

# SODELOVANJE DELODAJALCEV IN DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV PRI NAČRTOVANJU IN IZVAJANJU IZOBRAŽEVANJA V PODJETJIH

Valentina Franca\*

UDK: 37:331.105.2-057.15: 331.105.2-057.16

**Povzetek:** Prispevek se osredotoča na vprašanje, ali in kako bi lahko s kolektivnimi pogodbami in drugimi dogovori med delavskimi predstavniki in delodajalci nadgradili zakonsko ureditev o izobraževanju delavcev tako z vidika napotitve delavca kakor z vidika izobraževanja v lastnem interesu. Analiza kaže na neizkoriščene možnosti tovrstnega dogovarjanja, zlasti na področju (strateškega) načrtovanja izobraževanja ter skupnih pristopih za zagotavljanje sredstev za te namene.

**Ključne besede:** izobraževanje delavcev, kolektivne pogodbe, participativni dogovor, sindikati, izobraževanje odraslih

## **PARTICIPATION OF EMPLOYERS AND EMPLOYEE REPRESENTATIVES IN PLANNING AND IMPLEMENTING EDUCATION WITHIN COMPANIES**

**Abstract:** The article focuses on whether and how collective and other agreements made between employee representatives and employers can be used to upgrade the legal regulation concerning employee education, both as regards employee referral as well as training on own initiative. The analysis shows unexploited possibilities of such arrangements, particularly in (strategic) education planning and joint approaches to the provision of funds for these purposes.

**Key words:** Employee education, collective agreements, participatory arrangement, trade unions, adult education

\* Valentina Franca, doktorica znanosti, izredna profesorica, Fakulteta za management Univerze na Primorskem  
valentina.franca@fm-kp.si  
Valentina Franca, PhD, Associate Professor, Faculty of Management, University of Primorska

## 1. UVOD

Skorajda odveč je ponavljati, zakaj je pomembno izobraževanje<sup>1</sup> delavcev oziroma celotne družbe nasploh. Da je to izrednega pomena tako za posameznika kot za podjetje, v katerem je posamezni delavec zaposlen, je več kot znano dejstvo. Tudi zakonodajalci so to že dolgo nazaj spoznali, zato najdemo določbe o izobraževanju delavcev praktično v vseh evropskih delovno pravnih ureditvah. Vendar kljub temu se zdi, vsaj če se ustavimo pri slovenskih razmerah, da smo pri izobraževanju delavcev v začaranem krogu. S strani delodajalcev se namreč velikokrat sliši, da je izobraževanje delavcev sicer pomembno in potrebno, vendar je to (prevelik) strošek. Ker pa v trenutnih gospodarskih razmerah prevladuje težnja po zniževanju stroškov, je izobraževanja delavcev pogosto na udaru. Na drugi strani pa je treba pogledati tudi pripravljenost, željo ter motivacijo delavcev samih za pridobivanje novih znanj. Starejši in nižje izobraženi delavci, ki bi običajno najbolj potrebovali nova znanja, so najmanj zavzeti za izobraževanje, kajti po podatkih SURS-a iz leta 2007<sup>2</sup> idejo o vseživljenjskem učenju uresničujejo predvsem mlajši, višje in visoko izobraženi Slovenci. Kar 60 % odraslih v starosti 25 - 64 let se ni izobraževalo; v nobeno obliko izobraževanja ni bilo vključenih kar tri četrtine brezposelnih žensk in več kot 80 % brezposelnih moških. Primerjava s sodobnejšimi podatki iz leta 2011<sup>3</sup> kaže nadaljevanje tega trenda, saj se ugotavlja zmanjšanje števila odraslih, ki so vključeni v izobraževanje. V formalne oblike izobraževanja in usposabljanja je bilo vključenih 2,4 % odraslih v starosti 25 - 64 let; najštevilčnejši so bili v starostnem razredu 25 - 34 let, najmanj pa v starostnem razredu 50 - 64 let. V starostni skupini 25 - 64 let se je izobraževala dobra tretjina odraslih; nekoliko več so se izobraževale ženske kot moški: nobene izobraževalne aktivnosti pa se ni udeležilo slabi dve tretjini odraslih v starostni skupini 25 - 64 let.<sup>4</sup> Na podlagi tako pridobljenih podatkov

<sup>1</sup> Izobraževanje avtorji različno opredeljujejo. V splošnem je izobraževanje dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikov znanj, spodobnosti in navad, ki mu omogočajo vključitev v družbo, delo in v družbeno življenje ter oblikovanje pogleda na svet (Jereb 1998, 177 - 178). Izhajajoč iz te opredelitve v tem prispevku s pojmom izobraževanje razumemo izobraževanje v najširšem pomenu besede; torej kot pridobivanje vsakega novega znanja, razvijanje vrednot in inteligence, ki se uporabi na vseh področjih življenja (Treven 1998, 197), ne glede na njegovo vsebino, obliko izvedbe ter (ne)formalno vključenost.

<sup>2</sup> SURS 2010.

<sup>3</sup> SURS 2012 in 2013.

<sup>4</sup> Hitra primerjava z nekaterimi evropskimi državami pokaže, da je stopnja vključenosti odraslih v kakršno koli izobraževanje bistveno višja, na primer na Švedskem 70 %, Finskem 55 % in v Nemčiji 45.5 % in podobno (SURS 2013).

SURS ugotavlja, da *zanimanje za izobraževanje s starostjo pada*, kajti v starostni skupini 25 – 34 let se je izobraževala slaba polovica odraslih, v starostnem obdobju med 50-tim in 64-tim letom pa le dobra četrtina. Poleg starosti na vključevanje v izobraževanje vpliva tudi dosežena izobrazba, saj se *višje in visoko izobraženi bolj vključujejo v izobraževanje* kot manj izobraženi, najmanj pa tisti, ki imajo zaključeno osnovno šolo ali manj. Zakaj se ne izobražujejo, dve tretjini odraslih, starejših od 34 let, navaja, da *izobraževanja ne potrebujejo*. Pogosto so kot razlog za ne-izobraževanje navedli, da *izobraževanja za delo, ki ga opravljajo, ne potrebujejo*. Starejši so navajali kot razlog ne vključitve *starost in zdravstveno stanje*, mlajši pa *družinske obveznosti*.

Ob takšnih podatkih se pojavlja vprašanje, kaj bi bilo mogoče storiti za izboljšanje tega stanja, pri čemer se v tem prispevku *osredotočamo na vlogo delavskih predstavnikov* oziroma kako lahko ti s sodelovanjem z delodajalci pripomorejo k večji pripravljenosti in izvedbi izobraževanja v podjetjih. Nekatere evropske države (na primer Velika Britanija, Finska, Nemčija in podobno) že poznajo prakso sodelovanja delavskih predstavnikov pri izobraževanju delavcev.<sup>5</sup> Ponekod so tudi pravno urejene pravice in obveznosti do izobraževanja s sodelovanjem z delavskimi predstavniki ter način sodelovanja z izobraževalnimi institucijami in tudi samo financiranje izobraževanja.<sup>6</sup> Upoštevajoč slovenske razmere je v središču tega prispevka vprašanje, *kako bi bilo mogoče z dvostranskimi avtonomnimi pravnimi viri (zlasti kolektivnimi pogodbami) nadgraditi in izboljšati uresničevanje izobraževanja delavcev, ki so napoteni na izobraževanje s strani delodajalca, in tistih, ki se izobražujejo v lastnem interesu*. Namen prispevka je tako preučiti, kakšne so možnosti za dvostranske avtonomne dogovore o vsebinah izobraževanja v panožnih in podjetniških kolektivnih pogodbah ter v drugih dogovorih med delavskimi predstavniki in delodajalci v podjetju.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Ob tem velja kot dobre tuje prakse na področju izobraževanja omeniti, da izobraževanje ni vedno in nujno vezano zgolj in samo na pridobivanje strokovne izobrazbe, ki je v neposredni povezavi s področjem dela, ampak tudi na splošnejša znanja, ki večajo zaposljivost delavca, na primer finančna pismenost, sporočanje, komunikacija in podobno, o katerih bi kazalo razmisliti tudi pri nas.

<sup>6</sup> Mirčeva in drugi 2010; Kump in Jelenc Krašovec 2009; Franca in Filipov 2009.

<sup>7</sup> Možnosti in sposobnosti sodelovanja delavca z delodajalcem glede pravic iz delovnih razmerij je mogoče preučevati tudi na individualni ravni (več v na primer Votinius 2012) kot obliko individualne participacije delavca, vendar se v tem prispevku osredotočamo na sodelovanje v okviru kolektivnih delovnih razmerij.

V prispevku se *omejujemo* zgolj na pravno ureditev kot enega od vidikov izobraževanja delavcev. Pri uresničevanju cilja izboljšanja izobraževanja delavcev v podjetjih je treba upoštevati še vrsto drugih dejavnikov, kot so motivacijski, kadrovski, managerski, davčno – finančni in podobno, ki vsak s svoje strani vplivajo na pogoje in uresničevanje izobraževanja delavcev. Ne glede na to je pravna ureditev izobraževanja zaposlenih izrednega pomena, saj predstavlja osnovo, iz katere tako delodajalci kot delavci oziroma njihovi predstavniki oblikujejo strateško usmeritev ter dejansko uresničujejo izobraževanje delavcev. Pri analizi se omejujemo na ureditev v zasebnem sektorju.

Prispevek začenjamo z osnovno predstavitvijo zakonske ureditve in krajšim pregledom sodne prakse, kjer so predmet spora vprašanja povezana z izobraževanjem delavcev. Osrednji del prispevka je predstavljen v tretji točki, kjer so prikazane možnosti urejanja vsebin izobraževanja delavcev v dvostranskih avtonomnih pravnih virih. V zadnji točki podajamo sklepne ugotovitve.

## 2. ZAKONSKA UREDITEV IZOBRAŽEVANJA DELAVCEV

Izobraževanje oziroma izobrazba je pomembna vrednota v sodobni družbi in sodi med univerzalne človekove pravice in svoboščine. To potrjuje tudi Ustava RS,<sup>8</sup> saj v 57. členu med drugim zavezuje državo, da *ustvarja možnosti* za pridobivanje ustrezne izobrazbe. Ustavno določilo je mogoče razumeti zelo široko, saj izobrazbo lahko državljani pridobivajo celo življenje, tudi za čas, ko so zaposleni pri delodajalcu. Podobno usmeritev oziroma ureditev zasledimo tudi v mednarodni zakonodaji, zlasti v Splošni deklaraciji človekovih pravic (26. člen, Organizacija združenih narodov), Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (6. člen, Organizacija združenih narodov), Listini Evropske unije o temeljnih pravicah (14. člen, Evropska unija)<sup>9</sup> ter Evropski socialni listini (10. člen, Svet Evrope).<sup>10</sup>

Izobraževanje v delovnem razmerju je v slovenski pravni ureditvi urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR).<sup>11</sup> Ker se v tem prispevku omejujemo na zasebni sektor, v nadaljevanju predstavljamo osnovne značilnosti zakonske ureditve,

<sup>8</sup> Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13.

<sup>9</sup> Uradni list EU, št. C 83/391.

<sup>10</sup> Uradni list RS, št. 24/99.

<sup>11</sup> Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09, 40/12, 21/13, 78/13.

ki predstavlja podlago za nadaljnjo dvostransko avtonomno urejanje med delavskimi predstavniki in delodajalci, ter nekaj zaključkov, oblikovanih na podlagi slovenske sodne prakse.

## 2.1. Izobraževanje v interesu delodajalca in delavca

ZDR ureja izobraževanje delavcev v 170. in 171. členu. V 170. členu sta določeni *pravica in dolžnost delavca do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja* v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. Na drugi strani pa je določena *obveznost delodajalca*, da se zagotovi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Delodajalec ima tako pravico napotiti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje; delavec pa ima pravico, da sam kandidira. Če delavca napoti delodajalec, je slednji dolžan tudi poravnati vse stroške oziroma ima delavec pravico do povračila stroškov, kot so stroški za prehrano, šolnino/kotizacijo, za prevoz do kraja izobraževanja in podobno. ZDR določa tudi možnost, da se bodisi s *kolektivno pogodbo* bodisi s *pogodbo o izobraževanju* določijo trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem.

Pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja je določena v 171. členu ZDR. Ta določa, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave ali opravljanja izpitov, če se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja ali v interesu delodajalca (v skladu s 170. členom) ali v lastnem interesu. Po ZDR je tako določena minimalna odsotnost ob dnevih, ko delavec prvič opravlja izpite, če pravica do odsotnosti ni podrobneje določena s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali s posebno pogodbo o izobraževanju. Odsotnost je v skladu s tretjim odstavkom 171. člena plačana, če gre za izobraževanje v interesu delodajalca oziroma če je delavca na izobraževanje napotil delodajalec. Če pa je odsotnost zaradi izobraževanja v interesu delavca, je plačana samo, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali s posebno pogodbo o izobraževanju.

ZDR omenja izobraževanje še pri institutu čakanja na delo v tretjem odstavku 138. člena, ki določa, da se je delavec dolžan izobraževati v skladu s 170. čle-

nom ZDR v času čakanja na delo (začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga). V tem primeru ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s 130. členom ZDR (povračilo stroškov za prehrano, za prevoz in drugih stroškov).

V ostali delovnopravni zakonodaji ne najdemo posebnih določb, ki bi (ne)posredno urejale izobraževanje delavcev.<sup>12</sup> Tudi v povezavi z delavskimi predstavniki ne. Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP)<sup>13</sup> in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)<sup>14</sup> ne vsebujeta določb v povezavi z izobraževanjem delavcev. Ravno tako ne vključujeta vsebin, ki bi urejale vlogo socialnih partnerjev pri izobraževanju delavcev, kar pa ne pomeni, da se delavski predstavniki ne morejo vključevati v procese načrtovanja in samega izobraževanja delavcev.

## 2.2. Sodna praksa

Predmet sporov s področja izobraževanja delavcev so večinoma (ne)izpolnjevanje obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, sklenjene med posameznim delavcem in delodajalcem, ter (ne)upravičenost do povračila stroškov izobraževanja. Poleg tega je mogoče zaslediti sodne odločbe pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ko je v ospredju vprašanje, ali in kdaj (v kakšnih okoliščinah) pomeni delavčeva odklonitev napotitve na izobraževanje kršitev delovnega razmerja.

<sup>12</sup> V povezavi s trgom dela izobraževanje v okviru aktivne politike zaposlovanja ureja tudi Zakon o urejanju trga dela (ZUTD, Uradni list RS, št. 80/2012, 40/2012, 21/2013, 63/2012, 100/13). Med ukrepi države na področju trga dela so v 15. členu določene vrste ukrepov na trgu delu, med katerimi sta tudi storitvi za trg dela, ki sta natančneje določeni v naslednjih členih. Tako 16. člen določa, da sta to vseživljenjska karierna orientacija in posredovanje zaposlitve. Nadalje ZUTD omenja izobraževanje kot enega izmed ukrepov aktivne politike zaposlovanja v 20. členu in v členih 30, 31 in 32.

<sup>13</sup> Uradni list RS, št. 80/2012, 40/2012, 21/2013, 63/2012, 100/13.

<sup>14</sup> Uradni list RS, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 42/07, 45/08, 23/09. ZSDU ureja izobraževanje v 63. členu, kjer določa, da imajo člani sveta delavcev pravico do 40 plačanih ur za izobraževanje, ki je potrebno za učinkovito delo sveta delavcev. V tem primeru gre za pravico članov sveta delavcev kot delavskih predstavnikov in na drugi strani obveznost delodajalca, da jim to omogoči. Ker se v prispevku osredotočamo na izobraževanje vseh delavcev (in ne zgolj delavskih predstavnikov), tega ne analiziramo podrobneje. Velja pa omeniti, da podobno obveznost do izobraževanja delavskih predstavnikov zasledimo v nekaterih kolektivnih pogodbah, in sicer za pravico do izobraževanja za sindikalne zaupnike v podjetjih.

(Ne)izpolnjevanje obveznosti delavca in/ali delodajalca glede izobraževanja delavca se presoja glede na zakonsko ureditev, veljavne kolektivne pogodbe ter morebitni medsebojni dogovor, ki je običajno pogodba o izobraževanju. Zato je v vsakem primeru posebej potrebna *individualna presoja, kakšne so obveznosti ene in druge stranke*. Spore, ki se nanašajo na (ne)izpolnitev obveznosti delavca in delodajalca, je Višje delovno in socialno sodišče obravnavalo v številnih primerih, kot so sodbe in sklepi št. Pdp 284/2009, št. Pdp 429/2008, št. Pdp 1063/2008, št. Pdp 1498/2008, št. Pdp 1549/2008, št. Pdp 557/2010, št. Pdp 573/2010, št. Pdp 598/2010, št. Pdp 646/2010, št. Pdp 807/2010, št. Pdp 1402/2010, št. Pdp 1168/2010, št. Pdp 1426/2010, št. Pdp 257/2011, št. Pdp 371/2011, št. Pdp 838/2011, št. Pdp 982/2011, št. Pdp 931/2011, št. Pdp 1000/2011, št. Pdp 222/2012, št. Pdp 130/2013, št. Pdp 425/2013, št. Pdp 571/2013 itd. Glede na predhodni dogovor se je v navedenih primerih presojala upravičenost do povrnitev vseh ali nekaterih stroškov, povezanih z izobraževanjem (na primer šolnina, kotizacija, štipendija, nadomestilo plače za čas študijskega dopusta in podobno), sklenitev delovnega razmerja (na primer po opravljenem strokovnem izpitu), posledice neizpolnitve obveznosti zaključka izobraževanja do določenega roka in podobno.

Kot eno pogostejših vprašanje se v tovrstnih sporih pojavlja, ali ima delavec pravico do napredovanja oziroma do nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto po uspešno zaključenem izobraževanju. Iz sodne prakse jasno izhaja, da če to predhodno ni dogovorjeno (na primer v pogodbi o izobraževanju), potem to ni pravica delavca (na primer sodba Vrhovnega sodišča št. VIII Ips 303/2004; sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 1083/2008). Ne glede na to je treba tudi pri predhodnih zavezah upoštevati načelo sorazmernosti glede obveznosti, ki jih ima delavec po zaključku izobraževanja, na primer, da določen čas po tem ostane zaposlen pri delodajalcu, povrnitev celotnega ali sorazmernega dela stroškov izobraževanja in podobno. Kajti prekomerne pogodbene obveznosti delavca v primeru predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu bi namreč lahko pomenile neustaven poseg v svobodo dela.<sup>15</sup> Podobno navaja tudi Vrhovno sodišče v sklepu Ips št. 320/2010, da dopustno obdobje, v katerem mora delavec ostati na delu, je treba presojati glede na stroške in dolžino izobraževanja oziroma vseh okoliščin individualnega primera.

<sup>15</sup> Kresal Šoltes in drugi 2012, 100.

Pri pravici do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja se poleg števila dni (ne)plačane odsotnosti, ki jo ima delavec na voljo, pojavlja tudi vprašanje, kdaj lahko delavec te dneve izrabljuje. Glede tega je, denimo, Višje delovno in socialno sodišče v sodbi št. Pdp 24/2012 presodilo, da se tudi študijski dopust (razen dopusta na dan, ko delavec prvič opravlja izpit, in če v kolektivni pogodbi ali pogodbi o izobraževanju ni drugače določeno) izrablja upoštevajoč potrebe delovnega procesa.

Opustitev dolžnosti izobraževanja, na katerega delavca napoti delodajalec, lahko pomeni kršitev delovnih obveznosti, ki lahko vodi tudi v odpoved pogodbe o zaposlitvi. Denimo, odsotnost delavca na izobraževanju je bil v primeru, obravnavanem v sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 445/2006, eden izmed razlogov za izredno odpoved delavcu; podobno odločitev zasledimo tudi v drugem primeru, to je sodbi Vrhovnega sodišča št. Ips 125/2012. Neudeležba na izobraževanju lahko vodi tudi v redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga (sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča št. Pdp 1020/2013).

### 3. MOŽNOSTI DVOSTRANSKEGA AVTONOMNEGA UREJANJA

Možnosti dvostranskega avtonomnega urejanja glede izobraževanja delavcev med delavskimi predstavniki in delodajalci v prispevku preučujemo z vidika panožnih kolektivnih pogodb (raven dejavnosti) ter na ravni podjetij tako z vidika sklepanja podjetniških kolektivnih pogodb kot drugih dogovorov med delodajalcem in delavskimi predstavniki. Na ravni podjetij je mogoče tovrstna vprašanja urejati tudi s splošnimi akti delodajalca (10. člen ZDR), vendar ker gre za enostransko avtonomno urejanje, to ni predmet nadaljnje analize tega prispevka, saj se osredotočamo na sodelovanje med delodajalci in delavskimi predstavniki.

#### 3.1. Panožne kolektivne pogodbe

Izobraževanje delavcev je, kot izhaja iz pravne ureditve, pravica in dolžnost delavcev. Označimo ga lahko tudi kot enega pomembnejših delovnih pogojev, zato je brez dvoma to predmet urejanja oziroma natančnejše določitve ter nadgraditve v kolektivnih pogodbah. Pri tem velja omeniti, da se lahko glede izobraževanja delavcev v kolektivnih pogodbah določijo samo pravice, ki so za delavce ugodnej-



še, kot jih določa ZDR, kajti teh vsebin na podlagi drugega in tretjega odstavka 9. člena ZDR ni mogoče urediti drugače, to je manj ugodno.

Kaj in kako bi lahko panožne kolektivne pogodbe naredile »korak naprej« v tej smeri, je nakazala že raziskava o možnostih implementacije vsebin sporazumov evropskih socialnih partnerjev.<sup>16</sup> V okviru raziskave je bil preučevan tudi *Okvir ukrepov za vseživljenjski razvoj kompetenc in kvalifikacij* z vidika vsebin za kolektivna pogajanja.<sup>17</sup> Na podlagi te nedavne raziskave je mogoče zaključiti, da je v splošnem še veliko možnosti za implementacijo različnih delovno pravnih vsebin v panožne kolektivne pogodbe, kar zajema tudi izobraževanje delavcev. Tako na področju izobraževanja delavcev izhaja ugotovitev, da se analizirane panožne kolektivne pogodbe v svojih členih bolj ali manj omejujejo na primere, ko se delavci izobražujejo *v interesu delodajalca* ter v manjši meri na primere, ko delavci to počnejo v lastnem interesu. Kot dodatna šibka točka iz navedene raziskave izhaja ugotovitev, da se analizirane panožne kolektivne pogodbe večinoma držijo zakonskega okvirja, ga zgolj »prepišejo« in *tako ne izkoristijo možnosti nadgraditve* delovnih razmerij na tem področju, kar je ena od pglavitnih nalog avtonomnih pravnih virov, zlasti kolektivnih pogodb.<sup>18</sup>

Zagotovo je pomembno, da panožne kolektivne pogodbe določajo, pod kakšnimi pogoji in v kakšni višini so delavci upravičeni do povračila stroškov v primeru napotitve na izobraževanje s strani delodajalca ter koliko (ne)plačanih dni odsotnosti jim pripada. Vendar to zdaleč ni dovolj. Napredek bi bil predvsem v *vklučitvi še drugih vsebin*, vsaj v obliki smernic in priporočil glede *načrtovanja* izobraževanja v podjetjih in/ali določitve postopka za oblikovanje načrta tovrstnih aktivnosti na ravni podjetij bodisi za posameznega delavca bodisi za skupino delavcev, na primer oblikovanje predlogov s strani delavskih predstavnikov, obveznost delodajalca, da se do teh predlogov opredeli, skupno posvetovanje in podobno. To bi lahko vključevalo vse *od strateškega vidika izobraževanja do praktične izvedbe* (na primer notranji – zunanji izvajalci, sodelovanje z izobraževalnimi institucijami, ostalimi socialnimi partnerji in podobno). Z vključitvijo tovrstnih vsebin v panožne kolektivne pogodbe se sproži postopek – vsaj na začetku – pogovora s socialnimi partnerji, ki ima lahko številne pozitivne učinke. Postaviti bi si bilo treba skupen cilj na področju izobraževanja delavcev, denimo, kako doseči ustrezno raven znanja in usposobljenosti za bodoče poslovne

<sup>16</sup> Kresal Šoltes in drugi 2013.

<sup>17</sup> Franca v Kresal Šoltes in drugi 2013, 75 – 92.

<sup>18</sup> Kresal Šoltes 2011, 29 – 58.

načrte podjetja in/ali celotne panoge, časovni vidik izvedbe za doseg cilja in podobno. Panožna raven dogovarjanja ima lahko tudi širše učinke, saj združuje več različnih delodajalcev in sindikatov; lahko bi denimo v sklopu izobraževalnih aktivnosti naredili korak naprej tudi za promocijo posameznih poklicev, zlasti tistih, ki se v zadnjih letih srečujejo z nekoliko nižjim ugledom in manjšim vpisom v formalno izobraževanje.<sup>19</sup>

Drugo poglavje je ureditev položaja delavca, ki se *izobražuje v lastnem interesu*. Večinoma se panožne kolektivne pogodbe omejujejo na pravico delavca, ki se izobražuje v lastnem interesu, na določene dneve (ne)plačane odsotnosti. Zagotovo je mogoče pritrditi argumentu, da vsako izobraževanje delavca v lastnem interesu ni nujno tudi v interesu delodajalca, vendar v vsakem primeru lahko doprinese delavcu nova znanja, veščine, boljšo usposobljenost, razgledanost in podobno. Zato bi kazalo poiskati *primeren mehanizem, ki bi pripomogel poiskati pot do skupnega interesa*, to je do skupnega dogovora, da bo delavec lahko izpolnil svoj cilj do uspešnega izobraževanja in da bo hkrati delodajalec imel od tega tudi določene koristi. Nedvomno je namreč, da je izobražen in usposobljen delavec več kot v interesu dobrega delodajalca. Na panožni ravni bi bilo smiselno oblikovati *vsaj smernice*, kako bi se lahko na podjetniški ravni dogovorili bodisi v podjetniških kolektivnih pogodbah bodisi v pogodbah o izobraževanju o načinu ureditve položaja ter posledično pravic ter obveznosti tako delavca kot delodajalca v primeru izobraževanja v lastnem interesu. To lahko zajema od števila (ne)plačanih dni odsotnosti za namene izobraževanja, možnosti prilagoditve delovnega časa v času izobraževanja, večje možnosti pri izbiri koriščenja letnega dopusta, možnost (skupnega) nakupa študijske literature in podobno.

V nekaterih panožnih kolektivnih pogodbah je mogoče zaslediti *izobraževanje* (običajno po lastni izbiri) *kot nagrado* za delovno in/ali posebno uspešnost delavca. Večinoma je – kljub temu, da je to opredeljeno kot nagrada – navedeno, da je končna odločitev v diskreciji delodajalca. Izobraževanje se torej v nekaterih primerih priznava kot ena od možnih nagrad, vendar ali jo bo delavec naposled dobil – kljub doseženim ali preseženim rezultatom – je odvisno od presoje delodajalca. Kot pozitivno prakso je zagotovo mogoče označiti to, da se dodatno izobraževanje (ne tisto, ki je nujno potrebno za delovni proces) vrednoti kot nagrado, vendar lahko možnost diskrecije delodajalca o končni odločitvi odvrne delavce od dodatnega napora ali pa nanje vsaj ne deluje preveč motivacijsko.

---

<sup>19</sup> Več o tem v Franca in drugi 2012.

Ne glede na vse pozitivne učinke izobraževanja delavcev ima le-to svojo ekonomsko ceno, ki jo po trenutni zakonodaji plačuje delodajalec, če sam napoti delavce na izobraževanje. Pri izobraževanju v lastnem interesu je to strošek delavca, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače. Morda ne bi bil odveč razmislek o *skupni zavezi in aktivnostih delavskih predstavnikov in delodajalcev pri zagotavljanju sredstev za te namene*.<sup>20</sup> Kajti izobraževanje bi moralo biti v skupnem interesu tako delavcev kot delodajalcev. Na ravni panožnih kolektivnih pogodb bi kazalo dogovoriti vsaj minimalne smernice za izvedbo tovrstnih aktivnosti bodisi na panožni bodisi na podjetniški ravni. Na panožni bi lahko bilo to povezano tudi z doseganjem širših ciljev, na primer kot že omenjeno promocijo poklica, na podjetniški pa razumljivo prilagojeno poslovni usmeritvi podjetja.

Skleniti je torej mogoče, da bi lahko na panožni ravni naredili korak naprej v kolektivnih pogodbah vsaj z določitvijo *smernic ureditve izobraževanja delavcev v podjetjih*, ki bi presegale dogovor o konkretni povrnitvi stroškov izobraževanja in (ne)plačani odsotnosti delavca. Več pozornosti bi bilo treba posvetiti *načrtovanju izobraževanja*, upoštevajoč tako panožni razvoj kot potrebe delavcev, *strateškemu vidiku ter skupnim prizadevanjem za zagotavljanje sredstev*. Pri tem ne bi smeli izvzeti tudi izobraževanja delavcev v lastnem interesu.

### 3.2. Podjetniške kolektivne pogodbe in drugi dogovori pri delodajalcu

Podjetniške kolektivne pogodbe se sklepajo na ravni posameznega podjetja med sindikatom pri delodajalcu kot predstavnikom delavcev podjetja in posameznim delodajalcem. Namen podjetniških kolektivnih pogodb je predvsem dogovoriti delovne pogoje v posameznem podjetju, upoštevajoč tako zakonodajo kot razmere in poslovne interese podjetja. To velja tudi za področje izobraževanja, kar pomeni, da podjetniške kolektivne pogodbe predstavljajo možnost dogovora oziroma konkretizacijo smernic, dogovorjenih na panožni ravni. Podjetniške kolektivne pogodbe imajo še bolj kot panožne kolektivne pogodbe neposreden vpliv na pogodbe o izobraževanju, ki jih sklene delodajalec z delavci, ki so napoteni

<sup>20</sup> To ne pomeni nujno finančne soudeležbe s strani sindikata, na primer s sredstvi, ki jih ta pridobiva s članarino, ampak za zavedanje in aktivnosti skupaj z delodajalcem pri iskanju možnosti za pridobivanje sredstev za te namene, na primer iskanje sinergij v obliki skupne izvedbe s podjetji iste panoge, prijavo na domače in tuje razpise, ustanovitev fundacije na podlagi določb ZUTD in podobno.

na izobraževanje ali se izobražujejo v lastnem interesu. Zato je njihova vsebina izjemno pomembna za vse nadaljnje individualne dogovore. Še toliko bolj so pomembne podjetniške kolektivne pogodbe, če za posamezno podjetje ne velja nobena panožna kolektivna pogodba. V tem primeru lahko podjetniška kolektivna podoba prevzame del ali v celoti vlogo panožne kolektivne pogodbe, kakor predstavljeno v točki 3.1., s tem, da vsebine prilagodi posameznemu podjetju.

Poleg podjetniških kolektivnih pogodb je mogoče pri delodajalcu skleniti tudi druge dogovore med delavskimi predstavniki in delodajalcem. V slovenskem prostoru so to zlasti participativni dogovori med svetom delavcem in delodajalcem na podlagi ZSDU. Slednji namreč v petem odstavku petega člena sicer pravi, da se s participativnim dogovorom ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami. Če obravnavamo izobraževanje delavcev v ožjem pogledu zgolj kot pravico oziroma obveznost delavca iz delovnega razmerja, potem se te vsebine ne morejo urejati v participativnem dogovoru. Vendar če obravnavamo izobraževanje delavcev v širšem smislu, kot »akcijski načrt«<sup>21</sup>, kako bodo v podjetju načrtovali izobraževanje ter pri tem vključili tudi delavske predstavnike, bi to lahko bilo dopustno. V praksi bi lahko dogovor tako s sindikatom kot s svetom delavcev (ob predpostavki, da sta v podjetju prisotna oba) z delodajalcem glede aktivnosti na področju izobraževanja delavcev še dodatno spodbudil in motiviral delavce k izobraževanju. Drugačen problem nastane, če je v podjetju prisoten samo svet delavcev. Kajti po veljavni zakonodaji oziroma natančneje na podlagi tretjega odstavka 10. člena ZDR lahko delodajalec s splošnim aktom določi pravice, ki se v skladu z ZDR urejajo v kolektivnih pogodbah, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata. Svet delavcev ima v skladu s petim odstavkom istega člena v tem primeru samo pravico do podaje *pravno nezavezujočega mnenja* k predlogu splošnega akta; v participativnem dogovoru pa teh vsebin, kakor že zgoraj navedeno, ni mogoče urejati. Ob tem se pojavlja širše vprašanje, ali je takšna ureditev (tudi za druge pravice, ne zgolj za izobraževanje delavcev) smiselna, vendar podrobnejša analiza te problematike presega namen tega prispevka.<sup>22</sup> Ne glede na to ima svet delavcev na podlagi 87. člena ZSDU

<sup>21</sup> V praksi srečamo podobne akcijske načrte, denimo, na področju preprečevanja mobinga na delovnem mestu.

<sup>22</sup> Tudi drugi avtorji, na primer Končar (2007), nakazujejo na ta problem in predlagajo različne rešitve, na primer možnost izvolitve delavskih predstavnikov za namen sklepanja podjetniških kolektivnih pogodb.

vedno možnost predlagati delodajalcu ukrepe, ki so v korist delavcev, kar izobraževanje delavcev nedvomno je.

#### 4. ZAKLJUČNE MISLI

Od tega, kakšen odnos imajo delavski predstavniki in delodajalci do izobraževanja, je odvisna končna izvedba skorajda vsakršne izobraževalne aktivnosti v podjetju. Kajti, kot je bilo v prispevku ugotovljeno, je mogoče obravnavati izobraževanje delavcev kot njihovo (minimalno) pravico in obveznost, ki jo lahko delodajalci po črki zakona izpolnijo brez dodatnih naporov. Vendar se s tem hitro izvedeni pravi učinek, ki ga lahko podjetju in družbi nasploh doprinesejo izobraženi delavci. Pri tem imajo delavski predstavniki več kot pomembno vlogo, čeprav jim jo zakonodaja formalno ne priznava tako odločno. Dejstvo je, da imajo delavski predstavniki (ob predpostavki, da so za svoje delo zavzeti in motivirani) tesnejši in bolj neposreden stik s samimi delavci, kar pomeni, da velikokrat vedo in poznajo (včasih celo bolje od samega delodajalca) tako trenutno stanje izobraženosti samih delavcev kakor tudi njihove potrebe in želje. Nadalje lahko odigrajo večjo vlogo pri motivaciji delavcev za izobraževanje, zlasti tistih, ki so za vključitev v izobraževanje manj motivirani. In nenazadnje skupni dogovori delavskih predstavnikov z delodajalci imajo večjo legitimnost in večje možnosti za uspešno izvedbo.

Kakor kažejo tako druge raziskave kot ta prispevek se zaenkrat izobraževanje delavcev vrti zlasti okrog vprašanj upravičenosti do povračila stroškov, (ne) plačanih dni odsotnosti za potrebe izobraževanja ter izpolnjevanje pogodbeno dogovorjenih obveznosti. Če želimo izboljšati izobrazbeno strukturo delavcev, je treba storiti korak naprej tudi pri pravni ureditvi tega področja. Začetna odločenost, da je izobraževanje delavcev ne samo potreba, temveč tudi vrednota podjetja oziroma celotne panoge, bi moralo svojo obliko dobiti tudi v dvostranskih avtonomnih dogovorih ter zatem v praksi. Pozitivne posledice ukvarjanja s temi vprašanji imajo lahko delavski predstavniki oziroma zlasti sindikati tudi na drugih področjih. Kajti večja vključenost delavcev v izobraževanje in s tem svojih članov je lahko ena od reakcij na padanje njihova članstva, ki je sicer problem, s katerim se soočajo tudi sindikati izven slovenskih meja,<sup>23</sup> zato skušajo

<sup>23</sup> Evropska komisija 2011 in 2013; ETUI 2013.

svoje delovanje usmeriti v strategije, ki bodo okrepile članstvo ter s tem položaj sindikatov na trgu dela.<sup>24</sup> Reševanje problema zaposljivosti in s tem zapolnitve vrzeli med obstoječim znanjem delavcev, ki je velikokrat preživeto, in trenutnimi ter zlasti bodočimi potrebami je več kot potrebno na vseh ravneh. Zato je treba *vsebinsko in pravočasno* ugotoviti, kje se tovrstne vrzeli pojavljajo oziroma se bodo pojavile ter na teh temeljih oblikovati strategijo za njihovo izpopolnjevanje, pri čemer bi bilo optimalno, da bi pri tem sodelovali tako delavski predstavniki kot delodajalci.

## LITERATURA IN VIRI

- Evropska komisija. 2011. *Industrial Relations in Europe 2010*. Luksemburg: Publication Office of the European Union.
- Evropska komisija. 2013. *Industrial Relations in Europe 2012*. Luksemburg: Publication Office of the European Union.
- ETUI. 2013. *Benchmarking Working Europe 2014*. Bruselj: ETUI.
- Franca, V. in B. Filipov. 2009. Vloga sindikatov v procesu vseživljenjskega učenja. *Industrijska demokracija* 13 (4): 14 – 16.
- Franca, V. 2010. Pomen izobraževanja in usposabljanja sindikatov za procese prestrukturiranja podjetij. *Delavci in delodajalci* 2-3 (10): 347 – 365.
- Franca, Valentina (ur.) in drugi. 2012. *Deregulacija poklicev : med javnim interesom in konkurenčnostjo*. Ljubljana: Planet GV
- Hyman, R. 2012. Trade Unions, Lisbon, and Europe 2020: From Dream to Nightmare. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 28 (1): 5 – 28.
- ILO. 2007. *The role of trade unions in workers' education: The key to trade union capacity building*. Ženeva: ILO.
- Jereb, J. 1998. Izobraževanje in usposabljanje kadrov v *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: FDV.
- Končar, Polonca. 2007. O stanju na področju kolektivnega prava. Podjetje in delo 6 – 7 (23) : 1238 – 1246.
- Kresal Šoltes, K. 2011. *Vsebina kolektivne pogodbe: pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopravnih ureditev*. Ljubljana: GV Založba.
- Kresal Šoltes, K. in drugi. 2013. *Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani in Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
- Kump, S. in S. Jelenc Krašovec. 2009. *Vseživljenjsko učenje – izobraževanje starejših odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.

<sup>24</sup> Več o tem v ILO 2007; Franca 2010; Hyman 2012.

Mirčeva, J. in drugi. 2010. *Analiza mreže izvajalcev izobraževanja odraslih z vidika možnosti zadovoljevanja potreb prednostnih ciljnih skupin*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Senčur Peček, D. in drugi. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.

SURS. 2010. *Izobraževanje odraslih (po anketi o izobraževanju odraslih), Slovenija, 2007*. [Http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-272-1001.pdf](http://www.stat.si/doc/statinf/09-si-272-1001.pdf) (10. 4. 2014).

SURS. 2012. *Anketa o izobraževanju odraslih, Slovenija, 2011*. [Http:// www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4896](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4896) (10. 4. 2014).

SURS. 2013. *Odrasli v starostni skupini 25 – 64 let, vključeni v izobraževanje, po spolu, starostnih razredih in izobrazbi, Slovenija*.

[Http:// www.stat.si/letopis/2012/06\\_12/06-33-12.htm](http://www.stat.si/letopis/2012/06_12/06-33-12.htm) (10. 4. 2014).

Treven, S. 1998. *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Vitinius, J. J. 2012. Having the right attitude: Cooperation skills and labour law. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 28 (2): 223 – 248.

Vrhovno sodišče. 2005. Sodba št. VIII Ips 303/2004 z dne 24. 05. 2005.

Vrhovno sodišče. 2012. Sklep št. Ips 320/2010 z dne 03. 04. 2012.

Vrhovno sodišče. 2012. Sodba št. Ips 125/2012 z dne 03. 12. 2012.

Višje delovno in socialno sodišče. 2007. Sodba in sklep št. Pdp 445/2006 z dne 07. 02. 2007.

Višje delovno in socialno sodišče. 2009. Sodba in sklep št. Pdp 1083/2008 z dne 04. 02. 2009.

Višje delovno in socialno sodišče. 2009. Sodba in sklep št. Pdp 1063/2008 z dne 26. 02. 2009.

Višje delovno in socialno sodišče. 2009. Sodba št. Pdp 1498/2008 z dne 14. 05. 2009.

Višje delovno in socialno sodišče. 2009. Sodba in sklep št. Pdp 1549/2008 z dne 21. 05. 2009.

Višje delovno in socialno sodišče. 2009. Sodba št. Pdp 429/2008 z dne 21. 05. 2009.

Višje delovno in socialno sodišče. 2009. Sklep št. Pdp 284/2009 z dne 24. 09. 2009.

Višje delovno in socialno sodišče. 2011. Sodba št. 1426/2010 z dne 30. 05. 2011.

Višje delovno in socialno sodišče. 2010. Sklep št. Pdp 807/2010 z dne 18. 08. 2010.

Višje delovno in socialno sodišče. 2010. Sodba št. Pdp 646/2010 z dne 30. 09. 2010.

Višje delovno in socialno sodišče. 2010. Sodba št. Pdp 573/2010 z dne 21. 10. 2010.

Višje delovno in socialno sodišče. 2010. Sodba št. Pdp 598/2010 z dne 28. 10. 2010.

Višje delovno in socialno sodišče. 2011. Sodba št. Pdp 1402/2010 z dne 03. 02. 2011.

Višje delovno in socialno sodišče. 2011. Sodba št. Pdp 1168/2010 z dne 10. 02. 2011.

Višje delovno in socialno sodišče. 2011. Sodba št. Pdp 257/2011 z dne 12. 05. 2011.

Višje delovno in socialno sodišče. 2011. Sodba št. Pdp 371/2011 z dne 26. 10. 2011.

Višje delovno in socialno sodišče. 2011. Sodba št. Pdp 838/2011 z dne 25. 11. 2011.

Višje delovno in socialno sodišče. 2011. Sodba št. Pdp 557/2010 z dne 27. 11. 2011.

Višje delovno in socialno sodišče. 2011. Sodba št. Pdp 982/2011 z dne 08. 12. 2011.

Višje delovno in socialno sodišče. 2012. Sklep št. Pdp 1000/2011 z dne 29. 03. 2012.

Višje delovno in socialno sodišče. 2012. Sodba št. Pdp 222/2012 z dne 24. 05. 2012.  
 Višje delovno in socialno sodišče. 2012. Sodba št. Pdp 24/2012 z dne 06. 06. 2012.  
 Višje delovno in socialno sodišče. 2012. Sodba št. Pdp 931/2011 z dne 06. 12. 2012.  
 Višje delovno in socialno sodišče. 2013. Sodba št. Pdp 1020/2013 z dne 29. 01. 2013.  
 Višje delovno in socialno sodišče. 2013. Sodba št. Pdp 130/2013 z dne 11. 04. 2013.  
 Višje delovno in socialno sodišče. 2013. Sodba št. Pdp 425/2013 z dne 19. 06. 2013.  
 Višje delovno in socialno sodišče. 2013. Sodba št. Pdp 571/2013 z dne 27. 06. 2013.

## PRAVNI VIRI

Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13.

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah. *Uradni list EU*, št. C 83/391.

Evropska socialna listina (ESL). *Uradni list RS*, št. 24/99.

Splošna deklaracija človekovih pravic. 1948. Organizacija združenih narodov.

[Http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja\\_politika/CP/Zbornik/splosna\\_deklaracija\\_o\\_clovekovih\\_pravicah\\_-\\_f.pdf](http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/CP/Zbornik/splosna_deklaracija_o_clovekovih_pravicah_-_f.pdf) (10. 4. 2014).

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. 1966. Organizacija združenih narodov.

[Http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja\\_politika/Mednarodni\\_pakt\\_o\\_ekonomskih\\_\\_socialnih\\_in\\_kulturnih\\_pravicah.pdf](http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Mednarodni_pakt_o_ekonomskih__socialnih_in_kulturnih_pravicah.pdf) (10. 4. 2014).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09, 40/12, 21/13, 78/13.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP). *Uradni list RS*, št. 43/06, 45/08.

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). *Uradni list RS*, št. 80/2012, 40/2012, 21/2013, 63/2012, 100/13.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS*, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 42/07, 45/08, 23/09.



# **PARTICIPATION OF EMPLOYERS AND EMPLOYEE REPRESENTATIVES IN PLANNING AND IMPLEMENTING EDUCATION WITHIN COMPANIES**

**Valentina Franca\***

## **SUMMARY**

Today, employee education goes beyond the bounds of necessity and urgency. However, practice has shown a number of obstacles that prevent the acquisition of topical and quality knowledge. The reason for this is that employers tend to see employee education as an expense, while employees, particularly the elderly and those with a low level of education, are not ready to attend additional educational activities. One possibility to improve this situation lies in joint activities of employee representatives and employers that might be given its own legal form in sectoral and company agreements made between employee representatives and the employer at company level. Namely, the legal regulation of employee education is predominantly limited to the legal status of an employee who is referred to training by the employer. This is also reflected in case law, where disputes mostly refer to the (non-)fulfilment of contractual obligations arising from employee education and therewith related (un)justified reimbursement of education costs. All this indicates that bilateral autonomous agreements made between employee representatives and employers could play a more important role in the legal status regulation of an employee who attends training either in the interest of the employer or in their own interest. The fundamental role could be played by sectoral agreements, since, for the time being, these further stipulate certain rights of the employees referred to training. However, almost nothing can be found in relation to employee education in their own interest or to joint actions in (strategic) education planning for an individual employee or a group of employees. There is also plenty of room for making agreements on

---

\* Valentina Franca, PhD, Associate Professor, Faculty of Management, University of Primorska  
valentina.franca@fm-kp.si

joint activities in the acquisition and use of funds for educational purposes, since education nevertheless comes at a certain economic price. Therefore, sectoral agreements could at least provide the guidelines for regulation of employee education within companies that would go beyond an agreement made in regard to the actual reimbursement of educational costs and (un)paid leave of absence. Furthermore, special attention should be placed on education planning, taking into account both sectoral development as well as employee needs, the strategic aspect and on joint efforts to provide funds. However, employee education at own interest should not be left out. That could provide a sound basis for the conclusion of company agreements that might put such framework into action at company level, also taking into account the company's business interests. Moreover, an agreement on joint activities (but not rights) in education could be concluded within companies having a works council, which would further encourage and motivate employees to attend training. Such activities by employee representatives can also have other positive effects, since trade union activity in the education of employees and members is often mentioned as one possible answer to the currently decreasing trade union membership.