



## **Propagácia potenciálu európskeho odvetvového sociálneho dialógu v školstve prostredníctvom riešenia nových výziev a skúmania skúseností a informovanosti**

**Projekt ESSDE (Výboru európskeho odvetvového sociálneho dialógu pre  
školstvo) vedený ETUCE (Európskym odborovým výborom pre  
vzdelávanie)**

*Konečná verzia (december 2014)*



Tento projekt podporuje Európska komisia na základe výzvy VP/2013/001 Pracovnoprávne vzťahy a sociálny dialóg, Rozpočtová položka 04.03.03.01 (číslo dohody VS/2013/0370). Zodpovednosť za túto publikáciu nesú výhradne partneri projektu. Komisia nenesie žiadnu zodpovednosť za akýkoľvek spôsob využitia informácií obsiahnutých v tomto materiáli.

#### **Publikoval ETUCE v novembri 2014**

Vedúci projektu: Alexandra Rüdigová, Koordinátorka pre politiku sociálneho dialógu ([Alexandra.Ruedig@csee-etuce.org](mailto:Alexandra.Ruedig@csee-etuce.org))

Boulevard Albert II, 5 - 1210 Brusel (Belgicko)

[www.csee-etuce.com](http://www.csee-etuce.com)

#### **Vypracovalo SECAFI (súčasť Groupe Alpha)**

Vedúci projektu: Liesbeth Van Criekingénová ([L.vancriekingén@secafi.com](mailto:L.vancriekingén@secafi.com))

20-24 rue Martin Bernard, 75013 Paríž (Francúzsko)

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

## Prehľad

<b><i>Podakovania</i></b>	<b>4</b>
<b><i>1. Úvod</i></b>	<b>5</b>
1.1 Príprava	5
1.2 Projekt	6
1.3 Metodológia	8
<b><i>2. O čo ide? Výsledky prieskumu európskeho odvetvového sociálneho dialógu v školstve</i></b>	<b>11</b>
2.1 Charakteristické črty identifikované v rámci vnútroštátnej situácie krajín	11
2.2 Probatika informovanosti a efektívnosti: hodnotenie ESSDE	22
<b><i>3. Čo ďalej? Očakávania, výzvy a perspektívy</i></b>	<b>32</b>
3.1 Výsledky prieskumu	33
3.2 Odrazové mostíky	35
<b><i>4. Na záver</i></b>	<b>39</b>
<b><i>5. Prílohy</i></b>	<b>41</b>
A. Použitá literatúra	42

## Pod'akovania

---

Autori by radi poďakovali každému, kto spolupracoval na tomto projekte. Menovite chceme poďakovať:

- ▶ Členom Poradnej skupiny: Robertovi Brozdovi, IURHEEC (Nezávislý zväz zamestnancov výskumu a vyššieho vzdelávania Chorvátska) – Chorvátsko; Tatjane Babrauskieneovej, FLESTU (Federácia odborových zväzov litovského školstva a vedy) – Litva; Sandi Modrijanovi, ESTUS (Odborový zväz Slovinska pre vzdelávanie, vedu a kultúru) - Slovinsko; Ane Madžgaljovej, TUEM (Odborový zväz školstva Čiernej Hory) – Čierna Hora; Jurajovi Stodolovskému, OZPSaV (Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy) – Slovensko; a Alexandre Corneovej, FSLE (Voľná federácia odborových zväzov v školstve) – Rumunsko.
- ▶ Pracovníkom ESSDE a delegátom odborových zväzov za ich spoluprácu na prieskume delegátov.
- ▶ Štyrom delegátom ESSDE, ktorý sa zúčastnili dodatočných rozhovorov: Benovi Hoogenboomovi, AOB (Všeobecný zväz školstva) – Holandsko; Nine Lahtinenovej, OAJ (Odborový zväz školstva vo Fínsku) – Fínsko; Joaovi Diasovi da Silvovi, FNE (Národná federácia pre vzdelávanie) – Portugalsko; a Sandi Modrijanovi, ESTUS (Odborový zväz Slovinska pre vzdelávanie, vedu a kultúru) – Slovinsko.
- ▶ Pobočkám ETUCE za účasť na prieskume pobočiek.
- ▶ Koordinátorke pre politiku ETUCE, ktorá je zodpovedná za tento projekt, Alexandre Rüdigovej.

# 1. Úvod

## 1.1 Príprava

Už v roku 2005 prijal Európsky odborový výbor pre vzdelávanie (ETUCE) Akčný plán na realizáciu projektov s cieľom vytvoriť **Výbor európskeho odborového sociálneho dialógu pre školstvo (ESSDE)**. V tom čase už vo väčšine odvetví prebiehal nejaký druh európskeho sociálneho dialógu. Odvetvie vzdelávania bolo „*jediným veľkým odvetvím bez európskeho sociálneho dialógu*“<sup>1</sup>.

ETUCE vytvoril Výbor európskeho odvetvového sociálneho dialógu pre školstvo s nasledovnými cieľmi<sup>2</sup>:

- ▶ Poskytnúť učiteľom lepšiu možnosť prejaviť sa na európskej úrovni;
- ▶ Upevniť medzinárodnú spoluprácu všetkých učiteľských zväzov;
- ▶ Zaviesť vysoký štandard rámca pre sociálny dialóg bez predsudkov na úrovni národnej príslušnosti.

Ukázalo sa však, že táto úloha je zložitá, keďže na ceste za vytvorením ESSDE sa vyskytli prekážky a problémy, ktoré bolo potrebné vyriešiť. Napríklad, bolo potrebné vytvoriť organizáciu, ktorá bude zastupovať zamestnávateľov v odvetví vzdelávania. Samotné určenie a zorganizovanie partnerov, odsúhlasenie národných zastupiteľstiev a organizovanie na európskej úrovni predstavovalo len niekoľko krokov z mnohých ďalších, ktoré nasledovali. Vzhľadom na rozsah a zložitosť úlohy nie je potrebné dodávať, že vytvorenie ESSDE si vyžadovalo niekoľko fáz (a niekoľko rokov).

**11. júna 2010 zriadila Európska komisia Výbor európskeho odvetvového sociálneho dialógu pre školstvo (ESSDE)**. Medzi sociálnych partnerov, ktorí spolupracovali v mene pracovníkov, patrí Európsky odborový výbor pre vzdelávanie (ETUCE), Európska federácia pracovníkov verejných služieb (EPSU) a Európska konfederácia nezávislých odborových zväzov (CESI). Európska federácia zamestnávateľov v školstve (EFEE), ktorá vznikla vo februári 2009, sa zúčastnila v mene zamestnávateľov tohto odvetvia.

Títo sociálni partneri prijali prvé spoločné stanovisko 18. januára 2011 (v otázke investícií do vzdelávania). V rovnakom mesiaci boli zriadené tri pracovné skupiny (WGs) v rámci konkrétnych tém (pracovná skupina 1 pre „Kvalitu vo vzdelávaní“, pracovná skupina 2 pre „Demografické záležitosti“ a pracovná skupina 3 pre „Vyššie vzdelávanie a výskum“). V roku 2013 bola dodatočne vytvorená pracovná skupina pre Verejné/Súkromné vzdelávanie. Okrem toho boli v rámci ESSD zrealizované mnohé iné projekty, napr. v súvislosti s pracovným stresom učiteľov (2011).

<sup>1</sup> Prezentácia Charlesa Nolda na Regionálnych seminároch ETUCE o sociálnom dialógu, 2006-2007.

<sup>2</sup> „Building a Sector Social Dialogue in Education. A new approach for dialogue in Education“ (Budovanie odvetvového sociálneho dialógu vo vzdelávaní. Nový prístup k dialógu vo vzdelávaní). Prezentácia Martina Rømera na Regionálnych seminároch ETUCE o sociálnom dialógu, 2006-2007.

## 1.2 Projekt

Dnes, štyri roky od vytvorenia ESSDE, by ETUCE chcel načrtnúť **súčasný stav** projektu. Najmä následkom ekonomickej krízy a zrealizovaných úsporných opatrení je v posledných rokoch na sociálny dialóg vyvíjaný tlak.<sup>1</sup> Na základe predpokladu, že kvalitu európskeho sociálneho dialógu je možné zvýšiť, by ETUCE chcel zhodnotiť doterajšiu prácu, predstaviť spôsoby, akými je možné dosiahnuť zlepšenie, a perspektívy upevňovania európskeho sociálneho dialógu. Projekt „**Propagácia potenciálu európskeho odborového sociálneho dialógu v školstve prostredníctvom riešenia nových výziev a skúmania skúseností a informovanosti**“, ktorý podporuje Európska komisia<sup>2</sup>, čelí potrebe propagovať sektorový sociálny dialóg vo vzdelávaní ako na európskej tak na národnej úrovni. Súčasné kľúčové problémy európskeho sociálneho dialógu v odvetví vzdelávania zahŕňajú:

- ▶ Umožnenie pochopenia európskeho sociálneho dialógu;
- ▶ Umožnenie interakcie medzi národnou a európskou úrovňou;
- ▶ Identifikovanie perspektív upevňovania európskeho sociálneho dialógu.

ETUCE sa chce prostredníctvom tohto projektu zamerať na zlepšenie štruktúr európskeho sociálneho dialógu v školstve. Jeho celkovým cieľom je zvýšiť informovanosť sociálnych partnerov v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Zároveň si stanovil dlhodobý cieľ v podobe ďalšej propagácie európskeho sociálneho dialógu vo vzdelávaní (ako bolo definované v spoločnom pracovnom programe európskych sociálnych partnerov z roku 2011).

Táto správa tvorí len časť spomínaného rozsiahleho projektu. ETUCE pod vedením Poradnej skupiny (AG), zloženej z predstaviteľov piatich členských štátov (Chorvátsko, Litva, Slovinsko, Slovensko a Rumunsko) a jednej kandidátskej krajiny (Čiernej Hory), zorganizoval šesť stretnutí pri okrúhlom stole v každej z uvedených krajín. Stretnutia ako také umožnili efektívnu výmenu skúseností a poznatkov medzi delegátmi ESSDE. Výsledok týchto stretnutí bude k dispozícii v špecializovanej brožúre, ktorú by mohli využívať európski sociálni partneri a ich členské organizácie vo vzdelávaní.

ETUCE sa chce zamerať na propagáciu existujúceho potenciálu ESSDE a na ďalšie zlepšenie efektívneho fungovania sociálneho dialógu medzi národnou a európskou úrovňou. Táto propagácia mala doplniť spomínané stretnutia. S týmto cieľom ETUCE poveril výskumnú a poradenskú agentúru SECAFI (súčasť *Groupe Alpha*, Francúzsko) úlohou **externého experta**. V rámci zabezpečenia sociálneho dialógu poskytuje SECAFI odborné posudky zástupcom zamestnancov a odborovým organizáciám. Samotné SECAFI poskytlo ETUCE požadovanú externú a objektívnu vedeckú perspektívu a odborný posudok na tri nasledovné **kľúčové záležitosti tohto projektu**:

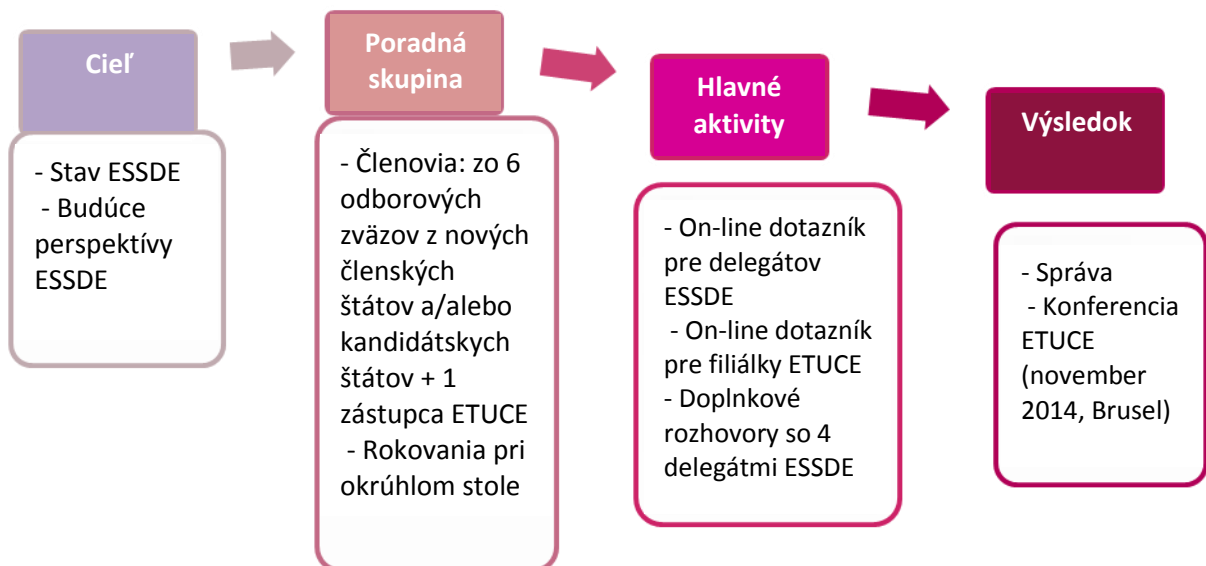
- ▶ Zmapovať témy, ktoré v súčasnosti zaujímajú národné pobočky, ich činnosti a organizácie;
- ▶ Primerane identifikovať informovanosť národných pobočiek o európskom sociálnom dialógu;
- ▶ Identifikovať potreby národných pobočiek a ich očakávania vo vzťahu k ETUCE a európskemu sociálnemu dialógu.

Táto správa prezentuje výsledky daného výskumu Európskeho odvetvového sociálneho dialógu v sektore školstva (ESSDE).

<sup>1</sup> Európska komisia, „Industrial Relations in Europe 2012“ (Pracovnoprávne vzťahy v Európe 2012), str. 144.

<sup>2</sup> Číslo dohody VS/2013/0370 v rámci výzvy VP/2013/001 Pracovnoprávne vzťahy a sociálny dialóg, podnadvpis Rozpočet 04.03.03.01

Ilustrácia – Štruktúra projektu



## 1.3 Metodológia

Na základe dohody Poradnej skupiny a projektového manažmentu ETUCE bola vytvorená metodológia výskumu, ktorá má do najvyššej možnej miery vyhovieť cieľom projektu. Preto bola správa navrhnutá na základe **štyroch metodologických pilierov, pričom každý z nich dopĺňa všetky ostatné:**

### Prehľad informácií o krajine

Určený plenárnym delegátom ESSDE

- **Cieľ?**
- *Získať informácie o sociálnom dialógu z každého členského štátu a porovnať výsledky s ESSDE;*
- *Zjednodušiť identifikáciu spoločných perspektív na európskej úrovni;*
- *Zhodnotiť organizáciu a úspechy, ktoré ESSDE dosiahol.*
- **Ako?**
- *Rozposlaním on-line dotazníka (v angličtine aj vo francúzštine) plenárnym delegátom ESSDE z 28 členských štátov;*
- *Dotazník obsahuje 22 otázok (pozri Prílohu č. 2).*

### On-line dotazník

Určený členskými organizáciami ETUCE v EÚ a v kandidátskych krajinách EÚ

- **Cieľ?**
- *Zistiť stav národného sociálneho dialógu v školstve a porovnať ho s ESSDE;*
- *Poskytnúť viac informácií o témach v súvislosti so sociálnym dialógom v rámci každej krajiny;*
- *Zistiť mieru informovanosti a povedomia o európskom sociálnom dialógu;*
- *Zhodnotiť relevantnosť ESSDE;*
- *Určiť očakávania vo vzťahu k ESSDE.*
- **Ako?**
- *Rozposlaním on-line dotazníka (v angličtine aj vo francúzštine) členskými organizáciami ESSDE;*
- *Dotazník obsahuje 21 otázok (pozri Prílohu č. 3).*

### Rozhovory

S plenárnymi delegátmi ESSDE zo štyroch členských štátov, pričom každý zastupuje jednu zemepisnú oblasť v EÚ

- **Cieľ?**
- *Výmena získaných odpovedí medzi delegátmi.*
- *Poskytnúť príklady najlepších praktík, cenných skúseností nadobudnutých z iniciatív národného a európskeho sociálneho dialógu v odvetví vzdelávania.*
- *Identifikovať špecifiká v odvetví vzdelávania a problémy spojené so sociálnym dialógom v rôznych regiónoch Európy.*
- **Ako?**



- *Prostredníctvom telefonických rozhovorov so štyrmi vopred určenými krajinami (Portugalsko, Holandsko, Fínsko a Slovinsko).*

### Sekundárny výskum

S cieľom poskytnúť vedecké poznatky v rámci doplnenia analýzy

- *Prehľad relevantných publikácií, ktoré boli použité ako vedecký podklad pre túto štúdiu, sa nachádza v sekcii Použitá literatúra (pozri Príloha č. 1).*

S radosťou môžeme potvrdiť, že **miera odozvy** na oba prieskumy bola výborná. Vďaka tomu, že do projektu sa zapojili plenárni delegáti ESSDE, filiálky ETUCE, a tiež vďaka efektívnej koordinácii zo strany členov tímu ETUCE, 28 členských krajín predložilo prehľad informácií o svojej krajine a 47 členských organizácií ETUCE vyplnilo online dotazníky (pozri tabuľku nižšie).

Tabuľka č. 1 – 28 členských krajín, ktoré sa zúčastnili prieskumu plenárnych delegátov ESSDE

Rakúsko	Taliansko
Belgicko (Flámsko)	Lotyšsko
Bulharsko	Litva
Chorvátsko	Luxembursko
Cyprus	Malta
Česká republika	Poľsko
Dánsko	Portugalsko
Estónsko	Rumunsko
Fínsko	Slovensko
Francúzsko	Slovinsko
Nemecko	Španielsko
Grécko	Švédsko
Maďarsko	Holandsko
Írsko	Veľká Británia

Tabuľka č. 2 – počet odpovedí v prieskume medzi filiálkami ETUCE na členský štát

Rakúsko	1	Taliano	2
Belgicko	3	Litva	3
Bulharsko	1	Luxembursko	1
Chorvátsko	2	Malta	2
Cyprus	2	Čierna Hora	1
Česká republika	1	Poľsko	1
Dánsko	2	Portugalsko	2
Estónsko	1	Rumunsko	1
Fínsko	2	Slovensko	2
Francúzsko	2	Slovinsko	1
Nemecko	2	Španielsko	4
Grécko	1	Švédsko	1
Maďarsko	1	Veľká Británia	3
Írsko	2	<b>CELKOM</b>	<b>47</b>



#### Poznámky

- Spomedzi odpovedí sme z panelu delegátov ESSDE vyradili odpovede z Bosny a Hercegoviny, keďže rozsah projektu sa obmedzoval len na členské štáty EÚ. Ďalej, odpovede z Belgicka zahŕňajú len flámsky región krajiny.
- V rámci dotazníka pre členské organizácie ETUCE sme vzhľadom na plánovanú analýzu vyradili odpovede niektorých filiállok (Arménsko, Gruzínsko, Izrael a Ukrajina), keďže projekt sa zameriava na členské štáty EÚ a jej kandidátske krajiny.  
Navyše, ak jedna osoba poslala odpoveď niekoľkokrát, brali sme do úvahy poslednú odpoveď, a/alebo rôzne odpovede sme zlúčili. V prípade viacnásobných odpovedí poslaných z jednej filiálky odborovej organizácie (ak išlo o odpovede poskytnuté rôznymi predstaviteľmi) sme však z dôvodu analýzy ponechali rôzne odpovede. Tie totiž odrážajú rozmanitosť názorov v rámci jednej odborovej organizácie.

**Prvé výsledky** štúdie prezentoval 8. septembra 2014 člen Poradnej skupiny (v Bruseli). Toto stretnutie neponúкло len zaujímavú výmenu vybraných výsledkov štúdie, ale sa tiež významným spôsobom dotklo konkrétnych záujmov šiestich partnerských krajín spolupracujúcich na projekte.

Návrh tejto správy posúdili členovia Poradnej skupiny. **Záverečná správa** bola prezentovaná aj na záverečnej konferencii, ktorá sa konala 4. a 5. novembra 2014 v Bruseli.

## 2. O čo ide? Výsledky prieskumu európskeho odvetvového sociálneho dialógu v školstve

---

Táto **kapitola** poskytuje prehľad výsledkov z prieskumu oboch dotazníkov. Rozhodli sme sa, že namiesto osobitného vymenovania a okomentovania výsledkov každého prieskumu radšej vypracujeme správu, v ktorej sa budeme zaoberať súvislosťami medzi výsledkami z oboch panelov. Naším cieľom je vytvoriť priečnu analýzu získaných informácií a dať ich do súvislosti s európskym odvetvovým sociálnym dialógom v školstve (ESSDE).

**Prvá časť** tejto kapitoly sa zaoberá sociálnym dialógom v odvetví vzdelávania, ako aj organizáciou zastúpenia a účasti pracovníkov v každej krajine. V rámci zabezpečenia efektívnosti európskeho odvetvového sociálneho dialógu a čo možno najlepšieho vyjadrovania na národnej a európskej úrovni je potrebný prehľad národných systémov sociálneho dialógu a záležitostí relevantných pre odvetvie vzdelávania v rôznych členských štátoch. Štúdia samotná môže prispieť k zvýšeniu informovanosti aktérov nadnárodného dialógu o reáliách a prioritách v každom členskom štáte.

V **druhej časti** sa bližšie pozrieme na zhodnotenie doterajšej činnosti ESSDE. Ako vnímajú ESSDE delegáti a pridružené odborové zväzy? Zhodovali sa rôzne iniciatívy ESSDE s očakávaniami zastúpených členských štátov? Prostredníctvom zhodnotenia informovanosti a skúseností by sme chceli poskytnúť tvorcom ESSDE niekoľko zaujímavých informácií „z brandže“.

## 2.1 Charakteristické črty identifikované v rámci vnútroštátnej situácie krajín

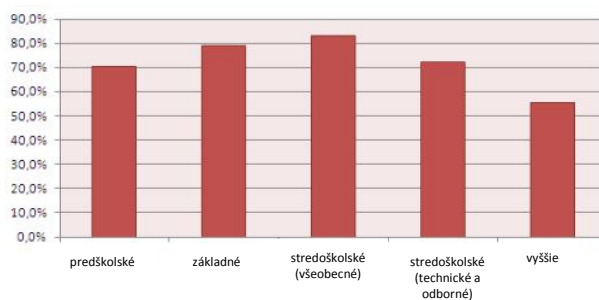
Pracovnoprávne vzťahy na európskej úrovni vyplývajú z národných systémov. Tieto systémy a kontexty, v ktorých fungujú, sa však líšia v závislosti od členskej krajiny. Systém sociálneho dialógu v jednotlivých krajinách vyplýva z ich histórie, hospodárskej a demografickej situácie, kultúry, legislatívy, atď. Taktiež aj „pracovné prostredie“ zastúpenia a účasti pracovníkov sa môže líšiť v rámci rôznych krajín: počet odborových organizácií môže byť v rôznych krajinách iný, niektoré európske krajiny tradične oceňujú sociálny dialóg, v iných krajinách sa cení menej, atď.

Vo všeobecnosti štúdie ukázali, že za posledné desaťročie bol sociálny dialóg v Európe pod tlakom. **No keďže európsky sociálny dialóg je bez národných partnerov nemožný, snažíme sa identifikovať niektoré charakteristické vlastnosti na základe vnútroštátnych situácií sociálneho dialógu v rámci odvetvia vzdelávania.**

### Zastúpenie rozmanitosti

Európsky sektor školstva charakterizuje rozmanitosť. **V prvom rade ide o rozmanitosť podsektorov:** v súlade s klasifikáciou NACE<sup>1</sup> (Národným združením vysokých škôl a zamestnávateľov), ktorá sa používa na určenie výborov európskeho odvetvového sociálneho dialógu, do odvetvia vzdelávania patrí množstvo činností, vrátane predškolského vzdelávania, základného vzdelávania, všeobecného stredoškolského vzdelávania, technického a odborného stredoškolského vzdelávania, doplnkového po-stredoškolského vzdelávania, terciárneho vzdelávania, športovej a rekreačnej výchovy, kultúrnej výchovy, činností v súvislosti s autoškolou, atď. Na základe odpovedí získaných z prieskumu medzi filiálkami je táto rôznorodosť badateľná aj medzi odborovými organizáciami pridruženými k ETUCE (pozri graf č. 1). Ako je znázornené na tomto grafe, pri otázke o úrovniach vzdelávania, ktoré sú zastrešené odborovými organizáciami pridruženými k ETUCE, bolo zaznamenaných množstvo úrovní vzdelávania. Niektoré odborové zväzy sú zorganizované tak, že zastrešujú viaceré alebo dokonca všetky úrovne vzdelávania; iné zase zastupujú pracovníkov z jedného konkrétneho odvetvia. Na európskej úrovni všetky tieto podsektory zastupujú sociálni partneri v ESSDE. Keďže zastúpenie je nevyhnutné pre legitimitu sociálneho dialógu, kľúčovou otázkou je identifikácia problémov a zaoberanie sa záležitosťami, ktoré sú pre dané podsektory spoločné. Napriek tomu môže jeden podsektor vyhodnotiť konkrétnu záležitosť ako menej relevantnú než iný podsektor<sup>2</sup>.

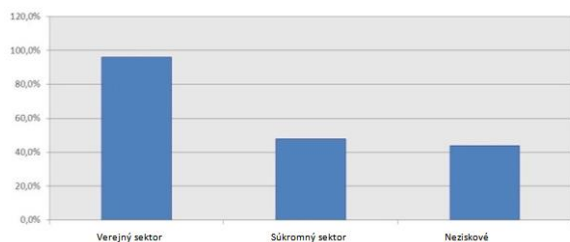
Graf č. 1 – Ktoré úrovne vzdelávania zastrešujú vaše odborové organizácie (prieskum medzi filiálkami)



<sup>1</sup> Štatistická klasifikácia hospodárskych činností v Európskom spoločenstve (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne – NACE). NACE rev. 2 trieda 85 sa detailnejšie zaoberá odvetvím vzdelávania (vrátane predškolského, základného, všeobecného stredoškolského, technického a odborného, vysokoškolského vzdelávania, vzdelávania dospelých a ďalších foriem vzdelávania).

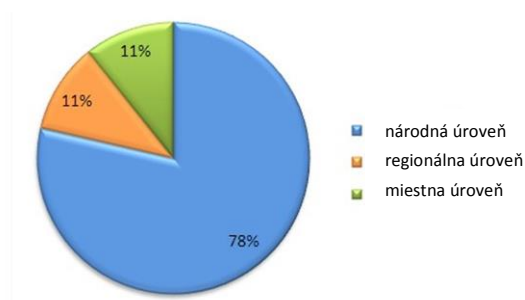
<sup>2</sup> Poznámka: respondenti filiálok väčšinou zastrešujú tieto úrovne vzdelávania: základné, stredoškolské (všeobecné) a stredoškolské (technické a odborné). Táto skutočnosť mohla ovplyvniť obsah danej správy, keďže sa prevažne zakladá na odpovediach, ktoré poskytli tieto filiálky.

Graf č. 2 – Ako by ste klasifikovali organizáciu odvetvia vzdelávania vo vašej krajine (prieskum medzi delegátmi)



krajinách, 48% opýtaných spájalo odvetvie so súkromným sektorom a 44% s neziskovým sektorom. Tak či onak, 96% opýtaných delegátov uviedlo, že odvetvie vzdelávania súvisí s verejným sektorom. Teda, odvetvie vzdelávania vykazuje nielen širokú škálu činností (porov. vyššie), ale aj škálu právnych foriem (súkromný podnik, verejnoprávna inštitúcia, úrad, atď.).<sup>2</sup> „V mnohých krajinách existujú okrem štátnych orgánov, ktoré tvoria nosný pilier národného vzdelávacieho systému, aj mnohé cirkevné inštitúcie a súkromné organizácie, ktoré prevádzkujú vzdelávacie zariadenia na všetkých úrovniach“<sup>3</sup>. Napriek tejto rôznorodosti stále prevláda verejný sektor (pozri graf č. 2). „Krajiny, v ktorých odvetvie vzdelávania zamestnáva pomerne veľa ľudí, je Lotyšsko (zamestnáva tu 10,4% zamestnaných v krajine), Veľká Británia (10,6%), Švédsko (10,8%) a Litva (11,6%). Toto odvetvie nevykuká v Bulharsku (zamestnáva tu len 6% z celkového počtu zamestnaných v krajine), Českej republike (6%), Chorvátsku (5,9%) a v Rumunsku (4,2%) (Eurostat 2013)“.<sup>4</sup>

Graf č. 3 – Hlavná úroveň sociálneho dialógu v odvetví vzdelávania vo vašej krajine je (prieskum medzi delegátmi)



Týmto sa dostávame k druhému a snáď najdôležitejšiemu prejavu rôznorodosti v rámci sociálneho dialógu: rôznorodosť zamestnávateľov. Predsa, „úlohu zamestnávateľa môže zastávať niekoľko entít: ústredné alebo miestne vlády, riaditelia škôl, cirkevní predstavení alebo riaditelia nadácií, súkromné inštitúcie, atď.“<sup>1</sup> Keď sme požiadali delegátov ESSDE, aby klasifikovali organizáciu odvetvia vzdelávania vo svojich

Problematická je tiež skutočnosť, že vzdelávacie činnosti je možné organizovať na každej úrovni správy v závislosti od krajiny. Napríklad, na vzdelávanie v Belgicku už nemá rozhodujúci vplyv výhradne federálna (národná) úroveň, ale komunity (flámska, francúzska, či komunita nemecky hovoriacich).<sup>5</sup> Podobne je tomu v Nemecku, kde si federálna vláda delí štátne funkcie so 16-timi spolkovými krajinami (Länder).<sup>6</sup> Tieto špecifiká krajín sa odrážajú aj na štruktúre sociálneho dialógu (pozri graf č. 3): veľká väčšina respondentov z členských

<sup>1</sup> ETUCE, „Towards a European Sectoral Social Dialogue in Education“ (Smerom k európskemu odvetvovému sociálnemu dialógu v oblasti vzdelávania), str. 7.

<sup>2</sup> Eurofound, „Representativeness of the European social partner organisations: Education“ (Zastúpenie organizácií európskych sociálnych partnerov: Vzdelávanie), 2011, strany 3-4.

<sup>3</sup> Eurofound, „Representativeness of the European social partner organisations: Education“ (Zastúpenie organizácií európskych sociálnych partnerov: Vzdelávanie), 2011, strana 5.

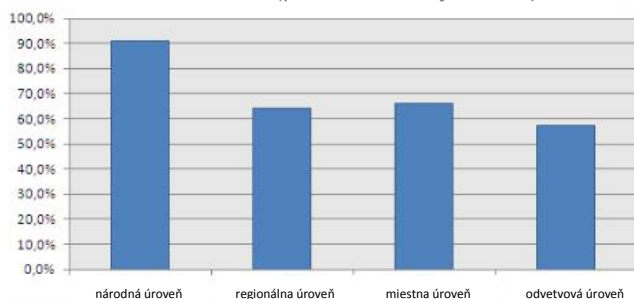
<sup>4</sup> Van Houten, „Education Sector: Working conditions and job quality“ (Odvetvie vzdelávania: Pracovné podmienky a kvalita zamestnania), 2014, str. 1.

<sup>5</sup> „Spoločenstvá sú, napríklad, v oblasti vzdelávania autonómne, ale minimálne požiadavky na udelenie kvalifikácie, ako aj povinný aspekt vzdelávania a dôchodkové zabezpečenie, sú aj naďalej záležitosťou federálnej vlády.“ Portál belgium.be, 2014.

<sup>6</sup> „Na základe Ústavy (Grundgesetz) sú ministerstvá vzdelávania a kultúrnych záležitostí spolkových krajín – Länder – kompetentné vo veci školského vzdelávania. Preto sú spolkové krajiny (Länder) zodpovedné aj za školstvo a vzdelávanie vo verejnom sektore, a teda aj za odborné školy. Väčšina z nich spadá pod štátnu a miestnu správu. Všetky právne ustanovenia v rámci školstva, vrátane odborných škôl, spadajú pod štátnu legislatívu. Ministerstvá vzdelávania a kultúry spolkových krajín spolupracujú so Stálou konferenciou (KMK), aby zabezpečili istú mieru uniformity a porovnateľnosti, najmä na úrovni škôl a vysokoškolského vzdelávania“. Webová stránka EQAVET, 2014.

krajín, okrem Dánska, Maďarska, Veľkej Británie (na miestnej úrovni) a Belgicka, Nemecka, či Španielska (na regionálnej úrovni), uviedla, že národná úroveň tvorí najdôležitejšiu úroveň sociálneho dialógu.

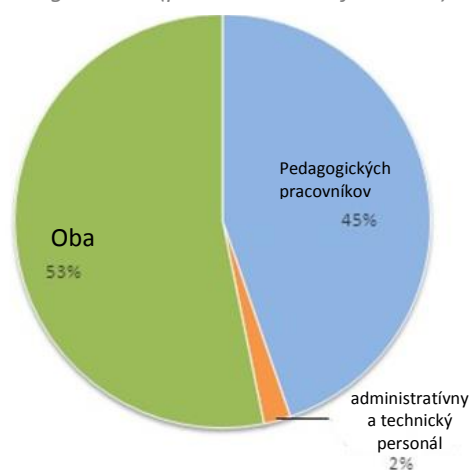
Graf č. 4 – Ako by ste charakterizovali rozsah pôsobnosti vašej odborovej organizácie v odvetví vzdelávania (prieskum medzi filiálkami)



Tieto charakteristické národné črty ovplyvňujú aj rozsah činností odborových organizácií. Väčšina respondentov z filiállok ETUCE uviedla, že **prevláda národná úroveň**, potom miestna, regionálna a sektorová (pozri graf č. 4). Väčšina tiež kombinuje rôzne úrovne. Napriek tomu je v rámci tohto projektu ESSDE potrebné vyzdvihnúť, že odvetvová úroveň je na pohľad menej zastúpená v rozsahu pôsobnosti národných odborových zväzov.

**Posledným aspektom rôznorodosti bola rôznorodosť pracovníkov v školstve a profesií v odvetví:** pedagogickí pracovníci a administratívni a technickí pracovníci. Na otázku, ktorý typ pracovníkov v odvetví vzdelávania zastrešuje ich odborový zväz, nadpolovičná väčšina (53%) filiállok uviedla, že zastupujú obe skupiny. Z celkového hľadiska možno povedať, že odborové zväzy odzrkadľujú pluralizmus odvetvia. Napriek tomu 45% z nich uviedlo, že zastupujú len pedagogických pracovníkov, čo však môže spôsobiť, že odborové zväzy sa budú menej koncentrovať na záležitosti, ktoré sú dôležité pre „menšinové profesie“ v odvetví vzdelávania. Celkovo táto fragmentácia odzrkadľuje aj organizačnú štruktúru odborového hnutia v oblasti vzdelávania. Pre toto hnutie sú typické odborové zväzy súvisiace s odvetvím, ktoré sa prelínajú s odborovými zväzmi zameranými na konkrétnu skupinu pracovníkov v oblasti vzdelávania alebo na skupinu v rámci špecifickej profesie.<sup>1</sup>

Graf č. 5 – Ktorý typ pracovníkov vo vzdelávaní zastrešuje vaša odborová organizácia (prieskum medzi filiálkami)



Keďže daný kontext je natoľko rozmanitý, jasné definovanie spoločných problémov na národnej, ale aj na nadnárodnej úrovni môže spôsobovať nemalé ťažkosti. Je zrejmé, že Výbor európskeho odvetvového sociálneho dialógu pre školstvo nemôže vziať do úvahy len rozdielnosť medzi pracovníkmi, ale aj rozdiely v administratívnej a socioekonomickej situácii jednotlivých členských štátov. Navyše, zastúpenie a účasť pracovníkov musí byť v rovnováhe s vnútroštátnymi právnymi predpismi a politickou tradíciou. S ohľadom na dejiny a veľkosť Európskej únie to znamená, že v rámci sociálneho dialógu, odborovej tradície, atď. (inými slovami, v rámci pracovnoprávných vzťahov) existuje aj táto úroveň rozdielnosti medzi vnútroštátnou situáciou jednotlivých krajín.

### Pracovnoprávne vzťahy

Keďže pracovnoprávne vzťahy vyplývajú z kultúrneho, socioekonomického a politického pozadia tej ktorej krajiny, po preskúmaní vnútroštátnych systémov zastupiteľstva a účasti vzdelávacích pracovníkov boli odhalené

<sup>1</sup> Eurofound, „Representativeness of the European social partner organisations: Education“ (Zastúpenie organizácií európskych sociálnych partnerov: Vzdelávanie), 2011, strana 11.

ďalšie aspekty nejednotnosti. Štatút sociálneho dialógu v odvetví vzdelávania sa v rámci krajín EÚ môže odlišovať. Na základe zistení zo štúdie je možné uviesť niekoľko charakteristických črt, ktoré zavážia pri európskom odvetvovom sociálnom dialógu. Uvádzaním týchto črt v žiadnom prípade nechceme odsudzovať rôzne vnútroštátne systémy a/alebo situáciu krajín.

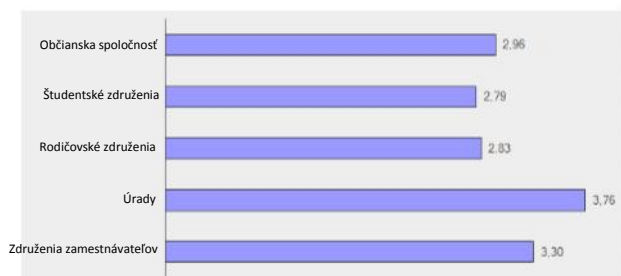
Graf č. 6 – Vo vašej krajine sa sociálny dialóg vo vzdelávaní vedie v súlade s (prieskum medzi delegátmi)



Po prvé, zo zistení z prieskumu vyplýva, že 52% členských štátov EÚ organizuje sociálny dialóg v odvetví vzdelávania v súlade s **párovou štruktúrou** (oproti 48% s trojstrannou štruktúrou). Jedna krajina, menovite Veľká Británia, otvorene uvádza, že v odvetví vzdelávania neexistuje žiaden národný sociálny dialóg. Prevládanie párovej štruktúry sa odráža na miere dôležitosti, ktorú odborové zväzy v odvetví vzdelávania prisudzujú úradom ako zúčastnenej strane (stakeholderom). Keď mali respondenti filiállok ETUCE klasifikovať skupiny zúčastnených strán (stakeholderov), s ktorými vstupujú

do interakcie, podľa dôležitosti pre odborový zväz, jednoznačne vyzdvihli úrady. Za nimi nasledovali združenia zamestnávateľov. Všetky ostatné zúčastnené strany (stakeholderi) (občianska spoločnosť, rodičovské združenia a študentské združenia) za nimi zaostávali (pozri graf č. 7).

Graf č. 7 – Uvedte, prosím, do akej miery je pre vašu odborovú organizáciu dôležitá interakcia s nasledovnými zúčastnenými stranami v odvetví vzdelávania (prieskum medzi filiálkami)



Po druhé, ohľadom zastúpenia a účasti pracovníkov väčšinou (79%) uvádzali, že **ich najčastejšie organizujú odborové zväzy**, nie len zvolené rady. Eurofound vo svojej reprezentatívnej štúdii uviedol 216 odborových zväzov súvisiacich s odvetvím, s ktorými pravidelne konzultujú úrady vo väčšine členských štátov<sup>1</sup>. Okrem Lotyšska, kde pracovníkov z odvetvia vzdelávania zastupuje len

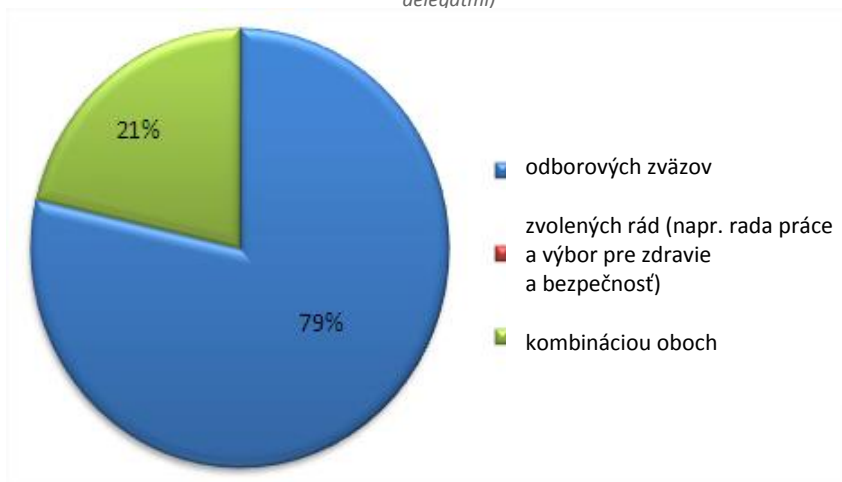
jeden odborový zväz, „*nemožno vylúčiť možnosť, že úrady uprednostňujú niektoré odborové organizácie pred inými, alebo že odborové organizácie súťažia o právo na účasť*“<sup>2</sup>. Podľa 21% plenárnych delegátov ESSDE existuje aj kombinácia oboch (v Rakúsku, Nemecku, Poľsku, Taliansku, Slovensku a v Holandsku). Objektívne však možno poznamenať, že členstvo v odborovom zväze v rámci verejného sektora je zvyčajne oveľa početnejšie ako v súkromnom sektore. Väčšina (36%) opýtaných plenárnych delegátov ESSDE a filiállok ETUCE (35,6%) uviedla, že percentuálne zastúpenie členov odborových zväzov spomedzi pracovníkov z odvetvia vzdelávania tvorí približne 20-40% daných pracovníkov.

<sup>1</sup> Eurofound, „Representativeness of the European social partner organisations: Education“ (Zastúpenie organizácií európskych sociálnych partnerov: Vzdelávanie), 2011, strana 46.

<sup>2</sup> Eurofound, „Representativeness of the European social partner organisations: Education“ (Zastúpenie organizácií európskych sociálnych partnerov: Vzdelávanie), 2011, strana 46.

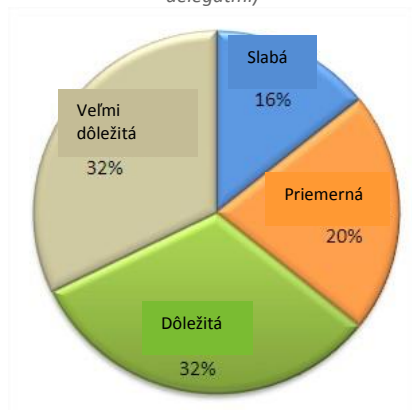


Graf č. 8 – Zastúpenie a účasť pracovníkov sa organizuje prostredníctvom (prieskum medzi delegátmi)



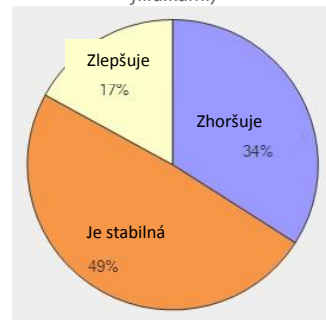
Vo väčšine členských štátov odráža percento členstva silnú tradíciu rokovania či konzultovania vo verejnom sektore. Tak či onak, pri hodnotení **dôležitosti úlohy, ktorú hrajú odborové zväzy v rámci organizácie sociálneho dialógu v odvetví vzdelávania** v tej ktorej krajine, 36% respondentov spomedzi delegátov uvádza, že ich úloha je priemerná (20%, vrátane Estónska, Francúzska, Lotyšska, Poľska, Rumunska a Veľkej Británie) alebo je slabá (16%,

Graf č. 9 – Ako by ste zhodnotili dôležitosť úlohy odborových zväzov v rámci organizácie sociálneho dialógu v odvetví vzdelávania (prieskum medzi delegátmi)



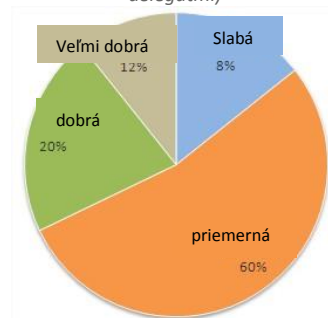
vrátane Chorvátska, Grécka, Maďarska a Španielska). Nadpolovičná väčšina (64%) hodnotí ich úlohu ako veľmi dôležitú (32% vrátane Rakúska, Belgicka (Flámska), Bulharska, Českej republiky, Dánska, Fínska, Slovinska, Malty a Švédska) alebo dôležitú (32%, vrátane Cypru, Nemecka, Talianska, Litvy, Luxemburska, Portugalska, Slovenska, Holandska a Írska). Takúto úroveň integrácie odborových zväzov do národného sociálneho dialógu potvrdzuje aj hodnotenie filiálok ETUCE (s priemernou hodnotou 3,15 z celkovej hodnoty 4). Napriek tomu, len 49% opýtaných hodnotí vývoj úrovne ich integrácie za posledné dva roky ako stabilný. 34% opýtaných hovorí o zhoršujúcom sa trende (Chorvátsko, Cyprus, Dánsko, Grécko, Írsko, Taliansko, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko,

Graf č. 10 – Možno skonštatovať, že za posledné dva roky sa spomínaná úroveň integrácie (prieskum medzi filiálkami)



Španielsko a Veľká Británie), zatiaľ čo 17% uvádza zlepšenie (Bulharsko, Česká republika, Estónsko, Francúzsko, Litva, Malta). Predpokladá sa, že na tento zhoršujúci sa trend negatívne vplyvajú úsporné opatrenia v súvislosti s finančnou a hospodárskou krízou. Ako nám potvrdili údaje o verejných výdavkoch, kríza zasiahla najmä krajiny južnej Európy, ktoré podliehajú prísnejšej rozpočtovej kontrole.<sup>1</sup> Navyše, podľa správy Komisie sa zdá, že „početnosť odborových zväzov verejného sektora a ich vplyv je menej zreteľný v členských štátoch strednej a východnej Európy, no i tam existujú výnimky, ako napr. Poľsko.“<sup>2</sup> Aj keď táto skutočnosť jasne nevyplýva z výsledkov prieskumu v rámci tohto projektu, popri negatívnom vplyve finančnej a hospodárskej krízy na pracovnoprávne vzťahy by to mohol byť dôležitý faktor, na ktorý netreba zabúdať.

Graf č. 11 – Ako by ste zhodnotili úroveň spolupráce medzi odborovými zväzmi a organizáciami zamestnávateľov, ktorí sa zúčastňujú sociálneho dialógu o vzdelávaní (prieskum medzi delegátmi)



<sup>1</sup> Agostini a Natali, „The European governance of education: progress and challenges“ (Európske riadenie vzdelávania: pokroky a výzvy) 2013, str. 5.

<sup>2</sup> Európska komisia, „Industrial Relations in Europe 2012“ (Pracovnoprávne vzťahy v Európe 2012), str. 144.



Podobne, 60% respondentov, ktorých požiadali, aby zhodnotili **úroveň spolupráce medzi odborovými zväzmi a organizáciami zamestnávateľov** účastných na sociálnom dialógu o vzdelávaní (ďalší faktor, ktorý možno odzrkadľuje vplyv rokovaní a konzultácií v danom sektore), uviedlo, že úroveň spolupráce je priemerná. Len 12% opýtaných hodnotí úroveň spolupráce ako veľmi dobrú (vrátane Rakúska, Fínska a Malty) a 8% ako slabú (vrátane Grécka, Španielska a Veľkej Británie).

Z faktorov, ktoré údajne ovplyvňujú úroveň danej spolupráce, môžeme uviesť:

- Tradíciu národného sociálneho dialógu. Napríklad, slabá úroveň spolupráce uvedená pri Veľkej Británii, svedčí o tradícii voluntaristov v krajine;
- Vplyv vývinu národných kontextov, ktoré by mohli vplývať na úroveň spolupráce. Napríklad, panuje všeobecná mienka, že pre severské krajiny sú typické dobré pracovnoprávne vzťahy. „*Vo Švédsku sa už mnoho rokov udržiavajú kooperatívne vzťahy medzi odbormi a vládou, čo vyplýva zo všeobecnej kultúrnej tendencie uprednostňovať spoločné prijímanie rozhodnutí. [...] Švédske odbory len zriedkakedy priamo spochybnia stanovisko vlády voči školským reformám.*“<sup>1</sup> Na základe nášho prieskumu však vyplýva, že v Švédsku prevláda slabá úroveň spolupráce medzi odborovými zväzmi a organizáciami zamestnávateľov. Nové kolektívne zmluvy z mája 2010 a septembra 2012 boli uzatvorené až po mediácii, keď sa dva odborové zväzy učiteľov (Národný zväz učiteľov vo Švédsku (LR) a Švédska učiteľská únia (*Läraryförbundet*) vyhrážali štrajkom<sup>2</sup>.
- Politická klíma. Napríklad, úroveň spolupráce medzi sociálnymi partnermi v Slovinsku v značnej miere závisí, podľa dostupných údajov, od toho, kto je na čele vlády (t.j. pravica alebo ľavica);
- Rozdelenie kompetencií vo vzdelávaní. Napríklad, v Nemecku je vraj lepšia spolupráca s ministerstvami, ktoré sú zodpovedné za otázky školstva (zhromažďujú sa v *Kultusministerkonferenz (KMK)*), ako s ministerstvami zodpovednými za pracovné a platobné podmienky (zhromažďujú sa v Asociácii zamestnávateľov nemeckých spolkových krajín (*Tarifgemeinschaft deutscher Länder - TdL*)).
- Nezúčastňovanie sa organizácií zamestnávateľov na sociálnom dialógu. Napríklad, v Maďarsku bolo v roku 2013 založené Inštitučné stredisko údržby Klebelsberg (KLIK) ako nová ústredňa pre vzdelávanie. Samotné stredisko sa stalo najväčším zamestnávateľom v krajine. KLIK sa však údajne nezúčastňuje sociálneho dialógu. Podobne aj v Bulharsku sa niektoré asociácie zamestnávateľov zúčastňujú sociálnych dialógov len ako „pozorovatelia“.

Aj keď má každá európska krajina vlastný systém pracovnoprávných vzťahov, dedičstvo špecifických politických a odborárskych dejín ukotvené v jedinečnej kultúre krajín a organizované podľa regulačných rámcov, prieskum i tak naznačuje isté podobnosti medzi respondentmi. Na základe tejto skúsenosti tiež môžeme identifikovať niektoré aspekty činnosti odborárskych zväzov, ktoré sú špecifické pre odvetvie vzdelávania.

### Činnosť odborového zväzu

Odborové zväzy disponujú niekoľkými typmi opatrení, prostredníctvom ktorých môžu dosiahnuť stanovené ciele v rámci zastupovania a obrany záujmov pracovníkov v školstve. Keď požiadali filiálky ETUCE, aby ohodnotili dôležitosť nástrojov, ktoré využívajú odborové zväzy, za najdôležitejšie respondenti označili **kolektívne vyjednávanie**. Za ním nasledovalo informovanie/účasť pracovníkov/konzultácie s pracovníkmi, školenia, dialóg na trhu práce, obhajovanie a kampane, lobovanie a štrajky (pozri graf č. 12).

<sup>1</sup> Nina Basciaová a Pamela Osmondová, „Teacher Union Governmental relations in the context of educational reform“ (Vládne vzťahy učiteľských odborov v kontexte vzdelávacích reforiem), 2013, str. 6 a 16.

<sup>2</sup> Emilia Johanssonová a Hjalmar Eriksson, „Teachers win new pay deal after tough negotiations“ (Učitelia dosiahnu nové platobné podmienky až po tvrdých rokovaníach), 2013, Eurofound, webová stránka.



Graf č. 12 – Uvedte, prosím, do akej miery sú pre vašu odborovú organizáciu dôležité nasledovné nástroje odborových zväzov na dosiahnutie cieľov v odvetví vzdelávania (prieskum medzi filiálkami)

Podľa Dufresneovej and Pocheta (2006) je odvetvový sociálny dialóg najdôležitejším stupňom kolektívneho vyjednávania v členských štátoch. V odvetví vzdelávania sa kolektívne vyjednávanie najčastejšie odohráva na národnej úrovni. Avšak koncepčný problém, ktorý Eurofound<sup>1</sup> vidí vo

verejnom sektore, je ten, že nevzniká kolektívne vyjednávanie (alebo aspoň niektoré jeho súčasti v niekoľkých krajinách) v pravom slova zmysle. Keďže odvetvie vzdelávania zväčša zastrejuje široký segment verejného sektora, čo potvrdili aj odpovede respondentov, štatutárnu právomoc regulovať podmienky zamestnávania si do značnej miery ponechávajú štátne orgány. Napriek tomu, ako vyplýva z menovanej správy Eurofound, „**kolektívna regulácia**“ naozaj existuje, keďže odborové zväzy vyvíjajú značný vplyv na podmienky zamestnávania prostredníctvom vyjednávania alebo opakovaného rokovania, či prostredníctvom konzultácií.



Graf č. 13 – Zmluvy na základe kolektívneho vyjednávania v odvetví vzdelávania sa týkajú (prieskum medzi delegátmi)

Výsledky prieskumu v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním (alebo kolektívnou reguláciou) v odvetví vzdelávania ukázali, že podľa názoru plenárnych delegátov ESSDE sa tieto dohody týkajú nielen pracovníkov, ktorí sú v odborovom zväze, ale aj tých, ktorí v ňom nie sú (86%). Zdá sa, že výnimkou z tohto pravidla je Grécko a Veľká Británia (keďže obe tieto krajiny uviedli, že dohody na základe kolektívneho vyjednávania v ich krajine

neexistujú) a Bulharsko (ktoré uviedlo, že dohody na základe kolektívneho vyjednávania sa týkajú pracovníkov v odboroch) (pozri graf č. 13).

Podľa štúdií Eurofound sa v posledných rokoch znížil počet uzatvorených kolektívnych zmlúv. Práve z dôvodu finančnej a hospodárskej krízy nastáva rozsiahla decentralizácia kolektívneho vyjednávania.<sup>2</sup>

V súvislosti so **spoluprácou medzi odborovými zväzmi, ktoré sú zapojené do sociálneho dialógu o vzdelávaní**, 56% opýtaných delegátov uviedlo, že je dobrá (32%) alebo veľmi dobrá (24%). Naproti tomu 20% z nich uviedlo, že je slabá, a 24% hovorí o priemernej spolupráci. Najmä skutočnosť, že v odvetví vzdelávania figuruje len jeden odborový zväz, sa v niektorých krajinách pričínila o to, že v odvetví existuje spolupráca odborového zväzu. Napríklad:

- *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)* je v Rakúsku jediným odborovým zväzom štátnych zamestnancov.

<sup>1</sup> Eurofound, „Representativeness of the European social partner organisations: Education“ (Zastúpenie organizácií európskych sociálnych partnerov: Vzdelávanie), 2011, strana 2-3.

<sup>2</sup> Prezentácie Christiana Welza (Eurofound) na rokovaní pri okrúhlym stole v rámci väčšieho projektu ESSDE.

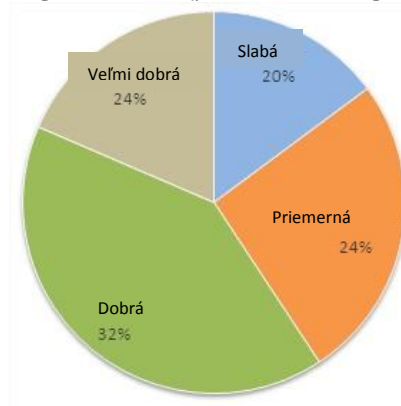
Obsahuje šesť učiteľských sekcií v rámci rôznych školských stupňov.

- Maltský zväz učiteľov (MUT) v Malte je jediný odborový zväz pre všetky stupne vzdelávania (okrem univerzitného, keďže ten zastrešuje malý domáci zväz, ktorý veľmi úzko spolupracuje s MUT).

Slabá spolupráca odborových zväzov sa dá vysvetliť nedostatočným sociálnym dialógom alebo faktom, že odborové zväzy sú malé (a/alebo slabé). Napríklad, niektoré litovské odbory v odvetví školstva nemajú žiadnu regionálnu štruktúru a ich činnosti sú veľmi obmedzené. Preto ich možno pokladať za malé a slabé.

Navyše, väčšina filiállok ETUCE v prieskume uviedla, že sa zúčastňuje **nadnárodných iniciatív aj iniciatív naprieč odvetviami**. To potvrdzuje zvyšujúcu sa interakciu medzi medziodvetvovými iniciatívami (napr. verejné služby) a iniciatívami odvetví. Zreteľne vyšší pomer iniciatív naprieč sektormi je zaujímavý v kontexte európskeho odvetvového sociálneho dialógu (keďže ESSDE by mohol slúžiť ako platforma na propagáciu nadnárodnej spolupráce sektorov).

Graf č. 14 – Ako by ste zhodnotili úroveň spolupráce medzi odborovými zväzmi zapojenými do sociálneho dialógu o vzdelávaní? (prieskum medzi delegátmi)



- ▶ Niekoľko príkladov nadnárodných iniciatív
  - Kampaň proti vytváraniu nepotrebných pracovných miest vo verejnom sektore (Chorvátsko)
  - Účasť na seminároch, nadnárodných konferenciách, školeniach, peer-learningu (tzv. partnerskom učení), pracovných skupinách a mítingoch, atď.
  - Výskumná sieť EI/ETUCE
  - Projekty s cieľom zabezpečiť kvalitu vo vzdelávaní a rovnaké možnosti v školách
- ▶ Niekoľko príkladov iniciatív naprieč sektormi
  - V rámci záležitostí ako napr. zamestnanosť, odmeny, či spoločenské otázky
  - Akcie organizované spolu s pracovníkmi z iných domén verejného sektora (napr. zdravotníctvo, obce, či sociálne služby)



Graf č. 15 – Zúčastňuje sa váš odborový zväz...? (prieskum medzi filiálkami)

### FOKUS - Príklad medzinárodnej spolupráce v sektore vzdelávania

- V rámci medzinárodných vzťahov spolupracuje Všeobecný zväz školstva v Holandsku (Algemene Onderwijsbond – AOb) s partnerskými odborovými zväzmi z ostatných krajín (Európa, Afrika a Stredná Amerika). Celkovo boli ciele projektov splnené aj napriek zložitým miestnym okolnostiam v niektorých krajinách. Napríklad, v Európe začal AOb podporovať odborové organizácie na Balkáne už na začiatku 90-tych rokov 20. storočia. Väčšina z týchto projektov bola úspešne dokončená, keďže miestne odborové organizácie znova získali svoje právomoci. Napríklad, nedávno začala realizácia projektov v Albánsku (iniciatíva vo veci predčasného ukončovania školskej dochádzky a detskej práce. Nedávno sa do projektu zapojila aj nemecká učiteľská odborová organizácia GEW), v Kosove (vytvorenie multietnického vzdelávacieho centra) a v Srbsku (projekt na uľahčenie úlohy žien na manažérskych postoch).

### FOKUS – Pracovnoprávne vzťahy a rozširovanie EÚ

Rozširovanie je proces, v rámci ktorého krajiny vstupujú do Európskej únie (EÚ). Doposiaľ najrozsiahlejšie rozšírenie nastalo v roku 2004, keď sa členskými štátmi stali Česká republika, Estónsko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Poľsko, Slovinsko a Slovensko. O tri roky neskôr, v roku 2007, bolo k Únii pričlenené aj Rumunsko a Bulharsko. Naposledy do Únie vstúpilo Chorvátsko, konkrétne 1. júla 2013, a počet členských štátov sa zvýšil na terajších 28 (zdroj: Európska komisia).

Proces rozširovania zväčšuje rôznorodosť systému pracovnoprávných vzťahov v EÚ. Z toho dôvodu musia nové členské štáty prijímať a uplatňovať príslušné pravidlá a právne predpisy EÚ, pričom niektoré z nich sa vyznačujú vysokou mierou štruktúrovanosti a predpokladajú zavedenie významných reforiem. Podľa štúdie Eurofound o zastúpení v odvetví vzdelávania, ktorá vznikla v roku 2011, sú štruktúry pracovnoprávných vzťahov na dobrej úrovni približne v 75% členských štátov. Keď sa na situáciu pozrieme bližšie, zistíme, že „*právne regulácie v odvetví sa od seba výrazne líšia v krajinách, ktoré do EÚ vstúpili v rokoch 2004 a 2007*“. Preto budú nové členské štáty (a kandidátske krajiny) pravdepodobne čeliť špecifickým problémom. Európska komisia sa vo svojej Správe o pracovnoprávných vzťahoch 2012 zamerala na nové členské štáty v strednej a východnej Európe (Krajiny strednej a východnej Európy, CEECs). V správe sa uvádza, že na rozdiel od bývalej európskej pätnástky sú pre krajiny strednej a východnej Európy typické:

- slabšie odborové zväzy a rýchlejšie narušenie komplexnej štruktúry odborových zväzov,
- nedostatok zriadených združení zamestnávateľov,
- chýbajúca tradícia dvojstranného kolektívneho vyjednávania viacerých zamestnávateľov,
- nižšie krytie vyjednávania (čiastočne spôsobené nevyvinutým systémom predlžovania kolektívnych zmlúv),
- silný formálny tripartizmus, ktorý čiastočne nahrádza nevyvinuté systémy kolektívneho vyjednávania na úrovni odvetví.

Napríklad, napriek tomu, že v nových členských štátoch existujú legálne nástroje sociálneho dialógu, zdá sa, že v praxi sa využívajú menej (a teda sú menej účinné), ako sa očakávalo. Európska úroveň sociálneho dialógu ako takého môže viesť k posilneniu národného dialógu.

Napríklad, Smernica 2012/14/EC stanovuje určitý štandard v rámci pravidiel sociálneho dialógu. V Rumunsku bola táto Smernica transponovaná v roku 2006 (Rumunský zákon) a stala sa právnou normou (záväznou aj pre sektor vzdelávania). Napriek tomu odborové zväzy odvetvia vzdelávania v roku 2011 odsúdili porušovanie Smernice v rôznych bodoch. Takto si získali podporu ETUCE.

Rumunsko podobne použilo aj štrukturálne fondy EÚ na rozvoj európskeho sociálneho dialógu. Vplyv odborového zväzu ako takého sa zväčšil na národnej úrovni vďaka intenzívnejším kontaktom so sociálnymi partnermi (najmä s federáciou zamestnávateľov) na európskej úrovni.



**FOKUS – Kríza a sociálny dialóg v sektore vzdelávania**

Podľa Glassnera (2010) je zrejmé, že platy a pracovné podmienky zamestnancov vo verejnom sektore ovplyvňuje rozsah uskutočnených zmien. Tieto zmeny treba v prvom rade vnímať vo svetle finančnej, hospodárskej a dlhovej krízy. Krajiny v celej Európe sú nútené šetriť a znižovať verejné výdavky. Vo verejnom sektore sa v rámci tejto nutnosti uprednostňujú kvantitatívne zmeny, a to aj v odvetví vzdelávania (napr. zvyšovanie počtu žiakov pripadajúcich na jedného učiteľa). Podľa Glassnera úsporné opatrenia najviac zasiahli školstvo v **Lotyšsku**: „V porovnaní s rokom 2008 sa v roku 2009 znížili výdavky na vzdelávanie o 25%. Od septembra 2009 učiteľom znížili platy takmer o tretinu“. Po druhé, zavedenie „nového verejného manažmentu“ vyvolalo v posledných rokoch proces neustálej modernizácie verejného sektoru (napr. reorganizáciu vyššieho vzdelávania vo Francúzsku, či presúvanie právomocí z odvetvia vzdelávania na obce v Portugalsku). Oba tieto faktory (úsporné a modernizačné opatrenia) ovplyvnili kvalitu vzdelávania a pracovné podmienky zamestnancov v školstve. Napríklad, v **Portugalsku** sa od roku 2009 znižovali verejné výdavky na školstvo. Učiteľom zmrazili platy, školy sa zatvárajú alebo sa zlučujú. Od roku 2008 sú na ústupe aj dohody na základe kolektívneho vyjednávania, atď. Národná federácia školstva (FNE) sa postavila proti tejto situácii. Prijala opatrenia (dokonca podala žalobu) týkajúcu sa otázok pracovnej doby, kontinuálneho vzdelávania učiteľov, platov, atď.

V krajinách, kde neboli zavedené až také prísne úsporné opatrenia, kde naďalej prebiehal proces modernizácie verejného sektoru a kde zároveň pretrváva tradícia sociálneho dialógu, naďalej prebiehalo niečo na spôsob zriadeného kolektívneho vyjednávania. Napríklad, v roku 2014 boli v **Holandsku** uzatvorené nové kolektívne zmluvy vo všetkých troch hlavných vzdelávacích podsektoroch (v primárnom, sekundárnom a vyššom). Rozoberala sa najmä otázka pracovnej záťaže. Podarilo sa dosiahnuť kompromis pri starších pracovníkoch zo všetkých troch podsektorov.

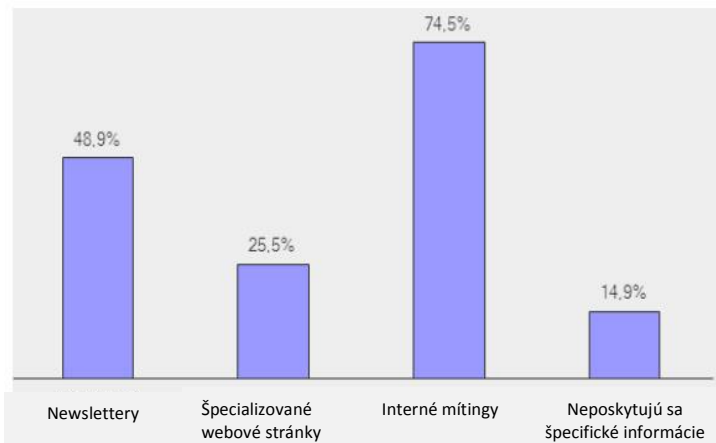
V ostatných krajinách je sociálny dialóg, údajne, pod väčším tlakom. Napríklad, v **Slovinsku** vláda, podľa všetkého, vníma verejné vzdelávanie skôr ako výdavok (a nie ako dôležitú oblasť). Preto tam prijali opatrenia na zníženie výdavkov v oblastiach, ktoré súvisia so vzdelávaním a výskumom. Odborové organizácie tým pádom čelili (a stále čelia) rôznym výzvam, a to v prvom rade na úrovni sociálneho dialógu: keďže finančné ťažkosti aj naďalej pretrvávajú, protivníkom pri vyjednaní o školstve už nie je ministerstvo vzdelávania, ale ministerstvo financií. Navyše, predošlá vláda sa pokúsila zaviesť takzvané „Komory učiteľov“, ktoré mali fungovať popri (alebo namiesto) odborových organizácií. Po druhé, verejnú mienku ovplyvnili pokusy vlády, ktorá sa snažila o to, aby verejnosť ľahšie prijala dané opatrenia. Odborové organizácie sa snažia o zachovanie štandardov a noriem (napr. priemerný počet žiakov pripadajúcich na jedného učiteľa) prostredníctvom rôznych aktivít ako organizovanie kampaní za kvalitu vzdelávania, lobovanie a spolupráca so zainteresovanými stranami.

## 2.2 Problematika informovanosti a efektívnosti: hodnotenie ESSDE

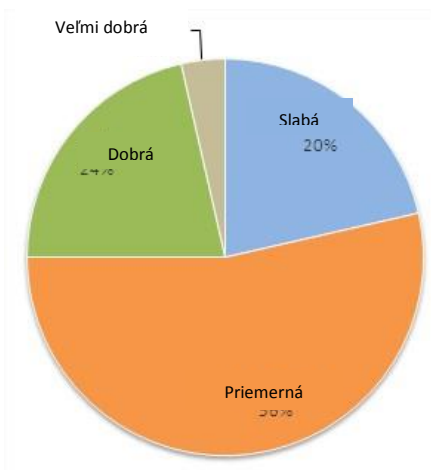
### Šírenie informácií

Podľa výsledkov prieskumu 75% filiálok ETUCE má (a pozná) osobu, ktorá má na starosti európske záležitosti v rámci ich odborového zväzu. Vo väčšine prípadov sa táto osoba (alebo osoby) podieľa aj na šírení informácií o medzinárodných záležitostiach. Filiálky uviedli, že v rámci komunikácie o európskom odvetvovom sociálnom dialógu v odvetví vzdelávania (ESSDE) sú **interné mítingy a newslettery (informačné e-maily) dôležitými nástrojmi na šírenie informácií** (pozri graf č. 16). Dopĺňať ich môžu špecializované webové stránky, informácie uvádzané na obvyklej webovej stránke alebo uverejňovanie článkov v časopise odborového zväzu.

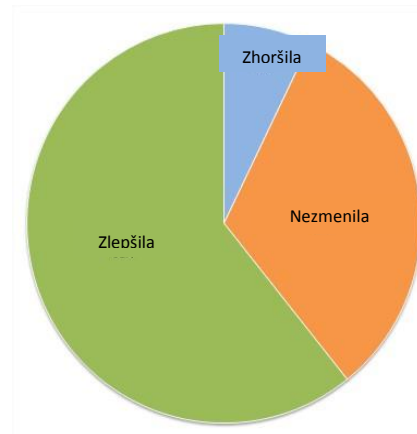
Možno povedať, že všetky tieto spôsoby prispievajú k **informovanosti odborových zväzov o ESSDE**. Napriek tomu 56% **delegátov ESSDE** uviedlo, že úroveň informovanosti v ich krajine je priemerná. Ba čo viac, 20% z nich považuje informovanosť v krajine za slabú (Nemecko, Grécko, Maďarsko, Luxembursko, Holandsko a Veľká Británia). Len jedna krajina (Švédsko) ju hodnotí ako veľmi dobrú. Je zrejmé, že dané hodnotenie môže vyplývať z niekoľkých faktorov: nenaplnené očakávania, národný kontext, politická moc, jazykové bariéry, atď. 62% respondentov však uviedlo, že za posledné dva roky došlo k pozitívnemu vývinu spomínanej informovanosti. Grécko a Španielsko (pričom obe krajiny boli najviac postihnuté úspornými opatreniami) vraj zažívajú zhoršujúci sa trend v tejto sfére. V súvislosti so Španielskom je zhoršenie možné pripísať úplnému prehodnocovaniu priorít odborových zväzov, ktoré je nevyhnutné v situácií, keď čelia dôležitým výzvam. Odborové zväzy v Španielsku napríklad čelia dôležitým reformám na trhu práce, ktoré podkopávajú autoritu odborových zväzov. V týchto prípadoch sa odborové zväzy pravdepodobne nekoncentrujú na zvyšovanie informovanosti a šírenie informácií o ESSDE.



Graf č. 16 – Uvedte, prosím, akým spôsobom je zorganizované šírenie informácií o európskom odvetvovom sociálnom dialógu vo vašom odborovom zväze (prieskum medzi filiálkami)

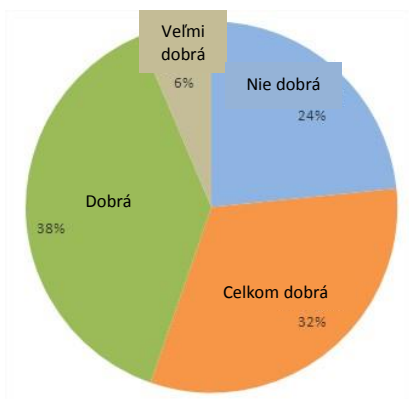


Graf č. 17 – Ako by ste zhodnotili informovanosť odborových zväzov o európskom odvetvovom sociálnom dialógu v odvetví vzdelávania? (prieskum medzi delegátmi)

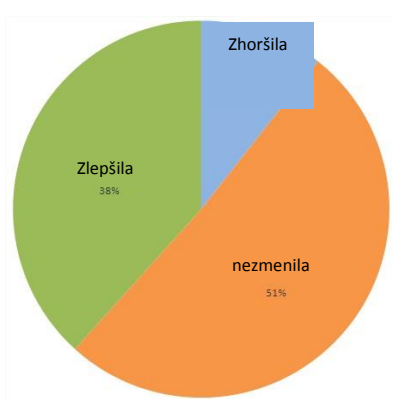


Graf č. 18 – Dá sa povedať, že za posledné 2 roky sa táto úroveň informovanosti o európskom sociálnom dialógu (prieskum medzi delegátmi)





Graf č. 19 – Ako by ste zhodnotili informovanosť o európskom odvetvovom sociálnom dialógu vo vašom odborovom zväze? (prieskum medzi filiálkami)



Graf č. 20 – Dá sa povedať, že za posledné dva roky sa úroveň tejto informovanosti o európskom sociálnom dialógu... (prieskum medzi filiálkami)

Keď tú istú otázku týkajúcu sa informovanosti o ESSDE a súčasného vývoja informovanosti dostali **filiálky ETUCE**, výsledok sa mierne odlišoval: 44% opýtaných hodnotí úroveň informovanosti ich odborových zväzov o ESSDE ako dobrú alebo veľmi dobrú. 24% ju hodnotí ako nie dobrú. Vývoj danej informovanosti za posledné

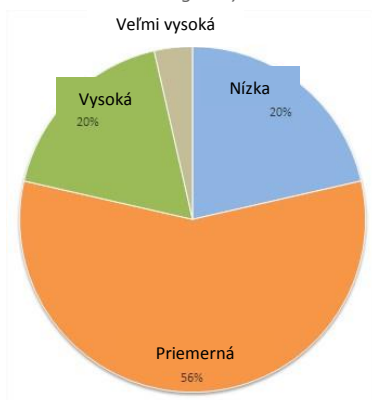
dva roky je väčšinou vnímaný ako „nezmenený“ (51%) alebo „zlepšujúci sa“ (38%). Grécko a Španielsko znova figurovali medzi krajinami, ktoré zažívajú zhoršujúci sa trend.

### Otázka účelnosti

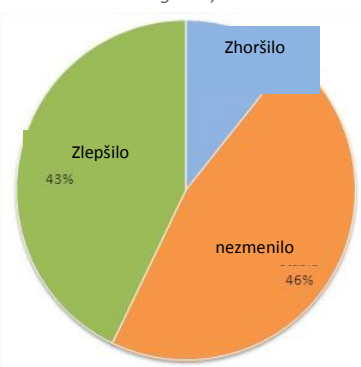
Keď sme respondentov požiadali, aby **zhodnotili účelnosť** ESSDE pre odborové zväzy, 56% plenárnych delegátov z panelu prieskumu uviedlo, že je „priemerná“. 20% opýtaných uvádza, že úroveň účelnosti je „vysoká“ (Lotyšsko, Litva, Rumunsko, Slovensko a Španielsko) alebo „nízka“ (Francúzsko, Nemecko, Grécko, Maďarsko, Malta a Veľká Británia) (graf č. 21). Vývoj účelnosti za posledné dva roky sa všeobecne vníma ako „nezmenený“ (46%) alebo „zlepšujúci sa“ (43%). Len 11% (Francúzsko, Nemecko a Grécko) delegátov považuje trend vývoja za zhoršujúci sa (graf č. 22). Faktory, ktoré vplyvajú na tento negatívny vývoj, zahŕňajú napr. obmedzený rozpočet, jazykové bariéry, absenciu konkrétnych výsledkov ESSDE pre pracovníkov, či absenciu sociálneho dialógu zo strany zamestnávateľov (napr. nemecký zamestnávateľ vystúpil z európskeho sociálneho dialógu). Samozrejme, že vo vývoji tohto trendu hrajú svoju úlohu aj národné špecifiká.

Na rovnaké otázky o účelnosti 51% opýtaných filiállok ETUCE odpovedalo, že ESSDE je „užitočný“. 26%

Graf č. 21 – Ako by ste zhodnotili účelnosť európskeho sociálneho dialógu v odvetvi vzdelávania pre odborové zväzy? (prieskum medzi delegátmi)



Graf č. 22 – Dá sa povedať, že za posledné 2 roky sa vnímanie účelnosti európskeho sociálneho dialógu zo strany odborových zväzov (prieskum medzi delegátmi)



opýtaných uviedlo, že ESSDE je „veľmi užitočný“, 19% uviedlo „celkom užitočný“ a 4% povedali, že „nie je užitočný“ (pozri graf č. 23 a 24).

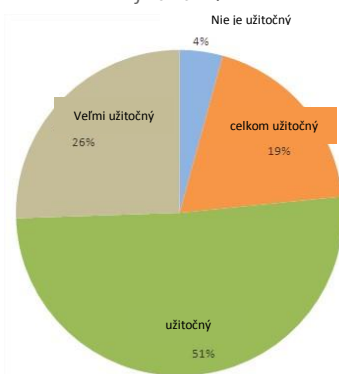
Čo sa týka vývoja účelnosti za posledné dva roky, väčšina opýtaných filiállok uviedla, že je „nemenný“ (55%). 32% vývoj hodnotí ako „zlepšujúci sa“ a 13% ako „zhoršujúci sa“ (t.j. Francúzsko, Grécko, Španielsko) (pozri graf č. 23).



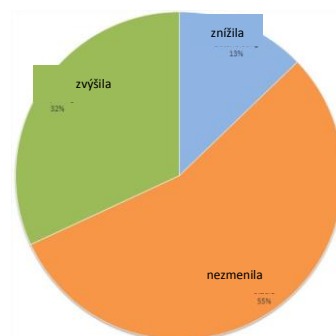
Čo je zaujímavé, z prieskumu vyplýva, že v danej chvíli sa účelnosť ESSDE nevníma ako veľmi výrazná, ale vývoj účelnosti respondenti hodnotili ako nemenný a zlepšujúci sa. S niektorými aspektmi výsledkov prieskumu môžu súvisieť aj ďalšie zásadné príčiny:

- ▶ Záležitost národnej kompetencie;
- ▶ Zastúpenie a zapájanie sa zamestnávateľa;
- ▶ Výsledok uskutočnených akcií.

Graf č. 23 – Ako by ste zhodnotili účelnosť európskeho odvetvového sociálneho dialógu? (prieskum medzi filiálkami)



Graf č. 24 – Dá sa povedať, že sa posledné 2 roky sa táto úroveň účelnosti európskeho sociálneho dialógu... (prieskum medzi filiálkami)



### Záležitost národnej kompetencie vo vzdelávaní

V správe z roku 2010 o fungovaní európskeho odvetvového sociálneho dialógu, ktorý vtedy prebiehal už dvanásť rok, Európska komisia uviedla, že „medzi **efektívnosťou národného sociálneho dialógu a efektívnosťou na európskej úrovni existuje priama súvislosť**, a to taká, že každý z nich dodáva energiu tomu druhému“<sup>1</sup>. Jedna z komplikácií, ktoré sprevádzali vytváranie Výboru európskeho odvetvového sociálneho dialógu pre školstvo, bola skutočnosť, že, i keď tomu tak v ostatných odvetviach nie je, v tomto odvetví majú členské štáty plnú právomoc<sup>2</sup>. „Každý členský štát je zodpovedný za organizáciu svojho vzdelávacieho a školiaceho systému, ako aj za obsah vzdelávacích osnov. V súlade s článkom 165 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (TFEU) má Únia prispievať k rozvoju kvality vzdelávania tým, že podporí spoluprácu medzi členskými štátmi a, ak to bude nevyhnutné, podporí a doplní ich činnosti.“<sup>3</sup> Aj keď je úlohou európskych inštitúcií podporovať, **vzdelávanie je aj naďalej vnútroštátnou záležitosťou**. Diskusie v ESSDE ako také vyvierajú z národnej úrovne, preto je kontakt medzi národnou a európskou úrovňou ešte dôležitejší.

Z vyššie uvedených dôvodov je legislatívna možnosť rokovať na európskej úrovni obmedzená len na odvetvie vzdelávania. Napriek tomu môžu byť členské štáty „vyzvané“ prostredníctvom nástrojov ako napr. otvorená metóda koordinácie (OMC)<sup>4</sup>, aby spolupracovali na dosahovaní konkrétnych spoločných cieľov. Podľa Drachenberga (2011) otvorená metóda koordinácie vo vzdelávaní a odbornej príprave predstavuje zlatú strednú cestu medzi európskou spoluprácou a národnou zvrchovanosťou, keďže členské štáty vedie k ochote diskutovať na európskej úrovni o témach, ktoré spadajú do ich kompetencie. Preto „*používanie otvorenej metódy koordinácie (OMC) vo vzdelávaní a odbornej príprave viedlo k novej forme integrácie, ktorá nemusí*

<sup>1</sup> Európska komisia, „Working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue“ (Pracovný dokument o fungovaní a potenciáli európskeho odvetvového sociálneho dialógu), 2010, str. 18.

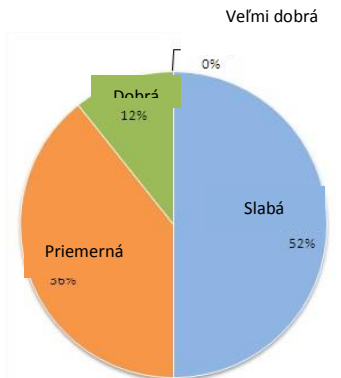
<sup>2</sup> Poissonneau a Nolda, „Building European Social Dialogue: the experience of the education sector“ (Budovanie európskeho sociálneho dialógu: skúsenosti z odvetvia vzdelávania), str. 169.

<sup>3</sup> On-line glosár EÚ, 2014 ([http://europa.eu/index\\_en.htm](http://europa.eu/index_en.htm))

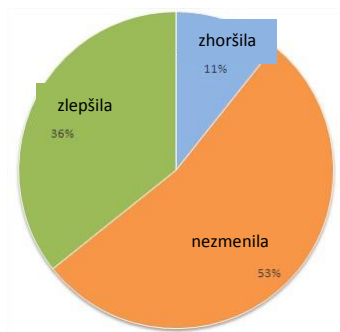
<sup>4</sup> Otvorená metóda koordinácie (OMC) definovaná ako nástroj Lisabonskej stratégie (2000) prebieha v oblastiach, ktoré spadajú pod kompetenciu členských štátov, ako napr. zamestnanosť, sociálna ochrana, sociálna inklúzia, vzdelávanie, mládež a odborná príprava (On-line glosár EÚ, 2014)



nevyhnutne viesť k presúvaní právomocí z národnej úrovne na európsku“. Aj keď je vzdelávacia politika najmä vecou členského štátu, vzdelávacie iniciatívy a programy vznikajú na európskej úrovni (napr. Program celoživotného vzdelávania).



Graf č. 25 – Ako by ste zhodnotili interakciu medzi národným a európskym sociálnym dialógom v odvetví školstva? (prieskum medzi delegátmi)



Graf č. 26 – Dá sa povedať, že za posledné 2 roky sa interakcia medzi národným a európskym sociálnym dialógom ... (prieskum medzi delegátmi)

Preto sme požiadali delegátov ESSDE, aby **zhodnotili úroveň interakcie** medzi národným a európskym sociálnym dialógom v odvetví vzdelávania. 52% z nich hodnotí túto interakciu ako „slabú“, 36% ako „priemernú“ a len 12% ako „dobrú“ (napr. Česká republika, Litva a Rumunsko) (pozri graf č. 25). 53% respondentov zhodnotilo vývoj interakcie za posledné dva roky ako „nezmenený“, 36% ako „zlepšujúci sa“ (Chorvátsko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Taliansko, Írsko,

Litva, Poľsko a Rumunsko) a 11% ako „zhoršujúci sa“ (Nemecko, Grécko, Španielsko). Keď sme sa pozreli na dodatočné poznámky od respondentov, zistili sme, že jedným z faktorov, ktorý najviac ovplyvňuje úroveň interakcie, je účasť (alebo absencia) zamestnávateľov na ESSDE.

### Na druhej strane stola

Keď sa pozrieme na **stranu zamestnávateľa**, „zdá sa, že úloha ETUCE ako európskeho hlasu organizovanej práce je nenahradiateľná“<sup>1</sup>, keďže filiálok ETUCE je oveľa viac ako filiálok EFEE. Môže to byť spôsobené tým, že Európska federácia zamestnávateľov v školstve (EFEE) bola založená len nedávno (v roku 2009) v porovnaní s ETUCE (založeným v roku 1977). ETUCE ako taký zastrešuje všetky členské štáty, zatiaľ čo medzi členmi EFEE ešte stále **nefiguruje viacero krajín** (k dnešnému dátumu má 27 členských organizácií zo 17-tich krajín). Medzi krajinami, ktoré sú zastúpené národnými organizáciami v EFEE, nájdeme: Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Dánsko, Fínsko, Maďarsko, Írsko, Taliansko, Lotyšsko, Maltu, Holandsko, Nórsko, Portugalsko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko a Veľkú Britániu<sup>2</sup>.

Navyše, ako sme videli, štruktúra zamestnávateľov v odvetví vzdelávania je značne heterogénna. Zamestnávateľa môžu byť celonárodní, regionálni a miestni. Stupeň vzdelávania sa pohybuje od predškolského až po vyššie vzdelávanie. Usilovať sa o zastúpenie tejto rôznorodosti na európskej úrovni nie je jednoduché. Napriek tomu musíme poznamenať, že vytváranie kapacít ako aj upevňovanie sociálneho dialógu je dôležitým bodom programu EFEE, a je to tiež kľúčová priorita spoločného pracovného programu EFEE a ETUCE pre obdobie 2014 – 2015.

Mnohí plenárni delegáti ESSDE, ktorí zastupujú pracovníkov, nemajú **partnerov zo strany zamestnávateľov**. Tak je tomu napríklad vo Francúzsku (čo možno vysvetľuje aj skutočnosť, že delegáti tejto krajiny ohodnotili účelnosť ESSDE ako slabú a zhoršujúcu sa). Ba čo viac, podľa získaných informácií zamestnávateľa v Nemecku

<sup>1</sup> Eurofound, „Representativeness of the European social partner organisations: Education“ (Zastúpenie organizácií európskych sociálnych partnerov: Vzdelávanie), 2011, strana 55.

<sup>2</sup> EFEE, október 2014.

vystúpili z ESSDE. Medziodvetvového sociálneho dialógu sa momentálne zúčastňuje nemecký člen EFEE (*Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL*) (keďže TdL zastrešuje všetky verejné sektory, nielen školstvo)<sup>1</sup>.

Pre ilustráciu tohto aspektu ponúka nižšie uvedená tabuľka prehľad hlavných organizácií zamestnávateľov v krajinách tak, ako ich v rámci prieskumu uviedli delegáti ESSDE. Tabuľku posúdila aj EFEE.

Členský štát	Krajina zastúpená v EFEE	Dominantné združenie zamestnávateľov v krajine		
Rakúsko	nie	Vláda na federálnej úrovni (Bundesregierung)	Vláda na celoštátnej úrovni (Landesregierung)	
Belgicko	áno <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vlaams secretariaat van het Katholiek Onderwijs VSKO</li> <li>Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap GO!</li> <li>Onderwijssecretariaat van de Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap OVSG</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>AGPE (Všeobecná správa pedagogických pracovníkov Federácia Valónsko-Brusel)</li> <li>SeGEC (<i>Secretariat Général de l'Enseignement Catholique</i>)</li> </ul>
Bulharsko	áno	Ministerstvo školstva		
Chorvátsko	nie	Ministerstvo vedy, vzdelávania a športu (hlavný zamestnávateľ)	Obce	Združenie chorvátskych zamestnávateľov (CEA) (súkromný sektor)
Cyprus	áno	Ministerstvo vzdelávania a kultúry		
Česká republika	nie	Únia zamestnávateľských zväzov Českej republiky (UZS)	Únia školských asociácií Českej republiky – CZESHA	KZPS ČR – Konfederácia zamestnávateľských a podnikateľských zväzov ČR
Dánsko	áno	KL – Miestna samospráva Dánsko		
Estónsko	nie	Združenie miest Estónska – ELL	Združenie obcí Estónska – EMOVL	
Fínsko	áno	Komisia pre komunálnych zamestnávateľov (Kunnallinen työmarkkinalaitos, KT)	Kancelária štátneho zamestnávateľa (Valtion työmarkkinalaitos, VTML);	Združenie fínskych nezávislých zamestnávateľov v odvetví vzdelávania (Sivistystyöntantajat ry Sivista)
Francúzsko	nie	Ministerstvo národného školstva		
Nemecko	nie	Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL	Kultisministerkonferenz KMK	Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände VKA
Grécko	nie	Ministerstvo vzdelávania a náboženských záležitostí		
Maďarsko	áno	Asociácia riaditeľov škôl (KIMSZ)		
Írsko	áno	Rady pre vzdelávanie a odbornú prípravu Írsko (ETBI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spoločná rada riaditeľov (JMB)</li> <li>Technologické inštitúty Írsko (IOTI)</li> </ul>	Asociácia riadenia katolíckych základných škôl (CPSMA)
Taliansko	áno	Ministerstvo školstva, univerzít a výskumu (MIUR)		
Lotyšsko	áno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ministerstvo školstva a vedy</li> <li>Lotyšská únia samospráv (LPS)</li> </ul>	Rada rektorov (RP)	Lotyšská asociácia riaditeľov škôl (LIVA)
Litva	nie	Vláda Litvy		
Luxembursko	nie	Ministerstvo národného školstva, detí a mládeže (Ministère de l'Education Nationale de l'Enfance et de la Jeunesse – MENJE)		

<sup>1</sup> EFEE, október 2014.

<sup>2</sup> Čo sa Belgicka týka, francúzsky hovoriaca časť má zástupcov v EFEE (AGPE (Všeobecná správa pre pedagogických pracovníkov Federácie Valónsko-Brusel) a v SeGEC (*Secretariat Général de l'Enseignement Catholique*). K dnešnému dňu nemá flámska časť krajiny žiadneho člena v EFEE.

<b>Malta</b>	<b>áno</b>	Ministerstvo školstva a zamestnanosti (MEDE)	Arcibiskupský sekretariát pre školstvo (cirkevné školy)	Združenie súkromných škôl (avšak aktivity sa obmedzujú na úroveň miestnych škôl)
<b>Poľsko</b>	<b>nie</b>	Ministerstvo školstva	Združenie poľských zamestnávateľov	Združenie poľských samospráv
<b>Portugalsko</b>	<b>áno</b>	Združenie zriadení v súkromnej a kooperatívnej výučbe (AEEP – Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular)	Národná konfederácia inštitúcií solidarity (CNIS – Confederação Nacional de IPSS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UMP – União das Misericórdias Portuguesas</li> <li>• Ministerstvo školstva a vedy</li> </ul>
<b>Rumunsko</b>	<b>nie</b>	FSLE	FNS ALMA MATER	FSE Spiru Haret
<b>Slovensko</b>	<b>áno</b>	Obce (autonómne mestá a dediny)	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vyššie územné celky</li> <li>• Združenie zamestnávateľov v školstve Slovenskej republiky</li> </ul>
<b>Slovinsko</b>	<b>áno</b>	Ministerstvo školstva, vedy a športu (MIZS)	Združenie riaditeľov základných a hudobných škôl	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Združenie riaditeľov stredných škôl</li> <li>• Združenie riaditeľov</li> </ul>
<b>Španielsko</b>	<b>nie</b>	Ministerstvo školstva, kultúry a športu		
<b>Švédsko</b>	<b>áno</b>	Švédske združenie samospráv a regiónov	Arbetsgivarverket – Švédska agentúra pre štátnych zamestnancov	
<b>Holandsko</b>	<b>áno</b>	Rada pre základné vzdelávanie	Rada pre stredoškolské vzdelávanie	Rada (Rady) pre odborné a vyššie vzdelávanie
<b>Veľká Británia</b>	<b>áno</b>	samosprávy	Sieť akademií	Asociácia univerzít a vysokých škôl

V jednotlivých krajinách sa navyše líši aj odhodlanie sociálnych partnerov viesť európsky sociálny dialóg (Pochet e.a., 2009). Keď prihladneme na fakt, že ESSDE ešte stále nefunguje veľmi dlho, **vyspelejších sociálnych partnerov** možno nájsť práve medzi tými, ktorí sú činní v ESSDE. Napríklad, Michael Moriarty (viceprezident EFEE) uviedol, že praktické aspekty fungovania ESSDE v ostatných krajinách boli neskôr aplikované na národnej úrovni<sup>1</sup> v Írsku.

Jeden z hlavných faktorov, ktorý vplýva na odhodlanie sociálnych partnerov viesť sociálny dialóg, je národný kontext. Keďže odvetvie školstva je vo väčšine krajín prevažne súčasťou verejnej sféry, sociálny dialóg je poprepájaný s politickou vôľou. Možno povedať, že reformy národného pracovného práva a významné reštrukturalizačné javy vo verejnom sektore v posledných rokoch vyvíjali tlak na túto **politickú vôľu**. Napríklad, v Španielsku sa odborové organizácie spoliehajú na slabý model sociálneho dialógu, ktorý do značnej miery závisí od politickej vôle (Glassner, 2010). „*Odborové zväzy majú pocit, že sú atakované zo strany zamestnávateľov vzhľadom na vyjednávanie o platobných podmienkach, jednostranné ukončenie sociálneho dialógu a lacné hromadné prepúšťanie. Ďalší dôvod, prečo robotnícke organizácie nie sú už natoľko schopné vetovať plány úsporných opatrení, je to, že im chýba spojenectvo s politickými stranami, lebo vymizlo tradičné porozumenie medzi robotníckymi a sociálno-demokratickými stranami.*“ Podľa Regoa a Naumanna (2013) bol sociálny dialóg v Portugalsku naozaj dôležitý za prvej vlády socialistov (1995 – 2000). Počas stredo-pravicovej vlády (2001 – 2004) a v rokoch, ktoré nasledovali, začalo postupne dochádzať k liberalizácii legislatívy v

<sup>1</sup> ETUCE, koncept zápisnice z Rokovania pri okrúhlym stole v Bukurešti (20.02.2014)

súvislosti s pracovnými podmienkami. Cieľom súčasných opatrení<sup>1</sup> a radikálnych zmien, o ktoré sa snažia, nie je umožniť úspešný sociálny dialóg, keďže záujmy odborových zväzov a vlády zrejme nie sú kompatibilné.

#### **FOKUS – Interakcia s organizáciami zamestnávateľov na európskej úrovni**

V kontexte ESSDE delegáti pracovníkov nemajú v niektorých krajinách partnerov na strane zamestnávateľov (pozri tabuľku č. 3). Napríklad, zastupiteľstvo pracovníkov v **Rakúsku** ešte stále nenominovalo zástupcu zo strany zamestnávateľov (aj keď zo získaných informácií vyplýva, že tradícia národného sociálneho dialógu je „úspešná“).

Iní však majú správy, že chýba zástupca zo všetkých typov organizácií zamestnávateľov. Napríklad, organizácia zamestnávateľov, ktorá zastupuje súkromný školský sektor vo **Švédsku**, sa momentálne ESSDE nezúčastňuje.

Ostatní hovoria o interaktívnych vzťahoch, ktoré by sa dali nazvať „najlepšou praxou“. Vo **Fínsku**, sa napríklad plenárny delegát ESSDE zo strany pracovníkov (vyslaný z Odborového zväzu školstva – OAJ) stretáva s predstaviteľmi EFEE zo svojej krajiny ešte pred rokovaniami ESSDE. Vďaka tomu môžu prediskutovať konkrétne body, potreby a/alebo stanoviská a dostatočne sa pripraviť.

---

<sup>1</sup> Napríklad, Rego a Naumann (2013) spomínajú prebiehajúce kolektívne vyjednávanie o novom všeobecnom zákone o verejnoprospešnej práci (*Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas*) s cieľom prispieť k snahe priblížiť verejný sektor režimu súkromného sektora.

### Výsledok uskutočnených akcií

„Efektívnosť európskeho sociálneho dialógu sa zvykne zvýšiť, keď sa zlepši schopnosť národných filiállok európskych organizácií regulovať podmienky zamestnávania a ovplyvniť vnútroštátnu verejnú politiku, ktorá sa týka daného odvetvia“<sup>1</sup>. Dôležitosť, ktorá sa prisudzuje témam týkajúcim sa pracovnoprávných vzťahov, ako napr. zamestnanosť, odmeny, prijímanie do zamestnania, atď., sa odrzkadľuje aj v nižšie uvedenej klasifikácii tém podľa panelu filiállok ETUCE a podľa ich dôležitosti pre odvetvie školstva:

Dosiahnuté skóre	Téma
3,81	Zamestnanosť
3,64	Odmeny a sociálna ochrana
3,43	Odchod do dôchodku
3,66	Istota práce
3,32	Dopad hospodárskej krízy
3,38	Prijímanie do zamestnania a udržanie pozície
2,81	Pracovná mobilita
3,47	Profesijný rozvoj a vzdelávanie
3,32	Obsah vzdelávacích programov
3,79	Kvalita vzdelávania
3,04	Násilie a obťažovanie treťou stranou
3,34	Stres v práci
3,40	Rovnosť príležitostí
3,34	Životná rovnováha
3,70	Pracovná doba
3,64	Účasť a zastúpenie pracovníkov
3,13	Verejný / súkromný rozvoj vzdelávania

Tabuľka č. 4 – Uvedte, prosím, úroveň dôležitosti nižšie uvedených tém pre odvetvie vzdelávania (prieskum medzi filiálkami)

Keď sa pozrieme na doterajší výstup<sup>2</sup> ESSDE (2010 – 2013), zistíme, že sociálni partneri doposiaľ uverejnili sedem **spoločných textov**. Niektorými z vyššie uvedených tém sa zaoberali napr. aj „Spoločné odporúčania ohľadom zamestnávania v oblasti vzdelávania, otázka sociálneho dialógu (2012 – 2013)“ a „Sprievodca realizáciou riešení násillia a obťažovania tretej strany v súvislosti s prácou v sektore školstva“(2012 – 2013). Okrem toho boli vytvorené **štyri pracovné skupiny**, ktoré sa špecializujú na rôzne témy: Pracovná skupina 1

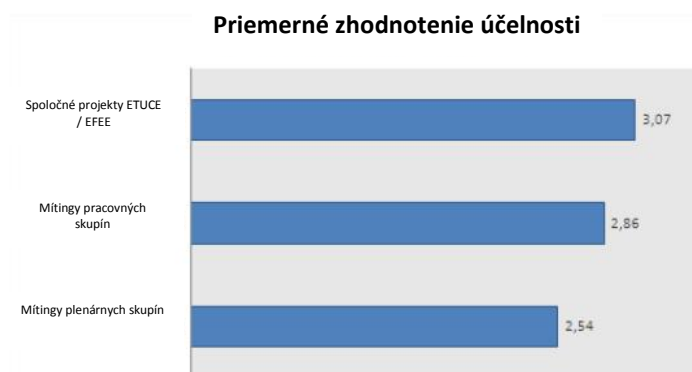
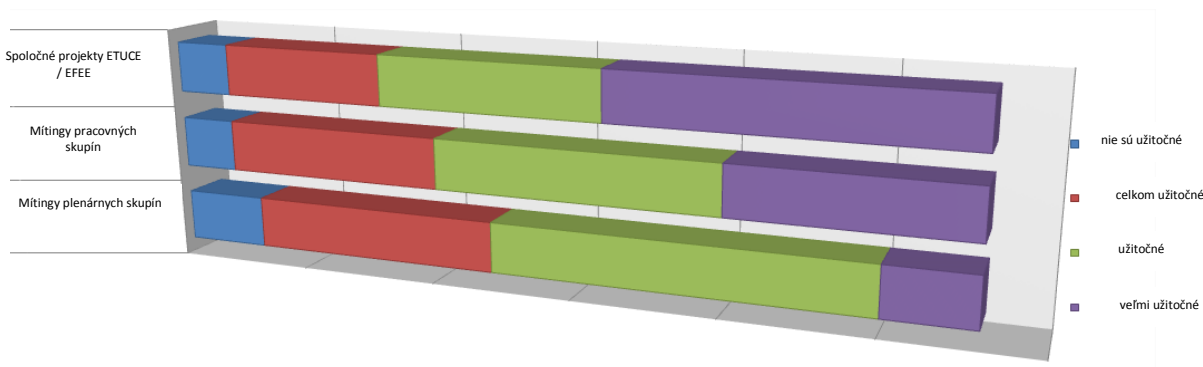
<sup>1</sup> Eurofound, „Representativeness of the European social partner organisations: Education“ (Zastúpenie organizácií európskych sociálnych partnerov: Vzdelávanie), 2011, strana 9.

<sup>2</sup> Európska komisia klasifikuje texty a výsledky ESSD v rámci týchto kategórií:

- Texty zamerané na proces, ako napr. akčný rámec, smernice, kódexy správania, politické smery (s následnými správami).
- Akčný rámec obsahuje identifikáciu niektorých politických priorít, pričom sa sociálni partneri zaväzujú, že sa budú snažiť dosiahnuť dané priority. Spomínané priority slúžia na porovnanie a sociálni partneri každoročne podávajú správu o činnostiach, ktoré podnikli, aby dosiahli ciele vytýčené v textoch.
- Smernice a kódexy správania obsahujú odporúčania a/alebo poskytujú usmernenia národným filiálkam v súvislosti so stanovením noriem a zásad.
- Spoločné stanoviská a nástroje, ako napr. vyhlásenia, príručky, manuály, webové stránky, nástroje (avšak bez následných klauzúl. Slúžia len ako propagačné aktivity)

(WG1) pre „kvalitu vo vzdelávaní“, pracovná skupina 2 (WG2) pre „demografické problémy“, pracovná skupina 3 (WG3) pre „vyššie vzdelávanie a výskum“ a pracovná skupina 4 (WG4) pre „súkromné/verejné vzdelávanie“. Vyššie uvedených tém sa dotkli aj rôzne projekty v súvislosti s ESSDE, napr. o strese učiteľov v práci (2011), o prijímaní do zamestnania a udržaní pracovnej pozície (2012) o rozvíjaní učiteľskej profesie v čase hospodárskej krízy (2013).

Na základe zistení prieskumu sa zdá, že spoločné projekty (EFEE/ETUCE) považujú **plenárni delegáti** za najužitočnejšie. S pozitívnym **ohlasom** sa stretli aj mítingy pracovných skupín. Mítingy plenárnych skupín sú však vnímané ako menej užitočné. (Graf č. 27 a 28)



Graf č. 27 a 28 – Ohodnoťte, prosím, užitočnosť opatrení prijatých v rámci európskeho odvetvového sociálneho dialógu pre odvetvie vzdelávania vo vašej krajine (prieskum medzi delegátmi)

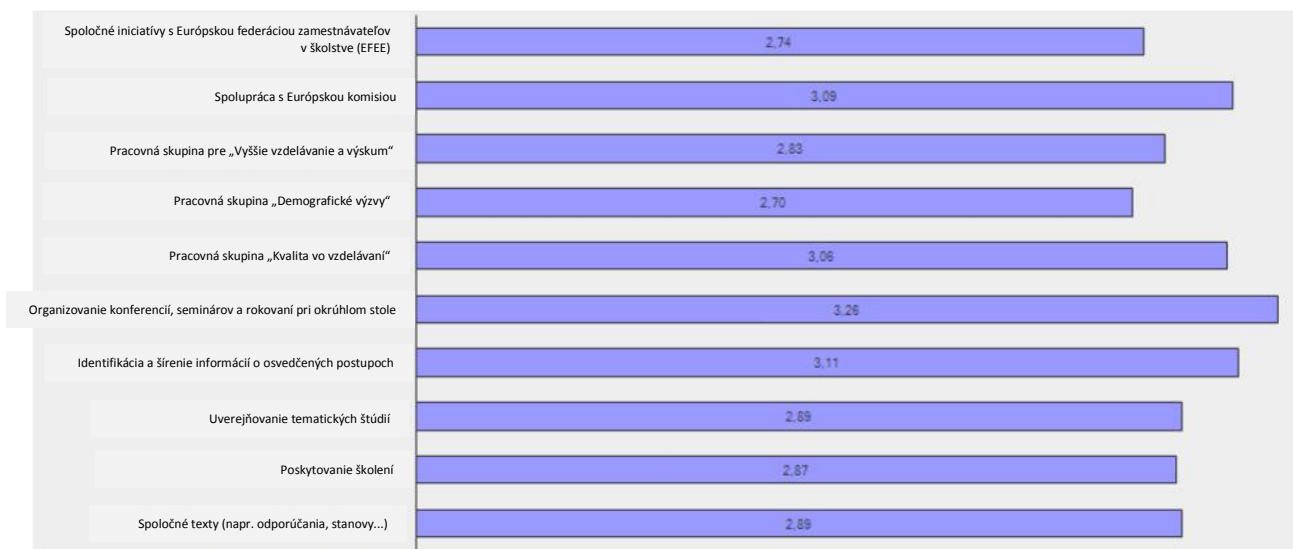
Fakt, že plenárne mítingy vidia plenárni delegáti ako „menej užitočné“, možno ovplyvňuje skutočnosť, že sú vnímané skôr ako kanály všeobecných informácií („top-down“ (z vedenia k nižším štruktúram)). Z rozhovorov, ktoré sme vedli v rámci projektu, vyplynulo, že výhody plenárnych zasadnutí nie sú natoľko zrejme. Na druhej strane môžu účastníkov (ETUCE aj EFEE) informovať o tom, čo sa deje na úrovni EÚ. Aktuálny stav však pravdepodobne obmedzuje výmenu medzi účastníkmi (napr. výmenu názorov na konkrétne témy, ktoré sa týkajú agendy EÚ a/alebo vnútroštátnej situácie). Preto interakcia prebieha „neformálne“ (napr. na obede). Navyše, opýtaní sa zhodli na tom, že je potrebné zlepšiť prípravu plenárnych zasadnutí.



### Príležitosť podeliť sa

Aj keď sa zastupovanie rôznych typov národnej reality môže zdať celkom náročné, respondenti vnímajú ESSDE ako príležitosť stretnúť sa (formálne aj neformálne) a vymeniť si informácie z praxe aj skúsenosti. Aby sme to ilustrovali, uvádzame výsledky z dotazníka pre filiálky ETUCE, ktoré odpovedali na podobnú otázku o účelnosti činností ESSDE pre ich príslušné odborové organizácie:

Graf č. 29 – *Ohodnoťte, prosím, účelnost' opatrení přijímaných v rámci európskeho odvetvového sociálneho dialógu pre vaše odborové zväzy (prieskum medzi filiálkami)*



Pri „top činnostiach“ je zaujímavé, že aktivity, ktoré zjednodušujú výmenu skúseností a informácií z praxe, sú považované za najhodnotnejšie (napr. organizácia konferencií, seminárov a rokovaní pri okrúhlym stole, či zisťovanie a šírenie informácií o osvedčených postupoch). Ďalšie v poradí sú aktivity s cieľom zjednodušiť interakciu s Európskou komisiou (lobovanie).

Aj keď panel filiállok považoval uverejňovanie textov za užitočné, spoločné iniciatívy so združením zamestnávateľov EFEE sa dostali až na posledné priečky zoznamu. Možno to zapríčiňujú ťažkosti, s ktorými sa stretáva európsky sociálny dialóg pri prekonávaní „*napätia medzi zásadami a rôznorodosťou (ktorým zväčša dávajú prednosť zamestnávateľia) a medzi normami a konvergenciami (ktoré zväčša obľubujú odbory)*“<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> David Poissoneau a Charles Nolda, „Building European Social Dialogue: the experience of the education sector“ (Budovanie európskeho sociálneho dialógu: skúsenosti z odvetvia vzdelávania)

### 3. Čo ďalej? Očakávania, výzvy a perspektívy

---

Zatiaľ čo predošlá kapitola sa snažila prezentovať reálny stav situácie, táto **kapitola** sa zaoberá budúcnosťou európskeho odvetvového sociálneho dialógu v odvetví vzdelávania (ESSDE).

Preto sa pozrieme, čo účastníci prieskumu očakávajú od ESSDE. Ktorými témami a aktivitami by sa mal zaoberať na európskej úrovni? Čo sa dá zlepšiť? Ktoré pozitívne aspekty môžu prispieť k zlepšeniu?



### 3.1 Výsledky prieskumu

#### Námety na činnosti

Požiadali sme filiálky ETUCE, aby zoradili témy podľa dôležitosti v rámci budúcich činností ESSDE. Výsledky prieskumu sú zaznamenané v nasledujúcej tabuľke:

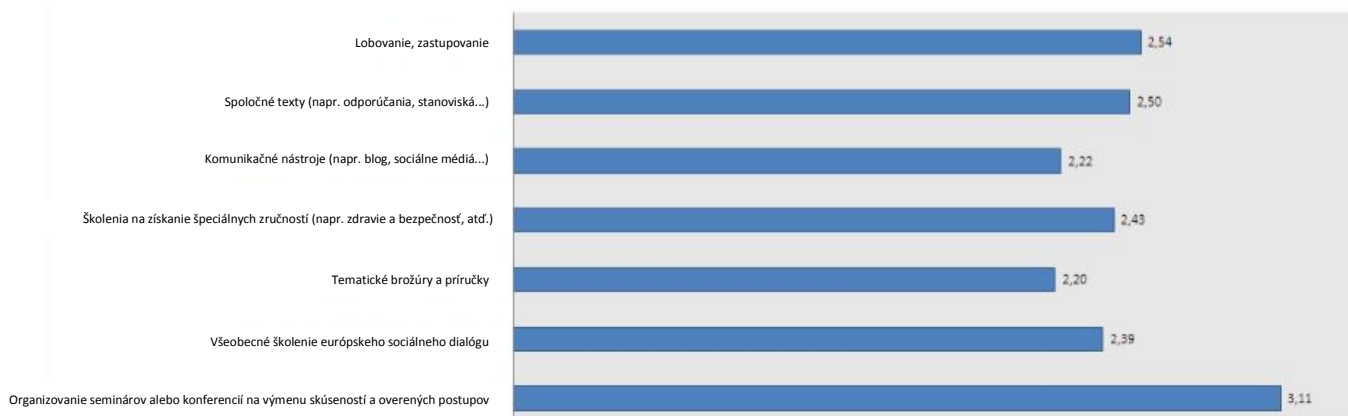
Hodnotenie	Téma
1	Zamestnanosť
2	Odmeny a sociálna ochrana
3	Istota práce
4	Kvalita vzdelávania
5	Odchod do dôchodku
6	Dopad hospodárskej krízy
7	Prijímanie do zamestnania a udržanie pozície
8	Profesijný rozvoj a vzdelávanie
9	Účasť a zastúpenie pracovníkov
10	Psycho-sociálne riziká v práci (stres, násilie a obťažovanie)
11	Pracovná doba
12	Rovnosť príležitostí
13	Obsah vzdelávacích programov
14	Pracovná mobilita
15	Životná rovnováha
16	Verejný/súkromný rozvoj vzdelávania

Tabuľka č. 5 – Ktorými témami by sa podľa vašich očakávaní mal európsky odvetvový sociálny dialóg zaoberať v nastávajúcich rokoch? (prieskum medzi filiálkami)

Je zaujímavé, že táto klasifikácia sa celkom podobá na klasifikáciu tém z národného kontextu (pozri tabuľku 4, strana 29). Keď sa na tieto údaje pozrieme s prihliadnutím na aktuálnu reštrukturalizáciu, úsporné opatrenia a tlak vyvíjaný na sociálny dialóg, nie je prekvapivé, že témy, ktoré súvisia **so zamestnanosťou, odmeňovaním a sociálnou ochranou či s istotou práce**, sa nachádzajú na prvých priečkach očakávaní filiállok vzhľadom na ESSDE. Podľa odpovedí ďalej vyplýva, že je tiež potrebné zaoberať sa záležitosťami, ktoré súvisia s **pracovnými podmienkami, kvalitou práce, so zdravím pracovníkov a s udržateľnosťou zamestnania** v odvetví vzdelávania. V súvislosti s tým najnovší Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS) Eurofound (2010) uvádza, že pracovníci v odvetví vzdelávania sú, údajne, nedostatočne kvalifikovaní, a to aj napriek tomu, že im zamestnávateľia platia školenia na vysokej úrovni. Ďalej, takmer tretina žien, ktoré pracujú v malých pracoviskách, by uvítala viachodinový úväzok, keďže zárobky v odvetví vzdelávania sú nižšie ako zárobky pri povolaniach s podobným profilom v ostatných odvetviach. A napokon, napriek tomu, že úroveň pracovnej záťaže je zdanlivo nízka, prezentizmus (pracovanie aj v prípade choroby) je špecifický problém, ktorému toto odvetvie čelí.

## Typy činností

Keď mal panel filiálok ETUCE ohodnotiť typy činností očakávaných od ESSDE v rámci podpory a doplnenia ich vlastných aktivít, z odpovedí vyplynulo, že stredobodom ich záujmu je organizovanie konferencií, seminárov a rokovaní pri okrúhlym stole. Korešponduje to so zistením, že zatiaľ je ESSDE vnímaný prevažne ako možnosť **stretnúť sa a vymieňať si informácie z praxe či skúsenosti** (formálne aj neformálne). Okrem poskytovania takejto platformy filiálky od ESSDE očakávajú aktivity v súvislosti s **lobovaním a obhajobou**. Možno si to vysvetliť tak, že takáto požiadavka sa týka národných partnerov, ktorí sa zúčastňujú na európskej úrovni, ale aj európskych inštitúcií. Na štvrtom a piatom mieste sa nachádzajú **spoločné texty** (napr. odporúčania, názory, atď.) a **školenia** na dosiahnutie konkrétnych zručností (napr. zdravie a bezpečnosť, atď.).



Graf č. 30 – Od ktorých aktivít európskeho odvetvového sociálneho dialógu v nastávajúcich rokoch očakávate, že podporia a/alebo doplnia tie vaše? (prieskum medzi filiálkami)

## 3.2 Odrazové mostíky

V procese zriaďovania ESSDE vytýčilo ETUCE tri ciele:

- ▶ Poskytnúť učiteľom lepšiu možnosť prejaviť sa na európskej úrovni;
- ▶ Upevniť medzinárodnú spoluprácu všetkých učiteľských zväzov;
- ▶ Zaviesť vysoký štandard rámca pre sociálny dialóg bez predsudkov na úrovni národnej príslušnosti.

Podobne aj David Poissoneau a Charles Nolda (ktorí sa osobne podieľali na zriaďovaní výboru ESSDE) poukázali vo svojom článku z roku 2012 na dve hlavné výzvy európskeho sociálneho dialógu pri prekonávaní vtedajších obmedzení. Po prvé, prekonať narážanie na „odpor“ sociálnych partnerov (čím sa myslí „*pokušenie zapojiť sa do náročnej diskusie, ktorá vyústi do viac-menej neutrálnych textov s nepatrným vplyvom*“). Potom by výbor ESSDE mohol v plnej miere využiť články 154 – 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (TFEU) <sup>1</sup>. Po druhé, prekonať „*napätie medzi zásadami a rôznorodosťou (ktorým zväčša dávajú prednosť zamestnávateľa) a medzi normami a konvergenciami (ktoré zväčša obľubujú odbory)*“.

S prihliadnutím na tieto tri ciele a dve výzvy pristúpime k ich preskúšaniu vo svetle výsledkov prieskumu. Naším cieľom je navrhnúť niekoľko odrazových mostíkov pre budúcnosť ESSDE v súlade s návrhmi na zlepšenie a/alebo zefektívnenie, ktoré v prieskume uviedli respondenti.

### ▶ **Poskytnúť učiteľom lepšiu možnosť prejaviť sa na európskej úrovni**

#### **Témy**

Zdá sa, že rozhodujúci prvok, ktorý ovplyvní budúce smerovanie ESSDE, spočíva v prepojení európskej úrovne s národnými realitami. Z analýzy Výborov pre odvetvový sociálny dialóg, ktoré zostavila Európska komisia, vyplýva, že „*účasť je všeobecne najvyššia, keď pracovný program zahŕňa témy, ktoré priamo súvisia s národnými sociálnymi partnermi, či už na základe iniciatívy sociálnych partnerov, alebo z dôvodu priamemu dopadu politického programu EÚ na daný sektor*“<sup>2</sup>. Účastníci podľa všetkého očakávajú aj zlepšenie identifikácie tém, ktoré sú pre nich zaujímavé, na základe ich vnútroštátnej situácie (a teda zabezpečenie lepšieho prepojenia medzi národnou a európskou úrovňou).

Aj keď tomuto problému čelí väčšina Výborov pre európsky odvetvový sociálny dialóg, situácia je zrejme zložitejšia v rôznorodom odvetví vzdelávania (keďže rozdiely v tomto odvetví presahujú profesie, hospodársku situáciu, či právne a kultúrne pozadie).

Medzi konkrétnymi problémami v odvetví vzdelávania možno poukázať na témy v súvislosti s otázkami zamestnanosti ako na témy, ktoré sú spoločné pre národnú aj európsku úroveň sociálneho dialógu. Správy z rôznych krajín EÚ svedčia o tom, že v dôsledku globálnej hospodárskej krízy a úsporných opatrení dochádza k prepúšťaniu učiteľov a znižovaniu zdrojov, zamrazovaniu plátov a zvyšovaniu pracovnej záťaže.

<sup>1</sup> „Články 154 – 155 TFEU (predtým 138 – 139 Zmluvy o ES), ktoré sú súčasťou politiky na propagáciu angažovanosti európskych sociálnych partnerov v procese vytvárania sociálnej politiky EÚ, stanovujú postup, ktorý kombinuje konzultácie sociálnych partnerov s Komisiou s možnosťou ponechať sociálnu reguláciu na dvojstrannú dohodu medzi manažmentom a prácou organizovanou na európskej úrovni.“ (Eurofound, webová stránka, 2014)

<sup>2</sup> Európska komisia, „European Sectoral Social Dialogue – recent developments“ (Európsky odvetvový sociálny dialóg – aktuálny vývoj), 2010, strana 9.

Okrem dôsledkov úsporných plánov sa vo väčšine krajín objavuje „nový verejný manažment“, keďže pracovné podmienky pedagogických pracovníkov sa zhoršujú. EÚ v minulosti vyvinula politické snahy, ktoré výrazne posilnili dôležitosť ochrany zdravia a bezpečnosti v práci. No keď sa ťažkosti stupňujú, je potrebné nájsť riešenia, ktoré pomôžu v boji s príčinami stresu v práci (pracovná záťaž, devalvácia práce). Keďže v odvetví vzdelávania dominujú zamestnankyne ženského pohlavia, zrovnoprávňovanie žien a mužov sa takisto vníma ako zlepšovanie pracovných podmienok v odvetví.

Ďalším problémom môže byť sila a rôznorodosť očakávaní, ktoré prechováajú rôzne zainteresované strany (napr. vláda, občianska spoločnosť, študenti a pracovníci) voči sektoru školstva. Naši respondenti, podľa všetkého, zdieľajú spoločný názor, že pre naplnenie starých a nových očakávaní spoločnosti voči tým, ktorí tvoria odvetvie vzdelávania, je nevyhnutné zaoberať sa témou investícií do vzdelávania (čo je v priamom protiklade s úspornými opatreniami). Popri zachovaní garancie kvalitného vzdelávania by mohlo dôjsť k propagácii tejto profesie.

### **Výstupné údaje a „sociálny útes“**

Podľa Európskej komisie (2010) *„tieto výbory [európskeho odvetvového sociálneho dialógu] sú predovšetkým fóra, na ktorých sa má diskutovať a dohadovať sa o tom, ako zlepšiť pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy v tých ktorých odvetviach“*. Za výsledky sociálneho dialógu na európskej úrovni možno považovať:

- *„Dohody (či už zrealizované prostredníctvom európskych smerníc alebo nie), ktoré sú záväzné a je potrebné ich dodržiavať a sledovať, keďže sa zakladajú na článku 155 Lisabonskej zmluvy;*
- *Texty orientované na proces (rámce akcií, usmernenia, kódexy správania, zamerania politických opatrení), ktoré je potrebné dodržiavať, aj keď nie sú právne záväzné, a ich postupnú realizáciu je potrebné pravidelne hodnotiť;*
- *Spoločné stanoviská a nástroje na ovplyvňovanie európskej politiky a podporu pri šírení informácií.“<sup>1</sup>*

K dnešnému dňu ESSDE zrealizovalo najmä spoločné stanoviská a nástroje. Tento výsledok súhlasí so zisteniami z pracovného dokumentu Komisie, ktorý sa zaoberal analýzou spoločných výsledkov Výborov európskych sociálnych dialógov medzi rokom 1998 a februárom 2010 (t.j., že spoločné stanoviská kvantitatívne prevyšujú všetky ostatné výsledky, za nimi nasledujú vyhlásenia a nástroje). Aj keď nie je ľahké presne zhodnotiť ich vplyv, vo všeobecnosti sa *„pripúšťa, že spoločné texty a prezentácie osvedčených postupov napomáhajú spolupráci ako aj neformálnym kontaktom medzi rôznymi aktérmi vzhľadom na spoločné iniciatívy. Európske texty sa navyše dajú použiť ako dodatočné prostriedky pri vyvíjaní tlaku, alebo aspoň ako spôsob zvyšovania povedomia vlády či iných aktérov v rámci konkrétnej záležitosti.“<sup>2</sup>*

Čo sa týka ESSDE, výstupné údaje z prieskumu potvrdzujú skutočnosť, že práca vykonávaná na európskej úrovni uľahčuje (alebo aspoň podporuje) národný dialóg. Napriek tomu je údajne ťažké konkrétne ilustrovať úspechy, ktoré ESSDE dosiahol v zlepšovaní každodenného pracovného života zamestnancov v školstve. Okrem toho respondenti vyjadrili aj očakávania týkajúce sa zlepšenia poradenstva a aspektov

<sup>1</sup> Európska komisia, „Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue (Pracovný dokument zamestnancov komisie o fungovaní a potenciáli európskeho odvetvového sociálneho dialógu), 2010, strana 9.

<sup>2</sup> Pochet, e.a. „Dynamics of the European sectoral social dialogue“ (Dynamika európskeho odvetvového sociálneho dialógu), 2009, strana 2.

rokovaní Výboru ESSDE. Pre dosiahnutie výsledkov, ktoré údajne vyvíjajú väčší tlak na realizáciu, je možné obrátiť sa na spôsobilosť európskych sociálnych partnerov, konzultovať dohody a rokovať o nich. Efektívnejšia realizácia a lepšie sledovanie realizácie ako takej sa zhoduje s očakávaniami respondentov v rámci tohto projektu.

Pritom nesmieme zabúdať na to, že najdôležitejším faktorom, ktorý sa týka účinnosti ESSDE, je ten, že na rozdiel od ostatných (súkromných) sektorov, nadnárodný sociálny dialóg v odvetví školstva sa nemôže spoliehať na prácu vykonanú v druhom pilieri európskeho sociálneho dialógu: Európske zamestnanecké rady.

### ► Upevniť medzinárodnú spoluprácu všetkých učiteľských zväzov

Musíme pamätať na to, že „celkové fungovanie výborov sa nedá zhodnotiť len na základe toho, koľko textov vyprodukujú“. Podľa Pocheta e.a. (2009) sa na tomto mnohorakom, komplikovanom a zložitom dejisku odohráva veľa rôznych činností. Z doplňujúcich rozhovorov s delegátmi ESSDE vyplynulo, že neformálne podujatia (napr. stretnutie pred alebo po zorganizovaných zasadaniach) sú rovnako dôležité ako formálne podujatia. To znova potvrdzuje tvrdenie, že ESSDE je dobrá príležitosť na výmenu informácií medzi kolegami. Všetci respondenti zhodne zdôrazňovali, že majú záujem o posilnenie **nadnárodnej spolupráce**. Tak či onak sa zdá, že respondenti očakávajú najmä zlepšenie organizácie výmeny a spolupráce v rámci ESSDE.

V tejto súvislosti je potrebné vytvoriť viac pracovných skupín. Niektorí navrhli, aby sa zorganizovali pracovné podskupiny, ktoré budú tvoriť krajiny so spoločnými charakteristickými črtami a/alebo problémami. Táto myšlienka vznikla už na čiastkových regionálnych seminároch pri zriaďovaní Výboru ESSDE. Napríklad, „*spoločné dejiny pobaltských krajín (Estónsko, Lotyšsko a Litva) viedli k sformovaniu mnohých spoločných aspektov v ich školských systémoch*“<sup>1</sup> alebo „*bod, ktorý má táto skupina krajín [Bulharsko, Maďarsko a Rumunsko] spoločný, je neodmysliteľný pri hodnotení zmien, ktoré nastali decentralizáciou moci v súvislosti so sociálnym dialógom*“<sup>2</sup>. Preto by mohlo byť zaujímavé, keby sme sa zamerali na „výzvy spojené s rozširovaním EÚ“, „*keďže európski odvetvoví sociálni partneri zastupujú členské národné organizácie, ktoré operujú v rôznych krajinách, používajú rôzne jazyky a sú predmetom rôznej sociálno-hospodárskej reality v rámci rôznych systémov národných pracovnoprávných vzťahov. Navyše, odvetvová dimenzia kolektívneho vyjednávania bola vo väčšine nových členských štátov prevažne nerozvinutá.*“<sup>3</sup>

Ďalšie návrhy takých podskupín napríklad zahŕňajú špecifické skupiny so zameraním na špecifiká každého stupňa vzdelávania (ako napr. pracovná skupina WG3 pre „Vyššie vzdelávanie a výskum“), či skupinu so zameraním na problémy, ktorým čelia krajiny obzvlášť zasiahnuté úspornými opatreniami (ako napr. stredomorské krajiny, vrátane Grécka, Španielska,...) a i.

<sup>1</sup> ETUCE, „Towards a European Sectoral Social Dialogue in Education“ (Smerom k európskemu odvetvovému sociálnemu dialógu v oblasti vzdelávania), október 2006 – apríl 2007, strana 11.

<sup>2</sup> ETUCE, „Towards a European Sectoral Social Dialogue in Education“ (Smerom k európskemu odvetvovému sociálnemu dialógu v oblasti vzdelávania), október 2006 – apríl 2007, strana 10.

<sup>3</sup> Európska komisia, „Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue“ (Pracovný dokument zamestnancov Komisie o fungovaní a potenciáli európskeho sektorového sociálneho dialógu), 2010, strana 11.

### ► **Zaviest vysoký štandard rámca pre sociálny dialóg bez predsudkov na úrovni národnej príslušnosti**

Niektoré odborové organizácie sa možno nezaoberajú rozširovaním právomocí a kompetencií pre odvetvie vzdelávania na európskej úrovni. Veci chcú naďalej riešiť svojim vlastným (národným) spôsobom. Odzrkadľuje to strach, že „stratíme, čo máme“. Podobné obavy už odzneli z radov severských krajín (Dánsko, Švédsko, Nórsko a Fínsko) na čiastkových regionálnych seminároch v rokoch 2006/2007: „Počas plenárnych diskusií účastníci vyjadrili obavy, že európsky odvetvový sociálny dialóg bude zasahovať do národného sociálneho dialógu“<sup>1</sup>.

Keďže školstvo naďalej zostáva v kompetencii jednotlivých štátov, výhody pre väčšinu odborových zväzov spočívajú v možnosti výmeny informácií o praxi a politických opatreniach. Vysoko sa tiež hodnotí podpora a lobovanie vo svetle konkrétnej vnútroštátnej situácie alebo politickej agendy EÚ. Rozširovanie si však v čase, keď sa napätie stupňuje, vyžaduje istú úroveň angažovanosti sociálnych partnerov (odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov). Žiaľ, výsledky prieskumu naznačujú, že národné organizácie zamestnávateľov sa nepodieľajú na ESSDE v rovnakej miere. Posilňovanie pôsobnosti a reprezentatívnosti Výboru ESSDE (a najmä v rámci EFEE) je dôležitým predpokladom dôveryhodnosti a efektívnosti ESSDE.

### ► **Zvyšovanie účinnosti Výborov európskych sektorových sociálnych dialógov**

Vo výsledkoch prieskumu sa administratívna kapacita európskych sociálnych partnerov určovala v súlade s prekladom činnosti ESSDE. K dnešnému dňu je hlavným pracovným jazykom na európskej úrovni angličtina a preklad je dostupný v niekoľkých jazykoch. Z rozpočtových dôvodov európski sociálni partneri nepredpokladajú, že prekladať sa bude do všetkých národných jazykov. Preto preklady vykonávajú (v najlepších prípadoch) národní delegáti (keďže aj oni sú limitovaní rozpočtovými obmedzeniami). Znova a znova sa medzi respondentmi (filiálkami ETUCE ako aj plenárnymi delegátmi ESSDE) objavovala téma prekladov, ktorá je v centre ich pozornosti.

O to viac, že jeden z návrhov predpokladá vyhradenie času na diskusiu a výmenu informácií medzi zástupcami pracovníkov pred plenárnymi zasadaniami. V rámci témy plenárnych zasadaní sa tiež navrhuje zjednodušenie možností vyjadriť sa a vymeniť si poznatky zo situácií v krajinách. Spomínaný návrh súvisí s vyvážením pozornosti, ktorá sa venuje informáciám poskytovaným „top-down“, t.j. zhora nadol (napr. vo vzťahu k EÚ, správam Komisie, atď.) a „bottom-up“ (zdola nahor) (napr. pracovné zázemie, vnútroštátna situácia, atď.).

Videli sme, že medzi filiálkami ETUCE sú medziodborové činnosti pomerne frekventované. Preto by ďalším možným riešením mohlo byť využitie európskych fondov na zjednodušenie súčinnosti a interakcie medzi odvetvím školstva a ostatnými odvetviami (napr. verejnými službami).

<sup>1</sup> ETUCE, „Towards a European Sectoral Social Dialogue“ (Smerom k európskemu odvetvovému sociálnemu dialógu), október 2006 – apríl 2007, strana 16.

## 4. Na záver

*„Výbor pre odvetvový sociálny dialóg sa bude usilovať o prijatie opatrení v troch hlavných oblastiach: po prvé, v rámci ovplyvňovania ich vlastných členov v odvetví, po druhé, v rámci zabezpečenia toho, že názory odvetvia prekonajú hranice daného odvetvia, ako aj hranice všetkých oblastí politiky prostredníctvom konzultácií a autonómnych opatrení, a po tretie, v rámci rokovania o dohodách, ktoré je potrebné zrealizovať.“<sup>1</sup>*

Štruktúry európskeho sociálneho dialógu sa vyvíjajú už od 50-tych/60-tych rokov 20. storočia. V roku 1998 Európska komisia vytvorila Výbory odborového sociálneho dialógu (SSDC) s cieľom propagovať dialóg medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni<sup>2</sup>. Tieto výbory, vytvorené na spoločnú žiadosť sociálnych partnerov a schválené Komisiou v súlade s kritériom reprezentatívnosti, vznikli ako ústredné orgány pre poradenstvo, spoločné iniciatívy a rokovania. Mnohé výbory boli zriadené vo veľmi rôznorodých odvetviach, napr. nemocnice, stravovanie, lodníctvo, chemický priemysel, atď. 11. júna 2010 zaviedli sociálni partneri EFEE a ETUCE európsky odvetvový sociálny dialóg do školstva (ESSDE), ako výsledok niekoľkých rokov inicializačných a spúšťacích procesov vykonávaných zo strany ETUCE.

Dnes, približne štyri roky od spustenia ESSDE, riešime v tejto štúdií dve základné otázky:

- ▶ Či všetky záujmy, ktorým sa venuje pozornosť vo Výbore európskeho odvetvového sociálneho dialógu, v skutočnosti tlmočia národné záujmy.
  - Podľa všetkého sa očakáva aj zlepšenie identifikácie tém, ktoré sú pre krajiny zaujímavé na základe ich vnútroštátnej situácie (a teda zabezpečenie lepšieho prepojenia medzi národnou a európskou úrovňou). Aj keď tomuto problému čelí väčšina Výborov pre európsky odvetvový sociálny dialóg, situácia je zrejme zložitejšia v rôznorodom odvetví vzdelávania (keďže rozdiely v tomto odvetví presahujú profesie, hospodársku situáciu, či právne a kultúrne pozadie). Zistili sme, že odvetvie vzdelávania je charakteristické vysokou úrovňou rozmanitosti v rámci rôznych tém: štruktúry, činnosti, zamestnávateľa a pracovníci. Na európskej úrovni môže túto segmentáciu zmierniť zastúpenie spoločných záujmov.
  - Napriek tomu výsledky prieskumu naznačujú, že existuje istá zhoda v klasifikácii tém podľa stupňa ich dôležitosti. Napríklad, rôzne krajiny majú spoločný záujem o témy v súvislosti s otázkami zamestnanosti (na pozadí úsporných opatrení, ktoré ovplyvňujú odvetvie školstva), kvality vzdelávania alebo pracovných podmienok.
- ▶ A či praktický prínos európskeho sociálneho dialógu v odvetví vzdelávania prispieva k zlepšeniu, výmene skúseností, nachádzaniu kompromisov a vhodných riešení.

<sup>1</sup> Európska komisia, „European Sectoral Social Dialogue – recent developments“ (Európsky odvetvový sociálny dialóg – aktuálny vývoj), 2010, strana 8-9.

<sup>2</sup> Rozhodnutie Komisie z 20. mája 1998 – 98/500/EC

- Na tomto mieste je asi vhodné detailnejšie objasniť, aký je cieľ ESSDE vzhľadom na sociálnych partnerov. Keď už boli témy spoločného záujmu identifikované a vzájomne odsúhlasené, aké ciele je potrebné dosiahnuť v rámci ESSDE? A teda, aký mandát sa udeľuje zúčastneným sociálnym partnerom? Vzhľadom na to, že školstvo aj naďalej zostáva v kompetencii jednotlivých štátov, niektoré odborové organizácie sa možno nezaoberajú zväčšovaním právomocí a kompetencií pre odvetvie vzdelávania na európskej úrovni.
- Napriek tomu z prieskumu vyplýva, že je záujem o rozsiahlejšiu výmenu a zdieľanie skúseností, informácií z praxe, problémov, atď. Preto by bolo vhodné uvažovať o možných opatreniach na zvýšenie efektívnosti Výborov európskeho odvetvového sociálneho dialógu. V rámci tohto projektu prišli respondenti s niektorými návrhmi (napr. vytvorenie ďalších pracovných skupín, zlepšenie prípravy plenárnych zasadnutí, zjednodušenie vyjadrovania názorov a výmeny informácií o situácii v krajinách, zaoberanie sa interakciou medzi úrovňou sektorov a odvetví).
- Okrem toho sa očakáva zvýšenie spôsobilosti európskych sociálnych partnerov na konzultácie a rokovania o dohodách. Jedným z dôležitých faktorov pri riešení danej problematiky je posilňovanie pôsobnosti a reprezentatívnosti Výboru ESSDE. Zdá sa, že k dnešnému dňu sa európskeho sociálneho dialógu nezúčastňuje ešte mnoho organizácií zamestnávateľov. Ich zastúpenie a zaangažovanosť je však dôležitým predpokladom dôveryhodnosti a efektívnosti ESSDE.

Vo všeobecnosti môžeme skonštatovať, že práca, ktorú vykonáva ESSDE, je hodnotená veľmi pozitívne a ciele stanovené pri vytváraní ESSDE boli splnené. Je potrebné čeliť výzvam a problémom. Pre niektorých tieto problémy súviseli so špecifikami v odvetví vzdelávania (napr. problematika národnej kompetencie). Iní ich vnímali ako neoddeliteľnú súčasť všetkých odvetví, ktoré sa snažia o realizáciu sociálneho dialógu na európskej úrovni (napr. efektívnosť výsledku či rôznorodosť národných kontextov). Otázkou zostáva, ako ďalej. Keďže sme chceli dosiahnuť aj vyššie méty, výsledky prieskumu sme dali do súvislosti s niektorými odrazovými mostíkmi. Veríme, že práve tie nám môžu pomôcť určiť ďalšie méty ESSDE a pohnúť sa vpred.





## 5. Prílohy

---

- A. Použitá literatúra
- B. Dotazník pre delegátov ESSDE (prehľad informácií o krajine)
- C. Dotazník pre pobočky ETUCE

## A. Použitá literatúra

Autor(i)	Nadpis	Uverejnil	Rok
<b>Agostiniová, Chiara a Natali, David</b>	The European governance of education: progresses and challenges (Európske riadenie vzdelávania: pokroky a výzvy)	Stručná inštruktáž Európskeho odborového inštitútu (ETUI)	2013
<b>Basciaová, Nina a Osmondová, Pamela</b>	Teacher Union Governmental relations in the context of educational reform (Vládne vzťahy učiteľských odborov v kontexte vzdelávacích reforiem).	Education International	2013
<b>Bechterová, Barbara; Brandl, Bernd; a Meardi, Guglielmo</b>	From national to sectoral industrial relations: developments in sectoral industrial relations in the EU (Z národných a odvetvových pracovnoprávných vzťahov: vývoj v odvetvových pracovnoprávných vzťahoch v EÚ)	Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Dublin)	2011
<b>Broughtonová, Andrea a Welz, Christian</b>	Impact of the crisis on industrial relations (Dopad krízy na pracovnoprávne vzťahy)	Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Dublin)	2013
<b>Drachenberg, Ralf</b>	The Open method of coordination in European Education and Training Policy: New forms of integration through soft policy-making. (Otvorená metóda koordinácie v európskom vzdelávaní a odbornej príprave: Nové formy integrácie prostredníctvom tzv. miernej tvorby politiky).	Referát prednášaný v Centre Európskej únie	2011
<b>Dufresneová, Anne; Degryse, Christophe a Pochet, Philippe</b>	The European sectoral social dialogue: actors, developments, and challenges. (Európsky sektorový sociálny dialóg: aktéri, vývoj a výzvy).	Peter Lang, Brusel	2006
<b>EFEE (Európska federácia zamestnávateľov v školstve)</b>	Webová stránka (zoznam členov)	Európska federácia zamestnávateľov v školstve (EFEE)	2014
<b>ETUCE (Európsky odborový výbor pre vzdelávanie)</b>	Towards a European Sectoral Social Dialogue in Education (Smerom k európskemu odvetvovému sociálnemu dialógu v oblasti vzdelávania). Správa z niekoľkých čiastkových regionálnych seminárov ETUCE. Október 2006 – apríl 2007.	Európsky odborový výbor pre vzdelávanie (ETUCE)	2007
<b>ETUCE (Európsky odborový výbor pre vzdelávanie)</b>	Správa. Spoločná konferencia sociálnych partnerov európskeho odvetvového sociálneho dialógu v školstve. Brusel, 29. septembra 2009.	Európsky odborový výbor pre vzdelávanie (ETUCE)	2009
<b>ETUCE (Európsky odborový výbor pre vzdelávanie)</b>	Správa 4. ETUCE/ETUI-REHS Seminár na vysokej úrovni na tému sociálneho dialógu. Istanbul, 26. – 28. októbra 2008.	Európsky odborový výbor pre vzdelávanie (ETUCE)	2008
<b>ETUCE (Európsky odborový výbor pre vzdelávanie) a EFEE (Európska federácia zamestnávateľov v školstve)</b>	European Sectoral Social Dialogue In Education Work Programme For 2014 – 2015 (Pracovný program európskeho odvetvového sociálneho dialógu v školstve na obdobie 2014 – 2015)		
<b>Eurofound</b>	Representativeness of the European social partner organisations: Education (Zastúpenie organizácií európskych sociálnych partnerov: Vzdelávanie)	Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Dublin)	2011

<b>Európska komisia</b>	Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue (Pracovný dokument zamestnancov komisie o fungovaní a potenciáli európskeho odvetvového sociálneho dialógu)	Európska komisia	2010
<b>Generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti</b>	European Sectoral Social Dialogue – recent developments (Európsky odvetvový sociálny dialóg – aktuálny vývoj)	Európska komisia	2010
<b>Generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a inklúziu</b>	Industrial Relations in Europe. 2012 (Pracovnoprávne vzťahy v Európe. 2012)	Európska komisia	2012
<b>Glassnerová, Vera</b>	The public sector in the crisis (Verejný sektor v kríze)	Pracovný dokument ETUI 2010,07	2010
<b>Gornitzka, Āse</b>	The Open Method of Coordination as practice - A watershed in European education policy? (Otvorená metóda koordinácie ako prax – Zlom v európskej politike vzdelávania?)	Pracovný dokument Arena č. 16	2006
<b>Johanssonová, Emilia a Eriksson, Hjalmar</b>	Učítelia dosiahnu nové platobné podmienky až po tvrdých rokovaniach	Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Dublin)	2013
<b>Köhler, Holm-Detlev a Calleja Jiménez, José Pablo</b>	Trade Unions in Spain. Organisation, Environment, Challenges (Odborové organizácie v Španielsku. Organizácia, prostredie, výzvy).	Friedrich-Ebert-Stiftung	2013
<b>Pochet P., Peeters A., Léonard E., Perin E.</b>	Dynamics of the European sectoral social dialogue (Dynamika európskeho odvetvového sociálneho dialógu)	Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Dublin)	2009
<b>Poissonneau, David a Nolda, Charles</b>	Building European social dialogue: The experience of the education sector (Budovanie európskeho sociálneho dialógu: skúsenosti z odvetvia vzdelávania)	European Journal of Industrial Relations, jún 2012; č. 18, 2: str. 167 – 179.	2012
<b>PZN (Związek Zawodowy Nauczycielstwa Polskiego)</b>	Consultation and Information Management in European Schools: Participation in the Community (CIMES) (Manažment poradenstva a informácií v európskych školách: Účasť v spoločenstve (CIMES))	PZN	2013
<b>Rego, Raquel a Naumann, Reinhard</b>	Overview of the public sector restructuring happening in Portugal (Prehľad reštrukturalizácie verejného sektora prebiehajúcej v Portugalsku)	Seminár expertov Eurofound na reštrukturalizáciu verejného sektora. Dublin, 26. – 27. september 2013	2013
<b>Van Gyes, Guy a Szekerová, Lise</b>	Impact of the crisis on working conditions in Europe (Dopad krízy na pracovné podmienky v Európe)	Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Dublin)	2013
<b>van Houten, Gijs</b>	Education sector: Working conditions and job quality (Odvetvie vzdelávania: Pracovné podmienky a kvalita zamestnania).	Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Dublin)	2014

#### ETUCE (Európsky odborový výbor pre vzdelávanie)



Európsky odborový výbor pre vzdelávanie (ETUCE) je sociálny partner učiteľov na európskej úrovni. Obhajuje záujmy učiteľov v Európskej komisii. ETUCE vznikol v roku 1977 a zastupuje 129 učiteľských odborov v 45 krajinách (má 11 miliónov členov z celej Európy).

ETUCE tvoria národné odborové zväzy učiteľov a ostatných pracovníkov vo všeobecnom vzdelávaní, vrátane predškolského vzdelávania, základného, stredoškolského, technického a odborného vzdelávania, ako aj vyššieho vzdelávania a výskumu. ETUCE je aj Európskou odborovou federáciou Európskej odborovej konfederácie (ETUC)

[www.csee-etuice.org](http://www.csee-etuice.org)

#### SECAFI



SECAFI je súčasťou francúzskej *Groupe Alpha*. Špecializuje sa na pracovnoprávne vzťahy, socioekonomické a strategické analýzy, posudky organizácií, ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci a pracovné podmienky. Spoločnosť, ktorá vznikla v roku 1983, poskytuje sociálnym partnerom odborné posudky, školenia a poradenstvo. Cieľom SECAFI je nachádzať nové spôsoby, ako v podnikoch dosiahnuť vyváženosť. Prostredníctvom dostupných technických zručností sa snaží o obohatenie sociálneho dialógu.

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)