

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Danijela Klemenčič
Izredni profesor dr. Miroslav Stanojević

ODNOS SVIZ-A DO ZAPOSLENIH V VZGOJI

Diplomsko delo

Ljubljana, 2003

*Diplomo posvečam možu – hvala, da si mi vedno stal ob strani. Predvsem pa ti
hvala za vse težke besede, popeljale so na pravo pot.
Zahvaljujem se mentorju za prijetno sodelovanje.
Hvala tudi vsem, ki ste me pri študiju vzpodbujali.*

UVOD	4
HIPOTEZA	5
1. SPLOŠNO O SINDIKATIH	6
1.1. OPREDELITEV SINDIKATOV	6
1.1.1. Pomen kolektivnih pogajanj	6
1.2. TIPOLOGIJA SINDIKATOV	8
1.3. REPREZENTATIVNOST IN POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATOV	9
1.3.1 Reprezentativnost sindikatov	9
1.3.2. Pogoji za delovanje sindikatov	10
1.4. SINDIKATI V SLOVENIJI PO LETU 1990	10
1.4.1. Sindikati v javnem sektorju	13
2. SINDIKAT VZGOJE, IZOBRAŽEVANJA, ZNANOSTI IN KULTURE SLOVENIJE (SVIZ)	14
2.1. OPREDELITEV SVIZ-A	14
2.2. NALOGE IN CILJI	15
2.3. ORGANIZIRANOST	16
2.3.1 Organi SVIZ-a	16
2.4. ČLANSTVO	21
2.5. FINANCIRANJE	21
2.6. ETIČNI KODEKS	22
3. PREDSTAVITEV PREDŠOLSKE USTANOVE (JAVNI VRTEC)	24
3.1. OPREDELITEV JAVNIH VRTCEV (V NADALJEVANJU VRTEC)	24
3.1.1. Kurikulum za vrtce	24
3.2. NAČELA IN CILJI	25
3.3. ZAKONODAJA IN FINANCIRANJE	26
3.4. PROGRAMI V VRTCU	27
3.5. ORGANIZIRANOST	28
3.5.1 Organi vrta	29
3.5.2. Organiziranost in delo sindikata	31
3.6. ZAPOSLENI V JAVNIH VRTCIH	32
3.6.1. Analiza stanja v vrtcih	32
3.6.2. Organizacijska struktura	32
3.6.3 Predstavitev poklica vzgojitelj predšolskih otrok in poklica pomočnik vzgojitelja	34
3.6.4. Ugotovitve iz razgovorov z zaposlenimi	36
3.7. ETIČNI KODEKS	38
4. PREDSTAVITEV AKTUALNE PROBLEMATIKE ZAPOSLENIH V VZGOJI	41
4.1. POMEN UVAJANJA DEVETLETNE OSNOVNE ŠOLE	41
4.1.1. Težave pedagoških delavcev v vrtcih ob uvedbi devetletne osnovne šole	43
4.2. TEŽAVE ZAPOSLENIH V VZGOJI IN ODNOS SVIZ – A	44
4.2.1 Postavitev argumentov v prid osnovni hipotezi naloge	44
4.2.2 Aktualna vprašanja zaposlenih v vzgoji in SVIZ	45
4.2.3. Dosežki SVIZ-a za zaposlene v vzgoji	46
5. ZAKLJUČEK	49
6. LITERATURA	51
6.1. KNJIGE	51
6.2. ČASOPISNI ČLANKI	52
6.3. SPLETNE STRANI	53
6.4. POGOVOR	53
PRILOGA: PRIKAZ ODGOVORNOSTI V JAVNEM VRTCU	54

UVOD

V diplomski nalogi bom predstavila odnos Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture (SVIZ) do zaposlenih v vzgoji – pri tem pa se bom osredotočila samo na zaposlene v predšolski vzgoji, v javnih vrtcih. Izpostavila bom dva poklica: poklic vzgojitelj predšolskih otrok in poklic pomočnik vzgojitelja.

Zanimanje za obravnavano temo izhaja iz mojih lastnih izkušenj, saj sem kot strokovna delavka zaposlena v javnem vrtcu, sem pa tudi članica sindikata SVIZ.

Za zaposlene v vzgoji prihajajo težki časi. Zaradi upadanja števila rojstev in uvajanja kurikularnih sprememb v sistem vzgoje in izobraževanja (uvajanje obvezne devetletne osnovne šole) je število predšolskih otrok čedalje manjše; zaradi prenove se v vrtcih zapirajo oddelki, to pa posledično pomeni izgubo zaposlitve za zaposlene. Položaj zaposlenih je zaskrbljujoč. Težave, ki nas pestijo, poskušamo reševati tudi znotraj našega sindikata (SVIZ).

SVIZ je močan sindikat, ki vključuje veliko število članov, je dobro organiziran in pri svojem delovanju uspešen. Vendar kot članica sindikata menim, da je odnos SVIZ-a do zaposlenih v vzgoji slabši kot do zaposlenih v šolstvu. K takšnemu razmišljanju me je spodbudilo kar nekaj argumentov, ki jih bom v nadaljevanju tudi predstavila. V nalogi bom poskušala ugotoviti, ali moja hipoteza drži.

Diplomsko delo je razdeljeno na pet vsebinskih poglavij.

V prvem poglavju bom opredelila sindikate, predstavila bom dve različni tipologiji sindikatov in razložila pomen kolektivnih pogajanj. Opredelila bom tudi reprezentativnost sindikatov ter prikazala sindikalno prizorišče v Sloveniji po letu 1990.

V drugem poglavju bom predstavila Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture (SVIZ). Predstavila bom njegove naloge, cilje, organiziranost in zavzemanja. Poudarek bom namenila tudi novosti v SVIZ-u, to je sprejetje etičnega kodeksa za člane.

V tretjem poglavju bom predstavila predšolske ustanove, osredotočila pa se bom samo na javne vrtce, ker sem si samo te izbrala za temo diplomskega dela. Nastanek, delovanje, smernice, kurikulum, organiziranost, zaposleni in etični kodeks so teme, ki jih bom v tem poglavju predstavila. Izpostavila pa bom tudi ugotovitve iz anonimnih razgovorov z vzgojiteljicami in pomočnicami vzgojiteljic, ki sem jih opravila. Kako vidijo trenutno situacijo v vrtcih, ali se bojijo izgube dela, kje vidijo perspektivo za svoj poklic, kaj pričakujejo od SVIZ-a, to so vprašanja, ki jih bom predstavila.

Problematico tretjega poglavja bom v četrtem poglavju razširila. Poglavje bom namenila problematiziranju aktualnih vprašanj zaposlenih v vzgoji. Prikazala bom pomen uvajanja devetletne osnovne šole in posledice tega za zaposlene. Podrobneje bom predstavila tudi argumente, ki podpirajo mojo hipotezo. Prikazala bom pristop SVIZ-a do aktualnih vprašanj in načine, s katerimi v sindikatu pristopajo k reševanju. Izpostavila bom tudi tiste dosežke SVIZ-a, ki so pomembni za zaposlene v vzgoji.

V zaključku, v petem poglavju, bom podala sklepna razmišljanja, kjer bom argumentirala ugotovitve na podlagi zastavljene hipoteze in podala predloge.

HIPOTEZA

Hipoteza, ki jo v nalogi postavljam, je: odnos SVIZ-a do zaposlenih v vzgoji je slabši kot do zaposlenih v šolstvu.

K verificiranju hipoteze bom pristopila s pregledom obstoječe literature, preučevanjem pisnih virov, spletnih strani, s pogovorom s sindikalno zaupnico ter s pogovori z vzgojiteljicami in pomočnicami vzgojiteljic.

Na Sindikatu vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture sem opravila razgovor s sindikalno zaupnico gospo Martino Drole, ki ima dolgoletne izkušnje pri sindikalnem delovanju, aktivno pa deluje tudi v območnem odboru SVIZ-a Ljubljane.

1. SPLOŠNO O SINDIKATIH

1.1. OPREDELITEV SINDIKATOV

»Sindikat je interesno združenje z vsemi naštetimi značilnostmi organizacije: je trajno združenje, ki ga ob jasni notranji izdiferenciranosti med navadnimi člani, neprofesionalnimi aktivisti in profesionalci – funkcionarji določa predvsem osredotočenost na specifične cilje zaštite in izboljševanja gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delojemalcev.« (Stanojević, 1996:10)

Po Kavčiču so sindikati trajna organizacija delojemalcev za zaščito in izboljšanje njihovega materialnega in socialnega položaja. (Kavčič, 1991)

»Sindikati so tudi »izbirne« organizacije, kar pomeni, da se delojemalci, ki se morajo vključevati v trg delovne sile in podjetje lahko interesno organizirajo, ni pa to organiziranje nujno. Sindikati niso nujen pogoj moderne družbe kot sta to trg delovne sile in podjetje, brez katerih moderna družba sploh ni mogoča. V tem pomenu so sindikati sekundarne organizacije.« (Poole, Offe v Stanojević, 1996:19)

»Primarni vzrok sindikaliziranja zaposlenih je njihov ekonomski interes, saj si s kolektivnim, organiziranim nastopom zagotavljajo boljšo pogajalsko pozicijo pri definiranju pogojev menjave, ki poteka med delodajalci in delojemalci. Ključna metoda sindikalnega delovanja, ki je implicitno ali eksplicitno prisotna v tej menjavi, je *stavka* – možnost sankcioniranja delodajalca z začasnimi organiziranimi »umiki« delovne sile iz proizvodnje.« (Stanojević v Možina, 1998:395)

1.1.1. Pomen kolektivnih pogajanj

Sredstvo za razreševanje konflikta med delodajalci in delojemalci so *kolektivna pogajanja*. V njih se tako delodajalci kot sindikati zavzemajo za doseganje dogovora, sporazuma o plačah, delovnih pogojih, pogojih zaposlitve, delovnem času. Sprejeti dogovori se materializirajo v kolektivnih pogodbah.

Glavni pogoji za to, da so kolektivna pogajanja uspešna, so po Kavčiču (Kavčič, 1996) sledeči:

1. *Ugodna politična klima* pomeni, da v družbi obstoji prepričanje tako pri vladi kot javnem mnenju, da so kolektivna pogajanja najprimernejši način urejanja delovnih razmerij.
2. *Svoboda združevanja*. Delavci in delodajalci morajo imeti popolno svobodo združevanja in organiziranja.
3. Delodajalci ob pogajanjih pričakujejo, da bodo sprejeti dogovori spoštovani in uresničeni. Pogoj za to je *stabilnost delavskih organizacij*. Delodajalci pričakujejo, da bodo delavski sindikati imeli dovolj kontrole nad svojimi člani ter da bodo sposobni zagotoviti spoštovanje dogovorjenega s strani delojemalcev.
4. Delodajalci so se pripravljene pogajati s tistimi sindikati, ki jim priznajo to sposobnost. To so *priznani sindikati* (reprezentativni sindikati).
5. *Uravnoteženje moči strank* pomeni zahtevo, da sta obe strani pripravljene s pogajanjem zmanjševati razlike, sklepati kompromise ter spoštovati interese in potrebe druge strani.
6. *Ne uporabljanje nepoštenih postopkov*. Uporaba nepoštenih postopkov z ene ali druge strani onemogoča pogajanja oziroma jih naredi neuspešna. Sem uvrščamo na primer napadanje sindikalnih vodij in članov, nezakonite stavke.

Nepoštene postopke lahko uporabljajo tako delodajalci kot sindikati.

Delodajalci ravnaajo nepošteno, če ovirajo, omejujejo ali preprečujejo delavcem, da se včlanijo v sindikate, če si podredijo delavske sindikate (jih na primer financirajo), če izvajajo med zaposlenimi diskriminacijo z namenom, da bi preprečili včlanjevanje v sindikate in če odklonijo, da bi se dobronamerno pogajali s predstavniki delojemalcev.

Sindikati ravnaajo nepošteno, če:

- prisiljujejo ali preprečujejo zaposlenim svobodno odločitev o tem, koga bodo izbrali za zastopanje v kolektivnih pogajanjih,
- če prisiljujejo ali preprečujejo delodajalcem svobodno izbiro partnerja pri pogajanjih,
- če zahtevajo od delodajalcev, da vršijo diskriminacijo med zaposlenimi,
- če odklonijo pogajanja z delodajalci,
- če zahtevajo visoke članarine od članov,

- če prejemajo plačilo za delo, ki ga niso opravili. (Beer v Kavčič, 1996)

1.2. TIPOLOGIJA SINDIKATOV

M. Poole (Pool v Stanojević, 1996:31) razvršča sindikate na *ciljno racionalne* in *vrednostno racionalne* sindikate.

Po M. Poolu (Pool v Stanojević, 1996:31-36) so prvi, ciljno racionalni sindikati, usmerjeni z instrumentalnimi cilji in so osredotočeni na vprašanja mezd in pogojev dela. Praviloma so organizirani po industrijskih panogah in so neodvisni od političnih strank. Drugi, vrednostno racionalni sindikati imajo za primarne politične, religijske ali nacionalne cilje. Oblikujejo se v primeru neizdiferenciranosti civilne družbe in države, usmerjeni pa so k vključitvi vseh kategorij zaposlenih v svoje članstvo.

Ciljno racionalni in vrednostno racionalni sindikati se med seboj razlikujejo po svojih interesih, ciljih in strategijah, ki jih uporabljajo za doseganje zadanih ciljev. Oboji pa so odprti do včlanjevanja, saj ne postavljajo ne poklicnih ali pa drugih pogojev za pristop k organizaciji.

Sindikate delimo tudi na:

- poklicne,
- panožne (»industrijske« oziroma sindikate po posameznih industrijah),
- splošne,
- profesionalne,
- lokalne.

1.3. REPREZENTATIVNOST IN POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATOV

1.3.1 Reprezentativnost sindikatov

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (v nadaljevanju ZRP) določa, da so reprezentativni sindikati tisti sindikati, ki:

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- neprekinjeno delujejo zadnjih šest mesecev,
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev,
- se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov v skladu z določili zakona (6. člen ZRS).

Sindikati, ki so reprezentativni, sklepajo kolektivne pogodbe. Sodelujejo v tistih organih, ki odločajo o vprašanjih ekonomske in socialne varnosti delavcev.

V panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji so reprezentativni sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki so reprezentativna za območje države (9. člen ZRS).

Po 8. členu ZRS se kot reprezentativne določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev in v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica.

Reprezentativen pa je tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo. Pogoji je, da izpolnjuje splošne pogoje in da je vanj včlanjenih najmanj 15% delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti (9. člen ZRS).

Pod istimi pogoji je reprezentativen sindikat v organizaciji.

Reprezentativnost sindikatov se določi z odločbo, ki jo izda minister, pristojen za delo. Odločbo o reprezentativnosti se objavi v Uradnem listu RS.

Odločitev o reprezentativnosti na ravni organizacije sprejme delodajalec.

1.3.2. Pogoji za delovanje sindikatov

Pogoji za delovanje sindikatov se urejajo s kolektivnimi pogodbami. Ločimo splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti in splošno kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti.

Splošni pogoji, ki veljajo za delovanje v obeh dejavnostih, so:

- ne sme se posegati v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov,
- sindikati imajo pravico, da v skladu s svojo vlogo in nalogami dajejo pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom,
- sindikatom mora biti zagotovljeno sodelovanje v tistih postopkih odločanja, ki zadevajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz delovnega razmerja,
- sindikatom je delodajalec dolžan vročati gradiva za seje organov, ko se obravnavajo vprašanja, ki se nanašajo na delavce,
- delodajalec mora zagotoviti prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov,
- zagotovljena mora biti svoboda sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska,
- delodajalec mora zagotoviti strokovno pomoč in druge razmere (npr. prostori, tehnično in administrativno delo) za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov ter omogočiti tehnično izvedbo obračuna in plačevanja članarine sindikatom za njihove člane,
- sindikalnim zaupnikom mora biti zagotovljena najmanj ena plačna ura letno za vsakega delavca, ki je član sindikata.

Sindikati lahko organizirajo *stavko*. Pri nas je pravica do stavke povzdignjena v ustavno normo. Stavka mora biti organizirana in vodena v skladu z zakonom o stavki ter ostalimi predpisi in akti, ki urejajo stavkovna pravila za posamezno dejavnost.

1.4. SINDIKATI V SLOVENIJI PO LETU 1990

Sindikalno gibanje v Sloveniji se je začelo spreminjati konec 80. oziroma v začetku 90. let. Spremembe, ki jih je povzročila osamosvojitev Slovenije, so privedle tudi do reforme slovenske sindikalne scene.

Do leta 1990 je v Sloveniji obstajal samo en sindikat – Zveza sindikatov Slovenije. V letu 1990 je spremenil svoje ime in nastala je Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS). Ustanovljena je bila na aprilskem kongresu leta 1990 in je formalna naslednica Zveze sindikatov Slovenije.

Po letu 1990 so se oblikovale sledeče krovne sindikalne organizacije:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)
- Konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost (KNSS)
- Konfederacija 90 (K – 90)
- PERGAM

Ob koncu devetdesetih sta se oblikovali še dve krovni organizaciji: ALTERNATIVA in SOLIDARNOST.

Ti sindikati so si razdelili večino slovenskega sindikalno organiziranega delavstva. Manjše število zaposlenih je bilo organizirano v avtonomno manjših sindikalnih organizacijah ali sindikalnih podjetjih.

V tem času so se nekateri sindikati odcepili in osamosvojili od Zveze sindikatov Slovenije, nekateri pa so se oblikovali na novo. Tako se je Sindikat delavcev v vzgoji, izobraževanju in znanosti kot del ZSSS na skupščini leta 1990 odločil za osamosvojitve od ZSSS. Sprva so zahtevali le možnost za samostojnejše sindikalno delovanje, zahtevali so svoj statut, program in lasten žiro račun. Vendar kongres ZSSS njihovih zahtev ni odobril, zato je SVIZ sprejel sklep, da začne delovati popolnoma samostojno in neodvisno od ZSSS. Tako je bil ustanovljen SVIZ, prvi in največji med samostojnimi sindikati, 15. maja 1990 leta.

Po letu 1990 se je število članov sindikata začelo zmanjševati.

V zadnjih desetih letih so sindikati izgubili 100.000 – 200.000 svojih članov. Značilen je postopen padec članstva v začetku devetdesetih in visok trend desindikalizacije po letu 1994.

Na slovenskem sindikalnem prizorišču sta značilna dva pojava. Na eni strani gre za koncentracijo članstva v ZSSS, na drugi pa za fragmentacijo na panožne sindikate (glej Stanojevič, 2000: 91).

Danes je najštevilčnejša in najmočnejša sindikalna organizacija v Sloveniji Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS). To je zveza sindikatov dejavnosti, v katere je prostovoljno včlanjenih okoli 200.000 zaposlenih.

Člani zveze so naslednji sindikati dejavnosti:

1. Sindikat delavcev državnih in družbenih organov Slovenije
2. Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije (SDE)
3. Sindikat dejavnosti finančnih organizacij Slovenije (SFO)
4. Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije (GIT)
5. Sindikat gozdarstva Slovenije
6. Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije (SDGD)
7. Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije (KNG)
8. Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije (KŽI)
9. Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije
10. Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI)
11. Glosa – Sindikat kulture Slovenije
12. Sindikat lesarstva Slovenije (SINLES)
13. Sindikat obrtnih delavcev Slovenije
14. Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
15. Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije (STUPIS)
16. Sindikat delavcev trgovine Slovenije - SDTS
17. Sindikat delavcev v vzgoji, izobraževanju in znanosti Slovenije (VIR)
18. Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije
19. Sindikat poklicnih gasilcev Slovenije (SPGS)
20. Sindikat upokojencev Slovenije

ZSSS je reprezentativna sindikalna zveza za območje države, reprezentativnih za območje države pa je tudi vseh dvajset njenih članic – sindikatov dejavnosti. V njej skoraj v celoti prevladujejo interesi zaposlenih v gospodarstvu. Sindikati v negospodarstvu delujejo zunaj ZSSS.

1.4.1. Sindikati v javnem sektorju

Značilnost sindikatov javnega sektorja je *nepovezanost*. Od leta 1990 naprej število članstva upada.

V Sloveniji so reprezentativni sindikati javnega sektorja sledeči:

1. FIDES – Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije
2. GLOSA – Sindikat kulture Slovenije
3. Neodvisni sindikat delavcev ljubljanske univerze
4. Pergam – sindikat podjetništva in grafične dejavnosti
5. Policijski sindikat Slovenije
6. Sindikat carinikov Slovenije
7. Sindikat poklicnega gasilstva Slovenije
8. Sindikat VIR
9. Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije
10. Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije
11. Sindikat državnih in družbenih organov Slovenije
12. Sindikat farmacevtov Slovenije SIFARM
13. Sindikat novinarjev Slovenije
14. Sindikat Vladne agencije Slovenije SVAS
15. Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije
16. SVIZ – Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije

Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije se že dlje časa zavzema za to, da bi se sindikati javnega sektorja povezali v *konfederacijo sindikatov zaposlenih v javnih službah*. Glavni razlog zanjo je po njihovem prepričanju v novem plačnem zakonu, ki bo onemogočil parcialne interese pri plačah, zato je potrebno jasno določiti postopke za doseganje skupnih stališč vseh zaposlenih v javnem sektorju; drugi razlog pa je, da bi s konfederacijo postali bolj enakopravni partnerji v Ekonomsko - socialnem svetu.

Trenutno se ideja o konfederaciji sindikatov javnega sektorja še ni realizirala.

2. SINDIKAT VZGOJE, IZOBRAŽEVANJA, ZNANOSTI IN KULTURE SLOVENIJE (SVIZ)

2.1. OPREDELITEV SVIZ-a

Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture (v nadaljevanju SVIZ), je demokratična, samostojna in nestrankarska interesna organizacija. Vključevanje vanjo temelji na prostovoljnosti. Zaposleni v vzgoji, izobraževanju, znanosti in kulturi se vanjo vključujejo z namenom, da na organiziran način izražajo in uresničujejo svoje interese ter varujejo svoj gmotni, ekonomski in socialni položaj, pravice zaposlenih in članov sindikata.

SVIZ podpisuje in nadzira izvajanje splošne kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti; kolektivne pogodbe za področje vzgoje in izobraževanja ter kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost.

Sodeluje tudi v parlamentarnih odborih, in sicer v:

- odboru za kulturo, šolstvo in šport,
- odboru za znanost, tehnologijo in razvoj,
- odboru za zdravstvo, delo, družino in socialno politiko.

SVIZ je aktiven tudi na mednarodni ravni. Od 1993 leta je ustanovni član Izobraževalne internacionale (EI). Sodeluje tudi z Evropskim sindikalnim odborom za izobraževanje (ETUCE), z ILO in UNESCO-m. Ker se zavedajo pomena mednarodnega sodelovanja, se zadnja leta tudi aktivneje vključujejo v mednarodno sindikalno dogajanje. Z vključitvijo Slovenije v Evropsko unijo bo SVIZ postal tudi **član** ETUCE (European Trade Union Committee for Education), evropskega odbora prek katerega sindikati na področju izobraževanja vzpostavljajo stike in se usklajujejo z Evropsko komisijo in njenim komisarjem.

Sindikati v Evropski uniji so dejavni in sodelujejo pri pripravi in uresničevanju izobraževalne politike tako v svojih državah kot tudi na nivoju regij in unije. V SVIZ-u

menijo, da se izkušnje zahodnih sindikatov v primerjavi s srednje in vzhodno evropskimi sindikati močno razlikujejo, saj izhajajo iz drugačnih sindikalnih tradicij in zgodovinskih izkušenj. Zato se zavzemajo za nastanek koordinacije sindikatov srednje in vzhodne Evrope. Svoj predlog so predstavili tudi na prvem neformalnem mednarodnem srečanju vodstev sindikatov iz srednje in vzhodne Evrope s področja izobraževanja, znanosti in kulture, ki so člani izobraževalne internacionale, oktobra leta 2002. Udeleženci so se odločili, da bodo njihovo pobudo o koordinaciji podprli.

SVIZ je reprezentativen na področju vzgoje in izobraževanja, znanosti in kulture. Trenutno je vanj včlanjenih okoli 39.000 članov in članic.

2.2. NALOGE IN CILJI

Primarna naloga sindikata je izboljšati plače in delovne razmere članov SVIZ-a. Sindikat se zavzema za doseg čim boljšega gmotnega in socialnega ter enakopravnega ekonomskega položaja članov z zaposlenimi v drugih primerljivih dejavnostih.

Med najpomembnejše naloge sindikata sodijo: sodelovanje pri oblikovanju zakonodaje, ki ureja področje vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture; sodelovanje pri odločanju in pogajanju o urejanju delovnih razmerij in vrednotenju dela ter življenjskih in delovnih pogojih; sklepanje in nadzorovanje izvajanja kolektivnih pogodb; zagotavljanje varstva pravic in zaščite zaposlenih; skrb za permanenten strokovni razvoj članstva; stalno informiranje članstva in javnosti; skrb za zaposlene ob ukinitvi ali izgubi delovnih mest ter organiziranje različnih oblik protesta, vključno s stavko. V SVIZ-u se tudi zavzemajo za večji vpliv žensk v vzgoji, izobraževanju, znanosti in kulturi, saj kljub naraščajoči feminizaciji zaposlenih v vzgoji in izobraževanju slednje ne zasedajo pomembnejših oziroma vodilnih mest.

2.3. ORGANIZIRANOST

SVIZ je organiziran na ravni zavoda oziroma druge organizacije, na ravni območja, na ravni države ter na ravni pokrajine. Tvorijo ga šest sindikalnih konferenc, osemindvajset območnih odborov in tri sekcije v 960-ih sindikalnih zavodih (8. člen Statuta SVIZ).

2.3.1 Organi SVIZ-a

Organi SVIZ-a so:

- skupščina,
- glavni odbor,
- glavni tajnik,
- komisija za statutarna vprašanja in pritožbe,
- izvršilni odbor SVIZ, izvršilni odbor sindikata zavoda,
- nadzorni odbor SVIZ, nadzorni odbor območnega odbora, nadzorni odbor sindikata zavoda,
- zbor sindikalne konference SVIZ, zbor območne sindikalne konference,
- predsedstvo sindikalne konference SVIZ, predsedstvo območne sindikalne konference,
- predsedstvo območnega odbora,
- pokrajinski odbor,
- predsednik območnega odbora,
- zbor sindikata zavoda,
- sindikalni zaupnik.

Skupščina

Po 14. členu Statuta SVIZ je najvišji organ SVIZ-a skupščina. Sestavljajo jo delegati območnih odborov. Skupščina sprejme poročilo o delovanju sindikata, programske usmeritve za delovanje sindikata, sklepe o sestavi in razrešitvi članov glavnega odbora, statut in poslovnik o delovanju, odloča tudi o prenehanju ali združitvi sindikata. Skupščina se sestane vsake štiri leta.

Glavni odbor

15. člen Statuta SVIZ določa, da je glavni odbor najvišji organ sindikata med dvema skupščinama. Sprejme letni program nalog, finančni načrt ter splošne akte o pravicah in obveznostih zaposlenih v SVIZ-u. Samostojno odloča o posameznih skupnih aktivnostih za urejanje ekonomskega, gmotnega in socialnega položaja članstva ter imenuje pogajalske skupine za sklepanje kolektivne pogodbe z državnimi in družbenimi organi ter organizacijami delodajalcev.

Glavni tajnik

Je zastopnik sindikata v pravnem prometu. Njegove glavne naloge so organizacija in vodenje glavnega odbora ter ostalih teles, komisij in sindikalnih konferenc; poročanje o delovanju, aktivnostih in realizaciji sklepov sprejetih na sejah glavnega in izvršilnega odbora ter odločanje o pravicah in odgovornosti zaposlenih v sindikatu na vseh ravneh organizacije. Skrbi tudi za sodelovanje z drugimi sindikati in mednarodnimi organizacijami. Pri svojem delu mora ravnati v skladu s kodeksom, statutom in programom SVIZ-a (20. člen Statuta SVIZ).

Komisija za statutarna vprašanja in pritožbe

Komisija za statutarna vprašanja in pritožbe razlaga in pojasnjuje določila statuta SVIZ-a, ocenjuje usklajenost vseh splošnih aktov sindikata s sprejetim statutom, odloča o pritožbah članov in članic sindikata, odloča o zahtevah za varstvo pravic zaposlenih na SVIZ-u in odloča o morebitnih izključitvah članov in članic iz sindikata (22. člen Statuta SVIZ).

Izvršilni odbor

Po 19. členu Statuta SVIZ izvršilni odbor samostojno uresničuje sklepe in stališča glavnega odbora, usklajuje delo sindikalnih konferenc in območnih odborov ter ocenjuje uresničevanje postavljenih zahtev. Skrbi tudi za nepremičnine v lasti sindikata in vodi finančne zadeve sindikata. Na zadnji, 6. skupščini SVIZ-a je sprejet tudi nov sklep, po katerem je izvršilni odbor tisti, ki daje soglasje k podpisu kolektivnih pogodb, dogovorov in sporazumov z državnimi organi, organi lokalnih skupnosti in delodajalci (prej je to funkcijo opravljal glavni odbor).

Nadzorni odbor

Funkcija nadzornega odbora je opravljanje nadzora nad poslovanjem. To obsega nadzor nad finančno – materialnim poslovanjem sindikata in nadzor nad uresničevanjem dogovorjenega programa. O svojih ugotovitvah mora poročati glavnemu odboru in skupščini. Članstvo v nadzornem odboru ni združljivo s članstvom v drugih organih. Združljivo je samo s funkcijo sindikalnega zaupnika v zavodu. Člani nadzornega odbora praviloma tudi ne morejo biti v vodstvih političnih strank ali vodilni delavci v zavodih (23. člen Statuta SVIZ).

Sindikalne konference

Sindikalne konference, ki delujejo v SVIZ-u, so: konferenca predšolske vzgoje, konferenca osnovnih in glasbenih šol ter zavodov za izobraževanje odraslih, konferenca zavodov za vzgojo, izobraževanje in usposabljanje otrok s posebnimi potrebami, konferenca srednjih šol in dijaških domov, konferenca visokega šolstva in študentskih domov in konferenca kulturnih organizacij (16. člen Statuta SVIZ).

Območni odbor

Sindikati zavodov se organizirajo in povezujejo na ravni območij. Najvišji organ na ravni območja je območni odbor. Območni odbor spremlja izvajanje kolektivnih pogodb na svojem območju, članom na svojem območju pa v skladu z možnostmi in Pravilnikom o solidarnostni pomoči nudi solidarnostno pomoč, zagotavlja pa jim tudi pravico do brezplačnega pravnega zastopanja pred organi v zavodu in pred sodišči (12. člen Statuta SVIZ).

Pokrajinski odbor

Območni odbori se lahko povezujejo v pokrajinske odbore. Sestava in način oblikovanja pokrajinskega odbora se sprejme s sklepom, ki ga sprejmejo območni odbori (13. člen Statuta SVIZ).

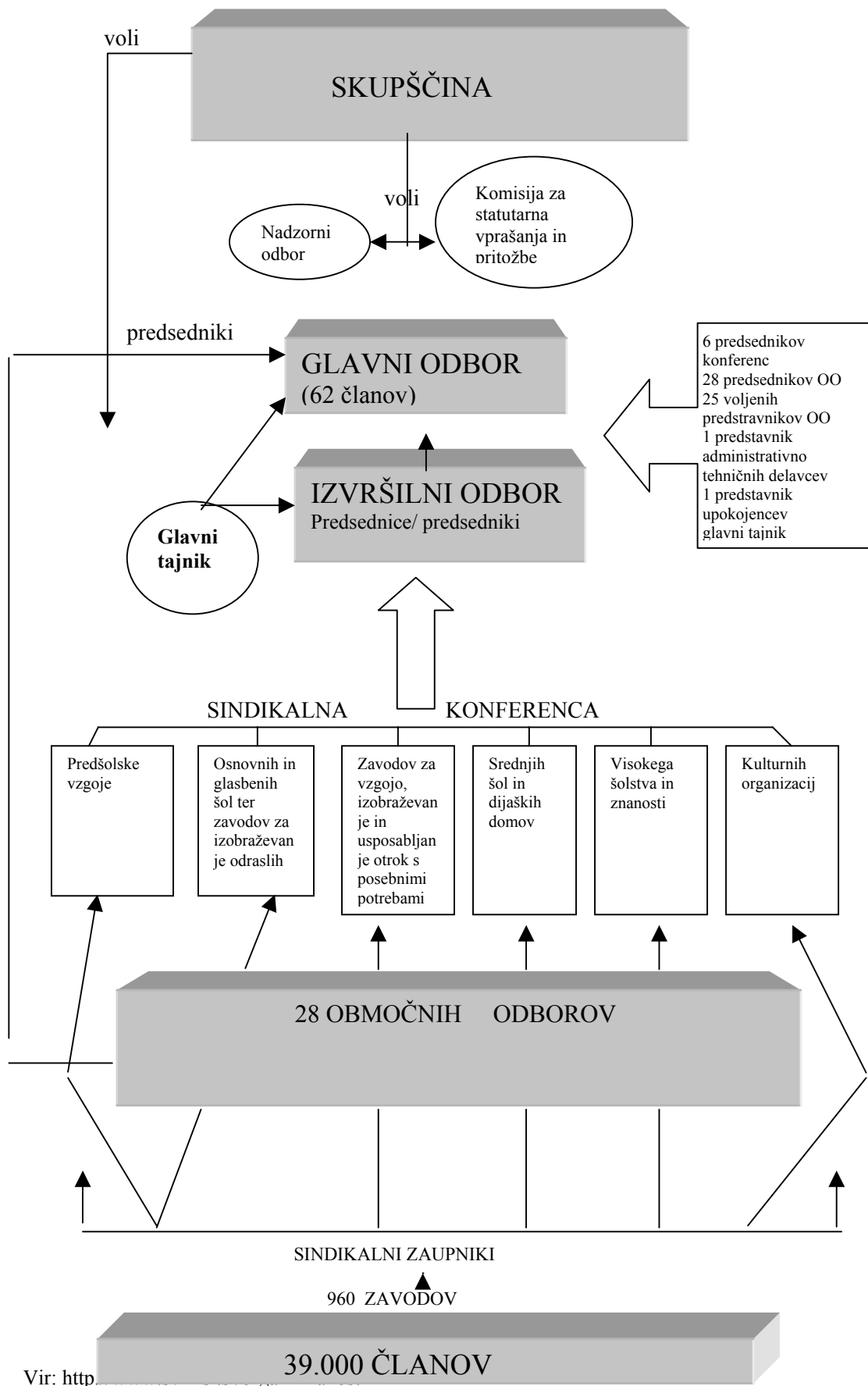
Sindikat zavoda

Nadzorovanje izvajanja zakonov in kolektivne pogodbe, obravnava pritožb in predlogov ter skrb za varno delo in humanizacijo delovnega okolja so prioritete sindikata zavoda. Če je v interesu članstva, organizira tudi športne in kulturne dejavnosti. Sprejema tudi odločitve o stavki ali drugih protestih (11. člen Statuta SVIZ).

Sindikalni zaupnik

Po 10. členu Statuta SVIZ sindikalni zaupnik zastopa, predstavlja in ščiti interese članov in članic. V postopkih uveljavljanja pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev jih zastopa pred organi zavoda. Sproti spremlja uresničevanje določil kolektivne pogodbe, zakonov in ostalih aktov v zavodu ter ob morebitni stavki ali protestih vodi njihovo organizacijo.

Shema: Organiziranost SVIZ-a



Vir: <http://www.sviz.si>

2.4. ČLANSTVO

V SVIZ se lahko včlanijo vsi, ki so zaposleni na področjih: predšolske vzgoje, osnovnega in glasbenega šolstva, srednjega splošnega in poklicnega šolstva ter dijaških domov, vzgoje, izobraževanja, usposabljanja in socialnega varstva otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, visokega šolstva in študentskih domov, ljudskih univerz in organizacij za izobraževanje odraslih, znanstvene in raziskovalne dejavnosti, knjižnic, arhivov, muzejev, galerij ter varstva kulturne dediščine, poustvarjalne in ustvarjalne umetnosti. Član sindikata lahko postane vsak, ki je v delovnem ali pogodbenem razmerju ali je upokojenec iz ene od navedenih dejavnosti. Na pravico do članstva ne vpliva nacionalna, politična ali verska pripadnost (4. in 5. člen Statuta SVIZ).

Vsi člani imajo pravico do brezplačnega pravnega svetovanja, ob sodelovanju v protestnih akcijah in stavkah, ki jih organizira sindikat, pa so deležni tako zaščite kot tudi pravne pomoči.

Vsem članom so zagotovljene tudi pravice oziroma ugodnosti kot so: cenejše letovanje v SVIZ-ovih počitniških domovih, posojila za izobraževanje, štipendije za otroke članov, cenejša prostovoljna ter nezgodna zavarovanja ipd.

Članstvo v sindikatu lahko preneha z prostovoljno izstopno izjavo, ob morebitnem neplačevanju članarine, preneha pa lahko tudi ob kršenju etičnega kodeksa SVIZ-a.

2.5. FINANCIRANJE

Statut SVIZ-a določa, da sindikat financira svojo dejavnost po načelu samofinanciranja s članarino in drugimi prihodki. Sredstva članarine so skupna sredstva sindikata. Članarina znaša 0,6% bruto plače. Sredstva zbrana s članarino se uporabijo za širitev področja dela, povečevanje strokovnosti in organizacije dela. Sindikat ima v pripravi tudi ustanovitev solidarnostnega sklada, ki bo namenjen delavcem, ki bodo postali presežki predvsem na področju vzgoje in izobraževanja.

Po statutu s polovico članarine upravlja sindikat zavoda, ostali del pa je namenjen za zagotavljanje članskih ugodnosti ter delovanje območnih, državnih in mednarodnih oblik organiziranosti.

2.6. ETIČNI KODEKS

Novost v delovanju SVIZ-a je sprejetje Kodeksa poklicne etike Izobraževalne internacionale za zaposlene v izobraževanju. Sprejeli so ga na 6. skupščini, decembra leta 2002. Na njej so delegati sprejeli sklep, da ta kodeks prevzamejo kot temelj za oblikovanje etičnega kodeksa članov SVIZ-a. Kodeks Izobraževalne internacionale o poklicni etiki je bil sprejet na 3. svetovni konferenci Izobraževalne internacionale julija leta 2001.

Kodeks opredeljuje osebno in poklicno odgovornost učiteljev in drugih zaposlenih v izobraževanju. Govori o odgovornosti do poklica, odnosu in odgovornosti do učencev, dijakov, študentov, staršev, odgovornosti do vodstva. Značilno za kodeks je, da dopolnjuje že obstoječe dokumente, statute, pravilnike in programe, ki opredeljujejo poklic učitelja.

S sprejetjem kodeksa so se članice Izobraževalne internacionale zavezale da bodo (Kodeks poklicne etike, 2002):

1. aktivno podprle politične usmeritve in resolucije, ki bodo sprejete na kongresih Izobraževalne internacionale;
2. zagotovile zaposlenim v izobraževanju, da bodo deležni ugodnosti, ki izhajajo iz določil o pogojih dela kot je določeno v Deklaraciji ILO oziroma v dokumentih, ki iz te deklaracije izhajajo in obsegajo:
 - pravico do svobode združevanja,
 - pravico do kolektivnih pogajanj,
 - preprečevanje diskriminacije pri delu,
 - enakost pri delu,
 - preprečevanje prisilnega ali suženjskega dela,
 - odpravo dela otrok;

3. zagotavljale in omogočale svojim članom jasno prepoznavnost njihovih pravic ter preprečevale vse vrste rasizma, predsodkov ali diskriminacije v izobraževanju zaradi spola, zakonskega stanu, spolne usmerjenosti, starosti, veroizpovedi, političnega prepričanja, socialnega ali ekonomskega statusa in nacionalne ali etične pripadnosti;
4. sodelovale pri zagotavljanju javnega izobraževanja na nacionalni ravni za vse otroke ter se zavzemale za ustrezen status in pravice učiteljev.

V kodeksu pa so izražena tudi pričakovanja o odnosu in odgovornosti *države do učitelja*. Slednja naj bi učiteljem zagotovila ustrezno vrednotenje njihovega dela ter pravico do zasebnega življenja, osebnostne in poklicne rasti ter normalnega življenja v skupnosti.

3. PREDSTAVITEV PREDŠOLSKE USTANOVE (JAVNI VRTEC)

3.1. OPREDELITEV JAVNIH VRTCEV (v nadaljevanju vrtec)

V Sloveniji so v enoten sistem javnih vrtcev vključeni predšolski otroci od enega do sedmih let starosti. Vrtci so zavodi, ki od leta 1993 sodijo v resor Ministrstva Republike Slovenije za šolstvo in šport. Ustanavljajo in financirajo jih občine.

Vrtci se delijo na javne in zasebne. Javni vrtci so vsi, katerih ustanovitelj je država ali občina. V svojem programu sledijo enotni programski usmeritvi, ki je značilna za vse javne vrtce. Zasebni vrtci pa so vsi, katerih ustanovitelj ni država ali občina. Ustanavljajo jih lokalne in cerkvene skupnosti, dobrodelne organizacije, skupine staršev ali posamezniki. Ti vrtci imajo svobodo pri izbiri svetovnega in religioznega nazora, metod poučevanja in vzgoje, organizaciji programov in izbiri učnih pripomočkov. V primerjavi z javnimi vrtci, je njihova prednost predvsem ta, da nudijo pestrejšo možnost izbire med različnimi oblikami programov predšolske vzgoje. (Bela knjiga, 1995)

Obiskovanje vrtcev ni obvezno. Je prostovoljno, z delnim plačilom staršev, obvezno pa je za predšolske otroke le obiskovanje programa priprave na šolo - male šole. Priprava na šolo bo obvezna le še do uveljavitve obvezne devetletne osnovne šole.

Tako pri nas kot tudi v ostalih evropskih državah, pa tudi v ostalih razvitih državah sveta je vrtec kot ustanova definiran kot profesionalna institucija, ki nudi otrokom in njihovim družinam celoten servis za dopolnjevanje nege in vzgoje, ki jo sicer otroci dobijo v svojih družinah.

3.1.1. Kurikulum za vrtce

Predšolske ustanove pri svojem delovanju sledijo trem smernicam: prva izhaja iz priporočil Sveta Evrope in drugih mednarodnih organizacij, druga iz kurikulumov, tretja pa iz samega razvoja družboslovnih in humanističnih ved posamezne države in v globalnem smislu, ki vplivajo na oblikovanje predšolske vzgoje.

Pri nas je na področju vzgoje trenutno najbolj aktualen leta 1999 sprejet nov vsebinski program, Kurikulum za vrtce. To je dokument, ki vključuje dobre izkušnje dolgoletne tradicije slovenskih vrtcev in jih dopolnjuje z novejšimi teoretičnimi izsledki o učenju in razvoju predšolskih otrok.

Kurikulum za vrtce je nacionalni dokument, ki omogoča strokovno načrtovanje in kakovostno predšolsko vzgojo. Značilnost kurikulumov je, da se oblikujejo na podlagi različnih teoretskih smeri, s tem pa predstavljajo različne podobe in pojmovanja otroštva. Po različnih državah se med seboj razlikujejo predvsem po predstavljenih organizacijskih rešitvah, ne pa tudi temeljnih načelih in ciljih, ki vključujejo demokratičnost in pluralizem, odprtost kurikula, avtonomnost, ter strokovno odgovornost vrtca in strokovnih delavcev v vrtcu, upoštevanje različnosti med otroki, omogočanje izbire in drugačnosti, ter sodelovanje s starši in okoljem. (Umek, 2001)

Glavni cilj vsakega kurikula je izboljšati kakovost vzgojnega dela, spodbujati različna področja razvoja v skladu z zakonitostmi razvojnega obdobja, ter z značilnostmi posameznega otroka.

3.2. NAČELA IN CILJI

Predšolska vzgoja v vrtcih je sestavni del sistema vzgoje in izobraževanja.

3. člen Zakona o vrtcih določa načela, po katerih poteka predšolska vzgoja. To so načela:

- demokratičnosti,
- pluralizma,
- avtonomnosti, strokovnosti in odgovornosti zaposlenih,
- enakih možnosti za otroke in starše, upoštevanje različnosti med otroki,
- pravice do izbire in drugačnosti in
- ohranjanja ravnotežja med raznimi vidiki otrokovega telesnega in duševnega razvoja.

Cilji predšolske vzgoje v vrtcih so (Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju, 1995:49):

- razvijanje sposobnosti razumevanja in sprejemanja samega sebe in drugih,
- razvijanje sposobnosti za dogovarjanje, upoštevanje različnosti in sodelovanje v skupinah,
- razvijanje sposobnosti prepoznavanja čustev in spodbujanje čustvenega doživljanja in izražanja,
- negovanje radovednosti, raziskovalnega duha, domišljije in intuicije ter razvijanja neodvisnega mišljenja,
- spodbujanje jezikovnega razvoja za učinkovito in ustvarjalno uporabo govora, kasneje pa tudi branja in pisanja,
- spodbujanje umetniškega doživljanja in izražanja,
- spodbujanje gibalnih sposobnosti in spretnosti,
- posredovanje znanj različnih področij znanosti in vsakodnevnega življenja,
- razvijanje samostojnosti pri higienskih navadah in pri skrbi za zdravje.

3.3. ZAKONODAJA IN FINANCIRANJE

Zakonodaja na področju vrtcev

Najpomembnejši zakoni, ki veljajo na področju vrtcev, so:

1. Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (v nadaljevanju: ZOFVI)
2. Zakon o vrtcih (v nadaljevanju: ZVrt)

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja je začel veljati 15. marca 1996. Ureja pogoje za opravljanje ter določa način upravljanja in financiranja vzgoje in izobraževanja na področjih:

- predšolske vzgoje,
- osnovnošolskega izobraževanja,
- vzgoje in izobraževanja otrok, mladoletnikov in mlajših polnoletnih oseb s posebnimi potrebami,
- osnovnega glasbenega izobraževanja,

- srednjega strokovnega in tehničnega izobraževanja,
- srednjega splošnega izobraževanja,
- višjega strokovnega izobraževanja,
- vzgoje in izobraževanja v domovih za učence in v dijaških domovih,
- izobraževanja odraslih.

Zakon o vrtcih ureja predšolsko vzgojo, ki jo izvajajo javni in zasebni vrtci. Predlagajo se rešitve, ki ohranjajo pozitivne elemente sedanjega stanja ter predlagajo drugačne rešitve v tistih vidikih, ki preprečujejo oziroma zavirajo dvig kakovosti predšolske vzgoje v vrtcih. Zakon je začel veljati 15. marca 1996.

Financiranje

Programi predšolske vzgoje se financirajo iz:

- javnih sredstev,
- sredstev ustanovitelja,
- plačil staršev,
- donacij in ostalih sredstev.

3.4. PROGRAMI V VRTCU

V vrtcu poteka več vrst programov za predšolske otroke. Zasnovani so v skladu z Zakonom o vrtcih, upoštevajo cilje in smernice predpisanega vzgojnega programa in značilne usmeritve določenega vrtca.

Glede na trajanje lahko vrtec izvaja sledeče programe (14. člen ZVrt):

- dnevne programe, ki trajajo šest do devet ur in se lahko izvajajo dopoldne, popoldne, celodnevno ali izmenično,
- poldnevne programe, ki trajajo od štiri do šest ur in se lahko izvajajo dopoldne, popoldne ali izmenično in
- krajše programe, ki trajajo od 240 do 600 ur letno, za otroke iz odročnih in demografsko ogroženih krajev.

Dnevni in poldnevni programi so namenjeni otrokom od prvega leta starosti do vstopa v šolo in obsegajo vzgojo, varstvo in prehrano otrok. Vsebinska popestritev osnovnega programa so tudi obogatitvene in dodatne dejavnosti.

Obogatitvene dejavnosti so integrirane v osnovni program in jih vodijo vzgojiteljice. Vključujejo dejavnosti na področjih: gibanja, jezika, umetnosti, družbe, narave in matematike (glasbene, likovne delavnice, obiski muzejev, gledališč, pravljичne ure, bralna značka, prometna značka, športna značka, plavanje, smučanje, drsanje, praznovanje, skupne prireditve in izleti). Teh programov staršem ni potrebno posebej plačevati, po potrebi prispevajo del stroškov za material, vozovnice in vstopnice.

Dodatne dejavnosti se oblikujejo in ponudijo staršem in otrokom v skladu z njihovimi željami in interesi. Te dejavnosti potekajo izven osnovnega vzgojnega programa in ga izvajajo zunanji sodelavci. Dodatne dejavnosti starši delno ali v celoti plačajo (letovanje, zimovanje, vrtec v naravi, plesni tečaji, jezikovni tečaji, računalništvo, tenis ...)

Predšolska vzgoja v vrtcih poteka v dveh starostnih obdobjih:

- prvo obdobje: otroci v starosti 1-3 let,
- drugo obdobje: otroci v starosti 3-6 let.

Vzgojno delo poteka v oddelkih. Otroci so razporejeni v starostno homogene, heterogene ali kombinirane oddelke. Število otrok v prvem starostnem obdobju naj ne bi presegalo 14 otrok, v drugem pa ne 24 otrok na oddelek.

3.5. ORGANIZIRANOST

Organizacijo in podrobno vsebino življenja in dela vrtca določi vrtec z letnim delovnim načrtom, ki ga sprejme svet vrtca (21. člen ZVrt):

Z letnim delovnim načrtom se določi organizacija in obratovalni čas vrtca, programi vrtca, vzgoja in varstvo otrok v vzgojnovarstvenih družinah, razporeditev otrok v oddelke, delo strokovnih in drugih delavcev v vrtcu, sodelovanje s starši, sodelovanje z vzgojno izobraževalnimi institucijami, zdravstvenimi in drugimi organizacijami, mentorstvo pripravnikom, aktivnosti za vključevanje vrtca v okolje, sodelovanje s šolami, ki

izobražujejo delavce za potrebe vzgoje predšolskih otrok, program strokovnega izpopolnjevanja delavcev vrtca, program dela strokovnih organov vrtca ter kadrovske, materialne in druge pogoje, potrebne za uresničitev vzgojnega procesa.

3.5.1 Organi vrtca

Organi vrtca so:

- svet vrtca,
- ravnatelj,
- kolegij,
- strokovni organ (vzgojiteljski zbor, strokovni aktiv),
- svet staršev.

Svet vrtca

Je organ upravljanja. Odloča o zadevah, ki jih določajo zakoni in odlok o ustanovitvi. Sprejme program razvoja vrtca in letni delovni načrt (obravnavajo in odločajo tudi o poročilih, ki iz teh dokumentov izhajajo). Odloča tudi o pritožbah zaposlenih in o pritožbah staršev. Je organ, ki imenuje in razrešuje ravnatelja. Imenuje tudi disciplinsko komisijo za ugotavljanje disciplinske in materialne odgovornosti. Predstavniki vanj so voljeni (48. člen ZOFVI).

Ravnatelj

Ravnatelj je pedagoški vodja in poslovodni organ vrtca. Organizira in vodi delo in poslovanje vrtca, predstavlja in zastopa vrtec. Odgovoren je za zakonitost dela vrtca. Vodi in odgovoren je tudi za strokovnost dela vrtca. Ravnatelja imenuje in razrešuje svet vrtca pod pogoji in po postopku, določenim z zakonom. Za ravnatelja vrtca je lahko imenovan, kdor izpolnjuje pogoje, ki jih določa zakon. Mandat ravnatelja traja štiri leta in je po preteku mandata lahko ponovno imenovan (49. člen ZOFVI).

Kolegij

V vrtcu se za koordinacijo strokovnega dela, vodenja in poslovanja oblikuje kolegij. Kolegij sestavljajo ravnatelj, pomočnik ravnatelja in vodje enot. Po potrebi pa so prisotni tudi drugi strokovni delavci in vodje služb, glede na problematiko. Kolegij vodi ravnatelj vrtca (52. člen ZOFVI).

Strokovni organ

Po 60. in 64. členu ZOFVI, sta strokovna organa vrtca:

- vzgojiteljski zbor in
- strokovni aktiv.

Vzgojiteljski zbor sestavljajo vsi strokovni delavci. Strokovni delavci v javnem vrtcu opravljajo vzgojno-izobraževalno in drugo strokovno delo in sodelujejo pri izvajanju strokovnih nalog, potrebnih za nemoteno delovanje vrtca. Vzgojiteljski zbor obravnava in odloča o strokovnih vprašanjih, povezanih z vzgojno - izobraževalnim delom in daje mnenja o letnem delovnem načrtu. Predlaga uvedbo nadstandardnih in drugih programov ter odloča o posodobitvah programov vzgoje in izobraževanja. Daje pobude za napredovanje strokovnih delavcev in mnenje o predlogu za imenovanje ravnatelja in njegovih pomočnikov.

Strokovni aktiv sestavljajo samo vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev. Strokovni aktiv obravnava vzgojno delo. Vzgojiteljskem zboru daje predloge za izboljšanje vzgojnega dela. Obravnava pripombe staršev ter opravlja strokovne naloge, določene v letnem načrtu.

Svet staršev

Za organizirano uresničevanje interesa staršev se v vrtcu oblikuje svet staršev. V njem ima vsak oddelek vrtca po enega predstavnika, ki ga starši izvolijo na roditeljskem sestanku oddelka.

Svet staršev predlaga nadstandardne programe; daje soglasje k predlogu ravnatelja o nadstandardnih storitvah; daje mnenje o predlogu programa razvoja vrtcev in o letnem delovnem načrtu; razpravlja o poročilih ravnatelja o vzgojno-izobraževalni problematiki ter obravnava pritožbe staršev v zvezi z vzgojno-izobraževalnim delom (66. člen ZOFVI).

3.5.2. Organiziranost in delo sindikata

V vrtcu se delavci lahko organizirajo in delujejo v sindikatu. Pogoji za delovanje sindikata so določeni v kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti.

V vrtcu sindikat daje pobude, stališča in zahteve pristojnim organom vrtca. Ravnatelj in strokovne službe zagotavljajo sindikatu podatke o vprašanjih, o katerih odloča ravnatelj, svet vrtca in drugi organi. Sindikalnim zaupnikom vrtca se vroča vabila z gradivi za seje vrtca in omogoča sodelovanje na sejah. Pristojni organi vrtca so dolžni pred sprejemom odločitev o zadevah, ki vplivajo na socialno-ekonomski položaj in pravice ter obveznosti delavcev iz dela in delovnega razmerja, obravnavati mnenja in predloge sindikatov in se do njih tudi opredeliti pred sprejemom odločitve.

Vrtec je dolžan zagotoviti pogoje za nemoteno delovanje sindikata, za posamezne sindikalne aktivnosti lahko tudi subvencionira delo sindikata iz sredstev vrtca. Pri organiziranju in vodenju stavke pa se morajo sindikati ravnati po stavkovnih pravilih v skladu z zakonom. Z organiziranjem stavke sindikat ne sme ogroziti pedagoških načel, varnosti, zdravja ali življenja otrok v vrtcu.

3.6. ZAPOSLENI V JAVNIH VRTCIH

3.6.1. Analiza stanja v vrtcih

Po podatkih iz analize stanja v vrtcih, ki jo je izvedlo Ministrstvo za šolstvo in šport (Poročilo, 2003), je v letu 2000 delovalo 100 samostojnih vrtcev in 175 enot vrtcev pri osnovnih šolah.

V tem letu je bilo v vrtcih zaposlenih 7.670 strokovnih delavcev. Analiza je pokazala, da ima med strokovnimi delavci 171 zaposlenih visoko izobrazbo, 1.317 višjo izobrazbo, 4.202 popolno srednjo šolo, 563 triletno, 476 dvoletno srednjo šolo ter 941 neustrezno izobrazbo.

Od tega je imelo delovno razmerje za *določen čas* sklenjeno 255 zaposlenih na delovnem mestu vzgojitelja predšolskih otrok in kar 1.098 zaposlenih na delovnem mestu pomočnika vzgojitelja.

Razlogi za zaposlovanje delavcev za določen čas so različni. Najpogostejši argument za tako zaposlovanje je neustrezna izobrazba. Vendar so vrtci z zaposlovanjem za določen čas dosegli, da se sedaj ob uvajanju devetletne osnovne šole ne bodo soočali s presežnimi delavci, saj bo veliki večini zaposlenih za določen čas s šolskim letom 2003/04 delovno razmerje enostavno prenehalo. Tako bo, kar se vrtcev tiče, presežnih delavcev malo, saj se delavce, ki se jim bo delovno razmerje izteklo, ne gleda kot na presežne, čeprav bodo dejansko ostali brez zaposlitve.

3.6.2. Organizacijska struktura

Princip oblikovanja organizacijske strukture vrtca sloni na delitvi dela in izhaja iz dejavnosti vrtca, določene z Zakonom o vrtcih v skladu z aktom o ustanovitvi ter drugi zakonodaji.

Dela in naloge se v javnem vrtcu oblikuje tako, da zagotavljajo možnost medsebojnega povezovanja. Na ta način je omogočeno doseganje optimalnih posameznih in skupnih

delovnih dosežkov, polno uveljavljanje in razvijanje delovnih sposobnosti, strokovno razvijanje in napredovanje zaposlenih ter racionalna izraba tako delovnega časa kot pogojev dela.

Izvajanje del in nalog je v vrtcu organizirano po posameznih vsebinsko in organizacijsko zaokroženih celotah, po naslednjih ravneh in vsebinah:

1. *Poslovođenje:*

- poslovodsko in pedagoško delo.

2. *Pedagoška dejavnost:*

- pedagoško vodenje,
- vzgojno izobraževalno delo,
- delo z otroki s posebnimi potrebami.

3. *Svetovalna dejavnost:*

- svetovalno delo.

4. *Drugo strokovno delo:*

- organizacija prehrane in zdravstveno higienskega režima.

5. *Splošna dejavnost:*

- kadrovsko delo,
- administrativno delo,
- računovodsko-knjigovodsko delo,
- oskrbovalno-prehrambeno delo,
- tehnično in drugo pomožno delo.

Za opravljanje del in nalog vrtca se sistematizirajo sledeča delovna mesta: ravnatelj, pomočnik ravnatelja, vzgojitelj predšolskih otrok z organizacijskimi nalogami, vzgojitelj predšolskih otrok, pomočnik vzgojitelja, vzgojitelj defektolog, mobilni defektolog, svetovalni delavec-psiholog, organizator prehrane in zdravstveno-higienskega režima, računovodja, finančni referent, tajnik, kuhar, kuharski pomočnik, voznik, vzdrževalec, šivilja, perica in čistilka.

Značilno je, da med naštetimi delovnimi mesti obstaja določena relacija povezav in odgovornosti (Priloga).

3.6.3 Predstavitev poklica vzgojitelj predšolskih otrok in poklica pomočnik vzgojitelja

Za zasedbo določenega delovnega mesta morajo delavci izpolnjevati tako splošne kot posebne pogoje, ki jih določajo veljavni predpisi. Na primer: ustrezna vrsta in stopnja strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica (strokovni naziv), potrebne delovne izkušnje v poklicu na določenem delovnem mestu, pedagoško znanje, opravljen strokovni izpit za določeno predpisano področje, opravljen ravnateljski izpit, znanje slovenskega knjižnega jezika oziroma znanje slovenskega jezika, posebne zdravstvene in psihofizične sposobnosti, osebna primernost, posebne organizacijske in vodstvene sposobnosti, izpolnjevanje funkcionalnih in specialnih znanj itn.

Vsa delovna mesta se oblikujejo v skladu s predpisi veljavnimi za vrtec z vzgojno-izobraževalnim programom, ki ga neki vrtec izvaja, ter v skladu z drugimi potrebami vrtca glede na vsebino in obseg dodatne dejavnosti, ki jo opravlja vrtec.

Ker se v nalogi osredotočam na problematiko pedagoškega strokovnega kadra v vzgoji, naj v nadaljevanju predstavim dva temeljna poklica, ki sta v nalogi izpostavljena. To sta poklic vzgojitelja predšolskih otrok in poklic pomočnik vzgojitelja.

Poklic ***vzgojitelj predšolskih otrok*** zahteva ustrezno strokovno izobrazbo s področja vzgoje in izobraževanja. To je srednja štiriletna ali višja oziroma visoka izobrazba, pridobljena po izobraževalnem oz. študijskem programu za področje predšolske vzgoje (V., VI., VII. stopnja). Osnovne *sposobnosti* vzgojitelja predšolskih otrok so poleg ustrezne izobrazbe še: aktivno znanje slovenskega jezika, izkušnje na področju dela z otroki, skrb in odgovornost, sposobnost samoorganiziranja, veselje za delo z otroki ter sposobnost govornega, likovnega, glasbenega in plesnega izražanja. *Struktura* vzgojiteljevega dela vsebuje: sodelovanje pri oblikovanju letnega delovnega načrta, sodelovanje pri sprotni in letni evalvaciji dela, dostopnost do osebnih podatkov otroka, sodelovanje z vsemi zunanjimi sodelavci organizacije, opravljanje dela s sodobnimi didaktičnimi pripomočki in

programsko opremo. Naj za ponazoritev navedem osnovna *dela in naloge*, ki jih opravlja vzgojitelj in za katera je odgovoren. Vzgojitelj opravlja dela in naloge, ki so določene z zakoni in predpisi, letnim delovnim načrtom in so v skladu z navodili vodstva vrtca. Pripravlja, načrtuje, izvaja in analizira vzgojno-izobraževalno delo, sprotno se vsebinsko in metodično pripravlja na delo ter pripravlja didaktične pripomočke v skladu s pravili stroke. Odkriva otroke z motnjami v telesnem in duševnem razvoju ter z individualiziranim pristopom blaži in odpravlja razvojne primanjkljaje. Sodeluje tudi s starši, šolo, zdravstveno službo, pedagoškimi strokovnimi in znanstvenimi ustanovami. Zbira, shranjuje, obdeluje, posreduje, varuje in uporablja osebne podatke v skladu s predpisi o varstvu osebnih podatkov. Uresničuje cilje in načela kurikuluma, pripravlja, organizira in izvaja kulturne, športne in ostale prireditve, izlete, vodi skupine otrok na zimovanju, taborih. Sodeluje z vsemi strokovnimi sodelavci ter usmerja, vodi in nadzoruje delo pomočnika vzgojitelja.

Delo vzgojitelja poteka v tandemu s pomočnikom vzgojitelja.

Tudi poklic ***pomočnik vzgojitelja*** zahteva ustrezno strokovno izobrazbo s področja vzgoje in izobraževanja. Kriteriji za opravljanje tega poklica so se zaostрили šele po letu 1990. Do takrat so ta poklic lahko opravljalje varuhinje, ki so lahko imele opravljeno samo osnovno šolo ter poklicni tečaj. Po letu 1990 postane pogoj za opravljanje tega poklica končana srednja šola-izobraževalni program za področje predšolske vzgoje ali zaključen četrti letnik gimnazije in opravljen poklicni tečaj za delo s predšolskimi otroki. S tem se spremeni tudi naziv: iz varuha se preoblikuje v naziv pomočnik vzgojitelja.

Osnovne naloge in dela pomočnika vzgojitelja so *sodelovanje in skupno delo z vzgojiteljem* pri načrtovanju, izvajanju in pripravi vzgojno – izobraževalnega dela v oddelku in pri vseh ostalih dejavnostih. Tudi njegova dela in naloge so določene z letnim delovnim načrtom vrtca, enote in z navodili ravnatelja, pomočnika ravnatelja in vzgojitelja. Tudi od pomočniku vzgojitelja se zahteva, da svoje delo opravlja vestno, odgovorno, samostojno in usklajeno z delom vzgojitelja v tandemu. Za svoje delo je odgovoren vzgojitelju, pomočniku ravnatelja in ravnatelju.

Za vzgojitelja predšolskih otrok, pomočnika vzgojitelja in za vse zaposlene v vzgoji oz. vrtcu pa velja, da morajo pri svojem strokovnem delu ravnati profesionalno in pri tem

upoštevati kodeks etičnega ravnanja v vzgoji. Slednji predstavlja skupek vrednot in načel na katerih sloni poklicno delo zaposlenih v vzgoji in izobraževanju.

3.6.4. Ugotovitve iz razgovorov z zaposlenimi

Iz razgovorov s predstavnicami zaposlenih na delovnem mestu vzgojiteljice in pomočnice vzgojiteljice sem ugotovila, da so vse zaskrbljene glede morebitne izgube službe. Njihova zaskrbljenost pa se zelo razlikuje glede na stopnjo izobrazbe, ki jo imajo in glede na to, ali so zaposlene za določen ali nedoločen čas. Stopnja izobrazbe je tista, ki jim omogoča ali pa ne omogoča zaposlitve tudi na drugih področjih.

Pri **vzgojiteljicah** so najmanj zaskrbljene tiste, ki imajo visoko izobrazbo. Z izobraževanjem na Pedagoški fakulteti so dosegle trenutno najvišjo možno stopnjo izobrazbe, visoko in imajo naziv diplomirane vzgojiteljice. Ta izobrazba pa jim poleg dela v vrtcu, odpira možnost zaposlitve tudi drugje, predvsem v osnovnih šolah. Te vzgojiteljice so trenutno tudi najbolj iskane in imajo navadno pri zaposlovanju prednost pred vzgojiteljicami z višjo izobrazbo, kljub temu, da so le-te opravile vse potrebne dokvalifikacije za delo v prvem razredu devetletne osnovne šole.

Vzgojiteljice z višjo izobrazbo, ki niso opravljale dodatnih dokvalifikacij za delo v devetletni osnovni šoli, so glede zaposlitve vezane predvsem na vrtce. Najpogostejša vprašanja, ki jih pestijo, so, ali bodo obdržale delovno mesto, ki ga imajo. Mnoge od njih so tudi na delovnem mestu pomočnice vzgojiteljice, ker ne dobijo zaposlitve kot vzgojiteljice. Te so seveda najbolj nezadovoljne in zaskrbljene glede tega, ali se bodo sploh imele kdaj priložnost zaposliti kot vzgojiteljice. Mnoge od njih so raje zaposlene kot pomočnice vzgojiteljic za nedoločen čas, kot pa da bi imele za določen čas priložnost opravljati delo vzgojiteljice.

Čeprav so vzgojiteljice, ki so usposobljene za delo v prvem razredu devetletne osnovne šole, ob vpeljavi devetletne osnovne šole zelo iskane, pa se za ta korak težko odločajo, saj za njih to predstavlja pot v neznano. Delo vzgojiteljice v prvem razredu bo potekalo skupaj z učiteljico. Zaskrbljene so, da bo pri tem prišlo do neenakopravne delitve dela. Njuno delo bo sicer zasnovano na medsebojnem dogovarjanju in timskem delu, vendar si predmetov

ne bosta delili (npr. na vzgojne in izobraževalne), ampak bo delitev dela potekala znotraj predmeta. Zato jih najbolj skrbi to, da bi se znašle v podrejenem položaju. Poleg tega pa jih še bolj skrbi, da bi ob morebitnih presežnih delavcih v šoli, šola najprej poskrbela za svoje delavce (učitelje). S temi vprašanji se vzgojiteljice obračajo tudi na sindikat, vendar so zaenkrat ta vprašanja in dvomi še nerazrešeni.

Iz razgovorov sem ugotovila, da so to vprašanja, ki jih pestijo in jih tudi odbijajo od tega, da bi se zaposlile v novi, devetletni osnovni šoli, čeprav je po drugi strani delo v šoli za njih velik profesionalni izziv.

V razgovoru s *pomočnicami vzgojiteljic* sem ugotovila, da so v primerjavi z vzgojiteljicami bolj nezadovoljne. Večina jih tudi meni, da je poklic pomočnice premalo cenjen. Tudi v sindikatu se pogosto sprožajo razprave o cenjenosti in vrednotenju dela pomočnic. Pogost je tudi očitek, da sindikat naredi več za vzgojiteljice in premalo za pomočnice. Zato se velikokrat počutijo premalo pomembne in kot nekakšen »privesek« vzgojiteljicam. Situacija je zapletena tudi zaradi tega, ker imajo nekatere pomočnice višjo izobrazbo, a so primorane opravljati delo pomočnice, ker ne dobijo ustrezne zaposlitve kot vzgojiteljice. Za njih je podrejenost pri delu še težje sprejeti.

Največje zadovoljstvo sem zasledila pri tistih pomočnicah, ki imajo najnižjo izobrazbo, torej dve ali triletno srednjo šolo (šola za varuhinje). S svojim delovnim mestom so zadovoljne predvsem zato, ker se zavedajo, da se bodo v primeru izgube službe težko zaposlile kje drugje. Te pomočnice predstavljajo starejšo generacijo (45 let in več), imajo 25 in več let delovne dobe in so zaposlene za nedoločen čas.

Tiste pomočnice, ki imajo popolno srednjo šolo in ustrezno izobrazbo se počutijo dokaj varno, saj jim v glavnem izguba službe ob vseh prihajajočih spremembah ne grozi. Ustrezna izobrazba jim v veliki meri le zagotavlja, da bodo na svojem delovnem mestu tudi ostale. Zaposlovalna politika vrtcev zadnjih nekaj let je namreč slonela na namenskem zaposlovanju pomočnic z neustrezno izobrazbo za določen čas. Tako se znajdemo v paradoksalni situaciji, kjer bo dejansko tehnološkega viška delavcev, ki so zaposleni za nedoločen čas, zelo malo, število delavk z neustrezno izobrazbo, ki bodo delo izgubile, ker se jim bo izteklo delovno razmerje za določen čas, pa veliko.

Vse pomočnice, ki imajo sicer neustrezno izobrazbo, imajo končano srednjo šolo. Navadno gimnazijo, mnoge pa tudi ekonomsko ali pa komercialno šolo. Zato se za njih odpira možnost zaposlitve tudi na drugih področjih, npr. v administraciji. Seveda, če bodo s svojimi nekajletnimi izkušnjami v pedagoškem poklicu za takšnega delodajalca sploh še zanimive.

Sklenem lahko, da se tako vzgojiteljice kot pomočnice vzgojiteljic ob prenovi vrtcev in uvajanju obvezne devetletne osnovne šole srečujejo z različnimi težavami. Menim, da je položaj pomočnic z neustrezno izobrazbo najbolj zaskrbljujoč. Njihove težave so namreč tudi eksistenčne narave. Izguba službe se jim zagotovo obeta.

V SVIZ-u se zavedajo položaja teh delavk in tudi iščejo možne rešitve. Gospa Drole mi je v razgovoru razložila, da je težko poiskati ugodne rešitve za te delavke, ker ni zakonske podlage za njihovo stalno zaposlitev. Tudi vrtci bodo v skladu z zakoni v prihodnosti še težje zaposlovali delavke z neustrezno izobrazbo.

V SVIZ-u vidijo rešitev tudi v tem, da se potem, ko bo program devetletne osnovne šole povsod vpeljan in bo bolj jasno, kakšno je novo stanje glede števila otrok in zaposlenih v vrtcih, v vrtcih oblikuje nov izobraževalni program. Ta naj bi delavkam, ki jih bodo v vrtcih v bodoče zaposlovali in bodo imele neustrezno izobrazbo, omogočil dokvalifikacijo na ustrezno izobrazbo.

Solidarnostni sklad SVIZ-a pa bo zagotovo pripomogel k premostitvi težav tistih delavk, ki bodo žal z izgubo dela soočene.

3.7. ETIČNI KODEKS

Kodeks etičnega ravnanja v vrtcu zajema skupek vrednot in načel, na katerih temelji delo s predšolskimi otroki. Predstavlja osnovo za etično presojo ravnanja. Vsebina kodeksa temelji na vrednotah, ki so rezultat mednarodno doseženega soglasja. Te vrednote so deklarirane v Splošni deklaraciji ZN o človekovih pravicah (1948), v Konvenciji OZN o otrokovih pravicah (1989) in v Deklaraciji o psiholoških pravicah otroka (1979).

Namen kodeksa je:

- varovanje pravic in osebne integritete otrok, staršev in delavcev vrtca,
- utrjevanje pravic in dolžnosti zaposlenih, njihove profesionalne zavesti, samozavesti in odgovornosti,
- posredovanje vrednot in načel kot osnove za medsebojno odgovorno ravnanje do otrok, staršev, sodelavcev, organizacije in širše skupnosti,
- zavezuje vse delavke in delavce k upoštevanju in uresničevanju sprejetih načel in vrednot,
- ozavešča pomen vsakodnevne presoje postopkov in ravnanj z vidika sprejetih vrednot in načel,
- povezuje vse, ki si prizadevajo za otrokovo dobrobit, in prispeva k dvigu kakovosti predšolske vzgoje v vrtcu, družini in širšem okolju.

Poudarek kodeksa je na *odgovornosti*. Na odgovornosti vseh zaposlenih v skrbi za otroka. Le-ta obsega varstvo in nego ter ustvarjanje pogojev za otrokovo socializacijo, učenje, izkušnje, ki prispevajo k celovitosti otrokovega razvoja. Odgovornost je razdeljena na: odgovornost do otrok, odgovornost do staršev in družin, odgovornost do delovne organizacije in sodelavcev ter odgovornost do širše skupnosti. Vsako področje pa je razdeljeno na vrednote in načela, ki jih razumemo kot zbirko smernic za zgledno poklicno delo.

Ravnanje vzgojiteljev v vrtcih ločujemo v dveh smereh: moralni in etični. Moralno ravna vzgojitelj takrat, ko je njegovo ravnanje v skladu z njegovimi v sebi sprejetimi principi. Etično pa takrat, ko se ravna v skladu z dogovorjenimi in skupnimi pričakovanji, torej ko se ravna po načelih in vrednotah etičnega kodeksa v vzgoji.

Sklenemo lahko: etični kodeks je skupek vrednot in načel, na katerih temelji poklicno delo strokovnjaka in predstavlja osnovo za etično presojo ravnanja. Po zakonu niso obvezni, so pa zaželeni kot dokument, kjer so zbrana in pojasnjena pravila etičnega delovanja stroke, ki so v pogled tako zaposlenim, kot tudi strankam, v vrtcih so to starši. Ko pa se sprašujemo o tem, ali je potreben ali ne, lahko razmišljamo v dveh smereh. Etični kodeks je potreben, saj je rezultat profesionalnega koncepta neke organizacije. Za zaposlene je pomembno, da sledijo smernicam poklicne dejavnosti, ki ji pripadajo. Če imajo kodeks, jim je to zagotovo v pomoč. Še pomembneje pa je, da so iz kodeksa jasno razvidna

področja odgovornosti posameznika, njihove kršitve pa pomenijo tudi posledice za posameznika. Vendar je treba vedeti, da sam etični kodeks še ne zagotavlja etičnega ravnanja vsakega posameznika. Oblikovati je treba tudi čut osebne poklicne odgovornosti.

4. PREDSTAVITEV AKTUALNE PROBLEMATIKE ZAPOSLENIH V VZGOJI

4.1. POMEN UVAJANJA DEVETLETNE OSNOVNE ŠOLE

Prenovljeni sistem vzgoje in izobraževanja v Sloveniji je z novo šolsko zakonodajo, sprejeto leta 1996, obvezno šolanje podaljšal za eno leto – uzakonil je devetletno obvezno osnovno šolanje, ki se že uvaja postopoma od leta 1999, v šolskem letu 2003/04 pa bo zajelo vse otroke, ki bodo takrat stari šest let. Devetletno, tudi desetletno osnovno šolanje poznajo številne evropske države.

Pri nas se osnovnošolsko izobraževanje podaljšuje za eno leto.

Tako bo po novem osnovnošolsko izobraževanje razčlenjeno na **tri vzgojno-izobraževalna obdobja**. Prvo obdobje bo vključevalo otroke od 1. do 3. razreda, drugo od 4. do 6. razreda in tretje od 7. do 9. razreda. Posamezna obdobja bodo zaključene celote. Znanje učencev se bo **ocenjevalo tako opisno kot številčno**. V prvem obdobju bo ocenjevanje samo opisno, v drugem opisno in številčno, v tretjem pa le številčno. Novost je tudi **nivojski pouk**: za prvo obdobje bo značilna le notranja diferenciacija, od 4. do 7. razreda bo nivojski pouk potekal le pri matematiki, tujem jeziku in slovenščini. V 8. in 9. razredu pa bo pri istih predmetih potekala zunanja diferenciacija. Učenci se bodo razporedili po ravneh zahtevnosti v 7. razredu. Spremembe bodo tudi pri **izvajanju vzgojno-izobraževalnega dela**. V prvem razredu osnovne šole bosta hkrati poučevala učitelj razrednega pouka ter vzgojitelj predšolskih otrok ali pa dva učitelja razrednega pouka z opravljenimi moduli za poučevanje šestletnikov.

Glavna naloga devetletne osnovne šole naj bi bila razbremenitev otrok. Nudila naj bi jim kvalitetno znanje in omogočala razvoj sposobnosti.

Med pozitivnimi lastnostmi uvajanja devetletne osnovne šole je potrebno izpostaviti sledeče:

- prilagojenost šolskih programov programom, kot jih poznajo razvite evropske države,
- starost otroka ob vstopu v šolo postane enaka kot v večini evropskih držav z visoko razvitim šolskim sistemom,

- prehod iz vrtca v šolo je lažji, saj ima otrok poleg učiteljice tudi vzgojiteljico, ki bolje pozna razvoj in potrebe šestletnikov,
- znanje učencev se v celotnem prvem obdobju ocenjuje opisno,
- za vse predmete v prvem razredu so sprejeti novi učni načrti, ki upoštevajo razvojno stopnjo učencev in način učenja, ki je primeren za šestletnike,
- za vse razrede so učni načrti popolnoma prenovljeni in posodobljeni. Prečiščeni so predvsem z vidika odvečne faktografije, cilji pa obsegajo različna področja učenčevega razvoja (čustveno, socialno, spoznavno, gibalno, moralno),
- v nove učne načrte so vgrajene različne metode in oblike poučevanja, ki pouk naredijo bolj raznolik in zanimiv,
- več časa je namenjenega pogovoru in vzpostavljanju pristnejšega stika med učiteljem in učencem,
- ob zaključku devetletne šole se bo, ob kombinaciji z učiteljevo oceno znanje preverjalo tudi z nacionalnimi preizkusi,
- upošteva se evropska priporočila za individualizacijo in diferenciacijo pouka in možnost izbire treh predmetov, v zadnjem triletnju se sistemsko vzpostavlja skrb za vsakega učenca, pri čemer se upošteva njegove sposobnosti, interese in pričakovanja,
- pozitivno je tudi vključevanje učencev s posebnimi potrebami, za katere bo strokovna komisija ugotovila, da lahko glede na vrsto in stopnjo primanjkljaja oziroma motnje dosegajo standarde osnovnošolskega programa ob ustrezni prilagoditvi organizacije, načinu preverjanja znanja, napredovanju in časovni razporeditvi pouka ter ob dodatni strokovni pomoči.

Uvedba devetletne osnovne šole je tudi rezultat usklajevanja slovenskih z evropskimi standardi na področju vzgoje in izobraževanja. Usmerjenost k Evropi zahteva hitro uvajanje sodobnejših, znanstveno utemeljenih metod analiz in reševanja problemov v vzgoji in izobraževanju. Vendar mora poudarek ostati na usklajevanju, ne pa na morebitnem mehanskem prenašanju evropskih izkušenj v slovenski prostor. Zato je potrebno stalno strokovno preverjanje, v kolikšni meri je to, kar želimo od Evrope sprejeti, za naše razmere ustrezno.

4.1.1. Težave pedagoških delavcev v vrtcih ob uvedbi devetletne osnovne šole

Uvajanje devetletne osnovne šole za vrtce pomeni predvsem zmanjšano število otrok in oddelkov, s tem pa tudi višek strokovnega kadra, predvsem pomočnic vzgojiteljic. Kot smo že omenili, je ta kader problematičen tudi zato, ker ima velik izobrazbeni razpon.

Tako imajo nekatere pomočnice opravljeno samo osnovno šolo in poklicni tečaj za varuhinje – kar izhaja še iz obdobja deficitarnih kadrov, ko ni bilo nobenih posebnih strokovnih zahtev za opravljanje dela varuhinje. Pogoji, ki so jih delavke morale izpolnjevati, so bili: starost osemnajst let ter končana osnovna šola in opravljen tečaj za varuhinje. Po letu 1990 so se kriteriji zaostri. Nova pogoja sta postala: končana gimnazija in opravljen poklicni tečaj za delo s predšolskimi otroki ali pa končana srednja vzgojiteljska šola. S temi zahtevami pa se je spremenil tudi naziv iz varuhinje v pomočnico vzgojiteljice. Poleg njih pa delo opravljajo tudi delavke s končano gimnazijo, ki pa niso opravile poklicnega tečaja, zato je njihova izobrazba neustrezna, v praksi pa se jih zaposluje za določen čas. Delo pomočnice pa pogosto opravljajo tudi delavke, ki imajo opravljeno višjo ali celo visoko šolo študija smeri predšolske vzgoje, ki pa se zaradi premalih potreb po vzgojiteljih ne morejo zaposliti kot vzgojiteljice. Vrtci so se na spremembe, ki jih prinaša uvedba devetletne osnovne šole, različno odzvali: od tega, da so ponekod pomočnicam z neustrezno izobrazbo omogočili šolanje za dosego ustrezne izobrazbe, pa do tega da so namensko zaposlovali pomočnice z neustrezno izobrazbo za določen čas, s čimer se bodo izognili odpuščanju delavk, saj jim bo pogodba o delu po določenem času enostavno pretekla.

Uvedba devetletne osnovne šole pa prinaša spremembe tudi za vzgojiteljice. Glavna novost zanje ob uvedbi je možnost prehoda iz vrtca v osnovno šolo. V ta namen so se vrtci tudi dobro pripravili in organizirali izobraževanje za vzgojiteljice, ki so s tem, ko so opravile program za izpopolnjevanje učiteljev in učiteljic ter vzgojiteljic za poučevanje v prvem razredu osnovne šole (moduli), tako izpolnile še dodatne pogoje za delo v prvem razredu devetletne osnovne šole. Prehod vzgojiteljic v osnovne šole poteka na dva načina. Prvi je *prevzem* vzgojiteljic, drugi pa *prerazporeditev* vzgojiteljic v osnovno šolo. Osnovna šola, ki začne uvajati program devetletne osnovne šole, praviloma v istem šolskem letu od vrtca prevzame vzgojiteljice, ki s tem postanejo delavke določene osnovne šole in tudi sklenejo delovno pogodbo za nedoločen čas. Pri začasni prerazporeditvi pa se vzgojiteljice, ki so v

vrtnu opravljale delo v oddelkih otrok pred vstopom v program devetletne osnovne šole, začasno prerazporedi v določeno osnovno šolo. To pomeni, da vzgojitelj sklene delovno pogodbo v šoli le za obdobje, ki ga določita ravnatelj vrtna in ravnatelj šole, po tem času pa se vrne nazaj v vrtec, kjer je bil prej zaposlen.

4.2. TEŽAVE ZAPOSLENIH V VZGOJI IN ODNOS SVIZ-a

4.2.1 Postavitev argumentov v prid osnovni hipotezi naloge

V nadaljevanju bom izpostavila temeljne argumente, ki so po mojem mnenju v prid osnovni hipotezi naloge, da je odnos SVIZ-a do zaposlenih v vzgoji slabši, kot do zaposlenih v šolstvu.

1. V medijih se vedno premalo pozornosti posveča predšolski vzgoji, šola ima prednost. Dogodki v šolstvu so bolj izpostavljeni, novice o delovanju predšolske vzgoje so navadno kratke in obrobne. V Obvestilih SVIZ-a se veliko piše o učiteljih, vzgojitelji so le redko omenjeni.
2. V novem Zakonu o plačnem sistemu v javnem sektorju je neustrezna umestitev poklica vzgojitelj; še več poklic pomočnika vzgojitelja sploh ni izpostavljen, poudarjen je samo poklic vzgojitelj, pa še ta ni ustrezno vrednoten. Neoblikovano je tudi stališče SVIZ-a do tistih pomočnikov vzgojiteljev, ki imajo višjo (VI. stopnjo) ali celo visoko izobrazbo (VII. stopnjo), medtem ko se SVIZ denimo zelo zavzema za tiste učitelje, ki imajo le VI. stopnjo izobrazbe in so v primerjavi s tistimi, ki imajo VII. stopnjo slabše plačani za opravljanje enakega dela.
3. SVIZ se veliko posveča razpravam o strokovnih vprašanjih, šolski reformi, položaju žensk v vzgoji in izobraževanju. Vendar so razprave večinoma zopet usmerjene v vlogo učiteljskega poklica, poklic vzgojitelja je le redko omenjen.
4. Na svoji zadnji skupščini je SVIZ sprejel Kodeks poklicne etike Izobraževalne internacionale zaposlenih v izobraževanju. Kodeks v celoti govori o pomenu, odgovornosti in ravnanju učitelja, vzgojitelji niso omenjeni.

5. Do dejavnosti vrtcev v javnosti ne obstaja tako spoštljiv odnos, kot se kaže do dejavnosti šol. Vrtci so pogosto prikazovani le kot »strošek«.

Svojo hipotezo in osnovne argumente sem predstavila na razgovoru tudi gospa Drole, ki je moje argumente pokomentirala, hkrati pa me je opozorila, še na nekatere dosežke SVIZ-a, ki so zaposlenim v vzgoji zelo izboljšali njihov položaj. S postavljeno hipotezo se je samo delno strinjala.

4.2.2. Aktualna vprašanja zaposlenih v vzgoji in SVIZ

Trenutno je SVIZ zelo aktiven pri najbolj perečih vprašanjih, ki zadevajo zaposlene tako v vzgoji kot v izobraževanju.

Ta vprašanja so:

1. kako zagotoviti **ustrezno plačilo** za vse zaposlene v vzgoji, izobraževanju, znanosti in kulturi,
2. kako ob prihajajočih spremembah, ko se bo predvsem na področju vzgoje in izobraževanja krepila zahteva po zmanjševanju števila zaposlenih, **ohraniti delovna mesta**,
3. kako **zavarovati interese** zaposlenih v vzgoji, izobraževanju, znanosti in kulturi ob novem Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju, ki ne dopušča več parcialno urejanje, ampak vse zaposlene v javnem sektorju uvršča v enotno plačno lestvico,
4. kako **organizirati SVIZ ob vstopu Slovenije v EU**.

Značilno za SVIZ je, da k reševanju zanj aktualnih vprašanj, pristopa strokovno in organizirano.

V SVIZ-u se zavzemajo za to, da se uresničijo povišanja plač in uredijo razmerja do vseh poklicev, ki so že bila dosežena in zapisana v Aneksu h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v letu 2002.

V prihodnjih letih se bodo zmanjševale potrebe po kadrih zaposlenih v vzgoji in izobraževanju. Tako bo denimo v vrtcih glavni razlog za odpuščanje zaposlenih uvajanje devetletne osnovne šole; posledica njenega uvajanja je namreč zmanjšano število oddelkov. Presežki bodo predvsem pri pomočnikih vzgojiteljev, ki so zaradi specifičnosti dela tudi težko zaposljivi kje drugje, in pa pri tehničnih delavcih. Da bi se lahko bolje pripravili na prihajajoče težave, SVIZ od vlade zahteva podatke o potrebah po delu v javnem sektorju v prihodnjih letih, pripravlja pa se tudi na nova pogajanja z vlado o tem, kako ohraniti čim večje število delovnih mest. Ker bo izguba delovnih mest v prihodnjih letih realnost zaposlenih v vzgoji in izobraževanju, bo SVIZ v te namene ustanovil namenski sklad (finančni), ki bo v pomoč tistim članom, ki so ostali brez zaposlitve.

Nov Zakon o sistemu plač v javnem sektorju ne izboljšuje položaja zaposlenih, saj vse zaposlene v javnem sektorju uvršča v enotno plačno lestvico, s tem pa ne omogoča več uresničevanja parcialnih interesov zaposlenih (npr. dodatkov). To pomeni, da se bodo vsi sindikati v javnem sektorju primorani skupno pogajati z vlado, kar bo zahtevalo določena usklajevanja interesov. Zato je SVIZ že dal pobudo o ustanovitvi konfederacije sindikatov v javnem sektorju, saj menijo, da je to najboljši način za usklajevanje in uveljavljanje skupnih interesov vseh zaposlenih v javnem sektorju.

Nenazadnje pa se v SVIZ-u tudi dobro zavedajo, da morajo biti ob vstopu Slovenije v Evropsko unijo tudi organizacijsko ustrezno pripravljeni za sodelovanje z ostalimi evropskimi sindikati unije. V ta namen so lastno organiziranost že pričeli usklajevati z organiziranostjo sindikatov v EU.

Z vključitvijo v EU pa bo SVIZ postal tudi član ETUCE (European Trade Union Committee for Education), s katerim je tudi že sedaj neformalno sodeloval.

4.2.3. Dosežki SVIZ-a za zaposlene v vzgoji

Po besedah gospe Drole, je za zaposlene v vzgoji najbolje, da še naprej ostajajo del SVIZ-a, saj glede na svoje dolgoletne izkušnje pri sindikalnem delovanju ugotavlja, da je vključenost zaposlenih v vzgoji v SVIZ vsem samo koristila. Strinja se, da se čuti določena zapostavljenost zaposlenih v vzgoji v primerjavi s šolniki, vendar je po njenem mnenju

glavni razlog za to ta, da so šolniki sami veliko bolj organizirani kot zaposleni v vrtcih, so močnejši in številčnejši, pa tudi sredstva s katerimi so financirane šole, se razlikujejo od tistih s katerimi so financirani vrtci, kar pa bistveno vpliva na samo aktivnost in delovanje. Vrtce financirajo predvsem lokalne skupnosti ter plačila staršev. Donatorje pa je tako ali tako vedno težko pridobiti.

Tudi poročila sindikalne konference za predšolsko vzgojo o položaju in delovanju zaposlenih v vzgoji znotraj SVIZ-a kažejo na to, da je doseženo kar nekaj uspehov, aktivnost delegatov pa narašča. Tako so denimo aktivno posredovali pri sprejemanju in zaposlovanju vzgojiteljic v osnovnih šolah za nedoločen čas, pogosto pa so nudili tudi pravno pomoč članom, ki so jo potrebovali. Predsednica sindikalne konference za predšolsko vzgojo Tučič (Poročilo o delovanju, 2003) je z delovanjem sindikalne konference za predšolsko vzgojo zadovoljna. Meni, da se uspešno trudijo za svoje člane s tem, ko organizirajo izobraževalne seminarje za sindikalne zaupnike, pošiljajo gradiva, ki so vsebinsko vezana na vrtce, jih vabijo na razširjene seje predsedstva. Po mnenju gospe Drole pa je ena od težav pri delovanju ravno ta, da je premajhna povezanost baze z vrhom. Informacije se pogostokrat enostavno »porazgubijo«. Do težav prihaja tudi zaradi izjemne razdrobljenosti vrtcev. Po podatkih Ministrstva za šolstvo, znanost in šport iz leta 2000, je v Sloveniji 175 vrtcev pri osnovnih šolah, 100 vrtcev je samostojnih, 14 pa jih je zasebnih. Z ustanavljanjem novih občin, ki so začele vključevati enote vrtcev v svojem okolišu osnovnim šolam, so vrtci izgubljali članstvo, zniževati pa se je začelo tudi število sindikalnih zaupnikov, zaposleni v teh enotah pa so – ne zaradi majhnosti, temveč zaradi posebnosti predšolskega področja, ki je osnovni šoli premalo blizu - izgubljali stik z bazo (vrtci). (Poročilo o delovanju, 2003)

Če poskušamo izpostaviti glavne dosežke, ki jih je dosegel SVIZ na področju vzgoje, moramo poudariti sledeče (Poročilo o delovanju SVIZ):

- v letu 1994 so z izvedeno stavko dosegli sistemsko ureditev plač v javnem sektorju ter skrajšanje delovnega časa za dve uri. S sklenitvijo Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja pa so prvi uvedli pavšalno odškodnino za nezakonito prenehanje delovnega razmerja, bili so prvi, ki so dosegli uvedbo

zaščite za starejše pedagoške delavce v obliki znižanja obveze, prvi pa so tudi dosegli obračunavanje jubilejne nagrade od bruto plače;

- v letu 1996 so izvedli enodnevno opozorilno stavko učiteljev in vzgojiteljev v vrtcih, sodelovalo je približno 33.000 zaposlenih. V njej so zahtevali spremembo Zakona o razmerjih plač zaposlenih, ta naj bi tako pedagoškim kot tudi ostalim delavcem, zaposlenim v vrtcih in šolah, omogočil napredovanje v plačilne razrede in trajnost nazivov. Zahtevali pa so tudi dopolnila h Kolektivni pogodbi za področje vzgoje in izobraževanje, ki bodo omogočila dodatke za psihofizične obremenitve, zaradi obveznosti v izvolitve v nazive, za delo z otroki, mladostniki in študenti, za delo v raziskovalni dejavnosti, za posebne obremenitve in odgovornosti, za vodenje in mentorstva. Stavka je bila uspešna in je korenito spremenila položaj vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev, občutno pa se izboljšajo tudi plače;
- ves čas delovanja oblikuje stališča, pripombe in predloge k oblikovanju kadrovskih normativov, standardov in normativov o številu otrok v oddelkih,
- uspešno posreduje tudi pri reševanju sporov med lokalno skupnostjo in vrtcem zaradi nespoštovanja kolektivne pogodbe, nepravočasnega izplačevanja plač in dodatkov,
- aktivno se zavzema za izboljšanje položaja žensk v vzgoji in izobraževanju.

5. ZAKLJUČEK

Glavna naloga mojega diplomskega dela je bila dokazati, da je odnos SVIZ-a do zaposlenih v vzgoji slabši kot do zaposlenih v šolstvu. K postavljeni hipotezi sem pristopila suvereno, saj sem bila kot zaposlena v vrtcu in članica SVIZ-a prepričana, da se za nas, ki delamo v vzgoji znotraj SVIZ-a naredi premalo. Tudi argumenti, ki sem jih izpostavila v prid hipoteze, so bili popolnoma upravičeni. Menim, da se zaposleni v vzgoji čutimo zapostavljene v primerjavi s šolniki. Ob seznanjanju z literaturo, ob prebiranju člankov in raznih analiz in poročil o delovanju SVIZ-a in spremljanju aktualnih dogajanj pa sem ugotovila, da je bilo začetno razmišljanje o postavljeni nalogi premalo poglobljeno in bolj površinsko. Zaradi težav, ki nas pestijo v vrtcih, je bilo tudi nekoliko negativno naravnano. K poglobljenemu razmišljanju me je spodbudil tudi razgovor s sindikalno zaupnico, ki se je z mojo hipotezo le delno strinjala.

Argumenti, ki sem jih v nalogi izpostavljala, držijo le delno. Denimo, res je, da se v medijih premalo pozornosti posveča predšolski vzgoji, da je učiteljski poklic vedno bolj izpostavljen kot poklic vzgojitelja, vendar za to ne moremo »kriviti šolnike«, tudi ne SVIZ-a kot takega. Moja bistvena ugotovitev je, da je potrebno razloge iskati v sami *organiziranosti članov zaposlenih v vzgoji znotraj SVIZ-a*.

Menim, da so lahko šolniki v svoji predstavitvi uspešnejši tudi zato, ker so številčnejši. Po podatkih v Poročilu o delovanju SVIZ-a je le 5.491 članov zaposlenih v vrtcu, medtem ko jih je v šolah kar 21.974.

Šolniki so lahko uspešnejši tudi zato, ker se od zaposlenih v vzgoji razlikujejo tudi po izobrazbeni strukturi. Zaposleni v predšolski vzgoji ne morejo doseči univerzitetne izobrazbe, saj je Pedagoška fakulteta ne izvaja univerzitetnega programa za predšolsko vzgojo. Med učitelji pa je velik delež univerzitetno izobraženih, mnogi med njimi so družboslovci, kulturniki, slavisti in kot taki so večji pisanja, izražanja, nastopanja ... kar je gotovo v prid lastnemu zastopanju.

Analize o delovanju sindikalne konference za predšolsko vzgojo so pokazale, da so sindikalni zaupniku v SVIZ-u aktivni, se trudijo, pokažejo pa lahko tudi določene dosežke. Menim, da je nezadovoljstvo članov mnogokrat samo odraz neustrezne organizacije:

denimo slabe povezave med bazo in vrhom. Pogosto se namreč zgodi, da se informacije enostavno porazgubijo na poti navzgor, to je na poti do tistih, ki bi morali nadalje ukrepati.

Ob prebiranju literature in v razgovoru s sindikalno zaupnico sem ugotovila, da v SVIZ-u pri zaposlenih v vzgoji ne obstaja nikakršna težnja po tem, da bi se morda osamosvojili ali celo odcepili. Ravno nasprotno. Menijo, da se za svoje člane lahko največ stori z aktivnejšim delovanjem znotraj SVIZ-a.

Sklenem lahko, da bo morala biti sindikalna konferenca za predšolsko vzgojo v bodoče še aktivnejša. Zavzemati se bomo morali za:

- odpravo podcenjenosti poklica vzgojitelj,
- ustrezno umeščenost zaposlenih v vrtcih v novem plačnem sistemu
- aktivnejše sodelovanje pri reševanju problema presežnih delavcev,
- iskanje načinov kako povečevati delež vključenih otrok v vrtce,
- izboljšanje stika baze z vrhom,
- boljše poznavanje zakonodaje, pogajalskih in komunikacijskih spretnosti,
- čim boljše usposabljanje sindikalnih zaupnikov (ti morajo biti usposobljeni in motivirani za hitro odzivanje na probleme v vrtcih).

Predvsem pa si bomo morali sami prizadevati za večjo prepoznavnost tako med članstvom, kot tudi v javnosti.

Vse navedene ugotovitve, do katerih sem prišla ob pisanju diplomskega dela, me vodijo k sklepu, da svojo osnovno hipotezo, da je odnos SVIZ-a do zaposlenih v vzgoji slabši kot do zaposlenih v šolstvu, **zavračam**.

Menim, da SVIZ kot sindikat ugledno, uspešno in enakopravno zastopa interese vseh, ki so vanj vključeni. Tudi nas, zaposlene v predšolski vzgoji.

6. LITERATURA

6.1. KNJIGE

Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v republiki Sloveniji (1995), Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana.

Bohinc, Rado (2000): Nova delovna razmerja: kolektivna delovna razmerja in pogodbe o zaposlitvi, FDV, Ljubljana.

Destovnik, K., Matovič, I. (1997): Izobraževanje učiteljev ob vstopu v tretje tisočletje, Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani, Ljubljana.

Dobert, Geibler (2001): Šolska avtonomija v Evropi. Založba Družina, Ljubljana.

Husen, T, Tuijnman, A, & Halla, WD (1992): Schooling in modern European society, Pergaman Press ptc, Oxford, England.

Kacin-Wohinc, Milica in drugi (1986): Sindikalno gibanje na Slovenskem. Delavska enotnost, Ljubljana.

Kavčič, Čibron, Lukan, Mesner-Andolšek (1991): Stavke. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.

Kanjuro Mrčela, Aleksandra (1999): Lastništvo in ekonomska demokracija. Znanstvena knjižnica FDV, Ljubljana.

Kavčič, Bogdan (1996): Spretnost pogajanja. Založba Moderna organizacija, Kranj.

Kodelja, Z., Bahovec, E. (1996): Vrtci za današnji čas. Center za kulturološke raziskave, Ljubljana.

Klemenčič, Danijela (2003): Pomen in načrtovanje izobraževanja zaposlenih na primeru predšolske ustanove. Izpitna naloga (neobjavljeno delo). FDV, Ljubljana.

Kroflič, Robi (2002): Izbrani pedagoški spisi. Zavod Republike Slovenije za šolstvo, Ljubljana.

McMahon, A. & Bolan, R. (1990): Managing development and Educational reform: A Handbook for Secondary Schools.

Možina, S. in drugi (1998): Management kadrovskih virov, Založba FDV, Ljubljana.

Musek, K., L., Bergant, K. (2001): Samoevalvacija v vzgojno-izobraževalnih organizacijah. Inštitut za psihologijo osebnosti, Ljubljana.

Novak, Mitja, Rudi Kyovsky, Ilija Jurančič (1992): Sindikalno pravo. Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana.

Peček, P., Trtnik, A. (2001): Ljudje v organizaciji, Šola za ravnatelje, Ljubljana.

- Stanojević, M., Omerz, M. (1994): Javnomnenjske podobe sindikatov, Družboslovne razprave, letnik X, 1994, št.17-18, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.
- Stanojević, Miroslav (1994): Neokorporativizem in sindikalni pluralizem, Družboslovne razprave, letnik X, 1994, št.17-18, Slovensko sociološko društvo, Ljubljana.
- Stanojević, Miroslav (1996): Socialno partnerstvo – Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja. ČZP Enotnost, Ljubljana.
- Stanojević, Miroslav (1998): »Delovni odnosi, sindikati in participacija zaposlenih«. V Stane Možina (ur.): Management kadrovskih virov. Fakulteta za družbene vede, zbirka Profesija, str.389–407, Ljubljana.
- Stanojević, Miroslav (2000): Slovenian trade unions – the birth of labour organizations in postcommunism, Družboslovne razprave, vol. XVI (2000), No. 32-33, pp.87-100, Slovensko sociološko društvo, Ljubljana.
- Tomc, Grega (1994): Politične orientacije slovenskih sindikatov, Družboslovne razprave, letnik X, št.17-18, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.
- Umek, Marjanovič, Ljubica (2001): Priročnik h kurikulu za vrtce, Založba obzorja, Maribor.
- Zelena knjiga o izobraževanju učiteljev v Evropi (2001), Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Ljubljana.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, Uradni list RS, št.12 – 567/96.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov, Uradni list RS št.13/93.
- Zakon o vrtcih, Uradni list RS, št.12/96

6.2. ČASOPISNI ČLANKI

- Sindikati gospodarstva in vlada nadaljujejo pogajanja, Nova delavska enotnost, 9.1.2003
- Popoln, nezmotljiv, pravoveren – O novi podobi slovenskega učitelja, Šolski razgledi, 11.1. 2003
- Delodajalec in delojemalec po novem pogodbeniku?, Šolski razgledi, 22.2.2003
- Vse večje zaupanje v učitelje, Šolski razgledi, 5.4.2003
- Socialni sporazum pred prvim majem, Delavska enotnost, 10.4.2003
- Socialni dialog kot del socialne Evrope. Delavska enotnost, 10.4.2003

6.3. SPLETNE STRANI

[http:// www.sviz-sl.si /status.htm](http://www.sviz-sl.si/status.htm) (april, 2003)

[http:// www.sviz-sl.si/organiziranost.html](http://www.sviz-sl.si/organiziranost.html) (april, 2003)

[http:// www.sviz-sl.si/statut.htm](http://www.sviz-sl.si/statut.htm) (april,2002)

[http:// www.sviz-sl.si/uspehi.html](http://www.sviz-sl.si/uspehi.html) (februar, 2003)

[http:// www.sviz-sl.si/ pregled uĉinkov dogovora.htm](http://www.sviz-sl.si/ pregled uĉinkov dogovora.htm) (april, 2003)

[http:// www.sviz-sl.si/poroĉilo o delovanju.htm](http://www.sviz-sl.si/poroĉilo o delovanju.htm) (februar, 2003)

[http:// www.sviz-sl.si/novice.htm](http://www.sviz-sl.si/novice.htm) (april, 2003)

[http:// www.sviz-sl.si/obvestila.htm](http://www.sviz-sl.si/obvestila.htm) (april, 2003)

[http:// www.sviz-sl.si/sporoĉilo za javnost.htm](http://www.sviz-sl.si/sporoĉilo za javnost.htm) (april, 2003)

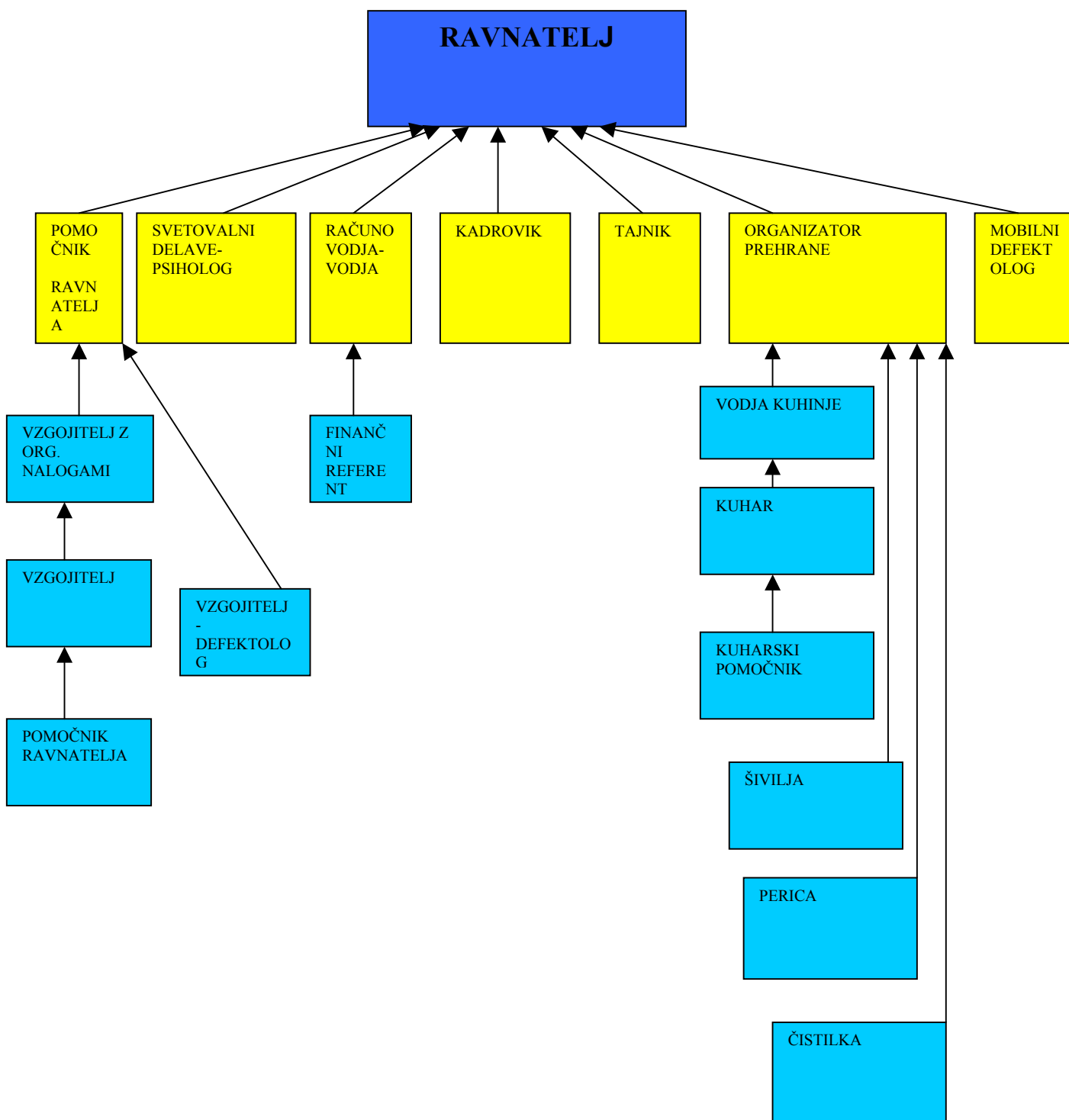
[http:// www.sviz-sl.si/kodeks.htm](http://www.sviz-sl.si/kodeks.htm) (april, 2003)

<http://www.mszs.si/slo/šolstvo/oš/9letna> (januar, 2003)

6.4. POGOVOR

Pogovor z gospo Martino Drole, sindikalno zaupnico v SVIZ-u, Ljubljana 24.4.2003.

PRILOGA: Prikaz odgovornosti v javnem vrtcu



SHEMA: PRIKAZ ODGOVORNOSTI V JAVNEM VRTCU