

POMEN IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA SINDIKATOV ZA PROCES PRESTRUKTURIRANJA PODJETIJ

Valentina Franca*

UDK: 347.72:331.105.44:341.24

Povzetek: Za uspešno izveden proces prestrukturiranja podjetij je potrebna usposobljenost vseh vključenih deležnikov. Sindikati imajo pri tem pomembno vlogo ne zgolj kot varuhi delavskih pravic, temveč tudi kot aktivni nosilci in prenosniki znanja. Ustrezna usposobljenost za uspešno sodelovanje v procesu prestrukturiranja je pomembna tako za sindikalne funkcionarje kot tudi za vse člane sindikata oziroma delavca.

Ključne besede: sindikati, prestrukturiranje podjetij, usposabljanje, izobraževanje, delavci

THE IMPORTANCE OF EDUCATION AND TRAINING OF TRADE UNIONS FOR THE PROCESS OF COMPANY RESTRUCTURING

Abstract: In order for a company restructuring to be performed successfully, it is necessary that all involved stakeholders are appropriately trained. Trade unions have an important role in this process not only as an employees' ombudsman, but also as an active partner in knowledge transfer. The appropriate competence for a successful participation in the restructuring process is an important factor for trade union officials as well as trade union members and employees.

Key words: trade unions, restructuring of companies, training, education, employees

* Valentina Franca, doktorica znanosti, docentka na Fakulteti za management Univerze na Primorskem
valentina.franca@fm-kp.si
Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Management, University of Primorska, Slovenia

1. UVOD

Na vedno bolj globalizirane in zaostrene gospodarske razmere se podjetja odzivajo vedno hitreje. Velikokrat ti odzivi zajemajo tudi prestrukturiranje podjetij, kar običajno prinese veliko sprememb v podjetju. Prestrukturiranje podjetij, z željo ohranjanja dobrega ali doseganja boljšega tržnega položaja, je običajno domena vrhnjega managementa, to je posloводства. Delavci in njihovi predstavniki so v proces vključeni bodisi ker to zahtevajo pravna pravila bodisi ker je njihovo (minimalno) sodelovanje potrebno, da se proces prestrukturiranja sploh prične.¹ Optimalno bi seveda bilo, če bi bili v proces prestrukturiranja podjetij vključeni vsi deležniki podjetja, ki bi bili za to ustrezno izobraževani in usposobljeni. Tokratni prispevek se osredotoča na vlogo sindikatov kot delavskega predstavnika v procesih prestrukturiranja predvsem z vidika izobraženosti in usposobljenosti tako sindikalnih funkcionarjev kot ostalih članov sindikata oziroma delavcev.

Sindikati se v zadnjih desetletjih srečujejo z različnimi izzivi, med drugim jih pesti tudi *padanje članstva*.² Razlogi za upad so različni, na primer odhod starejše generacije v pokoj, ki je bila množično včlanjena v sindikat, nezanimanje mladih za članstvo v sindikatih, (ne)ustreznost sindikalne ponudbe oziroma njene vrednosti za (potencialne) člane in podobno. Poudariti velja, da gre večinoma za svetovni problem, s katerim se sooča večina sindikatov.³ Zato se ti skušajo na različne načine zoperstaviti takim in podobnim silnicam oziroma skušajo svoje delovanje usmeriti v iskanje strategije, ki bo okrepila članstvo ter s tem položaj sindikatov na trgu dela. Eden od načinov, ki je tudi v osredju tega prispevka, je vzpostavitev sistema vseživljenjskega učenja za člane sindikata oziroma za delavce nasploh. Ta se namreč po tujih izkušnjah, na primer britanski, kaže kot ključen pri prestrukturiranju podjetij.

Slovenska delovno pravna zakonodaja temelji na načelu, da sta izobraževanje in usposabljanje delavcev predvsem dolžnost delodajalca. Zakonodaja ne vzpostavlja nobene zakonske obveznosti sindikatov, da bi pri tem sodelovali ali kar koli naredili v tej smeri. Ob tem se pa postavlja vprašanje, ali in koliko bi bilo to smiselno. Tovrstno udejstvovanje bi pomenilo premik od "klasičnega" sindikata kot zaščitnika in borca za delavske pravice v *proaktivnega iskalca in prenosnika znanja*. S tem bi pridobil vlogo aktivnejšega partnerja v socialnem dialogu in

¹ Več v Franca 2009a.

² EIRO 2004; Visser, Martin in Tergeis 2010; FEDEE 2010.

³ Florkowski 2006.

urejanju delovnih razmerij, saj bi svojo "klasično" vlogo nadgradil v smeri večjega delovanja na področju izobraževanja in usposabljanja.

Članek se osredotoča na vprašanje, ali in kakšno vlogo imajo sodobni sindikati pri izobraževanju svojih članov oziroma delavcev. Zlasti bo to izpostavljeno v okviru procesov prestrukturiranja podjetij, kjer se zahteva visoka usposobljenost vseh deležnikov. V okviru tega bo predstavljen primer dobre prakse, in sicer pravna ureditev v Veliki Britaniji s poudarkom na konkretnem primeru, to je sindikat Unison.

2. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE V DELOVNEM RAZMERJU

Izobraževanje oziroma izobrazba je pomembna vrednota v sodobni družbi in sodi med univerzalne človekove pravice in svoboščine. To potrjuje tudi Ustava RS,⁴ saj v 57. členu med drugim zavezuje državo, da *ustvarja možnosti* za pridobitev ustrezne izobrazbe. Ustavno določbo je mogoče razumeti zelo široko, saj izobrazbo lahko državljani pridobivajo celo življenje, kar vključuje tudi čas, ko je posameznik zaposlen pri delodajalcu.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)⁵ v 172. členu določa izobraževanja delavcev. Delavec ima pravico in dolžnost 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 podlagi drugega odstavka navedenega člena je delodajalec tisti, ki je dolžan zagotoviti navedeno, če to zahtevajo *potrebe delovnega procesa* ali če se je mogoče s tem *izogniti odpovedi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga*. Posledično ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje; delavec pa ima pravico, da sam kandidira. V zvezi z izobraževanjem so pomembne tako *kollektivne pogodbe* kot *pogodba o izobraževanju*, ki jo skleneta delavec in delodajalec glede trajanja in poteka izobraževanja ter pravic pogodbenih strank med in po izobraževanju. ZDR posebej ureja *pravico do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja*. Delavec, ki se izobražuje v interesu delodajalca ali v svojem interesu ima pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite, razen če kollektivna pogodba, pogodba o zaposlitvi ali posebna pogodba o izobraževanju ne

⁴ Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.

⁵ Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09.

določa to podrobneje (173. člen ZDR). V primeru izobraževanja, ki je v interesu delodajalca, je odsotnost plačana.⁶

ZDR tako ne določa ničesar o vlogi sindikata pri izobraževanju in usposabljanju delavcev. Ravno tako tega ne zajemajo kolektivne pogodbe. To pa ne pomeni, da se sindikati ne morejo vključevati v procese izobraževanja oziroma usposabljanja ali na splošno v proces vseživljenjskega učenja, ki postaja vse bolj pomemben.⁷ O morebitni uvedbi te dolžnosti in/ali pravice sindikata, se odpira več vprašanj, med drugim tudi kakšno izobraževanje in usposabljanje in na kakšen način bi lahko sindikat ponudil svojim članom ter ostalim delavcem ter kako je mogoče oblikovati sistem, ki bo zagotavljal sredstva za izvedbo. Pred tem je treba najprej poznati in razumeti ločnice med izobraževanjem, usposabljanjem in zaposljivostjo, torej pojmi, ki jih določa ZDR kot dolžnost delodajalca.

Izobraževanje je dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovih znanj, sposobnosti in navad, ki mu omogočajo vključitev v družbo, delo in v družbeno življenje ter oblikovanje znanstvenega pogleda na svet.⁸ Izobraževanje je povezano s pridobivanjem znanja, razvijanjem vrednot in inteligence, ki se lahko uporabi na vseh področjih življenja.⁹ Izobraževanje delavcev je osredotočeno na veščine, znanja in spremembo odnosa delavcev, povezanih z opravljanjem bodočih delovnih aktivnosti. Je v neposredni povezavi z razvojem poklicne kariere posameznika, kar pomeni, da gre dejansko za priprave izbranega kandidata ali kandidatov na bodoče delovno mesto v primeru napredovanj.¹⁰

*Usposabljanje*¹¹ se od izobraževanja loči predvsem po tem, da gre pri usposabljanju za niz sistematičnih načrtovanih organizacijskih dejavnosti, katerih namen je povečati znanje in delovne spretnosti zaposlenih, spremeniti njihova stališča in vedenje, in je skladno z zahtevami dela ter organizacijskimi cilji.¹² Usmerjeno je k reševanju konkretnih težav v konkretnih organizacijskih oko-

⁶ Več o izobraževanju in usposabljanju v delovnem razmerju Korpič Horvat v Senčur Peček in ostali 2008, 794 – 805.

⁷ Več o vlogi sindikatov v procesu vseživljenjskega učenja v Franca in Filipov 2009.

⁸ Jereb 1998, 177 – 178.

⁹ Treven 1998, 197.

¹⁰ Nadler in Nadler 1989, 6.

¹¹ Avtorji Možina in drugi (1998, 178 - 179) navajajo, da usposabljanje v praksi lahko poteka na zelo različne načine, denimo kot strokovno usposabljanje, pripravništvo, izpopolnjevanje, specializacija, dopolnilno usposabljanje, dokvalifikacija, proučevanje, uvajanje, prekvalifikacija, poklicna rehabilitacija in podobno.

¹² Vukotič in Miglič 2006, 22.

liščinah, zaradi česar pomeni tudi nadgradnjo poklicnega izobraževanja. Gre predvsem za to, da posameznik razvija znanja, sposobnosti in spretnosti, ki jih potrebuje pri opravljanju nekega konkretnega dela¹³ oziroma za načrtovano in sistematično spremembo vedenja, do katerega pride na podlagi spremljanja učnih primerov, programov in upoštevanja napotkov, ki omogočajo posameznikom, da dosežejo potrebno raven znanja, spretnosti in sposobnosti za učinkovito izvedbo njihovega dela.¹⁴ Temeljni cilj usposabljanja je v dodajanju vrednosti najpomembnejšemu viru organizacije, ki ga pomenijo v njej zaposleni delavci, da bi s tem omogočili ali pripomogli k doseganju njenega smotra in temeljnih ciljev.¹⁵

Glavni cilj izobraževanja pomeni predvsem povečanje znanstvenega oziroma kritičnega mišljenja in analiziranja, ocenjevanja dejavnosti in informacij ter vpeljevanja teorij in konceptov; pri usposabljanju pa je cilj predvsem pripraviti delavce za določeno nalogo ali poklic. Predvsem zaradi globalizacije, nove tehnologije ter podaljševanja delovne dobe in staranja prebivalstva se je v zadnjih letih izobraževanje in usposabljanje spremenilo in razširilo. Nove zahteve družbenega in delovnega življenja povečujejo pričakovanja, ki od posameznika zahtevajo nenehno obnavljanje znanja in spretnosti.¹⁶ Nova znanja, sposobnosti in veščine delavcev pomembno vplivajo tudi na konkurenčnost podjetja, zato je zaznati pozitiven odnos managementa zlasti do izobraževanj, ki so za podjetje strateškega pomena pri uresničevanju poslovne strategije.

ZDR govori tudi o *izpopolnjevanju*, ki zajema dopolnjevanje, spreminjanje in/ali sistemiziranje že pridobljenega znanja, spretnosti, sposobnosti in navad. Izpopolnjevanje je posledica potreb po neprestanem razvoju novih dejavnosti, kar terja posodabljanje in izpopolnjevanje znanja, pridobivanja novih spretnosti in spreminjanja navad.

Zaposljivost je pogoj za zaposlenost in pomeni sposobnost brez večjih težav pridobiti novo delo.¹⁷ Povedano z drugimi besedami zaposljiva oseba se zaradi svojih znanj, spretnosti in različnih drugih individualnih lastnosti lahko

¹³ Možina v Miglič 2002, 151.

¹⁴ Treven 1998, 197.

¹⁵ Treven 1998, 208.

¹⁶ Možina 1998.

¹⁷ Kramberger v Kramberger in Pavlin 2007. Korver in Oeij (2004) govorita o zaposljivosti kot o pogoj za zaposlenost. Njuna definicija se osredotoča na sposobnost ljudi, da jim med delovno kariero in v novih razmerah uspe brez večjih težav pridobiti novo delo za lastno preživetje.

sorazmerno hitro in brez večjih težav zaposli. To so vse tiste lastnosti delavca, ki ga mimo njegovih tehničnih kompetenc delajo primerne za delodajalca.¹⁸ Zaposljivost zajema tudi element koristnosti in interesa tako delavca kot podjetja; gre torej za veščine, znanja in osebnostne lastnosti, ki omogočajo delavcu varnost in uspešnost v zaposlitvi, ki si jo izbere in je v korist njemu, delovni sili, družbeni skupnosti in ekonomiji.¹⁹ Problem zaposljivosti torej pomeni, da ima to sposobnost veliko delavcev slabše razvito. Delavce je torej treba opremiti z ustreznimi kompetencami, da bodo lažje premostili vrzeli med obstoječim znanjem (pridobljeno znotraj šolskega sistema, ki je lahko zastarano in podobno) ter znanjem in sposobnostmi, ki se zahtevajo na delovnih mestih. Ključno je torej, da tako delodajalec kot tudi sindikati pravočasno ter vsebinsko ustrezno ugotovijo, kje se tovrstne vrzeli pojavljajo oziroma se bodo pojavile ter na teh temeljih oblikujejo strategijo za njihovo zapolnjevanje. Takšno vrzel lahko hitro ustvari odločitev vrhnjega managementa, da se bo podjetje prestrukturiralo. Zato je pomembno, da se sočasno v poslovnem načrtu procesa prestrukturiranja opredelijo tudi potrebe po novih znanjih in sposobnostih, ki jih bodo delavci potrebovali. Sočasno je smiselno sodelovanje z delavskimi predstavništvi, zlasti ob njihovi želji po sodelovanju pri izobraževanju in usposabljanju delavcev.

3. OPREDELITEV (SODOBNEGA) SINDIKATA

V obdobju jugoslovanskega socializma je država svojim delavcem v zameno za njihovo lojalnost zagotavljala predvsem posebno varstvo v zvezi s plačami in varnostjo zaposlitve, kratila pa jim je v celoti ali delno pravico do sindikalne svobode.²⁰ Sindikalno delovanje se je omejevalo bolj na zagotavljanje cenejših kulturnih in športnih prireditev za člane ter na ugoden nakup ozimnice. Kot socialni partner se sindikat ni izrazil. Sindikati so sprva delovali zlasti kot izobraževalne organizacije in organizacije za samopomoč ter se postopno razvili v organizacije, ki se borijo za pravice delavcev. Ob koncu 80-let 20. stoletja so sindikati s spremembo delovne zakonodaje dobili podlago za razvoj kolektivnega dogovarjanja ter kot socialni partner prevzeli nove vloge.

¹⁸ Buck in Barrick 1987, 26.

¹⁹ Moreland 2006.

²⁰ Gostiša 2004, 40-52.

3.1. Kaj je (sodoben) sindikat?

Sindikati²¹ so pogosto opredeljeni kot organizacije ali interesna združenja delavcev²² oziroma kot interesna združenja z vsemi značilnostmi organizacije: trajnost in osredotočenost na specifične cilje zaštite in izboljšanja gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delavcev.²³ Opredeljuje se kot organizacija delavcev, ki poskuša organizirati in predstavljati njihove interese tako na delovnem mestu kot v družbi, ki še posebej poskuša urejati zaposlitvene odnose skozi neposreden proces kolektivnega pogajanja z managementom²⁴ z namenom skleniti kolektivno pogodbo za uveljavitev interesov delavcev. Poleg trajnosti delovanja in usmerjenosti v zaščito položaja delavcev,²⁵ se izpostavlja tudi svobodno demokratično oblikovanje, neodvisnost od delodajalcev, države ter drugih organizacij in ki je pripravljeno, da pri uresničevanju sprejetih ciljev, varovanja in razvijanja delovnih ter gospodarskih pogojev, če je treba, uporabi tudi »sredstva borbe«.²⁶

Zaradi svetovnega trenda upadanja članstva v sindikatih se posledično zmanjšuje tudi njihova moč,²⁷ čeprav nekateri sindikati trdijo, da moč sindikata ne opredeljuje samo in zgolj število članov, temveč in predvsem znanje, ki ga imajo njihovi člani.²⁸ Kljub temu se delavci v večini držav vse redkeje odločajo, da jih bodo pri uveljavljanju njihovih interesov zastopali sindikati. Za takšno stanje bi kot najverjetnejši skupni imenovalac izpostavili *(ne)učinkovitost sindikata*, saj ta velikokrat

²¹ Tesno povezano s sindikatom je pojem sindikalne svobode, ki vključuje organizacijski, akcijski, pozitivni ter negativni vidik te pravice (Novak in drugi 1992, 25). *Organizacijska svoboda* pomeni, da imajo sindikati vso svobodo pri njihovem ustanavljanju ter organiziranju (Šturm 2002, 750). Glavni element akcijske svobode je stavka, s katero delavci uresničujejo svoje pravice (Novak in drugi 1992, 35; Šturm 2002). Pravico do stavke nekateri celo opredeljujejo kot nujnost demokratične družbe in nujno silo pri moči kapitala. Pravica do stavke se lahko z zakonom omeji, če to zahteva javna korist. *Pozitivna svoboda* zajema pravico do včlanitve v sindikat po svoji izbiri ter da ga ta varuje pred državo ter delodajalci (Šturm 2002). Na drugi strani *negativna svoboda* pomeni, da je vsakemu, ki sicer izpolnjuje pogoje za včlanjevanje, prepuščena odločitev, ali se bo tudi dejansko včlanil v sindikat. Ta svoboda zagotavlja delavcem zaščito pred morebitnimi pritiski sindikatov za včlanjevanje v njihove vrste (Novak in drugi 1992, 25).

²² Vodovnik 2006, 85.

²³ Stanojević 1996, 10.

²⁴ Salamon 1998, 85.

²⁵ Ehrenberg in Smith (1994, 449), ki pravita, da so sindikati kolektivne organizacije, katerih cilj je povečanje denarnih in nedenarnih ugodnosti za delavce.

²⁶ Daubler v Novak in drugi 1992, 25.

²⁷ Franca 2009b; Hyman 1999.

²⁸ Franca in Filipov 2009.

ne odraža potreb sodobnega časa.²⁹ Sindikati po vsem svetu delujejo v kompleksnem in hitro spreminjajočem se okolju. Globalizacija je uničila predpostavke, ki so v preteklosti veljale za sto odstotno resnične, kot na primer gospodarska rast, ki vodi v polno zaposlenost.³⁰ Neformalno delo in masovna brezposelnost nista več fenomena razvijajočih se držav na obrobju, temveč vse bolj grozita tudi razvitim državam v kapitalističnem središču.

Kot enega temeljnih razlogov za spremembo vlog sindikatov se navaja tudi proces globalizacije. Avtorji³¹ navajajo, da za sindikate ne obstaja nikakršna prihodnost, če ne bodo postali globalne institucije, saj še nikoli do sedaj ni obstajala večja nuja in priložnost za oblikovanje pravil globalnih sindikatov, katerih cilj je organizirati več milijonov delavcev, da bi dosegli ekonomsko in socialno pravičnost in se tako zoperstavili globalnim korporacijam. Težava pa nastane zaradi bojazni, da so bili sindikati v preteklosti preveč oslabljeni, ter da jim bo to onemogočilo ponovno vzpostavitev moči, ki jo bodo potrebovali, da bodo uspešno nasprotovali kapitalizmu.

Današnje delovanje sindikatov je usmerjeno v zastopanje delavcev in njihovih interesov oziroma v boj za višje plače in boljše delovne pogoje. Vsekakor je ustrezno, da to ostaja naloga sindikatov, vendar je vprašanje, ali bodo sindikati v prihodnosti zdržali na trgu, če se bodo oprijemali samo te aktivnosti kot edine mogoče. Treba bo bolje spremljati interese različnih skupin delavcev na trgu dela,³² prilagajati sindikalne dejavnosti in aktivnosti ter graditi na strategiji, ki bo dolgoročno vzdržna. Najverjetneje bo treba vzpostaviti koherentno strategijo, ki se bo ukvarjala z izboljšanjem pogojev za člane sindikata in predvsem za nove člane.³³ Ravno tako bo treba odpreti in rešiti vprašanje reprezentativnosti sindikatov, to je pogojev za pridobitev ter ohranitev te lastnosti, ki sindikatu znatno izboljša pogajalski položaj. Na drugi strani je treba rešiti tudi vprašanje reprezentativnosti delodajalskih organizacij.³⁴

²⁹ Franca 2009b.

³⁰ Pillay 2007, 2.

³¹ Howard 2007, 62-66.

³² Denimo delavci zaposleni za določen čas ali za krajši delovni čas, delavci, ki so zaposleni pri kadrovskih agencijah, mlajši in starejši delavci in podobno.

³³ Franca 2009b; Howard 2007, 62-66.

³⁴ Več o tem v Franca 2008. Pri tem gre za vprašanje ustreznosti nizkih kriterijev iz leta 1993, kar še vedno omogoča velikemu številu sindikatov pridobitev lastnosti reprezentativnosti. S tem je povezano vprašanje nadzora, saj tako pridobljeno lastnost nihče več ne nadzira, ali posamezen sindikat to še izpolnjuje. Zato ni majhna verjetnost, da marsikakšen sindikat, ki se izdaja kot reprezentativen, dejansko to ni. Z dvigom kriterijev in rednim nadzorom bi si sindikati pridobili ustrezno legitimnost, hkrati pa bi bila olajšana skrb delodajalcev, da se pogajajo z ustreznim predstavnikom delavcev.

Smiselno bi bilo torej analizirati in raziskati, zakaj se sindikati soočajo s padanjem članstva ter dodatno preveriti, ali se slovenski položaj razlikuje od drugih. Ravno tako je s tem povezano vprašanje, kakšna je vloga sindikata tako v delovno pravni razmerjih kot na splošno v družbi 21. stoletja. Z drugimi besedami, zanima nas, kakšen je sodoben sindikat in kam se mora usmeriti, da bo kos zahtevam 21. stoletja. Vprašanje terja globoko in široko analizo, ta prispevek je osredotočen predvsem na vlogo sindikata pri izobraževanju in usposabljanju svojih članov oziroma delavcev. Zelo pomemben vidik novodobnega delovanja sindikatov je nedvomno tudi ustrezna izobraženost in usposobljenost članov sindikata. Eden od strateških temeljev bi morala biti usmeritev k izobraževanju, izpopolnjevanju, usposabljanju, čim tesnejšemu povezovanju z drugimi akterji na trgu dela ter ne nazadnje tudi na motivaciji samih delavcev.³⁵

3.2. Pravna ureditev sindikalnega delovanja

Ustava RS daje sindikatom trdne temelje za njihovo delovanje. Neposredno ustava v 76. členu zagotavlja *sindikalno svobodo*, in sicer je ustanavljanje sindikatov ter njihovo delovanje svobodno, ravno tako včlanjevanje vanje. V naslednjem, to je 77. členu, pa Ustava RS določa, da imajo delavci *pravico do stavke* ter da se stavka, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, lahko omeji z zakonom, če to zahteva javna korist.³⁶

Sindikalna svoboda je vključena tudi v vse pomembnejše mednarodne dokumente. *Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin*³⁷ v 11. členu vsebuje splošno določbo o svobodi združevanja, ki vključuje tudi pravico ustanavljati sindikate in se vanje včlanjevati zaradi varovanja svojih interesov. Podrobneje govori o sindikalni svobodi tudi *Evropska socialna listina*,³⁸ kjer je v 5. členu drugega dela določeno, da imajo vsi delavci in delodajalci pravico do svobodnega združevanja v lokalne, nacionalne ter mednarodne organi-

³⁵ Franca 2009b.

³⁶ Posredno so pomembne tudi določbe, da je Slovenija demokratična republika (2. člen) ter pravna in socialna država (3. člen), prepoved diskriminacije (14. člen; zajeta je tudi prepoved neenakega obravnavanja zaradi članstva v sindikatih), pravica do zbiranja in združevanja (42. člen), svoboda dela (49. člen), varstvo dela (66. člen), podjetništvo (74. člen), soodločanje (75. člen) in podobno.

³⁷ Uradni list RS – MP, št. 7 (Uradni list RS, št. 33/94).

³⁸ Uradni list RS, št. 24/99.

zacije zaradi varovanja ekonomskih in socialnih interesov ter se vanje včlanjevati. Delovanje sindikatov je zajeto tudi v številnih konvencijah Mednarodne organizacije dela, na primer v Konvenciji MOD št. 87 o *sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic*,³⁹ Konvenciji MOD št. 98 o *uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja*,⁴⁰ Konvenciji MOD št. 135 o *varstvu delavskih predstavnikov*,⁴¹ Konvenciji MOD št. 154 o *spodbujanju kolektivnega pogajanja*,⁴² Konvenciji MOD št. 151 o *delovnih razmerjih (javne službe)*, 1978⁴³ ter v številnih priporočilih.

V okviru Evropske unije je pomembnih več dokumentov. *Listina Evropske unije o temeljnih pravicah*⁴⁴ v 12. členu določa svobodo zbiranja in združevanja, ki vključuje tudi pravico do svobodnega mirnega zbiranja in svobodnega združevanja tudi v sindikalnih zadevah ter pravico ustanavljati sindikate in se vanje včlanjevati zaradi zaščite svojih interesov. V 28. členu pa je določena pravica do kolektivnih pogajanj in kolektivnih ukrepov. Na listino se Lizbonska pogodba⁴⁵ sklicuje v 6. členu Pogodbe o Evropski uniji, kjer je določeno, da unija priznava vse pravice, svoboščine in načela iz Listine, ki ima enako pravno veljavnost kot pogodbi. Poleg tega je EU sprejela vrsto direktiv, ki urejajo področje kolektivnih delovnih razmerij in se (ne)posredno dotikajo tudi sindikatov in njihovega delovanja.⁴⁶

V Sloveniji nimamo posebnega zakona o sindikatih, je pa področje delovanja sindikalnega delovanja (deloma) urejeno z *Zakonom o kolektivnih pogodbah*,⁴⁷ ki ureja predvsem stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost, prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evdenco in objavo kolektivnih pogodb, *Zakonom o reprezentativnosti sindikatov*,⁴⁸ ki določa način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnost sindikatov, *Zakonom o stavki*,⁴⁹ ki ureja postopek izvedbe stavke oziroma pogoje za njeno zakonitost ter na področju delovanja sindikalnih zaupnikov tudi z *ZDR*. Noben

³⁹ Uradni list FLRJ, št. 12/56.

⁴⁰ Uradni list FLRJ, št. 11/58.

⁴¹ Uradni list SFRJ, št. 14/82.

⁴² Uradni list RS, št. 121/2005.

⁴³ Konvencija v Sloveniji ni ratificirana.

⁴⁴ Uradni list EU, št. 303/07. Listina enotno ureja vse na ravni Unije veljavne temeljne pravice: politične, državljanske, gospodarske, socialne in kulturne pravice.

⁴⁵ Lizbonska pogodba (Uradni list EU, št. C 306) je pričela veljati 1. decembra 2009.

⁴⁶ Več o tem Blanpain 2006, 641 – 699.

⁴⁷ Uradni list RS, št. 43/06, 45/08.

⁴⁸ Uradni list RS, št. 13/93.

⁴⁹ Uradni list RS, št. 23/91, 66/93.

pravni akt pa posebej ne ureja vloge sindikata pri izobraževanju in usposabljanju svojih članov, torej to ostaja domena avtonomnega urejanja.

4. VLOGA SINDIKATA PRI IZOBRAŽEVANJU IN USPOSABLJANJU DELAVCEV – PRIMER VELIKE BRITANIJE

V Sloveniji bi težko govorili o kakršni koli vidnejši vlogi sindikata v procesih vseživljenjskega učenja oziroma izobraževanja nasploh. Izobraževanje s strani sindikatov sicer poteka, a največkrat na ravni predsednikov sindikata in sindikalnih zaupnikov.⁵⁰ Popolnoma drugačna pa je situacija v Veliki Britaniji, kjer sistem vseživljenjskega učenja ne zajema zgolj poklicnega usposabljanja, temveč učenja v najširšem smislu, vključno z osebnim razvojem.⁵¹ Začetek vseživljenjskega učenja članov sindikata v Veliki Britaniji predstavlja ustanovitev delovne skupine v okviru kongresa sindikatov leta 1997.⁵² Sindikati so namreč spoznali, da bodo morali odigrati pomembno vlogo v usposabljanju in izobraževanju članstva. V želji po čim bolj učinkoviti izvedbi tega so oblikovali mrežo usposobljenih *sindikalnih predstavnikov za izobraževanje*⁵³ in leta 1998 ustanovili poseben *sindikalni sklad za izobraževanje* s proračunom v višini dveh milijonov funtov za obdobje šestih mesecev. Sredstva je zagotovila država oziroma vlada.

Sklad je vlada na zahtevo kongresa sindikatov ustanovila zato, ker je njeno nacionalno poročilo o stopnji znanja državljanov razkrilo, da ima več kot petina odraslih prebivalcev težave z "veščinami za življenje" (ang. *skills for life*), to je branje, pisanje, govorjenje, poslušanje ter znanje matematike za vsakdanjo rabo na delovnem mestu in v zasebnem življenju. S sindikalnim skladom za izobraževanje je ob podpori kongresa sindikatov upravljala vlada, oblike izobraževanja pa so bile dogovorjene z vladnim oddelkom za izobraževanje in zaposlitev. Dejansko je šlo za partnerstvo, pri katerem je imel, ob vsej vladni podpori, glavno vlogo v procesu izobraževanja ravno sindikat.

Naslednji korak v izvajanju vseživljenjskega učenja za sindikalne člane je bila leta 2006 ustanovitev posebne sindikalne organizacije *Unionlearn*, ki je prevzela

⁵⁰ Franca in Filipov 2009, 15.

⁵¹ Uvod četrte točke je povzet po Franca in Filipov 2010.

⁵² Kongres sindikatov sestavljajo predstavniki 58-tih sindikatov v Veliki Britaniji, ki predstavljajo skoraj sedem milijonov delavcev v skorajda vseh dejavnostih.

⁵³ Več v točki 4.1.

izvedbo in organizacijo aktivnosti vseživljenjskega učenja za sindikalne člane in v celoti tudi upravljanje sindikalnega sklada za izobraževanje.⁵⁴ Unionlearn spodbuja učenje na delovnem mestu in podpira izobraževanje na vseh stopnjah. Delovanje Unionlearna je dejansko omogočeno in podprto s strani 23.000-ih sindikalnih predstavnikov za izobraževanje, ki delujejo v vseh dejavnostih in v vseh regijah. Uspeh Unionlearna je ravno v vzpostavitvi uspešnega sodelovanja z delodajalci in drugimi interesnimi skupinami, kar omogoča izobraževanje vsem članom sindikata, ki imajo željo oziroma potrebo, da pridobijo nova znanja ali usposobljenosti ter veščine.

4.1. Izhodišča britanske pravne ureditve položaja delavskih predstavnikov za izobraževanje

Britanska zakonodaja, zlasti Zakon o zaposlovanju (ang. *Employment Act*)⁵⁵ ter Zakon o sindikatih in delovnih razmerjih (ang. *Trade Union and Labour Relations Act*),⁵⁶ določata pravni položaj delavskih predstavništev za izobraževanje. Oblikovani sta dve obliki predstavništev in sicer *sindikalni predstavnik za izobraževanje* (ang. *Union Learner Representative* ali krajše *Union Learner Rep*, ULR) in *svetovalec za vseživljenjsko učenje* (ang. *Lifelong Learning Adviser*, LLA). Oba predstavnika imata podobno nalogo, to je svetovanje, usmerjanje in podpiranje članov sindikata oziroma ostalih delavcev k (povratku k) učenju. Glavna razlika je v tem, da je LLA nekdo, ki je šele vstopil v sistem vseživljenjskega učenja, torej se je nedavno sam udeležil usposabljanja in ima nalogo spodbujanja ostalih, da bi storili enako. Ker so relativno novi v sistemu, se od LLA ne pričakuje, da se bodo pogajali z managementom ali da bi prevzeli večje odgovornosti, saj bi jih lahko s tem odvrnili od nadaljnjih aktivnosti.⁵⁷

Zakon o zaposlovanju in Zakon o sindikatih in delovnih razmerjih določata, da imajo člani sindikata in sindikalni funkcionarji pravico do odsotnosti za izobraževanje za opravljanje njihove funkcije. Enako velja za delavske predstavnike za področje varnosti in zdravja pri delu. V letu 2010 je britanski zakonodajalec razširil oziroma posebej določil to pravico tudi za delavske predstavnike za

⁵⁴ Proračun sklada za leto 2010 znaša 15,5 milijona britanskih funtov, ki jih zagotavlja država.

⁵⁵ Office of Public Sector Information 2010.

⁵⁶ Office of Public Sector Information 2010.

⁵⁷ Unison 2010.

izobraževanje. Zakonodajalec jo je poimenoval kot pravica do "odsotnosti za usposabljanje" (ang. *time to train*). V organizacijah z najmanj 250 zaposlenimi delavci imajo predstavniki za izobraževanje zakonsko pravico, da zahtevajo čas za izobraževanje ali usposabljanje (168A. člen zakona o zaposlovanju) za opravljanje svoje funkcije. S 6. aprilom 2011 pa bodo to pravico pridobili vsi zaposleni delavski predstavniki za izobraževanje, ne glede na število zaposlenih v posamezni organizaciji. Delavski predstavnik za izobraževanje lahko zahteva odsotnost iz delovnega procesa, če je zaposlen pri delodajalcu ter je pri njem zaposlen najmanj 26 tednov. Tega pa ne morejo v nobenem primeru zahtevati delavski predstavniki za izobraževanje, če delajo prek kadrovskih agencij, so člani oboroženih sil, če so še vključeni v sistem obveznega šolanja,⁵⁸ če gre za mlado osebo, ki že ima zakonsko pravico za odsotnost za namene izobraževanja in usposabljanja ter posamezniki stari od 16 do 18 let, ki že imajo zagotovljeno določeno izobraževanje in usposabljanje. V praksi se delavski predstavnik za izobraževanje v času tovrstne odsotnosti udeleži oziroma opravi različne aktivnosti, kot so analiziranje potreb za izobraževanje ali usposabljanje delavcev, zagotavljanje informacij in nasvetov glede izobraževanja ali usposabljanja, organizacija izobraževanja ali usposabljanja, promocija vrednosti izobraževanja ali usposabljanja, posvetovanja z delodajalcem glede izvedbe teh aktivnosti, priprava za izvedbo, udeležba ustreznega usposabljanja, da lahko to funkcijo tudi opravljajo in podobno.

Ena od skrbi, ki se je pojavila z uvedbo zgoraj opisanih sindikalnih aktivnosti je, ali ne bo prihajalo do podvajanja izobraževanj in usposabljanj glede na to, da delodajalci običajno že imajo svojo službo/oddelek, ki se ukvarja z izobraževanjem in usposabljanjem delavcev. Sindikati poudarjajo, da namen njihovih aktivnosti ni izpodriniti delodajalca, temveč želijo dodati vrednost temu, kar že sam delodajalec zagotavlja.⁵⁹ S partnerskim sodelovanjem med sindikati in delodajalcem se lahko v proces izobraževanja in usposabljanja vključi večje število delavcev, saj je prisotnih več spodbud, izboljša se dostopnost, komunikacija, lažje se zagotavlja povratna informacija in podobno. Ključno pa je skupno delovanje oziroma sodelovanje na temeljih (socialnega) partnerstva.

⁵⁸ V Sloveniji bi do tega težko prišlo. Kajti pogodbo o zaposlitvi lahko sklene oseba, ki ima najmanj 15 let; do takrat pa se običajno obvezno osnovno šolsko izobraževanje preneha (to je pri 14 letih).

⁵⁹ Unison 2010.

4.2. Praktični primer uresničevanja vseživljenjskega učenja – sindikat Unison⁶⁰

Sindikat Unison je z več kot 1,4 milijona članov največji britanski in hkrati evropski sindikat javnega sektorja, sicer pa drugi največji v Veliki Britaniji.⁶¹ Unison je potrebo po vseživljenjskem učenju svojih članov zaznal že ob koncu 80-ih let 20. stoletja, ko je svojim članom, ki so plačevali najnižjo članarino, omogočil brezplačno usposabljanje. Ponudil jim je možnost vključitve v dva tečaja, in sicer »Vrnitev k učenju« (ang. *back to learning*) za tiste člane, ki so bili že dalj časa izključeni iz kakršnegakoli izobraževanja, ter »Življenje žensk« (ang. *womens' lives*) za ženske članice.⁶² S tema tečajema je želel Unison spodbuditi posameznike, da bi se ponovno vključili v proces izobraževanja ter vpisali v šole za pridobitev višje stopnje izobrazbe. Unison je sicer že vrsto let sodeloval s številnimi šolami, nato pa je bila prepoznana potreba po sodelovanju z delodajalci in kongresom sindikatov, da bi lahko zadostili potrebam izobraževanja svojega članstva. Tovrstno povezovanje je Unisonu omogočilo pridobivanje sredstev iz sindikalnega sklada za izobraževanje, kar je dalo nove razsežnosti izvedbi izobraževanj in usposabljanj za člane. Unison se je namreč v letu 2002 lotil projekta, s katerim so želeli usposobiti 3.000 sindikalnih predstavnikov za izobraževanje in k učenju spodbuditi najmanj 30.000 članov. Prav tako je bil eden od ciljev projekta, da usposabljanje in izobraževanje postaneta del Unisonove kulture in da se vzpostavi novo partnerstvo z delodajalci. Vse zastavljene cilje je Unison uspešno dosegel. Danes lahko svojim članom ponudi zelo različne oblike vseživljenjskega učenja na različnih zahtevnostnih stopnjah, na primer različne jezikovne in računalniške tečaje, pridobivanje formalne izobrazbe in nacionalnih poklicnih kvalifikacij, bralne klube, tečaje različnih ročnih spretnosti, tečaje javnega nastopanja in podobno.

Unisonova prizadevanja za enake možnosti vključevanja za udeležbo v različnih oblikah vseživljenjskega učenja temeljijo na ugotovitvi, da v Veliki Britaniji tretjina zaposlenih delavcev ni bila nikoli vključena v izobraževanje pri delodajalcu, in da vsaj tretjina zaposlenih ni pričakovala nadaljnega usposabljanja na delovnem mestu. Prav tako so ugotovili, da je 90 odstotkov sredstev za usposabljanje v javnem sektorju namenjeno tistim, ki so že izobraženi, ter da delavci brez priznanih

⁶⁰ Točka je delno povzeta po Franca in Filipov 2010.

⁶¹ Največji sindikat v Veliki Britaniji je sindikat Unite, ki šteje skoraj dva milijona članov.

⁶² Ženske predstavljajo skoraj dve tretjini celotnega članstva v Unison.

kvalifikacij zaslužijo za skoraj tretjino manj kot znaša povprečen zaslužek v državi. Britanske izkušnje torej kažejo, da je lahko sistem vseživljenjskega učenja eden od instrumentov za vzpostavitev pravičnejšega delovnega okolja, zlasti z vidika enakega obravnavanja pri vključevanju v izobraževanje in usposabljanje. Pozitivno vpliva tudi na druge dejavnike, kot je krepitev socialnega partnerstva, povečevanje zaupanja v sindikate in podobno.

5. SKLEPNO

Razvoj gospodarstva in s tem povezano prestrukturiranja podjetij zahtevata od vseh deležnikov, zlasti od (vrhnjega) managementa in delavcev nova znanja in sposobnosti. Vsakdanje izkušnje kažejo, da znanje, pridobljeno v šolskih in študijskih klopih, hitro zastari, zato je nujno njegovo obnavljanje in dopolnjevanje. Po slovenski pravni ureditvi je predvsem delodajalec tisti, ki je dolžan zagotoviti delavcem ustrezna znanja in sposobnosti, da bodo lahko opravljali svoje delo in ohranjali zaposljivost. Sodobno gospodarstvo in družbeni razvoj nasploh pa kažeta, da to ni dovolj oziroma da se pričakuje in na nek način zahteva večja aktivnost tudi ostalih deležnikov, kar vključuje tudi delavce in njihove predstavnike. Kot prvo morajo biti sami sindikalni predstavniki ustrezno usposobljeni in izobraženi, da bodo lahko kot predstavniki delavcev sodelovali pri teh procesih. Kot drugo, morda še pomembnejše, je, da so vsi delavci opremljeni z ustreznimi znanji in veščinami za uspešno delovanje tako v procesu prestrukturiranja kot po njem. Temelj za uspeh pa je nedvomno sodelovanje in delovanje sindikatov kot delavskih predstavnikov in delodajalcev na temeljih (socialnega) partnerstva. Hkrati je pomembno tudi stališče in vloga države. Glede na splošno pozitivno usmerjenost na izobraževanje in usposabljanje velja razmislek, ali in kako bi lahko država tovrstne aktivnosti podprla. Ravno tako velja temeljito preučiti možnosti za uvedbo podobnega sistema ali vsaj nekatere njegovih elementov, kot so ga razvili v Veliki Britaniji. Seveda to ne pomeni neposrednega prenosa, temveč najprej razmislek in nato analiza možnosti za implementacijo. Izhodišče bi moralo biti izgradnja sistema vseživljenjskega učenja, pri čemer bi čim večjemu številu delavcev dali možnost dostopa do izobraževanja in usposabljanja. Naloga sodobnega sindikata je, da prevzame pobudo in začne usmerjati svoje sile tudi v take in podobne aktivnosti. To mu lahko doprinese le pozitivne učinke tako do delodajalcev kot do svojih sedanjih in potencialnih članov.

LITERATURA

- Buck, L. L. in Barrick, R. K. 1987. They're Trained, But Are they Employable? *Vocational Education Journal* 62 (5): 29 - 31.
- Ehrenberg, Ronald G. in Robert S. Smith. 1994. *Modern Labour Economics: Theory and Public Policy*. New York: HarperCollins College Publishers.
- Franca, Valentina in Barbara Filipov. 2009. Vloga sindikatov v procesu vseživljenjskega učenja. *Ekonomski demokracija* 13 (4): 14 - 16.
- Franca, Valentina in Barbara Filipov. 2010. UNISON – zgleden primer uspešnega sodobnega sindikata. *Ekonomski demokracija* 14 (2): 20 - 24.
- Franca, Valentina. 2008. Delavski predstavniki: s kom naj se management pogovarja? *MQ* 9: 48-50.
- Franca, Valentina. 2009a. Vloga delavskih predstavnikov v procesih prestrukturiranja podjetij. *Delavci in delodajalci* 9 (2-3): 203 - 223.
- Franca, Valentina. 2009b. *Pomen sindikatov v današnjem času*. Moje delo revija. 9. 3. 2009.
- Florkowski, W. Gary. 2006. *Managing Global Legal System*. London: Routledge.
- Gostiša, Mato. 2004. *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*. Kranj: ŠCID.
- Howard, Alana. 2007. The Future of Global Unions. *Dissent* 54 (4): 62-70.
- Hyman, Richard. 1999. *An emerging agenda for trade unions?* [Http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/hyman.html](http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/hyman.html) (12. 12. 2009).
- Jereb, Janez. 1998. Izobraževanje in usposabljanje kadrov v *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Korver, T. in P. R. A. Oeij. 2004. *Employability through covenants*. TNO paper P0418593. Hoofddorp: TNO.
- Kramberger, Anton in Samo Pavlin (urednika). 2007. *Zaposljivost v Sloveniji: Analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Miglič, Gozdana. 2002. *Analiza potreb po usposabljanju*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
- Moreland, N. 2006. *Entrepreneurship & Higher Education: An Employability Perspective*. York: Learning & employability Series, ESECT.
- Možina Stane in drugi. 1998. *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Nadler, Leonard in Zeace Nadler. 1989. *Developing Human Resources*. London: Joseey-Bass Publishers.
- Novak, Mitja, Rudi Kyovsky in Ilja Jurančič. 1992. *Sindikalno pravo*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Pillay, Devan. 2007. *Globalization and the Challenges to Labour and Development*. Labour, Capital & Society 40 (1/2): 12-16.
- Salamon, Mike. 1998. *Industrial Relations*. Theory and practice. London: Prentice Hall.
- Senčur Peček in drugi. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Stanojević, Miroslav. 1996. *Socialno partnerstvo. Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: ČZP Enotnost.

Šturm, Lovro (urednik) 2002. *Komentar Ustave Republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske države in evropske študije.

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

Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Vukovič, Goran in Gozdana Miglič. 2006. *Metode usposabljanja kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.

PRAVNI VIRI

Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 43/03, 68/06.

Lizbonska pogodba. *Uradni list EU*, št. C 306/07.

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah. *Uradni list EU*, št. 303/07.

Konvencija MOD št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic. *Uradni list FLRJ*, št. 12/56.

Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. *Uradni list FLRJ*, št. 11/58.

Konvencija MOD št. 135 o varstvu delavskih predstavnikov. *Uradni list RS*, št. 121/2005.

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

Zakona o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). *Uradni list RS*, št. 13/93.

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

Zakon o stavki (ZStk). *Uradni list SFRJ*, št. 23/91; *Uradni list RS*, št. 66/93.

Office of Public Sector Information. 2010. *Employment Act*.

[Http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/ukpga_20020022_en_7#pt4-pb1-l1g43](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/ukpga_20020022_en_7#pt4-pb1-l1g43) (27. 4. 2010).

Office of Public Sector Information. 2010. *Trade Union and Employment Relation Act*.

[Http://195.99.1.70/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm](http://195.99.1.70/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm) (27. 4. 2010).

VIRI

EIRO. 2004. *Trade union membership 1993-2003*.

[Http://www.fedee.com/tradeunions.html](http://www.fedee.com/tradeunions.html) (27. 4. 2010).

FEDEE. 2010. *Trade unions across Europe*.

[Http://www.fedee.com/tradeunions.html](http://www.fedee.com/tradeunions.html) (27. 4. 2010).

Unison 2010. *Implications of the new legislation around union learning reps and guidance to branches seeking to set formal agreements with management*. [Http://www.unison.org.uk/acrobat/E2626.pdf](http://www.unison.org.uk/acrobat/E2626.pdf) (27. 4. 2010).

Visser, Jelle, Sébastien Martin in Peter Tergeis. 2010. *Trade union members and union density in oecd countries*.

[Http://www.oecd.org/dataoecd/37/2/35695665.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/37/2/35695665.pdf) (27. 4. 2010).

THE IMPORTANCE OF EDUCATION AND TRAINING OF TRADE UNIONS FOR THE PROCESS OF COMPANY RESTRUCTURING

Valentina Franca*

SUMMARY

Company restructuring happens nearly every day all over the world, especially in the time of economic crisis. Usually the aims of the process are to ensure a better position of a company in the market and to gain greater competitiveness. Although the process is usually led by the (top) management, employees and their representatives can play an important role. To do that, they have to be adequately trained and educated. As the trade unions are the most widespread employees' representatives, the paper analyzes the importance of the appropriate education and training of trade unions in the company restructuring process.

In the knowledge era, the education and training in the workplace are more important than ever. So far this has been regarded as an employer's obligation, which is also the case of Slovene legislation. The Employment Act clearly stipulates that an employee has the right and the obligation to continuous education, advanced training and training in accordance with the requirements of the working process with the purpose of maintaining and/or improving capability to execute work at the workplace and keeping the employment. On the other hand, an employer is obliged to provide such education and training if the working process requires it or if such education or training may prevent the termination of the employment contract due to incapacity or business reasons. Consequently, the trade unions do not have a legal obligation regarding education and/or training of their members as employees. It is disputable whether this regulation reflects the demands of the recent economy, especially in the company restructuring process.

Trade unions are widely facing the problem of declining membership. As a response they have developed different strategies to improve the situation, among

* Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Management, University of Primorska, Slovenia
valentina.franca@fm-kp.si

which the development of life long learning activities with the goal to give their members better training and education is one of the most successful. By doing that, trade unions enable their members' active participation in companies, especially during and after the restructuring process. One of the best examples of such practice is the British trade unions, which have jointly established a national body, responsible for coordination of life long learning activities for all trade unions. Although the activities are held and performed by the trade unions themselves, the state guarantees a certain amount of funds and gives approval for the project.

Analyzing the Slovene situation, it can be hardly claimed that trade unions develop and organize such activities. However, if trade unions want to play an important part in the labour market in general and in the restructuring process, they have to take a step further and rethink where their power comes from. Considering the British development, it is useless to wait for the legislator to change the law. On the contrary, trade unions should take the initiative and propose different activities in order to improve the education and training level of their members and employees.

