



# Spodbujanje potencialov evropskega sektorskega socialnega dialoga v izobraževanju, soočanje z novimi izzivi in pregled izkušenj ter znanj

Projekt ESSDE pod vodstvom odbora ETUCE

*Končna različica (december 2014)*



Projekt je podprla Evropska komisija v skladu z razpisom VP/2013/001 Industrijski odnosi in socialni dialog, proračunska postavka 04.03.03.01 (številka sporazuma VS/2013/0370). Za publikacijo so izključno odgovorni projektni partnerji. Komisija ne prevzema odgovornosti za kakršnokoli potencialno uporabo informacij, ki so v tem dokumentu.

**Izdal ETUCE, november 2014**

Vodja projekta: Alexandra Rüdig, koordinatorica politike o socialnem dialogu ([Alexandra.Ruedig@csee-etuice.org](mailto:Alexandra.Ruedig@csee-etuice.org))

Boulevard Albert II, 5 - 1210 Bruselj (Belgija)

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

**Sestavil SECAFI (del skupine Groupe Alpha)**

Vodja projekta: Liesbeth Van Criekingen ([L.vancriekingen@secafi.com](mailto:L.vancriekingen@secafi.com))

20-24 rue Martin Bernard, 75013 Pariz (Francija)

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

## Pregled

<b>Zahvale</b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b>1. Uvod</b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
1.1 Ozadje	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2 Projekt	6
1.3 Metodologija	8
<b>2. Kaj se dogaja? Ugotovitve raziskave o evropskem sektorskem socialnem dialogu v izobraževalnem sektorju</b>	<b>11</b>
2.1 Lastnosti socialnega dialoga, ugotovljene na podlagi razmer v državah	12
2.2 Vprašanje znanja in uspešnosti: ocena ESSDE	22
<b>3. Kaj bo v prihodnje? Pričakovanja, izzivi in perspektive</b>	<b>32</b>
3.1 Ugotovitve raziskave	33
3.2 Pomembni koraki	35
<b>4. Zaključek</b>	<b>39</b>
<b>5. Priloge</b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
A. Bibliografija	42
B. Vprašalnik za delegate ESSDE	44
C. Vprašalnik za članske organizacije odbora ETUCE	48

## Zahvale

---

Avtorji se zahvaljujejo vsem sodelujočim pri tem projektu. Še posebej bi se radi zahvalili:

- ▶ članom svetovalne skupine: Robert Brozd, IURHEEC – Hrvaška; Tatjana Babrauskiene, FLESTU – Litva; Sandi Modrijan, ESTUS – Slovenija; Ana Madžgalj, TUEM – Črna gora; Juraj Stodolovský, OZPSaV – Slovaška; in Alexandra Cornea, FSLE – Romunija;
- ▶ delavcem in delegatom sindikatov znotraj ESSDE za sodelovanje pri raziskavi za delegate;
- ▶ štirim delegatom ESSDE, ki so sodelovali pri dodatnih intervjujih: Ben Hoogenboom, AOB – Nizozemska; Nina Lahtinen, OAJ – Finska; Joao Dias da Silva, FNE – Portugalska; in Sandi Modrijan, ESTUS – Slovenija;
- ▶ članskim organizacijam ETUCE za sodelovanje pri raziskavi za članske organizacije;
- ▶ koordinatorici politike ETUCE, ki je odgovorna za ta projekt, Alexandri Rüdig.

# 1. Uvod

## 1.1 Ozadje

Že leta 2005 je Evropski sindikalni odbor za izobraževanje (ETUCE) sprejel akcijski načrt za implementacijo projektov z namenom ustanovitve **Odbora za evropski sektorski socialni dialog v izobraževanju (ESSDE)**. V tem času je večina sektorjev že imela neke vrste evropski socialni dialog. Izobraževalni sektor pa je bil *“edini razširjeni sektor brez evropskega socialnega dialoga”*<sup>1</sup>.

Razlogi za ustanovitev Odbora za evropski sektorski socialni dialog v izobraževanju so bili za odbor ETUCE različni<sup>2</sup>:

- ▶ zagotovitev močnejše pravice do izražanja mnenja učiteljev na področju Evrope;
- ▶ krepitev mednarodnega sodelovanja med sindikati učiteljev;
- ▶ izvajanje visokostandardnega okvira za socialni dialog brez predsodkov na nacionalni ravni.

Naloga se je izkazala za zelo zapleteno, saj je bila pot do ESSDE tlakovana z ovirami in problemi, ki jih je bilo treba razrešiti, na primer, potrebno je bilo ustanoviti organizacijo, ki predstavlja delodajalce v izobraževalnem sektorju. Pri tem so bili med številnimi koraki, ki jih je bilo treba izpeljati, vključeni tudi opredelitev in organizacija partnerjev, dogovor o zastopanosti na nacionalni ravni in organizacija na ravni EU. Glede na obseg in zapletenost naloge ni potrebno poudarjati, da je bila vzpostavitev ESSDE izpeljana v več korakih (in v obdobju več let).

**11. junija 2010 je Evropska komisija ustanovila Odbor za evropski sektorski socialni dialog v izobraževanju (ESSDE)**. Socialni partnerji, ki so se odboru priključili kot predstavniki delavcev, so bili: Evropski sindikalni odbor za izobraževanje (ETUCE), Evropska zveza sindikatov javnih uslužbencev (EPSU) in Evropska konfederacija neodvisnih sindikatov (CESI). Evropsko združenje delodajalcev v izobraževanju (EFEE), ki je bilo ustanovljeno februarja 2009, se je priključilo v vlogi predstavnika delodajalcev v sektorju.

Prvo skupno mnenje socialnih partnerjev je bilo sprejeto 18. januarja 2011 (na temo investicij v izobraževanje). V istem mesecu so bile ustanovljene tri delovne skupine (DS), ki so se ukvarjale s specifičnimi temami (DS1 s kakovostjo v izobraževanju; DS2 z demografskimi izzivi in DS3 z visokošolskim izobraževanjem in raziskavami). Leta 2013 je bila organizirana dodatna delovna skupina na temo javnega/zasebnega izobraževanja. Poleg tega je bila v okviru ESSD izpeljana vrsta projektov, npr. projekti na temo stresa, povezanega z delom učiteljev (2011).

<sup>1</sup> Predstavitev Charlesa Noldeja na regionalnih seminarjih o socialnem dialogu odbora ETUCE, 2006–2007.

<sup>2</sup> »Building a Sector Social Dialogue in Education. A new approach for dialogue in Education« (»Vzpostavitev sektorskega socialnega dialoga v izobraževanju. Novi pristop k dialogu v izobraževanju«). Predstavitev Martina Rømerja na regionalnih seminarjih o socialnem dialogu odbora ETUCE, 2006–2007.

## 1.2 Projekt

Štiri leta po začetku projekta ESSDE želi odbor ETUCE izdelati načrt **trenutnega stanja**. V zadnjih letih se je pod močnim vplivom gospodarske krize in izvajanja varčevalnih ukrepov socialni dialog soočal z različnimi pritiski.<sup>1</sup> Ob predpostavki, da se kakovost evropskega socialnega dialoga lahko izboljša, želi odbor ETUCE oceniti preteklo delo, ugotoviti poti do izboljšav in perspektive za spodbujanje evropskega socialnega dialoga. Projekt **Spodbujanje potencialov evropskega sektorskega socialnega dialoga v izobraževanju s soočanjem z novimi izzivi ter pregledom izkušenj in znanj**, ki ga je podprla Evropska komisija<sup>2</sup>, izhaja iz potrebe po spodbujanju sektorskega socialnega dialoga v izobraževanju tako na evropski kot tudi na nacionalni ravni. Ključni izzivi, povezani z evropskim socialnim dialogom v izobraževalnem sektorju, so v tem trenutku trije:

- ▶ omogočanje lažjega razumevanja evropskega socialnega dialoga;
- ▶ omogočanje lažje interakcije med nacionalno in evropsko ravniyo;
- ▶ ugotovitev perspektiv za spodbujanje evropskega socialnega dialoga.

S tem projektom se odbor ETUCE želi osredotočiti na izboljšanje struktur evropskega socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju. Splošni cilj projekta je razširitev znanja socialnih partnerjev na področju industrijskih odnosov; dolgoročni cilj pri tem pa je spodbujanje evropskega socialnega dialoga v izobraževanju tudi v prihodnje (kot navedeno v skupnem programu dela evropskih socialnih partnerjev iz leta 2011).

To poročilo predstavlja samo del omenjenega obširnejšega projekta. Pod vodstvom svetovalne skupine, sestavljene iz predstavnikov petih novih držav članic (Hrvaška, Litva, Slovenija, Slovaška in Romunija) in ene države kandidatke za članstvo (Črna gora), je odbor ETUCE organiziral šest omizij v vsaki od omenjenih držav. Na ta način je bila omogočena uspešna izmenjava izkušenj in prenos znanj med delegati ESSDE. Rezultati teh sestankov bodo dostopni v obliki namenske brošure, ki jo bodo lahko uporabljali evropski socialni partnerji v izobraževalnem sektorju in njihove članske organizacije.

V podporo sestankom se je odbor ETUCE želel osredotočiti na spodbujanje obstoječih potencialov ESSDE in na prihodnje izboljšanje socialnega dialoga med nacionalno in evropsko ravniyo. Odbor ETUCE je za to vrsto nalog pooblastil agencijo za raziskave in svetovanje SECAFI (del skupine *Groupe Alpha*, Francija) kot **zunanjega strokovnjaka**. Da bi omogočil lažjo vzpostavitev socialnega dialoga, SECAFI posreduje svoje strokovno znanje predstavnikom delavcev in sindikalnim organizacijam. Agencija SECAFI pri tem odboru ETUCE zagotavlja zahtevano zunanje, objektivno mnenje in strokovno znanje, povezano s tremi **problematičnimi vprašanji, ki jih ta projekt obsega**:

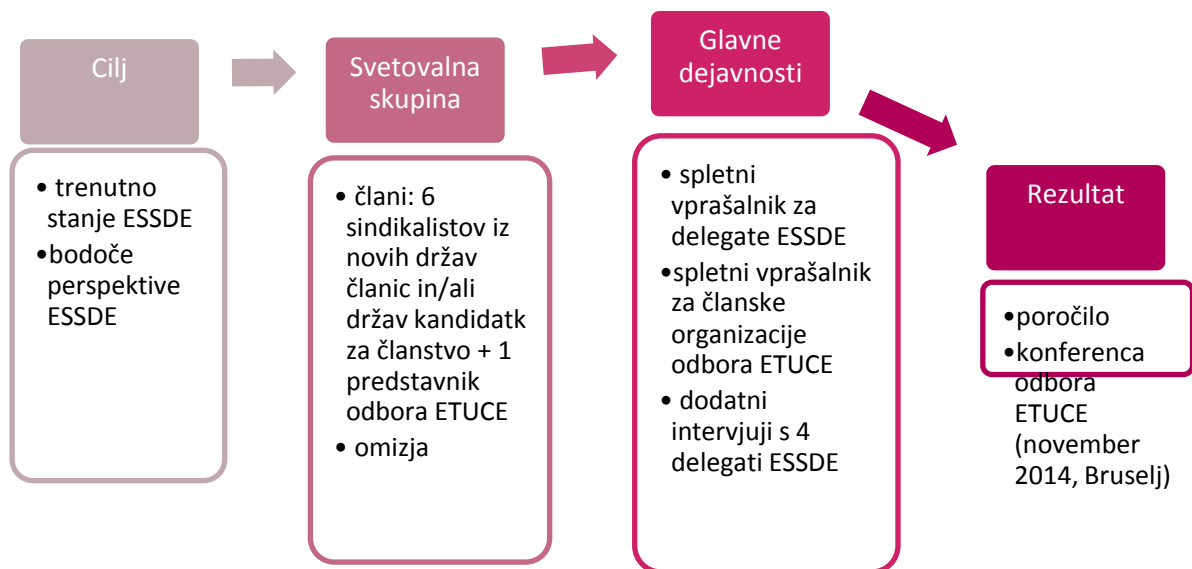
- ▶ določitev trenutnih interesnih tem, dejavnosti in organizacije nacionalnih članskih organizacij;
- ▶ ugotovitev znanja o evropskem socialnem dialogu nacionalnih članskih organizacij v tem trenutku;
- ▶ ugotovitev potreb in pričakovanj članskih organizacij na nacionalni ravni od odbora ETUCE in socialnega dialoga na evropski ravni.

Poročilo zbere podatke raziskave o evropskem sektorskem socialnem dialogu v izobraževalnem sektorju (ESSDE) na enem mestu.

<sup>1</sup> Evropska komisija, »Industrial Relations in Europe. 2012« (»Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi. 2012«), stran 144.

<sup>2</sup> Sporazum št. VS/2013/0370 razpisa VP/2013/001 Industrijski odnosi in socialni dialog, proračunska postavka 04.03.03.01.

Ilustracija – Struktura projekta



## 1.3 Metodologija

V skladu s sporazumom med svetovalno skupino in vodstvom projekta odbora ETUCE je metodologija raziskave oblikovana tako, da čim bolj ustreza ciljem projekta. Poročilo je bilo tako oblikovano na podlagi **štirih metodoloških skupin podatkov, ki se med seboj dopolnjujejo**:

### Spletna preglednica s podatki o državi

Kot referenca za delegate ESSDE, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih

---

#### • **Cilj?**

- Zbrati informacije o socialnem dialogu v vsaki državi članici in rezultate primerjati z ESSDE.
- Omogočiti lažjo opredelitev skupnih perspektiv na evropski ravni.
- Oceniti organizacijo in dosežke ESSDE.

#### • **Kako?**

- S spletnim vprašalnikom (tako v angleščini kot v francoščini), namenjenim delegatom ESSDE iz 28 držav članic, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih.
- Vprašalnik je bil sestavljen iz 22 vprašanj (glej Prilogo 2).

### Spletni vprašalnik

Kot referenca za članske organizacije odbora ETUCE znotraj EU in v državah kandidatkah za članstvo v EU

---

#### • **Cilj?**

- Oceniti stanje nacionalnega socialnega dialoga v izobraževanju in ga primerjati z ESSDE.
- Zagotoviti več informacij o temah, povezanih s socialnim dialogom v vsaki državi.
- Ugotoviti stopnjo zavedanja in poznavanja evropskega socialnega dialoga.
- Oceniti stopnjo pomembnosti ESSDE.
- Ugotoviti pričakovanja od ESSDE.

#### • **Kako?**

- S spletnim vprašalnikom (tako v angleščini kot v francoščini), namenjenim članskim organizacijam odbora ETUCE.
- Vprašalnik je bil sestavljen iz 21 vprašanj (glej Prilogo 3).



## Intervjuji

Z delegati ESSDE iz štirih držav članic, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih, od katerih vsaka predstavlja eno geografsko območje EU

### • Cilj?

- *Izmenjava mnenj o odgovorih delegatov na vprašalnik.*
- *Zagotovitev primerov najboljših praks in znanj, pridobljenih z iniciativami, ki so povezane s socialnim dialogom v izobraževalnem sektorju na nacionalni in evropski ravni.*
- *Opredelitev posebnosti izobraževalnega sektorja in izzivov socialnega dialoga v različnih evropskih regijah.*

### • Kako?

- *S telefonskimi intervjuji s štirimi vnaprej določenimi državami (Portugalska, Nizozemska, Finska in Slovenija).*

## Teoretične raziskave

Za zagotovitev znanstvene podpore analizi

- *Pregled pomembnih publikacij, ki so bile uporabljene v oporo tej raziskavi, je dostopen v poglavju z bibliografijo (glej Prilogo 1).*

S ponosom lahko povemo, da je bila **stopnja odziva** na sodelovanje pri obeh raziskavah izvrstna. Zahvaljujoč zavzetosti delegatov ESSDE, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih, in članskih organizacij odbora ETUCE ter uspešni koordinaciji članov tima ETUCE, je 28 držav članic predložilo preglednice s podatki o svoji državi, 47 članskih organizacij odbora ETUCE pa je odgovorilo na spletni vprašalnik (glej v razpredelnicah 1 in 2).

Razpredelnica 1 – 28 držav članic, ki so odgovorile na vprašalnik za delegate ESSDE, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih

Avstrija	Italija
Belgija (Flandrija)	Latvija
Bolgarija	Litva
Hrvaška	Luksemburg
Ciper	Malta
Češka republika	Poljska
Danska	Portugalska
Estonija	Romunija
Finska	Slovaška
Francija	Slovenija
Nemčija	Španija
Grčija	Švedska
Madžarska	Nizozemska
Irska	Združeno kraljestvo

Razpredelnica 2 – Število odgovorov po državi članici na vprašalnik za članske organizacije odbora ETUCE

Avstrija	1	Italija	2
Belgija	3	Litva	3
Bolgarija	1	Luksemburg	1
Hrvaška	2	Malta	2
Ciper	2	Črna gora	1
Češka republika	1	Poljska	1
Danska	2	Portugalska	2
Estonija	1	Romunija	1
Finska	2	Slovaška	2
Francija	2	Slovenija	1
Nemčija	2	Španija	4
Grčija	1	Švedska	1
Madžarska	1	Združeno kraljestvo	3
Irska	2	SKUPAJ	47

**Opombe**

- Med odgovori na vprašalnik za delegate ESSDE, ki smo jih prejeli, smo odstranili prejete iz Bosne in Hercegovine, saj je bil obseg projekta omejen na države članice EU. Tudi odgovor iz Belgije obsega samo flamsko regijo.
- Kar zadeva vprašalnik, namenjen članskim organizacijam odbora ETUCE, smo iz analize izvzeli odgovore nekaterih članskih organizacij (Armenija, Gruzija, Izrael in Ukrajina), saj je bil projekt osredotočen na države članice EU in države kandidatke za članstvo v EU.  
Če je ena oseba predložila več odgovorov, smo upoštevali samo njegov/njen zadnji odgovor oz. smo združili različne odgovore. V primeru, da je en povezan sindikat (vendar različni predstavniki) predložil več odgovorov, pa smo pri analizi obdržali različne odgovore, da bi prikazali raznolikost stališč znotraj določenega sindikata.

S prvimi rezultati raziskave so bili člani svetovalne skupine seznanjeni 8. septembra 2014 (Bruselj). Na sestanku je potekala zanimiva izmenjava stališč o pomembnih točkah, ki se nanašajo na rezultate raziskav, hkrati pa se je obravnavala določenih problemov šestih držav projektnih partnerjev izkazala kot zelo koristna.

Osnutek tega poročila so pregledali in ocenili člani svetovalne skupine. **Končno poročilo** je bilo predstavljeno na zaključni konferenci, ki je potekala 4. in 5. novembra 2014 v Bruslju.

## 2. Kaj se dogaja? Ugotovitve raziskave o evropskem sektorskem socialnem dialogu v izobraževalnem sektorju

---

To **poglavje** vam ponuja pregled rezultatov obeh vprašalnikov. Namesto seznama in komentarjev za vsako raziskavo posebej smo se odločili, da bomo osnutek poročila izdelali z upoštevanjem obeh vprašalnikov hkrati. Na ta način nameravamo omogočiti lažjo transversalno analizo zbranih informacij in jih primerjati z evropskim sektorskim socialnim dialogom v izobraževalnem sektorju (ESSDE).

**Prvi del** tega poglavja opisuje socialni dialog v izobraževalnem sektorju in organizacijo vključenosti in zastopanosti delavcev v vsaki državi. Da bi zagotovili učinkovitost evropskega sektorskega socialnega dialoga in da bi na najboljši možni način razločili nacionalno od evropske ravni, je zaželen pregled sistemov socialnega dialoga na nacionalni ravni in vprašanj, ki so povezana z izobraževalnim sektorjem v različnih državah članicah. Raziskava kot taka lahko pripomore k izboljšavi znanj akterjev, vključenih v nadnacionalni dialog o resničnostih in prioritetah vsake države članice.

V **drugem delu** si podrobneje ogledamo dosedanje oceno ESSDE. Kako ESSDE dojemajo delegati in kako povezani sindikati? Ali so bile različne iniciative ESSDE skladne s pričakovanji zastopanih držav članic? Z oceno znanj in izkušenj želimo oblikovalcem ESSDE zagotoviti določene zanimivosti iz prakse.

## 2.1 Lastnosti socialnega dialoga, ugotovljene na podlagi razmer v državah

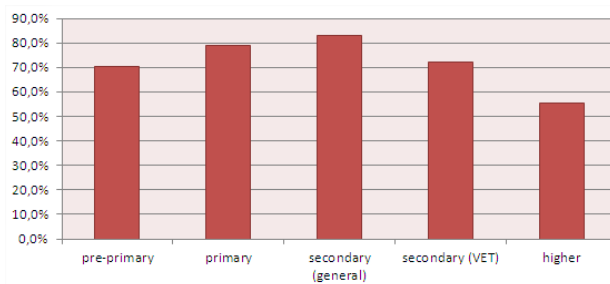
Industrijski odnosi na evropski ravni izhajajo iz nacionalnih sistemov. Vendar se ti sistemi in konteksti, v katerih delujejo, razlikujejo med državami članicami. Sistem socialnega dialoga vsake države je nameščen znotraj zgodovinskega, gospodarskega in demografskega okolja, kulture, zakonodaje itd. "Delovno okolje" za vključenost in zastopanost se prav tako lahko razlikuje med državami, in sicer lahko se razlikuje sindikalna gostota, nekatere države EU lahko že po tradiciji dajo veliko vrednost socialnemu dialogu, druge manj itd.

Raziskave na splošno kažejo, da je v zadnjem desetletju socialni dialog v Evropi pod pritiskom. **Ker se o evropskem socialnem dialogu ne da govoriti brez njegovega nacionalnega sogovornika, smo na podlagi razmer v državah s to raziskavo poskusili ugotoviti nekatere lastnosti socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju.**

### Raznolikost zastopanosti

Glavna lastnost evropskega izobraževalnega sektorja je raznolikost. **Prvič, raznolikost podsektorjev:** v skladu s klasifikacijo gospodarskih dejavnosti NACE<sup>1</sup>, ki se uporablja pri definiranju odborov evropskega sektorskega socialnega dialoga, izobraževalni sektor vključuje vrsto dejavnosti, med katerimi so tudi: predšolska vzgoja, osnovnošolsko izobraževanje, srednješolsko splošno izobraževanje, srednješolsko poklicno in strokovno izobraževanje, posrednješolsko neterciarno izobraževanje, terciarno izobraževanje, izobraževanje na področju rekreacije in športa, izobraževanje na področju kulture, dejavnost voznških šol itd. Na podlagi odgovorov na vprašanja raziskave za članske organizacije se raznolikost odraža tudi med sindikalnimi organizacijami, ki so povezane z odborom ETUCE (glej graf 1). Kot je prikazano v grafu, so povezani sindikati ETUCE ob vprašanju, katere stopnje izobraževanja pokriva njihova organizacija, označili vrsto različnih stopenj. Nekateri sindikati so organizirani tako, da pokrivajo številne oz. vse stopnje, drugi so specializirani za zastopanje delavcev enega specifičnega sektorja. Na evropski ravni vse te podsektorje zastopajo socialni partnerji ESSDE. Glede na to, da je zastopanost ključnega pomena za legitimnost socialnega dialoga, je nujno potrebno opredeliti in nasloviti skupna vprašanja med podsektorji. Kakorkoli že, nekatera vprašanja so lahko še vedno pomembnejša za en podsektor kot za drugega<sup>2</sup>.

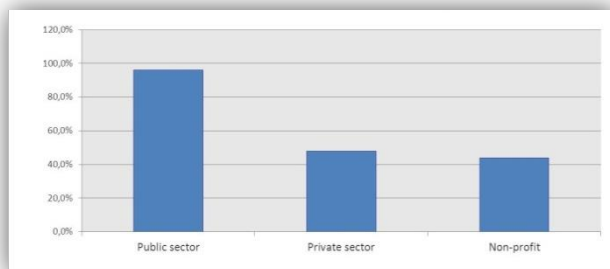
Graf 1 – Katere izobraževalne stopnje pokriva vaš sindikat? (vprašalnik za članske organizacije)



<sup>1</sup> Statistična klasifikacija gospodarskih dejavnosti v Evropski skupnosti (*Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne* – NACE). NACE rev. 2 dej. 85 podrobno pokriva izobraževalni sektor (vključno s predšolskim, osnovnošolskim, srednješolskim splošnim, srednješolskim poklicnim in strokovnim, terciarnim izobraževanjem, izobraževanjem odraslih itd.).

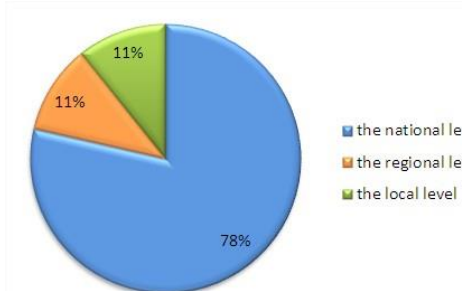
<sup>2</sup> Opomba: anketirane članske organizacije večinoma pokrivajo naslednje stopnje izobraževanja: osnovnošolsko, srednješolsko splošno in srednješolsko poklicno in strokovno izobraževanje. To dejstvo lahko vpliva na vsebino poročila, ki temelji predvsem na prejetih odgovorih.

Graf 2 – Kako bi razdelili organizacijo izobraževalnega sektorja v vaši državi? (vprašalnik za delegate)



povezalo z javnim sektorjem. Iz tega lahko sklepamo, da izobraževalni sektor kaže raznolikost tako v dejavnostih (glej graf 2) kot tudi v pravnih oblikah (zasebno podjetje, javni organ, oblast itd.)<sup>2</sup>. "V številnih državah, poleg državnih organov, ki sestavljajo glavni steber nacionalnega izobraževalnega sistema, obstaja tudi vrsta cerkvenih inštitucij in zasebnih organizacij, ki upravljajo izobraževalne ustanove vseh stopenj"<sup>3</sup>. Kljub omenjeni raznolikosti se zdi, da predominira javni sektor (glej graf 2). "Države, v katerih je izobraževalni sektor razmeroma pomemben delodajalec, so Latvija (kjer ta sektor zaposluje 10,4 % delovne sile), Združeno kraljestvo (10,6 %), Švedska (10,8 %) in Litva (11,6 %). Sektor je manj izrazit v Bolgariji (zaposluje 6 % delovne sile), Češki republiki (6 %), na Hrvaškem (5,9 %) in v Romuniji (4,2 %) (Eurostat 2013)"<sup>4</sup>.

Graf 3 – Glavno raven socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju v vaši državi predstavlja ... (vprašalnik za delegate)



Da bi vse skupaj dodatno otežili, se izobraževalne dejavnosti lahko organizira na katerikoli upravnih ravni, odvisno od države. V Belgiji, na primer, moč odločanja o izobraževanju ni več domena izključno federalne (nacionalne) ravni, temveč tudi skupnosti (flamsko, francosko in nemško govoreče).<sup>5</sup> Podobno v Nemčiji: državne funkcije so razdeljene med zvezno vlado in 16 deželami (Länder).<sup>6</sup> Te nacionalne posebnosti se odražajo tudi v strukturi socialnega dialoga (glej graf 3): velika večina anketiranih držav članic je navedla nacionalno raven kot glavno raven socialnega dialoga, z izjemo Danske, Madžarske, Združenega kraljestva (lokalna raven) ter Belgije, Nemčije in Španije (regionalna raven).

<sup>1</sup> ETUCE, »Towards a European Sectoral Social Dialogue in Education« (»Na poti proti evropskemu sektorskemu socialnemu dialogu v izobraževanju«), stran 7.

<sup>2</sup> Eurofound, »Representativeness of the European social partner organisations: Education« (»Reprezentativnost evropskih organizacij socialnih partnerjev: Izobraževanje«), 2011, stran 3–4.

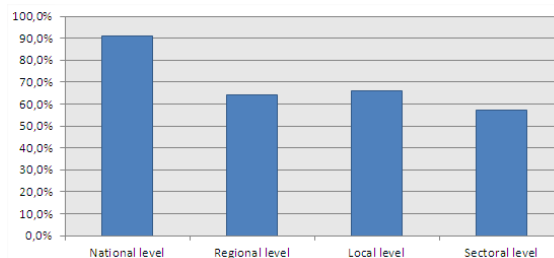
<sup>3</sup> Eurofound, »Representativeness of the European social partner organisations: Education« (»Reprezentativnost evropskih organizacij socialnih partnerjev: Izobraževanje«), 2011, stran 5.

<sup>4</sup> Van Houten, »Education sector: Working conditions and job quality« (»Izobraževalni sektor: Delovni pogoji in kakovost delovnih mest«), 2014, stran 1.

<sup>5</sup> »Skupnosti so, na primer, avtonomne na področju izobraževanja, vendar minimalne zahteve za dodelitev kvalifikacij še naprej ostajajo domena zvezne vlade, tako kot tudi obveznost izobraževanja in pokojninska shema« Portal belgium.be, 2014.

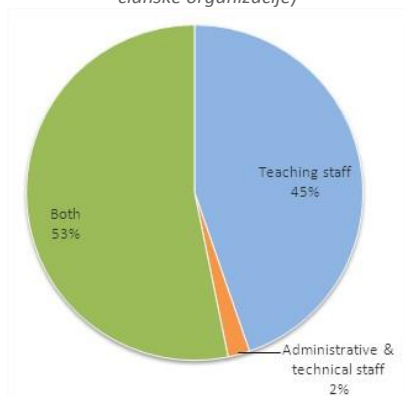
<sup>6</sup> »Ustava (Grundgesetz) določa, da so za področje šolskega izobraževanja kompetentna deželna (Länder) ministrstva za izobraževanje in kulturo. Dežele (Länder) so potemtakem odgovorne tudi za javno šolstvo in izobraževanje, torej tudi za poklicne in strokovne šole, večina katerih spada v sklop odgovornosti deželnih in lokalnih oblasti. Vsa zakonodaja, povezana s šolstvom, vključno s tisto, ki se nanaša na poklicne šole, spada pod zakonodajo dežele. Ministri za izobraževanje in kulturo različnih dežel (Länder) v sklopu Stalne konference (KMK) sodelujejo s ciljem zagotovitve določene mere enotnosti in primerljivosti, še posebej pri politikah šolstva in visokega izobraževanja«. EQAVET, spletna stran, 2014.

Nacionalne lastnosti vplivajo tudi na obseg dejavnosti sindikatov. Številne anketirane članske organizacije ETUCE navajajo **nadmoč nacionalne ravni**, ki ji sledijo lokalna, regionalna in sektorska (glej graf 4). Določene pa te različne ravni tudi povežejo. V okviru projekta ESSDE je pomembno poudariti, da je v okviru dejavnosti nacionalnih sindikatov sektorska raven navidezno manj zastopana.



Graf 4 – Kako bi označili obseg dejavnosti vašega sindikata v izobraževalnem sektorju? (vprašalnik za članske organizacije)

Graf 5 – Katero vrsto delavcev v izobraževalnem sektorju pokriva vaš sindikat? (vprašalnik za članske organizacije)

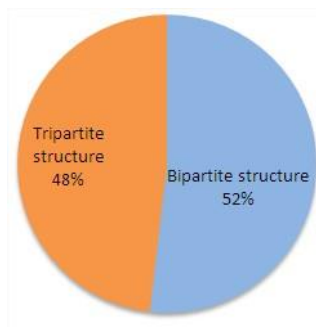


**Nazadnje, raznolikost delavcev in poklicev v izobraževanju:** učiteljsko osebje ter administrativno in tehnično osebje. Ob vprašanju, katero vrsto delavcev v izobraževalnem sektorju pokriva njihov sindikat, je velika večina članskih organizacij (53 %) navedla obe vrsti. Sindikati na splošno odražajo pluralizem sektorja. 45 % anketirancev je navedlo, da zastopa samo učiteljsko osebje. To dejstvo lahko pripelje do situacije, v kateri se sindikati manj osredotočajo na pomembna vprašanja “manjšinskih poklicev” v izobraževalnem sektorju. Prej omenjena razčlenitev na splošno odraža tudi strukturo organizacije sindikalizma v izobraževalnem sektorju, za katero je značilno prekrivanje sektorsko povezanih sindikatov s sindikati, ki so specializirani za določene skupine delavcev v izobraževanju oz. specifične poklice.<sup>1</sup>

V tem raznolikem kontekstu je jasna določitev skupnih vprašanj, tako na nacionalni kot tudi nadnacionalni ravni, lahko zelo težavna naloga, kajti odbor za evropski sektorski socialni dialog mora upoštevati tako raznolikost delovne sile kot tudi različne administrativne in socialno-ekonomske situacije držav članic. Poleg tega morata biti vključenost in zastopnost delavcev usklajeni z nacionalno zakonodajo in političnimi tradicijami. Zgodovina in obseg Evropske unije označujeta še en vidik raznolikosti med stanji držav, in sicer v povezavi s socialnim dialogom, sindikalnimi tradicijami itd. (skratka v industrijskih odnosih).

### Industrijski odnosi

Graf 6 – Socialni dialog v izobraževalnem sektorju v vaši državi se izvaja v skladu z ... (vprašalnik za delegate)

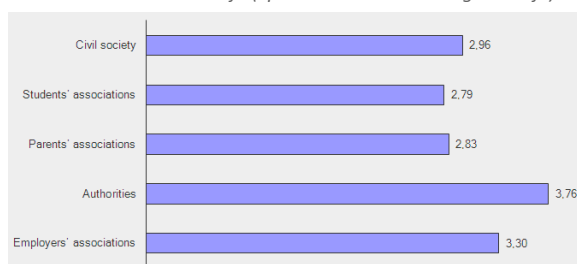


Glede na to, da so industrijski odnosi del kulturnega, socialno-ekonomskega in političnega ozadja vsake države, podroben pregled nacionalnih sistemov za vključenost in zastopnost delavcev v izobraževanju prav tako kaže na heterogenost. Stanje socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju se lahko razlikuje med državami EU. Na podlagi ugotovitev raziskave lahko identificiramo določene lastnosti, ki imajo pomembno vrednost v okviru evropskega sektorskega socialnega dialoga. S tem pa vsekakor ne nameravamo podajati sodb o različnih sistemih in/ali razmerah v državah.

<sup>1</sup> Eurofound, »Representativeness of the European social partner organisations: Education« (»Reprezentativnost evropskih organizacij socialnih partnerjev: Izobraževanje«), 2011, stran 11.

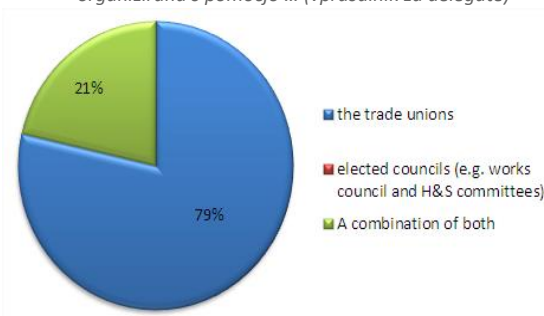
Prvič, ugotovitve raziskave kažejo, da 52 % držav članic EU organizira socialni dialog v izobraževalnem sektorju v skladu z **dvostransko strukturo** (v primerjavi z 48 % v skladu s tristransko strukturo). Ena izmed držav, Združeno kraljestvo, izrecno navaja, da v izobraževalnem sektorju ne obstaja socialni dialog na nacionalni ravni. Nadmoč dvostranske strukture se odraža v stopnji pomembnosti, ki je dodeljena oblastem kot zainteresiranim stranem za sindikate v izobraževalnem sektorju. Ob prošnji, naj razvrstijo skupine zainteresiranih strani glede na to, kako pomembno je sodelovanje z njimi za sindikat, so anketirane članske organizacije ETUCE na prvo mesto jasno postavile oblast, tesno ji sledijo tudi združenja delodajalcev. Druge zainteresirane strani (civilna družba, združenja staršev in združenja študentov) v nadaljevanju sledijo drug za drugim (glej graf 7).

Graf 7 – Prosimo, navedite stopnjo pomembnosti sodelovanja vašega sindikata z naslednjimi zainteresiranimi stranmi v izobraževalnem sektorju (vprašalnik za članske organizacije)

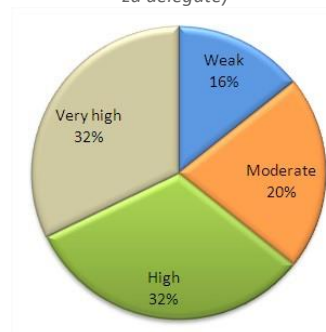


Drugič, vključenost in zastopanost delavcev večinoma (79 %) **organizirajo sindikati**, bolj kot izvoljeni sveti. V svoji raziskavi zastopanosti je Eurofound identificiral 216 sektorsko povezanih sindikatov kot tiste, s katerimi se oblasti v večini držav članic redno posvetujejo<sup>1</sup>. Razen v Latviji, kjer en sam sindikat zastopa delavce v izobraževalnem sektorju, "ni možno izključiti možnosti, da so oblasti naklonjene določenim sindikatom bolj kot drugim oziroma da sindikati tekmujejo za pravice do vključenosti"<sup>2</sup>. Pri 21 % delegatov ESSDE, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih, obstaja kombinacija obeh tipov (v Avstriji, Nemčiji, na Poljskem, v Italiji, na Slovaškem in Nizozemskem). To lahko postavimo ob dejstvo, da je članstvo v sindikatih v javnem sektorju ponavadi številnejše kot v zasebnem sektorju. Ob prošnji, naj ocenijo odstotek članov sindikatov med delavci v izobraževalnem sektorju, je večina delegatov ESSDE (36 %) in članskih organizacij ETUCE (35,6 %) navedla razmerje od 20 do 40 % delavcev.

Graf 8 – Vključenost in zastopanost delavcev je organizirana s pomočjo ... (vprašalnik za delegate)



Graf 9 – Kako bi ocenili stopnjo pomembnosti vloge sindikatov pri organizaciji socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju? (vprašalnik za delegate)



V večini držav članic delež članov odraža močno tradicijo v pogajanju in svetovanju v javnem sektorju. Ob prošnji, naj ocenijo **pomembnost vloge sindikatov pri organizaciji socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju**

<sup>1</sup> Eurofound, »Representativeness of the European social partner organisations: Education« (»Reprezentativnost evropskih organizacij socialnih partnerjev: Izobraževanje«), 2011, stran 46

<sup>2</sup> Eurofound, »Representativeness of the European social partner organisations: Education« (»Reprezentativnost evropskih organizacij socialnih partnerjev: Izobraževanje«), 2011, stran 46.

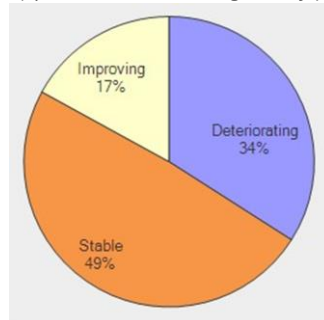
svojih državah, je 36 % anketiranih delegatov navedlo zmerno visoko stopnjo (20 %, med katerimi so Estonija, Francija, Latvija, Poljska, Romunija in Združeno kraljestvo) ali nizko (16 %, med katerimi so Hrvaška, Grčija, Madžarska in Španija). Velika večina (64 %) jih ocenjuje njihovo vlogo kot zelo pomembno (32 %, med katerimi so Avstrija, Belgija (Flandrija), Bolgarija, Češka republika, Danska, Finska, Slovenija, Malta in Švedska) ali pomembno (32 %, med katerimi so Ciper, Nemčija, Italija, Litva, Luksemburg, Portugalska, Slovaška, Nizozemska in Irska). Stopnja zaznane integracije sindikatov v socialnem dialogu na nacionalni ravni je potrjena z oceno članskih organizacij ETUCE (povprečje 3,15 na lestvici od 4). Ob vprašanju o izboljšanju stopnje integracije v zadnjih dveh letih jo je samo 49 % anketirancev ocenilo kot stabilno. 34 % anketirancev navaja trend poslabšanja (Hrvaška, Ciper, Danska, Grčija, Irska, Italija, Poljska, Portugalska, Slovenija, Španija in Združeno kraljestvo), medtem ko jih 17 % pravi, da se izboljšuje (Bolgarija, Češka republika, Estonija, Francija, Litva, Malta). Na trend poslabšanja vplivajo najverjetneje varčevalni ukrepi, ki so posledica finančne in gospodarske krize. V skladu s podatki o javnih porabah so južnoevropske države utrpeli močnejši udar krize in so bile podrejene strožjemu proračunskemu nadzoru.<sup>1</sup> Poleg tega, v skladu s poročilom komisije, naj bi bila *“gostota in vpliv sindikatov v javnem sektorju manj izrazita v državah članicah srednje in vzhodne Evrope, z določenimi izjemami, kot je Poljska.”*<sup>2</sup> Čeprav ta element ni jasno prikazan v ugotovitvah raziskave, ki je del tega projekta, ga lahko upoštevamo kot pomembno informacijo.

Ob prošnji, naj ocenijo **stopnjo sodelovanja med sindikati in organizacijami delodajalcev**, ki so vključeni v socialni dialog o izobraževanju (še en element, ki lahko odraža moč pogajanj in svetovanja v sektorju), jo je 60 % anketirancev ocenilo kot zmerno. Samo 12 % jo je ocenilo kot visoko (vključno z Avstrijo, Finsko in Malto), 8 % pa kot nizko (vključno z Grčijo, Španijo, Švedsko in Združenim kraljestvom).

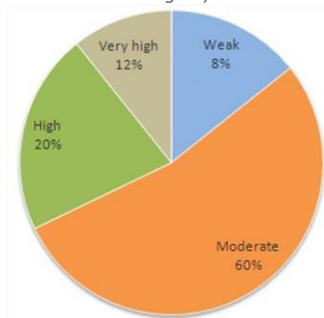
V nadaljevanju si bomo ogledali nekatere izmed dejavnikov, za katere se predvideva, da vplivajo na stopnjo sodelovanja.

- Tradicija socialnega dialoga na nacionalni ravni (na primer Združeno kraljestvo, za katerega navedena nizka stopnja sodelovanja odraža voluntaristično tradicijo države).
- Učinek razvijajočega se nacionalnega konteksta, ki lahko vpliva na stopnjo sodelovanja (na primer ena izmed lastnosti nordijskih držav naj bi bili načeloma dobri industrijski odnosi). *“Švedska ima dolgo zgodovino odnosov sodelovanja med sindikati in vlado, ki ima korenine v splošni kulturni nagnjenosti k sodelovalnem odločanju. [...]Švedski sindikati učiteljev le redko neposredno oporekajo vladnim mnenjem o reformah izobraževanja.”*<sup>3</sup> Kakorkoli že, ugotovitve naše raziskave kažejo, da ima Švedska nizko stopnjo sodelovanja med sindikati in organizacijami delodajalcev. Maja 2010 in septembra 2012 so bili šele po

Graf 10 – V zadnjih dveh letih se lahko stopnja integracije oceni kot ... (vprašalnik za članske organizacije)



Graf 11 – Kako bi ocenili stopnjo sodelovanja med sindikati in organizacijami delodajalcev, ki so vključeni v socialni dialog o izobraževanju? (vprašalnik za delegate)



<sup>1</sup> Agostini in Natali, »The European governance of education: progress and challenges« (»Evropsko upravljanje izobraževanja: potek in izzivi«). 2013, stran 5.

<sup>2</sup> Evropska komisija, »Industrial Relations in Europe 2012« (»Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi 2012«), stran 144.

<sup>3</sup> Nina Bascia in Pamela Osmond, »Teacher Union Governmental relations in the context of educational reform« (»Vladni odnosi sindikatov učiteljev v kontekstu reform izobraževanja«). 2013, strani 6 in 16.



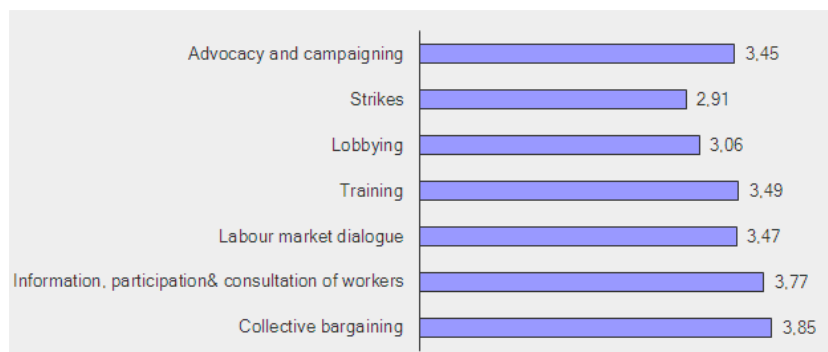
mediaciji doseženi novi kolektivni sporazumi, potem ko sta dva učiteljska sindikata (Nacionalni sindikat učiteljev na Švedskem (LR) in Švedski sindikat učiteljev (*Lärarförbundet*)) zagrozila s stavko<sup>1</sup>.

- Politična klima (na primer v Sloveniji je stopnja sodelovanja med socialnimi partnerji označena kot odvisna predvsem od vodij vlade (tj. levica proti desnici)).
- Razdelitev kompetenc, povezanih z izobraževanjem. V Nemčiji, na primer, se navaja boljše sodelovanje z ministrstvi, ki so odgovorna za izobraževanje (zbrana v okviru konference *Kultusministerkonferenz* (KMK)) kot z ministrstvi, ki so odgovorna za delovne pogoje in plačilo (zbrana v okviru Združenja delodajalcev nemških dežel (*Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL*)).
- Nevključitev organizacij delodajalcev v socialnem dialogu. Na Madžarskem, na primer, je leta 2013 ustanovljen novi centralni urad za izobraževanje – Klebelsberg Institution Maintenance Centre (KLIK). Kot tak je postal najpomembnejši delodajalec v državi. Po navedbah pa KLIK naj ne bi bil vključen v socialni dialog. Podoben primer najdemo v Bolgariji, kjer se nekatera združenja delodajalcev vključujejo v socialni dialog samo kot “opazovalci”.

Čeprav ima vsaka evropska država svoj lastni sistem industrijskih odnosov ter zapuščino posebne politične in sindikalne zgodovine, ki je zasidrana v enkratni kulturi in organizirana v skladu z zakonskimi okviri, ugotovitve raziskave prikažejo tudi nekatere podobnosti med anketiranci. Iz tega lahko identificiramo določene elemente sindikalne dejavnosti, ki so specifični za izobraževalni sektor.

### Sindikalni ukrepi

Pri zastopanju in zagovarjanju interesov delavcev so sindikatom na voljo številni ukrepi. Ob prošnji, naj označijo stopnjo pomembnosti določenih orodij za sindikalno dejavnost, so članske organizacije ETUCE navedle **kolektivna pogajanja** kot najpomembnejša, sledi obveščanje/vključevanje/svetovanje delavcev, usposabljanje, dialog o trgu dela, kampanja zagovarjanja, lobiranje in stavke (glej graf 12).



Graf 12 – Prosimo, označite stopnjo pomembnosti uporabe naslednjih orodij sindikalne dejavnosti v izobraževalnem sektorju za vaš sindikat (vprašalnik za članske organizacije)

Dufresne in Pochet (2006) menita, da sektorski socialni dialog predstavlja najpomembnejši del kolektivnih pogajanj v državah članicah. V izobraževalnem sektorju se kolektivna pogajanja izvaja predvsem na nacionalni ravni. Eurofound<sup>2</sup> pa pravi, da konceptualni problem v javnem sektorju predstavlja dejstvo, da kolektivno

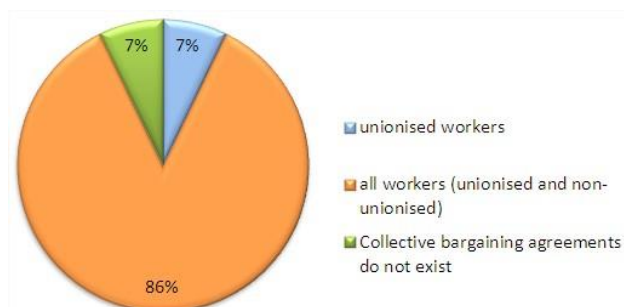
<sup>1</sup> Emilia Johansson in Hjalmar Eriksson, »Teachers win new pay deal after tough negotiations« (»Učitelji so si po trdih pogajanjih priborili nov dogovor o plačah«). 2013, Eurofound, spletna stran.

<sup>2</sup> Eurofound, »Representativeness of the European social partner organisations: Education« (»Reprezentativnost evropskih organizacij socialnih partnerjev: Izobraževanje«), 2011, stran 2–3

pogajanje ni urejeno na pravilen način (ali vsaj določeni deli pogajanj v nekaterih državah). Glede na to, da izobraževalni sektor ponavadi pokriva velik del javnega sektorja, kar potrjujejo odgovori udeležencev v raziskavah, zakonska moč za urejanje pogojev zaposlitve večinoma ostaja v rokah državnih organov. Kot je navedeno v istem poročilu fundacije Eurofound, **“kolektivna ureditev”** ne obstaja, saj sindikati s pogajanjmi o kolektivnih pogodbah ali z izvajanjem rednih pogajanj in posvetovanj lahko pomembno vplivajo na pogoje zaposlitve.

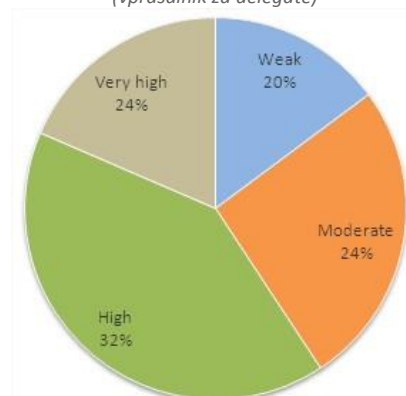
Kar zadeva kolektivna pogajanja (oz. kolektivno ureditev) v izobraževalnem sektorju, delegati ESSDE, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih, navajajo, da omenjeni sporazumi pokrivajo tako sindikalizirane kot tudi nesindikalizirane delavce (86 %). Izjema tega pravila naj bi bili Grčija in Združeno kraljestvo (saj je pri obeh navedeno, da v državah ne obstajajo kolektivni sporazumi) ter Bolgarija (ki navaja, da kolektivni sporazumi pokrivajo samo sindikalizirane delavce) (glej graf 13).

Raziskave fundacije Eurofound kažejo, da v zadnjih letih število kolektivnih sporazumov upada. Od začetka finančne in gospodarske krize je najbolj razširjen pojav predstavljal decentralizacija kolektivnih pogajanj.<sup>1</sup>



Graf 13 – Kolektivni sporazumi v izobraževalnem sektorju pokrivajo ... (vprašalnih za delegate)

Graf 14 – Kako bi ocenili stopnjo sodelovanja med sindikati, udeleženi v socialni dialog o izobraževanju? (vprašalnik za delegate)



Kar zadeva stopnjo **sodelovanja med sindikati, udeleženi v socialni dialog o izobraževanju**, jo 56 % anketiranih delegatov označuje kot visoko (32 %) oz. zelo visoko (24 %). In nasprotno – 20 % jo označuje kot nizko, 24 % pa kot zmerno. Glavni vzrok,

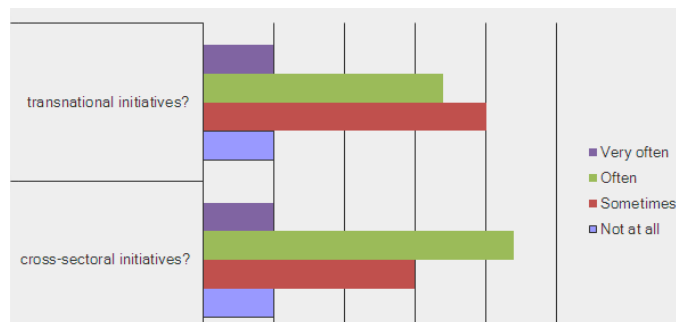
da je v nekaterih državah lažje omogočiti sodelovanje med sindikati, bi lahko bilo dejstvo, da v teh državah obstaja samo en sindikat za izobraževalni sektor. Primer:

- v Avstriji je *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)* edini sindikat javnih uslužbencev, ki je sestavljen iz šestih učiteljskih oddelkov za različne stopnje izobraževanja,
- na Malti je Sindikat učiteljev Malte (Malta Union of Teachers – MUT) edini sindikat za vse stopnje (razen univerzitetne, za katero obstaja manjši domači sindikat, ki tesno sodeluje z MUT).

Če je sodelovanje med sindikati slabo, je odsotnost socialnega dialoga oz. pojav majhnih (in/ali šibkih) sindikatov, samoumevna. V Litvi, na primer, nekateri sindikati v izobraževalnem sektorju nimajo regionalne strukture in imajo zelo omejene dejavnosti, torej jih lahko obravnavamo kot majhne in šibke.

<sup>1</sup> Predstavitel Christiana Welza (Eurofound) na omizjih v okviru obsežnejšega projekta ESSDE.

Poleg tega velika večina članskih organizacije ETUCE, ki so odgovorile na vprašalnik, pravi, da sodeluje tako pri **nadnacionalnih kot tudi medsektorskih iniciativah**. To dejstvo podkrepi naraščajočo interakcijo med medindustrijskimi (npr. javne službe) in medsektorskimi pobudami. Navidezna večja pogostost medsektorskih pobud je zelo zanimiva v kontekstu evropskega sektorskega socialnega dialoga (saj ESSDE lahko predstavlja pomembno priložnost za spodbujanje nadnacionalnega sektorskega sodelovanja).



Graf 15 – Ali vaš sindikat sodeluje pri ...? (vprašalnik za članske organizacije)

► Nekateri primeri nadnacionalnih iniciativ:

- kampanja proti najemanju zunanjih izvajalcev za nepomembna dela v javnem sektorju (Hrvaška);
- udeležba pri seminarjih, nadnacionalnih konferencah, tečajih usposabljanja, dejavnostih vzajemnega učenja, delovnih skupinah in sestankih itd.;
- raziskovalna mreža EI/ETUCE;
- projekti na temo zagotavljanja kakovosti v izobraževanju in enakih možnosti v šolah.

► Nekateri primeri medsektorskih iniciativ:

- tematski, kot npr. zaposlitev, plačilo in socialna vprašanja;
- dejavnosti, organizirane z delavci z drugih področij javnega sektorja (npr. zdravstvo, občine in socialne službe).

### FOKUS – Primer nadnacionalnega sodelovanja v izobraževalnem sektorju

- ✓ V okviru področja mednarodnih odnosov Splošni sindikat za izobraževanje na **Nizozemskem** (*Algemene Onderwijsbond – AOb*) sodeluje s partnerskimi sindikati v drugih državah (Evropa, Afrika in Srednja Amerika). Cilji projekta so bili kljub težavnemu lokalnemu kontekstu v nekaterih državah na splošno doseženi, npr. v Evropi je AOb v 90-ih letih preteklega stoletja začel ponujati podporo sindikatom na področju Balkana. Večina teh projektov je bilo uspešno končanih, saj so z njihovo pomočjo lokalni sindikati pridobili poslovno sposobnost. Pred kratkim se je začelo izvajati projekte tudi v Albaniji (iniciativa, povezana z osipom v šolstvu in delom otrok, pred kratkim tudi s pomočjo nemškega GEW), na Kosovu (oblikovanje multietničnega izobraževalnega centra) in v Srbiji (projekt za olajšanje vlog žensk na vodilnih položajih).

## FOKUS – Industrijski odnosi in razširitev EU

Razširitev je proces, v katerem se države pridružijo Evropski uniji (EU). Leta 2004, v največji razširitvi doslej, so Češka republika, Estonija, Ciper, Latvija, Litva, Madžarska, Malta, Poljska, Slovenija in Slovaška postale države članice EU. Tri leta kasneje, leta 2007, sta se pridružili tudi Bolgarija in Romunija. 1. julija 2013 pa se je pridružila tudi Hrvaška in tako je skupno število držav članic znašalo 28 (vir: Evropska komisija).

Proces razširitve zviša tudi stopnjo raznolikosti sistemov industrijskih odnosov v EU. Naloga novih držav članic je sprejeti in implementirati pomembne pravilnike in zakonodajo EU, ki so zelo visoko strukturirani in vključujejo pomembne reforme. Raziskava fundacije Eurofound iz leta 2011 o zastopanosti v izobraževalnem sektorju kaže, da so strukture industrijskih odnosov uveljavljene v najmanj 75 % držav članic. Podrobnejši pregled razkrije, da *“se sektorski ureditveni standardi zelo razlikujejo med državami, ki so se pridružile EU med letoma 2004 in 2007”*. V takšnih primerih je možno, da se države članice (in države kandidatke) soočajo s specifičnimi izzivi. V poročilu o odnosih med delojemalci in delodajalci iz leta 2012 Evropska komisija ponuja podroben pregled novih držav članic v Srednji in Vzhodni Evropi (države Srednje in Vzhodne Evrope – CEEC). Poročilo pravi, da v primerjavi z nekdanjimi EU15 CEEC označujejo:

- > šibkejše sindikate in hitrejšo erozijo sindikalne gostote;
- > pomanjkanje uveljavljenih združenj delodajalcev;
- > odsotnost tradicije dvostranskih kolektivnih pogajanj z več delodajalci;
- > trajno nižjo pogajalsko pokritost (deloma zaradi premalo razvitega sistema podaljšanja kolektivne pogodbe);
- > močna formalna tristranskost, ki bi deloma nadomestila šibko razvite sisteme kolektivnih pogajanj.

Kljub pravnemu obstoju orodij socialnega dialoga v novih državah članicah se, na primer, lahko zgodi, da so ta v praksi manj uporabljena (torej manj uspešna) kot pričakovano. Socialni dialog na evropski ravni bi lahko predstavljal gonilo za izboljšanje dialoga na nacionalni ravni.

Direktiva 2012/14/EC, na primer, predstavlja eno vrsto standarda, ki določa pravila socialnega dialoga. V **Romuniji** je bila direktiva prenesena leta 2006 (Romunski pravni akt) in je postala zakonski predpis (tudi za izobraževalni sektor). Leta 2011 so se sindikati izobraževalnega sektorja pritožili zaradi kršitev direktive pri različnih točkah. S tem so si pridobili podporo odbora ETUCE.

Na podoben način je Romunija uporabila zagotovljena sredstva iz strukturnih skladov EU za razvoj evropskega socialnega dialoga. Na ta način se je izboljšal vpliv sindikatov na nacionalni ravni, in sicer kot rezultat večjega števila stikov s socialnimi partnerji (še posebej z zvezami delodajalcev) na evropski ravni.

### **FOKUS – Kriza in socialni dialog v izobraževalnem sektorju**

Glassner (2010) meni, da se plače in delovni pogoji delavcev v javnem sektorju spreminjajo zaradi ogromnih sprememb. Prvič, te spremembe se nanašajo na finančno, gospodarsko krizo ter krizo državnega dolga. Države iz cele Evrope so bile pozvane, naj začnejo varčevati in zniževati javno porabo. V javnem sektorju se ta poziv kaže kot zelo ugoden za prilagoditve količine – tudi v izobraževalnem sektorju (npr. nižje razmerje med učitelji in učenci v razredih). Glassner meni, da je bil izobraževalni sektor v **Latviji** najbolj prizadet z varčevalnimi ukrepi: *“Poraba za izobraževanje je bila leta 2009 25 % nižja v primerjavi z letom 2008. Učiteljske plače so se znižale za skoraj eno tretjino od septembra 2009 naprej.”* Drugič, implementacija “novega javnega upravljanja” v zadnjih letih je vplivala na tekoče procese modernizacije javnega sektorja (npr. reorganizacijo visokega šolstva v Franciji, prenos odgovornosti v izobraževalnem sektorju na občine na Portugalskem). Ta faktorja (varčevalni ukrepi in ukrepi za modernizacijo) sta vplivala na kakovost izobraževanja in delovne pogoje delavcev v izobraževanju. Na **Portugalskem**, na primer, se je javna poraba na področju izobraževanja od leta 2009 zmanjšala, učiteljske plače so bile zamrznjene, šole so bile zaprte ali združene, zmanjšalo se je število kolektivnih sporazumov od leta 2008 itd. V ta namen je Nacionalno združenje delavcev v izobraževanju (FNE) izvedlo določene ukrepe (vključno z zakonskimi ukrepi), povezane z delovnim časom, neprekinjenim usposabljanjem za učitelje, plačami itd.

V državah, ki so bile manj prizadete z varčevalnimi ukrepi in s tekočimi procesi modernizacije javnega sektorja ter ustaljeno tradicijo socialnega dialoga, se je nadaljevala ena vrsta kolektivnega pogajanja. Na **Nizozemskem**, na primer, so leta 2014 dosegli nove kolektivne sporazume v vseh treh glavnih izobraževalnih podsektorjih (osnovnošolskem, srednješolskem in visokošolskem). Glavna transversalna tema je bil problem delovne obremenitve. V vseh treh podsektorjih je bil dosežen kompromis o starejših delavcih.

V drugih državah pa je v skladu s poročili socialni dialog pod pritiskom, na primer v **Sloveniji** vlada vidi javno izobraževanje kot strošek (bolj kot področje spodbud). Zato so bili izvedeni ukrepi za znižanje stroškov na področju izobraževanja in raziskav. V tem kontekstu so se sindikati soočali (in se še vedno) z vrsto izzivov. Prvič, na ravni socialnega dialoga: glede na to, da prevladujejo finančne težave, sogovornik pri pogajanjih, ki se nanašajo na izobraževalni sektor, naj ne bi več bilo ministrstvo za izobraževanje, ampak ministrstvo za finance. Prejšnja vlada je poleg tega poskušala uveljaviti tako imenovane “učiteljske zbornice”, ki bi delovale skupaj s sindikati (oz. Namesto njih). Drugič, z vplivi na javno mnenje je vlada poskusila na lažji način priti do tega, da bi javnost sprejela omenjene ukrepe. Sindikati delajo na tem, da bi ohranili standarde in norme (npr. število učencev na učitelja), in sicer s kombinacijo različnih ukrepov, kot so kampanje ozaveščanja o kakovosti izobraževanja, lobiranje in povezovanje z drugimi zainteresiranimi stranmi.

## 2.2 Vprašanje znanja in uspešnosti: ocena ESSDE

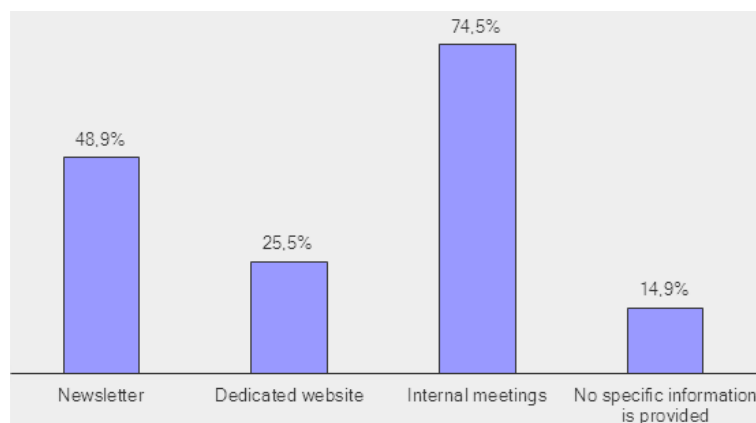
### Razširjanje informacij

Ugotovitve raziskave kažejo, da 75 % članskih organizacij ETUCE v svojih sindikatih ima (in pozna) osebo, ki je odgovorna za evropske zadeve. V večini primerov je ta oseba (oz. osebe) povezana tudi z razširjanjem informacij o mednarodnih zadevah. V povezavi z obveščanjem o evropskem sektorskem socialnem dialogu v izobraževalnem sektorju (ESSDE) so članske organizacije poudarile pomembnost internih sestankov in glasil kot orodij za razširjanje informacij (glej graf 16). Poleg omenjenih virov se lahko uporabi tudi namensko spletno stran, vnos informacij na navadnih spletnih straneh ali članke v sindikalnih revijah.

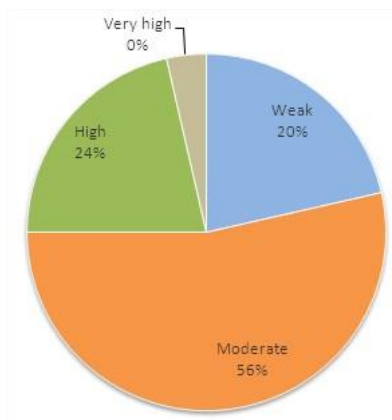
Iz tega bi lahko predvidevali, da prizadevanje za obveščanje sindikatom zagotavlja znanje o ESSDE.

Vendar 56 % delegatov ESSDE navaja, da je stopnja znanja v njihovih državah zmerna. 20 % jo celo označi kot nizko (Nemčija, Grčija, Madžarska,

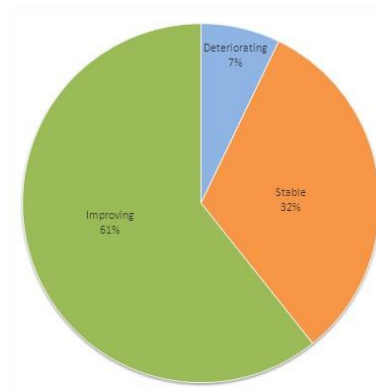
Luksemburg, Nizozemska in Združeno kraljestvo). Samo ena država (Švedska) jo oceni kot zelo visoko. Ta ocena seveda lahko izvira iz različnih razlogov: neizpolnjena pričakovanja, nacionalni kontekst, politična volja, jezikovne ovire itd. Kljub temu 62 % anketirancev navaja pozitivno evolucijo prej omenjenega znanja v zadnjih dveh letih. V skladu s poročilom sta Grčija in Španija (obe med državami, ki so jih varčevalni ukrepi najbolj prizadeli) izpostavljeni negativnemu trendu. Poslabšanje bi lahko bilo povezano s preureditvijo prioritet sindikata v obdobju, ko se ti soočajo s pomembnimi izzivi. Sindikati v Španiji, na primer, se soočajo s pomembnimi reformami trga dela, kar ogroža moč sindikatov. V tem kontekstu je možno, da se sindikati trenutno ne osredotočajo na razširitev znanja in informacij o ESSDE.



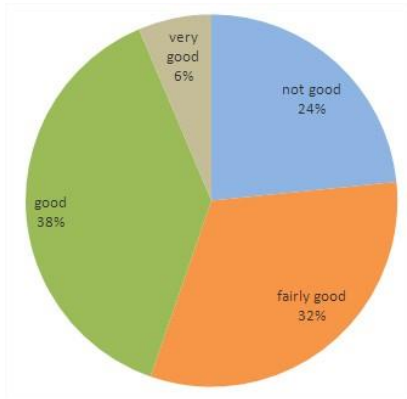
Graf 16 – Prosimo, označite, kako je organizirana razširitev informacij o evropskem sektorskem socialnem dialogu znotraj vašega sindikata (vprašalnik za članske organizacije)



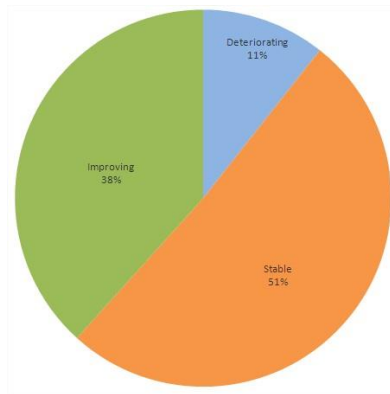
Graf 17 – Kako bi ocenili stopnjo znanja vašega sindikata o evropskem socialnem dialogu v izobraževalnem sektorju? (vprašalnik za delegate)



Graf 18 – V zadnjih dveh letih se stopnja znanja o evropskem socialnem dialogu ... (vprašalnik za delegate)



Graf 19 – Kako bi ocenili stopnjo znanja vašega sindikata o evropskem sektorskem socialnem dialogu? (vprašalnik za članske organizacije)



Graf 20 – V zadnjih dveh letih se stopnja znanja o evropskem socialnem dialogu ... (vprašalnik za članske organizacije)

Ob istem vprašanju članskim organizacijam ETUCE o znanju o ESSDE in njegovem razvoju v zadnjem obdobju dobimo nekoliko drugačne podatke: 44 % anketirancev je ocenilo stopnjo znanja svojega sindikata o ESSDE kot *dobro* ali *zelo dobro*. 24 % jo je ocenilo kot *ne tako dobro*. Razvoj omenjenega znanja v

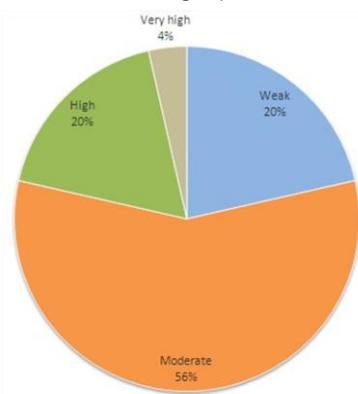
zadnjih dveh letih je večinoma označen kot *stabilen* (51 %) ali se *izboljšuje* (38 %). Grčija in Španija pa sta spet med državami, ki se soočajo s trendom poslabšanja.

### Vprašanje uporabnosti

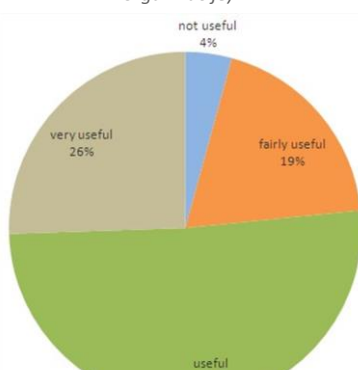
Ob prošnji, naj **ocenijo stopnjo uporabnosti** ESSDE za sindikate, je 56 % delegatov, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih, odgovorilo z *zmerno*. 20 % jo ocenjuje kot *visoko* (Latvija, Litva, Romunija, Slovaška in Španija) ali *slabo* (Francija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Malta in Združeno kraljestvo) (graf 21). Razvoj stopnje uporabnosti je v zadnjih dveh letih večinoma označen kot *stabilen* (46 %) ali *izboljšuje* se (43 %). Samo 11 % (Francija, Nemčija in Grčija)

delegatov pa navaja trend slabšanja (graf 22). Dejavniki, ki so bili označeni kot tisti, ki vplivajo na negativen razvoj, so npr. omejeni proračuni, jezikovne ovire, odsotnost konkretnih rezultatov ESSDE za delavce, odsotnost socialnega dialoga s strani delodajalcev (npr. po tem, ko je stran nemških delodajalcev zapustila evropski socialni dialog). V razvojnem trendu pa seveda

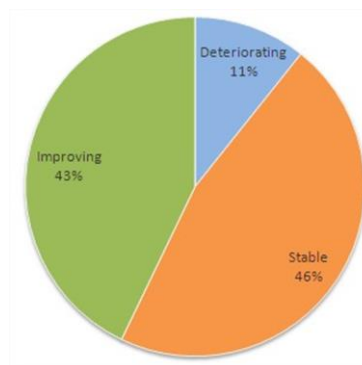
Graf 21 – Kako bi ocenili stopnjo uporabnosti evropskega socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju, kot jo dojema vaš sindikat? (vprašalnik za delegate)



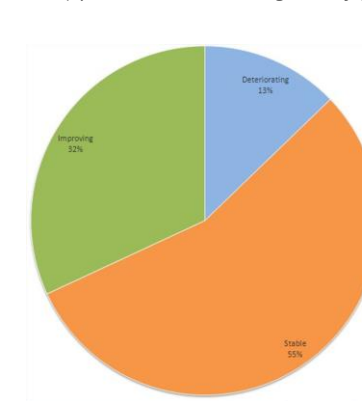
Graf 23 – Kako bi ocenili uporabnost evropskega sektorskega socialnega dialoga? (vprašalnik za članske organizacije)



Graf 22 – Po ocenah vašega sindikata se v zadnjih dveh letih stopnja uporabnosti evropskega socialnega dialoga ... (vprašalnik za delegate)



Graf 24 – V zadnjih dveh letih se stopnja uporabnosti evropskega socialnega dialoga ... (vprašalnik za članske organizacije)



pomembno vlogo igrajo tudi nacionalne posebnosti.

Na prej omenjeno vprašanje o stopnji uporabnosti je 51 % članskih organizacij ETUCE odgovorilo z *uporaben*. 26 % označi ESSDE kot *zelo uporaben*, 19 % kot *dokaj uporaben* in 4 % kot *ni uporaben* (glej grafa 23 in 24).

V povezavi z razvojem v zadnjih dveh letih je večina anketiranih članskih organizacij označila uporabnost kot *stabilno* (55 %). 32 % jo ocenjuje kot *izboljšuje se* in 13 % kot *slabša se* (tj. Francija, Grčija, Španija) (glej graf 23).

Na podlagi ugotovitev raziskave je zelo zanimivo, da se stopnja uporabnosti ESSDE v tem trenutku označuje bolj *poenostavljeno*, medtem ko je razvoj v zadnjem času večinoma označen kot stabilen in se *izboljšuje*. Osnovni razlogi se lahko nanašajo tudi na druge elemente, ugotovljene znotraj raziskave:

- ▶ vprašanje nacionalne pristojnosti;
- ▶ zastopanost in vključenost delodajalcev;
- ▶ rezultat izvedenih ukrepov.

#### *Vprašanje nacionalne pristojnosti v izobraževanju*

V poročilu o delovanju (takrat) dvanajstletnega evropskega sektorskega socialnega dialoga iz leta 2010 Evropska komisija pravi, da obstaja "*neposredna povezava med učinkovitostjo nacionalnega socialnega dialoga in učinkovitostjo na evropski ravni ter njuno medsebojno spodbujanje*"<sup>1</sup>. Eno izmed težav pri ustanovitvi Odbora za evropski sektorski socialni dialog v izobraževalnem sektorju je predstavljalo dejstvo, da imajo za razliko od drugih sektorjev<sup>2</sup> v tem sektorju države članice popolno pristojnost. "*Vsaka država članica je odgovorna za organizacijo sistema za izobraževanje in usposabljanje ter za vsebino učnih programov. V skladu s 165. členom Pogodbe o delovanju Evropske unije (TFEU) je naloga Unije prispevati k razvoju kakovostnega izobraževanja, in sicer s spodbujanjem sodelovanja med državami članicami ter, če je potrebno, s podpiranjem in dopolnjevanjem njihovih dejavnosti.*"<sup>3</sup> Evropske inštitucije lahko opravljajo podporno vlogo, vendar **izobraževanje ostaja nacionalna zadeva**. Pogovori o ESSDE torej prihajajo z nacionalne ravni. Zato je sodelovanje med nacionalno in evropsko ravni še pomembnejše.

Iz prej navedenih razlogov so zakonodajne pristojnosti za pogajanja na evropski ravni v izobraževalnem sektorju omejene. Kakorkoli že, na podlagi instrumentov, kot je odprta metoda koordinacije (OMC)<sup>4</sup>, se države članice lahko "spodbudijo" k delu v smeri določenih skupnih ciljev. Drachenberg (2011) meni, da je uporaba OMC pri politiki izobraževanja in usposabljanja omogočila srednjo pot med evropskim sodelovanjem in nacionalno prevlado ter zagotovila pripravljenost držav članic na pogovore na ravni EU o temah, ki so v pristojnosti držav članic. Na ta način je "*uporaba OMC pri politiki izobraževanja in usposabljanja pripeljala do nove vrste integracije, ki ne pripelje nujno do prenosa pooblastil z nacionalne na evropsko raven.*" Čeprav politika

<sup>1</sup> Evropska komisija, »Working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue« (»Delovni dokument o delovanju evropskega sektorskega socialnega dialoga in možnostih zanj«). 2010, stran 18.

<sup>2</sup> Poissonneau in Nolda, »Building European Social Dialogue: the experience of the education sector« (»Vzpostavitev evropskega socialnega dialoga: izkušnje izobraževalnega sektorja«), stran 169.

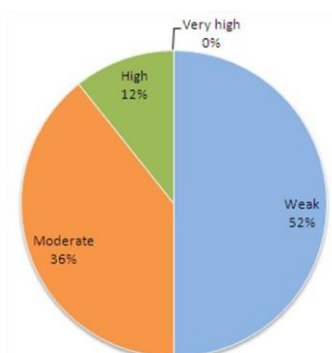
<sup>3</sup> Spletni glosar EU, 2014 ([http://europa.eu/index\\_en.htm](http://europa.eu/index_en.htm))

<sup>4</sup> Odprta metoda koordinacije (OMC), definirana je kot instrument lizbonske strategije (2000), poteka na področjih, ki sodijo v pristojnost držav članic, kot so zaposlovanje, socialna zaščita, socialna vključenost, izobraževanje, mladina in usposabljanje (spletni glosar EU, 2014)

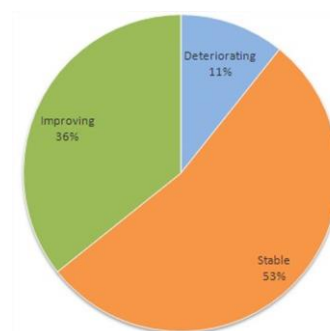


izobraževanja predstavlja glavno odgovornost držav članic, so bile izobraževalne iniciative in programi razviti na evropski ravni (npr. program vseživljenjskega učenja).

Zato smo delegate ESSDE prosili naj **ocenijo stopnjo interakcije** med nacionalnim in evropskim socialnim dialogom v izobraževalnem sektorju. 52 % jih je to interakcijo ocenilo kot *slabo*, 36 % kot *zmerno* in samo 12 % kot *visoko* (tj. Češka republika, Litva in Romunija) (glej graf 25). Ob vprašanju o razvoju te interakcije v zadnjih dveh letih ga je 53 % označilo kot *stabilen*, 36 % kot *izboljšuje* se (Hrvaška, Češka republika, Estonija, Finska, Italija, Irska, Litva, Poljska in Romunija) in 11 % kot *slabša* se (Nemčija, Grčija, Španija). Ob pregledu dodatnih opomb anketirancev ugotovimo, da je eden izmed glavnih dejavnikov, ki vplivajo na stopnjo interakcije, vključitev (oz. odsotnost) strani delodajalca pri ESSDE.



Graf 25 – Kako bi ocenili stopnjo interakcije med nacionalnim in evropskim socialnim dialogom v izobraževalnem sektorju? (vprašalnik za delegate)



Graf 26 – V zadnjih dveh letih se stopnja interakcije med nacionalnim in evropskim socialnim dialogom ... (vprašalnik za delegate)

### Na drugi strani mize

Kar zadeva **stran delodajalcev**, "je vloga odbora ETUCE kot evropskega predstavnika organiziranega dela edinstvena"<sup>1</sup>, saj je število članskih organizacij ETUCE veliko večje kot število članov EFEE. Eden izmed osnovnih razlogov bi lahko bilo dejstvo, da je Evropsko združenje zaposlenih v izobraževanju (EFEE) precej nova organizacija (osnovana leta 2009) v primerjavi z ETUCE (ustanovljen leta 1977). ETUCE tako pokriva vse države članice, medtem ko med članicami EFEE **manjka več držav** (trenutno ima EFEE 27 članskih organizacij v 17 različnih državah). Države, ki jih nacionalne organizacije zastopajo v EFEE, so: Belgija, Bolgarija, Ciper, Danska, Finska, Madžarska, Irska, Italija, Latvija, Malta, Nizozemska, Norveška, Portugalska, Slovaška, Slovenija, Švedska in Združeno kraljestvo<sup>2</sup>.

Poleg tega, kot smo ugotovili, je struktura delodajalcev v izobraževalnem sektorju zelo heterogena. Delodajalci so lahko nacionalni, regionalni, občinski, izobraževanje pa lahko obsega stopnje od predšolskega do visokega izobraževanja. Zastopanje raznolikosti na evropski ravni ni preprosta naloga. Treba je opomniti, da so pristojnosti vzpostavitve in okrepitve socialnega dialoga umeščene visoko na programu združenja EFEE in da so ključna prioriteta skupnega delovnega programa EFEE in ETUCE za obdobje 2014–2015.

Številni delegati ESSDE, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih, nimajo **sogovornikov na strani delodajalcev**. To velja, na primer, za Francijo (kar lahko razloži oceno, ki so jo delegati iz te države dodelili uporabnosti ESSDE, in sicer so jo označili kot *nizko* in *slabša* se). Poleg tega, o Nemčiji tako poročajo, da je stran delodajalcev izstopila iz ESSDE. Nemški član EFEE (*Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL*) se sedaj udeležuje medindustrijskega socialnega dialoga (saj TdL pokriva vse javne sektorje in ne samo izobraževanje)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Eurofound, »Representativeness of the European social partner organisations: Education« (»Reprezentativnost evropskih organizacij socialnih partnerjev: Izobraževanje«), 2011, stran 55.

<sup>2</sup> EFEE, oktober 2014.

<sup>3</sup> EFEE, oktober 2014

Kot ponazoritev omenjene situacije ponuja naslednja razpredelnica pregled glavnih organizacij delodajalcev za vsako državo, kot so bile navedene v ugotovitvah raziskave za delegate ESSDE. Razpredelnico je pregledalo tudi združenje EFEE.

Država članica	Država zastopana v EFEE	Glavna združenja delodajalcev v državi		
<b>Avstrija</b>	ne	Vlada na zvezni ravni (Bundesregierung)	Vlada na državni ravni (Landesregierung)	
<b>Belgija</b>	da <sup>1</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 (Splošna uprava zaposlenih v izobraževanju v Federaciji Valonija-Bruselj)</li> <li>SeGEC (<i>Secretariat Général de l'Enseignement Catholique</i>)</li> </ul>	
<b>Bolgarija</b>	da	Ministrstvo za izobraževanje		
<b>Hrvaška</b>	ne	Ministrstvo za znanost, izobraževanje in šport (glavni delodajalec)	Občine	Hrvaško združenje delodajalcev (CEA) (zasebni sektor)
<b>Ciper</b>	da	Ministrstvo za izobraževanje in kulturo		
<b>Češka republika</b>	ne	Sindikata združenj delodajalcev Češke republike (UZS)	Sindikata šolskih združenj Češke republike – CZESHA	KZPS ČR – Konfederacija združenj delodajalcev in podjetnikov Češke republike
<b>Danska</b>	da	KL – Lokalna vlada Danske		
<b>Estonija</b>	ne	Združenje estonskih mest – ELL	Združenje občin Estonije – EMOVL	
<b>Finska</b>	da	Komisija delodajalcev v lokalnih oblasteh (Kunnallinen työmarkkinalaitos, KT)	Urad delodajalcev v državnih organih (Valtion työmarkkinalaitos, VTML);	Združenje finskih samostojnih delodajalcev v izobraževanju (Sivistystyönantajat ry Sivista)
<b>Francija</b>	ne	Ministrstvo za nacionalno izobraževanje		
<b>Nemčija</b>	ne	Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL	Kultusministerkonferenz KMK	Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände VKA
<b>Grčija</b>	ne	Ministrstvo za izobraževanje in verske zadeve		
<b>Madžarska</b>	da	Združenje ravnateljev šol (KIMSZ)		
<b>Irska</b>	da	Irski odbori za izobraževanje in usposabljanje (ETBI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Združeni upravljavski odbor (JMB)</li> <li>Irski inštituti za tehnologijo (IOTI)</li> </ul>	Združenje vodij katoliških osnovnih šol (CPSMA)
<b>Italija</b>	da	Ministrstvo za izobraževanje, univerzo in raziskovanje (MIUR)		
<b>Latvija</b>	da	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ministrstvo za izobraževanje in znanost</li> <li>Latvijsko združenje lokalnih vlad (LPS)</li> </ul>	Svet rektorjev (RP)	Latvijsko združenje ravnateljev šol (LIVA)
<b>Litva</b>	ne	Vlada Litve		
<b>Luksemburg</b>	ne	Ministrstvo za nacionalno izobraževanje, otroke in mladino ( <i>Ministère de l'Education Nationale de l'Enfance et de la Jeunesse</i> – MENJE)		
<b>Malta</b>	da	Ministrstvo za izobraževanje in zaposlovanje (MEDE)	Nadškofijski sekretariat za izobraževanje (cerkvene šole)	Združenje zasebnih šol (vendar z vključitvijo na ravni lokalnih šol)

<sup>1</sup> Francosko govoreči del Belgije ima predstavnike v EFEE (AGPE (Splošna uprava zaposlenih v izobraževanju v Federaciji Valonija-Bruselj) in SeGEC (*Secretariat Général de l'Enseignement Catholique*). Flamski del države pa ta trenutek nima članov v združenju EFEE.

Poljska	ne	Ministrstvo za izobraževanje	Združenje poljskih delodajalcev	Združenje poljskih lokalnih oblasti
Portugalska	da	Združenje ustanov za zasebno in kooperativno poučevanje (AEEP – <i>Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular</i> )	Nacionalna konfederacija solidarnih institucij (CNIS – <i>Confederação Nacional de IPSS</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UMP – União das Misericórdias Portuguesas</li> <li>• Ministrstvo za izobraževanje in znanost</li> </ul>
Romunija	ne	FSLE	FNS ALMA MATER	FSE Spiru Haret
Slovaška	da	Občine (avtonomna mesta in vasi)	Ministrstvo za izobraževanje, znanost, raziskave in šport	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Višje regionalne enote</li> <li>• Združenje delodajalcev v izobraževanju v Slovaški republiki</li> </ul>
Slovenija	da	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ)	Združenje ravnateljv osnovnih in glasbenih šol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Društvo ravnateljv srednjih šol</li> <li>• Društvo ravnateljv</li> </ul>
Španija	ne	Ministrstvo za izobraževanje, kulturo in šport		
Švedska	da	Švedsko združenje lokalnih oblasti in regij	Arbetsgivarverket – Švedska agencija za vladne delodajalce	
Nizozemska	da	Svet za osnovnošolsko izobraževanje	Svet za srednješolsko izobraževanje	Svet(i) za poklicno in visokošolsko izobraževanje
Združeno kraljestvo	da	Lokalne oblasti	Verige akademij	Združenje univerz in kolidžev

Razpredelnica 3 – Glavne organizacije delodajalcev, ki so vključene v nacionalni socialni dialog (vprašalnik za delegate / pregledal EFEE)

Poleg tega se pripadnost socialnih partnerjev za evropski socialni dialog razlikuje med eno in drugo državo (Pochet in dr., 2009). Ob upoštevanju dejstva, da je ESSDE še dokaj nov pojem, se med socialnimi partnerji, ki so dejavni znotraj ESSDE, lahko opazi **vse večja zrelost**, na primer, Michael Moriarty (podpredsednik EFEE) pravi, da so na Irskem prakse drugih držav, ki so bile ugotovljene v okviru ESSDE, naknadno uporabili na nacionalni ravni<sup>1</sup>.

Eden izmed odločilnih dejavnikov, povezanih s stopnjo pripadnosti socialnih partnerjev, je nacionalni kontekst. Glede na to, da se izobraževalni sektor v večini držav nahaja predvsem v javni sferi, je socialni dialog povezan s politično voljo. Reforme na področju nacionalnega delovnega prava in pomembno prestrukturiranje v javnem sektorju v zadnjih letih lahko predstavljata elementa, ki to **politično voljo** obremenita. V Španiji, na primer, se sindikati zanašajo na model šibkega socialnega dialoga, ki je zelo odvisen od volje vlade (Glassner, 2010). *“Sindikati čutijo, da jih delodajalci ogrožajo na področjih, ki se nanašajo na pogajanja o plačah, enostransko prekinitev socialnega dialoga ter poceni množično odpuščanje. Drugi razlog za upad sposobnosti delavskih organizacij uveljavljati pravico do veta na varčevalne ukrepe predstavlja pomanjkanje povezav s političnimi strankami zaradi prenehanja tradicionalnih dobrih odnosov med delavskimi in socialno demokratičnimi strankami.”* Rego in Naumann (2013) menita, da je bil na Portugalskem socialni dialog še posebej pomemben v času prve socialistične vlade (1995–2000). S prihodom vlade iz vrst desnega centra (2001–2004) in kasneje se je delavska zakonodaja začela liberalizirati. Cilj trenutnih politik<sup>2</sup> in radikalnih sprememb, h katerim so nagnjene, ne dovoli uspešnega socialnega dialoga, saj naj bi bili interesi sindikatov in vlade navidezno nezdržljivi.

<sup>1</sup> ETUCE, osnutek zapisnika z omizja v Bukarešti (20. 2. 2014).

<sup>2</sup> Kot primer Rego in Naumann (2013) omenjata tekoča kolektivna pogajanja, ki se nanašajo na novi splošni zakon o delu javnih služb (*Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*), s katerim naj bi se omogočilo zблиževanje režima javnega sektorja z režimom zasebnega sektorja.

### **FOKUS – Interakcija z organizacijami delodajalcev na evropski ravni**

V kontekstu ESSDE predstavniki delavcev nekaterih držav nimajo sogovornika na strani delodajalcev (glej razpredelnico 3). V **Avstriji**, na primer, zastopstvo delavcev še nima imenovanega zastopnika na strani delodajalcev (kljub temu, da se tradicijo nacionalnega socialnega dialoga označuje kot *uspešno*).

Druge države ga imajo, vendar poročajo o manjku predstavnikov iz različnih vrst organizacij delodajalcev, na primer na **Švedskem** organizacije delodajalcev, ki zastopajo šole iz zasebnega sektorja, trenutno niso vključene v ESSDE.

Tretje pa poročajo o odnosih interakcije, ki se jih lahko označi kot najboljša praksa. Na **Finskem**, na primer, se delegat ESSDE, ki sodeluje na plenarnih zasedanjih in predstavlja stran delavcev (ter prihaja iz Sindikata za izobraževanje – OAJ) pred sestanki ESSDE sreča s predstavniki EFEE svoje države. Na ta način se imajo možnost pogovoriti in pripraviti specifična vprašanja, zahteve in/ali izjave.

### Rezultat izvedenih ukrepov

“Uspešnost evropskega socialnega dialoga narašča skladno z naraščajočo sposobnostjo nacionalnih članov evropskih organizacij urediti pogoje zaposlitve in vplivati na nacionalne javne politike, ki imajo določen učinek v sektorju”<sup>1</sup>. Stopnja pomembnosti, ki se jo pripisuje temam industrijskih odnosov, kot so zaposlitev, plačilo, novačenje itd., se prav tako odraža v naslednji prikazani **klasifikacij tem**, ki jo je skupina članskih organizacij ETUCE oblikovala v skladu s tem, kako pomembne so določene teme za sektor izobraževanja:

Ocena	Tema
3,81	zaposlitev
3,64	plačilo in socialno varstvo
3,43	upokožitev
3,66	varnost zaposlitve
3,32	vpliv gospodarske krize
3,38	novačenje in zadržanje delavcev
2,81	poklicna mobilnost
3,47	poklicni razvoj in usposabljanje
3,32	vsebina izobraževalnih programov
3,79	kakovost izobraževanja
3,04	nasilje in nadlegovanje s strani tretjih oseb
3,34	stres na delovnem mestu
3,40	enake možnosti
3,34	ravnovesje med delom in zasebnim življenjem
3,70	delovni čas
3,64	vključevanje in zastopanost delavcev
3,13	javni/zasebni razvoj v izobraževanju

Razpredelnica 4 – Prosimo, označite stopnjo pomembnosti navedenih tem za izobraževalni sektor. (vprašalnik za članske organizacije)

V skladu z dosedanjimi dosežki<sup>2</sup> ESSDE (2010–2013) so socialni partnerji izdali sedem **skupnih besedil**. Na primer v besedilih **Skupna priporočila za novačenje in zadržanje delavcev v izobraževalnem sektorju, zadeva socialnega dialoga** (2012–2013) in **Navodila za izvajanje ukrepov v izobraževalnem sektorju za odpravo nasilja in nadlegovanja s strani tretjih oseb na delovnem mestu** (2012–2013) so obravnavane nekatere izmed prej omenjenih tem. Poleg tega so bile oblikovane **štiri delovne skupine**, ki se ukvarjajo z različnimi temami: DS1 s

<sup>1</sup> Eurofound, »Representativeness of the European social partner organisations: Education« (»Reprezentativnost evropskih organizacij socialnih partnerjev: Izobraževanje«), 2011, stran 9.

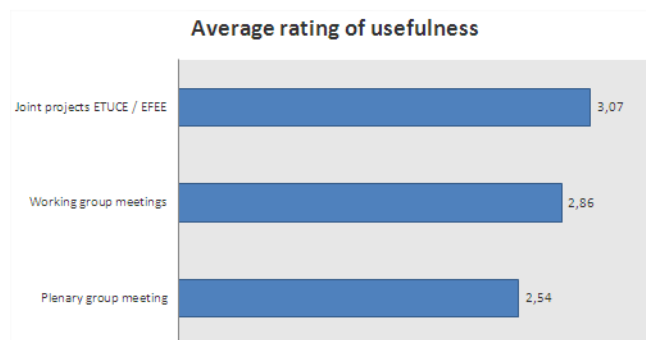
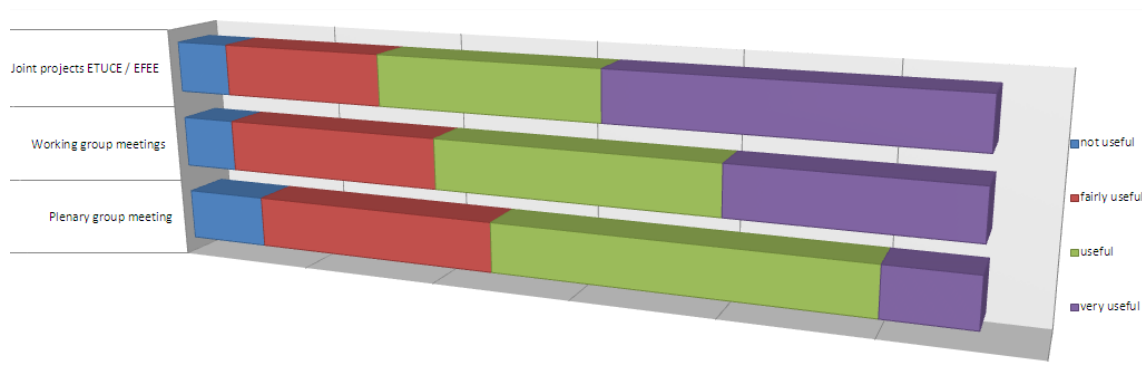
<sup>2</sup> Evropska komisija besedila in rezultate ESSDE razvrsti v naslednje kategorije:

- besedila, usmerjena v procese, kot so okviri ukrepov, smernice, kodeksi ravnanja, politične usmeritve (s poročilom o spremljanju);
- okviri ukrepov, ki vsebujejo identifikacijo določenih prioritet politik, ki jih nacionalni socialni partnerji izvajajo pri delu – te prioritete služijo kot merila, socialni partnerji pa letno poročajo o ukrepih izvedenih pri spremljanju teh besedil;
- smernice in kodeksi ravnanja, ki ponujajo nacionalnim članskim organizacijam priporočila in/ali smernice, povezana z ustanovitvijo standardov in načel;
- skupna mnenja in orodja, kot so izjave, navodila, priročniki, spletne strani in orodja (vendar brez spremnih klavzul – samo promocijske dejavnosti).

kakovostjo v izobraževanju, DS2 z demografskimi izzivi, DS3 z visokošolskim izobraževanjem in raziskavo in DS4 z javnim/zasebnim izobraževanjem.

Prej navedene teme prav tako obravnavajo različni projekti, povezani z ESSDE, in sicer teme stresa, povezanega z delovnim mestom učiteljev (2011), novačenja in zadržanja delavcev (2012) ter razvoja učiteljskega poklica v času gospodarske krize (2013).

Na podlagi ugotovitev raziskave lahko predvidevamo, da skupne projekte (EFEE/ETUCE) kot najbolj uporabne označujejo **delegati, ki sodelujejo na plenarnih zasedanjih**. Sestanki delovnih skupin se lahko prav tako zanašajo na pozitivne **povratne informacije**. Vendar pa so plenarni sestanki skupin označeni kot manj uporabni (grafa 27 in 28).



Grafa 27 in 28 – Prosimo, ocenite stopnjo uporabnosti izvedenih ukrepov v evropskem sektorskem socialnem dialogu za izobraževalni sektor v vaši državi (vprašalnik za delegate)

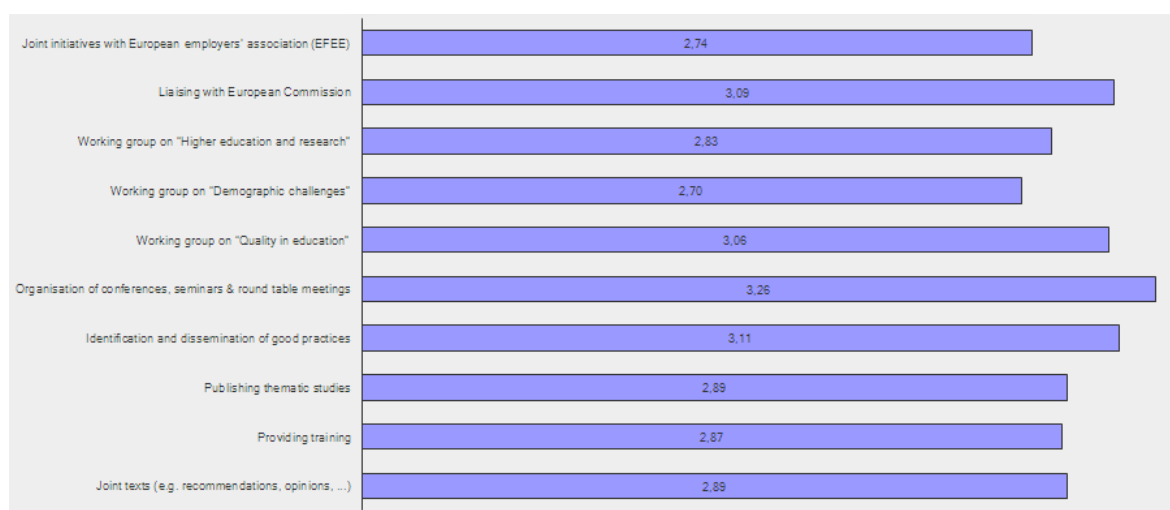
Dejstvo, da delegati plenarne sestanke ocenijo kot manj uporabne, se lahko pojasni tako, da se sestanke razume kot bolj splošne informacijske kanale (od zgoraj navzdol). Med intervjuji, ki so jih opravili v okviru tega projekta, so pod drobnogled postavili koristi plenarnih sestankov. Po eni strani sestanki udeležencem (tako iz ETUCE kot EFEE) ponujajo informacije o tem, kaj se dogaja na ravni EU. Po drugi strani pa je trenutna oblika sestankov omejujoča za izmenjavo mnenj med udeleženci (npr. povezanih s stališči o določenih specifičnih temah v okviru programa EU in/ali stanj v državi). Interakcija torej poteka na neformalni ravni (npr. med kosilom). Poleg tega pa izboljšanje priprav plenarnih sestankov predstavlja skupni problem.



## Priložnost za izmenjavo

Čeprav predstavitev razlik v nacionalnih razmerah lahko predstavlja precejšen izziv, ESSDE pomeni priložnost za srečanje in izmenjavo praks in izkušenj (tako na formalen kot na neformalen način). Za ponazoritev, odgovori **članskih organizacij ETUCE** na vprašanje o uporabnosti ukrepov znotraj ESSDE za njihove sindikate so bili naslednji:

Graf 29 – *Prosimo, ocenite stopnjo uporabnosti ukrepov, ki so bili izvedeni znotraj evropskega sektorskega socialnega dialoga za vaš sindikat. (vprašalnik za članske organizacije)*



Pomembno je omeniti, da so na navedenem seznamu glavnih ukrepov kot najbolj dragoceni označeni ukrepi, ki omogočajo izmenjavo izkušenj in praks (npr. organizacija konferenc, seminarjev in omizij ter opredelitev in razširjanje dobrih praks). Naslednji na seznamu so ukrepi, ki omogočajo interakcijo z Evropsko komisijo (lobiranje).

Čeprav skupina članskih organizacij ocenjuje izdajo skupnih besedil kot uporabno, se skupne iniciative z združenjem delodajalcev EFEE nahajajo na koncu seznama. To se lahko razloži s problemom premagovanja "napetosti med načeli in raznolikostjo (ki jih spodbujajo delodajalci) ter standardi in konvergenco (ki jih spodbujajo sindikati)"<sup>1</sup> v evropskem socialnem dialogu.

<sup>1</sup> David Poissonneau in Charles Nolda, »Building European Social Dialogue: the experience of the education sector« (»Vzpostavitev evropskega socialnega dialoga: izkušnje izobraževalnega sektorja«)

### 3. Kaj bo v prihodnje? Pričakovanja, izzivi in perspektive

---

Glede na to, da je bil cilj prejšnjega poglavja opis trenutnega stanja, je cilj tega **poglavja** obravnava prihodnosti evropskega sektorskega socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju (ESSDE).

V ta namen bomo predstavili pregled pričakovanj ESSDE, ki jih je razkrila raziskava. Katere teme in ukrepi naj bi se obravnavalo na evropski ravni? Kaj se lahko izboljša? Kateri pozitivni elementi bi lahko predstavljali dejavnik opore?



### 3.1 Ugotovitve raziskave

#### *Teme, pri katerih je treba ukrepati*

Povezane člane odbora ETUCE smo prosili, naj razvrstijo teme po pomembnosti za bodoče ukrepe v okviru ESSDE. Rezultati te ocene so navedeni v naslednji razpredelnici:

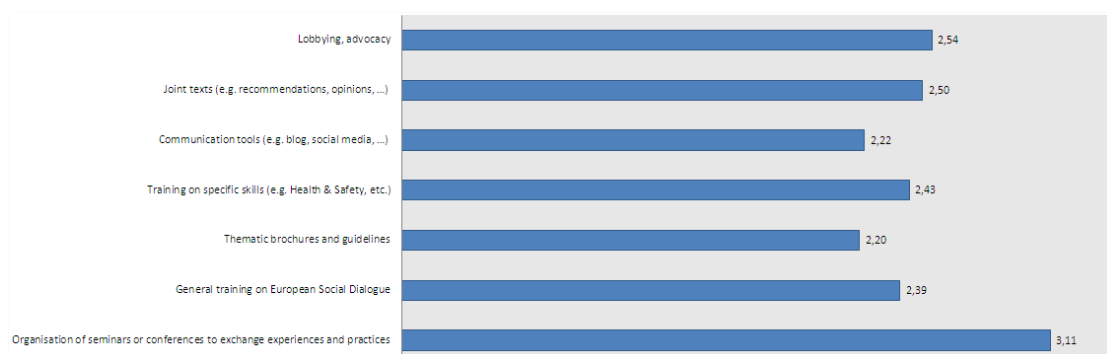
Razvrstitev	Teme
1	zaposlitev
2	plačilo in socialno varstvo
3	varnost zaposlitve
4	kakovost izobraževanja
5	upokojitev
6	vpliv gospodarske krize
7	novačenje in zadržanje delavcev
8	poklicni razvoj in usposabljanje
9	udeležba in zastopanje delavcev
10	psihosocialna tveganja na delovnem mestu (stres, nasilje in nadlegovanje)
11	delovni čas
12	enake možnosti
13	vsebina izobraževalnih programov
14	poklicna mobilnost
15	ravnovesje med delom in zasebnim življenjem
16	javni/zasebni razvoj v izobraževanju

Razpredelnica 5 – Katere teme pričakujete, da se jih bo v naslednjih letih obravnavalo v okviru evropskega sektorskega socialnega dialoga? (vprašalnik za članske organizacije)

Zanimivo je, da je razvrstitev v razpredelnici 5 precej podobna razvrstitvi tem v nacionalnem kontekstu (glej razpredelnico 4, stran 29). V trenutnem okolju, označenim s prestrukturiranjem, varčevalnimi ukrepi in socialnim dialogom pod pritiskom, ni presenetljivo dejstvo, da so teme, povezane z **zaposlovanjem, plačilom in socialnim varstvom ter varnostjo zaposlitve**, na prvem mestu med pričakovani članskih organizacij od ESSDE. In podobno teme, povezane z **delovnimi pogoji, kakovostjo delovnega mesta, zdravjem delavcev in varnostjo delovnega mesta** v izobraževalnem sektorju, so prav tako ocenjene kot tiste, ki jih je potrebno obravnavati. Upoštevajoč omenjena dejstva, najnovejša evropska raziskava o delovnih pogojih (EWCS) fundacije Eurofound (2010) kaže, da se delavci v izobraževalnem sektorju ocenjujejo kot premalo kvalificirani kljub temu, da so bili deležni visoke ravni usposabljanja, ki ga je plačal delodajalec. Poleg tega bi skoraj tretjina žensk, ki delajo v mikro organizacijah raje delala več ur, ob tem pa je treba upoštevati, da so zaslužki v izobraževalnem sektorju manjši od tistih za delovna mesta s podobnim profilom v drugih sektorjih. Čeprav je raven obremenitve pri delu razmeroma nizka, je prezentizem (prisotnost na delovnem mestu kljub slabemu počutju) označen kot specifičen problem, s katerim se sektor sooča.

### Vrsta ukrepov

Ob prošnji, naj ocenijo vrste ukrepov, ki jih pričakujejo v okviru ESSDE, s katerimi lahko podprejo in/ali dopolnijo lastne ukrepe, je skupina članskih organizacij ETUCE pokazala veliko zanimanje za organizacijo konferenc, seminarjev in omizij. To odraža dejstvo, da se je ESSDE doslej večinoma obravnaval kot priložnost za **srečanje in izmenjavo praks in izkušenj** (tako na formalen kot neformalen način). Poleg omenjenih možnosti, **lobiranje in zagovarjanje** predstavljata še eno vrsto ukrepov, ki jih članske organizacije pričakujejo. Ukrepi se lahko nanašajo tako na nacionalne partnerje, ki so vključeni na evropski ravni, kot tudi na evropske inštitute. Na četrtem in petem mestu najdemo **skupna besedila** (npr. priporočila, mnenja itd.) ter **usposabljanje** na področju specifičnih spretnosti (npr. zdravje, varnost itd.).



Graf 30 – Katere ukrepe pričakujete, da bodo v naslednjih letih podprli in/ali dopolnili vaše lastne ukrepe v okviru evropskega sektorskega socialnega dialoga? (vprašalnik za članske organizacije)

## 3.2 Pomembni koraki

Med oblikovanjem procesov ESSDE je ETUCE postavil tri cilje:

- ▶ zagotovitev močnejše pravice do izražanja mnenja učiteljev na področju Evrope;
- ▶ krepitev mednarodnega sodelovanja med sindikati učiteljev;
- ▶ izvajanje visokostandardnega okvira za socialni dialog brez predsodkov na nacionalni ravni.

V članku iz leta 2012 sta David Poissonneau in Charles Nolda (oba osebno vključena pri ustanovitvi odbora ESSDE) identificirala dva glavna izziva za evropski socialni dialog pri preseganju takratnih meja. Prvič, izogibanje oviram v sodelovanju s socialnimi partnerji (definirano kot *“skušnjava, da bi se vključevali v nadležne razprave bolj, kot da bi zagotovili pusta besedila z nizko stopnjo opaznega vpliva”*) bi odboru ESSDE omogočilo popolno izkoriščanje členov 154 in 155 Pogodbe o delovanju Evropske unije (TFEU)<sup>1</sup>. Drugič, premagovanje *“napetosti med načeli in raznolikostjo (ki jih spodbujajo delodajalci) ter standardi in konvergenco (ki jih spodbujajo sindikati)*.

Omenjene cilje in izziva preskušamo v skladu z ugotovitvami raziskav. Naš cilj pri tem je predlagati določene pomembne bodoče korake v okviru ESSDE, ki so skladni z določenimi področji za izboljšave in/ali oporo.

### ▶ **Zagotavljanje močnejše pravice do izražanja mnenja učiteljev na področju Evrope**

#### **Teme**

Eden izmed bistvenih dejavnikov pri oblikovanju prihodnosti ESSDE je krepitev povezave med evropsko ravni in nacionalnimi razmerami. Analiza odborov SSDC, ki jo je izvedla Evropska komisija, je pokazala, da *“je stopnja vključevanja na splošno višja takrat, ko na pobudo socialnih partnerjev ali zaradi neposredne pomembnosti programa EU politike za sektor delovni program zajema teme, ki so neposredno pomembne za nacionalne socialne partnerje”*<sup>2</sup>. Pri opredeljevanju interesnih tem na podlagi razmer v državah (kar omogoča povezavo med nacionalno in evropsko ravni) se pričakuje izboljšave.

Čeprav gre za problem, s katerim se sooča večina odborov za evropski sektorski socialni dialog, je naloga še težja v raznolikem izobraževalnem sektorju (saj razlike v sektorju presegajo področja poklicev, gospodarskih situacij, pravnih in kulturnih ozadij).

Med specifičnimi vprašanji v izobraževalnem sektorju so teme, povezane z zaposlitvijo, primer skupnega problema tako nacionalne kot tudi evropske ravni socialnega dialoga. V različnih državah EU naj bi posledice globalne gospodarske krize in varčevalnih ukrepov povzročile zmanjšanje števila učiteljev in razpoložljivega kadra, zamrznitev plač ter zvišano stopnjo delovne obremenitve. Poleg tega pa se ob posledicah varčevalnih ukrepov v večini držav razvija tudi učinek *“novega javnega upravljanja”*, saj se delovni pogoji zaposlenih v izobraževanju slabšajo. Politike EU so v preteklosti znatno okrepile pomen

<sup>1</sup> *»Kot del politike spodbujanja vključevanja evropskih socialnih partnerjev v oblikovanje socialne politike EU, člena 154 in 155 TFEU (predhodno 138–139 Pogodbe Evropske komisije) opišeta postopek, ki združi posvetovanje socialnih partnerjev s Komisijo z možnostjo prepuščanja socialne ureditve dvostranskemu sporazumu med socialnimi partnerji, organiziranimi na evropski ravni.«* (Spletna stran fundacije Eurofound, 2014)

<sup>2</sup> Evropska komisija, *»European Sectoral Social Dialogue – recent developments«* (»Evropski sektorski socialni dialog – najnovejši razvoj dogodkov«), 2010, stran 9.

varstva zdravja in varnosti na delovnem mestu. Medtem ko težave naraščajo, je treba iskati rešitve za boj proti vzroku stresa na delovnem mestu (delovna obremenitev, razvrstitev dela). Glede na to, da v izobraževalnem sektorju prevladujejo delavke, se lahko spodbujanje enakosti med ženskami in moškimi obravnava tudi na ravni delovnih pogojev.

Naslednji pomislek zajema moč in različnost pričakovanj različnih zainteresiranih strani (npr. vlade, civilnega društva, študentov in delavcev) od izobraževalnega sektorja. Tema investiranja v izobraževanje (v nasprotju z varčevalnimi ukrepi) z namenom izpolniti stara in nova pričakovanja društva od tistih, ki delujejo v sektorju, predstavlja pomislek, ki je našim anketirancem skupen. Ukrepe za spodbujanje poklica se lahko izvaja, hkrati pa je treba zagotoviti ohranjanje kakovosti izobraževanja.

### **Rezultati in socialne ovire**

Po mnenju Evropske komisije (2010), *“odbori [za evropski sektorski socialni dialog] predstavljajo najprej in predvsem forume, znotraj katerih se lahko razpravlja in dogovarja o tem, kako izboljšati delovne pogoje in industrijske odnose znotraj ustreznih sektorjev”*. Rezultati socialnega dialoga na evropski ravni so lahko:

- *“sporazumi (ki se jih izvaja v skladu z evropskimi direktivami ali ne), ki so zavezujoči in jih je treba spremljati ter nadzirati, ker temeljijo na 155. členu Lizbonske pogodbe;*
- *besedila, usmerjena v procese (okviri ukrepov, smernice, kodeksi ravnanja, politične usmeritve), ki jih je treba spremljati, čeprav niso pravno zavezujoča, napredek v zvezi z njihovim izvajanjem pa je treba redno ocenjevati;*
- *skupna mnenja in orodja, namenjena vplivanju na evropske politike in prispevanju k izmenjavi znanja.”<sup>1</sup>*

Do danes je ESSDE oblikoval predvsem skupna mnenja in orodja. Ta rezultat je skladen z ugotovitvijo, podano v delovnem dokumentu Komisije, ki analizira skupne rezultate, ki so jih dosegli odbori za evropski socialni dialog med letom 1998 in februarjem 2010 (tj. da so skupna mnenja precej številnejša od drugih rezultatov, sledijo pa jim izjave in orodja). Čeprav je težko oceniti njihov natančen vpliv, se nasplošno *“meni, da skupna besedila in predstavitev dobrih praks spodbujajo sodelovanje in neformalne stike med različnimi akterji v zvezi s skupnimi pobudami. Evropska besedila se poleg tega lahko uporabljajo kot sredstvo za stopnjevanje pritiska, ali vsaj kot način za povečanje ozaveščenosti vlade ali drugih akterjev o nekem vprašanju.”<sup>2</sup>*

V povezavi z ESSDE elementi znotraj ugotovitev raziskave potrjujejo dejstvo, da je opravljeno delo na evropski ravni omogočilo (ali vsaj podprlo) nacionalni dialog. Navedeno pa je tudi, da je dosežke ESSDE za delavce v njihovem vsakdanjem poklicnem življenju zelo težko konkretno ponazoriti. Poleg tega so bila izražena pričakovanja izboljšave na področjih svetovanja in pogajanj odbora ESSDE. Da bi prišli do rezultatov, za izvajanje katerih se čuti večji pritisk, bi bilo treba obravnavati tudi sposobnost evropskih socialnih partnerjev za posvetovanje in pogajanja o sporazumih. Uspešnejše posredovanje in boljši nadzor izvajanja morata biti zato v skladu s pričakovanji skupine anketirancev v okviru tega projekta.

<sup>1</sup> Evropska komisija, »Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue« (»Delovni dokument služb komisije o delovanju evropskega sektorskega socialnega dialoga in možnostih zanj«), 2010, stran 9.

<sup>2</sup> Pochet in dr., »Dynamics of the European sectoral social dialogue« (»Dinamika evropskega sektorskega socialnega dialoga«). 2009, stran 2.

V povezavi s tem si je pomembno zapomniti, da glavni element, povezan z učinkovitostjo ESSDE, predstavlja dejstvo, da se v izobraževalnem sektorju (za razliko od drugih, zasebnih sektorjev) nadnacionalni socialni dialog ne more zanašati na opravljeno delo drugega stebra evropskega socialnega dialoga: Evropskega sveta delavcev.

### **Krepitev mednarodnega sodelovanja med sindikati učiteljev**

Pomembno si je zapomniti, da "splošnega delovanja odborov ni mogoče oceniti le na podlagi števila pripravljenih besedil". Pochet in dr. (2009) menijo, da se na kompleksnem, večfunkcijskem in zahtevnem igrišču izvaja vrsto različnih dejavnosti. V sklopu dodatnih razgovorov z delegati ESSDE smo ugotovili, da so neformalni vidiki (tj. srečanja pred ali po organiziranih sestankih) prav tako pomembni kot formalni. To dejstvo ponovno podpira pozitivne povratne informacije o ESSDE kot možnosti izmenjave izkušenj. Vsi anketiranci so poudarili interes za krepitev **nadnacionalnega sodelovanja**. Najpomembnejše pričakovanje pa kljub temu predstavlja izboljšava pri organizaciji izmenjave izkušenj in sodelovanja s pomočjo ESSDE.

V tem kontekstu obstaja potreba po večjem številu delovnih skupin. Oblikovani so bili predlogi za organizacijo delovnih podskupin, ki naj bi jih sestavljale države s skupnimi lastnostmi in/ali vprašanji. Na podregionalnih seminarjih, ki so bili organizirani v sklopu ustanovitve odbora ESSDE, je bila ta ideja že izražena, na primer, "skupna zgodovina baltskih držav (Estonija, Latvija in Litva) je zaznamovala številne vidike njihovih izobraževalnih sistemov"<sup>1</sup> ali "skupno točko te skupine držav [Bolgarija, Madžarska in Romunija] predstavlja potreba po oceni sprememb, ki se pojavljajo pri decentralizaciji pristojnosti povezanih s socialnim dialogom"<sup>2</sup>. Osredotočanje na "izzive razširitve EU" lahko predstavlja temo interesa, "saj evropski sektorski socialni partnerji predstavljajo nacionalne članske organizacije, ki delujejo v različnih državah, uporabljajo različne jezike in so odvisne od različnih socialno-gospodarskih razmer v različnih sistemih nacionalnih industrijskih odnosov. Poleg tega je bila sektorska dimenzija kolektivnega pogajanja precej slabo razvita v večini novih držav članic."<sup>3</sup>

Drugi predlogi o teh podskupinah vključujejo, na primer, specifično podskupino, ki je osredotočena na posebnosti vsake stopnje izobraževanja (kot npr. DS3 na temo visokošolskega izobraževanja in raziskav), skupino, ki je osredotočena na vprašanja, s katerimi se soočajo tiste države, na katere so varčevalni ukrepi še posebej vplivali (npr. sredozemske države, kot sta Grčija, Španija itd.) ...

### **Izvajanje visokostandardnega okvira za socialni dialog brez predsodkov na nacionalni ravni**

Nekateri sindikati morda ne iščejo več moči in pristojnosti v izobraževalnem sektorju na evropski ravni. Želijo obdržati svoj (nacionalni) način delovanja. To se odraža v strahu, "da bi izgubili to, kar imamo". Takšno vrsto skrbi so že izrazile nordijske države (Danska, Švedska, Norveška in Finska) v sklopu

---

<sup>1</sup> ETUCE, »Towards a European Sectoral Social Dialogue« (»Na poti k evropskemu sektorskemu socialnemu dialogu«), od oktobra 2006 do aprila 2007, stran 11.

<sup>2</sup> ETUCE, »Towards a European Sectoral Social Dialogue« (»Na poti k evropskemu sektorskemu socialnemu dialogu«), od oktobra 2006 do aprila 2007, stran 10.

<sup>3</sup> Evropska komisija, »Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue« (»Delovni dokument služb komisije o delovanju evropskega sektorskega socialnega dialoga in možnostih zanj«), 2010, stran 11.

podregionalnih seminarjev v letih 2006/2007: *“Med pogovori na plenarnih zasedanjih so udeleženci izrazili pomisleke, povezane z dejstvom, da evropski sektorski socialni dialog posega v nacionalni socialni dialog”*<sup>1</sup>.

Medtem ko izobraževanje ostaja v nacionalni pristojnosti, se je za večino sindikatov kot koristno izkazalo tudi izmenjevanje praks in politik. Prav tako pa so cenjena dejanja podpore in lobiranja v sklopu specifičnih stanj v državah ali v sklopu političnega programa EU. V obdobju naraščajočih napetosti, dejavnost krepitev zahteva določeno stopnjo zavezanosti socialnih partnerjev (sindikati in organizacije delodajalcev). Žal ugotovitve raziskave kažejo, da se nacionalne organizacije delodajalcev ne vključujejo v ESSDE na enak način. Krepitev področja kritja in zastopstva odborov ESSDE (še posebej znotraj EFEE) naj bi bil pomemben predpogoj za verodostojnost in uspešnost ESSDE.

### **► Povečanje učinkovitosti odborov za evropski sektorski socialni dialog**

Ugotovitve raziskave kažejo, da se upravno zmogljivost evropskih socialnih partnerjev identificira na podlagi prevoda del ESSDE. Glavni delovni jezik na evropski ravni je v tem trenutku angleški, zagotovljeni pa so tudi prevodi v določenih jezikih. Iz proračunskih razlogov evropski socialni partnerji niso predvideli prevodov v vse nacionalne jezike. Zato za prevode (v najboljšem primeru) poskrbijo nacionalni delegati (tudi oni imajo proračunske omejitve). Anketiranci (tako članske organizacije ETUCE kot tudi delegati ESSDE) vedno znova izražajo zaskrbljenost v zvezi z natančnostjo prevodov.

Poleg tega so predlagali, da bi si pred plenarnimi sestanki vzeli čas za razprave in izmenjavo izkušenj med zastopniki delavcev. Za plenarne sestanke so predlagali tudi, da bi se omogočilo izražanje mnenj in izmenjavo izkušenj o stanjih v državah. Izrazili so tudi željo, da bi se poiskalo ravnovesje med pozornostjo, dodeljeno informacijam od zgoraj navzdol (npr. povezanimi z EU, poročili komisije itd.) in pozornostjo, dodeljeno informacijam od spodaj navzgor (npr. potek dela, stanje v državah itd.)

Videli smo, da so medindustrijski ukrepi med članskimi organizacijami ETUCE precej običajni. Drugo možnost pa predstavlja financiranje iz evropskih skladov, da bi se omogočilo sinergije in interakcijo med izobraževalnim sektorjem in drugimi sektorji (npr. javne službe).

---

<sup>1</sup> ETUCE, »Towards a European Sectoral Social Dialogue« (»Na poti k evropskemu sektorskemu socialnemu dialogu«), od oktobra 2006 do aprila 2007, stran 16.

## 4. Zaključek

*“Obstajajo tri različna področja, na katerih naj bi SSDC ukrepal: prvič, pri vplivanju na lastne člane znotraj sektorja; drugič, pri zagotavljanju, da se stališča sektorja slišijo onstran meja določene industrije tako kot tudi na vseh področjih politike, tako s pomočjo posvetovanj kot tudi s pomočjo avtonomnih ukrepov; in tretjič, pri pogajanju o sporazumih, ki jih je treba izvesti.”<sup>1</sup>*

Strukture evropskega socialnega dialoga so se razvile v letih 1950/1960. Leta 1998 je Evropska komisija ustanovila odbore za sektorski socialni dialog (SSDC) z namenom spodbujanja dialoga med socialnimi partnerji na evropski ravni<sup>2</sup>. Odbori, ki so bili ustanovljeni na zahtevo socialnih partnerjev in podvrženi odobritvi Komisije v skladu s kriteriji zastopanosti, so bili oblikovani kot centralni organi za posvetovanje, skupne pobude in pogajanja. Številni SSDC so bili oblikovani v zelo različnih sektorjih, npr. bolnišnicah, gostinstvu, ladjedelnicah, kemični industriji itd. 11. junija 2010 sta socialna partnerja EFEE in ETUCE predstavila Evropski sektorski socialni dialog v izobraževanju (ESSDE). Predstavitve so opravili leta po začetnih in ustanovitvenih procesih, ki jih je izvedel ETUCE.

Približno štiri leta po predstavitvi ESSDE se ta raziskava osredotoči na dve vprašanji:

- ▶ Ali problemi, obravnavani znotraj Evropskega sektorskega socialnega dialoga, dejansko odražajo nacionalne probleme?
  - Pri opredeljevanju interesnih tem na podlagi razmer v državah se pričakuje izboljšave (kar omogoča povezavo med nacionalno in evropsko ravni). Čeprav je to problem, s katerim se sooča večina odborov za evropski sektorski socialni dialog, je naloga še težja v raznolikem izobraževalnem sektorju (saj razlike v sektorju presegajo področja poklicev, gospodarskih situacij pravnih in kulturnih ozadij). Videli smo, da je lastnost izobraževalnega sektorja visoka stopnja raznolikosti pri različnih temah: strukturah, ukrepih, delodajalcih in delavcih. Na evropski ravni lahko ta segmentacija poenostavi zastopanje skupnih interesov.
  - Ugotovitve raziskave kažejo na določeno soglasje pri razvrstitvi tem v skladu z njihovo stopnjo pomembnosti, na primer teme, povezane z vprašanjem zaposlovanja (upoštevajoč varčevalne ukrepe, ki vplivajo na izobraževalni sektor), kakovostjo izobraževanja ali delovnimi pogoji naj bi predstavljale skupni problem različnih držav.
  
- ▶ Ali praktični učinki evropskega sektorskega socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju predstavljajo oporo za izboljševanje, izmenjavo izkušenj, doseganje kompromisov in ustreznih rešitev?
  - V zvezi s tem naj bi obstajala potreba po dodatnih razlagah o tem, kaj je cilj ESSDE za socialne partnerje. Po opredelitvi in dogovoru o skupnih spornih temah, katere cilje je treba doseči znotraj ESSDE? Torej kakšne naloge in pooblastila so dodeljeni sodelujočim socialnim partnerjem?

<sup>1</sup> Evropska komisija, »European Sectoral Social Dialogue – recent developments« (»Evropski sektorski socialni dialog – najnovejši razvoj dogodkov«). 2010, stran 8–9.

<sup>2</sup> Sklep komisije 20. maja 1998 – 98/500/EC.

- Upoštevajoč dejstvo, da izobraževanje ostaja v nacionalni pristojnosti, nekateri sindikati morda ne iščejo več moči in pristojnosti v izobraževalnem sektorju na evropski ravni.
- Ugotovitve raziskave kažejo, da obstaja povpraševanje po zvišani stopnji izmenjave izkušenj, praks, problemov itd. V ta namen bi bilo koristno premisliti o možnih ukrepih za krepitev učinkovitosti odborov za evropski sektorski socialni dialog. V okviru tega projekta so ponudili nekatere predloge (npr. spodbujanje delovnih skupin, izboljševanje priprave plenarnih sestankov, omogočanje izražanja mnenja in izmenjave mnenj o stanjih v državah, obravnava interakcije med sektorsko in medindustrijsko ravnijo).
  - Poleg tega se jasno pričakuje izboljšanje zmožnosti evropskih socialnih partnerjev za posvetovanja in pogajanja o sporazumih. Pomemben element pri obravnavi teh dejavnikov predstavlja krepitev področja kritja in zastopstva odbora ESSDE. Pomembno število organizacij delodajalcev se trenutno ne vključuje v evropski socialni dialog. Vendar je njihovo zastopstvo in vključevanje pomemben predpogoj za verodostojnost in uspešnost ESSDE.

Sklenemo lahko, da so dejavnosti izvedene v okviru ESSDE, večinoma ocenjene pozitivno. Cilji, ki so bili postavljeni ob predstavitvi ESSDE, so bili doseženi. Soočili smo se z izzivi in problemi. Za nekatere partnerje so bili slednji povezani s posebnostmi izobraževalnega sektorja (npr. vprašanje nacionalne pristojnosti). Za druge pa so se nanašali na vse sektorje, ki poskušajo uveljaviti socialni dialog na evropski ravni (npr. uspešnost rezultata; različnost nacionalnih kontekstov). Vprašanje je, kako nadaljevati. Da bi se lahko osredotočili na višje cilje, smo raziskavo povezali z nekaterimi pomembnimi koraki, za katere upamo, da bodo koristni pri opredeljevanju in približevanju mejnim področjem ESSDE.



## 5. Priloge

---

- A. Bibliografija
- B. Vprašalnik za delegate ESSDE (preglednica s podatki o državi)
- C. Vprašalnik za članske organizacije ETUCE

## A. Bibliografija

Avtor(ji)	Naslov	Založnik	Leto
<b>Agostini, Chiara in Natali, David</b>	The European governance of education: progresses and challenges (Evropsko upravljanje izobraževanja: potek in izzivi)	ETUI Poročilo o politiki	2013
<b>Bascia , Nina in Osmond, Pamela</b>	Teacher Union Governmental relations in the context of educational reform. (Vladni odnosi sindikatov učiteljev v kontekstu reform izobraževanja)	Izobraževalna internacionala	2013
<b>Bechter, Barbara; Brandl, Bernd; in Meardi, Guglielmo</b>	From national to sectoral industrial relations: developments in sectoral industrial relations in the EU (Od nacionalnih do sektorskih industrijskih odnosov: razvoji v sektorskih industrijskih odnosih v EU)	Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Dublin)	2011
<b>Broughton, Andrea in Welz, Christian</b>	Impact of the crisis on industrial relations (Vpliv krize na industrijske odnose)	Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (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. (Odprta metoda koordinacije v evropski politiki izobraževanja in usposabljanja: nove oblike integracije prek blagih politik)	Dokument predstavljen v Centru Evropske unije	2011
<b>Dufresne, Anne; Degryse, Christophe in Pochet, Philippe</b>	The European sectoral social dialogue: actors, developments, and challenges. (Evropski sektorski socialni dialog: akterji, razvoji in izzivi)	Peter Lang, Bruselj	2006
<b>EFEE</b>	Spletna stran (seznam članov)	Evropsko združenje delodajalcev v izobraževanju (EFEE)	2014
<b>ETUCE</b>	Towards a European Sectoral Social dialogue in Education. Report of the Series of sub-Regional Seminars of the ETUCE. October 2006 - April 2007. (Na poti k evropskemu sektorskemu socialnemu dialogu v izobraževanju. Poročilo o seriji podregionalnih seminarjev odbora ETUCE. Od oktobra 2006 do aprila 2007.)	Evropski sindikalni odbor za izobraževanje (ETUCE)	2007
<b>ETUCE</b>	Report. Joint conference of the Social Partners for a European Sectoral Social dialogue in Education. Brussels, 29 September 2009. (Poročilo. Skupna konferenca socialnih partnerjev za spodbujanje evropskega sektorskega socialnega dialoga v izobraževanju. Bruselj, 29. september 2009)	Evropski sindikalni odbor za izobraževanje (ETUCE)	2009
<b>ETUCE</b>	Report. 4th ETUCE/ETUI-REHS High Level Seminar on Social Dialogue. Istanbul, 26 - 28 October 2008. (Poročilo. 4. ETUCE/ETUI-REHS seminar visoke stopnje o socialnem dialogu. Istanbul, 26–28. oktober 2008)	Evropski sindikalni odbor za izobraževanje (ETUCE)	2008
<b>ETUCE in EFEE</b>	European Sectoral Social Dialogue In Education Work Programme For 2014-2015 (Evropski sektorski socialni dialog v delovnem programu za področje izobraževanja za leti 2014 in 2015)		
<b>Eurofound</b>	Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost evropskih organizacij socialnih partnerjev: Izobraževanje)	Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Dublin)	2011

<b>Evropska komisija</b>	Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue (Delovni dokument služb komisije o delovanju evropskega sektorskega socialnega dialoga in možnostih zanj)	Evropska komisija	2010
<b>Evropska komisija Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti</b>	European Sectoral Social Dialogue – recent developments (Evropski sektorski socialni dialog – najnovejši razvoj dogodkov)	Evropska komisija	2010
<b>Evropska komisija Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje</b>	Industrial Relations in Europe. 2012 (Odnosi med delojemalci in delodajalci v Evropi. 2102)	Evropska komisija	2012
<b>Glassner, Vera</b>	The public sector in the crisis (Javni sektor v obdobju krize)	ETUI Delovni dokument 2010,07	2010
<b>Gornitzka, Åse</b>	The Open Method of Coordination as practice - A watershed in European education policy? (Odperta metoda koordinacije kot praksa – Razpotje v evropski politiki izobraževanja?)	Arena Delovni dokument št. 16	2006
<b>Johansson, Emilia in Eriksson, Hjalmar</b>	Teachers win new pay deal after tough negotiations (Učitelji so si po trdih pogajanjih priborili novi dogovor o plačah)	Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Dublin)	2013
<b>Köhler, Holm-Detlev in Calleja Jiménez, José Pablo</b>	Trade Unions in Spain. Organisation, Environment, Challenges. (Sindikati v Španiji. Organizacija, Okolje, Izzivi)	Friedrich-Ebert-Stiftung	2013
<b>Pochet P., Peeters A., Léonard E., Perin E.</b>	Dynamics of the European sectoral social dialogue (Dinamika evropskega sektorskega socialnega dialoga)	Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Dublin)	2009
<b>Poissonneau, David in Nolda, Charles</b>	Building European social dialogue: The experience of the education sector (Vzpostavitev evropskega socialnega dialoga: izkušnje izobraževalnega sektorja)	European Journal of Industrial Relations (Evropska revija industrijskih odnosov), junij 2012; zvez. 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) (Svetovanje in upravljanje informacij v evropskih šolah: vključevanje v skupnost)	PZN	2013
<b>Rego, Raquel in Naumann, Reinhard</b>	Overview of the public sector restructuring happening in Portugal (Pregled prestrukturiranja javnega sektorja, ki poteka na Portugalskem)	Strokovni seminar fundacije Eurofound na temo prestrukturiranja javnega sektorja. Dublin, 26–27. september 2013	2013
<b>Van Gyes, Guy in Szeker, Lise</b>	Impact of the crisis on working conditions in Europe (Vpliv krize na delovne pogoje v Evropi)	Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Dublin)	2013
<b>van Houten, Gijs</b>	Education sector: Working conditions and job quality. (Izobraževalni sektor: Delovni pogoji in kakovost delovnega mesta)	Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Dublin)	2014

## B. Vprašalnik za delegate ESSDE

**\*3. How would you classify the organisation of the education sector in [Q1] (multiple answers are possible)?**

- Public sector
- Private sector
- Non-profit

**4. Please indicate the total number of workers in the education sector (national figures) for the following categories**

Teaching staff:

Administrative & technical staff:

**\*5. Please indicate the proportion of workers of the education sector that are a member of trade unions in [Q1]**

- Less than 20% of the workers
- Between 20 and 40% of the workers
- Between 41 and 60% of the workers
- Between 61 and 80% of the workers
- More than 80% of the workers

**\*6. In [Q1], the social dialogue in the education sector is conducted according to a**

- Bipartite structure
- Tripartite structure

**\*7. In [Q1], the principal level of social dialogue in the education sector is**

- the national level
- the regional level
- the local level

**\*8. In [Q1], the representation and participation of workers is organized through**

- the trade unions
- elected councils (e.g. works council and H&S committees)
- A combination of both

**\*9. In [Q1], collective bargaining agreements in the education sector cover**

- unionised workers
- all workers (unionised and non-unionised)
- Collective bargaining agreements do not exist

**\*10. In your country, how would you assess the importance given to the trade unions' role in the organisation of the social dialogue in the education sector?**

weak	moderate	high	very high
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. Can you list the main employers' associations (maximum 3) involved in the social dialogue on education in [Q1]?**

Employers' association 1 -   
name and abbreviation:

Employers' association 2 -   
name and abbreviation:

Employers' association 3 -   
name and abbreviation:



**\*12. In [Q1], how would you rate the level of cooperation among trade unions involved in the social dialogue on education?**

weak                      moderate                      high                      very high

Comment (optional):

**\*13. How would you rate the level of cooperation between trade unions and employers' organisations involved in the social dialogue on education in [Q1]?**

weak                      moderate                      high                      very high

Comment (optional):

**\*14. In [Q1], how would you rate the trade unions' knowledge of the European social dialogue in the education sector?**

weak                      moderate                      high                      very high

**\*15. In the last 2 years, this level of knowledge of the European social dialogue can be considered as**

- Deteriorating
- Stable
- Improving

Comment (optional):

**\*16. How would you rate the trade unions' evaluation of the usefulness of the European social dialogue in the education sector in [Q1]?**

weak                      moderate                      high                      very high

**\*17. In the last 2 years, this perception of usefulness of the European social dialogue by trade unions can be considered as**

- Deteriorating
- Stable
- Improving

Comment (optional):



**\*18. How would you rate the interaction between the national and European social dialogue in the education sector?**

weak	moderate	high	very high
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**\*19. In the last 2 years, the interaction between the national and European social dialogue can be considered as**

- Deteriorating
- Stable
- Improving

Comment (optional):

**\*20. Below are some types of actions that have been undertaken within the European Sectoral Social dialogue in the education sector. Please rate their usefulness for the education sector in your country.**

	not useful	fairly useful	useful	very useful
Plenary group meeting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Working group meetings	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joint projects ETUCE / EFEE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**21. According to your experience, what can be improved in order to achieve a better social dialogue on education issues in [Q1]?**

**22. According to your experience, what can be improved in order to achieve a better social dialogue on education issues on European level?**

**23. According to your experience, what are the existing key success factors supporting a good social dialogue on education issues in [Q1]?**

**24. According to your experience, what are the existing key success factors supporting a good social dialogue on education issues on European level?**

**25. Do you have other suggestions and/or remarks regarding your country or this fact sheet?**



## C. Vprašalnik za članske organizacije ETUCE

### \*1. Please complete

Your name:

Trade union:

Country:

Email Address:

### \*2. How would you characterize the scope of action of your trade union in the education sector (multiple answers are possible)?

- National level
- Regional level
- Local level
- Sectoral level

### \*3. Which levels of education are covered by your trade union (multiple answers are possible)?

- pre-primary
- primary
- secondary (general)
- secondary (VET)
- higher

### 4. What percentage of the total number of education workers is member of your trade union?

- Less than 20% of the workers
- Between 20 and 40% of the workers
- Between 41 and 60% of the workers
- Between 61 and 80% of the workers
- More than 80% of the workers

### \*5. Which type of education workers are covered by your trade union?

- Teaching staff
- Administrative & technical staff
- Both

### \*6. Do you have a person or department in charge of following European affairs?

- Yes
- No
- I don't know



**\*7. Please indicate the level of importance for your trade union to interact with the following stakeholders of the education sector**

	not important	fairly important	important	very important
Employers' associations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Authorities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parents' associations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Students' associations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Civil society	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**\*8. Please indicate the level of importance for your trade union to use the following tools for trade union action in the education sector**

	not important	fairly important	important	very important
Collective bargaining	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information, participation & consultation of workers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Labour market dialogue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lobbying	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Strikes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Advocacy and campaigning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Other (please specify)



**\*9. Please indicate the level of importance of the below topics for the education sector**

	not important	fairly important	important	very important
Employment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Remuneration and social protection	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retirement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Job security	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impact of the economic crisis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recruitment and retention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Job mobility	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Professional development and training	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Content of educational programs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quality of education	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Third party violence and harassment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stress at work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Equal opportunities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work-life balance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Working hours	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Workers' participation and representation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Public/private development in education	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Other (please specify)



**\*10. How would you rate the integration of your trade union in the social dialogue at national level on issues related to the education sector?**

not integrated	fairly integrated	integrated	very integrated
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**\*11. In the last 2 years, this level of integration can be considered as**

- Deteriorating
- Stable
- Improving

**\*12. Does your trade union participate in ...**

	Not at all	Sometimes	Often	Very often
cross-sectoral initiatives?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
transnational initiatives?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

If so, can you please provide an example

**\*13. How would you assess the knowledge of the European Sectoral Social Dialogue within your trade union?**

not good	fairly good	good	very good
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**\*14. In the last 2 years, this level of knowledge of the European social dialogue can be considered as**

- Deteriorating
- Stable
- Improving

**\*15. Please indicate how the dissemination of information on the European Sectoral Social Dialogue is organized within your trade union (multiple answers possible)**

- Newsletter
- Dedicated website
- Internal meetings
- No specific information is provided

Other (please specify)

**\*16. How would you assess the usefulness of the European Sectoral Social Dialogue?**

not useful	fairly useful	useful	very useful
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**\*17. In the last 2 years, this level of usefulness of the European social dialogue can be considered as**

- Deteriorating
- Stable
- Improving



**\*18. Below are some types of actions that have been undertaken within the European Sectoral Social dialogue in the education sector. Please rate their usefulness for your trade union**

	not useful	fairly useful	useful	very useful
Joint texts (e.g. recommendations, opinions, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Providing training	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Publishing thematic studies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identification and dissemination of good practices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation of conferences, seminars & round table meetings	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Working group on "Quality in education"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Working group on "Demographic challenges"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Working group on "Higher education and research"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liaising with European Commission	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joint initiatives with European employers' association (EFEE)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Other (please specify)				

**19. Did you rate one (or more) of the above actions as "very useful" or "not useful"?**

- Yes
- No



**\*21. In the coming years, which actions do you expect within the European Sectoral Social Dialogue to support and/or complement your own?**

	not expected	fairly expected	expected	very expected
Organisation of seminars or conferences to exchange experiences and practices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
General training on European Social Dialogue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Thematic brochures and guidelines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training on specific skills (e.g. Health & Safety, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication tools (e.g. blog, social media, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joint texts (e.g. recommendations, opinions, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lobbying, advocacy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Other (please specify)



**\*22. In the coming years, which topics do you expect to be addressed upon within the European Sectoral Social Dialogue? Please rank the following topics from most important to less by dragging & dropping the items (you may also attribute a number to each item - with 1 being the most important; and 16 the less) .**

<input type="text"/>	Employment
<input type="text"/>	Remuneration and social protection
<input type="text"/>	Retirement
<input type="text"/>	Job security
<input type="text"/>	Impact of the economic crisis
<input type="text"/>	Recruitment and retention
<input type="text"/>	Job mobility
<input type="text"/>	Professional development and training
<input type="text"/>	Content of educational programs
<input type="text"/>	Quality of education
<input type="text"/>	Psychosocial risks at work (stress, violence and harassment)
<input type="text"/>	Equal opportunities
<input type="text"/>	Work-life balance
<input type="text"/>	Working hours
<input type="text"/>	Workers' participation and representation
<input type="text"/>	Public/private development in education

**23. Do you have other suggestions and/or ideas for the ETUCE to improve the European Sectoral Social dialogue?**



## ETUCE



Evropski sindikalni odbor za izobraževanje (ETUCE) je socialni partner učiteljev na evropski ravni in zagovornik interesov učiteljev pri Evropski komisiji. ETUCE je bil ustanovljen leta 1977. Zastopa 129 sindikatov v 45 državah (11 milijonov članov po vsej Evropi).

ETUCE je sestavljen iz nacionalnih sindikatov učiteljev in drugih zaposlenih v splošnem izobraževanju – predšolska vzgoja, osnovnošolsko izobraževanje, srednješolsko izobraževanje, poklicno izobraževanje in usposabljanje ter visokošolsko izobraževanje in raziskava. ETUCE predstavlja tudi Evropsko federacijo sindikatov Evropske konfederacije sindikatov (ETUC).

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

## SECAFI

SECAFI je del francoske skupine *Groupe Alpha*. Podjetje je specializirano za industrijske odnose, socialno-ekonomske in strateške analize, organizacijske preglede, varnost in zdravje pri delu ter delovne pogoje. Ustanovljeno je bilo leta 1983 in socialnim partnerjem ponuja strokovno znanje, usposabljanje ter svetovanje. Cilj podjetja SECAFI je iskanje novega ravnovesja znotraj podjetij z zagotavljanjem vseh možnih tehničnih sposobnosti za obogatitev socialnega dialoga.

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



PREVOD GRAFOV:

Graf 1 – Katere izobraževalne stopnje pokriva vaš sindikat? (vprašalnik za članske organizacije)  
predšolska      osnovnošolska      srednješolska (splošna)      srednješolska (poklicna in strokovna)      visokošolska

Graf 2 – Kako bi razdelili organizacijo izobraževalnega sektorja v vaši državi? (vprašalnik za delegate)  
javni sektor      zasebni sektor      neprofitni

Graf 3 – Glavno raven socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju v vaši državi predstavlja ... (vprašalnik za delegate)  
nacionalna raven  
regionalna raven  
lokalna raven

Graf 4 – Kako bi označili obseg dejavnosti vašega sindikata v izobraževalnem sektorju? (vprašalnik za članske organizacije)  
nacionalna raven      regionalna raven      lokalna raven      sektorska raven

Graf 5 – Katero vrsto delavcev v izobraževalnem sektorju pokriva vaš sindikat? (vprašalnik za članske organizacije)  
obe vrsti 53 %      učiteljsko osebje 45 %  
administrativno in tehnično osebje 2 %

Graf 6 – Socialni dialog v izobraževalnem sektorju v vaši državi se izvaja v skladu z ... (vprašalnik za delegate)  
tristransko strukturo 48 %      dvostransko strukturo 52 %

Graf 7 – Prosimo, navedite stopnjo pomembnosti sodelovanja vašega sindikata z naslednjimi zainteresiranimi stranmi v izobraževalnem sektorju (vprašalnik za članske organizacije)  
civilna družba  
združenja študentov  
združenja staršev  
oblasti  
združenja delodajalcev

Graf 8 – Vključenost in zastopanost delavcev je organizirana s pomočjo ... (vprašalnik za delegate)  
sindikatom  
izvoljenih svetov (npr. svet delavcev in odbori za zdravje in varnost)  
kombinacije obeh

Graf 9 – Kako bi ocenili stopnjo pomembnosti vloge sindikatov pri organizaciji socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju? (vprašalnik za delegate)  
zelo visoka 32 %      nizka 16 %      zmerna 20 %      visoka 32 %

Graf 10 – V zadnjih dveh letih se lahko stopnja integracije oceni kot ... (vprašalnik za članske organizacije)  
stabilna 49 %      izboljšuje se 17 %      slabša se 34 %

Graf 11 – Kako bi ocenili stopnjo sodelovanja med sindikati in organizacijami delodajalcev, ki so vključeni v socialni dialog o izobraževanju? (vprašalnik za delegate)  
visoka 20 %      zelo visoka 12 %      nizka 8 %      zmerna 60 %

Graf 12 – Prosimo, označite stopnjo pomembnosti uporabe naslednjih orodij sindikalne dejavnosti v izobraževalnem sektorju za vaš sindikat (vprašalnik za članske organizacije)  
zagovarjanje in organiziranje kampanj  
stavke  
lobiranje  
usposabljanje  
dialog o trgu dela  
obveščanje, vključevanje in svetovanje delavcev  
kolektivna pogajanja

Graf 13 – Kolektivni sporazumi v izobraževalnem sektorju pokrivajo ... (vprašalnik za delegate)  
sindikalizirane delavce  
vse delavce (sindikalizirane in nesindikalizirane)  
kolektivne pogodbe ne obstajajo



Graf 14 – Kako bi ocenili stopnjo sodelovanja med sindikati, udeleženi v socialni dialog o izobraževanju? (vprašalnik za delegate)

visoka 32 %  
 zelo visoka 24 %  
 nizka 20 %  
 zmerna 24 %

Graf 15 – Ali vaš sindikat sodeluje pri ...? (vprašalnik za članske organizacije)

nadnacionalnih pobudah?	zelo pogosto
medsektorskih pobudah?	pogosto
	včasih
	nikoli

Graf 16 – Prosimo, označite, kako je organizirana razširitev informacij o evropskem sektorskem socialnem dialogu znotraj vašega sindikata (vprašalnik za članske organizacije)

glasilo	namenska spletna stran	interni sestanki	specifične informacije niso zagotovljene
---------	------------------------	------------------	--

Graf 17 – Kako bi ocenili stopnjo znanja vašega sindikata o evropskem socialnem dialogu v izobraževalnem sektorju? (vprašalnik za delegate)

visoka 24 %	zelo visoka 0 %	nizka 20 %	zmerna 56 %
-------------	-----------------	------------	-------------

Graf 18 – V zadnjih dveh letih se stopnja znanja o evropskem socialnem dialogu ... (vprašalnik za delegate)

izboljšuje 61 %	slabša 7 %	je stabilna 32 %
-----------------	------------	------------------

Graf 19 – Kako bi ocenili stopnjo znanja vašega sindikata o evropskem sektorskem socialnem dialogu? (vprašalnik za članske organizacije)

dobro 38 %	zelo dobro 6 %	ne tako dobro 24 %	dokaj dobro 32 %
------------	----------------	--------------------	------------------

Graf 20 – V zadnjih dveh letih se stopnja znanja o evropskem socialnem dialogu ... (vprašalnik za članske organizacije)

izboljšuje 38 %	slabša 11 %	je stabilna 51 %
-----------------	-------------	------------------

Graf 21 – Kako bi ocenili stopnjo uporabnosti evropskega socialnega dialoga v izobraževalnem sektorju, kot jo dojema vaš sindikat? (vprašalnik za delegate)

visoka 20 %	zelo visoka 4 %	nizka 20 %	zmerna 56 %
-------------	-----------------	------------	-------------

Graf 22 – Po ocenah vašega sindikata se v zadnjih dveh letih stopnja uporabnosti evropskega socialnega dialoga... (vprašalnik za delegate)

izboljšuje 43 %	slabša 11 %	je stabilna 46 %
-----------------	-------------	------------------

Graf 23 – Kako bi ocenili uporabnost evropskega sektorskega socialnega dialoga? (vprašalnik za članske organizacije)

zelo uporaben 26 %	ni uporaben 4 %	dokaj uporaben 19 %	uporaben 51 %
--------------------	-----------------	---------------------	---------------

Graf 24 – V zadnjih dveh letih se stopnja uporabnosti evropskega socialnega dialoga ... (vprašalnik za članske organizacije)

izboljšuje 32 %	slabša 13 %	je stabilna 55 %
-----------------	-------------	------------------

Graf 25 – Kako bi ocenili stopnjo interakcije med nacionalnim in evropskim socialnim dialogom v izobraževalnem sektorju? (vprašalnik za delegate)

zmerna 36 %	visoka 12 %	zelo visoka 0 %	nizka 52 %
-------------	-------------	-----------------	------------

Graf 26 – V zadnjih dveh letih se stopnja interakcije med nacionalnim in evropskim socialnim dialogom ... (vprašalnik za delegate)

izboljšuje 36 %	slabša 11 %	je stabilna 53 %
-----------------	-------------	------------------

Grafa 27 in 28 – Prosimo, ocenite stopnjo uporabnosti izvedenih ukrepov v evropskem sektorskem socialnem dialogu za izobraževalni sektor v vaši državi (vprašalnik za delegate)

27)

skupni projekti ETUCE/EFFE	niso uporabni
sestanki delovnih skupin	dokaj uporabni
plenarni skupinski sestanki	uporabni
	zelo uporabni

28) Srednja ocena stopnje uporabnosti

skupni projekti ETUCE/EFFE
sestanki delovnih skupin
plenarni skupinski sestanki

Graf 29 – Prosimo, ocenite stopnjo uporabnosti ukrepov, ki so bili izvedeni znotraj evropskega sektorskega socialnega dialoga za vaš sindikat (vprašalnik za članske organizacije)

skupne iniciative z Evropskim združenjem delodajalcev (EFEE)
povezovanje z Evropsko komisijo
delovna skupina na temo visokošolskega izobraževanja in raziskav
delovna skupina na temo kakovosti v izobraževanju
organizacija konferenc, seminarjev in omizij



*opredelitev in razširjanje dobrih praks  
objava tematskih študij  
omogočanje usposabljanja  
skupna besedila (npr. priporočila, mnenja ...)*

*Graf 30 – Katere ukrepe pričakujete, da bodo v naslednjih letih podprli in/ali dopolnili vaše lastne ukrepe v okviru evropskega sektorskega socialnega dialoga? (vprašalnik za članske organizacije)*

*lobiranje in zagovarjanje  
skupna besedila (npr. priporočila, mnenja ...)  
komunikacijska orodja (npr. blog, družbeni mediji ...)  
usposabljanje na področju specifičnih spretnosti (npr. zdravje, varnost itd.)  
tematske brošure in smernice  
splošno usposabljanje na področju evropskega socialnega dialoga  
organizacija seminarjev ali konferenc za izmenjavo izkušenj in praks*

