

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nuša Pogačar

Vloga sindikatov v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji
(redno izobraževanje)

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Nuša Pogačar

Mentorica:izr. prof. dr. Alenka Krašovec

**Vloga sindikatov v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji
(redno izobraževanje)**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

ZAHVALA

Hvala vsem, ki ste na kakršenkoli način pripomogli k nastanku tega diplomskega dela.

Posebej pa se zahvaljujem
moji ljubezni, za spodbudne besede in pomoč,
sestri, da mi je vedno stala ob strani,
študentski družinici za prijetno študijsko vzdušje,
kolegicama za strokovno pomoč
ter hvala
tebi, ki si neprestano z mano, čeprav samo v mislih in srcu, vem da bi bila ponosna
name!

Vloga sindikatov v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji (redno izobraževanje)

Sindikati, zaščitniki delavstva, v času globalizacije, neoliberalnih idej, individualizacije itd. izgubljajo rdečo nit, ki so jo vlekli skozi zgodovino in močno prispevali k oblikovanju države blaginje. Tako v tujini kot tudi v Sloveniji se soočajo z zatonom. Kljub sistemu socialnega partnerstva, kjer imajo sindikati privilegiran dostop do odločevalcev, je za obstoj potrebno prilagajanje družbenim, gospodarskim in političnim spremembam skozi redefinicijo organizacije in interesov. Pri tem imajo ključen pomen (še posebno za prihodnost) mladi, katerim se sindikati želijo približati in vzbuditi interes po sindikaliziranju. Ena od možnih poti je stopiti v stik z mladimi, ko so še v izobraževalnem procesu. Poklicno in strokovno izobraževanje temelji na socialnem partnerstvu in sindikatom kot partnerju je omogočen dostop do oblikovanja in implementacije tega izobraževanja. Tako so sindikatom že v samem sistemu tega izobraževanja zagotovljeni pogoji, na podlagi katerih bi se s svojim aktivnim delovanjem lahko približali mladim. Skozi diplomsko delo analiziram, kako sindikati igrajo svojo vlogo v implementaciji poklicnega in strokovnega izobraževanja in ugotavljam njihovo zavedanje o pomembnosti svoje vloge (na področju izobraževanja in mladih).

KLJUČNE BESEDE: sindikati, socialno partnerstvo, poklicno in strokovno izobraževanje, sindikati in mladi

The role of trade unions in vocational and technical education in Slovenia (formal education)

In times of globalization, neoliberal ideas, individualization etc. trade unions - the workers protectors – are losing their role, which they had through the history. This way contributed enormously in forming the welfare state. Trade unions are nowadays confronted with their own existential problems all over the world, Slovenia not being exception. In the system of Social Partnership, trade unions have privileged access to decision making. However, to maintain their relevance it is necessary for them to conform to social, economic and political changes. Yet, in order to do that, they have to redefine their own organization and interests. Young people have a key role in this crucial process, especially for the future of these organizations. Therefore the trade unions intend to approach young people and integrate them in their frameworks as their members. One possible way for trade unions to do so is to start forming relationship with younger generations while they are still in the educational process. Through system of social partnership, on which vocational and technical education is based, trade unions, as a partner, have the access to the decision making and implementing this type of education. Such system of Social Partnership could ensure trade unions to develop close relations with younger population. The analysis presented deals specifically with the role trade unions play in vocational and technical formal education. Furthermore, it also examines their own perceptions of their role within the educational sector and young people.

KEYWORDS: trade unions, social partners, vocational and technical education, trade unions and young people

KAZALO

SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV	8
1 UVOD	10
2 METODOLOŠKI OKVIR	12
2.1 RAZISKOVALNI CILJ	12
2.2 RAZISKOVALNA HIPOTEZA	12
2.2.1 Prva hipoteza	13
2.2.2 Druga hipoteza	13
2.3 RAZISKOVALNE METODE IN TEHNIKE	14
3 TEORETIČNI OKVIR	17
3.1 JAVNA POLITIKA, IGRALCI, OMREŽJE IN JAVNOPOLITIČNI PROCES.....	17
3.2 TEORIJA IMPLEMENTACIJE IN DELNE IMPLEMENTACIJE.....	18
4 SINDIKATI	20
4.1 DEFINICIJA IN RAZVOJ.....	20
4.2 VLOGA IN VPLIV SINDIKATOV SKOZI (NEO)KORPORATIVISTIČNE SISTEME IN SOCIALNO PARTNERSTVO.....	22
4.3 IZZIVI SINDIKATOV DANES	24
4.4 SINDIKATI IN SOCIALNO PARTNERSTVO V SLOVENIJI – RAZVOJ IN IZZIVI ..	29
5 POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE	35
5.1 MODELI POKLICNEGA IN STROKOVNEGA IZOBRAŽEVANJA	35
5.2 POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI	36
5.1.1 Praktično izobraževanje v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji ..	38
5.1.2 Implementacija praktičnega izobraževanja v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji.....	39
6 SOCIALNO PARTNERSTVO V POKLICNEM IN STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU	43
6.1 SLOVENIJA	45
7 RAZISKOVALNI REZULTATI IN ANALIZA	49
7.1 (NE)POPOLNOST IMPLEMENTACIJE.....	49
7.1.1 Prvi indikator.....	50
7.1.2 Drugi indikator	53
7.1.3 Tretji indikator.....	54
7.1.4 Četrti indikator	56

7.1.5 Peti indikator	58
7.1.6 Indikator števila in teže popravkov oziroma dopolnitev.....	59
7.1.7 (Ne)popolnost implementacije – sklep.....	60
7.2 VLOGA VS. INTERES SINDIKATOV V POKLICNEM IN STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU V SLOVENIJI	61
7.2.1 Igranje zakonsko in institucionalno zagotovljene vloge.....	62
7.2.2 Druge metode vključevanja - samoiniciativne akcije	67
7.2.3 (Ne)aktivnost sindikatov – sklep	68
8 SKLEP	72
LITERATURA	76
PRILOGE	85
<i>PRILOGA A: TABELE, GRAFI, SLIKE</i>	85
<i>Tabela A.1: Stopnja sindikaliziranosti v posamezni državi EU in skupaj v EU</i>	85
<i>Graf A.1: Spremembe v članstvu sindikatov v državah EU, 2003–2008 (%)</i>	86
<i>Graf A.2: Občutki mladih ob določenih pojmi</i>	87
<i>Graf A.3: Ali bi morali mladi v šoli več izvedeti o sindikatih, da bi bili bolj pripravljene na zaposlitev?</i>	87
<i>Graf A.4: Vpis dijakov po vrstah izobraževalnih programov v šolskem letu 2009/2010 v odstotkih</i>	88
<i>Graf A.5: Spreminjanje vpisa dijakov po vrstah izobraževalnih programov od leta 2007 do leta 2009</i>	88
<i>Slika A.1: Zgradba vzgoje in izobraževanja v Sloveniji 2008/2009</i>	89
<i>PRILOGA B: PRELIMINARNI INTERVJU PREKO ELEKTRONSKE POŠTE Z DR. BARBARO RAJGELJ, LJUBLJANA, 29.3.2010.</i>	90
<i>PRILOGA C: OSEBNI INTERVJU Z G. BOŠTJANOM ROZMAN ZGONCEM, LJUBLJANA, 5.5.2010.</i>	92
<i>PRILOGA Č: OSEBNI INTERVJU Z G. MARJANOM URBANČEM, LJUBLJANA, 6.5.2010.</i>	99
<i>PRILOGA D: OSEBNI INTERVJU Z G. NOELOM ŠKERJANCEM, LJUBLJANA, 7.5.2010.</i>	107
<i>PRILOGA E: OSEBNI INTERVJU Z G. GORANOM LUKIČEM IN GA. STAŠO PERNAT LESJAK, LJUBLJANA, 19.5.2010.</i>	111
<i>PRILOGA F: OSEBNI INTERVJU Z MAG. JANJO MEGLIČ, LJUBLJANA, 10.6.2010.</i>	113

*PRILOGA G: INTERVJU PREKO ELEKTRONSKE POŠTE Z GA. EVO SEMIČ,
LJUBLJANA, 7.7.2010. 119*

SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV

CPI	Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje
DOS	Dijaška organizacija Slovenije
EA16	Euro Area 16 – 16 držav Evro območja
ESS	Ekonomsko socialni svet
ETUC	European Trade Union Confederation – Konfederacija Evropskih sindikatov
EU	Evropska Unija
EU27	European Union 27 – 27 držav članic Evropske unije
FedEE	Federation of European Employers – Združenje evropskih delodajalcev
GURN	The Global Union Research Network – Svetovno združenje raziskovalcev sindikalnih vprašanj
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
KNSS	Konfederacija novih sindikatov Slovenije
KS 90	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
KSJS	Konfederacija sindikatov javnega sektorja
KSS PERGAM	Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam
MOCCA	Modernisation of Curricula, Certification and Assessment in Vocational Education for Youth and Adults – Posodobitve kurikula, certifikatnega sistema in ocenitev poklicnega izobraževanja za mlade in odrasle
ILO	International Labour Organization - Mednarodna organizacija dela
MŠŠ	Ministrstvo za šolstvo in šport
OZS	Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
PSI	Poklicno in strokovno izobraževanje
PUD	Praktično usposabljanje z delom
SSSH	Savez Samostojnih Sindikata Hrvatske – Zveza samostojnih sindikatov Hrvaške
STTK	Finnish Confederation of Professionals – Finska konfederacija strokovnjakov
SVIZ	Sindikat vzgoje in izobraževanja

TUC	Trade Union Confederation – Konfederacija sindikatov (v Veliki Britaniji)
VET	Vocational Education and Training – Poklicno izobraževanje in usposabljanje
ZPSI	Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (1996)
ZPSI-1	Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006)
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

1 UVOD

Z globalnim razmahom neoliberalnih idej in individualizma, ko izgorevanje na delu postaja način življenja, so interesne skupine, kot na primer sindikati, zadnji branik delavstva. Njihova primarna naloga je, kot piše Watts (2007, 30–32), zaščititi delojemalce in njihove pravice napram težnjam »izkoriščanja« s strani kapitala, širše pa predstavljajo socialni interes določenih družbenih skupin in skrb za družbo. Če so sindikati branik, pa je rešitev za boljše življenje vlaganje v izobraževanje, s katerim premagamo neukost, ki je nemalokrat predpogoj za izkoriščanje delavcev.

V današnjem času se pojavlja vedno več atipičnih oblik dela, ki ne sodijo v klasični okvir zaposlitev. Socialna varnost se praviloma niža z naraščanjem brezposelnih in mladih iskalcev dela, ter fleksibilnimi in kratkotrajnimi oblikami dela. Delavci, ki se poslužujejo oziroma so se primorani posluževati teh oblik dela, predstavljajo socialno »ogrožene« skupine. Mednje vedno pogosteje spadajo mladi, ki so ravnokar stopili na trg dela¹. Ravno ta segment delavcev pa izpade še iz »klasičnega« delovanja sindikatov (področje plač, delovni pogoji, industrijska akcija in politične aktivnosti, tematike upokojevanja itd., s poudarkom na zagovarjanju interesov klasičnih delavskih skupin). Prilagajanje razvoju, ki so ga je prinesli globalizacijski procesi, trendom ekonomskih pritiskov po čim večji konkurenčnosti in minimaliziranju stroškov ter posledično razvrednotenju varnosti dela preko fleksibilnih oblik zaposlovanja in pojavljanju novih oblik dela, je izziv tudi za sindikate. Kot piše Stanojević (2004, 4), so sindikati najbolj razširjena in praviloma edina oblika predstavljanja interesov zaposlenih v državah Srednje in Vzhodne Evrope. Ravno oklepanje baze industrijskega delavstva in klasične oblike zaposlovanja, nezaznavanje ali nereagirane na radikalne spremembe v strukturi zaposlovanja, pa tudi neprilagajanje svoje strukture in delovanja, jih je privedlo, kot prav Stanojević (2004, 2), do »krize« sindikalizma. Kako se približati in predstavljati interese vseh zaposlenih, je izziv, za katerega so sindikati primorani pospešeno iskati rešitve. Eden izmed največjih izzivov je prav pridobivanje mladih ljudi, tudi tistih, ki so še v fazi izobraževanja, a že vključeni v delovne procese. Mednje spadajo dijaki, ki v okviru izobraževanja opravljajo praktično izobraževanje, konkretnije praktično usposabljanje z delom. Čeprav opravljajo delo in so v pogodbenim razmerju z delodajalcem (učna pogodba), niso upoštevani v klasifikaciji delavcev. Predstavljajo še eno obliko dela, imenovano usposabljanje z delom, katera spada v sfero med

¹ Razširjenost začasnih zaposlitev je še posebej velika med mladimi v obdobju 15 – 24 let (Lukič na Zaključni konferenci I know my rights! 2010).

izobraževanjem in delom. Največji pomen ima praktično izobraževanje v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Ta vrsta izobraževanja se gradi in uresničuje preko socialnega partnerstva, ki je v tem izobraževalnem procesu izrednega pomena ravno zaradi direktne povezave izobraževanja s trgom dela. Naloga vseh partnerjev (države, delodajalcev in sindikatov) je graditi in izvajati čim bolj kakovostno izobraževanje za potrebe trga. Sindikati nastopajo predvsem kot zaščitniki, saj mladi že v fazi izobraževanja na nek poseben način stopijo na trg dela (morajo si poiskati delodajalca, opravljati naloge, naložene s strani delodajalca itd.), kjer zaščita staršev ni več zadostna in na svoji strani nujno potrebujejo zaščitniške interesne skupine.

Glede na težavo sindikatov – oklepanje klasičnih delavskih tematik, se postavlja vprašanje, v kolikšni meri se sindikati vključujejo na področje mladih. V nalogi bom to vprašanje preučevala preko vključevanja sindikatov na področje rednega poklicnega in strokovnega izobraževanja oziroma na področje urejanja/zagotavljanja pravic in interesov dijakov v okviru tega izobraževanja. Zanima me vloga sindikatov v socialnem partnerstvu v poklicnem in strokovnem izobraževanju glede na pravno podlago in zagotovljene institucionalizirane kanale. Zanimajo me tudi samoiniciativne uporabljene metode sindikatov, ter posledice njihovega (ne)delovanja. Stopnja aktivnosti igranja vloge sindikatov naj bi pokazala tudi (ne)interes sindikatov po zastopanju dijakov poklicnega in strokovnega izobraževanja kot svojih »bodočih« članov. Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju je od leta 1996 v fazi implementacije. Preko analize implementacije in morebitnih težav v tej fazi bom poskušala najti odgovore na zastavljena vprašanja. Tema je relevantna tako za razvoj sindikatov v prihodnosti kot za razvoj poklicnega in strokovnega izobraževanja, ki naj bi temeljil na tripartitnem socialnem partnerstvu.

2 METODOLOŠKI OKVIR

2.1 RAZISKOVALNI CILJ

V nalogi bi rada preučila, ali obstaja s strani sindikatov zavedanje o pomembnosti področij izobraževanja mladih in trga dela. Ti dve področji neločljivo povezuje poklicno in strokovno izobraževanje, ki ga ureja Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju². Zato se bom osredotočila na tiste mlade – dijake v poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki še niso formalno stopili na trg dela, vendar se je za njih ta proces pričel že v okviru izobraževanja. Mladi (tudi še mladoletni), so neizkušeni in ranljivi, zato potrebujejo še toliko večjo zaščito, podporo in informiranje s strani zaščitniške interesne skupine – sindikatov. Da bi lahko ugotovila, kakšna je vloga sindikatov v poklicnem in strokovnem izobraževanju, bom analizirala njihovo pravno in institucionalno zagotovljeno vlogo na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja. Za ugotovitev aktivnosti sindikatov bom analizirala njihovo igranje zagotovljene vloge in stopnjo angažiranja in interesa po vključevanju na to področje preko izven institucionalno zagotovljenih poti. Vlogo in interes sindikatov bom skušala ugotoviti in pojasniti preko analize implementacije poklicnega in strokovnega izobraževanja. Menim, da se ravno tam kažejo glavne težave v sistemu poklicnega in strokovnega izobraževanja. Poudarek analize implementacije bo na praktičnem usposabljanju z delom, kot neki mejni obliki »delovnega razmerja«. Ker pa se sistem izobraževanja nenehno spreminja in prilagaja ter je tako konstantno v procesu oblikovanja, slednji pa je neločljivo povezan z implementacijo, bom del pozornosti namenila tudi fazi oblikovanja.

2.2 RAZISKOVALNA HIPOTEZA

Na raziskovalno vprašanje bom poskušala najti odgovore preko dveh hipotez, ki jih bom preverjala preko indikatorjev, postavljenih na relevantni teoriji za obravnavano tematiko. Skozi analizo podatkov pa bom hipotezi povezala, saj menim, da sta glede na zastavljen problem medsebojno soodvisni.

² S tem zakonom se ureja izobraževanje za pridobitev nižje in srednje poklicne ter srednje strokovne izobrazbe (v nadaljnjem besedilu: poklicno in strokovno izobraževanje) (1. člen, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006). Zato se bom v svoji nalogi osredotočila le ne dijake, ki se izobražujejo po programih, ki jih ureja Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, ne glede na to, da se v poklicno in strokovno izobraževanje oziroma kot možnost nadaljevanja izobraževanja na tem področju, prišteva tudi višje strokovno izobraževanje (Šverc in drugi 2007, 65); Nacionalno informacijsko središče 2010), ki pa že predstavlja terciarno izobraževanje. Razlog je tudi v tem, da so študentje bolj organizirani in sindikati nimajo vidne vloge (iz intervjuja z g. Rozman Zgoncem), niti niso eksplicitno omenjeni v Zakonu o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI, Ur. l. RS 86/2004), kar pa je jedro moje analize.

2.2.1 Prva hipoteza

Implementacija poklicnega in strokovnega izobraževanja v fazi praktičnega usposabljanja z delom je nepopolna, zaradi nepopolnega delovanja socialnega partnerstva v poklicnem in strokovnem izobraževanju.

Hipoteza temelji na teoretični osnovi, da v fazi implementacije lahko prihaja do številnih težav in nepredvidenih situacij in je zelo težko doseči popolno implementacijo neke javne politike (Lajh 2006, 82). V tem primeru to pomeni nepopolnost izobraževanja v določenem delu. Osredotočila se bom na del praktičnega usposabljanja z delom v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Hipotezo bom preverjala preko predpogojev za uspešno implementacijo po Hogwood in Gunn (Lajh 2006, 93). Poleg tega bom hipotezo preverjala še preko števila in teže popravkov oziroma dopolnitev sistema v času implementacije (saj lahko sklepamo, da potencialna reinterpretacija problema oziroma popravek sprejetih odločitev kaže na težave – nepopolnost implementacije do uvedbe popravka), ki je po Lajh-u (2006, 86) ena izmed faz³ v implementacijskem procesu.

2.2.2 Druga hipoteza

V kolikor bi bili sindikati v poklicnem in strokovnem izobraževanju aktivnejši, bi bile sprejete odločitve boljše, posledično bi bilo manj težav pri implementaciji.

To hipotezo bom preverjala preko dveh indikatorjev:

- *Pravno zagotovljene in institucionalizirane poti*: določeni javnopolitični igralci so si zagotovili vpliv preko zakonskih določb in preko institucionaliziranih poti (kot člani oziroma tisti, ki predlagajo člane v različne organe), tako imajo dostop do oblikovanja in implementacije poklicnega in strokovnega izobraževanja. Zato je pomembno, kako je vloga sindikatov opredeljena v pravni podlagi in kakšna je struktura organov. Pomembno je analizirati igranje zagotovljene vloge (izvajanje zakonskih določb in prisostvovanje članov na zasedanju organov – udeleževanje sej in aktivnost na vseh zagotovljenih nivojih dostopa), saj boljše kot je igranje vloge javnopolitičnega igralca, bolj se krepi njegova vloga in upoštevajo njegovi interesi.

³ Faze v implementacijskem procesu (Lajh 2006, 86): 1. izbiranje javnopolitičnih igralcev (v socialnem partnerstvu so le ti znani – država, delodajalci in sindikati, ki pa je zaprto omrežje); 2. interpretacija problema in zagotovitev sredstev (analizirano bo preko predpogojev za uspešno implementacijo); 3. odločitve pristojnih javnopolitičnih igralcev (analizirano bo preko predpogojev za uspešno implementacijo); in 4. potencialna reinterpretacija problema oziroma popravki izvedenih odločitev (bom uporabila kot indikator).

- *Samoiniciativna aktivnost*: izvzemši pravno zagotovljene in institucionalizirane poti pri uveljavljanju svojih interesov, pa je izredno pomembno, kakšne metode vplivanja in podpore dijakom še nudijo sindikati, kot akterji, ki naj bi imeli »moralno« dolžnost zaščititi dijake pri praktičnem usposabljanju z delom. V kolikor so sindikati aktivni izven institucionaliziranih in pravno zagotovljenih poti z različnimi svetovanji, predavanji, pravno pomočjo, dostopnostjo dijakom preko svojih predstavnikov v podjetju itd., kaže na to, da želijo svojo vlogo izboljšati oziroma povečati, so aktivni in kažejo interes po večjem vključevanju in varovanju pravic in interesov dijakov v poklicnem in strokovnem izobraževanju.

2.3 RAZISKOVALNE METODE IN TEHNIKE

Zbrati bom poskušala čim več podatkov, ki ustrezajo mojemu predmetu raziskovanja, ali kot piše Kustec Lipicer (2009, 134) širok in raznolik nabor raziskovalnih metod in tehnik pridobivanja relevantnih, preverljivih in zanesljivih podatkov. S tem bom poskusila zajeti čim bolj celostno sliko socialnega partnerstva v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji, v vseh dimenzijah, z vsemi faktorji, učinki in posledicami, s poudarkom na vlogi sindikatov. Potrebno pa se je zavedati neobhodnih omejitev, tako Kustec Lipicer (2009), ki so finančne in časovne narave, omejenosti pri dostopu do podatkov, neuporabnost pridobljenih podatkov zaradi pomanjkljivosti⁴ in nejasnosti virov, nepripravljenost sodelovanja strokovnjakov ali akterjev pri analizirani javni politiki itd.⁵ Pri analizi problema je potrebno upoštevati tudi omejenost izvedbe določenih metod in tehnik pridobivanja podatkov. Vseskozi pa je pri uporabljenih tehnikah potrebno paziti, da raziskovalec poskuša biti čimbolj objektivni in nepristranski.

Analiza bo temeljila na kvalitativnih tehnikah, saj omogočajo preučevanje izbranih vsebin, primerov ali dogodkov na poglobljen in podroben način, podatki pa niso vnaprej zamejeni z določenimi kategorijami analize (Patton v Kustec Lipicer 2009, 135). Najprej bom izvedla sekundarno ali meta analizo in analizirala vsebino izbranega gradiva (medijska poročila, opravljene analize, zapisnike, članke, pravne vire itd.) ter ga z analizo vsebine dokumentov medsebojno primerjala po kriterijih. Nadalje bom

⁴ Pomanjkljivosti: ni navedenega avtorja, letnice nastanka vira, citiranja uporabljenih podatkov (Kustec Lipicer 2009).

⁵ Pri družboslovnem intervjuju moramo upoštevati, da izjave intervjuvancev predstavljajo njihova videnja, ki pa so lahko filtrirana in prilagojena njihovim kognitivnim in čustvenim reakcijam (Dean in Whyte v Kustec Lipicer 2009, 139), da podajajo družbeno zaželene odgovore, ki se nujno ne skladajo z njihovim dejanskim mišljenjem in/ali delovanjem (Kustec Lipicer 2009, 139).

uporabila zgodovinske in primerjalne raziskovalne pristope: preučila ter medsebojno bom primerjala poročila, dogodke, pravne vire in druge dostopne podatke iz preteklosti ter iz drugih okolij oziroma držav. Preučeno literaturo bom uporabila za metodo fokusirane sinteze, ki mi bo pomagala pri postavitvi teoretičnega okvira in nadaljnji analizi problema. Kot osrednji način zbiranja podatkov pa sem uporabila družboslovni intervju. Sprva sem za lažje fokusiranje problema in postavitve ciljev opravila polstrukturiran preliminarni intervju preko elektronske pošte z doc. dr. Barbaro Rajgelj, visokošolsko učiteljico na Fakulteti za družbene vede, strokovnjakinjo na področju delovnega in socialnega prava, in pridobila pravno razlago v ključnih vprašanih pravne definicije delavca. Tehniko usmerjenega družboslovnega intervjuja neposredno med izpraševalcem in izprašancem z vprašanji odprtega tipa sem izvedla osebno z: gospodom Boštjanom Rozman Zgoncem, vodjem Sektorja za višje šolstvo na Ministrstvu za šolstvo in šport; gospodom Marjanom Urbančem, izvršnim sekretarjem za področje soupravljanja in izobraževanja na Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije; in mag. Janjo Meglič, ki pokriva področje izobraževanja na Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije. Nestrukturirano oziroma najmanj strukturirano obliko intervjuja sem uporabila pri intervjuju z gospodom Noelom Škerjancem, upokojenim uslužbencem Ministrstva za šolstvo in šport, bivšim vodjem Sektorja za srednje šolstvo. Nestrukturiran intervju, z namenom pridobivanja informacij s področja sindikati in mladi, sem opravila še z gospodom Goranom Lukičem, podpredsednikom Odbora za mlade na Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije in gospo Stašo Pernat Lesjak, svetovalko za mednarodno sodelovanje na Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije. S predstavniki Konfederacije novih sindikatov Slovenije, Konfederacije sindikatov 90 Slovenije in Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam nisem uspela opraviti intervjuja zaradi njihove nepripravljenosti do sodelovanja. Kljub temu, da v socialnem partnerstvu v poklicnem in strokovnem izobraževanju ni Dijaške organizacije Slovenije, sem jih preko elektronske pošte v intervjuju povprašala po njihovem zavzemanju za dijakove pravice v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Na vprašana mi je odgovorila gospa Eva Semič, podpredsednica Dijaške organizacije Slovenije in predsednica Odbora za regionalno delovanje.

Po Majchrzakovi (1984, 66–67) naj bi idealna analiza politik vsebovala tako kvalitativne kot kvantitativne metode. Zato sem poskušala zadostiti tudi temu predpogoju in pri preverjanju hipotez v manjši meri uporabila še metodo stroškov in

koristi (cost – benefit), s katero sem analizirala zagotavljanje virov za implementacijo izbrane javne politike⁶. Za podkrepitev nekaterih izpostavljenih težav pa sem uporabila tudi statistične podatke – odstotek oziroma stopnjo sindikaliziranosti ter odstotek dijakov, vključenih v programe poklicnega in strokovnega izobraževanja.

⁶ Pri tem sem se zavedala, da vseh stroškov in še manj koristi nekega delovanja ni mogoče vedno finančno izmeriti (Scott in Marshall v Kustec Lipicer 2009, 137) in vprašanje ali z drugimi finančnimi sredstvi ali iz drugih virov lahko doprinesemo k še boljšim učinkom za družbo, ostaja (Kustec Lipicer 2009, 138).

3 TEORETIČNI OKVIR

3.1 JAVNA POLITIKA, IGRALCI, OMREŽJE IN JAVNOPOLITIČNI PROCES

Po najosnovnejši opredelitvi je javna politika »karkoli vlada sprejme v obravnavo in o čemer odloča oziroma ne odloča« (Dye v Lajh 2006, 76). Posamično javno politiko pa lahko opredelimo kot dolgo vrsto bolj ali manj povezanih izbir – skupaj z odločitvami ne delovati, ki jih sprejmejo vladna telesa in uradniki (Dunn v Fink Hafner 2002, 13). Javne politike so torej odločitve v obliki uradnih pravil obnašanja oziroma delovanja, zavezujoče na nekem ozemlju in monopolizirane s strani političnih odločevalcev, ki prav tako odločajo o uporabi sredstev za implementacijo javnih politik (Fink Hafner 2002, 13). Eden najboljših načinov za razumevanje delitve procesa oblikovanja in izvajanja javnih politik je delitev na zaporedje časovno in vsebinsko ločenih faz – procesualni model (Howlett in Ramesh v Lajh 2006, 78). V grobem je razdeljen v pet faz: oblikovanje dnevnega reda, oblikovanje alternativnih rešitev, legalizacija (uzakonjanje) javne politike, implementacija (izvajanje) javne politike in evalvacija (vrednotenje) javne politike (Fink Hafner 2002, 17–20). V svojem delu se osredotočam na fazo implementacije poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ker pa je, tako Van Mater in Van Horn (v Lajh 2006, 82), odločitve sprejete v fazi izvajanja težko izolirati od odločitev v fazi oblikovanja, bom namenila potrebno pozornost tudi fazi oblikovanja. V procesih oblikovanja in izvajanja javnih politik, glede na tematike⁷, sodelujejo različni javnopolitični igralci. Temeljna delitev javnopolitičnih igralcev je na državne in nedejavne oziroma na vladne in nevladne (Lajh 2006, 78). Državni igralci imajo monopol nad političnim odločanjem, poleg njih pa različne skupine predstavljajo nedejavne igralce⁸: interesne skupine, neparlamentarne politične stranke, informacijski sektor in državljani (Fink Hafner 2002, 16). Javnopolitični igralci, tako Fink Hafner (*ibid.*), stopajo v različna razmerja oziroma omrežja, ki so lahko bolj ali manj institucionalizirana in jih lahko razdelimo glede na vpliv določenih igralcev, odnos, vlogo, ter medsebojno odvisnost. Razdelimo jih na več tipov, kjer vodilna tipologizacija javnopolitičnih omrežij po Van Waardnu (v Kustec Lipicer 2007, 93) loči: statizem, pantoflažo, etatizem, parantelo, klientelizem, železni trikotnik, različne tipe korporativizma, različne tipe pluralizma in tematsko omrežje. Po tej tipologiji bo za moj

⁷ Različne tematike pri javnopolitičnih igralcih sprožijo različne intenzitete interesov in prizadevanj za doseg želenih ciljev (Ham in Hill v Lajh 2006, 77).

⁸ Bogatejši univerzum nepolitičnih igralcev je vezan na države z večjo socialno in ekonomsko razvitostjo, ter glede na njeno demokratičnost (Fink Hafner 2002, 16).

izbrani primer zanimiv korporativistični tip omrežja, ki je zaprtega tipa in vanj vstopajo lahko le igralci, katere država prizna za partnerje. To omrežje je tudi dobro institucionalizirano in stabilno, v konfliktih pa akterji iščejo konsenz preko katerega oblikujejo javne politike (Van Waarden 1992). Torej so relevantni le javnopolitični igralci, ki imajo institucionaliziran dostop do odločevalcev – socialni partnerji. Država pa, tako Atkonskon in Coleman (v Van Waarden 1992, 46), prenaša odgovornost pri odločanju na konfliktne socio-ekonomske skupine pritiska in, kot piše Lajh (2006, 87), prav tako lahko pooblasti nevladne ali civilnodružbene igralce za implementacijo nekih programov. V zameno za kooperacijo in pomoč državne agencije preskrbijo interesne skupine s privilegiji in viri ter nenazadnje z zakonito avtoriteto (Van Waarden 1992, 47), kar je (v nadaljevanju) vidno tudi v socialnem partnerstvu v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Od odnosa, razporeditve oziroma razmerja moči, sredstev, interesov itd. znotraj omrežja je odvisna izmenjava informacij. Ravno izmenjava virov in informacij v javnopolitičnih omrežjih, tako Lajh (2006, 89), je namenjena doseganju čim učinkovitejše implementacije javne politike.

3.2 TEORIJA IMPLEMENTACIJE IN DELNE IMPLEMENTACIJE

Implementacija javnih politik se, najpogosteje opredeljuje v smislu tistih dejavnosti vladnih ali nevladnih igralcev, ki so usmerjene k doseganju ciljev, opredeljenih v fazi oblikovanja (Van Meter in Van Horn v Lajh 2006), kar pa tudi predstavlja temeljni analitični problem – konflikt med zamišljeno odločitvijo in realnostjo (Lajh 2006, 86). Nedvomno faza implementacije dodaja pomembno razsežnost razumevanja celotnega javnopolitičnega procesa, predvsem na način, kako nek proces uspeva ali ne, pri prevajanju javnopolitičnih ciljev v konkretne učinke delovanja javne politike (Lajh 2006, 82). Prav zato je pri analizi faze implementacije potrebno preučiti tudi zastavljene cilje v fazi oblikovanja.

K vpogledu v implementacijo lahko pristopamo na več načinov. V analizi bom sledila pristopu implementacije javnih politik od spodaj navzgor, saj se ta pristop, tako Lajh (2006, 85), ukvarja z razumevanjem interakcij med javnopolitičnimi igralci in njihovim strateškim delovanjem, in ne le z implementacijo javne politike *per se*. Izbor primernih javnopolitičnih igralcev (glede na vire, ki jih posedujejo različni igralci) je za implementacijo javne politike ključnega pomena (Lajh 2006, 87). Nadalje pa pomembno vlogo igra razporeditev razmerij moči in vpliva, možnost potencialnih konfliktov, interes vključenih igralcev, vrednote, sredstva itd. (Hill in Hupe v Lajh

2006, 85), kar spremeni proces implementacije javnih politik v kompleksno družbeno dejavnost, ki zahteva pozitivno akcijo in učinkovito medsebojno akcijo vseh prisotnih javnopolitičnih igralcev (Lajh 2006, 82–89). Prav zaradi tega lahko prihaja do številnih težav in nepredvidenih situacij in je zelo težko doseči popolno implementacijo neke javne politike (*ibid.*).

Kot neuspešna se implementacija šteje, če se neka javna politika sicer izvaja, a se njeni učinki ne skladajo s predhodno opredeljenimi cilji, kjer je lahko razlog tudi v neučinkovitosti izvajalcev (Lajh 2006, 91). Mojo prvo hipotezo, ki se nanaša ravno na nepopolno implementacijo javne politike bom preverjala preko (izbranih⁹) predpogojev za uspešno implementacijo po Hogwood-u in Gunn-u (v Lajh 2006, 93–96):

- *odsotnost negativnih zunanjih dejavnikov, ki bi lahko vplivali na javnopolitične igralce, pristojne za implementacijo*
- *število odnosov odvisnosti mora biti minimalno*
- *zagotovljena mora biti pravšnja in zadostna kombinacija virov*
- *jasno določene naloge in zagotovljena učinkovita komunikacija ter koordinacija*
- *potrebno je razumevanje in soglasje glede ciljev. (ibid.).*

⁹ Pri tem sem od devetih predpogojev po Hogwood-u in Gunn-u izbrala le sedem za mojo tematiko relevantnih predpogojev (pri čemer sem dvakrat po dva predpogoja združila v enega, tako, da hipotezo preverjam preko petih predpogojev za uspešno implementacijo, ki mi bodo služili kot indikatorji).

4 SINDIKATI

Sindikati so verjetno najbolj posebna institucija v modernem kapitalizmu, saj njihova struktura, strategija in celo njihovi cilji reflektirajo univerzalni zgodovinski razvoj države, v kateri operirajo (Phelan 2007, 11). Izrednega pomena je njihovo sooblikovanje države blaginje¹⁰. Prav zato predstavljajo združenje, ki si zasluži posebno pozornost. Nova globalno – informacijska družba, ki vedno bolj sledi neoliberalnim idejam, pa jim predstavlja eksistenčni izziv in postavlja se vprašanje, kako se bodo prilagodili in kje si bodo izborili prostor.

4.1 DEFINICIJA IN RAZVOJ

Glede na to, da sindikati spadajo pod interesne skupine, lahko značilnosti le-teh prenesemo tudi na sindikate. Definicij interesnih skupin pa obstaja mnogo¹¹ oziroma kot piše Krašovec (2002, 103) ostaja vprašanje njihove opredelitve odprto. Ustalila pa se je vsebinska opredelitev interesne skupine kot skupine pritiska (Grant v Fink Hafner 1994b). Začetke oziroma prelomnico za interesne skupine predstavlja obdobje med 20. in 21. stoletjem, ko postanejo »organizirani interesi« za razumevanje in oblikovanje sodobnih političnih procesov tako pomembni, da dobivajo eno izmed hegemonskih mest v politični znanosti (Bibič 1997, 117–119). S tem obdobjem sovpada tudi razmah sindikalizma¹². Kot piše Stanojević (2004, 1) je v prvem desetletju 20. stoletja začelo članstvo v sindikatih naglo naraščati, po prvi svetovni vojni pa je sindikaliziranje delovne sile dobesedno eksplodiralo.

Interesne skupine si prizadevajo predvsem za vpliv¹³ na oblast oziroma javne politike in ne želijo prevzeti vloge politične avtoritete (Grant v Fink Hafner 1994b), ali kot povzema Fink Hafner je njihova ključna lastnost, da sodelujejo pri oblikovanju politik in od vlade zahtevajo določeno aktivnost ali tudi neaktivnost (Grant, Petrarca, Wilson, Richardson v Fink Hafner 1994b). Izražajo svoje interese ter predstavljajo kanale interesne intermediacijske sfere med družbo in državo (Grant v Fink Hafner 1994b;

¹⁰ Ne glede, ali so bili sindikati v politični poziciji ali opoziciji so dejansko sooblikovali državo blaginje in se posredno in neposredno vključevali v oblikovanje politik (Stanojević 2004, 6).

¹¹ Richardson (v Fink Hafner 1994b) je našel več kot dvajset sinonimov za ta pojem.

¹² Prvi zametki sindikatov segajo v začetek 19. stoletja v bolj ali manj skrivne oblike bratovščin, tovarišij, ki so se ukvarjale s poklicnim izobraževanjem, zaposlovanjem, plačami ter so včasih oblikovale tudi tako imenovano blaginjo vzajemne pomoči (Novak in drugi 1992, 13). Kot zibelka sindikatov je smatrana Velika Britanija (Sherry 2007), prvi so tudi odpravili prepoved združevanja že leta 1824 (Novak in drugi 1992).

¹³ Tehnike vplivanja interesnih skupin osnovno delimo na neposredne, kjer poskušajo vplivati na politične določevalce v medsebojnih stikih, in na posredne, kamor so najpogosteje uvrščene različne tehnike vplivanja preko javnega mnenja (Krašovec 2002, 113).

Bibič 1997), kjer pa so nasproti državi in političnim strankam avtonomne¹⁴ (Bibič 1997, 117–119). Po Wattsu (2007) jih lahko delimo glede na to ali branijo interes – zaščitniške oziroma varstvene (protective groups) ali pa sledijo vzroku oziroma ideji – promocijske (promotional groups). Sindikati so zaščitniška interesna skupina (Watts 2007; Vreg 2000, 82) s povsem specifičnimi cilji zaščite ter izboljšave gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delavcev oziroma so primarno orientirane na zaščito ekonomskih interesov svojih članov (Stanojević 1995, 191; Stanojević 1996). Ne le da varujejo posamezne delavce pred nezakonitim ali neustreznim ravnanjem delodajalca (Dekleva in drugi 2000, 9), ampak po večini izražajo te interesne skupine tudi širšo skrb za družbo (in ne le zavzemanje za svoje člane)¹⁵ (Watts 2007, 30–32). Poleg pa imajo sindikati še urejevalno vlogo, v okviru katere v organizacijah z menedžmentom sklepajo kolektivne pogodbe (Dekleva in drugi 2000, 9).

Če povzamem, lahko sindikat, po Daüblerju (v Novak in drugi 1992, 25), opredelimo kot: »trajno, svobodno oblikovano demokratično urejeno združenje¹⁶, ki je neodvisno od svojega nasprotnika, države in drugih organizacij ter je pripravljeno, da v uresničevanju sprejetih ciljev, varovanja in razvijanja delovnih ter gospodarskih pogojev, če je potrebno, uporabi tudi sredstva delovne borbe«. Glede na stopnjo organiziranosti interesnih skupin so sindikati dobro organizirane, visoko centralizirane ter koncentrirane organizacije (Stanojević 1994, 79), pri čemer je potrebno upoštevati, da so sindikati med najrazvitejšimi interesnimi skupinami v postsocialističnih okoliščinah in imajo več moči kot marsikatera druga interesna skupina, ki se lahko kanalizira v institucionalizirane aranžmaje (Fink Hafner 1994b). Po Phelan-u (2007) (eni najbolj popularni metodi), jih lahko razdelimo na tri kategorije: »business« sindikate, ki predstavljajo poklicne in ne razredne interese (Velika Britanija); »welfare« sindikate, ki imajo obsežne, včasih celo radikalne socialne in politične agende (Francija, Italija, Španija); in na »socialni partner« sindikate (Nizozemska, Švedska) oziroma neokorporativni sindikati, kot jih imenuje Stanojević (2004, 6). V nadaljevanju bo pozornost namenjena kategoriji sindikatov »socialno partnerstvo«, ki zasledujejo

¹⁴ Obstoje slednje sfere je po mnenju Bibiča pojmovano tudi kot pogoj sodobne demokracije in nadaljnje demokratizacije (Bibič 1997, 121).

¹⁵ Sindikati sami prav tako na prvo mesto postavljajo zaščito in pomoč delavcem v zvezi z delovnimi razmerji in vsem kar iz tega izhaja, čemur dodajajo še zavzemanje za nujno potrebno socialno pravičnost doma in po svetu (povzeto iz opredelitve nalog in statotov sindikalnih združenj ETUC, TUC, ZSSS, PERGAM).

¹⁶ To združenje je sestavljeno iz navadnih članov, neprofesionalnih aktivistov in funkcionarjev, (Stanojević 1995, 191; Stanojević 1996). Tako sindikate lahko imenujemo članske oziroma množične interesne skupine (Stanojević 1994, 79).

strategijo vključevanja v ekonomsko in socialno politiko države, v dogovarjanju z državo in delodajalskimi organizacijami (Phelan 2007), kajti v to skupino spadajo tudi slovenski sindikati.

4.2 VLOGA IN VPLIV SINDIKATOV SKOZI (NEO)KORPORATIVISTIČNE SISTEME IN SOCIALNO PARTNERSTVO

V kolikšni meri bodo interesi, ki jih zastopajo sindikati, upoštevani, je odvisno od njihove pogajalske moči, ki se odraža v vlogi in vplivu pri oblikovanju in izvajanju neke politike. To pa je, tako Bibič (1997, 120–121), pogojeno z notranjimi viri moči, z družbenim in političnim okoljem, z njihovim ustavnim in pravnim položajem, s tradicijo asociacionizma, z manj ali bolj naklonjeno politično kulturo in pojmovanjem določenega interesa¹⁷. O vlogi sindikatov se največkrat razglablja predvsem v kontekstu (neo)korporativizma, kjer imajo neposreden dostop do odločevalcev in kot trdijo korporativisti, je moč koncentrirana ravno v privilegiranih interesnih skupinah in državi (Fink Hafner 1994a; Fink Hafner 1994b).

Korporativizem oziroma neokorporativizem¹⁸ je, po Kraševcu (1997, 297), »vrsta odnosa, ki omejenemu številu interesnih skupin zagotavlja privilegirani dostop do procesnega oblikovanja politik. Interesne skupine, ki jim je priznan status kompetentnega reprezentanta določenih interesov imajo položaj enakovrednega partnerja in neposreden dostop do vlade«. Lobiranje tu ni potrebno, kajti interesna skupina ima vnaprej rezervirano mesto za vpliv na zakonodajo in vodenje politik z njenega področja, kar ji omogoča sodelovanje pri oblikovanju ciljev, mehanizmov in izpeljavi politike (Krašovec 1997), odločitve pa se sprejemajo konsenzualno, zaradi pravice veta vsake skupine (Zajc 2004, 72). Na podlagi razmerja med interesi interesnih skupin in državo se v procesu oblikovanja politike ustvari javnopolitično omrežje –

¹⁷ Prav tako pa moramo delovanje sindikatov opazovati preko metod, ki jih uporabljajo. Te segajo od prijateljskega prepričevanja, navezovanja medsebojnih stikov, »kamuflaže«, vplivanja na javno mnenje, organiziranje stavk, demonstracij in raznih groženj, pa vse do korupcije (Bibič 1997, 120–121).

¹⁸ Zgodovina korporativnega oziroma neokorporativnega sistema je dolga, saj naj bi začel živeti vzporedno s parlamentarnim, ko so se hierarhične strukturirane interesne organizacije z obveznim članstvom postopoma vključevale v parlamentarno oziroma vladno odločanje (Zajc 2004, 72). Je specifično evropski, z liberalno demokracijo združljiv sistem vpenjanja organiziranih interesov dela (sindikato) in kapitala (združenja delodajalcev) v procese oblikovanja in izvajanja nacionalnih gospodarskih in socialnih politik (Stanojević 1996, 5) in ima po besedah Zajca (2004, 73) precejšnje pozitivne potenciale, ki se lahko aktivirajo predvsem, če prispeva k utrjevanju legitimnosti političnega sistema na področjih, kjer ta težko premaguje nasprotja s preglasovanjem, zaradi česar bi se lahko konflikti še bolj zaostri. Dobiva različne formalne oznake, kot so socialno partnerstvo, tripartitno sporazumevanje... (*ibid.*, 72). Interes pa korporativizem razume kot izraz organizacijske celote, in posameznikov interes je upoštevan ali vrednoten samo toliko, kolikor gradi interes določene skupnosti (Lukšič 2002).

neokorporativistično omrežje, kjer ne gre le za sodelovanje v oblikovanju politike, kot piše Fink Hafner (1994a, 32), ampak so vpletene monopolne interesne skupine dolžne tudi skrbeti za uresničevanje (implementacijo) dogovorjene politike.

Primer takega odnosa je socialno partnerstvo, kjer se srečujejo predstavniki dveh različnih interesnih skupin (delodajalci in delojemalci) in vlade (Krašovec 1997, 297). Socialno partnerstvo oziroma socialni dialog, ki obstaja na formalni in neformalni ravni, je ena od kolektivnih pravic, preko katere sindikat izvaja svoj vpliv ali drugače izvaja varstvo kolektivnih interesov (Novak in drugi 1992, 158). Socialno sporazumevanje – usklajevanje se je uveljavilo, ker se želi zagotoviti stabilnost sistema – pozitivna stran socialnega sporazumevanja je doseganje socialnega miru, ki ima vpliv na ekonomsko stabilnost države, saj se skozi socialno sporazumevanje minimizira konflikte in tako je sistem bolj stabilen (Vrhovec 2009). Izredno koristen je socialni dialog na nacionalnem nivoju pri iskanju nujnega ravnotežja med makroekonomsko stabilnostjo, pri rasti zaposlenosti in pri zagotavljanju varstva najbolj ranljivih skupin (Rychly 2009). Prav tako pa tudi na subnacionalni ravni, kjer imamo kot del »socialne« Evrope tako imenovani evropski socialni dialog¹⁹, ki podpira ekonomski in socialni razvoj njenih članic, njihovo povezanost in medsebojno solidarnost ter ustvarja povezavo z nacionalnimi sistemi industrijskih razmerij (Šaman 2005; Karlhofer 1999).

Povezavi korporativizma in sindikalizma se po Cameronovi (v Vehovar 1994, 49) opredelitvi moči delavskega gibanja ni mogoče izogniti. Močno delavsko gibanje s centraliziranimi sindikalnimi organizacijami tako že po definiciji predpostavlja vzpostavitev korporativističnih razmerij²⁰. Vendar pa Grant poudarja da se »večvrednost« korporativističnega koncepta sooča z razblinjanjem iluzij o njem kot idealnem vzorcu razmerij med interesnimi skupinami in vlado (Grant v Fink Hafner 1994b, 167). Tudi ne pomeni, kot piše Danica Fink Hafner (1994a), da se pojavljajo sindikati le skozi neokorporativistična razmerja, saj empirične raziskave kažejo, da poskušajo vplivati tudi drugače, na manj institucionalizirane načine. Vendar pa je kljub kritikam in skorajšnjemu zatonu (Karlhofer 1999) socialno partnerstvo še vedno glavni

¹⁹ Rezultat procesa razvijanja socialnega dialoga na evropski ravni, t.i. evrokorporativizem je evropski svet delavcev kot nova realnost na prizorišču evropskih industrijskih razmerij (Šaman 2005). Vendar so to potrebo po organizaciji na strani sindikatov zaznali dokaj pozno, šele leta 1969 v Haagu (Karlhofer 1999).

²⁰ Ravnotežje moči med delom in kapitalom je pogoj vzpostavitve razmerij, ki omogočajo nastanek stabilnih korporativističnih aranžmajev, kar kažejo primeri nordijskih držav in Avstrije (Vehovar 1994, 49).

vzvod uveljavljanja interesov sindikatov v državah s korporativističnim sistemom, kjer pa se ne glede na zgodovino korporativističnega sistema in s tem zagotavljanje pomembnosti sindikatov preko socialnega partnerstva, vloga sindikatov spreminja.

4.3 IZZIVI SINDIKATOV DANES

Za zagotavljanje svojih interesov morajo sindikati ohraniti svojo pozicijo oziroma jo redefinirati²¹ v duhu sprememb, ki se dogajajo v družbi. Nove tehnologije in napredek vedno bolj krčijo razdalje in brišejo meje ter s tem spreminjajo družbo in ustaljene prakse. Globalizacija, fleksibilizacija, deregulacija, liberalizacija, privatizacija, individualizacija itd. so postali del vsakdanjika. Slednje je prineslo, kot ocenjujejo strokovnjaki (The Social Sciences 2006; Phelan 2007, 21), zmanjševanje delovne sile, deregulacijo trga dela, vedno več podjetij, kjer se delavci nesindikalizirajo, privatizacijo industrije, migrante in ženske na delovnem mestu, okoljske tematike, tematike upokojevanja itd.. To so samo nekatere teme, s katerimi se soočajo tudi sindikati, kar v času globalizacije predstavlja težavo pri graditvi in ohranitvi sindikalne strategije (The Social Sciences 2006; Phelan 2007, 21). Zavaljo svojega obstoja se morajo na spremembe odzvati tako posamezniki kot organizacije, torej tudi sindikati, ki, kot piše Union Renewal (2004), ne smejo ostati brezbržni do teh sprememb in se morajo z njimi spoprijeti. Tradicionalne oblike delovanja so postavljene pod vprašaj, že doseženi cilji pa pod preizkušnjo ponovnega pogajanja. Ponovno se vedno težje sliši glas delavcev (*ibid.*).

Zgoraj naštete dejavnike, ki predstavljajo največji izziv pri redefiniranju sindikatov, njihove moči in pozicije, lahko smiselno kategoriziramo. Tako bom spremembe gledala skozi *neoliberalizem*, katerega posledica so *nove vrste delavcev*, ki pa se niso našli znotraj sindikalnih načel – zato prihaja do *upada identifikacije*, ki se odraža tudi v spremembi *članstva sindikatov*. Vse te težave se najbolj odražajo pri *mladih*, ki glede na zgornje dejavnike v največji meri predstavljajo tiste nove vrste atipičnih delavcev, apatičnih do sindikatov. Na koncu bom dodala še dejavnik *globalizacije* in nujnost nadnacionalnega povezovanja sindikatov. Vsi ti dejavniki so močno povezani z organizacijsko močjo in področjem delovanja delavskega gibanja, zato jih bom sproti ob obravnavi povezala s Cameron-ovimi (v Vehovar 1994, 54) dejavniki organizacijske

²¹ Sindikati, po Phelanu, po celem svetu izgubljajo vpliv tako na tradicionalnih področjih (plače, ure in delovni pogoji) kot tudi izgubljajo sposobnost izpostavljanja širših zahtev (demokracija, državljanske svoboščine in redistributivnost) (The Social Sciences 2006; Phelan 2007, 21).

moči in področjem delovanja delavskega gibanja. Na koncu bom poskušala evidentirati in povzeti možne smernice prihodnjega razvoja sindikatov.

Pod taktirko ekonomski načel so se sindikati, po zlomu povojne bipolarne ureditve, ob koncu 20. stoletja, znašli brez opore socialne demokracije (ta je sindikatom nudila strateško orientacijo ter ideološki in politični okvir)²² (Stanojević 2004, 3). Trendi razvoja težijo k neoliberalnim idejam, torej ekonomski logiki odprtega trga, kar naj bi prineslo gospodarski napredek. Vse bolj poskuša ohromiti poseganje države v delovanje trga, s tem tudi delovanje celotnega socialnega partnerstva, posledično sindikatov. Država se je kot socialni korektiv poskušala vse manj vmešavati. Tako je tudi pomen in obseg socialnega partnerstva in obstoj shem za delavsko participacijo pri odločanju zmanjšan, kar je po Cameronu (v Vehovar 1994, 54–55) ukinjanje organizacijske moči delavskega gibanja. Neoliberalne ideje zmanjšujejo moč delavskega gibanja v želji podrejanja le ekonomskim načelom (brez upoštevanja socialnih načel). Vendar socialno partnerstvo v času trenutne svetovne gospodarske krize ponovno pridobiva na pomenu. To lahko podkrepim s poročilom Evropske komisije, ki kaže, da imajo v Evropski uniji (v nadaljevanju EU) kolektivna pogajanja (kljub nekoliko znižanemu članstvu v sindikatih) še vedno pomembno vlogo. EU pri reševanju gospodarske krize lahko pomaga strukturiran dialog med predstavniki delavcev in delodajalcev in kot je dejal evropski komisar za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti Vladimír Špidla (v Europe Direct Nova Gorica 2009): »Uresničitev evropskega načrta za oživitev gospodarstva ter strategije za rast in delovna mesta ni možna brez vključenosti socialnih partnerjev.«.

Globalizacijski trendi, v želji po konkurenčnosti, narekujejo delodajalcem še naprej individualiziranje zaposlitvenih odnosov, zmanjšanje mezd ter postavljanje pogojev in okolja dela s čim nižjimi stroški. To prinaša s seboj nenehno nove oblike zaposlitev in s tem nove vrste delavcev, kar prizadene predvsem mlade, ki vstopajo na trg dela. Le ti so, tako Lukič (2008), dandanes v Sloveniji kot tudi drugod ujeti v izjemno občutljivo

²² Socialna demokracija, je po zlomu komunizma ostala brez svojega tradicionalnega integratorja – antikomunizma (Stanojević 2004, 3), sindikati pa brez tradicionalno dobro utečenih ideoloških in političnih okvirov, ki so jim skozi desetletja zagotavljali orientacijo, notranjo integracijo in tudi legitimacijo, ki je praviloma močno presežala njihovo članstvo. (Stanojević 2004), saj so poleg tega sindikati bolj predstavljali državne interes kot pa delavske (Phelan 2007). Splošno upadanje članstva v sindikatih v zadnjih dvajsetih letih v vzhodnih državah Evrope po padcu železne zaves, potrjujejo tudi podatki FedEE za Poljsko, kjer je današnja 14 odstotna (po podatkih Fulton-a (2009) 16 odstotna) sindikaliziranost pravi odraz kontrasta tega v času Sovjetske zveze, ko so bili skoraj vsi delavci sindikalizirani (FedEE).

ravnotežje med socialno varnostjo in ekonomsko učinkovitostjo trga delovne sile in v tem trenutku je tehtnica na strani ekonomske učinkovitosti. Za izostritev slike je dobro pogledati podatke, ki kažejo, da je razširjenost začasnih zaposlitev še posebej velika med mladimi (15 – 24 let). V večini držav je delež začasnih zaposlitev med mladimi večji kot med ostalimi zaposlenimi (*ibid.*). Prav tako je stopnja brezposelnosti mladih do 25 leta starosti visoka, v EA16 19,9% in 20,3% v EU27 (leto poprej je bila za dva odstotka nižja). Hkrati se je opazno tudi povečalo število brezposelnih v starosti 25 – 30 let (Lukič na Zaključni konferenci I know my rights! 2010), kar posledično sili mlade v sprejemanje začasnih zaposlitev.

Nove oblike dela pomenijo nastanek nekega »novega delavskega sveta«, še posebej na margini, ki uhaja procesom garantiranega dela. Te delavce imenujemo periferni, prekerni, migrantski, sezonski, tudi črni in študentski delavci. Le-ti se težko identificirajo s sindikati in njihovo »ideologijo« zaščitnika, ker so bili (ali so še) tudi s strani njih prezrti²³. Po Stanojeviću (2004, 2) so se sindikati ob prelomu stoletja znašli v vlogi interesne skupine, ki ščiti interese vse ožjih skupin tradicionalnih industrijskih delavcev. Conor in Hall-Jones (2005) trdita, da so prioritete starih industrijskih odnosov izginile in da se novi alternativni modeli sindikatov šele razvijajo. Tako smo soočeni z neredom v ad hoc obliki. Uspešnost in prenosljivost različnih modelov prenove sindikatov med državami je negotova in sindikalne strategije se morajo razvijati v skladu z njihovim nacionalnim kontekstom (Cadden in Hall-Jones 2005; Phelan 2007, 16). Izkazuje se potreba po razvoju novih strategij, ki bodo upoštevale zahteve globalizacije in uporabile njene priložnosti. To bo mogoče le, ko bodo sindikati imeli jasno vizijo svoje vloge v družbi in ko si bodo začeli prizadevati doseči pravičnost za vse delavce po vsem svetu (The Social Sciences 2006). Tako danes še ni pravih rešitev za povečanje identifikacije »novih delavcev« s sindikati.

Vsi zgoraj našteti razlogi od uveljavljanja neoliberalnih politik do tega, da so postali delavci skeptični glede sindikatov (The Global Union Research Network), pa vse do sprememb, ki jih prinaša globalizacija in deindustrializacija (The Social Sciences 2006), se odražajo v stopnji sindikaliziranosti (glej Graf A.1). Obseg sindikalnega članstva glede na celotno delavno silo pa po Cameronu (v Vehovar 1994, 54) predstavlja prvi

²³ Sindikati v preteklosti niso imeli veliko posluha za spremembe v strukturah zaposlovanja, za kar so, piše Stanojević (2004, 2) tako številni segmenti trga delovne sile oziroma delovne populacije (periferna delovna sila) ostajali nesindikalizirani.

dejavnik organizacijske moči delavskega gibanja²⁴, ali kot piše Steinbacher (2007): »Za svoje uspešno delovanje pač potrebujejo dovolj veliko mero pogajalske moči, to pa jim primarno predstavljajo člani, ki jih zastopajo«. Članstvo predstavlja poleg pogajalske tudi mobilizacijsko moč, kot skrajno akcijo, in financiranje, saj se povečini sindikati financirajo preko članarine, ki je neposredno povezana s številom članov. V večini razvitih držav so se na prelomu tisočletja, tako Stanojević (2004, 1), soočili s stagnacijo in/ali upadanjem članstva. Če pogledamo statistične podatke, vidimo, da je članstvo v sindikatih v državah članicah EU zelo različno – od le 8%, pa vse do 80% (Europe Direct Nova Gorica 2009). Vendar pa FedEE (Združenje evropskih delodajalcev) ocenjuje, da bo povprečni nivo sindikaliziranosti po EU še padel (Federation of European Employers), kar pa ne potrjujejo podatki raziskave Labour Research Department (LRD) in European Trade Union Institut (ETUI) iz leta 2009, ki je pokazala, da se v treh letih niso pokazale drastične spremembe²⁵ (Fulton 2009).

Tudi v času gospodarske krize analize kažejo, da članstvo v sindikatih v teh obdobjih predstavlja strošek in tveganje (izguba delovnega mesta) kar praviloma močno presega koristi, ki jih posameznik od sindikata ima (Stanojević 2004, 2). Vendar je potrebno poudariti, da trendi to teorijo v trenutni ekonomski in gospodarski svetovni krizi, ki je nastala konec leta 2008 in v začetku 2009 in še vedno traja, v določeni meri tudi podirajo. Tako Rychly (2009) priznava, da je efekte trenutne krize težko napovedati, a iz različnih koncev sveta so znaki jasni – splošni občutek negotovosti in potreba po solidarnosti lahko vodita v včlanjevanje v sindikate, v večjo participacijo in večjo aktivnost sindikatov²⁶. Torej bi ta kriza lahko bila priložnost za sindikate, da povečajo svojo avtoriteto in veljavo ter pritegnejo nove člane (*ibid.*).

²⁴ Vsekakor je članstvo ključni indikator moči, vendar pa se v praksi kažejo tudi odstopanja. Primer Španije, kjer je podpora sindikatom izkazana preko visokega števila glasov, ki jih prejmejo na volitvah v delavski zbor; in Francije, kjer so sindikati nemalokrat pokazali svojo zmožnost mobiliziranja delavcev za stavke in demonstracije z velikim učinkom, kljub izredno nizkemu številu članstva (Fulton 2009).

²⁵ Najvišja stopnja sindikaliziranosti je prav v skandinavskih državah (Finska in Švedska imata z 71% sindikaliziranosti najvišjo stopnjo, sledi Danska (glej Tabelo A.1)), medtem ko pa je najnižja stopnja sindikaliziranosti v Franciji, le 8% (glej Tabelo A.1). Povprečna stopnja sindikaliziranosti, brez upoštevanja Norveške pa je 24% (Fulton 2009). Kljub velikim razlikam v stopnji sindikaliziranosti med Evropskimi državami, pa razlike v spreminjanju le te niso tako velike, poudarja Fulton (2009), in zaznava povečanje članstva le v 8 državah članicah EU (Belgiji, Cipru, Irski, Italiji, Luksemburgu, Malti, Norveški in Španiji).

²⁶ Tako Rychly (2009) navaja povišanje stopnje sindikaliziranosti v Združenih državah Amerike v letih 2006 in 2007 in novice o pridruženju delavcev sindikatom v podjetjih, ki jim preti grožnja stečaja v mnogih evropskih deželah. Poleg tega je narasla vloga sindikatov med krizo v očeh mnogih politikov in drugih avtoritet.

Zaradi vedno večje globalne povezanosti je nujno potrebno nadnacionalno povezovanje, saj se negativnim posledicam globalizacije ni mogoče zoperstaviti na nacionalnem nivoju, ampak je potrebno, kot pravi Phelan (2007, 14), da sindikati refokusirajo svojo energijo v internacionalne institucije. Ravno organizacijska struktura (enotnost ali fragmentiranost) delavskega gibanja pa je po Cameronu (v Vehovar 1994, 45) drugi dejavnik pri opredelitvi organizacijske moči. Danes je tako bolj pomembna struktura na nadnacionalni ravni, ki se že kaže na nivoju EU – primer ETUC²⁷. Po Cameronu (v Vehovar 1994, 45) pa je pomemben še en dejavnik, ti. posvetovanje s sindikati, nadzorovanje in organiziranje v konfederacije, pri čemer se na nadnacionalni ravni pojavlja problem, kot navaja Waddington (v Phelan 2007, 28), da postajajo v konfederacijah vse bolj dominantni veliki sindikati, ki jih je le za prgišče, in zato manjši sindikati nimajo veliko vpliva in posledično vidijo le malo pozitivnih stvari za priključitev tem konfederacijam, kar zmanjšuje moč konfederaciji dela(vstva).

Na vse zgoraj opisane izzive sprememb se sindikati odzivajo z novimi strukturami, novimi strategijami, novim internacionalizmom ali novimi sindikalno-menedžmentskimi odnosi, ki se šele razvijajo in pojavljajo v ad hoc obliki. Noben model se ni izkazal za zmagovalnega (Cadden in Hall-Jones 2005), zato se rešitve še vedno iščejo. Najbolj rožnate potenciale za prihodnost oziroma strategije oživljanja sindikatov pa Phelan (2007, 22–32) vidi v *sorazmernem unionizmu socialnega gibanja* (kjer naj bi sindikati svoje vizije iz ozkega fokusa na delavstvo razširili v širšo skrb za socialno pravičnost), *organizacijskem modelu* (ki predvideva prerazporeditev sindikalnih resursov iz zagotavljanja preskrbljenosti v širjenje članstva), *organiziranju tistih, ki so bili tradicionalno izključeni ali podreprezentirani v sindikalnem gibanju*, *sindikalni restrukturaciji* (spojitev, redifiniranje pravnih meja, spremembe v sindikalnem vodstvu – demokratizacija, redifiniranje reprezentativnosti in alokacije resursov), in *internacionalni solidarnosti* (že od samega začetka so sindikati imeli internacionalno komponento – Internacionale). Nekatere od rešitev se počasi že uveljavljajo v realnosti, vendar preprosta formula ne obstaja. Ni pa razloga za črne misli, pravi Phelan (2007, 16–33), da bi pojemanje sindikaliziranosti pripeljalo do točke neznatnosti. Sindikati bodo še naprej igrali pomembno vlogo kot tisti, ki zagovarjajo

²⁷ ETUC (Konfederacija Evropskih sindikatov) je evropsko sindikalno združenje, ustanovljeno leta 1973, ki danes predstavlja 82 sindikalnih organizacij iz 36 evropskih držav in še 12 industrijskih federacij (European Trade Union Confederation; Karlhofer 1999). Njeni polnopravni član je tudi ZSSS od leta 1999 (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije)

interese svojega članstva in širše interese, kot promotorji socialne pravičnosti in demokracije. Skozi zgodovino se je izkazalo, da se je kapaciteta sindikatov sposobna prilagoditi, tako da bo glas delavcev zopet uslišan in se bo njihova moč ponovno uveljavila (*ibid.*).

4.4 SINDIKATI IN SOCIALNO PARTNERSTVO V SLOVENIJI – RAZVOJ IN IZZIVI

Za obravnavano tematiko je potrebno analizirati potek razvoja sindikatov na slovenskih tleh, kjer so se sindikati pojavili že konec 19. stoletja, kot del avstrijskih sindikatov²⁸ (Predstavitvena brošura ZSSS; Novak in drugi 1992, 14), a v obdobju nastajanja države Slovenije je bila njihova glavna značilnost močna fragmentacija, katere najpomembnejša razsežnost je bila politična polarizacija sindikatov (Stanojević 1996, 299–311). Še več, konfliktna razmerja so se celo prevajala v odprte in pogosto spolitizirane konflikte (Stanojević 1994, 85), ki pa so sredi 90. let, ko so se sindikati osredotočili na kolektivno pogajanje v tripartitnih procedurah, praktično izpuhtela (Stanojević 2007, 354). Prav sindikalni pluralizem je bil vzrok šibkosti centralnih pogajanj pri nas²⁹ (Stanojević 1994, 86); kjer sindikati nimajo reprezentativnega monopola, niso centralizirani in obstajajo različni sindikati (Haller 1997, 270), slednji niso močan politični dejavnik. To lahko potrdimo preko Cameronovega (v Vehovar 1994, 54) dejavnika moči – enotnost delavskega gibanja. Danes so predstavniki delavcev organizirani v sedmih reprezentativnih konfederacijah sindikatov in več panožnih sindikatih³⁰. Kljub številnim reprezentativnim sindikatom oziroma sindikalnim centralam, pa danes dve konfederaciji pokrivata približno 80% vseh sindikaliziranih delavcev. Tako slovensko sindikalno prizorišče formalno 'obvladujeta' dve konfederaciji – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju ZSSS) in Konfederacija sindikatov javnega sektorja (Stanojević 2009).

²⁸ Sindikalna svoboda je bila priznana z državnim zakonom Avstroogrške monarhije 7. aprila 1870 (Novak in drugi 1992, 16).

²⁹ Glede na izkušnje razvitih industrijskih družb, je ključni pogoj za učinkovitost neokorporativističnih regulacij visoka stopnja avtoritete sindikalnih central v pozitivni korelaciji z enotno, centralizirano sindikalno strukturo (Stanojević 1994, 86).

³⁰ Konfederacije sindikatov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije Neodvisnost (KS-90), Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS), Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA, Zveza delavskih sindikatov Slovenije – SOLIDARNOST in Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije (KSJS). Poleg konfederacij imamo še 33 panožnih sindikatov, ki so reprezentativni v posamezni dejavnosti ali poklicu (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve), kateri še povečujejo fragmentacijo, a nimajo večje vloge na državni ravni.

Slovenski sindikati so »socialni partner« (glede na delitev po Phelan-u (2007)) oziroma neokorporativni sindikati (po Stanojević-u (2004, 6)), ker se vključujejo v nacionalno ekonomsko in socialno politiko v dogovarjanju z državo in delodajalskimi organizacijami. Socialno partnerstvo in korporativizem v Sloveniji³¹ sta po besedah Lukšiča (1996, 164) vedno bila eden od najbolj močnih političnih doktrin, saj določene začetke lahko najdemo že v enciklikah katoliške Cerkve, po drugi strani pa tudi v jugoslovanskem sistemu samoupravljanja. Po osamosvojitvi se je z ustavo leta 1991 v Sloveniji ustanovil Državni svet, kot pravi Haller (1997, 268–269), prvi steber tripartizma, ki ima v okvirjih političnega sistema le omejene pristojnosti, saj opravlja predvsem nadzorno vlogo s pravico odločilnega veta. Leta 1994 po gospodarski krizi pa se je formaliziral (z dogovorom socialnih partnerjev) še drugi steber tripartizma v Sloveniji, Ekonomsko-socialni svet (v nadaljevanju ESS)³². Ta obravnava probleme na gospodarsko družbenih oziroma ekonomsko-socialnih področjih, predlaga usmeritve, daje mnenja o osnutkih zakonov, najpomembnejše pa je doseganje socialnega sporazuma (Haller 1997, 268–269; Generalni sekretariat Vlade Republike Slovenije). Socialni sporazum se je uveljavil zaradi želje po zagotovitvi stabilnosti sistema (Vrhovec 2009). Vlada in socialni partnerji so s svojim dosedanjim delovanjem tudi že dokazali, da je socialni dialog ena učinkovitejših poti do soglasja o ključnih nalogah in ciljih³³ (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve).

Sindikati v Sloveniji, tako kot drugod po svetu, niso nobena izjema in se prav tako spopadajo z zanje negativnimi posledicami socialnih, političnih, ekonomskih in tehnoloških sprememb sodobne družbe, ter poskušajo na nek način kljubovati in se jim

³¹ Že od začetka šestdesetih let prejšnjega stoletja dalje se je na Slovenskem razvijala zavest o socialnem partnerstvu, ki je prepoznavno obliko dobil v sedemdesetih letih z uvedbo samoupravljanja (Vrhovec 2009).

³² V okviru ESS se določajo osnovni principi, ki naj bi jih pogajalci dosegli s pogajanja, predvsem pa nastopa kot vmesni člen med sistemom interesnega povezovanja in parlamentarnim sistemom (Kocmur 1995, 232). Od 19. aprila 2007 deluje po spremenjenih in dopoljenih pravilih s katerimi se je na novo uredilo članstvo – število članov se z dosedanjih 15 zvišuje na 24 oziroma trikrat osem, odnos med partnerji (sindikati, delodajalci in vlado) pa ostaja nespremenjen – enakopraven, saj ima vsak od partnerjev pri glasovanju le en glas (Spremembe in dopolnitve pravil delovanja Ekonomsko-socialnega sveta; Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2007).

³³ Prvi poskus za doseg socialnega sporazuma je bil v letih 1991 in 1992 (predavanja Krašovec – Sodobni upravniki sistemi). Zaradi nestrinjanja socialnih partnerjev je bil pri prvem socialnem sporazumu leta 1994 sprejet le poseben del socialnega sporazuma – dogovor o plačni politiki v gospodarstvu v letu 1994 (Vrhovec 2009). Sledili so socialni sporazumi v letih 1995 in 1996. V obdobju od 1997 do 2003 so potekala pogajanja, vendar do podpisa sporazuma ni prišlo. Socialni sporazum je bil nato podpisan za obdobje 2003–2005. Zadnji za obdobje 2007–2009 pa je konec leta 2009 prenehal veljati (Uradni list RS, št. 93/2007). Pred iztekom le-tega so se že oktobra 2009 člani ESS dogovorili, da bodo začeli pogovore za sklenitev novega dogovora, ki bo nasledil veljavni socialni sporazum (Delo.si 2009), vendar do sklenitve še ni prišlo.

prilagoditi. Z grožnjami neoliberalnih reform se je Slovenija soočila leta 2004 po nastopu desnosedinske vlade, ki je podpirala ideje mladih neoliberalnih ekonomistov, ki so ogrožale delavske interese (podaljšanje delovne dobe, spremembe v davčnem in zdravstvenem sistemu itd.). Te ideje so fragmentirane sindikate še bolj združile in enotno so v protestih nastopili proti vladnim reformam leta 2005 in 2007, ko jim je uspelo mobilizirati ogromno množico ljudi in zahteve delavstva so bile uslišane (Stanojević 2007, 358–359; Kopusar in Zupančič 2007; Rotar 2009).

Vendar pa so globalizacijski trendi kljub neuspehu uveljavitve neoliberalnih reform prinašali nove oblike dela, s tem pa nove vrste delavcev in posledično vedno večji upad tudi v identifikaciji teh delavcev s sindikati. Sindikati, tako Stanojević (2004, 5), pa svoje strukture niso prilagajali spremembam strukture zaposlenih. Rezultat tega je interesna fragmentacija, močne interesne cepitve med različnimi skupinami zaposlenih in »balkanizacija« medsindikalnih razmerij (*ibid.*). Članstvo se stara in upada (*ibid.* 10). Strukturne spremembe delovne sile se najbolj odražajo ravno pri mladih (kar je poudarjeno že zgoraj). Slednji so se prisiljeni prilagajati tržnim načelom in sprejemati atipične oblike zaposlitve in to se odraža v apatičnosti do sindikatov oziroma nezmožnosti identifikacije z zagovorniki stabilnih oblik dela (in pripadajočim pravicam), ki so njim »nedostopne³⁴«. Dejanska slika o deležu mladih v sindikatih odraža prav to, saj je glede na javnomnenjsko raziskavo Mladi in sindikati v Sloveniji mladih članov sindikata le dobra desetina³⁵. Izhajajoč iz rezultatov raziskave se mladi včlanijo v sindikat takrat, ko se jim zdi, da je status njihove zaposlitve dokaj stabilen (Močnik Kožič 2010). Željo po vključevanju sindikatov³⁶ na področje mladih in njihove prve zaposlitve kažejo razni kongresi in seminarji na temo mladi in sindikati tudi na slovenskih tleh. Eden takih dogodkov je bila konferenca I Know my rights (odvijala se je maja 2010), kjer so prisotni sindikalisti, tudi iz tujine – Finske (Mikko Koskinen, STTK) in Hrvaške (Dijana Šobota, SSSH), ter iz slovenske konfederacije sindikatov ZSSS, zatrjevali, da so tematike mladih in študentov sedaj tudi njihove tematike (Zaključna konferenca I know my rights! 2010). Izpostavlja se, da mladi nimajo zadosti

³⁴ Dr. Kurnik (v Kopusar 2010) poudarja, da kar okoli 80 odstotkov mladih začne delati preko atipičnih oblik zaposlovanja, kot so študentsko delo, zaradi česar že na začetku nimajo možnosti za sindikalno delovanje.

³⁵ Za primerjavo po ocenah (uradni statistični podatki ne obstajajo, kar nemalokrat predstavlja težavo) je na Hrvaškem število mladih članov v sindikatih okoli 8 odstotkov (Zaključna konferenca I know my rights! 2010).

³⁶ Kljub temu, da so po besedah Semoliča v ZSSS svoje vrste lani okrepili za pet tisoč novih članov, dodaja, da je mladih premalo (Kopusar 2010).

informacij o sindikatih, njihovem delovanju in pravicah ob prvi zaposlitvi, vendar pa izkazujejo interes po teh informacijah in posledično tudi interes po vključevanju v sindikate (Koskinen, Šobota, Lukič na Zaključni konferenci I know my rights! 2010; Walsh 2009), zato sindikati že iščejo načine pristopa k mladim (preko šol, seminarjev, stojnic itd.). Javnomnenjska raziskava Mladi in sindikati je prišla do ugotovitev, da tisti, ki še ne vedo, ali se bodo včlanili v sindikat, najpogosteje navajajo ravno, da nimajo dovolj informacij o sindikatih ali pa o tem še niso razmišljali (Močnik Kožič 2010). Glede mnenja mladih o sindikatih pa Walsh (2009) v Veliki Britaniji ugotavlja, da je realnost pri mladih taka, da mladi preprosto nimajo mnenja o sindikatih, medtem ko imajo v Sloveniji, po ugotovitvah Močnik Kožič-eve (2010), sindikati pri večini mladih prej negativen prizvok³⁷ (glej Graf A.2). Tako je najprej potrebno spremeniti mnenje mladih o sindikatih preko informiranja. Pri tem pa se izpostavlja nova, kadrovska težava sindikatov, saj niti največja sindikalna centrala v Sloveniji nima dovolj zaposlenih, ki bi se posvečali le mladim. Tako v pogovoru g. Lukič in ga. Pernat Lesjak (Priloga F) izpostavljata, da nimajo dovolj zaposlenih za to področje. Če bi želeli storiti na področju mladih toliko, kot je interes, bi potrebovali še en celoten oddelek. In četudi bi po mnenju sodelujočih v javnomnenjski raziskavi Mladi in sindikati za izboljšanje položaja mladih v Sloveniji morala narediti največ država, sistem, politika ter vlada, pa se jih kar 7,1% strinja, da bi za izboljšanje položaja mladih morali narediti več tudi sindikati (Močnik Kožič 2010). Ta miselnost se je ponekod v tujini že uveljavila med sindikati, saj kot pravi Walsh (2009) – predstavnik Konfederacije sindikatov v Veliki Britaniji (Trade Union Confederation): »Mi moramo v prihodnosti razviti aktivnosti, ki bodo naredile sindikate bolj atraktivne za mlade ter s tem začeti vključevati medse mlade«.

Članstvo v sindikatih pa ne le da se stara in vedno manj odraža zaposlitveno strukturo ampak se tudi zmanjšuje. Svetovni trend padanja članstva je brez izjeme zajel tudi Slovenijo, saj po Steinbacher-ju (2007), razvoj sindikalizma pri nas ni nobena posebnost, ampak bolj ali manj sledi procesom, ki se dogajajo v svetovnem merilu. Skladno z globljimi strukturnimi spremembami trga delovne sile/zaposlovanja in s temi novejšimi kontekstualnimi pritiski so sindikati v Sloveniji po dramatičnih spremembah v zgodnjih 90. letih ter več kot desetletni stabilizaciji (na sorazmerno visoki stopnji

³⁷ Sindikati so drugi (za vlado) najbolj negativno cenjen pojem med anketiranimi. Dobra polovica sodelujočih z delom sindikatov ni zadovoljna ali pa se niso mogli spomniti, kaj sindikati delajo dobro. Zaposleni praviloma zavzamejo jasno stališče do sindikata, medtem ko največ neopredeljenih predstavljajo najmlajši anketiran (starost od 15 – 19 let) (Močnik Kožič 2010).

sindikaliziranosti), v najnovejšem obdobju zopet začeli naglo izgubljati članstvo (Stanojević 2009). Stopnja sindikaliziranosti je v obdobju petnajstih let degradirala iz 60% (iz obdobja po osamosvojitvi) na 40% (leta 2005³⁸), pa je bila v primerjalnih pogojih še vedno visoka (Stanojević 2007, 359). Danes pa povprečna stopnja sindikaliziranosti slovenskih delavcev znaša približno 30%, po drugih ocenah pa samo še 26%³⁹ (Kopušar 2010). Delež sindikaliziranega delavstva sorazmerno hitro upada. Sindikalizacija znotraj sektorja javnih storitev narašča, vendar ne v obsegu, ki bi lahko nadomestil izgube članstva v klasičnih industrijskih panogah. (Stanojević 2009).

Rešitve težav članstva so se sindikati po mnenju Stanojevića (2004, 10) lotili na napačen način – z monopoliziranjem pravic le za svoje člane. Kot še poudari, sindikati ne potrebujejo članov na sploh, temveč predvsem člane, ki razumejo solidarnost in ki na solidarnost reagirajo. To pa zato, ker naj bi bilo v interesu sindikatov, da izbojujejo enako zaščito za vse zaposlene (*ibid.*). Poleg tega pa slovenski sindikati ne prepoznajo svoje vloge v okviru zagotavljanja vseživljenjskega svetovanja in so še vedno usmerjeni predvsem k plačni politiki in drugim zadevam, ki se neposredno vežejo na delovno mesto (Kopač 2008). Torej morajo začeti slediti svetovnim trendom prilagajanja in prenove, če želijo pritegniti članstvo in zares učinkovito opravljati svoje temeljno poslanstvo, v novem kontekstu. Začeti morajo vključevati nove teme⁴⁰ (Stanojević 2004)), spremljati in zagovarjati interese različnih skupin delavcev na trgu dela, spremembam prilagajati sindikalno dejavnosti in aktivnosti ter graditi na strategiji, ki bo dolgoročno vzdržna. Pri tem je najpomembnejši strateški temelj usmeriti se k izobraževanju, izpopolnjevanju, usposabljanju, čim tesnejšemu povezovanju z drugimi akterji na trgu dela ter nenazadnje tudi k motivaciji samih delavcev (Franca 2009).

Slovenski sindikati še vedno posedujejo kar visoko mobilizacijsko kapaciteto, kar so dokazali leta 2005 na demonstracijah (Stanojević 2007, 259) in prav tako novembra leta 2007 na enem največjih protestnih shodov delavcev v Sloveniji (Kopušar in Zupančič 2007). Še imajo veljavo in ostajajo vitalni del slovenskega sistema, in ne glede na

³⁸ Bolj natančno, je bila še leta 2002 stopnja sindikaliziranosti 41,3% (Stanojević 2004, 3), medtem, ko podatki kažejo, da je bilo leta 2005 v sindikate vključenih že nekaj manj kot 40% delavcev (Europe Direct Nova Gorica 2009).

³⁹ Pri podatkih o stopnji sindikaliziranosti v Sloveniji iz tujine prihaja do odstopanja in še vedno navajajo visok delež iz preteklih let (glej Tabelo A.1) (Fulton 2009).

⁴⁰ Nove legitimne sindikalne teme Stanojević (2004, 6–8) vidi v temi kakovosti življenja delavcev – v statistikah nesreč pri delu, statistikah najbolj razširjenih bolezni, podatkih o prehranjevanju in prehranjevalnih navadah, statistikah o brezposelnih in strukturno brezposelnih, mladih iskalcev zaposlitev in nizke natalitete.

pozicioniranost oblasti, bodo imeli spoštovanje tudi v prihodnosti, trdi Stanojević (2007, 359). Pretekle zasluge pa niso dovolj in tudi sindikati morajo vedno bolj slediti trendom razvoja in se »pomlajevati«. Morda je ena od rešitev skrita prav v večjem vključevanju na področje, ki zadeva mlade (dijake) in trg dela (z zagotavljanjem kadrov), kjer imajo sindikati preko socialnega partnerstva že zagotovljen dostop in vpliv – poklicno in strokovno izobraževanje.

5 POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE

Ideal, ki ga države zasledujejo, je vzpostaviti čim večjo blaginjo za družbo, ki bo temeljila na znanju. Znanje predstavlja enega najpomembnejših stebrov, na katerem se današnja družba gradi in je tudi način za večanje blaginje⁴¹. Izobraževanje in poklicna struktura ter njuna medsebojna povezanost v sodobnih družbah sta ključna dejavnika mednarodnega konkurenčnega položaja in kvalitete življenja prebivalstva ter hkrati tvorita hrbtenico socialne stratifikacije (Ivančič 2008). Institucija, ki prenaša oziroma posreduje znanje, je izobraževalni zavod (šola), ki je, kot pravi Barle Lakota (2002), tudi uradno pooblaščen za to. Prav ta institucionalizacija prenosa znanja daje vtis svetosti posredovanega (*ibid.*). V poklicnem in strokovnem izobraževanju (v nadaljevanju PSI) del izobraževanja predstavlja praktično izobraževanje, ki je v določenem delu »dislociran« iz šole k delodajalcu, kjer se dijaki usposabljujejo z delom. To neposredno obliko preseka sistemov dela in izobraževanja, tako Muršak (2008, 70) predstavlja alternacija⁴². Neposredna povezava izobraževanja s trgom dela v PSI zahteva za zagotavljanje kakovosti tega izobraževanja socialno partnerstvo, ki, tako Dekleva in drugi (2000), preprečuje prevlado partikuliranih interesov ene strani in zagotavlja ustrezne fleksibilne kadre s transparentnimi poklicnimi kvalifikacijami. Ravno to PSI v primerjavi z drugimi vrstami izobraževanja dela posebno, kompleksnejše ter zanimivejše za preučevanje.

5.1 MODELI POKLICNEGA IN STROKOVNEGA IZOBRAŽEVANJA

Večina analitikov deli evropske sisteme izobraževanja in usposabljanja na tiste, ki zagotavljajo splošno šolsko izobraževanje, ter tiste, ki poudarjajo specifično poklicno usposabljanje, ki se tipično izvaja v obliki vajeništva (Ivančič 2008, 56). V Evropi so se z razmahom industrijske revolucije razvili trije klasični modeli PSI (Greinert v Ermenc in Pevec Grm 2006, 157–158):

- *Liberalni tržni model* (primer Velika Britanija): značilen je tržni odnos med funkcionalnimi podsistemi dela, kapitala in izobraževanja. Odnos med ponudbo in povpraševanjem regulira trg, poklicne kvalifikacije so projekcija potreb na trgu in usposabljanje (stroške nosi posameznik) ni pretirano standardizirano.

⁴¹ V kolikor upoštevamo tezo, da je izobraževanje eno izmed orodij države blaginje, podprto s strani mnogih avtorjev (Wilkens v Kelava 2008, 160).

⁴² Alternacija predstavlja način organizacije izobraževalnega procesa, ki vključuje in medsebojno povezuje različna mesta, čas in načine sočasnega in komplementarnega razvijanja kompetenc v praktični in teoretski dimenziji (Muršak 2008, 70).

- *Državno regulirani birokratski (šolski) model* (primer Francija): država določi razmerje med izobraževalnimi potrebami in konkretnim izobraževanjem. Poklicne kvalifikacije so manj vezane na takojšno uporabnost na delovnem mestu in več je verbaliziranega učenja.
- *Dualni korporativistični model* (primer Nemčija): je relativno neodvisen sistem izobraževanja, ki se razvija na osnovi komunikacije med delom, kapitalom in državo. Podjetja so primarno učno okolje za mlade ljudi, ker pa obiskujejo tudi poklicne šole, so podvrženi pravilom splošnega sistema izobraževanja. (*ibid.*).

Druga klasifikacija, ki jo navaja Johann Van Rens (v Tkalec 2000) pa deli PSI na:

- *model vajeništva*, ki temelji na pogodbi med delodajalcem in šolo in se deli na: dualni sistem (podlaga sta individualna pogodba in razpisano učno mesto), sistem pogodb med šolo in delodajalcem, kjer šola pošilja dijake na prakso, mešani sistem (ad hoc vajeništvo);
- *model zaposlitve z usposabljanjem v šoli*;
- *model menjavanja med delovnim mestom in šolo*. (*ibid.*).

Klasifikaciji poklicnega in strokovnega izobraževanja je še več in zgoraj sta predstavljeni le dve izmed njih. Ne glede na to, katero klasifikacijo upoštevamo, Slovenije, zaradi povzemanja različnih praks iz tujine in upoštevanja lastne zgodovine, ne moremo opredeliti tipično pod en model. Lahko pa vlečemo vzporednice predvsem z dualnim modelom.

5.2 POKLICNO IN STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE V SLOVENIJI

Slovenijo bi, v modelu po Van Rens-u, umestila v prvi model z elementi dualnega sistema, ker imamo individualne učne pogodbe (pogodba med delodajalcem in dijakom), prav tako pa v sistem pogodb med šolo in delodajalcem, saj imamo tudi kolektivne učne pogodbe. Glede na klasifikacijo po Greinert-u naš sistem, od leta 2006, ko se ukinja dualna organizacija izobraževanja (Justinek in Škapin 2007, 10), ne sodi več v celoti v dualni model, saj podjetja niso primarno učno okolje. Glede na kriterije ocenjujem, da slovenski sistem PSI zajema tako elemente dualnega⁴³ (še vedno se razvija na osnovi komunikacije med delom, kapitalom in državo in del izobraževanja se še vedno izvaja pri delodajalcu), liberalnega (vloga trga se večja) kot tudi šolskega modela (več verbalnega učenja).

⁴³ Celotno PSI je vezano na pridobivanje znanj v delovnem okolju (mag. Meglič v intervjuju).

Celotno področje poklicnega in strokovnega izobraževanja (redno izobraževanje) v Sloveniji, ki se je oblikovalo na izkušnjah pozitivnih praks iz tujine (Justinek in Škapin 2007; intervju z g. Rozman Zgonc), je zakonsko urejeno z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju ter Zakonom o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. Njegovo načrtovanje, programiranje in izvajanje je urejeno po načelih socialnega partnerstva (Šverc in drugi 2007). Z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur. l. RS 12/1996) leta 1996 (v nadaljevanju ZPSI) je bila uvedena trajna povezanost med šolskim sistemom in trgom dela. Temeljna usmeritev in cilji PSI je zagotavljati takšno poklicno izobrazbo in usposobljenost, ki bo omogočala zaposljivost dijakov/vajencev⁴⁴ (v nadaljevanju dijaki), kar hkrati pomeni, da bodo na trg dela vstopali s pričakovano poklicno kompetenco (Pevc Grm 2000).

V sistemu PSI v Sloveniji so od leta 1996 naprej uvajali novosti, ki so posledica sprememb na trgu dela, uvajanja socialnega partnerstva in približevanja Slovenije EU (Majkus 2000). »Prenova je dokončno uveljavila posebnosti poklicnega in strokovnega izobraževanja, ki ga opredeljujemo kot samostojen organizem: socialno partnerstvo (povezovanje izobraževanja in dela), preglednost kvalifikacij in mednarodno mobilnost, nenehno odzivnost na potrebe trga delovne sile ter različne oblike praktičnega izobraževanja in usposabljanja ter pridobivanja spretnosti« piše Majkus (*ibid.*). Raznolika programska ponudba⁴⁵, pri oblikovanju katere sodelujejo socialni partnerji, omogoča visoko prehodnost med programi v srednješolskem izobraževanju, kar Slovenijo uvršča visoko med države EU. Dijaki vstopajo v PSI po osnovni šoli s 15 leti (Šverc in drugi 2007, 65–77). Od vseh vpisanih otrok v prvi letnik, se jih povprečno malo manj kot 60% vpiše v programe za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe (podatki iz zadnjih treh let). Od tega se malo več kot 36% otrok vpiše v srednje strokovno in drugo tehniško izobraževanje (STSI), preostalih 24% pa se vpiše: v nižje poklicno izobraževanje (NPI – 1,2%), v srednje poklicne izobraževalne programe (SPI– 14,5%) in srednje poklicno-tehniške programe (PTI – 6,2%) (podatki vpisa v

⁴⁴ Do spremembe Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur. l. RS 76/2006) leta 2006 so se dijaki v dualnem sistemu izobraževanja imenovali vajenci. Vsi udeleženci nižjega, srednjega poklicnega ali srednjega strokovnega izobraževanja so sedaj dijaki, navajata Justinek in Škapin (2007, 10).

⁴⁵ Izobraževalni programi za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe v Sloveniji so izobraževalni programi nižjega poklicnega (praviloma 2 leti in pol izobraževanja) in srednjega poklicnega izobraževanja (praviloma 3 leta izobraževanja), srednjega strokovnega izobraževanja (4-letno izobraževanje – tehniško in strokovno izobraževanje, ali po končanem 3-letnem izobraževanju še 2-letno izobraževanje – poklicno tehniško; ali enoletni poklicni tečaj po končani gimnaziji) ter nadaljevanje izobrazbe na višjem strokovnem izobraževanju (2 leti izobraževanja) (Šverc in drugi 2007, 65).

šolsko leto 2009/2010 - glej Graf A.4; za boljši pregled med vrstami izobraževanja glej Sliko A.1). V srednje poklicne izobraževalne programe (SPI), kjer je število ur praktičnega izobraževanja najvišje, se zadnja leta vpisuje okrog 15% otrok. V tem obdobju se razmerje vpisa dijakov po vrstah izobraževalnih programov ni spreminjalo veliko (glej Graf A.5). Primerjava podatkov vpisa iz leta 2007, 2008 in 2009 pokaže, da je za približno odstotek padel vpis v srednje poklicne izobraževalne programe (SPI) in srednje poklicno-tehniške programe (PTI), za kolikor je potem narasel vpis v srednjem strokovnem in drugem tehniškem izobraževanju (STSI) (podatki pridobljeni iz Ministrstva za šolstvo in šport). Ugotavlja pa se, da je vpis v srednje poklicne izobraževalne programe (SPI) iz leta v leto manjši (Dekleva in drugi 2000, 66), kar potrjujejo tudi podatki iz zadnjih treh let. Letos pa se pričakuje, da se bo ta negativni trend obrnil (intervju z mag. Meglič in ocene iz Ministrstva za šolstvo in šport).

5.1.1 Praktično izobraževanje v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji

Praktično izobraževanje je izrednega pomena predvsem pri PSI, saj izhajamo iz tega, da kakovosti v izobraževanju skoraj ni mogoče vzpostaviti, če te kakovosti ustrezno ne ovrednoti tudi trg dela, ki je končni prejemnik outputa in namen tega izobraževanja je ravno povezovanje s trgom dela (Kelava 2008, 157; Pevec Grm 2000). S praktičnim izobraževanjem sta poudarjena razvijanje samostojnosti in prevzemanje odgovornosti za svoje ravnanje (Justinek in Škapin 2007) oziroma kot pravi Muršak (2008, 70) se subjekt v različnih izobraževalnih in delovnih okoljih uči nihanja v procesu dela oziroma proizvodnje. Pomembne so tiste kompetence, ki se pridobijo s praktičnim usposabljanjem, kot so spretnost, odnos do dela, poklicna socializacija itd. (Rozman Zgonc v Kern 2008). Prav zato moramo dijakom omogočiti čim več takih priložnosti, v katerih bodo lahko pridobivali izkušnje za spoprijemanje z resničnimi problemi (Justinek in Škapin 2007).

Zakonodajne spremembe iz leta 1996 so omogočile spremembe v PSI, med katerimi so najpomembnejše: večja vloga praktičnega usposabljanja, sodelovanje gospodarstva v procesu odločanja, socialno partnerstvo – večja odgovornost delodajalcev in bolj raznolike možnost za pridobivanje poklicnih kvalifikacij (Dekleva in drugi 2000, 19). Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur. l. RS 76/2006) iz leta 2006 (v nadaljevanju ZPSI-1) opušča dualni sistem poklicnega izobraževanja⁴⁶, ki je bil uveden

⁴⁶ Zadnja generacija vpisanih v vajeniški sistem je bila v letu 2006/2007 (Rozman Zgonc v Kern 2008).

z ZPSI (Ur. l. RS 12/1996) leta 1996 in odpre možnosti za sodobnejši ter fleksibilnejši način oblikovanja in izvedbe srednješolskih izobraževalnih programov. Poleg tega v vse programe uvede praktično usposabljanje z delom (Drobne 2010). Namesto praktičnega izobraževanja se ponovno uvede pojem praktično usposabljanje⁴⁷, kar predstavlja, tako Muršak (2008, 70), premik v smeri delitve PSI na dva dela usposabljanja – teoretični in praktični. Sprememba v tej smeri pomeni nerazumevanje alternacije kot načina, ki ga ne moremo deliti na dva dela, pač pa ga je mogoče obravnavati le kot celovit proces (*ibid.*).

Novost v izobraževalnih programih PSI je tudi to, da je 20% kurikula odprtega⁴⁸, kar naj bi spodbujalo šole v intenzivno sodelovanje z okoljem in lokalnimi podjetji (Drobne 2010). Učni izidi so določeni v smislu pridobitve poklicnih kompetenc (povezovanje teorije in prakse, usposabljanje v podjetjih) in nadgradnje ključnih kompetenc in splošnih znanj (Šverc in drugi 2007, 91–92).

5.1.2 Implementacija praktičnega izobraževanja v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji

V 5. členu ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) določa, da »nižje in srednje poklicno izobraževanje izvajajo šole skupaj z gospodarsko družbo oziroma s samostojnim podjetnikom posameznikom ali s posameznikom, ki samostojno opravlja dejavnost (v nadaljnjem besedilu: delodajalec). Srednje strokovno izobraževanje izvajajo šole skupaj z delodajalcem, če je z izobraževalnim programom določeno praktično usposabljanje z delom.«. Izobraževanje v šoli in podjetju pa je enakovredno, kot pišeta Justinek in Škapin (2007, 10–26).

Praktično izobraževanje v PSI poteka kot praktični pouk in kot praktično usposabljanje z delom (v nadaljevanju PUD) pri delodajalcu⁴⁹. Kot je zapisano v ZPSI-1, v 31. členu: »V šoli se izvaja praktični pouk, pri delodajalcu pa praktično usposabljanje z delom.« (ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006). Program PUD se izpelje na podlagi individualnih ali

⁴⁷ Praktično izobraževanje je nadpomenka, ki zajema praktični pouk v šoli in praktično usposabljanje z delom dijakov pri delodajalcih. Termin praktično usposabljanje z delom se uporablja le za tisti del praktičnega izobraževanja, ki ga opravljajo dijaki srednjih šol pri delodajalcu (Justinek in Škapin 2007).

⁴⁸ Po priporočilu sta dve tretjini odprtega dela kurikula namenjeni dodatnim strokovnim modulom, ena tretjina pa dodatnemu praktičnemu pouku, potrebnemu za osvojitvev poklicnih kompetenc (podatki iz MŠŠ).

⁴⁹ Delodajalec mora biti vpisan v register učnih mest za PUD, ki jih vodijo pristojne zbornice – GZS in OZS (19. člen, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006). Delodajalci oziroma njihova združenja objavijo vsako leto, šest mesecev pred pričetkom šolskega leta, razpis prostih učnih mest (28. člen, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006).

kolektivnih učnih pogodb (ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006). Individualno učno pogodbo skleneta delodajalec in dijak oziroma njegov zakoniti zastopnik, medtem ko kolektivno učno pogodbo skleneta šola in delodajalec za tiste dijake, ki niso sklenili individualnih učnih pogodb (praviloma za vsa izobraževalna leta za posameznega dijaka). »Skupni obseg praktičnega pouka in praktičnega usposabljanja z delom se določi z izobraževalnim programom.« (31. člen, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006). Dijakom v srednjem poklicnem izobraževanju pa je zagotovljeno najmanj 655 ur praktičnega pouka v šolskih delavnicah in najmanj 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu. Pri čemer individualna pogodba dijaku omogoča, da opravi pri delodajalcu do 53 tednov praktičnega pouka, saj lahko dijak pri delodajalcu opravlja tudi praktični pouk (Justinek in Škapin 2007, 10; Pevec Grm in Škapin 2006, 29–45).

Načrtovanje in izvajanje PUD temelji na spoprijemanju z dejanskimi delovnimi okoliščinami. Omogočiti mora pridobivanje znanja, ob tem pa še poklicno socializacijo in razvoj osebnostnih zmožnosti ter poklicnih kompetenc z neposrednim opravljanjem dela (Justinek in Škapin 2007, 11–12). Proces tesno povezuje delodajalca z dijakom (*ibid.*). »Pravice in obveznosti šole, dijaka in delodajalca pri praktičnem izobraževanju se določi z učno pogodbo« (33. člen, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006). V nadaljevanju večjo pozornost namenjam dolžnostim delodajalca⁵⁰, ki so določene v 37. členu ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006):

- *»dijaku omogoči usposabljanje za pridobitev poklicne izobrazbe,*
- *skrbi, da bo dijak redno obiskoval šolo in druge obvezne oblike izobraževalnega dela,*
- *dijaku poleg počitnic v skladu s tem zakonom omogoči še najmanj šest prostih delovnih dni za pripravo na zaključni izpit,*
- *dijaku izplačuje dogovorjeno nagrado,*
- *skrbi za varnost pri delu in za zdravje dijaka,*
- *dijaka seznanja s predpisi o varnosti pri delu,*
- *skrbi za dobre medsebojne odnose med delavci in dijaki,*
- *nadzoruje, kako dijak vodi predpisano dokumentacijo o praktičnem usposabljanju z delom,*
- *izpolnjuje druge, s pogodbo dogovorjene obveznosti.« (ibid.).*

⁵⁰ Saj so dijaki napram delodajalcem v podrejenem položaju in kot določa 73. člen ZPSI-1, za pridobitev poklica primorani opraviti obveznosti, ki jih določa izobraževalni program (Ur. l. RS 76/2006).

Pri tem pa Justinek in Škapin (2007, 31) v razlagi te določbe poudarjata, da naj bi bila nagrada⁵¹ dijaku za njegov delovni prispevek k uspešnosti izplačana v skladu s kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti, ter, da naj bi dijaku nalagali le tista dela, ki so določena z izpitnim katalogom. Poleg tega pod priporočili za izvedbo praktičnega izobraževanja predlagata srečanje, kjer naj bi se spoznali in dorekli najpomembnejše stvari, saj bi tako šola, dijaki in podjetja uspešno sodelovali (*ibid.*). Pomembno je, da se razumejo, poznajo medsebojna pričakovanja, možnosti, zadržke, cilje in vsebino. Tu izpostavita dogovor o dnevnem in tedenskem delovnem času dijakov, o delovni obleki, stroških malice, prevoza, mesečni nagradi idr. (Justinek in Škapin 2007, 45).

Pravice dijakov, pa so zapisane tudi v Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti (Ur. l. RS 40/1997). V 37. členu te pogodbe imajo dijaki zagotovilo, da jim bo delodajalec na praksi (obvezni ali počitniški) zagotovil:

- *»plačilo za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe (55. člen),*
- *seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,*
- *zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,*
- *ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,*
- *prehrano med delom«* (Splošna kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti (Ur. l. RS 40/1997).

Slednje mora zadostiti pogojem zapisanim v Zakonu o ratifikaciji Evropske socialne listine (Ur. l. 24/1999), kjer so v 7. členu zapisane pravice otrok in mladostnikov na delu.

Prav tako pa jih v nekaterih določbah ščiti Zakon o delovnih razmerjih (čistopis). Sedmi odstavek 214. člena Zakon o delovnih razmerjih (čistopis) navaja, da se v primerih iz drugega, tretjega in šestega odstavka tega člena, v primerih občasnega ali začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva, uporabljajo določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti (dr. Rajgelj v intervjuju; Zakon o delovnih razmerjih - čistopis).

⁵¹ Ta pravica je eksplicitno zapisana še v 42. členu ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006).

Izvajanje praktičnega izobraževanja, vključno z PUD, je zakonsko dobro opredeljeno. Vendar kljub normativno dobro opredeljenim pravicam in dolžnostim tako dijaka kot delodajalca lahko pričakujemo, da v realnosti prihaja do odstopanj in kršenj zapisanih norm, zato, ker so dijaki (tako kot delavci) šibkejši v odnosu do delodajalca, poleg tega pa še v odvisnem položaju, saj jim prav delodajalec omogoča opravljanje dela obveznosti po programu. Zaznavo kršitev pravic dijakov (neizplačevanje nagrad, malic, odrejanje drugega dela, nezadostna varnost pri delu itd.) so omenili že Dekleva in drugi (2000, 59) leta 2000 in ponovno jo omenjata Širok in Franca (2008). Vseskozi pa se poudarja, da zlorabe niso merjene. Zato je pomembno pogledati implementacijo PSI v fazi izvajanja PUD in kakšna je zaščita pravic in interesov dijakov v PSI. Da bi bili upoštevani interesi vseh, tako pri postavljanju pravil, kot kasneje pri implementaciji, PSI zaradi svoje posebnosti – povezanosti s trgom dela, temelji na socialnem partnerstvu.

6 SOCIALNO PARTNERSTVO V POKLICNEM IN STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU

Pri vzpostavljanju sistema socialnega partnerstva v poklicnem in strokovnem izobraževanju se je Slovenija zgledovala po uspešnih sistemih PSI v tujini, predvsem po nemškem in danskem sistemu. Prav tako pa je socialno partnerstvo v Sloveniji rezultiralo tudi na podlagi lastne zgodovine.

Dosedanje ugotovitve potrjujejo, da je pomen individualnih potencialov za izide na trgu delovne sile odvisen od specifičnih institucionalnih ureditev sistema izobraževanja in trga delovne sile ter njunih povezav (Smith in drugi v Ivančič 2008, 46). Države z visoko ravno socialne varnosti imajo visoko razvit in institucionaliziran sistem poklicnega izobraževanja – Nemčija, Danska (Ivančič 2008). Izobraževalni sistemi v različnih evropskih državah so se razvijali skupaj s političnimi, upravljaljskimi, administrativnimi in gospodarskimi strukturami, zato imajo nekaj skupnih značilnosti, omenjeni razvoj pa je botroval tudi razlikam (Justinek in Škapin 2007, 20). Glede na pravni okvir in formalno strukturo, ki določa izobraževanje, šolsko politiko in prisotnost socialnega partnerstva so odvisne aktivnosti v šolskem sistemu srednjega poklicnega in nadaljnega poklicnega izobraževanja (Winterton 2007, 1). V Evropi obstaja dolga tradicija vključevanja socialnega partnerstva v razvijanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja (v nadaljevanju VET), kjer je upoštevano socialno partnerstvo v fazi oblikovanja politike, implementacije in kot iniciativa za promoviranje vseživljenjskega učenja (Winterton 2007). Socialni partnerji v vseh razvitih sistemih PSI določajo standarde znanj, zaposlovanja in sredstva za doseganje ciljev kvalitetnega PSI (Dekleva in drugi 2000, 57). Winterton (2007, 296) trdi, da je socialni dialog v poklicnem izobraževanju kontekstualen faktor, ki služi promoviranju oziroma omejevanju drugih socialnih partnerjev.

Winterton (2007, 283–292) deli sisteme socialnega partnerstva v VET glede na dve determinanti: *fokusiranje* – delovno mesto/šola in *način regulacije* – osredotočeno na trg/osredotočeno na državo. Tako preko svoje tipologije države razdeli v štiri kategorije s specifičnimi značilnostmi:

1. *Državno regulirane, fokusirane na šolo* (Belgija, Finska, Švedska, Francija, Španija, itd.): v teh državah je zagotovljena zadostna količina praktičnega izobraževanja, ampak VET je predominantno načrtovan v formalni obliki izobraževanja (v šoli) in ni nujno dobro prilagojen potrebam trga. Sindikati formalno

niso upoštevani preden se pravna podlaga ne začrta. So pa socialni partnerji (organizacije) formalno vpleteni v implementacijo VET, predvsem na nacionalnem nivoju (vendar veliko manj na lokalnem nivoju). Na primer v Belgiji so socialni partnerji odgovorni za planiranje in implementacijo, na Finskem⁵² so strokovni svetovalci pri postavljanju kurikula, v Franciji socialni partnerji skupno sedijo v profesionalnih posvetovalnih telesih itd. (*ibid.*).

2. Državno regulirane, fokusirane na delovno mesto (Nemčija, Avstrija, Danska): slednji sistem je osredotočen na delovno mesto in vključevanje socialnih partnerjev v VET (kar je pravno definirano) kot neločljiv element. Njihovo vključevanje v implementacijo VET je ekstenzivno, saj je njihov prispevek k formuliranju pravil in predpisov (na državni ravni), prav tako pa so vključeni v implementacijo na lokalnem nivoju, nivoju podjetja ali delovnega mesta (*ibid.*). Dualni sistem je v Nemčiji uveljavljen skupaj s socialnim partnerstvom oziroma prav zaradi dobrega socialnega partnerstva. Po nemškem dualnem sistemu se zgledujejo tudi druge države EU (Justinek in Škapin 2007). Tako v Nemčiji, Avstriji in na Danskem se za obdobje izobraževanja sklepajo učne pogodbe ali pogodbe o izobraževanju, ki določajo obveznosti in pravice udeleženih strank (Justinek in Škapin 2007).

3. Tržno regulirane, fokusirane na šolo: primer tega tipa je Italija, kjer je VET popolnoma prepuščen trgu. Sistem se je v tej državi zaostрил zaradi konfliktov med nacionalno in lokalno ravno oblastmi in zaradi konfliktov med delom in kapitalom. Njihov VET sistem trpi zaradi predominance malih podjetij, zaradi neuspeha sindikatov, da bi postavili VET na mesto »zdravega« izobraževanja ter zaradi odsotnosti davčnih koncesij in subvencioniranja prakse (Winterton 2007, 283–292)

4. Tržno regulirane, fokusirane na delovno mesto (Nizozemska, Velika Britanija, Irska): prepuščanje VET v regulacijo trgu neizogibno prinese določene neenakosti v praksi. V državah z zgodovinsko tradicijo voluntarizma (Velika Britanija, Irska) je zakonsko toliko manj predpisano vključevanje socialnih partnerjev v politiko VET, vendar je njihova vloga kljub temu velika. To je podkrepljeno s študijami, ki so pokazale, da imajo v Veliki Britaniji sindikati pozitiven vpliv pri praktično izobraževanje na delovnem mestu (*ibid.*).

⁵² Na Finskem so v 90. letih ugotavljali velike razlike med dejansko usposobljenostjo in potrebami na delovnih mestih, zato so razvili usposabljanje na delovnem mestu za dijake srednjih poklicnih šol in višjih poklicnih šol. V sistem vajeništva (ki ni dualni sistem) je vključenih že več kot 10% generacije, ki nadaljuje šolanje na srednji stopnji (Tkalec 2000).

V EU je težko najti enovit model (kar je opisno v klasifikaciji PSI zgoraj) ali takšne rešitve v sistemu poklicnega izobraževanja, ki bi imele skupne značilnosti (Justinek in Škapin 2007), prav tako je s socialnim partnerstvom na področju VET (Winterton 2007). Vendar pa je analiza Wintertona pokazala, da so socialni partnerji vključeni v vseh državah EU, kjer so različne aktivnosti koncentrirane na implementacijo VET, posebno na sektorskem in lokalnem nivoju, razvijanju kurikulumov, novih kvalifikacij ter pri praktičnem usposabljanju v podjetju (Winterton 2007, 294). Prav izkušnje držav EU, kjer se socialno partnerstvo uspešno izvaja že vrsto let in pomeni ustaljeno prakso (Dekleva in drugi 2000, 68), nam bodo pomagale, da bo le to v popolnosti zaživelo tudi v Sloveniji.

6.1 SLOVENIJA

Glede na tipologijo Winterton-a bi slovenski sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja uvrstila v tip državno regulirani, fokusiran na delovno mesto. To lahko podkrepim tudi s podatki g. Rozman Zgonca (v intervjuju), da smo se socialnega partnerstva učili v primerljivih evropskih državah kot so Nemčija, Danska, Avstrija. Uvrstitev v tip VET-a, ki je državno reguliranega in fokusiran na delovno mesto, še ne pomeni popolne podobnosti oziroma kopiranja dualnega sistema, ki ga imajo države predstavnice tega tipa, vendar pa vseeno sledi njihovem zgledu. Pomembno je upoštevati slovensko zgodovino socialnega partnerstva in (neo)korporativizma (opisano zgoraj), tradicijo in zgodovino poklicnega izobraževanja⁵³ in obstoječi šolski sistem – PSI (opisan zgoraj). Poleg tega je potrebno upoštevati tudi pripravljenost in sposobnost gospodarstva, da prevzame del izobraževalnih nalog. Vendar pa želimo v Sloveniji še posebno krepiti⁵⁴ pomembnost socialnega partnerstva pri oblikovanju in izvajanju PSI (iz intervjuja z g. Škerjancem in g. Rozman Zgoncem; Dekleva in drugi 2000; Svetlik 2000), kar je izpostavljeno kot izredno pomembno prav v temu tipu, kjer je VET državno reguliran in fokusiran na delovno mesto.

⁵³ V začetku 80-ih let je v Jugoslaviji potekala reforma izobraževanja, ki je uvedla usmerjeno izobraževanje. S tem je bilo splošno, poklicno in strokovno izobraževanje na srednješolski ravni poenoteno in vse srednje šole so imele nalogo, da dijake pripravijo za določen poklic. Skoraj vse izobraževalne dejavnosti so potekale v šoli, dijaki so le nekajkrat opravljali prakso. Ob koncu osemdesetih let je po vrsto kritikah bilo usmerjeno izobraževanje opuščeno. Ravno te pa so bile v začetku 90. let usmerjene v oblikovanje novega izobraževalnega sistema in nujnih reform, ki so se odražale sprva v Beli knjigi leta 1995 in kasneje v ZPSI leta 1996 (Dekleva in drugi 2000).

⁵⁴ Prihodnost PSI je v devetih točkah predstavil na zaključni konferenci dr. Svetlik, kjer je izpostavil pod eno izmed točk prav krepitev socialnega partnerstva (Svetlik 2000).

Danes je v Sloveniji sprejeto dejstvo, da je PSI interesno področje delodajalcev, sindikatov in države ter je zato nujno s socialnim dialogom usklajevati interese. Vendar se načelo socialnega partnerstva na področju PSI v Sloveniji uresničuje razmeroma kratek čas, od leta 1996 po sprejetju nove šolske zakonodaje – ZPSI (Ur. l. RS 12/1996) (Dekleva in drugi 2000). Eksplicitno pa so socialni partnerji v pravno podlago poklicnega in strokovnega izobraževanja zapisani v 18. členu, leta 2006 spremenjenega, Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (v nadaljevanju ZPSI-1): »pristojno ministrstvo, zbornice, gospodarske družbe, zavodi in sindikati« (Ur. l. RS 76/2006).

Zakonodaja (že iz leta 1996) jasno opredeljuje načine delovanja in pristojnosti socialnih partnerjev (Dekleva in drugi 2000). Predstavniki različnih interesnih skupin imajo na zakonu temelječa upravičenja, ki jih predstavljajo v socialnem dialogu (Bohinc 2000, 58–59). Kot njihove glavne naloge ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) v 18. členu določa:

- *»dajejo predloge za pripravo novih poklicnih standardov,*
- *analizirajo, presojujejo in usklajujejo ogroditve kvalifikacij po panogah,*
- *predlagajo oziroma imenujejo svoje člane v izpitne komisije za zaključek izobraževanja na srednjih šolah,*
- *organizirajo izvajanje PUD za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe,*
- *sodelujejo pri upravljanju medpodjetniških izobraževalnih centrov« (ibid).*

Socialni partnerji dejansko sodelujejo v procesu PSI (Dekleva in drugi 2000) in delujejo v vseh strokovnih delovnih telesih v poklicnem in strokovnem izobraževanju na državni in regionalni ravni (Širok in Franca 2008, 2). Svoje predstavnike vsi socialni partnerji imenujejo tudi v najvišji organ poklicnega in strokovnega izobraževanja – Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Tako je institucionalno socialno partnerstvo na tem področju tripartitno. Pri tem je pomembno vključevanje in povezovanje vseh vpletenih akterjev na nacionalnem, regionalnem in pa tudi lokalnem nivoju tako v fazi načrtovanja, izvajanja kot tudi spremljanja izvajanja (Hazl 2000). Izrednega pomena je tudi, kakšna vloga je posameznemu socialnemu partnerju dodeljena. Pri tem se moramo zavedati, da je še vedno izredno močna država, ki, po mnenju Dekleve in drugih (2000, 47), slabi socialno partnerstvo, hkrati pa skuša ustvariti pogoje zanj. Prav tako pa se moramo zavedati, da pristojnosti in odgovornosti socialnih partnerjev v PSI niso sorazmerno porazdeljene (*ibid.*).

Primarna in najpomembnejša je naloga države. Na področju PSI zagotavlja dostopnost in kakovost izobraževalnih programov ter njihovo izvajanje⁵⁵, zakonsko opredeliti to področje v najširšem pomenu, ter spodbuja same udeležence izobraževanja, delodajalce in sindikate za udeležbo pri tem (Dekleva in drugi 2000, 3–43). Poleg pa država razvija ukrepe, namenjene različnim »deviantnim« ciljnim skupinam (usipnikom, brezposelnim itd.) (*ibid.*).

Velik del odgovornosti je država prenesla na predstavnike delodajalcev – zbornice. Tu delodajalce kot partnerja v dialogu z državo zastopata Gospodarska zbornica Slovenije⁵⁶ (v nadaljevanju GZS) in Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije⁵⁷ (v nadaljevanju OZS). Eno izmed njunih temeljnih poslanstev je izobraževanje in usposabljanje. Zbornice predlagajo poklice (in glede na razvojne usmeritve v različnih strokah predlagajo dopolnitve in posodobitve poklicnih standardov in posledično programov), za katere se pripravijo programi rednega izobraževanja, sodelujejo pri pripravi programa in so odgovorni za izvajanje in nadzor izvajanja PUD (Dekleva in drugi 2000, 3). To zadnje je še posebnega pomena, saj država prenese dejansko izvajanje izobraževalne dejavnosti v določenem delu (praktično usposabljanje z delom) na delodajalce⁵⁸.

Kot partner v dialogu z državo na področju PSI pa so na strani delojemalcev sindikati. Njihova naloga je usklajevanje svojih interesov z interesi delodajalcev in države (Dekleva in drugi 2000). Glavna naloga je v ZPSI (Ur. l. RS 12/1996) in v ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) zapisana v prvem odstavku 21. člena – skrb za uresničevanje pravic dijakov na praktičnem usposabljanju z delom, ki so določene z zakonom, panožno kolektivno pogodbo ter učno pogodbo. Poleg tega pa so, tako Dekleva in drugi (2000), lahko tudi pobudniki za oblikovanje novih in prenovo veljavnih izobraževalnih programov, predlagajo svojega predstavnika v izpitne komisije poklicnih in strokovnih šol (šolski del izpitov) in izpitne komisije zbornic (praktični del izpitov), ter v vse

⁵⁵ Kljub poudarjanju življenjsko pomembne vloge izobraževanja v delovnem okolju in usposabljanja se le ta še vedno izvaja v pretežno šolskem okolju (Dekleva in drugi 2000, 19).

⁵⁶ Bistvena področja delovanja GZS na področju PSI izvaja preko Službe za izobraževanje: ugotavljanje potreb po kadrih za posamezne dejavnosti ali regije, sodelovanje pri pripravi nomenklatur poklicev in poklicnih standardov, ki so podlaga za izobraževalne programe in nacionalne poklicne kvalifikacije, povezovanje aktivnosti posameznih strokovnih združenj in območnih zbornic na področju izobraževanja in zastopanje interesov GZS v nacionalnih organih, ki sprejemajo odločitve na tem področju (Gospodarska zbornica Slovenije). V letu 2008 do 2013 bo GZS eden od ključnih partnerjev pri implementaciji novih izobraževalnih programov (Gospodarska zbornica Slovenije 2010).

⁵⁷ Poleg drugih pomembnih vlog OZS je pri njihovem delovanju na področju PSI potrebno izpostaviti: verifikacijo pogojev, register učnih mest, svetovanje in opravljanje nadzora nad delodajalci, ki imajo dijake na PUD. (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije)

⁵⁸ »Srednje strokovno izobraževanje izvajajo šole skupaj z delodajalcem, če je z izobraževalnim programom določeno praktično usposabljanje z delom« (5. člen, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006).

tripartitno sestavljene organe na področju PSI. Vendar pa so od vseh socialnih partnerjev sindikati najmanj dejavni. Take so bile ugotovitve Dekleve in drugih (*ibid.*) leta 2000, štiri leta po sprejetju ZPSI (Ur. l. RS 12/1996). Prav to predstavlja poglobitni razlog zakaj je relevantno analizirati aktivnost sindikatov na področju PSI danes, saj njihova neaktivnost lahko pomeni nepopolno socialno partnerstvo in težave na področjih, ki (naj bi) jih zastopajo – nepopolno implementacijo PSI.

7 RAZISKOVALNI REZULTATI IN ANALIZA

PSI je vrsta izobraževanja, ki je močno povezana s trgom dela in ni le v domeni šole, ter zato toliko bolj občutljivo in ranljivo. V namen preprečevanja prevlade le določenih interesov in zagotovitvi čim večje kakovosti je socialno partnerstvo ključno pri oblikovanju in implementaciji PSI. Toda delitev in prenos nalog na vse vključene igralcev v zaprtem omrežju socialnega partnerstva – še posebno, če ti (delavci in delodajalci) načeloma zagovarjajo diametralno nasprotujoče si interese, pomeni veliko možnost potencialnih konfliktov. Prav ti, kot piše Lajh (2006, 82–89), dajejo možnosti, da prihaja do težav in je težko doseči popolno implementacijo. Zato se mi zdi relevantno preveriti kako poteka implementacija v PSI, še posebno v delu, ki se izvaja pri delodajalcu. V sistemu izobraževanja, tako tudi v PSI, so najpomembnejši dijaki in kakovostno izobraževanje le teh. Dijaki in njihovi interesi morajo biti zaščiteni v celotnem procesu izobraževanja, tudi v delu izobraževanja pri delodajalcu. Vloga sindikata, kot zaščitnika pravic in interesov dijakov, toliko bolj kliče po analizi, ker vemo, da so dijaki v primerjavi z delodajalcem šibkejši, s strani sindikatov pa, kot kaže teorija in analize (opisano v poglavju 4 zgoraj), so mladi zapostavljeni. Tako bom v nadaljevanju analizirala aktivnost igranja vloge sindikatov. Zagotovljeno vlogo sindikatov v socialnem partnerstvu v PSI bom primerjala z njenim dejanskim igranjem. Pri tem bom ocenjevala razumevanje vloge sindikatov z njihove strani v primerjavi z razumevanjem vloge sindikatov s strani drugih socialnih partnerjev. Preko tega bom ugotavljala interes sindikatov po delovanju na področju PSI, kjer bom upoštevala tudi indikator samoiniciativnih akcij sindikatov.

7.1 (NE)POPOLNOST IMPLEMENTACIJE

Implementacija PSI je razdeljena med vse vključene igralce – socialne partnerje. V teoriji poudarjajo, da morajo vsi partnerji prevzeti odgovornost za zagotavljanje, izvajanje in financiranje poklicnega izobraževanja in usposabljanja na vseh ravneh (Dekleva in drugi 2000; Justinek in Škapin 2007). To pomeni, da je postopek implementacije mnogo bolj kompleksen (posebej v delu praktičnega usposabljanja z delom) in tako lahko predpostavljam, da zaradi tega prihaja do težav, ki vodijo v nepopolnost implementacije. Da bi lahko rekla, da je implementacija poklicnega in strokovnega izobraževanja v fazi praktičnega usposabljanja z delom nepopolna, moram zanikati izbrane predpogoje za uspešno implementacijo po Hogwood in Gunn (v Lajh 2006, 93–96), ki mi bodo služili kot indikatorji .

7.1.1 Prvi indikator

Za uspešno implementacijo PSI je najprej potrebna *odsotnost negativnih zunanjih dejavnikov, ki bi lahko vplivali na javnopolitične igralce, pristojne za implementacijo*. Kot negativne dejavnike je tu potrebno pogledati socialno partnerstvo na ravni države oziroma na širšem področju - industrijski odnosi, ki so sistem treh asimetrij: strukturalna asimetrija med delom in kapitalom, regulativna asimetrija na trgu dela zaradi nujnosti posredovanja države, in institucionalna asimetrija, ki vztraja na pravih in obstoječi praksi (Traxler v Winterton 2007, 283). Za preverjanje tega indikatorja bom analizirala stanje socialnega dialoga na ravni države, ki je neločljivo povezan z gospodarsko situacijo – trenutno gospodarsko krizo, ter dogajanje v ESS – namenjanje pozornosti tematiki PSI; in razmerje med institucijam, ki so socialni partnerji (kadrovska zmogljivost in usposobljenost) skozi prizmo socialnega partnerstva v PSI.

Industrijski odnosi na ravni države oziroma socialni dialog je trenutno slabši kot je bil v preteklosti pravi g. Urbanč (v intervjuju). To potrjujejo tudi besede predsednika ZSSS g. Semoliča, da je do sedaj obstajal vsaj dialog, ki je pripeljal do nekaterih dogovorjenih ciljev in razvoja družbe, česar pa sedaj ni (RTVSLO 2010). Na to imajo vpliv trenutne gospodarske težave, ki jih je prinesla globalna kriza, s čimer se strinja tudi g. Urbanč. Vendar pa mag. Meglič iz OZS v intervjuju zatrjuje, da se gospodarski konflikti ne prenašajo na področje izobraževanja, saj le ta ni nevralgična točka. Tega ne moremo sprejeti, ker je povsem razumljivo, da trenutna negativna gospodarska situacija vpliva prav na vse družbene sfere in po mnenju g. Škerjanca (v intervjuju), bivšega uslužbenca Ministrstva za šolstvo in šport (v nadaljevanju MŠŠ), trenutna situacija ni pozitivna za PSI, saj vpliva na to ali se delodajalci odločijo razpisati razpoložljivo učno mesto ali ne. Ocen o splošnem pomanjkanju zanimanja delodajalcev za izvajanje PUD je potrdil tudi g. Rozman Zgonc iz MŠŠ (v intervjuju), vendar ob tem poudarja, da je ne moremo posplošiti, saj so stvari od položaja šole in glede na panogo različne, ali kot pravi: »Problem je tam, kjer vpis ni naravnano na potrebe trga zaposlovanja«. Čeprav mag. Meglič (v intervjuju) ne priznava premajhne zainteresiranosti delodajalcev, saj naj bi bilo verificiranih učnih mest dovolj, pa se zaveda, da je problem v tem, da »vsi ne razpisujejo učnih mest, saj so verificirana le potencialna učna mesta, in za izobraževanje je potreb trenutno manj, kajti delodajalci imajo sedaj toliko drugih težav, da so previdni tudi pri mladih, izobraževanje pa pomeni nek strošek in tudi strokoven napor ter jemlje čas«. Pomanjkanje oziroma pojemanje števila učnih mest nakazujejo tudi podatki o

vedno več namenjenih sredstev iz evropskih strukturnih skladov za spodbudo delodajalcem k izvajanju PUD (Javni razpisi za sofinanciranje izvajanja praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe - Ur. l. RS št. št. 51/09, št. 55/09, št. 96/09, št. 01/2010 in št. 47/2010). Vpliv zunanjih dejavnikov - gospodarske krize in drugi negativni dejavniki (razmere v panogi, študentsko delo itd.), se kaže na področju PSI v padanju števila učnih mest pri delodajalcih (kar priznavajo visi intervjuvanci) ter v usmerjanju energije v prioritete naloge - odprava posledic krize. Tako v intervjuju g. Urbanč pravi, da niso želeli v ESS teme izobraževanja izpostavljati preveč, da ne bi izšlo kot obrobna tema (v primerjavi z drugimi »pomembnejšimi« težavami, ki so posledica gospodarske krize). Vendar bi veliko upadanje števila učnih mest pri delodajalcih pomenilo resno težavo izvajanja PSI, saj je praktično izobraževanje obvezni del kurikula oziroma pogoj za pridobitev izobrazbe po programih PSI. Torej, če dijak (individualna učna pogodba) oziroma šola (kolektivna učna pogodba) ne uspe pridobiti delodajalca, ki je pripravljen izvajati PUD, se programov izobraževanja, kjer je z izobraževalnim programom določeno PUD, ne more izvajati⁵⁹. Posredovanje države s spodbudami delodajalcem tako postanejo ključnega pomena za normalno izvajanje PSI.

Ne glede na trenutno gospodarsko situacijo pa ima razlaga neprioritetnosti tematike izobraževanja v ESS prizvok izgovora, kar meni g. Škerjanc (v intervjuju) ko pravi, da tudi pred desetimi leti ni bilo s strani sindikata interesa. Vendar po podatkih Urbanč-a in Tkalc-a (2009, 2) za to, da ESS v zadnjih petih letih ni obravnaval vprašanj PSI, ni bilo pobude ne s strani sindikatov ne delodajalcev. Prav tako v intervjujih predstavnika MŠŠ in OZS, tako g. Rozman Zgonc kot mag. Meglič, potrjujeta, da je v ESS, kot drugi najvišji instituciji socialnega partnerstva na ravni države, tematika izobraževanja zapostavljena oziroma neprioritetna. V OZS se tega zavedajo, saj mag. Meglič (v intervjuju) izpostavlja, da je namen njihove zbornice in odbora za izobraževanje opozarjanje na potrebo po večanju pozornosti tej tematiki in da morajo na to temo še marsikaj reči. Kakorkoli vsi vpleteni dajejo občutek izgovarjanja in prealitivne odgovornosti na drugega partnerja, tematika PSI pa ne pride na dnevni red v ESS.

Še večji negativni zunanji dejavnik pa predstavlja problem institucionalnih razlik med vključenimi v socialno partnerstvo v PSI oziroma nesorazmerje ali institucionalna

⁵⁹ Če dijak sam ne najde delodajalca, kjer bi opravljal PUD, mora to storiti šola (organizator praktičnega pouka na šoli) in vsakemu dijaku zagotoviti možnost praktičnega usposabljanja z delom (Justinek in Škapin 2007: 51-55, Rozman Zgonc v Kern 2008).

asimetrija med institucijami, ki so socialni partnerji. Naloga biti partner v PSI se je zlasti na strani delodajalskih organizacij profesionalizirala, medtem pa je na področju sindikalnih organizacij drugače (g. Rozman Zgonc v intervjuju). Tu je problem predvsem kadrovska razpoložljivost, ki je povezana s finančnimi viri. Kadrovska pomanjkljivost sindikatov priznavajo tudi sami v ZSSS. Tako g. Lukič in ga. Pernat Lesjak (iz intervjuja) priznavata, če bi želeli storiti na področju mladih toliko kot je interes, bi v ZSSS potrebovali še en oddelek. Na tem področju trenutno delujeta predvsem onadva in še to kot dodatek k ostalemu delu. Prav take ugotovitve sta zapisala tudi Širok in Franca, da sindikati zaposlujejo le manjše število ljudi, med kateri se nihče ne ukvarja profesionalno s poklicnim izobraževanjem (2008, 4). Za primerjavo, je na GZS in OZS, po podatkih g. Rozman Zgonca (v intervjuju), od leta 1996, ko se je socialno partnerstvo v PSI formalno začelo, vedno več strokovnih sodelavcev na področju izobraževanja, tudi sedem ali več, čeprav je bila slika sprva taka kot je pri sindikatih – dva zaposlena sta pokrivala celotno področje. Država kot najmočnejši partner pa ima poleg pristojnega ministrstva (MŠŠ) še vrsto zavodov, ki pokrivajo področje izobraževanja tako kadrovske kot strokovno (najpomembnejša sta Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje – CPI in Zavod Republike Slovenije za šolstvo – ZRSS; poleg pa še Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja – CMEPIUS, Državni izpitni center – RIC, Andragoški center Slovenije – ACS). Tako se lepo vidi, da je znotraj posameznega partnerja tudi institucionalno področje pokrito tako kot so vloge - pri sindikatih štejemo ljudi, pri delodajalcih oddelke in pri državi institucije. V socialnem partnerstvu v PSI je najpomembnejša seveda država, vlogo si vedno bolj krepi stran delodajalcev, ki v zbornicah (predstavniki delodajalcev) krepi tudi strokovno usposobljen kader. Z majhnim kadrom, strokovno maj usposobljenih delavcev, poskušajo slediti sindikati, predstavniki bodočih delojemalcev - dijakov.

Tako ne morem potrditi odsotnosti negativnih zunanjih dejavnikov pri implementaciji PSI, ki vplivajo na socialne partnerje in implementacijo PSI. Negativni zunanji dejavniki se prenašajo tako iz državnih industrijskih odnosov (slabši socialni dialog, gospodarska kriza vpliva na razpoložljivo število učnih mest in v ESS tematike PSI niso prioriteta) in iz asimetričnega razmerja institucionalne zmožnosti vključenih partnerjev (kadrovska zmogljivosti in strokovnosti med socialnimi partnerji je zelo različna).

7.1.2 Drugi indikator

Drugi indikator predpostavlja, da *mora biti število odnosov odvisnosti minimalno*, saj pogoj »popolne implementacije«, po Hogwood in Gunn (v Lajh 2006, 95), predvideva navzočnost enega samega javnopolitičnega igralca, pristojnega za implementacijo in da ta za učinkovito implementacijo ni odvisen od nobenega drugega javnopolitičnega igralca. Ali torej pri izvajanju PSI sistem socialnega partnerstva »apriori« pomeni oviro do dosega »popolne implementacije«.

V 18. členu v ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) so vsi socialni partnerji zadolženi za izvajanje vrsto nalog, med katerimi je v četrti alineji zapisana tudi naloga »organizacije izvajanja PUD za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe«. Na tem področju se omenja vse socialne partnerje kot pristojne za implementacijo, vendar pa imata operativno vlogo zavod (šola) – teoretično in praktično izobraževanje in delodajalci – praktično izobraževanje, tako v 5. členu ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) »nižje in srednje poklicno izobraževanje izvajajo šole skupaj z gospodarsko družbo oziroma s samostojnim podjetnikom posameznikom ali s posameznikom, ki samostojno opravlja dejavnost (v nadaljnjem besedilu: delodajalec). Srednje strokovno izobraževanje izvajajo šole skupaj z delodajalcem, če je z izobraževalnim programom določeno praktično usposabljanje z delom.«. Sindikat pa se pojavlja v implementaciji kot varuh pravic dijakov (21. člen, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006). Nadzor je ponovno razdeljen med vse socialne partnerje, katerega glavni del opravljajo zbornice, saj je v prvem odstavku četrte alineje v 19. členu ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) zapisano izvajanje strokovnega nadzora nad izvajanjem PUD zbornicam. Neposredno pa nadzor nad izvrševanjem določb tega zakona, ki urejajo usposabljanje z delom, opravlja inšpekcija, pristojna za delo (prvi odstavek 84. člena, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006) – država. Zakon v 21. členu ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) pa preko skrbi za uresničevanje pravic dijakov na PUD nadzor indirektno nalaga tudi sindikatom.

PSI je izobraževanje, kjer v delu PUD nima dominance nad izvajanjem in nadzorom en sam javnopolitični igralec ampak kar trije: zavod (šola) oziroma inšpekcija – država, zbornice oziroma delodajalci in v manjši meri sindikati (ker konkretno ne izvajajo izobraževanja vendar so vključeni). Med seboj so ti javnopolitični igralci tudi odvisni (še posebej država in delodajalci). Teorija, ki predvideva za popolno implementacijo navzočega in pristojnega enega samega javnopolitičnega igralca je v sistemu socialnega partnerstva nerealna, saj »apriori« zavrača vse pozitivne možnosti, ki so se skozi

zgodovino socialnega partnerstva izkazale kot izredno pomembne (kot je opisano zgoraj v teoriji in razvoju socialnega partnerstva). Posledično zavrača vse pozitivne dejavnike socialnega partnerstva v PSI, ki so se tako pri nas, kot v tujini (kjer je sistem PSI državno reguliran fokusiran na delovno mesto) izkazali za izredno pozitivne in nujo potrebne v začrtanem sistemu PSI (razvidno iz teorije v poglavju Socialno partnerstvo v PSI). Tudi strokovnjaki, v državah s korporativističnim sistemom, in moji intervjuvanci si ne morejo predstavljati PSI brez vključevanja socialnih partnerjev. Sogovorniki v intervjujih so nenazadnje socialno partnerstvo opredelili kot ključni element PSI, prav tako to poudarja Dekleva in drugi (2000). Drugemu predpogoju za uspešno izvajanje implementacije sistem PSI ne more zadostiti prav zaradi vključenosti socialnega partnerstva, ki pa je temelj postavljanja pravil – oblikovanja in izvajanja tega izobraževanja, česar namen je čim večje doseganje kakovosti in slediti potrebam trga. Uspešnost implementacije neke politike, kjer je vključeno socialno partnerstvo, pa tako v dvom postavlja teoretično izhodišče te teze po Hogwood-u in Gunn-u (v Lajh 2006, 93).

7.1.3 Tretji indikator

Ravno zato, ker je v izvajanje PSI vključenih več igralcev je izredno pomembno, da so *naloge jasno določene in da je zagotovljena učinkovita komunikacija ter koordinacija*. Jasnost razdelitve nalog bom preučila preko zagotovljenih nalog posameznim igralcem v zakonodajni podlagi. Dejansko sliko pa mi bo dala preučitev razumevanja svojih nalog in nalog drugih s strani sindikatov, ter razumevanje nalog sindikata s strani drugih igralcev. Razumevanje nalog igralcev je pomembna za komunikacijo med njimi, kar bom preučevala na nacionalnem nivoju znotraj Strokovnega sveta RS za PSI in na regionalnem nivoju.

Nova zakonodaja je leta 1996, tako Dekleva in drugi (2000, 41), socialno partnerstvo formalizirala in institucionalizirala, tako, da predstavniki delodajalcev (GZS in OZS) in delojemalcev (sindikati) sodelujejo v vseh ključnih organih odločanja ter delovnih in ekspertnih skupinah na področju PSI. Vloge socialnih partnerjev niso enakomerno porazdeljene, je pa zakonsko določeno, katere pristojnosti ima dotičen socialni partner, čeprav se, kar je razumljivo, tudi prekrivajo (razvidno iz opisa nalog posameznega socialnega partnerja v PSI – šesto poglavje in drugi indikator zgoraj). Pri jasnosti razdelitve nalog je poleg formalne delitve izredno pomembno kakšno je razumevanje svoje vloge in vloge drugih akterjev, saj se to odraža pri izvajanju nalog, igranju

dodeljene vloge in medsebojni komunikaciji. Sindikati so pri razumevanju svoje vloge močno zaostali za drugimi akterji, saj področje PSI nekoliko zanemarjajo (razvidno iz intervjuja z g. Rozman Zgoncem; Dekleva in drugi 2000, 64). Sami se imajo za enakovrednega partnerja, kar jim niti ne odreka nihče od ostalih akterjev, vendar pa svoje vloge v PSI ne razumejo kot prioritete, česar se zavedajo in jim je očitano s strani države in delodajalcev. Medtem, pa so delodajalci svojo vlogo v PSI vzeli izjemno resno – so dobro organizirani, kadrovsko in strokovno podkovani, aktivni pri informiranju in na področju raziskav (iz spletnih strani GZS in OZS ter podatkov mag. Meglič v intervjuju).

Za komunikacijo pa je ravno socialno partnerstvo najbolj demokratičen način usklajevanja interesov delavcev, delodajalcev ter državo (Dekleva in drugi 2000, 29). V najvišjem organu PSI, Strokovnem svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje, je sestava tripartitna in vpliv vseh socialnih partnerjev je glede na sestavo zagotovljen. Dekleva in drugi (2000, 45) tako poudarja, da le nezainteresiranosti ali kakšnemu drugemu razlogu lahko pripišemo, da zagotovljenega vpliva posamezen partner legitimno ne uveljavlja dovolj. Tudi v intervjujih so mi (intervjuvanci iz OZS, ZSSS in MŠŠ) potrdili, da so vsi enakopravni partnerji in da je komunikacija dobra. Če citiram g. Urbanča (iz intervjuja): »Nimamo težav pri sodelovanju. Težave so potem pri operacionalizaciji, pri konkretizaciji, ko gre za neke pravice in obveznosti.« S tem lahko tudi podvomimo o odražanju uspešnega sodelovanja na pogajalskih nivojih pri oprecionalizaciji nalog oziroma pri implementaciji. Medtem, ko je komunikacija med šolo (mentorjem oziroma učiteljem praktičnega pouka) in delodajalcem, ki je odvisna tudi od same šole, okolja in panoge, praviloma dobra (kot zatrjujeta tako g. Rozman Zgonc kot mag. Meglič, pridružujejo pa se tudi v GZS⁶⁰), pa sindikati na nižjih nivojih (regionalno in lokalno) niso aktiven partner, zatrjujejo mag. Meglič kot Širok in Franca (2008, 4), in sodelovanja ne moremo opredeliti.

Za delitev nalog je poskrbljeno že v pravni podlagi. Pristojnosti igralcev se med seboj pokrivajo, predvsem zaradi želje po optimalnem izvajanju preko vseh igralcev. Komunikacija obstaja in nikakor ne moremo reči da ni dobra, vendar, upoštevajoč vse socialne partnerje, je le na najvišjem nivoju. Najslabše, ne kot konflikten partner ampak kot neaktiven, pa se že od analiz iz leta 2000 (Dekleva in drugi 2000) naprej izpostavlja

⁶⁰ Na lokalni ravni se za izvajanje programov praktičnega izobraževanja uspešno povezujejo šole in podjetja, na nacionalni ravni pa je potrebna močna asociacija, ki skrbi za načrtovanje, oblikovanje, usklajevanje in usklajeno izvajanje praks v podjetjih (Gospodarska zbornica Slovenije 2010).

sindikata (g. Rozman Zgonc v intervjuju). Sledeče je rezultat razumevanja svoje vloge s strani sindikatov kot neprioritetne, težko pa bi rekli, da jih drugi akterji ne smatrajo za sebi enake. Če že, jih ne upoštevajo enako le na podlagi lastne neaktivnosti in nesodelovanja sindikatov (iz intervjujev z g. Rozman Zgoncem in mag. Meglič). Na podlagi teh ugotovitev predpogoja uspešne implementacije jasno določenih naloge in zagotovljene učinkovite komunikacije ter koordinacije ne morem potrditi niti ovreči.

7.1.4 Četrty indikator

Za popolno implementacijo neke politike seveda mora biti *zagotovljena pravšnja in zadostna kombinacija virov*, ki je močno povezana s prejšnjo predpostavko o dobri komunikaciji. Širok in Franca poudarjata, da bi za izboljšanje kakovosti partnerskih odnosov in okrepitve vloge vseh socialnih partnerjev bilo potrebno nameniti več sredstev in energije predvsem za izobraževanje in usposabljanje socialnih partnerjev (2008), kar je omenila tudi mag. Meglič v intervjuju. Zagotovljenost virov bom analizirala preko medsebojno neločljivo povezanimi finančnimi viri, kadrovskimi viri in viri strokovno tehnične podpore.

Pri zagotavljanju virov se v PSI kot ključno izpostavlja financiranje nalog (oziroma finančne regulacije), ki so bile s strani države prenesene na socialne partnerje. Težave so tu vidne tako na strani delodajalcev kot sindikatov. Sindikati nikakor niso finančno dovolj močni, da bi krili stroške usposabljanja svojih zaposlenih in sodelovanja v komisijah (zaključnega izpita) oziroma izpada dohodka delavca zaradi te dejavnosti, česar se zavedajo tako sami (ZSSS), kot ostali partnerji (mag. Meglič iz OZS in g. Rozman Zgonc iz MŠŠ v intervjuju). G. Rozman Zgonc (v intervjuju) poudarja, da v sistemu financiranja tega problema niso uspeli rešiti. Medtem pa je bilo financiranje delodajalcev za njihovo izvajanje PUD, vedno pomembno in pereče vprašanje. Nadalje g. Rozman Zgonc (v intervjuju) zatrjuje, da so delodajalci vedno zagovarjali stališče, da bi morala za to izobraževalno funkcijo nameniti denar država. Toda tu je potrebno gledati s stališča, da delodajalci brez ustreznega kadra ne morejo funkcionirati in da z vlaganjem v znanje svojega bodočega kadra vlagajo vase (g. Rozman Zgonc v intervjuju). Česar se sodeč po odgovorih mag. Megličeve (v intervjuju) tudi jasno zavedajo. Ker pa je program PSI postavljen tako, da je del izvajanja – PUD, odvisen od sodelovanja delodajalcev, le ti iztržijo mnoge finančne bonitete. Tako mag. Meglič (v intervjuju) navaja, da ob primeru sklenitve individualne učne pogodbe (kar pomeni, da ima delodajalec dijaka na PUD maksimalno možno število ur) dobijo delodajalci

dodatno spodbudo iz proračuna. Vendar delodajalci načeloma ne dobivajo davčnih olajšav za izvajanje PUD, saj je po besedah g. Rozman Zgonca (v intervjuju) pri nas država razvoj davkov razvijala v smeri neselektivnih ampak realnih situacij – splošna olajšava za vse. Ravno gospodarska kriza pa je ponovno prinesla na plano težavo financiranja dijakovega dela izobraževanja pri delodajalcu, saj je število razpoložljivih mest za izvajanje PUD začelo usihati. Težavo so rešili s finančnim spodbujanjem delodajalcev preko razpisov Sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe v letih 2008, 2009 in 2010 (Ur. l. RS št. št. 51/09, št. 55/09, št. 96/09 in št. 01/2010) in ravnokar razpisan Dodatni javni razpis za sofinanciranje izvajanja praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe v šolskem oziroma študijskem letu 2009/2010 (Ur. l. RS št. 47/2010), ki jih izvaja Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije in sredstva črpa iz Evropskih strukturnih skladov - operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013 (Ministrstvo za šolstvo). Na te javne razpise so tako na MŠŠ kot na strani delodajalcev zelo ponosni, kar je razvidno iz intervjujev z g. Rozman Zgoncem in mag. Megličevo. Medtem pa je delojemalska stran bolj kritična, saj g. Urbanč (v intervjuju) opozarja na več težav, ki niso le začetniške in operacionalne narave (katerih se zavedajo vsi vpleteni). Problem vidi v tem, da se na razpis prijavi delodajalec in ne posameznik, torej dijak. Kakorkoli, sredstva so namenjena delodajalcem, ki so izvajali PUD, z namenom izvajanja tega še naprej. Ne glede na razporeditev državnih sredstev za namen PSI, so si delodajalci tako zagotovili možnost pokrivanja nastalih stroškov izvajanja PUD iz sredstev EU, ali kot so zapisali v VI. ukrepih za razvoj izobraževalnega sistema za potrebe gospodarstva na GZS: »Uspelo nam je ohraniti vse vire stimulacij za podjetja kot tudi doreči, da bodo razpisi evropskih sredstev usmerjeni k zagotavljanju finančnih spodbud podjetjem, ki bodo sodelovali v procesu organiziranja praktičnega izobraževanja dijakov in študentov v podjetjih.« (Gospodarska zbornica Slovenije 2010).

Pri kadrovskehi virih sindikati s svojo kapaciteto zaposlenih, kot je bilo že povedano, zaostajajo, in asimetrija med institucijami se glede na finančno razporeditev sredstev le še povečuje. Prav tako so delodajalci deležni precej več strokovne in tehnične podpore preko raznih seminarjev (tako v režiji zbornic kot države). Za pomanjkanje te podpore na strani sindikatov, pa so si v največji meri krivi prav sindikati sami, saj je država

(MŠŠ) organizirala seminarje za sindikate, po navedbah g. Rozman Zgonca in g. Škerjanca (v intervjujih), a se jih le ti niso udeležili.

Zgoraj izpostavljena dejstva kažejo na splošno pomanjkanje zagotavljanja virov, med katerimi se najbolj izpostavljajo finančna sredstva, ki pa so posledično vzrok za težave pri zagotavljanju kadrovskih in strokovno tehničnih virov. Pri razporejanju finančnih virov ima vse niti v rokah država. Ob zavedanju omejitve namenjenih državnih sredstev za izobraževanje in znotraj tega za PSI je težava razporejanja teh sredstev toliko večja. Pri tem so, zaradi dejanskega prenosa naloge izvajana PUD na delodajalce, ti nepogrešljivi in posledično zelo uspešni pri pridobivanju sredstev, ne glede na že izpostavljeno dejstvo, da je vlaganje v izobrazbo bodočih delavcev investicija v lastno kadrovske sposobnosti delodajalcev. Medtem pa sindikati na tem področju nikakor niso uspešni, niti niso (iz intervjujev s predstavniki ZSSS) izkazali zanimanja ali želje po kakršnihkoli finančnih sredstvih, čeprav jih glede na njihovo podhranjenost v številčnosti in usposobljenost svojega kadra še kako potrebujejo. Zaključim lahko, da sredstva za izvajanje PSI so omejena in to prinaša težave, ali kot piše Dekleva in drugi (2000, 59): »Kot slabost se pri vseh partnerjih kaže finančni, materialni in kadrovske primanjkljaj, še posebno pa to velja za sindikate«. Za delodajalce se je v določeni meri težava rešila z razporeditvijo evropskih sredstev za področje PSI oziroma bolj natančno izvajanje PUD, medtem ko so sindikati iz te igre izpadli.

7.1.5 Peti indikator

Ravno namen evropskih sredstev delodajalcem za izvajanje PUD je povezan z naslednjim dejavnikom uspešne implementacije – *potrebi po razumevanju in soglasje glede ciljev* oziroma ali so se izoblikovale določene skupine, ki poskušajo znotraj nekega programa uveljaviti partikularne cilje v skladu s svojimi interesi. Očitno je, da so si delodajalci glede na svojo moč⁶¹, ki jo imajo zaradi odvisnosti izvajanja PSI v delu praktičnega izobraževanja od njihovega sodelovanja, izborili dodaten dostop do sredstev iz Evropskih strukturnih skladov. Tako brez velikega vlaganja svojih sredstev prihajajo do pravih kadrov – delavcev, ki jih sami izučijo. To lahko delno smatramo za uveljavljanje partikularnega interesa delodajalcev, saj tako PUD po mnenju sindikata (g. Urbanč v intervjuju) za delodajalce pomeni poceni delovno silo. Tako medsebojno razumevanje akterjev glede ciljev zgoraj izpostavljen problem postavlja v dvom

⁶¹ Vpliv partnerjev in njihova moč ni enakomerno porazdeljena, kar je v sistemu socialnega partnerstva v Sloveniji slabost (Dekleva in drugi 2000, 59).

oziroma določeni akterji (delodajalci) imajo tudi druge skrite namene po zaslužku na račun države in dijaka preko izvajanja PUD.

7.1.6 Indikator števila in teže popravkov oziroma dopolnitev

Ali je implementacija poklicnega in strokovnega izobraževanja v fazi praktičnega usposabljanja z delom nepopolna lahko preverim še preko *števila in teže popravkov oziroma dopolnitev sistema v času implementacije*. Tu lahko sklepamo, da potencialna reinterpretacija problema oziroma popravek izvedenih odločitev kaže na težave – nepopolnost implementacije do uvedbe popravka. Opisala bom le dve najbolj vidni spremembi. Prva je zakonodajna sprememba – novi zakon ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) leta 2006, s katerim so (ena bistvenih sprememb) ukinili dualni oziroma vajeniški sistem⁶² in s tem, tako Muršak, formalno sistemsko zavrli uvajanje alternacije v PSI na način, ki ga pozna večina evropskih držav (2008, 73). G. Škerjanc poudarja, da so bili v to primorani, saj vajeniški istem ni deloval in število vajencev je padalo in padalo. Tak trend pa se kaže tudi danes v srednjem poklicnem izobraževanju, kjer ima PUD največjo težo. Zato je vprašanje ali nas mora skrbeti tudi za sistem PSI uveljavljen od leta 2006 naprej popolnoma na mestu. Glede na najnovejše trende ne, kot pravi mag. Meglič (v intervjuju), saj letošnje novo šolsko leto prinaša spremembe, malenkostno povečanje vpisa v srednje poklicno izobraževanje. To lahko povežemo tudi s spremembo v financiranju izvajanja PUD z zgoraj omenjenimi sredstvi iz javnih razpisov za sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje PUD. Slednje pomeni kar precejšnje finančne spremembe za delodajalce (vsota vseh zgoraj omenjenih javnih razpisov je 14.563.942,00⁶³ evrov iz Evropskih skladov) in je povezano z odpravo težav financiranja PUD s strani delodajalcev in s tem pomanjkanja zainteresiranosti delodajalcev v določenih panogah, posledično pa tudi anomalij, ki jih s sredstvi iz teh razpisov poskušajo preprečiti/odpraviti – neizplačevanje nagrad (denar je delodajalcem, ki se prijavijo na razpis, vrnjen za izplačane nagrade dijaku in mentorstvo delavcem mentorjem). Torej izpostavljeni spremembi lepo kažeta na težave v implementaciji PSI, katere z njima poskušajo odpraviti ali vsaj omiliti.

⁶² V šolskem letu 2009/2010 zaključujejo šolanje zadnji dijaki, ki so bili vpisani v dualne programe.

⁶³ Pogodbeno vrednost za Sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe v letih 2008, 2009 in 2010 je 11.694.542,00 evrov in upoštevanje zneska 2.869.400,00 evrov za Dodatni javni razpis za sofinanciranje izvajanja praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe v šolskem oziroma študijskem letu 2009/2010 (Ministrstvo za šolstvo in šport; Ur. l. RS št. 47/2010).

7.1.7 (Ne)popolnost implementacije – sklep

Zgornje ugotovitve kažejo, da prve hipoteze v delu, ki predpostavlja, da je *implementacija poklicnega in strokovnega izobraževanja v fazi praktičnega usposabljanja z delom nepopolna* ne morem zavrniti, niti potrditi. PSI se dejansko izvaja v celoti, torej tudi v delu PUD, kot zagotavlja mag. Meglič (v intervjuju) se PUD v prenovljenih programih frontalno izvaja. V neizvajanje ni podvomil nihče od mojih intervjuvancev. Vendar to ne pomeni odsotnost težav in popolno implementacijo, kar je razvidno skozi analizo indikatorjev zgoraj. Delna ali popolna zavrnitev predpostavljenih indikatorjev za uspešno implementacijo jasno nakazuje težave v implementaciji PSI, predvsem v delu PUD. Težave se kažejo že na osnovni ravni socialnega partnerstva – tako v asimetriji interesov, institucionalni asimetriji, kot v sami ideji socialnega partnerstva (vključevanju več enakovrednih javnopolitičnih igralcev k oblikovanju in izvajanju neke politike). Omenjene težave se prenašajo tudi na sistem socialnega partnerstva v PSI, kjer so sindikati najneznatnejši partner. Kljub zagotavljeni enakopravnosti in upoštevanju njim dodeljene vloge s stran ostalih akterjev, težavo povzroča razumevanje vloge sindikatov z njihove lastne strani, saj le ta ni v skladu s pričakovanji iz obdobja, ko se je socialno partnerstvo šele vgrajevalo v PSI, in niti z današnjimi pričakovanji drugih dveh partnerjev. Težave se prav tako pojavljajo zaradi upadanja števila učnih mest oziroma manjšega zainteresiranja delodajalcev za izvajanje PUD (posledica gospodarske krize), kar je neposredno povezano z nezadostno količino finančnih virov. Slednje se je na strani delodajalcev popravilo z razporeditvijo sredstev iz Evropskih socialnih skladov, da so ta namenjena delodajalcem v kolikor izvajajo PUD, in nakazuje na odpravo težave pred razporeditvijo teh sredstev ter prav tako na partikularen interes delodajalcev. Prav tako nepopolno implementacijo podkrepí, ne toliko število, ampak teža popravkov oziroma dopolnitev PSI v času implementacije (odprava vajeniškega sistema, dodatne finančne stimulacije za delodajalce).

Pri tem se moramo zavedati, kot piše Lajh, da je zelo težko doseči popolno implementacijo neke javne politike (2006, 82) in da se nastale težave sprotno poskušajo odpraviti. Ugotovitev o nezmožnosti zavrnitve hipoteze v delu o nepopolni implementaciji PSI v delu PUD glede na teorijo o nepopolni implementaciji ni presenetljiv. Cilj neke politike, še posebno ko gre za tako pomembno področje kot je izobraževanje, so nemalokrat postavljeni tako visoko, da so težko dosegljivi, kar je po Lajhu ravno temeljni analitični problem. Prav tako pa že sam sistem socialnega

partnerstva za implementacijo neke politike pomeni veliko usklajevanja med diametralno nasprotujočimi si interesi enakopravnih partnerjev, z visoko možnostjo potencialnih konfliktov. To »apriori« pomeni večjo možnost za neuspeh oziroma nepopolno implementacijo.

Prvo hipotezo v drugem delu, da je implementacija poklicnega in strokovnega izobraževanja v fazi praktičnega usposabljanja z delom nepopolna, *zaradi nepopolnega delovanja socialnega partnerstva v poklicnem in strokovnem izobraževanju*, lahko delno potrdim, saj enakopravnost partnerjev v socialnem partnerstvu ob dejstvu, da je eden izmed partnerjev (sindikati) šibkejši v vseh pogledih (g. Rozman Zgonc v intervjuju), predstavlja težavo. Še posebej, če se ugotovljena zapostavljenost področja PSI s strani sindikatov⁶⁴ že iz leta 2000 s strani Dekleve in drugih (2000) ni odpravila ali izboljšala vse do danes. Kompleksna družbena dejavnost, poudarja Lajh (2006, 82–89) zahteva pozitivno akcijo vseh prisotnih javnopolitičnih igralcev. Da bi hipotezo v drugem delu lahko potrdila v celoti, pa se je smotrno vprašati v kolikšni meri sindikati res nosijo odgovornost za to, da socialno partnerstvo ne deluje popolno in ali se ravno zaradi njih ne da ovreči nepopolnosti implementacije PSI v PUD. Zato bom v nadaljevanju analizirala vlogo vs. interes sindikatov v PSI.

7.2 VLOGA VS. INTERES SINDIKATOV V POKLICNEM IN STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU V SLOVENIJI

Sindikati v tej zgodbi niso predvideni le kot zaščitniki, ampak tudi, kot tisti ki naj bi v celoti sodelovali tako pri oblikovanju kot pri izvajanju PSI. Ti dve fazi oblikovanje politike in implementacija sta neločljivo povezani, in je, tako Lajh (2006, 86), ločnico nemalokrat težko potegniti kajti fazi prehajata ena v drugo. Faza oblikovanja se neposredno odraža v implementaciji, in vsi socialni partnerji v PSI imajo v obeh fazah določeno vlogo. Zaradi moje interpretacije večje pomembnosti faze implementacije (pojavnost težav ravno v tej fazi) in vloge sindikatov v njej, zaščite dijakov kot take, ter zaradi omejenosti dela, bom še naprej večjo pozornost posvečala implementacij PSI v delu PUD. Postavila sem hipotezo, da *v kolikor bi bili sindikati v poklicnem in strokovnem izobraževanju aktivnejši, bi bile sprejete odločitve boljše, posledično bi bilo*

⁶⁴ Pri delodajalcih teh težav ni. GZS uspešno izvaja operativne naloge pri izvajanju praktičnega izobraževanja v podjetjih in aktivno zastopa interese gospodarstva v vseh ključnih organih, ki sprejemajo odločitve na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja. (Gospodarska zbornica Slovenije 2010). Prav take ugotovitve so v OZS, razvidne iz intervjuja z ga. Meglič.

manj težav pri implementaciji. Hipotezo bom preverjala preko analize igranja institucionalno in zakonsko zagotovljene vloge sindikatov v PSI, nato pa še preko analize samoiniciativnih metod vključevanja sindikatov na področje izobraževanja. S tem bom poskušala ugotoviti aktivnost sindikatov in posledično kakšen je njihov interes po sodelovanju v PSI. Na koncu pa še, kako se to odraža pri implementaciji PSI.

7.2.1 Igranje zakonsko in institucionalno zagotovljene vloge

Igranje zagotovljene vloge sindikatov bom najprej analizirala preko izvajanja nalog, ki jim jih je kot socialnemu partnerju nalaga zakon – ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) (ker so le te zapisane tudi v zadnjem socialnem sporazumu bom upoštevala tudi slednjega). Nadalje bom igranje zagotovljene vloge (tudi vloge pri oblikovanju politike) preverjala preko institucionalno zagotovljenih možnosti dostopa in sodelovanja – preko aktivnosti sindikatov v organih PSI in pri tem upoštevala tudi sodelovanje med sindikalnim organizacijami. Znotraj teh nalog je skrb za uresničevanje pravic dijakov s strani sindikatov posebej izpostavljena in poudarjena z zapisom v prvem odstavku 21. člena (ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006⁶⁵) – zaščitniška vloga. Zato ji bom tudi sama namenila posebno pozornost v analizi. Razlog za bolj natančno analizo igranja ravno zaščitniške vloge, pa je tudi dejstvo, da je zaščita delavcev, v tem primeru dijakov prvobitna vloga sindikatov na splošno.

Institucionalno imajo, vsi socialni partnerji zagotovljeno enakopravno vlogo v PSI tako glede na sestavo najvišjega organa kot opredelitvijo socialnih partnerjev v ZPSI (Ur. l. RS 12/1996) in nato še bolj eksaktno v ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006). To ne pomeni nujno popolno enakopravnost, ki jo glede na samo vlogo pri izvajanju tudi ne moremo pričakovati, naj bi pa pomenilo, da znotraj sistema ne prihaja do oteževanja dostopanja posameznim partnerjem in enako angažiranost oziroma interes po vključevanju vseh partnerjev. Popolnoma nasprotno, kaže se, da prihaja do konstantnega spodbujanja aktivnosti vseh partnerjev (delodajalcev in delojemalcev) s strani države preko organiziranja seminarjev in usposabljanj (g. Rozman Zgonc in g. Škerjanc iz MŠŠ v intervjuju).

Zakonsko se je socialno partnerstvo začelo ob sprejetju ZPSI (Ur. l. RS 12/1996) leta 1996. Bil je zapisano v zakonu, tako Tkalec, Pirher in Vilič Klenovšek (2000), vendar do leta 2000 ni bilo sodelovanja sindikatov, zbornice pa niso imele strokovnjakov, da bi

⁶⁵ V drugem odstavku tega člena je še navedena možnost predlaganja svojih predstavnikov v izpitne organe izmed uveljavljenih strokovnjakov s področja poklicnega izobraževanja.

opravljale svojo vlogo. Socialno partnerstvo, ki se je šele postavljalo in je imelo polno težav, se je v popravljenem zakonu ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) leta 2006 še bolj eksaktno zapisalo v 18. členu, kadrovsko pa so si predvsem opomogle zbornice (zapisano že zgoraj pri prvem predpogoju za »popolno« implementacijo). Naloge vseh, tudi sindikatov, so: dajanje predlogov za pripravo novih poklicnih standardov; analiziranje, presojanje in usklajevanje ogroditeljnih kvalifikacij po panogah; imenovanje svojih članov v izpitne komisije za zaključek izobraževanja na srednjih šolah; organiziranje izvajanja PUD za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe; in sodelovanje pri upravljanju medpodjetniških izobraževalnih centrov⁶⁶ (18. člen, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006). Pri tem tako intervjuvanci iz MŠŠ in OZS poudarjajo, da sindikati tudi danes po štirih letih od sprejetja novega ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) niso aktivni v prvi točki - predlaganju poklicnih standardov, čeprav, tako g. Urbanč (v intervjuju), imajo svoje predstavnike zveze v področnih odborih za poklicne standarde, kjer se pripravljajo poklicni standardi. Prav tako njihovi člani (zaradi izpada dohodka) niso aktivni člani izpitnih komisij, kar še posebej kritizirata predstavnika MŠŠ g. Rozman Zgonc in g. Škerjanc (v intervjuju), pridružuje pa se jima tudi mag. Meglič (v intervjuju). Naloga sindikatov v zadnjih dveh točkah 18. člena ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) je predvsem zaščita dijakovih pravic. Ta pa je eksaktno poudarjena še v prvem odstavku 21. člena ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006): »Sindikati skrbijo za uresničevanje pravic dijakov na praktičnem usposabljanju z delom, ki so določene z zakonom, panožno kolektivno pogodbo ter učno pogodbo.«. Ta se s spremembo zakona iz 1996 leta ni spremenila. Zapis prvega odstavka 16. člena ZPSI (Ur. l. RS 12/1996) se je v prvem odstavku v 21. členu ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) le preoblikoval glede na spremembo ukinitve vajeniškega sistema, ter tako zajema vse dijake na PUD. Kljub zaznavanju zlorab dijakov na PUD, sindikati na tem področju niso aktivni (Širok in Franca 2008, 4; Dekleva in drugi 2000). Zlorabe so mišljene kot neizplačilo nagrad, stroškov prevoza in malice, nalaganje dela drugih poklicev in nižje zahtevnosti itd. (TŠC 2010, intervjuji). Kakorkoli pa evidenca o tem ne obstaja oziroma ni uradnih podatkov, po navedbah g. Škerjanc (v intervjuju) in ugotovitvah Širok in Franca (2008, 4), čeprav so se zlorabe zaznavale že pred desetimi leti saj jih omenja že Dekleva in drugi (2000, 59). Ne tako pomembno kot v ZPSI-1, vendar pa vseeno, so naloge

⁶⁶ Medpodjetniški izobraževalni center je organizacijska enota znotraj šolskih centrov, katere namen je izvajati praktično usposabljanje vajencev, dijakov in študentov ter praktično izobraževanje odraslih (Regionalna razvojna agencija Gorenjske 2010).

sindikatoev še enkrat zapisane v Socialnem sporazumu 2007-2009 (Ur. l. RS 93/2007). Pod 10. točko so zapisane naloge sindikatoev pri izboljšanju kakovosti izobraževanja in spodbujanju vseživljenjskega učenja, kjer pa sta za obravnavano temo najpomembnejša tretja in peta alineja, ki pravita, da morajo sindikati: kot enakopraven socialni partner dejavno sodelovati pri nastajanju in spreminjanju zakonodaje na tem področju; in sodelovati pri preoblikovanju poklicnega, srednješolskega, gimnazijskega in visokošolskega izobraževanja (Socialni sporazum za obdobje 2007-2009 Ur. l. RS 93/2007). Glede na pravno podlago, ki sindikatom nalaga določene aktivnosti, težko rečem, da jih le ti izvajajo, če pa že jih izvajajo pasivno.

Ne glede na zapis nalog v zakonu in socialnem sporazumu potrebnega sodelovanja s strani sindikatoev že v fazi oblikovanja politike ni bilo. Že pri postavljanju sistema PSI na začetku, pri oblikovanju prvega ZPSI (Ur. l. RS 12/1996) leta 1996, kot zatrjuje g. Škerjanc (v intervjuju), ni bilo pretiranega vključevanja panožnih sindikatoev, z izjemo Sindikata vzgoje in izobraževanja (v nadaljevanju SVIZ), kot predstavnika učiteljev. Odsotnost predstavnikov delavcev pri oblikovanju PSI se vidi tudi v zapostavljanju naloge predlaganja novih poklicnih standardov (opisano zgoraj). V fazi oblikovanja pa je izrednega pomena tudi aktivnost v Strokovnem svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje, katerega naloge so ravno določanje znanj, izpitnih katalogov, obsega in vsebine izobraževanja, organizacije, vmesnih preizkusov, učbenikov itd.. Širok in Franca (2008, 4) ugotavljata, da sindikati redko sodelujejo na srečanjih Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje, kjer je po njunih besedah prisoten eden ali kvečjemu dva člana (od štirih predstavnikov sindikata⁶⁷). Medtem se je v zadnjih dveh letih to spremenilo, saj besede g. Urbanča, kot člana Strokovnega sveta in predstavnika ZSSS, te ugotovitve spodbijajo ko trdi: »Sedaj sem član tega Strokovnega sveta približno dve leti ali pa malo več, odkar sem prišel sem na to funkcijo. V tem času sem manjkal le na dveh ali treh sejah.« (iz intervjuja). Te besede potrjujejo tudi zapisniki Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje (Ministrstvo za šolstvo in šport) in besede mag. Meglič, da so sindikati na nacionalnem nivoju zelo aktivni, tudi v delovnih skupinah, medtem ko manj na regionalni ravni. Šibko sodelovanje sindikatoev na regijski in lokalni ravni sta ugotovila tudi Franca in Širok

⁶⁷ Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje ima predsednika in štirinajst članov. Vlada jih imenuje izmed uveljavljenih strokovnjakov s področja poklicnega oziroma strokovnega izobraževanja, in sicer: pet na predlog ministrstev, od tega dva na predlog ministrstva, pristojnega za šolstvo, pet na predlog pristojnih zbornic in štiri na predlog sindikatoev (Ministrstvo za šolstvo in šport).

(2008, 4). Tako pri oblikovanju PSI sindikati niso tako aktivni kot imajo možnosti dane v zakonski podlagi in preko enakovrednega članstva v najvišjem organu Strokovnem svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje in v drugih organih.

Nikakor pa ne smemo spregledati vprašanja sodelovanja med sindikati oziroma sindikalnimi centralami na področju PSI. Po besedah g. Urbanča ZSSS sodeluje predvsem s SVIZ-om, z drugimi sindikati pa malo manj. Razlog je »da v sindikatu javnega sektorja kar obvladajo to področje, medtem ko so drugi sindikati drugače organizirani, imajo maj ali pa nimajo zaposlenih, ki so strokovno dovolj podkovani, da bi delali na tem področju. S tega vidika je problem, ker mislim, da so se zaradi tega umaknili nazaj.« g. Urbanč v intervjuju. Delno nesodelovanje znotraj predstavnikov delavcev vidi tudi mag. Meglič (v intervjuju) ko pravi, da se skušajo na višjih nivojih, v ESS, poenotiti, pri konkretnih nalogah pa ne. To je pogosto vidno tudi pri industrijskih odnosih na ravni države. Težava povezovanja in sodelovanja sindikatov med seboj je bila ugotovljena že v analizi leta 2000 s strani Dekleve in drugih (2000, 59), kjer ugotavljajo potrebo po formalni organizaciji odnosov med in znotraj sindikatov vsaj s strategijo, ki bi jasno določala njihovo vlogo in namen. V raziskavi še predlagajo oblikovanje delovnega in strokovnega telesa, ki bi skrbelo za koordinacijo dejavnosti na področju PSI tako med sindikalnimi organizacijami kot znotraj njih (*ibid.*). Do kakršnih koli premikov v tej smeri do danes znotraj in med sindikati ni prišlo, glede na pridobljene informacije v intervjujih. Tako ne morem zanikati ugotovitve Dekleve in drugih (2000, 59) izpred desetih let, da sindikati med seboj na področju PSI ne sodelujejo, vsaj panožni sindikati ne, kateri nimajo organiziranih nikakršnih skupnih dejavnosti glede področja PSI. Poleg tega, pa na ZSSS zaznavajo celo umik drugih sindikalnih central (iz intervjuja z g. Urbančem).

Izmed vseh na zakonu temelječih nalog pa je ravno zaščita pravic, tokrat dijakov, temeljna dolžnost sindikatov. Le ta ne izhaja le iz 21. člena ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) ampak predvsem iz dejstva, da so sindikati zaščitniška interesna skupina. Kot predstavniki delavcev naj bi sindikati imeli »moralno« dolžnost zaščititi dijake na praktičnem usposabljanju z delom. V delu praktičnega izobraževanja, bolj natančno na PUD, stopijo dijaki z učno (individualno ali kolektivno) pogodbo v »posebno« razmerje z delodajalcem. Posebno zato, ker »dijak ni delavec, ker ni v delovnem razmerju. Nekdo, ki ima učno pogodbo, je s to pogodbo na nek način izključen iz delovnega razmerja.« po besedah dr. Rajgelj (v intervju). Kot delavca pa opredeljujemo tistega, ki

za plačilo (mezdo) opravlja neko delo za drugo osebo in je v delovnem razmerju, slednje po Bohincu (2000, 41–42), temelji na dejanski zvezi med delavcem in delodajalcem⁶⁸. Vendar »to, da nekoga varuje sindikat, še ne pomeni, da je ta oseba nujno delavec« razlaga dr. Rajgelj (v preliminarnem intervju), saj ne glede na definicijo dijaki v PUD so v določenem pogodbenem razmerju z delodajalci, in takrat nastopijo kot zaščitniki depriviligiranih oziroma kot predstavniki delavcev (v tem primeru dijakov) sindikati. Dijaki so v pritisku, priznava g. Škerjanc (v intervjuju) upokojeni uslužbenec MŠŠ, saj je PUD obvezni del kurikula in zaključek šolanja brez pozitivno opravljanega praktičnega izobraževanja ni mogoč. To močno vpliva tudi na neposredovanje informacij o zlorabah, vendar se jih nekaj vendarle zazna. »Nikoli nismo imeli prav spora med delodajalcem in dijakom« dodaja v intervjuju g. Škerjanc. Po njegovih navedbah so se starši le trikrat ali štirikrat obrnili na MŠŠ glede neizplačila nagrad (v vsem njegovem desetletnem delovanju na MŠŠ), čeprav priznava, da se nagrade zlorablajo (v intervjuju). Zaradi neplačevanja nagrad dijakom pa se vsako leto zagovarjamo pred Mednarodno organizacijo dela (v nadaljevanju ILO), poudarjata g. Rozman Zgonc in g. Škerjanc (v intervjujih). Pripombe glede višine nagrad pa smo bili deležni tudi v poročilu Evropskega komiteja za socialne pravice iz leta 2006 (peti odstavek 7. člena) (European Committee of Social Rights 2006). Zanimivo pa je, da težave z neizplačevanjem nagrad ne priznava mag. Meglič (v intervjuju) iz OZS, ko pravi, da težave pri neizplačevanju zaznavajo le pri programu frizer, ker so le te, določene v pogodbi, izredno visoke⁶⁹. Poleg priznava možnost za neizplačevanje tam, kjer imajo večji interes za učna mesta mladi kot pa je razpoložljivih mest. Vendar pa je do tistih delodajalcev, ki ne izplačujejo nagrad tudi mag. Meglič (v intervjuju) zelo kritična, tako kot intervjuvanci iz MŠŠ. Toda težave se ne pojavljajo le pri neizplačevanju nagrad, ampak prav tako pri dodeljevanju nalog dijaku na PUD. Mnenja, glede te težave, so pri intervjuvancih z ministrstva in zbornice (v intervjujih) enaka – dijak se mora naučiti najprej delovnih navad, kamor spada tudi kakšna dodatna naloga. Načeloma pa delodajalci vejo kaj dijak mora početi, saj je zapisano v katalogu, ki ga prejmejo, kot pravi mag. Meglič (v intervjuju). Jedro problema g. Rozman Zgonc (v intervjuju) iz MŠŠ vidi, pridružuje se mu g. Urbanč (v intervjuju) iz ZSSS, v nerazumevanju kaj delovna praksa sploh je, kar izhaja iz pomanjkanja tradicije in

⁶⁸ Kasneje pa je teorija delovno razmerje začela opredeljevati kot osebnopravno razmerje, zasnovano na pogodbi, iz katere izhajajo vse pravice in obveznosti (Bohinc 2000, 41-42)

⁶⁹ Višina nagrade je določena s panožno kolektivno pogodbo za ustrezno dejavnost oziroma drugimi predpisi (42. člen, ZPSI-1, Ur. l. RS 76/2006).

pomanjkanja pretekle prakse. Najbolj zanimivo pri težavah dijakov na PUD pa je, da zaščita pravic dijakov z njihove strani ni bila iskana pri sindikatih, čeprav so ravno oni opredeljeni v ZPSI-1 (Ur. l. RS 76/2006) kot zaščitniki in ravno to je njihova ključna vloga tako v PSI kot širše. Intervjuvanec iz ZSSS, g. Urbanč je mnenja, da zato, ker dijaki ne poznajo toliko sindikatov in da se v primeru konflikta na njih obrnejo starši, vendar ne pozna veliko primerov. Razlogov zakaj sporov ni je po njegovem mnenju več: »pri nagradah, ko gre za nizke zneske se dijaki niti ne odločajo, da bi šli v spor. Potem drugi razlog, da tudi sodišča čudno gledajo, če se pride na sodišče glede 200 evrov. Po tretji strani, pa se dijaki ne želijo zameriti delodajalcu, saj bo tak človek tudi kasneje težje dobil zaposlitev. Kar je problem tudi pri odraslih.« Prav naštetih razlogi pa kar kličejo po angažiranju sindikatov, da preko drugih pristopov preprečijo tako mišljenje in posledično začnejo odpravljati napravnosti in kršenje pravic dijakov, za katere se očitno (saj uradnih podatkov in analiz ni) nihče ne zmeni. Potrebno je informirati dijake o svojih pravicah in o možnostih v primeru kršenja le teh. Tega se na ZSSS zavedajo, saj g. Lukič in ga. Pernat Lesjak (v intervjuju) poudarjata, da mladi, preko pritiskov ter zavajanja s strani družbe, ki jih načeloma spodbuja v nek podrejen odnos do delodajalca(ev), vejo le kako ustreči zahtevam delodajalcev.

Pri implementaciji PSI, v delu PUD, so v dosedanem obdobju socialnega partnerstva v PSI sindikati »zaspali«, kar potrjujejo vsi intervjuji, v katere sem poskusila vključiti vse strani partnerstva (delojemalce, delodajalce in državo). Na naši največji sindikalni centrali ZSSS vsaj kažejo interes in so po besedah g. Urbanča »zraven« v socialnem partnerstvu v PSI. Znotraj panožnih sindikatov, ki so vključeni v njihovo zvezo, na področju mladih vključenih v PSI, prednjačilo v Sindikatu kovinske in elektro industrije Slovenije (v nadaljevanju SKEI). Le ti so »že pred sedmimi leti na nek način začeli s propagiranjem sindikata, s promocijo, z včlanjevanjem na srečanju dijakov, tekmovanju v Krškem. To se je ohranilo ter se nadaljuje s promocijami na stojnicah. Začeli so z nekim povezovanjem dijakov in sindikata«, pove g. Urbanč iz ZSSS (v intervjuju). Toda opozarja, »da pa je to le na srednjih šolah, ki pokrivajo strojno ali pa elektro smeri, kjer SKEI vidi svoj potencial. Drugje pa nekih takih akcij ali pa kaj takega na srednjih šolah mislim da ni.« (g. Urbanč v intervjuju).

7.2.2 Druge metode vključevanja - samoiniciativne akcije

Izvemši institucionalizirane poti pri uveljavljanju svojih interesov, ki sindikatom vsekakor so zagotovljene (kot je dokazano zgoraj), pa je izredno pomembno, kakšne so

še druge metode vključevanja sindikatov v PSI in podpora dijakom. V kolikor so sindikati aktivni izven institucionaliziranih poti z različnimi svetovanji, predavanji, pravno pomočjo, dostopnostjo dijakom preko svojih predstavnikov v podjetju itd., kaže na to, da želijo svojo vlogo izboljšati, so aktivni in kažejo interes po večjem vključevanju in varovanju dijakov. Do sedaj so se, po podatkih ZSSS (intervjuji s predstavniki ZSSS in Konferenca I Know my rights!), poskušali dijakom približati: preko posvetov, s predstavitvami po šolah in deljenjem priročnikov (izdani priročniki: Spoznaj sindikate, Prva pomoč – dva dela, Sindikalna prisega), z natečaji (Natečaj za prvomajski plakat 2009 in 2010), s stojnico na Študentski areni (od leta 2006 naprej), z razdeljevanjem promocijskega materiala in tudi z aktivnostmi, kot so Kinosindikat 2007-2008, Blog »Sindikalnik«, prireditve »Fejst sindikat«. Vendar te pozitivne akcije niso usmerjene direktno na dijake PSI, ampak na mlade na splošno. Pri agitiranju prav na vključene mlade v programe PSI pa prednjači med panožnimi sindikati SKEI, ki je z neformalnimi pristopi približevanja začel že pred leti (iz intervjuja z g. Urbančem). Poleg tega pa je mag. Meglič (v intervjuju) tudi izpostavila, da so se sindikati dve leti nazaj kar trudili in so želeli imeti spisek učnih mest ter so si zabeležili neke stvari, vendar se v bistvu ni nič kaj konkretnega zgodilo. Po njenem mnenju zato, »ker poskušamo anomalije že mi sami, delodajalci in zbornica, odpraviti dogovorno, če so.« (mag. Meglič v intervjuju). Nekaj manjših samoiniciativnih pozitivnih akcij s strani sindikatov je torej v preteklosti že bilo. Trenutno pa so v ZSSS izkazali namero po predstavitvi delovanja sindikatov in organizacije kot take v okviru šolskih vsebin. V času intervjuvanja so ta predlog podali na MŠŠ. Sestanek se bo zgodil v bližnji prihodnosti, zagotavljata g. Lukič in ga. Pernat Lesjak (v intervjuju). Take pobude in zgoraj navedene izvedene akcije kažejo na vedno boljše zavedanje pomembnosti igranja svoje vloge sindikatov na področju rednega izobraževanja. Vendar se posebej ne izpostavlja PSI, čeprav je neposredno povezano s trgom dela in je preko sistema socialnega partnerstva sindikatom že omogočen dostop do oblikovanja in izvajanja PSI.

7.2.3 (Ne)aktivnost sindikatov – sklep

Hipotezo v kolikor bi bili sindikati v poklicnem in strokovnem izobraževanju aktivnejši, bi bile sprejete odločitve boljše, posledično bi bilo manj težav pri implementaciji, lahko delno potrdim, saj analiza igranja pravno in institucionalno zagotovljene vloge potrjuje, da sindikati niso aktivni partner v socialnem partnerstvu v PSI v taki meri, kot je bilo ob postavitvi sistema predpostavljeno in je od njih pričakovano. Od vseh zgoraj naštetih

nalog, pri nobeni ne morem oceniti sindikate kot aktivne udeležence. Še najbolj so aktivni v institucionalno zagotovljeni vlogi v Strokovnem svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Podkrepim lahko z besedami g. Urbanča (iz intervjuja): »Na področju rednega izobraževanja nimamo take vloge kot pri izobraževanju odraslih, ampak smo pa zraven.« To, da so sindikati »zraven« ni tisto, kar je od akterja v socialnem partnerstvu pričakovano, saj so bil v socialno partnerstvo PSI povabljeni z namenom prisostvovanja pri njegovem oblikovanju in izvajanju, ki bi prineslo kvalitetnejše izobraževanje po meri vseh. Njihovo pasivno delovanje pa k temu nikakor ne pripomore, in ne prispeva k vedno boljši implementaciji PSI in odpravi težav.

Možnosti aktivnejše vloge sindikatov vidim najprej v premiku iz pasivnega igralca v PSI k aktivnejšemu igranju svoje vloge pri vseh zgoraj izpostavljenih kritikah izvajanja pravno in institucionalno zagotovljenih nalog; nadalje pa z večjim angažiranjem in spodbujanjem k raziskavam anomalij in težav v PUD; predlaganjem sprememb in večjemu vključevanju pri oblikovanju programov PSI; s samostojnim nadziranjem izvajanja PUD; s povečanjem kadra in vlaganjem v izobraževanje svojega kadra za potrebe področja mladih in izobraževanja s poudarkom na tistih, ki se izobražujejo po programih PSI; z večjim povezovanjem med sindikalnimi organizacijami; nenazadnje pa s pristopom in svojo predstavitvijo dijakom kot zaščitnik njihovih interesov in pravic. Našteti je le nekaj smernic oziroma možnosti, preko katerih bi sindikati postali partner, ki je bil s postavitvijo socialnega partnerstva v sistem PSI leta 1996 pričakovano. S svojim aktivnim delovanjem tudi pri oblikovanju politike pa bi lahko zatrli možnosti za anomalije in težave že v kali.

Hipotezo v kolikor bi bili sindikati v poklicnem in strokovnem izobraževanju aktivnejši, bi bile sprejete odločitve boljše, posledično bi bilo manj težav pri implementaciji pa delno tudi zavračam, saj sindikatom ne moramo očitati nesodelovanja in neinteresa, kajti ocenjujem, da njihova neaktivnost izvira predvsem iz nezadostnih virov. To potrjuje njihov trud preko samoiniciativnih akcij. Te so bolj široko orientirane na vse mlade, vendar pa zadnja pobuda po predstavitvi delovanja sindikatov in organizacije kot take v okviru šolskih vsebin kaže na pozitivne premike prav v sferi izobraževanja (potrebno pa bo počakati rezultate omenjene akcije).

V celoti sem prišla do ugotovitve, da hipoteze ne morem niti potrditi, niti je zavrniti. Analiza je pokazala, da sindikati zapostavljajo področje PSI v rednem izobraževanju, kar podkrepijo besede g. Urbanča (v intervjuju): »Moramo pošteno pogledati, da ob

takih in drugačnih težavah je za redno izobraževanje, šolanje dobro poskrbljeno.«. To predstavlja problem v socialnem partnerstvu PSI opozarjajo predstavniki MŠŠ in OZS v intervjujih, in na to se je opozarjalo že v analizah izvedenih v letu 2000 pred spremembo ZPSI (Ur. l. RS 12/1996) (Dekleva in drugi 2000). Ocenjujem, da bi z aktivnejšim igranjem svoje vloge sindikati pozitivno pripomogli k implementaciji PSI, v delu PUD, še posebej pri uresničevanju pravic dijakov. Težko pa rečem, da bi, in v kolikšni meri bi to zmanjšalo anomalije in težave, saj je kompleksnost te vrste izobraževanja in odvisnosti sistema PSI od trga tolikšna, da anomalij in težav niti aktivnost sindikatov ne more preprečiti.

Pri ugotavljanju aktivnosti sindikatov v PSI se mi zdi ključno ravno samoiniciativno delovanje sindikatov in ne le delovanje preko zagotovljene vloge v partnerstvu, ki se je izkazalo za pasivno. Z večjim angažiranjem sindikatov preko samoiniciativnih metod in ozaveščanja dijakov o pravicah ter igranjem svoje vloge zaščitnika pravic dijakov na PUD, lahko veliko težav v implementaciji, ki so nenazadnje vedno v škodo dijakom, preprečijo še pred njihovim pojavom. Zaradi zadnjih tendenc ZSSS po aktiviranju svoje dejavnosti v šolah s predstavitvami svojega delovanja (poziv ministru za šolstvo in šport, da bi v okviru šolskih vsebin predstavili delovanje sindikatov in organizacije kot take) se je pojavilo upanje, da rešitev morda tiči ravno v pričetku aktivnosti sindikatov preko novih idej. To bi lahko pripeljalo do želje dijakov po večjem vključevanju v sindikate in nadalje aktivno delovanje sindikatov v socialnem partnerstvu v PSI, ki je za izvajanje tega izobraževanja tako pomembno. Aktivno delovanje sindikatov bi prineslo vzajemne pozitivne učinke – tako za sindikate, kot za dijake. Skrb pa vseeno ostaja, saj ostale zveze sindikatov, ki prav tako pokrivajo panoge, za katere se bodoči kadri izobražujejo in usposablajo v PSI, niso pripravljene niti odgovarjati na vprašanja, niti nikjer drugje njihove angažiranosti v PSI kot take nisem zasledila. Na neaktivnost drugih sindikatov, ne le na področju PSI, ampak na celotnem področju mladih, me je opozoril tudi g. Lukič iz ZSSS (v intervjuju). Delovanje ZSSS pa vendarle kaže v določeni meri realno sliko delovanja sindikatov, saj kljub številnim reprezentativnim sindikatom oziroma sindikalnim centralam, tako Stanojević (2009), dve konfederaciji pokrivata približno 80 % vseh sindikaliziranih, med katerima je ena prav ZSSS. Tako lahko splošim, da odgovori ZSSS predstavljajo glavnino sindikalnega delovanja na področju PSI.

Delovanje sindikatov v PSI lahko povzamem z besedami g. Rozman Zgonca (v intervjuju): »Redko se sindikati pojavijo kot nosilci interesov. Vloga je bolj formalna... S strani sindikatov ni bilo izkazanega resnega interesa. Sindikalna vloga pri tem ostaja dokaj, relativno neurejena.«. Razloge za zapostavljanje področja PSI in neaktivno igranje svoje vloge sindikatov pa lahko iščemo tudi v globljih težavah sindikatov – v eksistenčnem problemu sindikatov, kot posledice neprilagajanja družbenim spremembam zadnjih desetletij (socialne, politične, ekonomske in tehnološke spremembe) (glej poglavje Izzivi sindikatov danes). Pri tem je vzpodbudno, da se zadnja leta le kažejo pozitivni premiki v delovanju sindikatov na področju mladih, tudi preko izobraževanja. Razlog za to je verjetno vedno večje zavedanje sindikatov o pomembnosti izobraževanja in pomembnosti interesov mladih ter upoštevanje tega pri svojem delovanju v želji po približanju delovanja sindikatov mladim.

8 SKLEP

Težave pri implementaciji PSI vsekakor obstajajo, vendar se PSI izvaja, težave pa se poskušajo odpraviti. Na podlagi izvedenih analiz lahko zastavljeni hipotezi povežem in zaključim, da sindikati niso aktiven partner v socialnem partnerstvu v PSI in da to področje zapostavljajo. Vendar so vključeni in svoje pristojnosti in naloge izvajajo v takšnem obsegu, kot jim je v danih okoliščinah omogočeno (pomanjkanje finančnih sredstev, kadrovska podhranjenost, širina delovnega področja). Zaradi tega so delno odgovorni za težave in anomalije, ki se pojavljajo pri implementaciji PSI, še posebno v delu PUD, saj bi s svojim aktivnim igranjem vloge v določeni meri to lahko omilili ali celo preprečili. Posledično so v določeni meri tudi odgovorni, da socialno partnerstvo ni popolno (enakovrednost partnerjev), saj so ravno oni tisti najšibkejši partner in najmanj aktivni. Vendar odgovornost ni le na njihovi strani, kajti za implementacijo so odgovorni vsi vključeni partnerji. Prav tako so za nepopolno implementacijo krivi tudi mnogi drugi dejavniki iz širšega področja (kot je razvidno iz analize). Ugotovitve pa pripeljejo naprej do vprašanja o dejanski tripartitnosti socialnega partnerstva.

Oblikovanje in izvajanje PSI preko socialnega partnerstva ima v teoriji (in praksi iz tujine) veliko pozitivnih lastnosti, ki pa jih v Sloveniji le počasi spoznavamo in uveljavljamo. Pri uvajanju sistema socialnega partnerstva v PSI pri nas se konstantno pojavljajo težave predvsem pri delovanju enega od partnerjev v socialnem partnerstvu PSI – sindikatov. Ta ugotovitev je glede na težave sindikatov v Sloveniji nekoliko pričakovana. Poleg tega tudi trenutna gospodarska situacija nikomur ni naklonjena, še posebej ne delavcem in sindikatom, niti sistemu socialnega partnerstva na sploh.

Zato bi rada v zaključku izpostavila razmislek o dejanskem tripartitnem socialnem partnerstvu v PSI v Sloveniji, ki sem ga nakazovala že skozi analizo. Na podlagi ugotovitve pasivnega vključevanja sindikatov je le-ta na mestu. Kljub vprašanju o potrebnosti socialnega partnerstva v PSI mojim sogovornikom, se je izkazalo, da vsi vpleteni sistem socialnega partnerstva v PSI podpirajo in v njem vidijo še mnogo neizčrpanih možnosti. Pozitivne lastnosti PSI naj bi se skozi čas vedno bolj uveljavile, saj smo z uvedbo socialnega partnerstva v PSI še na začetku. Zato imajo tudi sindikati še vedno vse odprte možnosti in podporo ostalih partnerjev za svojo večjo aktivnost na področju PSI. Besede Urbanča in Tkalca (2009, 1) podkrepijo zapisano:

Načelo socialnega partnerstva v poklicnem izobraževanju se je v Sloveniji uveljavilo v zadnjih 15 letih in je pomembno prispevalo k večji preglednosti in

tudi kakovosti poklicnega izobraževanja. Ne glede na močan upad vpisa v redno poklicno šolstvo je bilo prav poklicno izobraževanje tisto, ki je zagotavljalo nove kadre z novimi kvalifikacijami kot odziv na potrebe trga dela. Zato kaže v prihodnje krepiti vlogo tako delodajalcev in pa sindikatov v poklicnem izobraževanju. Sindikati kot predstavniki delojemalcev so zagotovo pomemben socialni partner v urejanju in izvajanju poklicnega izobraževanja v Sloveniji.

Sindikati ne glede na to, da dijaki ne plačujejo članarine (ki pomeni njihov temeljni vir financiranja) in še niso delavci v polnem pomenu te besede, kažejo interes po zastopanju njihovih pravic in se zavedajo, da bi svojo vlogo morali igrati aktivno. Ne le na področju PSI, ampak na celotnem področju izobraževanja in mladih nasploh. Pri tej nameri jih ovirajo njihove lastne kadrovske in finančne omejitve, pa tudi novi izzivi, ki so jih prinesle socialne, politične, ekonomske in tehnološke spremembe. Kot tisti, ki so bil s strani države povabljeni v zaprto omrežje socialnega partnerstva v PSI, bi sindikati morali to možnost izkoristiti. S tem jim je bila dana vloga zaščitnika interesov in pravic dijakov, tako na sistemski, kot tudi na individualni ravni. V sistemu socialnega partnerstva kot zastopnikov interesov in pravic dijakov ni Dijaške skupnosti v Sloveniji, ki pri težavah na individualni ravni ne posredujejo (v intervjuju z ga. Semič), zaščita staršev pa ni zadostna, saj so dijaki v primerjavi z delodajalcem šibkejši, šole pa so od delodajalcev odvisne, kajti brez njihovega sodelovanja ne morajo izvajati izobraževalnih programov PSI. Edini pravi zaščitnik, ki lahko neodvisno od pritiskov drugih deluje v prid interesom dijakov ter varuje njihove pravice je sindikat. Biti socialni partner pri oblikovanju in izvajanju PSI ter zaščitnik interesov in pravic dijakov pa pomeni odprto pot približanja mladim v fazi izobraževanja. Raziskave kažejo, da je posredovanje informacij najbolj zaželeno preko interneta in preko šole (Močnik Kožič 2010, Zaključna konferenca I know my rights! 2010; Walsh 2009). Nad rezultati javnomnenjske ankete Mladi in sindikati (Močnik Kožič 2010), kjer se anketirani v veliki večini strinjajo, da bi mladi morali v šoli več izvedeti o sindikatih, da bi bili bolj pripravljeni na zaposlitev (glej Graf A.3), so sindikati prijetno presenečeni priznava Lukič (Zaključna konferenca I know my rights! 2010). Prav tako Walsh (2009) opozarja, da so ravno šole in fakultete izjemno dober prostor za začetek vzpostavitve odnosa.

Preživetje sindikatov, kot tudi celotne družbe je odvisno od vključevanja mladih in posledično od postopnega predajanja vodenja prihodnjim generacijam. S tem bi se

sindikati regenerirali in si zagotovili nadaljnji obstoj. Sindikati se morajo zato truditi, da v organizacijo privabljajo nov, mlajši kader in nenazadnje tudi, da delujejo s skrbjo zanje. Vendar se ravno tu pojavlja eden od ključnih problemov regeneracije sindikatov, saj se nemalokrat ne znajo približati mladim in njihovim interesom. Skozi analizo primera delovanja sindikatov v PSI in ugotovitvijo neprioritetnosti in neaktivnosti je nekoriščenje tudi zagotovljenega dostopa do mladih potrjeno. Na srečo se sindikati vse bolj zavedajo podhranjenosti na tem področju. Tudi v Sloveniji, kar podkrepijo besede predsednika ZSSS Dušana Semoliča (v Kopušar 2010), da premajhno število mladih članov otopi sindikalni uporniški duh. Sindikati, po navedbah Walsh-a (2009), želijo vse bolj igrati pomembno vlogo in dajati podporo mladim, ko se vključujejo na trg dela. »Končno je postala obveza za sindikate, da konstantno pripravljamo možnosti za boljše obravnavanje mladih ljudi. Nenazadnje moramo biti vidni kot branilci in zagovorniki mladih ljudi na delovnem mestu. Tako kažemo, da postati član sindikata ni le sled pretekle industrijske dobe, ampak najboljša možna pot za zagotovitev dostojnosti in spodobnosti na delu v času velikih sprememb«, poudarja Walsh (2009).

Zadnjih trideset let ne moremo primerjati z nobenim obdobjem v zgodovini, saj nikoli poprej, kot pišeta Cradden in Hall-Jones (2005), ni bilo tako neizprosni socialnih, političnih, ekonomskih in tehnoloških sprememb. Sindikati po vsem svetu se borijo za to, da bi sledili tem spremembam, kar pa zahteva globok ponovni premislek njihove vloge in potrebe po njihovem delovanju (*ibid.*). Težnja po nižjih stroških dela in po dvigu v produktivnosti je postalo nekaj, o čemer se ne morejo pogajati. Prav to je pripeljalo do tega, da so sindikati razumljeni kot »dodana vrednost« na delovnem mestu, kot to poimenujeta Cradden in Hall-Jones (*ibid.*). Sindikati po vsem svetu so začeli graditi strategije, da bodo oviro padanja članstva premagali (The Global Union Research Network), saj se zavedajo pomembnosti slednjega. To lahko ponazorim z besedami enega od vodilnih mož britanskega sindikata Unison (ki združuje več kot 1,3 milijona delavcev), ki pravi, da je njihov sindikat vreden toliko, kot so vredni njihovi člani, oziroma, kot je vredno njihovo znanje. To je vir njihove moči, ki jo potrebujejo pri pogajanjih (Franca 2009). Tako želijo v prihodnosti svoj položaj na trgu graditi na znanju, ki ga imajo njihovi člani, zato so njihove aktivnosti v veliki meri usmerjene v različne oblike izobraževanja in usposabljanja (*ibid.*). Danes tako lahko med prioritetami sindikatov že najdemo številna področja (ali vsaj interes), ki so poprej konstantno izpadala iz njihovega okvira delovanja oziroma zastopanja (skrb za

izobraževanje za nezaposlene, pomoč mladim pri prvi zaposlitvi, skrb za migrante itd.). Prav tako so se nove ideje pojavile na področju mladih v izobraževalnem procesu, saj se sindikati želijo predstaviti mladim preko šolskih vsebin. Delovati so začeli preko raznih aktivnosti, ki so mladim blizu. Želijo, da se mladi ob težavah z delodajalci po nasvete obrnejo nanje. Pri tem jih ne sme motiti, da mladi še niso v »klasičnem« delovnem razmerju, temveč preko oblik praktičnega izobraževanja oziroma PUD in tudi študentskega dela. Na rezultate novega pristopa sindikatov do mladih v fazi izobraževanja moramo še počakati. Le upamo lahko, da bodo sindikati vedno več energije vlagali tudi v delovanje na posebnem področju izobraževanja – poklicnem in strokovnem izobraževanju, saj je to »križišče, med izobraževanjem in delom, mesto nenehnih trenj. Skrb za kakovost ter skrb za pravičnost imata tu nalogo, da osmislita golo tržno delovanje/obnašanje obeh ter, da ustrezno pripomoreta k resnični državi blaginje.« (Kelava 2008, 170).

LITERATURA

1. Barle Lakota, Andreja 2007. Kdo oblikuje uradno šolsko znanje (vsebinska prenova v Sloveniji). V *Uvod v analizo politik: teorije, koncepti, načela*, ur. Danica Fink-Hafner, 87–101. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Bibič, Adolf. 1997. *Civilna družba in politični pluralizem*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Carley, Mark. 2009. *Trade union membership 2003-2008*. Eurofound, Euronline. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904019s/tn0904019s.htm> (17. maj 2010).
5. Cradden Conor in Peter Hall-Jones. 2005. *Trade union reform – change is the only constant*. Public Services International. Dostopno prek: http://www.crimt.org/2eSite_renouveau/Vendredi_PDF/Cradden_Hall_Jones.pdf (6. maj 2010).
6. *Delo.si*. 2009. ESS za sklenitev novega socialnega dogovora, 14. oktober. Dostopno prek: <http://www.delo.si/clanek/90229> (27. april 2010).
7. Drobne, Jelka. 2010. *Značilnosti izobraževalnih programov za pridobitev srednje poklicne in strokovne izobrazbe*. Center RS za poklicno izobraževanje. Dostopno prek: <http://www.cpi.si/izobrazevalni-programi/znacilnosti-izobrazevalnih-programov.aspx> (20. junij 2010).
8. Ermenc, Klara S. in Slava Pevec Grm. 2006. Poklicno izobraževanje. V *Zakaj Finci letijo dlje?*, ur. Slavko Gaber, 152–176. Nova Gorica: Založba EDUCA.
9. *European Trade Union Confederation*. Dostopno prek: <http://www.etuc.org> (27. april 2010).
10. Europe Direct Nova Gorica. 2009. *Predstavništvo Evropske komisije v Sloveniji vas seznanja z odločitvami, stališči in mnenji, ki jih je danes sprejela Evropska komisija*, 4. februar. Dostopno prek: <http://www.rra-sp.si/aktualno/350> (17. maj 2010).

11. European Committee of Social Rights. 2006. *European Social Charter (revised). Conclusions 2006 (Slovenia)*. Dostopno prek: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Slovenia2006_en.pdf (20. april 2010).
12. Federation of European Employers. Dostopno prek: <http://www.fedee.com/tradeunions.html> (16. maj 2010).
13. Fink Hafner, Danica. 1994a. Sindikati v procesu oblikovanja politik. *Družboslovne razprave* 1994 (17–18): 30–46.
14. --- 1994b. Interesne skupine. *Teorija in praksa* 31 (1–2): 166–169.
15. --- 2000. Evropsko povezovanje interesnih skupin in javne politike v Sloveniji. *Teorija in praksa* 37(1): 82–95. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20001fink-hafner2.PDF> (12. maj 2010).
16. --- 2002. Znanost »o« javnih politikah in »za« javne politike. V *Analiza politik*, ur. Danica Fink Hafner, 7–28. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
17. Franca, Valentina. 2009. Pomen sindikatov v današnjem času. *MojeDelo.com*, 9. marec. Dostopno prek: <http://www.mojedelo.com/local/3/karierni-center/novosti/druge-zanimivosti/@1971/pomen-sindikativ-danasnjem-casu.aspx> (6. maj 2010).
18. Fulton, L. 2009. *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and European Trade Union Institut (online publication). Dostopno prek: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2> (17. maj 2010).
19. *Generalni sekretariat Vlade Republike Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.gsv.gov.si> (27. april 2010).
20. Goran, Lukič. 2008. *Mladi kot tržno blago*. Dostopno prek: http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=421&Itemid (20. maj 2010).
21. Gospodarska zbornica Slovenije. 2010. *VI. Ukrepi za razvoj izobraževalnega sistema za potrebe razvoja gospodarstva*, 18. januar. Dostopno prek: <http://www.gzs.si/slo//40621> (11. marec 2010).
22. *Gospodarska zbornica Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.gzs.si> (10. april 2010).
23. *The Global Union Research Network*. Dostopno prek: <http://www.gurn.info> (6. maj 2010).

24. Haller, Brigitt. 1997. Socialno partnerstvo v novih demokracijah vzhodne Evrope: Češka, Slovaška, Slovenija. *Teorija in praksa* 34 (1–2): 264–270.
25. Hazl, Vanja. 2000. *Delavnice*. Prispevek na zaključni konferenci Phare MOCCA, Portorož 23. in 24. oktober 2000.
26. Ivančič, Angela. 2008. Organiziranost izobraževalnega sistema kot dejavnik integracije mladih na trg delovne sile. *Družboslovne razprave XXIV* (45–58).
27. *Javni razpis za sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe v šolskem oziroma študijskem letu 2008/2009 - razpisna dokumentacija*. Dostopno prek: http://www.sklad-kadri.si/datoteke/Razpisi/68-javni-razpis/Razpisna_dokumentacija_PUD_2008_09-1.pdf (2. februar 2010).
28. *Javni razpis za sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe v šolskem oziroma študijskem letu 2009/2010 - razpisna dokumentacija*. Dostopno prek: http://www.sklad-kadri.si/datoteke/Razpisi/83-javni-razpis/Javni_razpis_PUD_2009_10.pdf (2. februar 2010).
29. Justinek, Anica in Danuša Škapin, ur. 2007. *Povezovanje praktičnega izobraževanja v šoli in delovnem procesu: priročnik za izvedbo praktičnega pouka z delom*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje. Dostopno prek: http://www.ssts.lj.edus.si/pouk/pud/splosne_informacije/prakticno_usposabljanje_z_delom.pdf (1. februar 2010).
30. Karlhofer, Ferdinand. 1999. Nacionalni korporativizem in socialni dialog v EU. *Teorija in praksa* 36(2): 312–326.
31. Kelava, Polona. 2008. Spreminjanje države blaginje, njenega trga dela in razvoja o vlogi kakovosti poklicnega izobraževanja pri tem. V *Kakovost poklicnega in strokovnega izobraževanja – normativne in strokovne podlage*, ur. dr. Janez Kolenc in dr. Anton Kramberger, 66–94. Ljubljana: JRZ Pedagoški inštitut.
32. Kern, Marko. 2006. *Učno mesto pri delodajalcu bo obvezno*. Dostopno prek: <http://www.ozs.si/obrtnik/natisni.asp?ID=10577> (11. marec 2010).
33. Kocmur, Majda. 1995. Izkušnje socialnega partnerstva v Sloveniji po letu 1990 z vidika delodajalcev. V *Interesna združenja in lobiranje: zbornik referatov*, ur. Igor Lukšič, 221–233. Ljubljana: Slovensko politološko društvo.

34. *Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM*. Dostopno prek: <http://www.sindikatsi-pegam.si> (20. april 2010).
35. Kopusar, Sebastijan in Vesna Zupančič. 2007. Po sobotnem protestu delavcev, upokojujencev in študentov: "S stavkami bomo ohromili Slovenijo". *Dnevnik.si*, 19. november. Dostopno prek: <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/281506> (20. april 2010).
36. Kopusar, Sebastijan. 2010. Koga mučijo sindikati. *DeloMag*, 3. maj. Dostopno prek: <http://www.delo.si/clanek/105242> (10. maj 2010).
37. Kovač, Anja. 2008. *Slovenski sindikati ne prepoznajo svoje vloge v okviru zagotavljanja vseživljenjskega svetovanja*. Dostopno prek: <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/povezovanje/Kopac2> (10. maj 2010).
38. Krašovec, Alenka. 1997. Odnosi med upravo, politiko in interesnimi skupinami. V *Demokracija – vladanje in uprava v Sloveniji: zbornik referatov*, ur. Marjan Brezovšek, 293–300. Ljubljana: Slovensko politološko društvo.
39. --- 2002. *Oblikovanje javnih politik : primer kulturnih politik v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
40. Kustec Lipicer, Simona. 2007. Javnopolitična omrežja. V *Uvod v analizo politik: teorije, koncepti, načela*, ur. Danica Fink Hafner, 87–101. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. --- 2009. *Vrednotenje javnih politik*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
42. Lajh, Damjan. 2006. *Evropeizacija in regionalizacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
43. Lukšič, Igor. 1996. Social Partnership in Slovenia. V *Austro Corporatism: past, present, future*, ur. Günter Bischof in Anton Pelinka, 164–169. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
44. --- 2002. Interes: konceptualizacija pojmov. *Teorija in praksa* 39 (4): 509–522.
45. Majchrzak, Ann. 1984. *Methods for policy research*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.
46. Majkus, Davorin. 2000. Perspektive izobraževanja učiteljev poklicnega in strokovnega izobraževanja. V *Spodbude, čistopis programa Phare MOCCA, Centra RS za poklicno izobraževanje in Službe za programe EU*, letnik II/4, 9.
47. *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve*. Dostopno prek: <http://www.mdds.gov.si> (27. april 2010).

48. Ministrstvo za šolstvo in šport. Dostopno prek: <http://www.mss.gov.si> (27. april 2010).
49. --- 2010. *Zgradba vzgoje in izobraževanja v Sloveniji 2008/2009*. Dostopno prek: http://portal.mss.edus.si/msswww/programi2010/programi/media/shema_si_2007.pdf (20. junij 2010).
50. Močnik Kožič, Andreja. 2010. *Mladi in sindikati, javnomnenjska raziskava december 2009*. RMPLUS, ZSSS, EU. Dostopno prek: <http://www.young-at-work.si/UserFiles/File/Raziskava%20-%20Mladi%20in%20sindikati.pdf> (20. maj 2010).
51. Nacionalno informacijsko središče. 2010. *Poklicno in strokovno izobraževanje*. Dostopno prek: http://www.nrpslo.org/npk/kako_do_npk/izobrazevanje/poklicno_in_strokovno_izobrazevanje.aspx (30. marec 2010).
52. Novak, Mitja, Rudi Kyovsky in Ilja Jurančič, ur. 1992. *Sindikalno pravo*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
53. *Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.ozs.si> (10. april 2010).
54. Pevec Grm, Slava in Darko Mali, ur. 1997. *Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje. Dostopno prek: <http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/izhodisca.pdf> (20. marec 2010).
55. Pevec Grm, Slava in Dušan Škapin, ur. 2006. *Kurikul na nacionalni in šolski ravni v poklicnem in strokovnem izobraževanju*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
56. Pevec Grm, Slava. 2000. Posvet o nadaljnjem razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja. V *Spodbude, čistopis programa Phare MOCCA, Centra RS za poklicno izobraževanje in Službe za programe EU*, letnik II/1, 5.
57. Phelan, Craig. 2007. Worldwide Trends and Prospects for Trade Union Revitalisation. V *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*, ur. Craig Phelan, 11–38. Bern: Peter Lang AG, International Academic Publishers.
58. *Predstavitvena brošura ZSSS*. Dostopno prek: <http://www.zsss.si/images/stories/PDF%20aktualno/PredstavitvenaBrosuraZSSS.pdf> (27. marec 2010).

59. Rajgelj, Barbara. 2008. *Delovno in socialno pravo*. Študijsko gradivo.
60. Regionalna razvojna agencija Gorenjske. 2010. *Medpodjetniški izobraževalni center – učinkovit model sodelovanja izobraževalnih institucij in gospodarstva*, 20. januar. Dostopno prek: <http://www.bsc-kranj.si/index.php?t=news&id=289> (30. marec 2010).
61. Rotar, Vojko. 2009. Jutri tretje množične delavske demonstracije v zadnjih štirih letih. *STA*, 27. november. Dostopno prek: http://www.primorska.info/novice/6094/jutri_tretje_mnozicne_delavske_demonstracije_v_zadnjih_stirih_letih (20. april 2010).
62. RTVSLO. 2010. Sindikat politiki: Če ste rešili banke, rešite še brezposelnost, 28. april. Dostopno prek: <http://www.rtvsl.si/slovenija/sindikat-politiki-ce-ste-resili-banke-resite-se-brezposelnost/228969> (28. april 2010).
63. Rychly, Ludek. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*. Geneva: International Labour Office. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/crisis.pdf> (6. maj 2010).
64. Salamon, Michael. 1998. *Industrial Relations – Teory and practice (third edition)*. London: Prentice Hall.
65. Sherry, Robert. 2007. *Relevance Of Trade Unions In Uk Today* Dostopno prek: <http://www.articlesnatch.com/Article/Relevance-Of-Trade-Unions-In-Uk-Today-/994687> (22. april 2010).
66. *Socialni sporazum za obdobje 2007-2009*. Ur. l. RS 93/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=82593> (20. april 2010).
67. *Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti*. Ur. l. RS 40/1997. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199740&stevilka=2205> (20. april 2010).
68. *Spremembe in dopolnitve pravil delovanja Ekonomsko-socialnega sveta*. Ur. l. RS 40/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200740&stevilka=2181> (27. april 2010).
69. Stanojević, Miroslav. 1995. Sindikati in (de)stabilizacija političnega prostora. V *Interesna združenja in lobiranje: zbornik referatov*, ur. Igor Lukšič, 191–203. Ljubljana: Slovensko politološko društvo.
70. --- 1996. *Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: ČZP Enotnost.

71. --- 2004. Stanje in aktualni trendi razvoja sindikatov v svetu in pri nas. *Teorija in praksa* 34 (2): 295–306.
72. --- 2007. Trade unions in Slovenia. V *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*, ur. Craig Phelan, 347–361. Bern: Peter Lang AG, International Academic Publishers.
73. --- 2009. *Panel: Sindikati in kriza*. Dostopno prek: http://www.socioloskodrustvo.si/panel_sindikati_in_kriza (4. maj 2010).
74. Steinbacher, Matej. 2007. Sindikat: privilegirana ogrožena vrsta. *Tribunal – glasnik svobodne družbe*, 17. september 2007. Dostopno prek: <http://tribunal-si.blogspot.com/2007/09/sindikat-privilegirana-ogroena-vrsta.html> (6. maj 2010).
75. Svetlik, Ivan. 2000. *Prihodnost MOCCA in prihodnost PSI*. Prispevek na zaključni konferenci Phare MOCCA, Portorož 23. in 24. oktober 2000.
76. Širok, Klemen in Valentina Franca. 2008. *Nacionalno poročilo o sodelovanju sindikatov in univerz na področju vseživljenjskega učenja*. Trade union and university lifelong learning in partnership (Tulip). Dostopno prek: http://www.tulipnetwork.org.uk/Website%20linked%20docs/Nat%20reps/National%20report%20Slovenia_SLO.pdf (2. februar 2010).
77. Šverc, Alenka, Janez Mežan, Mojca Škrinjar, Andreja Barle, Erika Rustja, Stane Okoliš in Ksenija Švalj, ur. 2007. *Slovensko šolstvo včeraj, danes, jutri*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
78. The Social Sciences. 2006. Globalization: Issues and Challenges for Trade Union Movement. *The Social Sciences* 1 (1): 29–34. Dostopno prek: <http://207.56.205.141/fulltext/TSS/2006/29-34.pdf> (6. maj 2010).
79. Tkalec, Vladimir, Sonja Pirher in Tanja Vilič Klenovšek. 2000. *Koncept ugotavljanja in zagotavljanja kakovosti v poklicnem in strokovnem izobraževanju*. Ljubljana: Ministrstvo RS za šolstvo in šport.
80. Tkalec, Vladimir. 2000. Poklicno izobraževanje in svet dela – novi izzivi. V *Spodbude, čistopis programa Phare MOCCA, Centra RS za poklicno izobraževanje in Službe za programe EU*, letnik II/1, 8.
81. *Trade Union Confederation*. Dostopno prek: <http://www.tuc.org.uk> (27. april 2010).

82. TŠC Nova Gorica. 2010. *Ugotovitve in analiza PUD*. Dostopno prek: <http://mic.tsc.si/index.php/sl/pud/novice/22-ugotovitve-in-analiza-pud> (20. marec 2010).
83. *Union Renewal*. 2004. Dostopno prek: <http://www.crimt.org/unionrenewal.html> (6. maj 2010).
84. Urbanč, Marjan in Vladimir Tkalec. 2009. *Vloga sindikatov pri pripravi poklicnih standardov*. Dostopno prek: http://www.si-part.si/Posvet_poklicni_standardi (12. marec 2010).
85. *Ustanovitveni akt Ekonomsko-socialnega sveta*. 1994. Dostopno prek: http://www.gsv.gov.si/si/ekonomsko_socialni_svet/ustanovni_akt_ekonomsko_socialnega_sveta (27. april 2010).
86. Van Waarden, Frans. 1992. Dimensions and types of policy networks. *European Journal of Political Research*, tematska številka o Policy Networks 21(1–2): 29–52.
87. Vehovar, Urban. 1994. Socialdemokracija, sindikati, korporativizem?. *Družboslovne razprave* 10(17/18), 48–63.
88. Vreg, France. 2000. *Politično komuniciranje in prepričevanje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
89. Vrhovec, Pavle. 2009. *Socialni dialog v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.socialnidialog.si/sl/index/article?path=/socialni-dialog-slovenija> (27. april 2010).
90. Walsh, John. 2009. *Young Workers in the Recession: the Organising Challenge*. Trade Union Confederation. Dostopno prek: <http://www.tuc.org.uk/organisation/tuc-17012-f0.cfm> (20. april 2010).
91. Watts, Duncan. 2007. *Pressure Grups*. Edinburgh: Edinburgh University Press Ltd.
92. Winterton, Jonatan. 2007. Building Socila Dialogue over Training and Learning: Europaen and National Developments. *European Journal of Industrial Relations* (13): 281–300. Dostopno prek: <http://ejd.sagepub.com/cgi/reprint/13/3/281> (10. april 2010).
93. Zajc, Drago 2004. *Razvoj parlamentarizma: funkcije sodobnih parlamentov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
94. *Zaključna konferenca I Know My Rights!*. 2010. Gradivo in zapiski s predavanj iz konference. 20. in 21. maj 2010, Kulturni center španskih borcev.

95. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) - čistopis*. Dostopno prek: http://www.sdrs.net/Dokumenti/ZDR_2008.pdf (30. marec 2010).
96. *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI)*. Ur. l. RS 12/1996. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199612&stevilka=568> (2. februar 2010).
97. *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1)*. Ur. l. RS 76/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200679&stevilka=3449> (2. februar 2010).
98. *Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (SPREMENJENE) (MESL)*. Ur. l. RS 24/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlmpid=199920> (20. april 2010).
99. *Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI)*. Ur. l. RS 86/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=50689> (2. februar 2010).
100. *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.zsss.si> (20. april 2010).

PRILOGE

PRILOGA A: TABELE, GRAFI, SLIKE

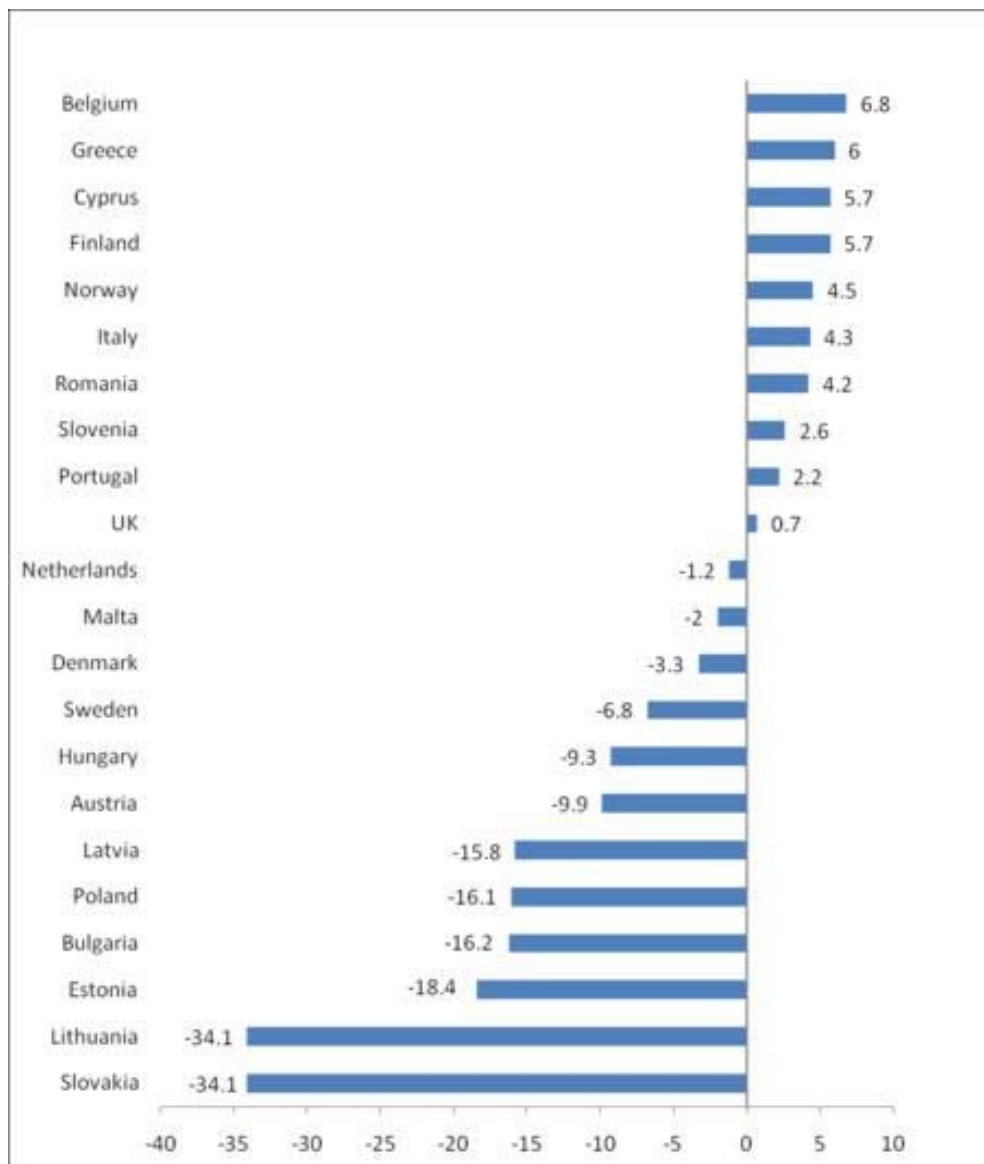
Tabela A.1: Stopnja sindikaliziranosti v posamezni državi EU in skupaj v EU

Country	Proportion of employees in union (%)
Finland	71
Sweden	71
Denmark	68
Cyprus	62
Malta	57
Norway	55
Belgium	54
Slovenia	41
Luxembourg	40
Romania	34
Italy	33
Austria	32
Ireland	32
United Kingdom	27
Slovakia	24
Greece	23
Czech Republic	21
Netherlands	21
Bulgaria	20
Germany	20
Portugal	18
Hungary	17
Latvia	16
Poland	16
Spain	16
Lithuania	14
Estonia	13
France	8
EU total	25

Vir: ICTWSS Database v Fulton (2009)⁷⁰.

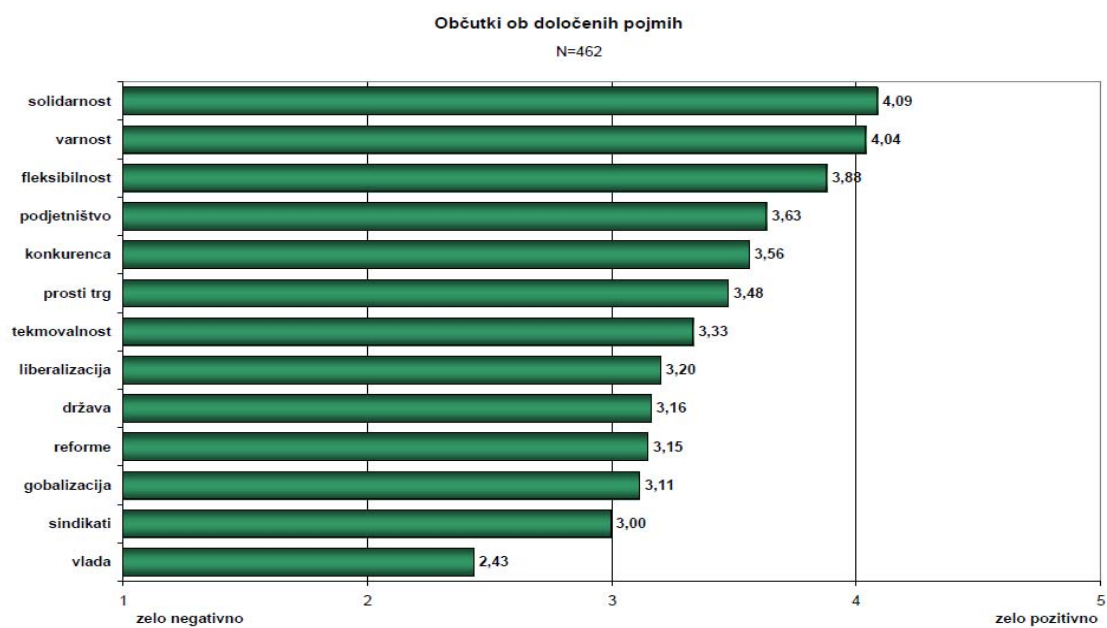
⁷⁰ Povprečna stopnja sindikaliziranosti v Evropski uniji je 24%, če vključimo še Norveško pa je 25% (Fulton 2009).

Graf A.1: Spremembe v članstvu sindikatov v državah EU, 2003–2008 (%)



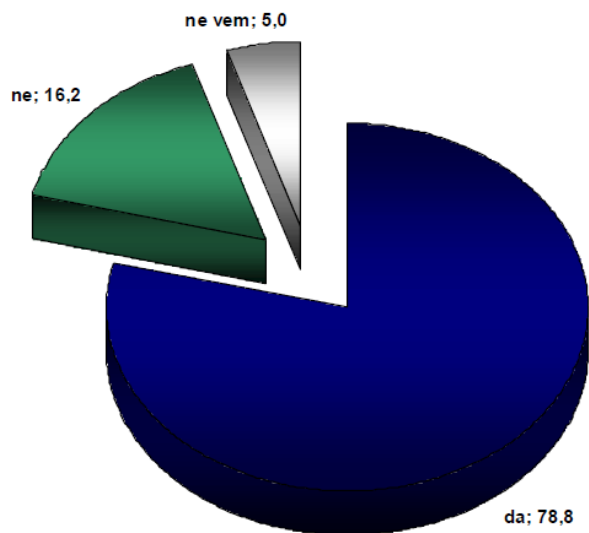
Vir: EIRO v Carley (2009).

Graf A.2: Občutki mladih ob določenih pojmih



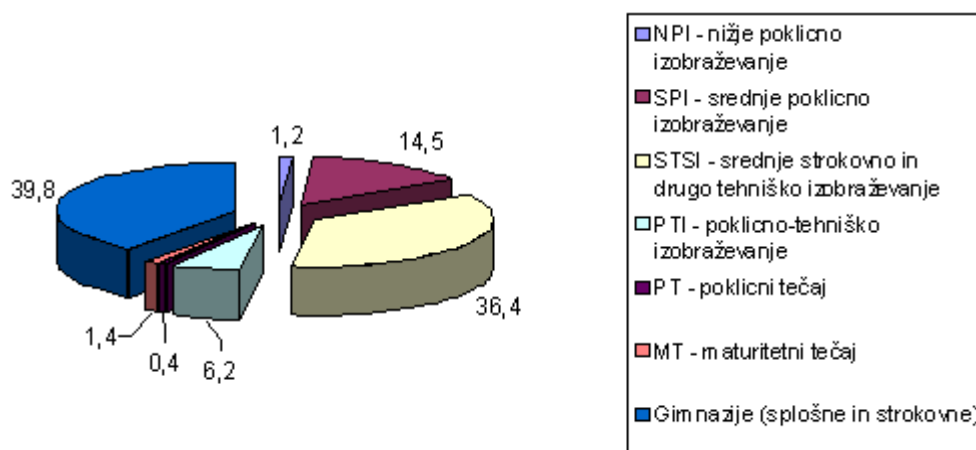
Vir: Močnik Kožič (2010).

Graf A.3: Ali bi morali mladi v šoli več izvedeti o sindikatih, da bi bili bolj pripravljeni na zaposlitev?



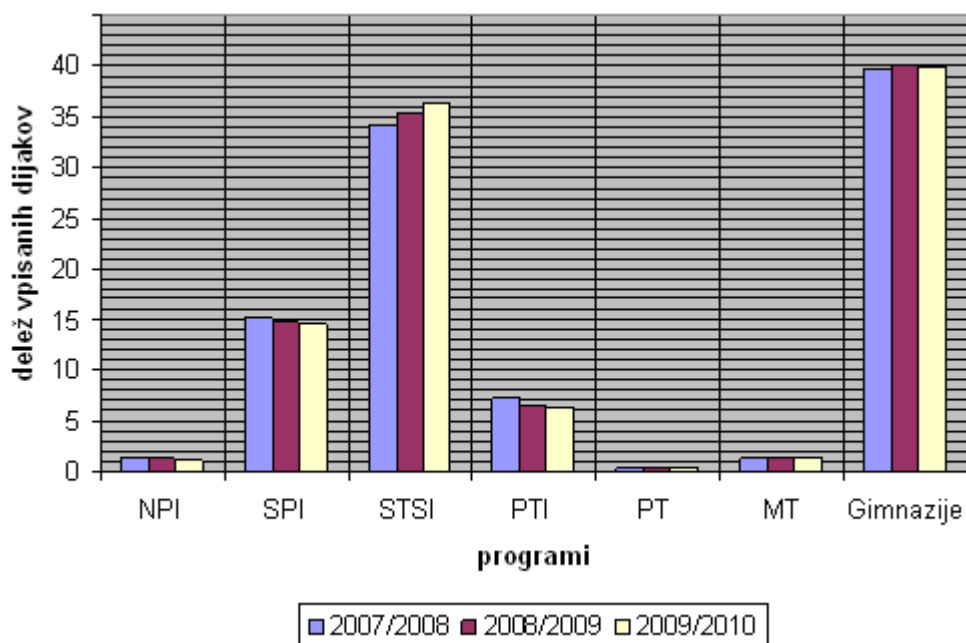
Vir: Močnik Kožič (2010).

Graf A.4: Vpis dijakov po vrstah izobraževalnih programov v šolskem letu 2009/2010 v odstotkih



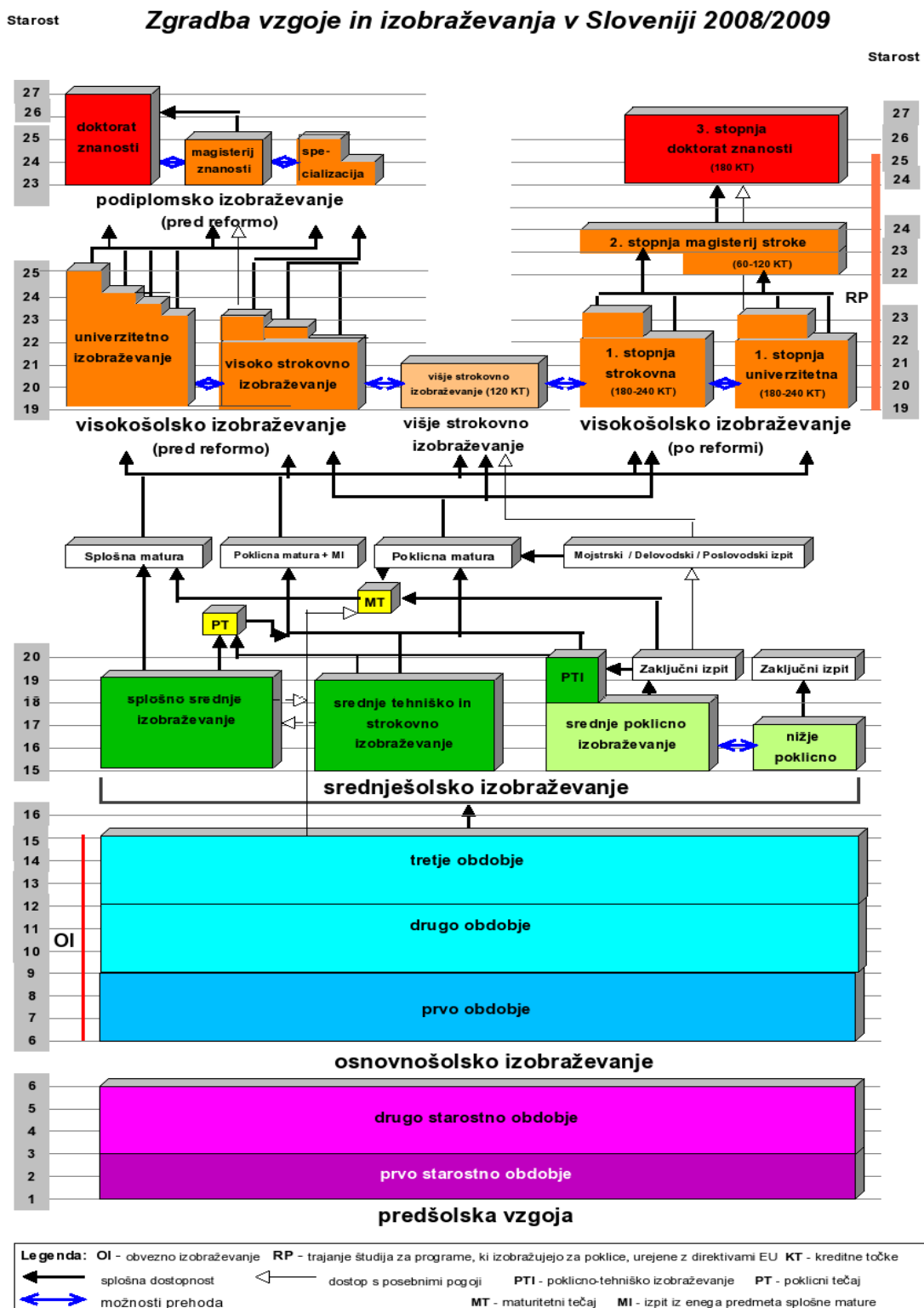
Vir: Podatki o vpisu na dan 15. 9. 2009, pridobljeni iz Ministrstva za šolstvo in šport.

Graf A.5: Spreminjanje vpisa dijakov po vrstah izobraževalnih programov od leta 2007 do leta 2009



Vir: Podatki o vpisu na dan 3.9.2007, 15.9.2008 in 15. 9. 2009, pridobljeni iz Ministrstva za šolstvo in šport.

Slika A.1: Zgradba vzgoje in izobraževanja v Sloveniji 2008/2009



Vir: Ministrstvo za šolstvo in šport (2010).

**PRILOGA B: PRELIMINARNI INTERVJU PREKO ELEKTRONSKE POŠTE Z
DR. BARBARO RAJGELJ, LJUBLJANA, 29.3.2010.**

⇒ Visokošolska učiteljica na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani.

1. Kakšen položaj ima oseba, ki je dijak (ima status dijaka), ima z delodajalcem sklenjeno učno pogodbo in je v nekakšne delavnem razmerju (praktično usposabljanje z delom)? V kolikšni meri ga lahko smatramo kot delavca, čeprav je predstavnik neke vmesne oziroma mejne skupine in ima status dijaka?

Dijak ni delavec, saj ni v delovnem razmerju. Kljub temu pa zanj veljajo nekatere določbe Zakona o delovnih razmerjih, saj sedmi odstavek 214. člena ZDR (http://www.sdrs.net/Dokumenti/ZDR_2008.pdf) določa, da se v primerih iz drugega, tretjega in šestega odstavka tega člena, v primerih občasnega ali začasnega opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva, uporabljajo določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, o delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.

To je temeljna usmeritev. Za več si pogledjte zakon na zgornjem linku (v tem besedilu je že integrirana novela ZDR-A in gre torej za čistopis. Kot rečeno, je za delo dijakov pomemben 214. člen ZDR.

2. V ZDR-ju je delovno razmerje opredeljeno v 4. členu in dijak po tej definiciji – naši zakonodaji, ni delavec. Glede na učno pogodbo (iz Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju – ZPSI-1), ki jo dijak sklene z delodajalcem lahko sklepamo, da je v nekakšnem delovnem razmerju, glede na to, da ena od teorij pravi, da je »delovno razmerje temelj povezanosti delodajalca in delojemalca neodvisno od pogodbe o delu, (s čimer uporaba delovne zakonodaje ni več odvisna od pogodbe, ampak od dejanske zveze delavca in delodajalca, ki ju je moč kvalificirati kot zaposlitveno oziroma delovno razmerje)« (kot navaj Bohinc v knjigi Nova delovna razmerja, 2000, 41–42). Torej spada dijak na nek način pod splošno opredelitev delojemalca (kot nekakšna vmesna sfera oziroma mejna skupina) za katerega je zaščitnik pravic pristojen sindikat (saj je kot tak opredeljen sindikat tudi v ZPSI-1 v 21. členu)?

Delavec in delojemalec je eno in isto. To, da nekoga varuje sindikat, še ne pomeni, da je ta oseba nujno delavec. Nekdo, ki ima učno pogodbo, je s to pogodbo na nek način izključen iz delovnega razmerja. Če pa bi bil delodajalec zlorabil učno pogodbo za to, da bi s tem prikril, da gre v resnici za delovno razmerje, potem bi lahko dokazovali, da gre za delovno razmerje po 4. členu ZDR. Če pa delodajalec pri izvajanju svojih pravic ostaja v obsegu kot jih določajo 33. do 44. člen ZPSI-I, potem je to učno in ne delovno razmerje. Dijak se namreč v tem razmerju uči in ne dela.

**PRILOGA C: OSEBNI INTERVJU Z G. BOŠTJANOM ROZMAN ZGONCEM,
LJUBLJANA, 5.5.2010.**

⇒ Vodja Sektorja za višje šolstvo, Ministrstvo za šolstvo in šport; član
Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje.

1. Kako pomembno je socialno partnerstvo na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja?

Mi smo, oziroma socialno partnerstvo je vgrajeno v temelje poklicnega in strokovnega izobraževanja. Brez sodelovanja delodajalcev, delavcev oziroma njihovih predstavnikov – sindikatov in države si ga ni mogoče zamisliti. Socialno partnerstvo deluje na treh ravneh: načrtovanje, programiranje in izvajanje. Načrtovanje zajema kaj bomo izobraževali, katero delo obstaja, to so poklicni standardi (področje dela, znanje, kompetence). Programiranje pomeni porogam po katerem boš izobraževal, kamor so v ekipo povabljeni delodajalci in sindikati. Izvajanje pa pomeni, da ni mogoče dijakov dobro izšolati, ne da bi dijak delal, se učil v realnih okoliščinah. To pomeni tisto, kar se v šoli ne da naučiti.

Socialno partnerstvo se uresničuje v Strokovnih odborih, kjer so prisotni vsi trije partnerji, v Strokovnem svetu, ki sprejema poklicne standarde, v svetu ki sprejema programe. Na izvedbeni ravni pa bi se šole morale uskladiti s partnerji. Poznamo pa boljše in slabše prakse. V večjih mestih je težje, medtem ko je lažje sodelovati na obrobju. Če podam primer Velenja, kjer je sodelovanje lažje in je zgledno, saj šola ni odtujena od okolja.

1.B Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI) nikjer ne omenja socialnega partnerstva in sindikatov, kako to?

Programi višjega strokovnega šolstva so prilagojeni na poklicne standarde, ki se nanašajo na socialno partnerstvo. Delodajalci so tu izredno pomembni, zaradi časa trajanja praktičnega izobraževanja. Sindikati pa imajo manjšo vlogo, saj se za študente zavzema študentska organizacija. Principi pri pripravi standardov so za višje strokovno šolstvo enako zastavljeni. Socialno partnerstvo je omenjeno preko posredne navezave na druge pravne akte. Je pa res, da so tu delodajalci bolj pomembni kot sindikati. Kar se vidi pri verificiranju delovnih mest.

2. Kakšna vloga je znotraj tega partnerstva dodeljena sindikatom? Zakaj je manj pomemben?

Socialnega partnerstva smo se učili v primerljivih evropskih državah kot so: Nemčija, Danska, Avstrija, ter tudi Finska in Francija. To so referenčne države. Pomembna je zgodovina in tradicija. Na primer Nemčija, kjer je izrazito razvito socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Ureja ga Ministrstvo za delo. Le poklicno raven ureja Ministrstvo za delo. Poklicno partnerstvo je tam tako daleč razvito, da so sindikati del vseh ključnih točk poklicnega in strokovnega izobraževanja. Tam so sindikati osvobodjeni skrbi za plače, delovna mesta, pokojnine; ampak se pojavljajo že v funkciji delojemalcev, kateri so pomembni za položaj na trgu dela. Sindikati se borijo da bodo sodelavci, da bodo široko orientirani in ne le odvisni od delodajalca. Skrbijo za večjo fleksibilnost delavca, da ne bo fevdalskega razmerja. Učijo, kako se ne sme bati ostati brez dela, ampak tega, da ne bo dela. Zavedajo se, da si na trgu dela konkurenčen, če imaš več znanja.

Pri nas smo posnemali Nemčijo in poskušali vgraditi sindikate v Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju že leta 1996, ko smo sindikate vključili v 16. člen: »Sindikati skrbijo za uresničevanje pravic vajencev, ki so določene z zakonom in učno ter kolektivno pogodbo. Sindikati predlagajo svoje predstavnike v izpitne organe zbornic in šol izmed uveljavljenih strokovnjakov s področja poklicnega izobraževanja«. Takrat smo o sindikatih zapisali nekaj izrecnega. Veste v Nemčiji so v izpitnih odborih (kjer se opravljajo zaključni izpiti) tako predstavniki sindikatov kot delodajalcev. Med seboj se menjujejo pri predsedovanju. Tako naj bi dokazali kako so oboji odgovorni za rezultate poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Pri nas so raziskave, tako na mikro kot na makro ravni, pokazale, da so sindikati najšibkejši. Na ravni države so sindikati v Strokovnem svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje kar aktivni. Redno sodelujejo in so primerni strokovnjaki. Nižje pa so ocene slabe. Redko se pojavijo kot nosilci interesov. Vloga je bolj formalna. In kje so razlogi? Ja, če bi sindikalista vključili v odbor, se postavi vprašanje nadomestila izpadlega dohodka. To v sistemu financiranja nismo uspeli rešiti. Sindikati pa niso tako bogati, da bi mu (sindikalistu) krili ta strošek. Tu s strani države ni bilo pravega razumevanja. Delodajalci pa niso videli svojega interesa, da bi oni krili stroške s svojimi sredstvi. Iz vseh strani so bili interesi za rešitev vprašanja slabi. Ampak, če bi bili sindikati bolj aktivni v kolektivnem dogovarjanju in bi ta problem postavili na

dnevni red, bi bilo mogoče najti rešitev. S strani sindikatov ni bilo izkazanega resnega interesa. Sindikalna vloga pri tem ostaja dokaj oziroma relativno neurejena. V Sloveniji je močan sindikat ki zastopa učitelje, SVIZ, ki skrbi za zaposlene v šolstvu. Mi pa rabimo panožne sindikate. Veste Ministrstvo za šolstvo in šprt je organiziralo seminarje, še sam se predaval na njih, da bi izobrazili sindikate, jih spodbudili, vendar udeležba ni bila velika, ni bilo interesa.

3. Ali odnosi med socialnimi partnerji na državni ravni - industrijskih odnosov (zaradi asimetrije med delom in kapitalom) vplivajo na odnose v poklicnem in strokovnem izobraževanju?

Mislim, da je res, da v siceršnji politiki socialnega dialoga, ki se dogaja predvsem v Ekonomsko socialnem svetu, je področje izobraževanja neprioritetna zadeva. Tudi pri pogajanju za kolektivne pogodbe ni izobrazba postavljena v položaj kot bi morala biti. Držijo se plačnih razredov in v resnici ne cenijo znanja. Stopnja izobrazbe se prevaja v plačne razrede. Nikoli ni izven Strokovnega sveta tekel pogovor, ni bilo izpostavljeno vprašanje na to temo izobraževanja. Tudi na forumu obrtnikov, če dam za primer, tudi tam je tema izobraževanje le obrobna. Tudi sindikalni voditelji ne govorijo o tem, da je potrebno delavce bolj izobraziti. Če pa že, pa to omenijo le kot obrobno tematiko. Rešitve ne vidijo v izobrazbi. V resnici je situacija taka, ker se naši sindikati ukvarjajo z drugimi temami. Saj veste plače, pokojnine, delovna doba. Ne pa s poklicno kariero in izobrazbo delavcev. Če so, so ta vprašanja bolj izpostavljena pri delodajalcih, pri zbornicah.

Čeprav imamo socialno partnerstvo na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja od leta 1996, se je zlasti pri delodajalcih ta naloga profesionalizirala. Včasih je bil na Gospodarski zbornici eden ali mogoče dva zaposlena za to področje, danes je več strokovnih sodelavcev. Te pokrivajo tako verifikacijo, usklajevanje poklicnih standardov, nadzorovaje praktičnega usposabljanja z delom, sodelovanje pri zaključnem izpitu. Ljudi, ki se s tem ukvarjajo je vsaj petnajst. Tudi na Obrtni zbornici Slovenije je bil nekoč samo eden ali dva zaposlena za področje izobraževanja, danes jih je vsaj sedem ali več. Je kar nekaj ljudi, ki skrbi za to področje in ga spremlja. Vloga zbornic se je profesionalizirala na tem področju.

Medtem ko pa je na področju sindikatov drugače. Sam poznam, da je bivši direktor CPI, Vladimir Tkalec, odšel v službo Konfederacije sindikata javnega sektorja. Sedaj je tam

generalni sekretar in zelo dobro pozna področje izobraževanja. Sodeluje tudi v Upravnem odboru za zaposlovanje, vendar pa je to zgolj osebni pristop in posledica menjave službe.

4A. Ali zaznavate težave pri implementaciji (izvajanju) poklicnega in strokovnega izobraževanja zaradi premajhne zainteresiranosti delodajalcev za izvajanje praktičnega usposabljanja (premalo verificiranih učnih delovnih mest)?

Splošna ocena je, da je zanimanja premalo, vendar smo ravno v času gospodarske krize. Čeprav veste stvari so zelo različne, odvisno od položaja šol in glede na panogo. Šole, ki imajo že dlje časa dobre socialno-partnerske odnose, tudi sedaj (v času krize) nimajo večjih težav oziroma jih sploh nimajo. Šole, ki pa tega odnos niso razvijale prej, imajo danes težave in trdijo, da delovnih mest za praktično usposabljanje z delom ni. Seveda je odvisno tudi od panoge. Večji interes delodajalcev je pri triletnih programih, pri pridobitvi srednje poklicne izobrazbe, kjer je 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom. Manjši interes je v štiri-letnih programih (srednjega tehniškega in strokovnega izobraževanja), kjer je praktičnega usposabljanja z delom en mesec. Če ima delodajalec dijaka 24 tednov, se le-ta vključi v delovni proces in okolje. Težave pa izvirajo iz tega, da delodajalci in šole ne razumejo praktičnega usposabljanja z delom tako, kot je zamišljeno in je razumljeno v Evropi. Oboji naj bi imeli od tega korist! Dijak naj bi delal in ne le opazoval – gledal tistega, ki dela. Vendar je po panogah interes delodajalcev zopet različen. Primer frizer, kjer ni težav. Medtem ko pri izobraževanju za zdravstvenega tehnika nastaja problem, ker Ministrstvo za zdravje trdi, da je prevelik vpis. Tudi pri kovinarjih, mehanikih ni težav. Skratka od panoge do panoge je različno in ocena, da ni interesa drži le na pol. Problem je tam, kjer vpis ni naravnan na potrebe trga zaposlovanja. Ta neskladnost, razkorak je ponekod precejšen. Predvsem pa moramo tu upoštevati še željo mladih po nadaljnjem študiju, izobraževanju, ki poruši zastavljene cilje. Ko se cela generacija vpiše naprej na višje strokovno izobraževanje ali plus dva (programi poklicno - tehniškega izobraževanja), mi pa smo jih praktično izobraževali, kot, da bodo z delom nastopili že jutri, takoj po zaključku programa. Motivi za to, da delodajalci ne sprejemajo dijakov na praktično usposabljanje z delom so izven izobraževanja, so v funkcionalnosti naše ekonomije, tukaj mislim tudi sivo ekonomijo.

4B. Ali zaznavate težave pri implementaciji (izvajanju) poklicnega in strokovnega izobraževanja zaradi premalo zagotovljenih finančnih sredstev? Kaj pomeni Sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe v letih 2008, 2009 in 2010 (projekt izvaja Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije sredstva iz ESS) odpravljanje težav?

Odkar se jaz spomnim, je s strani delodajalcev bilo stališče, da bi morala država za to izobraževalno funkcijo nameniti denar. Država je odgovorila, da je ta izobraževalna funkcija njihova potreba. Če nekdo misli vnaprej, ve, da bo lahko funkcioniral naslednjih pet let le če bo imel pravi zaposlitveni kader, oziroma ve, da mora vlagati v štipendiranje, praktično usposabljanje z delom, nagrajevanje. Skrbi za to, da bi ljudje videli perspektivo. Primer je Krka, ki je na podlagi vlaganja v znanje načrtovala svoj razvoj.

Zato so od 90. let naprej spodbude s strani države v tej smeri. Delodajalci si za to želijo davčne olajšave. Država pri nas je razvoj davkov razvijala v smer neselektivnih, ampak realnih situacij. Splošna olajšava za vse. Skratka koncept razvoja davčnega sistema je šel v drugo smer. V drugih državah obstajajo stimulatívni elementi. Na Nizozemskem obstaja sklad, v katerega vplačujejo vsi, tako delodajalci kot sindikati, iz njega pa črpajo tisti, ki imajo dijake. Narejena je solidarnost. V Nemčiji, kot primer, država spodbuja delodajalce s finančnimi sredstvi – subvencioniranje za dijaka. Mi smo po tem zgledu iz evropskih sredstev preko Javnega sklada RS za razvoj kadrov in štipendiranje začeli v letu 2009 in v letu 2010 subvencionirati delodajalce. Tiste, ki so že opravili storitev, praktično usposabljanje z delom, tako, da bi jo opravljali še naprej. Ta spodbuda ima res funkcijo spodbude, saj je potreben le prvi vložek (izplačuje se za nazaj, kot je to značilno pri evropskih sredstvih). Zadeva je narejena relativno enostavno – delodajalci predložijo dokazilo o izvedbi praktičnega usposabljanja z delom nekega dijaka in o izplačilu nagrade.

5.A. Kakšne težave se pojavljajo pri izvajanju praktičnega usposabljanja?

Mi imamo sistem zagotavljanja in ugotavljanja kakovosti, kjer šola poroča (naj bi imeli obešeno poročilo na internetu) o izvajanju. Pri tem je tako, da je področje nagrad leta 1996 določal sam Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju – določal je delež povprečne plače, kot nagrado. Ko pa so se te programi leta 1998 začeli uvajati v šole,

pa so delodajalci vztrajali, da se to izloči iz zakona. Zakon iz leta 2006 piše, da se višino nagrade določi s panožno kolektivno pogodbo (del oziroma procent plače). To je urejeno le približno in delodajalci se ne držijo tega. Delodajalci v praksi zahtevajo, da se v pogodbi zapiše, da ne bo nagrade. Minister za delo pa se vsako leto zagovarja pred ILO (mednarodno organizacijo dela) zakaj delodajalci ne izplačujejo nagrad, da je zapisano v pogodbah, vendar pa da nimamo mehanizma, da bi to izterjali.

5.B. Ali se v pogodbi dijak lahko odpove nagradi?

Ja če se obe strani, podpisnika strinjata da.

Veste jadro problema je kaj to delovna praksa sploh je. Mi smo imeli vajeniški sistem pred letom 80 in smo pozabili kaj je to! Ljudje, ki so sedaj šefi so bili na praksi kot usmerjenci in ne poznajo vajeništva. Tradicija se je pozabila. Veste to naj bi pomenilo, da v podjetju dijak dela. Pričakovanja s strani delodajalcev so prevelika ali premajhna in zato dajejo prenizke nagrade. Cilj praktičnega usposabljanja je, da se dijak praktično socializira, sprejme realne odgovornosti in pritiske, kar se lahko doseže le preko dejanskega dela. Vse situacije so možne. Prav tako so dijakova pričakovanja previsoka oziroma prenizka.

Dam vam primer, ko je prišla v slovenijo delegacija z Nizozemske. V tem projektu je sodelovala gospa Anica Justinek. Ljudje z Nizozemske so gledali dijake iz turističnih usmeritev izobraževanja na praktičnem usposabljanju z delom. Bili so razočarani nad izidi. Razočaranje je bilo tako s strani dijakov in s strani delodajalcev, saj nihče ni vedel, kaj se v praktičnem usposabljanju lahko zgodi, za kakšno vse delo je potrebo poprijeti v praksi in kakšno odgovornost prenesejo ter kakšno znanje premorejo dijaki. Ločnica, kaj je šola in kaj je delo, je problematična. Glavna težava pa je, kot sem že rekel, da ni tradicije za praktično usposabljanje. Ker so naloge med seboj povezane ni čisto jasno, kaj se pri delodajalcu mora zgoditi, kaj je cilj in smisel praktičnega usposabljanja. Morda je kriv CPI (Center RS za poklicno in strokovno izobraževanje) ali Ministrstvo za šolstvo.

6.A. Ali ima v primeru konflikta med dijakom in delodajalcem sindikat kakšne pristojnosti?

Tako kot je po predpisih določeno. Na vsaki šoli je sindikat. Povernik sindikata, ki bi moral opravljati funkcijo zaščite dijaških organizacij in dijakov. Na ravni države pa je

odprt prostor za diskusijo (kot so dijaška prehrana, eksterni izpiti in širša vprašanja), ampak sindikati ne dajejo pripomb, se ne vključujejo. Ni širšega sindikalnega interesa, da bi oni nastopili in da bi zaznali, da to niso le stvari šole ampak stvari, ki zadevajo bodoče zaposlene. Včasih je bil ceh, danes pa so združenja, kjer pa sindikat manjkaj.

6.B. Ali sindikati sploh izkazujejo interes po zaščiti dijakov z njihove strani v primeru konfliktov, tudi če le ti niso člani in niso delavci?

Te zveze očitno sindikati ne vidijo. Po moji oceni sindikati ne vidijo dovolj izobraževalne funkcije in vloge izobrazbe za bodočega delavca. Na vseh točkah izobraževanja sindikati ne pokažejo svojega interesa, ker te zveze ne vidijo. To je ena neprioreitenih zadev za njih. To je očitno, ker bi glede tega drugače že kaj naredili.

7. Mislite, da bi izvajanje programov potekalo lažje, če bi bilo vključenih manj javnopolitičnih igralcev? Kaj bi vi spremenili oziroma kje vidite rešitve?

Mislim, da ne. To bi bil napačen korak. Korak v smer, da bi le država imela, urejala poklicno in strokovno izobraževanje (kar je že na področju osnovnega šolstva in splošnega izobraževanja) ne bi bil pravi. Je pa seveda treba poznati realne meje socialnega partnerstva. Potrebno je razmisliti ali smo uporabili vse inštrumente (financiranje, predpisi), ki so mogoči, da bi angažirali vse socialne partnerje. Sam vidim, da je tu še prostor, še posebno, če se obrnemo na primere iz tujine. V mislih imam spodbude, ki sem jih omenil prejle. Zgolj interes ni dovolj! Torej krčenje na državo oziroma na ministrstvo ne pelje v pravo smer. Država z vsemi aparati je podvržena enim procesom, ki ne bi bili dobri. Vsi vemo kam to pelje...

Torej socialno partnerstvo bi morali ohranjati kot temelj poklicnega in strokovnega izobraževanja. Vendar pa se je treba zavedati omejitev (pomanjkanje vedenja, praks in izkušenj iz zgodovine). Mislim, da bi morali krepiti situacijo s strani države in ne državo samo, s katerimi bi spodbujali vse igralce. Tu je partnersko sodelovanje nujno potrebno, če želite imeti dobro poklicno in strokovno izobraževanje.

PRILOGA Č: OSEBNI INTERVJU Z G. MARJANOM URBANČEM, LJUBLJANA, 6.5.2010.

⇒ Izvršni sekretar za področje soupravljanja in izobraževanja, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

1. Kakšna je vaša strategija prilagajanja spremembam, ki jih prinaša globalizacija, spremembam na trgu dela - fleksibilizaciji, padanju stopnje sindikaliziranosti (le še 30% ali manj), spremembam strukture zaposlenih?

Naša strategija v osnovi je, da zagovarjamo stabilne oblike dela, ne prekerno delo, ki ga je zmeram več. Veste 80 odstotkov zaposlitev mladih je prekerkih, kar zagotovo ni dobro. Tudi z družbenega vidika ne, ker v takem primeru se mladi težje odločajo za otoke, težje rešujejo stanovanjske probleme. Že s tega vidika je stalna zaposlitev bolj varna. Nasprotna stališča pravijo, da mladim celo odgovarjajo take oblike dela, ker niso tako vezane na delodajalca, da omogočajo več fleksibilnosti, prostega časa. Ampak opažamo težnje mladih, da bi radi dobili neko stalno zaposlitev in tu vidimo težavo. In tudi v veliki meri nasprotujemo načrtovanemu urejanju študentskega dela, ki ga želijo urediti z Zakonom o malem delu.

2.A. Kakšna je vaša strategija za mlade? Koliko pozornosti jim namenjate, kakšno stopnjo prioritete vam pomenijo?

V hiši sta med strokovnimi sodelavci dva, ki se veliko ukvarjata z mladimi, to je tudi del njunih zadolžitev. To sta gospod Goran Lukič in gospa Staša Pernat Lesjak. Onadva sistematično delata z mladimi. Pred nekaj dnevi je šel tudi poziv ministru za šolstvo in šport, da bi predstavljanje sindikatov, vedenje o delovanju sindikatov prišel tudi v šolski program. Tako bi bili mladi bolje seznanjeni s sindikati, ker neke ankete kažejo, da mladi v srednji šoli, niti v visokošolskih izobraževanjih ne poznajo našega dela, naših zaslug. Zdajle 20. maja bo tudi konferenca sindikata na temo mladih. Poskušamo pa tudi v podjetjih na nek način pristopit do mladih. Leto ali dve nazaj je bila stojnica sindikatov na Gospodarskem razstavišču za približevanje mladim. Tudi sodelujemo s predstavniki z vrst študentskih organizacij, dijaškimi organizacijami. Naša želja je sodelovati. In, če sem čisto pošten, to je tudi nek kadrovski potencial, naše bodoče članstvo. Potrebno je mladim razložiti, pomagati, da vidijo naš interes v tem. Poskušamo načrtno delat na tem. Koliko smo pa dejansko uspešni je druga stvar.

2.B. Kaj pa sektorski sindikati?

Na tem področju prednjači SKEI. Ima prav odbor za mlade. Mi (ZSSS) imamo tudi področni odbor za mlade. Prišli smo do tega, da če gre nekdo v mojih letih mladim nekaj razlagat, ti rečejo ja kaj bo pa ta nam povedal, če pa pride nekdo, ki je po letih bližje njim, pa vzbudi več pozornosti. Tako da, tega se zavedamo, se poskušamo temu na nek način prilagajat. Tako imamo strategijo pridobivanja mladih, ali članov ali simpatizerjev, sodelujemo z njimi, jih podpiramo. Poskušamo se jim približati.

3. Kakšna je vaša vloga kot socialni partner v poklicnem in strokovnem izobraževanju (institucionalno zagotovljena)?

Imamo svoje predstavnike zveze sindikatov dejavnosti v teh področnih odborih za poklicne standarde. V večini področnih odborih imamo sindikate, ki pokrivajo to področje. Zdaj ne morem trditi, da so kolegi na vseh sestanih, vendar poskušamo dati v te odbore ljudi, ki so seznanjeni s tem področjem. Morate pa vedeti, da ti ljudje pokrivajo še druga področja in da je to večkrat kar težko. Veste pri nase je večna težava čas. Tako imamo 7 do 8 naših predstavnikov v teh področnih odborih. Ti ljudje pripravljajo poklicne standarde.

Sam sem član področnega odbora, tako da imam pregled kaj se dogaja. Sodelujemo pri tem, smo zraven. Mogoče v nadaljevanju te zgodbe, pripravlja se medresorska skupina priprave poklicnih kvalifikacij, ker sem tudi član. Prav tako je bila izražena ideja, da bi sindikate spustili ven. Pa so smo nas pravili noter in so nas podprli tudi delodajalci. Tako moramo pripraviti ta kvalifikacijski okvir po evropskih standardih, saj se je Slovenija obvezala, da bo leta 2012 poleg spričevala izdajajla tudi certifikat, kjer bo razvidno, kam določena slovenska izobrazba pade v evropskem okviru.

4.A. Vi sami ste član Strokovnega sveta za PSI. Se vam zdi struktura tega Strokovnega sveta pravilna (imate sindikati 4 člane od 15)?

Odkvisno kakšno matematiko delate. Če bi na primer sindikati združili moči z delodajalci, v tem primeru lahko preglasujemo tretjega, da tako rečem. Po drugi strani pa je način dela Strokovnega sveta birokratičen z velikim kupom papirja. Sedaj smo se dogovorili, da bo gradivo za seje od tega meseca naprej v elektronski obliki. Način dela Strokovnega sveta pa je ta, da ima ustanovljene odbore in komisije, ki so sestavljeni v glavnem iz članov Strokovnega sveta. Pred samo sejo Strokovnega sveta, ti odbori in

komisije pregledajo predloge in pripravijo predloge k sklepom, obrazložijo. V principu ni velikih razprav v Strokovnem svetu, ker se te opravijo že v nižjih organih. Na sejah smo ravno ugotovili, da je premalo časa, da bi se lahko o kakih temah bolj odprto pogovarjali. Tako smo sklenili dogovor, da bomo imeli posvet brez dnevnega reda, torej bodo na vrsto prišle teme, ki so pomembne za izmenjavo mnenj, za smeri dela v naprej. Meni se zdi to izredno pomembno, saj se ne bo pregledovalo le gradiva, ki je že bilo pripravljeno vnaprej.

4.B Kakšna so vaša udejstvovanja (na sejah), aktivnost, predlogi, kje vidite težave (kakšna je komunikacija)?

Sedaj sem sam član tega Strokovnega sveta približno dve leti ali pa malo več, odkar sem prišel sem na to funkcijo. V tem času sem manjkal le na dveh ali treh sejah. Seje so običajno enkrat na mesec ali na dva meseca. Poskušam sodelovat, sledit, včasih pa pač ne moreš.

4.C Katere sindikalne centrale so še prisotne v Strokovnem svetu?

Notri je še SVIZ.

4.D Kaj pa s strani sindikatov, ki naj bi predstavljali dijake in ne zaposlene na tem področju izobraževanja?

Mislím, da še Konfederacija 90.

5.A. Ali odnosi med socialnimi partnerji na državni ravni - industrijskih odnosov (zaradi asimetrije med delom in kapitalom) vplivajo na odnose v poklicnem in strokovnem izobraževanju?

No odnose poskušamo graditi. Pri zgodbah, ki na kratki rok ne predstavljajo nekih obveznosti za delodajalce, so odnosi relativno dobri. V principu se dogovarjamo, pogovarjamo. Včasih smo tudi na isti strani. Na načelni ravni ni problem. Veste vrag se skriva v malenkostih. Običajno imamo težave pri pogajanjih za kolektivne pogodbe, ali v Ekonomsko socialnem svetu ko gre za sprejem neke zakonodaje, ko imamo diametralna nasprotja. Saj drugače pa smo sodelovali pri projektih tudi z delodajalci. Smo sodelovali z OZS, GZS, in tako dalje. Se osebno poznamo, smo sodelavci. Nimamo težav pri sodelovanju. Težave so potem pri operacionalizaciji, pri konkretizaciji ko se gre za neke pravice in obveznosti.

5.B Ali na sodelovanje z vami vpliva pozicioniranost vlade (desno/levo)?

V principu se sindikati ne bavimo s politiko, vendar smo nujno povezani z njo. Država je socialni partner in tudi eden največjih delodajalcev, če gledamo javni sektor. Po drugi strani pa se veliko najpomembnejših odločitev sprejema v Ekonomsko socialnem svetu, ki je tripartitno sestavljen, predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov. Mogoče je socialni dialog trenutno slabši, kot je bil v preteklosti, vendar ne zaradi pozicioniranosti vlade. Verjetno tudi kriza na to vpliva. Zdaj se dogaja, da gredo zakoni v obravnavo v Državni zbor brez da bi bili usklajeni v Ekonomsko socialnem svetu s socialnimi partnerji. Zato se poslužujemo tudi groženj z ulico, z stavko, z referendumom. To bomo poskušali z vsemi sredstvi prepreči. Leta 2002 ko so se sprejemale relativno velike spremembe v Zakonu o delovnih razmerjih (in pričele veljati leta 2003) so bili dejansko vsi člani usklajeni na Ekonomsko socialnem svetu, preden je šel spremenjen zakon v zakonodajno proceduro, z izjemo enega samega (ne soglasje o kritju bolniškega staleža, ki ga krije delodajalec, o katerem je potem odločal parlament). Danes je to drugače.

5.C Kolikokrat pa je tema izobraževanja in njeni problemi izpostavljena v Ekonomsko socialnem svetu?

Pošteno povedano zelo malo. Vemo, da to ni dobro. Mogoče tudi nismo želeli te teme izpostavljati preveč, da ne bi izšlo, kot da je to obrobna tema in bi jo rešili z levo roko. Nek del v socialnem sporazumu je bil namenjen tudi izobraževanju. Že pripravljen teks, ki sem ga sam pripravljaj glede izobraževanja in usposabljanja, pa se je vse potegnilo nazaj zaradi krize. Naša želja in tudi zahteva je, da bi izobraževanje, predvsem izobraževanje odraslih sistemsko razvili malo drugače. Da bi nacionalne poklicne kvalifikacije umestili v sistem kolektivnih pogodb. Moramo pošteno pogledat, da ob takih in drugačnih težavah mladih je za redno izobraževanje, šolanje dobro poskrbljeno. In s štipendijami in z možnostjo študentskega dela (če se to ne bo konkretno spremenilo), in z zagotavljanjem programov, možnosti takih in drugačnih študijev. Tudi za nezaposlene je z aktivno politiko relativno dobro poskrbljeno. Težava pa nastane pri izobraževanju in usposabljanju zaposlenih. V Sloveniji imamo visok delež usposabljanja odraslih, vendar pa je dejanskega usposabljanja nad petim tarifnim razredom minimalna. Tu je bila naloga sindikatov spodbujanje in propagiranje izobraževanja odraslih. Tako kažejo analize iz leta 2000. Mi zaznavamo velik odziv

delavcev, vendar pa delodajalec financira le, če pričakuje s tem večji učinek. Po eni strani pa je tu tudi problem informiranja.

Sedaj pripravljamo tudi Belo knjigo, ki naj bi luč sveta zagledala leta 2011. Vzpostavljene, ustanovljene so že delovne skupine in jaz tudi sodelujem v delovni skupini za izobraževanje odraslih, in tu je potrebno dati večji pomen.

5.D Ali sindikati iz različnih sindikalnih central na tem področju sodelujete med seboj?

Na področju izobraževanja in usposabljanja v glavnem sodelujemo. Do sedaj smo sodelovali predvsem s sindikati javnega sektorja. Mogoče tudi zato, ker oni pokrivajo večji del vzgoje in izobraževanja in so doma na tem področju. Če izpostavim gospoda Tkalca, generalni sekretarja Konfederacije sindikatov javnega sektorja. Z njimi dobro sodelujemo, z drugimi pa malo manj. Je pa res da v sindikatu javnega sektorja kar obvladajo to področje, medtem ko so drugi sindikati drugače organizirani, imajo maj ali pa nimajo zaposlenih, ki so strokovno dovolj podkovani, da bi na tem področju delali. S tega vidika je malo problem in mislim, da so se zaradi tega umaknili nazaj.

6. Kje na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja pri praktičnem usposabljanju z delom vidite težave? Kaj bi spremenili?

Ddualni in vajeniški sistem je praktično zamrl. Po eni strani imajo delodajalci kritike, da je premalo uvajanja mladih in da ko zaposlijo mlade jih morajo uvajati. Mladi imajo teoretična znanja in imajo praktična znanja, pa jih ne znajo uporabiti. Mogoče je res malo premalo je praktičnega znanja, ampak težko je reči kdaj bi bilo tega dovolj. Vsak delodajalec gleda s svojega zornega kota in bi rad imel znanje prilagojeno na svoje področje. Imamo preveč različne poglede na to kaj praktično usposabljanje sploh je. Zadnji podatki so kazali, da tudi ni hudega interesa, da bi mladi podpisali pogodbe, ki bi jih po koncu praktičnega usposabljanja vezale na delodajalca, ker češ saj bom šel tako ali tako naprej v šolo, zakaj bi pogodbo podpisoval.

Druga plat je, na primer v Avstriji in podobno v Franciji, ko nezaposlene centri delavce napotijo na usposabljanje, ki dejansko usposablja delavce za dejansko delovno mesto. Je ozko usposabljanje. Če se vrnem na naš redni šolski sistem pa producira ven mladega človeka s širšim profilom, ki ne more biti ozko specializiran za točno določeno delo pri nekem delodajalcu. Tu je tista težava določiti razmerje med teoretičnim in praktičnim izobraževanjem. V tujini so že smeri izobraževanja zastavljene bolj specializirano.

7.A Glede na to, da po ZPSI-1 v 21. členu sindikati skrbite za uresničevanje pravic dijakov, kaj dejansko počnete oziroma kaj ponujate dijakom kot njihov zaščitnik?

Večino sindikalne organiziranosti po šolah je v okviru SVIZ-a. Dejansko imamo mi zelo malo na tem področju. Je pa na primer SKEI začel že pred šestimi, sedmimi leti z na nek način s propagiranjem sindikata, s promocijo, z včlanjevanjem na srečanju dijakov, na tekmovanju v Krškem in to se je tudi ohranilo in se nadaljuje s promocijami na stojnicah. Začeli so z nekim povezovanjem dijakov in sindikata. Ampak je pa res, da je to na srednjih šolah, ki pokrivajo strojno ali pa elektro smeri. Tam, kjer SKEI vidi svoj potencial. Drugje pa nekih takih akcij ali pa kaj podobnega na srednjih šolah mislim da ni. Rrazen tistega, kar sem že prej kjer bi možnost pojasniti, obrazložiti dijakom in študentom kdo smo, kakšna je vsebina našega dela in bodo vsaj približno spoznali kaj so sindikati.

7.B Kaj pa v primeru konflikta med dijakom in delodajalcem, kako delujete? Se vključujete v take situacije ne glede na to, ali je ali ni dijak član sindikata?

Mislim da ne toliko, kajti dijaki niti ne poznajo toliko sindikatov. Ampak se na sindikate obrnejo njihovi starši. Starši pokličejo za svoje otroke in se pozanimajo glede njihovih pravic, kar poznam tudi iz svoje prakse kot regijski sekretar. Zdaj, da bi bil kak spor dijaka na praksi ne vem. Pri materialnih pravicah, nagradah gre za nizke zneske in se dijaki niti ne odločajo, da bi šli v spor. To je eden od razlogov zakaj sporov ni. Potem drugi razlog, da tudi sodišča čudno gledajo, če se pride na sodišče glede 200 evrov. Potem po tretji strani pa se dijaki ne želijo zameriti delodajalcu, saj bo tak človek tudi kasneje težje dobil zaposlitev. Kar je problem tudi pri odraslih.

7.C Na Ministrstvu za šolstvo in šport so mi dejali, da se je začela uveljavljati nekakšna praksa, da se dijak odpove nagradi, kako to?

Ja to je zdaj tako, da se delodajalci poskušajo že preje zavarovati. Odvisno je tudi za kakšno višino nagrade gre. Trdijo, da je praktično usposabljanje z delom za njih strošek in da od dijakov nič nimajo. To je njihova filozofija. Vendar, če je pravica do nagrade zapisana, se delavec nima pravice odpovedati pravici, saj mu je dana z zakonom.

8. Bi lahko rekli da je implementacija poklicnega in strokovnega izobraževanja neuspešna oziroma nepopolna? Glede finančnih spodbud delodajalcem?

Glede sredstev Evropskega socialnega sklada mislim, da je tu je več težav. Sam imam podatke, da delodajalci tega ne delajo, ker je preveč komplicirano in preveč papirologije. Ukrepi na področju izobraževanja so ponesrečeni. Problem je v tem, da se mora prijaviti delodajalec, da je denar namenjen delodajalcu in ne posamezniku. Torej mora biti dijak v zelo dobrih odnosi z delodajalcem, da se le ta prijavi. Čeprav se na splošno pojavlja tudi problem pri odnosu delodajalcev do izobraževanja in usposabljanja, saj imajo raje neuke delavce, da lahko z njimi manipulirajo.

9. Imate interes po večjem vključevanju na tem področju? Ali ste sploh potrebni v tem partnerstvu?

Na področju rednega izobraževanja nimamo take vloge kot pri izobraževanju odraslih, ampak smo pa zraven. Imamo možnost vplivanja pri pripravah kvalifikacij programov, sodelujemo s predlogi pri oblikovanju šolskih programov, modulov, mogoče tudi pri oblikovanju nekega razmerja med teoretičnim in praktičnim delom. Moram pa reči, da tudi ti naši ljudje, ki sodelujejo v teh odborih, niso tako strokovno usposobljeni s pedagoškega področja, da bi lahko konkurirali pedagogom. Tako imamo maj argumentov, in je že s tega vidika dosti težje. Smo pa zraven in ni tisto, da nas ne zanima, da ne želimo sodelovati, ampak imamo tako širok spekter dela in globoko delovati še ne da.

10. Ali dijake smatrate kot »potencialne bodoče člane«? So del vaše prioritete, ne glede ali so člani ali ne (in ne glede na to, da ne padejo pod definicijo zaposlenih)?

Ravno sedaj je ta poskus, da bi prišli po formalni poti do šol. Ko smo pred parimi leti želeli po neformalni poti priti do šol, v okviru nekega predmeta, da bi nam odstopili dve uri in bi se sindikati predstavili, na to ni bilo odgovorov (strani ravnateljev) oziroma so bili, da tega ni v učnem programu. Mislim, da je samo z ene šole prišel pozitiven odgovor. Tukaj je težava, da po formalni poti ne moremo priti notri. Če bi imeli možnost, smo pripravljene zagotoviti ljudi, ki bi kompetentno predstavili, na vseh srednjih šolah, svojo plat. Zato iščemo druge načine, druge promocije. Tudi to se kaže, da dijaki, katerih starši so imeli težave v službi in imajo pozitivno izkušnjo s sindikati in je le ta odigral svojo vlogo, ti otroci bolj poznajo naše delo. To je okolje, kjer je bilo veliko stečajev, presežkov delavcev. Tako, da pomembno je okolje. Je pa težava, da nimamo formalnega dostopa.

11. Ampak ali sploh je potreba potem po socialnem partnerstvu, na tem področju? Se smatrate kot nujni igralec, glede na raziskave se premalo vključujete?

Kdo pa da pobudo za nek novi program? To želi delodajalec ali neka izobraževalna institucija. Glede nadaljnjega izobraževanja pa, zakaj se vpišejo mladi naprej v nadaljnjo izobraževanje? Veliko mladih se vpiše naprej v izobraževanje, ker ni služb, ker rednega dela ne dobi. Za delodajalca pa je to poceni delovna sila.

12. Najbolj se osredotočam na dijake, ki niso še delavci v obdobju praktičnega usposabljanja z delom. Zato so tudi zanimivi.

Dijaki so smatrani kot delavci, ampak smo v tistem delu ko imajo obvezno prakso. Veste smo imeli težavo na tem delu, recimo pri sklepanju kolektivnih pogodb. Ko pride ta mlad človek v firmo, postane na nek način delavec in zanj veljajo določana pravila igre kot za ostale delavce. V kolektivnih pogodbah smo želeli opredeliti pravice teh mladih ljudi na praksi, pa so delodajalci želeli, da bo to vsako podjetje za sebe urejalo. Postavilo se je vprašanje ali jim lahko zagotovimo enake pravice kot ostalim zaposlenim, razen glede plače ali ne? Ampak delodajalci so zagovarjali, da to ne spada v panožno kolektivno pogodbo, da se bo to na firmi doreklo. Delodajalci se izogibajo tem obveznostim, z izgovorom, da imajo že toliko težav in obveznosti s temi dijaki in sedaj jim bodo pa še plačevali. Ker je to del obveznega izobraževanja, dijak brez tega ne more zaključiti izobraževanja in je močno odvisen od delodajalca, zato mora biti ponižen. Morda se vračamo v čas pred drugo svetovno vojno, ko je bilo za uk pri mojstru potrebno plačevati. Manjka nam miselnost, da izobražuješ za dobro vseh in da delavec potem sam izbira delodajalca, če je dober in dober delodajalec bo pritegnil najboljše delavce. Pri nas obstaja še tista fama, da če boš priden boš moral pa še delat.

PRILOGA D: OSEBNI INTERVJU Z G. NOELOM ŠKERJANCEM, LJUBLJANA, 7.5.2010.

⇒ Bivši (upokojeni od leta 2009) vodja Sektorja za srednje šolstvo, Ministrstvo za šolstvo in šport.

Kako pomembno je socialno partnerstvo na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja in kakšna vloga je znotraj tega partnerstva dodeljena sindikatom?

Veste panožnih sindikatov ni čutiti. Le enkrat je SKEI (Sindikat kovinske in elektro industrije Slovenije) skušal sklicati posvet na temo izobraževanja. Od tega je že deset let. Takrat so kazali voljo, da bi se aktualno udeleževali v socialnem partnerstvu. In danes veste, bi jim Ministrstvo za šolstvo in šport dalo podporo, če bi bil večji interes. Mislim interes s strani panožnih sindikatov. Veste v tujini je to drugače. Poznam izredno dobre parakse iz Nizozemske in Danske, kjer smo bili tudi na obisku. Na Nizozemskem, ne le da se sindikati pogajajo, ampak tudi močno vplivajo na oblikovanje programov, nastopajo kot sofinancerji in sindikati imajo veliko vlogo pri določanju cene programov. Tudi na Danskem so sindikati na tem področju močni in enakovredni partnerji.

V katerih organih oziroma telesih vse sodelujejo sindikati? Ali so po vašem mnenju dovolj aktivni?

Ja so prisotni v Socialnem svetu. Vendar tam je zelo močan SVIZ, ki pa predstavlja učitelje in ne dijake. Torej morali bi več nastopati tudi panožni sindikati.

Ampak to ni refleksija le trenutnega stanja na področju ekonomije – kriza?

Trenutna situacija ni pozitivna za poklicno in strokovno izobraževanje, ampak tudi pred desetimi leti ni bilo s strani sindikatov interesa.

Kaj pa leta 1996 ko je nastajal Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju?

Niti leta 1996 ni bilo pretiranega vključevanja sindikatov, mislim panožnih, kar vas zanima, saj SVIZ je bil aktiven, ampak kot sem že rekel na strani učiteljev. Nobenih pobud ni bilo s strani sindikatov, medtem ko delodajalci so bili aktivni.

Recimo pri komisiji za zaključni izpit smo zapisali v zakonu, da sindikati lahko sodelujejo, ker se je videlo, da ne bodo pošiljali svojih članov. Ni bilo realno, zato smo morali sprejeti, da komisija lahko deluje tudi brez sindikatov.

Kaj pa glede težav pri praktičnem usposabljanju pri delodajalcu, so se pojavljale in ste jih zaznavali?

Ne toliko strašansko. Problem je bil le v zdravstvu, ko so delodajalci opozarjali, da ne morejo zagotoviti dovolj mest za prakso, da kadrovske ne zmorejo.

Kaj pa glede nagrad?

Ja tu so zlorabe. Ampak ni evidence. Dijaki niso ozaveščeni. Kar se jaz spomnim, v vseh letih mojega službovanja na Ministrstvu za šolstvo in šprt, so bile ene tri ali štiri intervencije s strani staršev, glede tega da dijaki ne dobijo nič plačila. Nagrade se zlorabljajo. Saj plačajo delodajalci malico in pa mogoče tudi prevoz, vendar pa je to ponavadi tudi vse. Za malico recimo v času praktičnega izobraževanja ni poskrbljeno. Mislim, da bi na to sindikat moral opozoriti. Vse to ali delodajalec plačuje prevoz in malico dijaku je odvisno od njegove dobre volje.

Praktično usposabljanje z delom del poklicnega in strokovnega izobraževanja je obvezen in dijak brez njega ne more zaključiti šolanja kajne?

Tako je, zato so dijaki in starši v pritisku.

Ampak, da ne bi bilo dovolj delovnih mest ne moremo reči. Sedaj ko je kriza je mogoče res bolj težko najti ta učna mesta. Vendar sindikati ne naredijo nič.

Ja glede nagrad nas tudi Evropska skupnost in Mednarodna organizacija dela (ILO) neprestano opozarjata o neuresničevanju zakona v delu neizplačevanja nagrad.

Ali se v primeru konflikta, med dijakom in delodajalcem, in kršenja pravic dijaka s strani delodajalca pričakuje zaščita dijaka s strani sindikata? Ste seznanjeni s kakšnim primerom posredovanja sindikata?

Nikoli nismo imeli prav spora med delodajalcem in dijakom, kot sem že povedal prejle zakaj ne.

Kaj pa Dijaška organizacija Slovenije (DOS)? Prevzema naloge zaščitnika dijakov, kar naj bi opravljal sindikat?

Veste dijaška organizacija deluje le na šoli in torej se zanimajo le za čas, ko je dijak v šoli. Ne zanima pa jih situacija, ko je dijak na praktičnem usposabljanju z delom, s tem se ne ukvarjajo. Nastopajo le kot šolska organizacija. Saj veste v primeru zagotovitve oziroma ohranitve brezplačne tople malice, kar je bil trenutni primer. Ne, tako kot sindikat, ki se ne vključuje v takih primerih, tudi dijaška organizacija ne posreduje.

Kako pa bi država lahko stimulirala dejansko tripartitno partnerstvo in zadostno vlogo vseh socialnih partnerjev?

Kako bi država stimulirala, veste tu ni le Ministrstvo za šolstvo in šport, vendar tudi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Socialno partnerstvo je bilo mišljeno, da sodelujejo vsi! Zveza svobodnih sindikatov bi lahko nudila pomoč njihovim panožnim sindikatom.

Na ZSSS so mi povedali, da niso tako dobro strokovno podkovani, kot pedagogi in jim ne morejo konkurirati.

Tu ne gre za problem pedagogov, ampak za problem branž. Lahko bi bili močan korektiv pri varstvu pri delu, pri tem kakšne kompetence naj bi imel delavec z njihovega vidika in kakšna je sploh perspektiva v panogi. Eden tak primer je projekt MOFAS. Imeli smo strateški svet, kjer je bil tudi predstavnik sindikatov, pa se sej ni udeleževal. Imeli smo tudi polno usposabljanj, pa se jih predstavniki sindikatov niso udeležili. To je tipično. Mi smo se zgledovali po Nizozemcih. Pri ceni programov, metodologiji, kvalifikacijah, da je potrebno imeti pri določanju tega zraven sindikate. Pa se niso udeležili. Od tega je že deset let, in takrat ni bilo krize.

Zakaj pa je v tujini tako drugače, da sindikati so aktivni na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja?

Sam poznam predvsem primer Danske in Nizozemske. Če pogledava Dansko, oni so že v izhodišču, skozi zgodovino, so bili sindikati bolj strokovno združenje in ne politično kot pri nas. In pobude so nastajale skupaj in sočasno. Ni bilo potrebno pritegniti sindikatov v partnerstvo. Oni so si sami oblikovali izobraževalne programe.

In še za konec, pri vajeniškem sistemu, je dijak bolj zaščiten, saj ima v času praktičnega izobraževanja status delavca in je zaščiten tudi z Zakonom o delovnem razmerju. Ampak pri nas ni vajeniškega sistema, nič več. Zakaj smo šli nazaj?

Ja to je res. Šli smo nazaj, ker vajeniški sistem ni deloval. Preprosto ni šlo in zato mo šli nazaj na poklicno in strokovno izobraževanje. Število vajencev je padlo in padalo.

**PRILOGA E: OSEBNI INTERVJU Z G. GORANOM LUKIČEM IN GA. STAŠO
PERNAT LESJAK, LJUBLJANA, 19.5.2010.**

- ⇒ g. Goran Lukič, podpredsednik Odbora za mlade na Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije
- ⇒ ga Staša Pernat Lesjak, svetovalka za mednarodno sodelovanje na Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije.

Sogovornika priznavata, da je ZSSS podhranjena na področju mladega članstva, in da struktura ZSSS ne odraža stanja in je zastarela. Vendar poudarjata, da se z različnimi akcijami trudijo vzpostaviti stik z mladimi, se jim približati. Tako povesta, da so za področje srednjega šolstva poslali poziv ministru za šolstvo in šport, da bi v okviru šolskih vsebin predstavili delovanje sindikatov in organizacije kot take. Razlog je, da mladi ne poznajo sindikatov in njihovega delovanja, ter si ustvarjajo mnenje (v kolikor si ga) le na podlagi lansiranja vsebin o sindikatih preko medijev. Mladi preko pritiskov ter zavajanja s strani družbe, ki jih načeloma spodbuja v nek podrejen odnos do delodajalca(ev), vejo le kako ustreči zahtevam delodajalcev (kako napisati popoln življenjepis itd.), ampak ne poznajo svojih pravic in kot mladi neizkušeni pred prvo zaposlitvijo so toliko bolj naivni in ranljivi. Na ministrstvu za šolstvo so na sestanek pristali, le ta se bo odvil enkrat proti koncu meseca junija. Ga. Pernat Lesjak je tudi poudarila, da ravno v naslednjih dneh, v okviru zaključne konference mednarodnega projekta »I know my rights!«, pripravljajo tudi veliko predstavitev tematik in dobrih praks iz tujine glede sindikatov in mladih. Prav tako priznavat, da je pozornost mladih težko pritegniti in da morajo sprva uporabiti materialne dobrine, kot so promocijski material. Kakorkoli pa poudarjata, da nimajo dovolj kadra za to področje in če bi želeli storiti na področju mladih toliko kot je interes, bi potrebovali še en celoten oddelek. Tako pa na tem področju delujeta predvsem onadva sama in še to kot dodatek k ostalemu delu za katerega sta zadolžena. Torej problem je čas in število zaposlenih. Vendar g. Lukič priznava, da če bi začeli intenzivno vlagati v mlade preko informiranja in seznanjanja glede delovanja sindikatov, ki ni mišljen kot intenziven pristop pridobivanja mladega članstva, bi se v treh letih le to močno odrazilo tudi v strukturi članstva ZSSS. Glede delovanja sindikata na področju socialnega partnerstva v poklicnem in strokovnem izobraževanju sta še enkrat poudarila delovanje v organih, kot je Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanja, vendar kakšnega večjega delovanja drugje pa nista izpostavila, saj je temu področju z njihove strani res niso

dajali posebne pozornosti iz že zgoraj izpostavljenih dejstev. Prav tako sta močno skeptična glede zanimanja za to področje s strani panožnih sindikatov. Kakorkoli želje in interesi v smeri približevanja delovanja sindikata mladim vsekakor je in seveda tudi dijakom. Slednjih, kot bodoče delovne sile, in tudi kot njihovih potencialnih članov, se zavedajo. Vendar le to brez dejanske aktivacije ni dovolj, kar tudi priznavata.

PRILOGA F: OSEBNI INTERVJU Z MAG. JANJO MEGLIČ, LJUBLJANA, 10.6.2010.

⇒ Področje izobraževanja, Obrtno-podjetniška zbornica.

1. Kako pomembno je socialno partnerstvo na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja?

Moje mnenje je, da imamo socialno partnerstvo izjemno dobro razvito na nacionalnem nivoju, kjer tudi dobro sodelujemo. V posameznem delu tudi na regionalnem nivoju. Mi socialno partnerstvo vidimo kot temelj vsega delovanja partnerjev pri razvoju človeških virov in podlagi za delovanje gospodarstva. Če tega ni tudi ne vem, kako bomo dobivali prave kadre. Je tudi temelj v zakonodaji tako v poklicnem in strokovnem kot v višje strokovnem šolstvu. Leta 1996 je bilo socialno partnerstvo formalno vzpostavljeno, začelo pa se je že prej, že leta 1987, samo temu se ni reklo socialno partnerstvo. Na pobudo zbornice so bili razviti prvi izobraževalni programi za obrt in podjetništvo. Takrat je ministrstvo tudi prvič začutilo, da morajo začeti skupaj z nami delati, da moramo biti aktivni da bomo lahko urejali pogoje za učna mesta, da bomo predlagali izobraževalne programe, da bodo delodajalci formalno sodelovali, kar pomeni da bodo tudi za del izobraževanja odgovorni in tako naprej. Tako se je začelo. Leta 1996 je bil pravi dualni sistem, in tiste pozitivne stvari, ki so se skozi dualni sistem izkazale za dobre so se prenesle v novi zakon, ki je bil sprejet leta 2006 in tako nimamo več dualnega sistema, vendar je celotno poklicno izobraževanje vezano na pridobivanje znanj v delovnem okolju. To skupaj s predlaganjem poklicnih standardov in z odločanjem o bodočih programih in zakonskih rešitvah pomeni pravzaprav krepitev socialnega partnerstva. Tako danes izobraževanja brez socialnega partnerstva ni.

2. Ali odnosi med socialnimi partnerji na državni ravni - industrijskih odnosov (zaradi asimetrije med delom in kapitalom) vplivajo na odnose v poklicnem in strokovnem izobraževanju?

Tukaj moram biti malo bolj kritična, saj se Ekonomsko socialni svet premalo zaveda svojega vpliva in pomena ter možnosti usklajevanja na področju izobraževanja. Namen naše zbornice in odbora za izobraževanje je to, da opozorimo, da je potrebno bistveno bolj posvečati pozornost tudi tej tematiki in da mora na to temo še marsikaj

reči. Gospodarski konflikti se ne prenašajo, saj izobraževanje ni ključna nevroalgična točka, tam gre za plače, minimalne plače, nadomestila, pri izobraževanju pa gre drugače, saj vemo da mi brez šol ne moremo, oni brez nas ne morejo, sindikati pa tudi po svojih močeh sodelujejo. Res bolj na nacionalnem nivoju. Sindikati ne igrajo tako aktivne vloge sicer, v izvedbi, ampak se trudijo. Niso še v kakšni posebni operativni pomembni vlogi, ampak to prihaja tudi iz njihove narave dela. Če pogledamo primer na nacionalnem nivoju imajo ljudi, ki delujejo v odborih, strokovnih svetih, kar ni problem. Ko pa gre za sodelovanje pri zaključnem izpitu, ko bi predstavnik sindikata lahko bil zraven, ko ima nekdo zaključni izpit, pa tega ni moč doseči, saj bi moral sindikat sam pokriti stroške sodelovanja tega človeka. Delodajalec ga zastonj ne pusti, sindikalist pa od sindikata ne dobi krite stroške. Tako so sindikati premalo aktivni, ampak to je bolj iz teh finančnih možnosti. Tudi sindikatov je zelo veliko, in se skušajo s konfederacijami poenotiti, kar se vidi v ESS, pri konkretnih nalogah pa ne. Recimo sindikat lahko predlaga poklicne standarde, pa jih ne.

3. Kakšna je vaša (delodajalcev) vloga socialnega partnerja na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja? Mislite, da jo upravljate dobro?

Mi sodelujemo pri načrtovanju izobraževanja, pri izvajanju, pri preverjanju rezultatov, pri zakonodaji, skratka naša vloga je precejšnja in smo povsod zraven. Se mi zdi, da je to tudi prava vloga in da jo bomo tudi naprej obdržali. Napram GZS smo morda bolj aktivni, ker zastopamo manjše delodajalce. Našim članom, ki so povečini majhni, pomagamo urejati sistemski pristop do kadrov, medtem ko imajo članice GZS svoje službe za to. Naši člani ne nastopajo direktno napram državi.

4. Kako vidite sindikate v tem partnerstvu? Imajo dovoljšnjo vlogo, so enakopravni? Ali so po vašem mnenju dovolj aktivni?

Načelno so enakopravni, na nacionalnem nivoju v delovnih skupinah so zelo aktivni, veliko manj pa na regionalnem nivoju in pri načrtovanju, spremljanju dosežkov.

5. Kje zaznavate težave pri implementaciji (izvajanju) poklicnega in strokovnega izobraževanja:

- premajhna zainteresiranosti delodajalcev za izvajanje praktičnega usposabljanja (premalo verificiranih učnih delovnih mest)?

Tako bom rekla, ne da je premajhna zainteresiranost delodajalcev, saj imamo približno 4500 učnih mest, verificiranih pri 3000 delodajalcih. To pomeni, da imamo nek nabor in bi zadostovalo za tri četrtine poklicnega izobraževanja, je pa problem v tem, da vsi ne razpisujejo učnih mest, to so potencialna učna mesta. Razpisanih pa je bistveno manj. Vsako leto se jih razpiše 1600 ali sedaj ko je bilo malo krize okrog 1200. Teh potreb je za izobraževanje trenutno manj, saj imajo delodajalci sedaj toliko drugih težav, da so previdni tudi pri mladih. Delodajalec mora najprej s svojim delom preživeti. Izobraževanje pa pomeni tudi nek strošek. Ne le strošek, ampak tudi strokovni napor in jemlje čas. Ne moremo posplošiti nezainteresiranosti, bolj je to, da aktivnost delodajalcev kreira malo gospodarski položaj, malo dogajanje v panogi, malce pa tudi druge okoliščine, kot je študentsko delo, ki je tako poceni, in mladega ki dela preko študentskega servisa ni potrebno izobraževati. Imamo pa delodajalce, ki si želijo pritegniti mlade, pa mladih ni (področje strojništva, krovstvo, gradbeništvo, elektro itd.) predvsem na deficitarnih področjih. Pri tradicionalnih dejavnostih je interes delodajalcev vedno velik, medtem ko pa pri mladih interes za ta področja pada, vendar se letos celo kaže rahel popravek (še nezanesljivi podatki iz MŠŠ).

- premalo zagotovljenih finančnih sredstev? (kako uspešno je Sofinanciranje spodbud delodajalcem za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom po izobraževalnih programih za pridobitev izobrazbe v letih 2008, 2009 in 2010, ki ga izvaja Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije sredstva iz ESS – pomoč delodajalcem)

Spodbude smo sami zelo podpirali in so absolutno dobra stvar. Ampak problem prvega razpisa je bil nerealen čas in bilo je veliko nedodelanih rešitev, kar se preko vseh nadaljnjih razpisov poskuša popraviti. Problem je princip evropskih sredstev – izplačilo za nazaj. Kakorkoli pa spodbude same niso težavne, še posebej ne s strani izplačila nagrade, saj so delodajalci po zakonu dolžni izplačati dijaku nagrado.

- težave pri izvajanju praktičnega usposabljanja (delodajalci dodeljujejo dijakom tudi dela drugih poklicev in nižje zahtevnosti; nepravilna reagiranja odgovornih oseb pri konfliktnih situacijah (pomanjkljivo sodelovanje med mentorji in delodajalci - nejasne razporeditve nalog in pristojnosti); neizplačane nagrade dijakom oziroma so premajhne – povezano s problemi stroškov ki pri delodajalcu nastanejo zaradi izvajanja PUD)?

Težave pri neizplačilu nagrad zaznavamo pri frizerjih, ker nimajo branžne kolektivne pogodbe in je nagrada določena z drugo pogodbo, kjer pa je ta izredno visoka in je niso sposobni izplačevati. Drugače so težave tam, kjer imajo večji interes za učna mesta mladi kot pa je razpoložljivih učnih mest. Drugače pa ne zaznavamo teh težav. Poleg tega mi podpiramo individualno učno pogodbo, kjer delodajalci dobijo še dodatno vzpodbudo iz proračuna. Morate vedeti, da individualna učna pogodba pomeni kadrovska težavo za šolo, saj ima učitelj praktičnega pouka posledično lahko premalo ur, in iz šol smo malo zaznali, da bolj podpirajo kolektivno učno pogodbo.

Delodajalci, vsaj v načelu, vejo, kaj mora početi dijak, saj dobijo katalog kjer pišejo naloge. Če pa mora dijak še učno delovno mesto pospraviti, v tem ne vidimo nič slabega. Verjetno se najde kakšen delodajalce, ki ne opravlja stvari dosledno, ampak to poskušamo medsebojno reševati na mehak način. Po zakonu, 19. člen, imamo nalogo nadzirati. Ampak tudi šole imajo nadzor, ko učitelj obiskuje na PUD dijake. Mi pa vodimo svetovanje in nadzor. Ne moremo obiskati ravno vseh delodajalcev, vendar gremo tja kjer so problemi. Ker dijaki niso v sindikatu, v bistvu težave rešujemo mi. Iskreno moram reči, da so se sindikati dve leti nazaj kar trudili in so želeli imeti spisek učnih mest in so si zabeležili neke stvari. Vendar se v bistvu ni nič kaj konkretnega zgodilo, saj poskušamo anomalije že mi sami odpraviti dogovorno, če so. Veste mi tudi takoj odreagiramo ko dobimo kakršenkoli signal, ali od šole ali od dijaka, o nepravilnostih. Učne pogodbe se prekinejo, če se ne da zgladit sporov, in pomagamo najti drugega delodajalca. Tako bom rekla, vzrok je premajhna informiranost delodajalcev in to je ključni problem za anomalije, ne da bi zavestno kršili. Včasih so bile te nagrade dijakom sramotno nizke, danes so določene z branžno kolektivno pogodbo, ki je dober mehanizem, saj za neko branžo presodi pomanjkanje kadra, dvignejo nagrade in s tem spodbudijo mlade.

6. Če ste in kako ste težave pri implementaciji PUD odpravljali (dopolnitve, popravki ureditve tega področja)?

Tako bom rekla mi imamo 52000 delodajalcev, ki uveljavljajo možnosti, in se seznanjajo s spremembami, vendar pa je ključna težava prej informiranost in ne dopolnitve (ki jih ni bilo veliko). Delodajalci lahko sami določijo izvajanje obsega PUD. Z zakonom je določen minimum in maksimum (53 tednov). Še enkrat poudarjam prednost individualne pogodbe, ker ima potem delodajalec dijaka na PUD od začetka do konca.

7. Bi lahko rekli, da je izvajanje poklicnega in strokovnega izobraževanja nepopolno, prav zaradi težav pri izvajanju PUD?

Ne, PUD se v prenovljenih in novih programih frontalno izvaja. Da je kaj veliko narobe, sama bi rekla da ne. Ključen problem je ne ravno najvišja stopnja informiranost in da so v prenovljenih programih vključene vse šole v sodelovanje z delodajalci in nekatere nimajo nobenih izkušenj s tem, saj niso imele vajeniškega sistema in nimajo prakse. Tako naletimo na težave pri teh malih šolah. Generalno gledano PUD je stvar ki teče, verjetno bomo delali kakšne popravke, samo, da bi pa bili potrebni bistveni popravki, pa ne. Bo pa potrebno dodatno usposobit delodajalce na kar opozarjamo že dve leti in čakamo na denar iz razpisa ministrstva (za brezplačne seminarje) – pedagoško andragoško izobraževanje preko seminarja. Sedaj si morajo seminarje plačati sami. Ampak ima tričetrtrtine naših delodajalcev ta seminar, kljub samoplačništvu, opravljen in ti poznajo PUD, kaj je učna pogodba in programe.

8. Kako bi ocenili dejavnost sindikatov pri izvajanju poklicnega in strokovnega izobraževanja (glede na njihovo zagotovljeno vlogo; glede na interes)?

Če ponovim še enkrat, na nacionalnem nivoju je dejavnost sindikatov dobra, v resnici pa zaradi finančnih in organizacijskih težav malo manjša. Regionalno pa sindikati slabše sodelujejo. Na primer v regijah imamo MIC-e (Velenje, Ptuj, Celje, Nova Gorica, Novo Mesto). Te veliki šolski centri se trudijo, da v vse svoje projekte vgrajujejo delodajalce. Mi imamo 62 regijskih obrtnih zbornic, v vseh bivših občinah. Imamo oblikovane regijske sosvete, kjer se ugotavljajo potrebe regije (za razvoj). Sindikati pa so aktivni bolj na nacionalni ravni, so kolikor jaz vem panožni, so regionalno razdeljeni in so tudi v podjetjih, in bi tudi lahko bili v razvojnih koalicijah. Veste v teh sosvetih mora sedeti poleg predstavnikov šol, delodajalcev tudi predstavnik občin. Kaj pomeni dobro sodelovanje? Če se na šoli nekaj dogaja nas, delodajalce povabijo, da sodelujemo zraven.

Glede sindiaktov pa tudi nimamo take tradicije kot v tujini in se imamo še marsikaj naučiti s stani Nemčije in predvsem Danske, ki ima dolgo zgodovino.

9. Mislite, da bi izvajanje programov potekalo lažje, če bi bilo vključenih manj javnopolitičnih igralcev?

Na nek način imamo kar precej razprostranjeno strukturo organizacij in institucij povezanih z izobraževanjem in včasih smo bolj birokratsko usmerjeni. Ampak vseeno bi se postavila v bran tem organom, ki so ključni za izobraževanje vsaj na nacionalnem nivoju. Tako bi rekla, da to, da bi bilo manj vključenih igralcev na nacionalnem nivoju bistveno ne bi vplivalo. Generalno pri ključnih odločitvah. Morda pa bi bilo financiranje lažje, če bi imeli manj birokratskih omejitev, predvsem s strani ministrstva. Morda bi tudi kakšna institucija z državne strani lahko bila manj. Mi opozarjamo, da lahko tudi z manj sestankovanja efektivno delamo. Sam sistem socialnega partnerstva je zelo razvejan ampak dober, s kakšno birokratsko omejitvijo preveč. Mi pogrešamo več medresorskega usklajevanja med ministrstvi in manjšo birokratizacijo pri evropskih sredstvih.

**PRILOGA G: INTERVJU PREKO ELEKTRONSKE POŠTE Z GA. EVO SEMIČ,
LJUBLJANA, 7.7.2010.**

⇒ Podpredsednica Dijaške organizacije Slovenije in predsednica Odbora za regionalno delovanje.

1. Glede na to, da se pojavljajo težave pri implementaciji (izvajanju) poklicnega in strokovnega izobraževanja, v delu praktičnega usposabljanja z delom (delodajalci dodeljujejo dijakom tudi dela drugih poklicev in nižje zahtevnosti; nepravilna reagiranja odgovornih oseb pri konfliktnih situacijah (pomanjkljivo sodelovanje med mentorji in delodajalci - nejasne razporeditve nalog in pristojnosti); neizplačane nagrade dijakom oziroma so premajhne) me zanima, če zastopate interese dijakov v takih primerih? Če da, kako?

V takšnih primerih dijakov ne zastopamo, saj gre za individualne primere in primere, ki so v pristojnosti posameznih srednjih šol ali šolskih centrov. DOS lahko vpliva na zakonodajni ravni, kjer bi lahko vplival s predlogi o ureditvi minimalnih standardov in procesov zagotavljanja plačil, povračil stroškov in razporeditev nalog.

2. Ali se dijaki obračajo v takih primerih na vas po pomoč?

Na DOS se za takšne primere še niso obračali.

3. Kakšen je vaš interes se vključevati na tem področju in zaščititi interese ter pravice dijakov?

DOS ima interes vključevanja na tem področju. DOS je tudi postal partner v novem posebnem Strokovnem svetu MDDSZ za izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje mladih, v sklopu katerega predvidevamo tudi obravnavanje tematik poklicnega in strokovnega izobraževanja.