



Promicanje potencijala europskog sektorskog dijaloga u obrazovanju suočavanjem s novim izazovima i istraživanjem postojećih iskustava i znanja

ETUCE-ov projekt u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju

Konačni tekst (prosinac 2014.)



Ovaj je projekt finansijski poduprla Europska komisija u okviru natječaja VP/2013/001 **Industrijski odnosi i socijalni dijalog**, proračunski naslov 04.03.03.01 (ugovor broj VS/2013/0370). Isključiva odgovornost za ovu publikaciju je na projektnim partnerima. Komisija ne preuzima odgovornost za bilo kakvu uporabu u njoj sadržanih informacija.

Objavio ETUCE, studeni 2014.

Voditeljica projekta: Alexandra Rüdig, Koordinator za socijalni dijalog (Alexandra.Ruedig@csee-etuice.org)

Boulevard Albert II, 5 - 1210 Bruxelles (Belgija)

www.csee-etuice.com

Sastavio SECAFI (član Groupe Alpha)

Voditeljica projekta: Liesbeth Van Crieekinghen (L.vancrieekinghen@secafi.com)

20-24 rue Martin Bernard, 75013 Paris (Francuska)

www.secafi.com

Pregled sadržaja

Zahvale

1. Uvod

- 1.1 Kontekst Error! Bookmark not defined.
- 1.2 O projektu Error! Bookmark not defined.
- 1.3 Metodologija Error! Bookmark not defined.

2. Što se događa? Rezultati ankete o europskom sektorskom socijalnom dijalogu u sektoru obrazovanja

- 2.1 Karakteristike utvrđene temeljem nacionalnih situacija Error! Bookmark not defined.
- 2.2 Pitanje znanja i učinkovitosti: ocjena europskog sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju

3. Što dalje? Očekivanja, izazovi i perspektive

- 3.1 Rezultati ankete
- 3.2 Koraci dalje

4. Zaključak

5. Dodaci

- A. Bibliografija
- B. Upitnik za delegate ESSDE-a
- C. Upitnik za organizacije članice ETUCE-a



Zahvale

Autori zahvaljuju svim sudionicima projekta, posebice:

- ▶ Članovima Savjetodavne skupine: Robertu Brozdu, NSZVO - Hrvatska; Tatjani Babrauskiene, FLESTU - Litva; Sandiju Modrijanu, ESTUS - Slovenija; Ani Madžgalj, TUEM - Crna Gora; Juraju Stodolovskýju OZPSaV – Slovačka i Alexandri Cornea, FSLE - Rumunjska.
- ▶ Svim radnicima i sindikalnim delegatima europskog sektorskog socijalnog dijaloga (ESSDE) na sudjelovanju u anketi za delegate.
- ▶ Delegatima ESSDE-a koji su sudjelovali u dodatnim intervjuima: Benu Hoogenboomu, AOB - Nizozemska; Nini Lahtinen, OAJ - Finska; Joaou Dias da Silvi, FNE – Portugal i Sandiju Modrijani, ESTUS - Slovenija.
- ▶ Organizacijama članicama ETUCE-a na sudjelovanju u anketi za organizacije članice.
- ▶ Alexandri Rüdig, ETUCE koordinatorici odgovornoj za ovaj projekt

1. Uvod

1.1 Kontekst

Još je 2005. godine Europski sindikalni odbor za obrazovanje (ETUCE) usvojio Akcijski plan za provedbu projekata s ciljem uspostavljanja Odbora za europski sektorski socijalni dijalog u obrazovanju (**European Sectoral Social Dialogue Committee in Education (ESSDE)**). U to je vrijeme većina sektora imala neku vrstu europskog socijalnog dijaloga. Sektor obrazovanja bio je *“jedini veliki sektor bez europskog socijalnog dijaloga”*¹.

ETUCE je imao cijeli niz razloga za uspostavljanje odbora za europski sektorski socijalni dijalog u obrazovanju²:

- ▶ Jačanje glasa nastavnika na europskoj sceni;
- ▶ jačanje međunarodne suradnje svih nastavničkih sindikata;
- ▶ provedbu okvira socijalnog dijaloga visokog standarda ne dovodeći u pitanje nacionalnu razinu.

Međutim, taj se zadatak pokazao prilično složenim, jer je put do uspostavljanja odbora za europski sektorski socijalni dijalog u obrazovanju (ESSDE) bio popločen preprekama i problemima koje je trebalo riješiti. Na primjer, trebalo je stvoriti organizaciju koja bi predstavljala poslodavce u sektoru obrazovanja. Nadalje, neki od mnogih koraka koje je trebalo poduzeti bili su utvrđivanje i organizacija partnera, dogovor o zastupanju na nacionalnoj razini i organiziranje na razini Europske unije. Obzirom na opseg i kompleksnost tog zadatka, nije potrebno posebno naglašavati da je za uspostavljanje odbora za europski sektorski socijalni dijalog u obrazovanju bilo potrebno nekoliko koraka (i godina).

11 lipnja 2010. godine Europska komisija uspostavila je odbor za europski sektorski socijalni dijalog u obrazovanju (ESSDE). Socijalni partneri koji sudjeluju u odboru u ime radnika su Europski sindikalni odbor za obrazovanje (European Trade Union Committee for Education - ETUCE), Europska federacija sindikata javnih službi (European Federation of Public Service Unions - EPSU) i Europska konfederacija nezavisnih sindikata (European Confederation of Independent Trade Unions (CESI). Europski savez poslodavaca u obrazovanju (European Federation of Employers in Education - EFEE), osnovan u veljači 2009. godine, sudjeluje u ime poslodavaca u ovom sektoru.

Prvo zajedničko mišljenje socijalnih partnera usvojeno je 18. siječnja 2011. godine (na temu investicija u obrazovanju). Istog su mjeseca uspostavljene tri radne skupine za određene teme (radna skupina 1 za kvalitetu u obrazovanju, radna skupina 2 za demografske izazove i radna skupina 3 za visoko obrazovanje i istraživanje). 2013. godine organizirana je još jedna radna skupina za javno/privatno obrazovanje. Nadalje, u okviru ESSD-a proveden je niz projekata, npr. o stresu vezanom uz učiteljski rad (2011.).

¹ Prezentacija koju je Charles Nolda održao na ETUCE-ovim regionalnim seminarima za socijalni dijalog, 2006. – 2007. godine

² «Izgradnja sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju. Novi pristup dijalogu u obrazovanju». Prezentacija Martina Rømera na ETUCE-ovim Regionalnim seminarima za socijalni dijalog, 2006. – 2007.

1.2 O projektu

Danas, četiri godine nakon osnivanja ESSDE-a, ETUCE želi dati pregled **sadašnjeg stanja**. Posljednjih godina, koje su protekle pod velikim utjecajem gospodarske krize i mjera štednje, socijalni se dijalog našao pod velikim pritiskom.¹ S namjerom poboljšanja kvalitete europskog socijalnog dijaloga ETUCE želi ocijeniti odrađeni posao, utvrditi puteve za poboljšanje i perspektive za jačanje europskog socijalnog dijaloga. Projekt „**Promicanje potencijala europskog sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju suočavanjem s novim izazovima i istraživanjem postojećih iskustava i znanja**“ - kojeg podupire Europska komisija² – pokušava odgovoriti na potrebu promicanja sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju na europskoj i na nacionalnoj razini. Danas se europski socijalni dijalog u sektoru obrazovanja suočava s tri ključna izazova:

- ▶ Jačanje razumijevanja europskog socijalnog dijaloga;
- ▶ omogućavanje interakcije između nacionalne i europske razine;
- ▶ utvrđivanje perspektiva za jačanje europskog socijalnog dijaloga.

Ovim se projektom ETUCE želi usredotočiti na poboljšanje struktura europskog socijalnog dijaloga u obrazovnom sektoru. Sveobuhvatni cilj projekta je proširiti znanje socijalnih partnera u području industrijskih odnosa, uz dugoročni cilj daljnjeg promicanja europskog socijalnog dijaloga u području obrazovanja (kao što je navedeno 2011. godine u zajedničkom radnom programu europskih socijalnih partnera).

Ovaj je izvještaj samo dio ovog šireg projekta. Pod vodstvom Savjetodavne skupine sastavljene od predstavnika pet novih država članica (Hrvatske, Litve, Slovenije, Slovačke i Rumunjske) i jedne države kandidatkinje (Crna Gora), ETUCE je organizirao šest okruglih stolova u svakoj od uključenih zemalja, čime je omogućena učinkovita razmjena iskustava i znanja između delegata ESSDE-a. Rezultati ovih sastanaka bit će objavljeni u publikaciji koju će moći koristiti europski socijalni partneri u obrazovanju i njihove organizacije članice.

Kao dopunu ovim sastancima, ETUCE se želio usredotočiti na promicanje postojećih potencijala ESSDE-a te na daljnje poboljšanje učinkovite interakcije između socijalnog dijaloga na nacionalnoj i na europskoj razini. U tu je svrhu ETUCE angažirao istraživačku i konzultantsku agenciju SECAFI (članicu *Groupe Alpha* iz Francuske) kao **vanjskog stručnjaka**. SECAFI pruža stručne usluge predstavnicima zaposlenika i sindikalnih organizacija s ciljem promicanja socijalnog dijaloga. U toj funkciji SECAFI je ETUCEU-u osigurao zatraženu vanjsku i objektivnu znanstvenu perspektivu i ekspertizu o **tri ključna pitanja kojima se bavi ovaj projekt**:

- ▶ Mapiranje aktualnih tema, aktivnosti i organizacije nacionalnih organizacija članica.
- ▶ Utvrđivanje znanja nacionalnih organizacija članica o postojećem europskom socijalnom dijalogu.
- ▶ Utvrđivanje potreba i očekivanja nacionalnih organizacija članica od ETUCE-a i europskog socijalnog dijaloga.

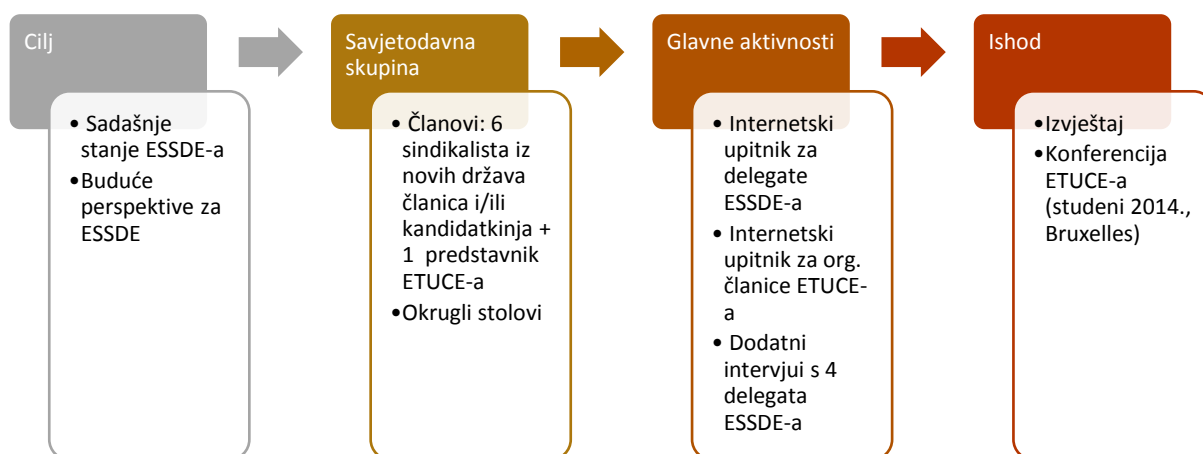
U ovom su izvještaju izneseni rezultati ovog istraživanja o europskom sektorskom socijalnom dijalogu u obrazovanju (ESSDE-u).

¹ Europska komisija, « Industrial Relations in Europe (Industrijski odnosi u Europi) 2012. », str. 144.

² Ugovor broj VS/2013/0370 u okviru natječaja VP/2013/001 Industrijski odnosi i socijalni dijalog, proračunski naslov 04.03.03.01.



Slika – Struktura projekta



1.3 Metodologija

Nakon sporazuma sa Savjetodavnom skupinom i voditeljima projekta u ETUCE-u razvijena je istraživačka metodologija koja će najbolje odgovarati ciljevima projekta. Stoga se sadašnje ovaj izvještaj temelji na **četiri metodološka sastavna bloka koji se međusobno nadopunjuju:**

Internetska tabela s podacima o zemlji

Namijenjena izaslanicima na plenarnoj sjednici ESSDE-a

• **Cilj?**

- *Prikupljati informacije o socijalnom dijalogu u svim državama članicama i povezati rezultate s ESSDE-om.*
- *Omogućiti utvrđivanje zajedničke perspektive na europskoj razini.*
- *Ocijeniti organizaciju i postignuća ESSDE-a.*

• **Kako?**

- *Pripremom internetskog upitnika (na engleskom i francuskom jeziku) za delegate plenarne sjednice ESSDE-a iz 28 država članica.*
- *Upitnik se sastojao od 22 pitanja (vidi Dodatak 2)*

Internetska anketa

namijenjena organizacijama članicama ETUCE-a u EU i državama kandidatkinjama

• **Cilj**

- *Utvrđiti status nacionalnog socijalnog dijaloga u obrazovanju i povezati ga s ESSDE-om.*
- *Pružiti više informacija o temama socijalnog dijaloga u svim zemljama.*
- *Utvrđiti razinu upućenosti i poznavanja europskog socijalnog dijaloga.*
- *Procijeniti relevantnost ESSDE-a.*
- *Utvrđiti očekivanja prema ESSDE-u.*

• **Kako?**

- *Pripremom internetskog upitnika (na engleskom i francuskom jeziku) za organizacije članice ETUCE-a*
- *Upitnik se sastojao od 21 pitanja (vidi Dodatak 3)*

Intervjui

s plenarnim delegatima ESSDE-a iz četiri zemlje članice, od kojih je svaki predstavljao jednu geografsku zonu u EU

•Cilj?

- *Razgovor s delegatom o odgovoru iz upitnika*
- *Davanje primjera nabolje praks te, naučenoga iz inicijativa u okviru nacionalnog i europskog socijalnog dijaloga*
- *Utvrđivanje specifičnosti obrazovnog sektora i izazova njegovog socijalnog dijaloga u raznim europskim regijama.*

•Kakao?

- *Putem telefonskih intervjuva s 4 unaprijed utvrđene zemlje (Portugal, Nizozemska, Finska i Slovenija)*

Pozadinsko istraživanje

pridonijeti analizi znanstvenim elementima

- *Pregled relevantnih publikacija koje su korištene za znanstveni kontekst ovestudije nalazi se u bibliografiji (vidi Dodatak 1)*

Sa zadovoljstvom možemo konstatirati **odličan odaziv** na oba upitnika. Zahvaljujući sudjelovanju delegata na plenarnoj sjednici ESSDE-a, organizacija članica ETUCE-a i učinkovitoj koordinaciji članova ETUCE-ovog tima, 28 zemalja članica dostavilo je podatke o svojim zemljama, a 47 organizacija članica ETUCE-a odgovorilo je na internetski upitnik (vidi sljedeće tabele).

Tabela 1 –28 zemalja članica koje su odgovorile na ESSDE-ovu upitnik za plenarne delegate

Austrija	Italija
Belgija (Flandrija)	Latvija
Bugarska	Litva
Hrvatska	Luksemburg
Cipar	Malta
Češka Republika	Poljska
Danska	Portugal
Estonija	Rumunjska
Finska	Slovačka
Francuska	Slovenija
Njemačka	Španjolska

Grčka	Švedska
Mađarska	Nizozemska
Irska	UK

Tabela2 – broj odgovora po državi članici na anketu za organizacije članice ETUCE-a

Austrija	1	Italija	2
Belgija	3	Litva	3
Bugarska	1	Luksemburg	1
Hrvatska	2	Malta	2
Cipar	2	Crna Gora	1
Češka Republika	1	Poljska	1
Danska	2	Portugal	2
Estonija	1	Rumunjska	1
Finska	2	Slovačka	2
Francuska	2	Slovenija	1
Njemačka	2	Španjolska	4
Grčka	1	Švedska	1
Mađarska	1	UK	3
Irska	2	UKUPNO	47



Napomene

- Iz odgovora ESSDE delegata izuzeli smo odgovore Bosne i Hercegovine jer je opseg projekta ograničen na zemlje članice EU-a. Osim toga, odgovori Belgije odnose se samo na flamanski dio zemlje.
- U analizi odgovora na upitnik za organizacije članice ETUCE-a izuzeti su neki odgovori (Armenija, Gruzija, Izrael i Ukrajina) jer se projekt fokusira na države članice EU-a i države kandidatkinje. Nadalje, u slučaju više odgovora iste osobe u obzir smo uzeli posljednji odgovor i/ili spojili razne odgovore. U slučaju više odgovora nekoliko predstavnika istog sindikata sve smo odgovore uključili u analizu kako bismo odrazili različitost gledišta u okviru sindikata.

Prvi rezultati studije prezentirani su članovima Savjetodavne skupine 8. rujna 2014. (Bruxelles). Ovaj sastanak nije omogućio samo zanimljivu raspravu o ključnim rezultatima ankete, već i vrijednu raspravu o specifičnim pitanjima od interesa za šest zemalja partnera u projektu.

Nacrt ovog izvještaja pregledali su članovi Savjetodavne skupine. **Završni izvještaj** prezentiran je na završnoj konferenciji održanoj u Bruxellesu 4.-5. listopada 2014. godine.

2. Što se događa? Rezultati ankete o europskom sektorskom socijalnom dijalogu u sektoru obrazovanja

Ovo **poglavlje** daje pregled rezultata oba upitnika. Umjesto da zasebno navodimo i komentiramo rezultate svakog od upitnika odlučili smo pri sastavljanju ovog izvještaja staviti odgovore na oba upitnika u odgovarajuću perspektivu, te na taj način omogućiti poprečnu analizu prikupljenih informacija i njihovo povezivanje s europskim sektorskim socijalnim dijalogom u sektoru obrazovanja (*European Sectoral Social Dialogue in the Education Sector - ESSDE*).

Prvi dio ovog poglavlja bavi se socijalnim dijalogom u sektoru obrazovanja i organizacijom zastupanja i participacije radnika u svakoj od zemalja. Za osiguranje učinkovitosti europskog sektorskog socijalnog dijaloga i najboljeg obuhvaćanja nacionalne i europske razine poželjno je imati pregled nacionalnih sustava socijalnog dijaloga i pitanja relevantnih za sektor obrazovanja u raznim državama članicama. Stoga ova studija može doprinijeti povećanju znanja dionika uključenih u transnacionalni dijalog o stvarnostima i prioritetima u svakoj od država članica.

U **drugom dijelu** ovog poglavlja pobliže se bavimo evaluacijom ESSDE-a do sada. Kakav je utisak delegata i organizacija članica o ESSDE-u? Jesu li razne inicijative koje je pokrenuo ESSDE u skladu s očekivanjima zastupljenih zemalja članica? Naš je cilj ocjenom znanja i iskustava omogućiti kreatorima ESSDE-a neke zanimljive elemente i poglede "s terena".



2.1 Karakteristike utvrđene temeljem nacionalnih okolnosti

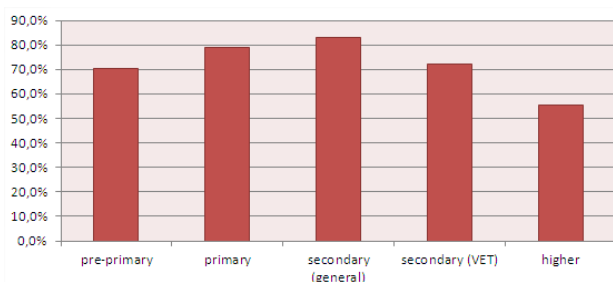
Industrijski odnosi na europskoj razini proizlaze iz nacionalnih sustava. Međutim, ti sustavi i kontekst u kojemu djeluju razlikuju se od zemlje do zemlje. Sustav socijalnog dijaloga svake zemlje uklopljen je u njenu povijest, gospodarsku i demografsku situaciju, kulturu, zakonodavstvo itd. “Radno okruženje” radničkog zastupanja i participacije također je različito od zemlje do zemlje: gustoća sindikata može biti različita, neke zemlje Europske unije tradicionalno više cijene socijalni dijalog od nekih drugih, itd.

Općenito, studije pokazuju da se tijekom posljednjeg desetljeća socijalni dijalog u Europi našao pod znatnim pritiskom. **Obzirom da se europski socijalni dijalog ne može razmatrati bez njegovog nacionalnog pandana, pokušat ćemo utvrditi neke njegove karakteristike temeljem stanja socijalnog dijaloga u obrazovnom sektoru na nacionalnoj razini.**

Zastupanje raznolikosti

Europski obrazovni sektor karakterizira velika raznolikost. **Kao prvo, raznolikost podsektora:** temeljem NACE¹ klasifikacije koja se koristi za definiranje odbora u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga, sektor obrazovanja obuhvaća niz aktivnosti, uključujući predprimarno obrazovanje, primarno obrazovanje, opće sekundarno obrazovanje, tehničko i strukovno sekundarno obrazovanje, post-sekundarno netercijarno obrazovanje, tercijarno obrazovanje, sportsko i rekreacijsko obrazovanje, kulturno obrazovanje, aktivnosti vozačkih škola itd. Temeljem odgovora iz upitnika za organizacije članice, ova se raznolikost odražava u

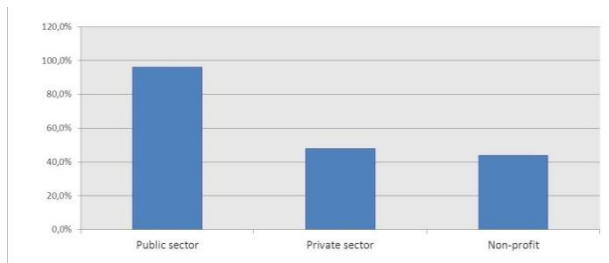
Grafikon 1 - Koje razine obrazovanja obuhvaća vaš sindikat (upitnik za organizacije članice)



raznolikosti sindikalnih organizacija članica ETUCE-a (vidi grafikon 1). Kao što se može vidjeti iz ovog grafikona, sindikati u sklopu ETUCE-a kao odgovor na pitanje koje obrazovne razine zastupaju navode niz razina. Neki sindikati organizirani su tako da pokrivaju razne ili čak sve obrazovne razine; drugi su se specijalizirali na zastupanje radnika iz jednog posebnog sektora. Na europskoj razini socijalni partneri zastupaju sve te podsektore u ESSDE-u. Kako je za legitimitet socijalnog dijaloga ključna reprezentativnost, ključno je da se u podsektorima utvrde i obrađuju pitanja od zajedničkog interesa. Pa ipak, neka pitanja i dalje mogu biti relevantnija za neke podsektore nego za druge.

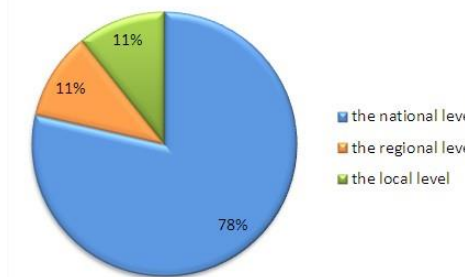
¹ Statistička klasifikacija gospodarskih djelatnosti Europske unije (*Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne – NACE*). NACE rev.2 klas. 85 uglavnom obuhvaća sektor obrazovanja (uključujući predprimarno, primarno, opće sekundarno, tehničko i strukovno obrazovanje, tercijarno obrazovanje, obrazovanje odraslih i drugo obrazovanje).

Grafikon 2 – Kako biste klasificirali organizaciju obrazovnog sektora u svojoj zemlji (upitnik za delegate)



Stoga sektor obrazovanja obuhvaća ne samo veliku raznolikost aktivnosti (vidi gore) već i cijeli niz pravnih oblika (privatne tvrtke, javna tijela, vlada itd.)² “U mnogim zemljama osim državnih tijela koja tvore glavni stup nacionalnog obrazovnog sustava postoji cijeli niz crkvenih institucija i privatnih organizacija koje vode obrazovne ustanove na svim obrazovnim razinama”³. Usprkos ove raznolikosti, dominantan je javni sektor (vidi grafikon 2). “Zemlje u kojima je obrazovni sektor relativno velik poslodavac su Latvija (gdje zapošljava 10,4% radne snage), Ujedinjena Kraljevina (10,6%), Švedska (10,8%) i Litva (11,6%). Ovaj je sektor manje prominentan u Bugarskoj (gdje zapošljava 6% radne snage), Češkoj Republici (6%), Hrvatskoj (5,9%) i Rumunjskoj (4,2%) (Eurostat 2013.)”⁴

Grafikon 3 - Koja je glavna razina socijalnog dijaloga u obrazovnom sektoru u vašoj zemlji (upitnik za delegate) (nacionalna, regionalna ili lokalna razina)



razina).

Još jedna razina poteškoća je da obrazovne aktivnosti može organizirati **bilo koja od razina uprave** ovisno o tome o kojoj se državi radi. Na primjer, u Belgiji odlučivanje o obrazovanju više nije isključivo u rukama federalne (nacionalne) razine već zajednica (flamanske, francuske i njemačke govorne zajednice).⁵ Slično je i u Njemačkoj gdje su funkcije države podijeljene između savezne vlade i 16 saveznih zemalja (Länder).⁶ Te se specifičnosti pojedinih zemalja odražavaju i u strukturi socijalnog dijaloga (vidi grafikon 3): velika većina ispitanika navodi nacionalnu razinu kao glavnu razinu socijalnog dijaloga - s izuzetkom Danske, Mađarske i Ujedinjene Kraljevine (lokalna razina), te Belgije, Njemačke i Španjolske (regionalna

¹ ETUCE, «Towards a European Sectoral Social Dialogue in Education (Ususret europskom sektorskom socijalnom dijalogu u obrazovanju)», str. 7.

² Eurofound, «Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost organizacija europskih socijalnih partnera: Obrazovanje)», 2011., str. 3-4.

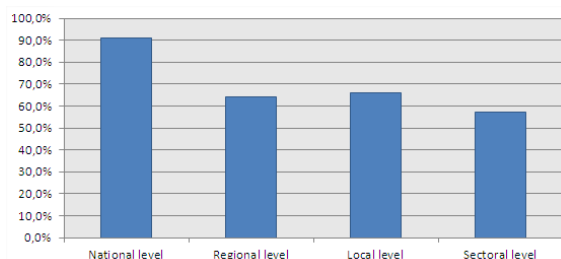
³ Eurofound, «Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost organizacija europskih socijalnih partnera: Obrazovanje)», 2011., str.5.

⁴ Van Houten, «Education sector: Working conditions and job quality (Obrazovni sektor: Uvjeti rada i kvaliteta radnog mjesta)», 2014, str. 1.

⁵ «Zajednice imaju autonomiju u području obrazovanja, na primjer, ali minimalni zahtjevi za stjecanje kvalifikacija u nadležnosti su savezne vlade, kao i pitanje obaveznosti obrazovanja i mirovinske sheme.» Portal belgium.be, 2014.

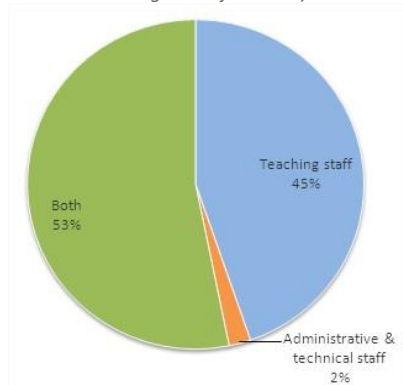
⁶ «Ustav (Grundgesetz) propisuje da su za školsko obrazovanje nadležna ministarstva obrazovanja i kulture saveznih zemalja (Länder). Stoga su savezne zemlje (Länder) također nadležne za javne škole i obrazovanje u javnom sektoru, uključujući i strukovne škole, od kojih je većina pod nadležnošću savezne zemlje i lokalnih vlasti. Cjelokupno zakonodavstvo koje se odnosi na škole, uključujući i strukovne, je zakonodavstvo na razini saveznih zemalja. Ministri obrazovanja i kulture saveznih zemalja surađuju u okviru stalne konferencije (KMK) kako bi se osigurala određena razina ujednačenosti i usporedivosti, posebice u području politika školstva i višeg obrazovanja”. EQAVET, Internetska stranica, 2014.

Grafikon 4 - Kako biste ocijenili opseg aktivnosti svog sindikata u sektoru obrazovanja (upitnik za organizacije članice)



Takve nacionalne karakteristike utječu i na opseg aktivnosti sindikata. Većina organizacija članica ETUCE-a navodi **dominantnost nacionalne razine**, za kojom slijede lokalna, regionalna i sektorska (vidi grafikon 4). Većina ih i kombinira razne razine. Pa ipak, u okviru ESSDE projekta važno je naglasiti da se sektorska razina čini manje zastupljenom u okviru opsega aktivnosti nacionalnih sindikata.

Grafikon 5 - Koje vrste obrazovnog kadra obuhvaća vaš sindikat (nastavno osoblje, administrativno i tehničko osoblje, oboje) (upitnik za organizacije članice)



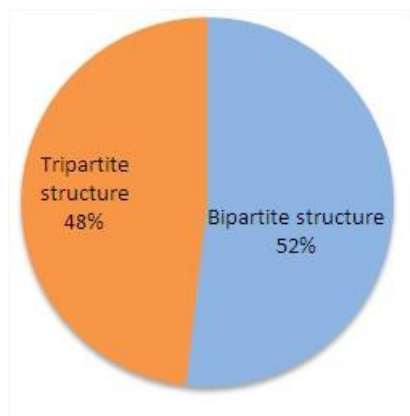
Naposljetku, raznolikost obrazovnih radnika i zanimanja: nastavnika te administrativnog i tehničkog osoblja. Na pitanje koju vrstu obrazovnih radnika obuhvaća njihov sindikat, velika većina (53%) organizacija članica odgovorila je da predstavlja obje skupine. Sve u svemu sindikati odražavaju pluralizam ovog sektora. Pa ipak, 45% ispitanika odgovara da zastupaju samo nastavno osoblje. To bi moglo voditi do situacije u kojoj sindikati poklanjaju manje pažnje pitanjima važnima “manjinskim zanimanjima” u obrazovnom sektoru. Općenito, ova fragmentacija odražava i organizacijsku strukturu sindikalizma u obrazovnom sektoru, kojeg karakteriziraju sektorski sindikati koji se preklapaju sa sindikatima specijaliziranim za određene skupine obrazovnih radnika ili određena zanimanja.¹

U ovom raznolikom kontekstu može biti prilično teško jasno definirati pitanja od zajedničkog interesa na nacionalnoj ili transnacionalnoj razini. Svakako, odbor za europski sektorski socijalni dijalog mora uzeti u obzir ne samo raznolikost radnika, već i različite administrativne i socio-ekonomske situacije u državama članicama. Nadalje, radničko zastupanje i participacija moraju biti usklađeni s nacionalnim zakonodavstvom i političkim tradicijama. Obzirom na povijest i veličinu Europske unije, to podrazumijeva još jednu razinu raznolikosti između nacionalnih situacija u smislu socijalnog dijaloga, sindikalnih tradicija, itd. (drugim riječima, industrijskih odnosa).

¹Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost organizacija europskih socijalnih partnera: Obrazovanje)», 2011., str. 11.

Industrijski odnosi

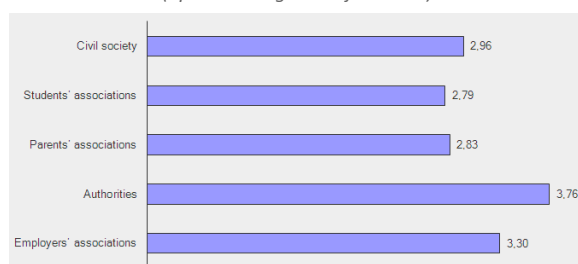
Grafikon 6 – Koja je struktura socijalnog dijaloga u sektoru obrazovanja u vašoj zemlji ((upitnik za delegate)



Kako su industrijski odnosi uklopljeni u kulturološki, socioekonomski i politički kontekst svoje zemlje, pobliži pogled na nacionalne sustave zastupanja i participacije obrazovnih radnika također otkriva heterogenu situaciju. Status socijalnog dijaloga u obrazovnom sektoru može u različitim državama članicama Europske unije biti različit. Temeljem rezultata ankete možemo utvrditi nekoliko karakteristika koje mogu biti korisne u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga. U tome nam ni u kojem slučaju nije namjera donositi vrijednosne sudove o raznim nacionalnim sustavima i/ili situacijama.

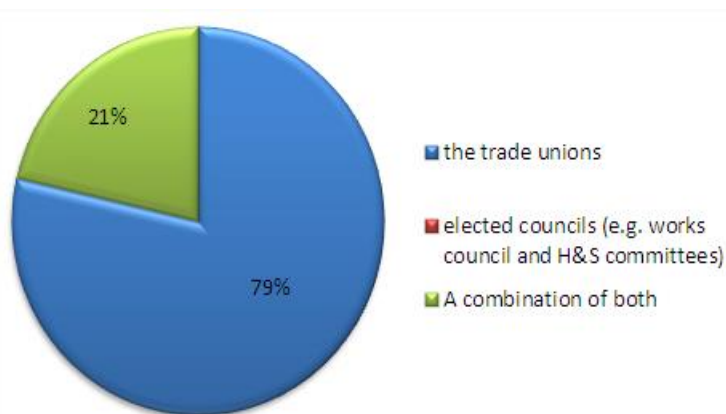
Prije svega, rezultati ankete pokazuju da 52% zemalja članica EU ima **bipartitnu strukturu** socijalnog dijaloga u obrazovnom sektoru (za razliku od 48% s tripartitnom strukturom). Jedna zemlja, Ujedinjena Kraljevina, izričito navodi da nema nacionalni socijalni dijalog u obrazovnom sektoru. Ovakva dominacija bipartitne strukture odražava važnost državnih tijela kao dionika za sindikate u obrazovnom sektoru. Na pitanje da razvrstaju skupine dionika po važnosti za interakciju sa sindikatima članice ETUCE-a jasno su stavile državna tijela na prvo mjesto, za kojim su slijedile udruge poslodavaca. Ostali poslodavci (civilno društvo, udruge roditelja i udruge studenata slijede odmah za njima (vidi grafikon 7).

Grafikon 7 – Naznačite kolika je važnost interakcije sa sljedećim dionicima u sektoru obrazovanja za vaš sindikat (upitnik za organizacije članice)



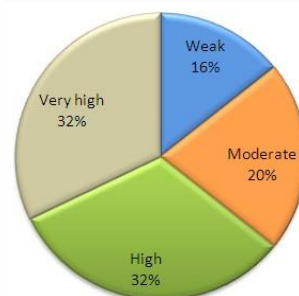
Nadalje, u odgovorima se navodi da zastupanje i participaciju radnika uglavnom (79%) **organiziraju sindikati**, a ne isključivo izabrana vijeća. U svojoj studiji o reprezentativnosti, Eurofound je utvrdio da postoji 216 sektorskih sindikata s kojima se redovito savjetuju nadležna tijela većine država članica.¹ Osim u Latviji, gdje samo jedan sindikat zastupa radnike u obrazovnom sektoru, *“ne može se isključiti mogućnost da nadležna tijela daju prednost nekim sindikatima nad drugima ili da se sindikati natječu za pravo participacije.”*² 21% plenarnih delegata ESSDE-a navodi da u njihovoj zemlji postoji i jedno i drugo (Austrija, Njemačka, Poljska, Italija, Slovačka, Nizozemska). To se može staviti u odgovarajuću perspektivu činjenicom da je sindikalno članstvo u javnom sektoru tradicionalno mnogo veće nego u privatnom sektoru. Na pitanje da procijene postotak sindikalnih članova među radnicima u obrazovnom sektoru, većina plenarnih delegata ESSDE-a (36%) i organizacija članica ETUCE-a (35,6%) naznačava postotak od 20% do 40%.

Grafikon 8 – Zastupanje i participaciju radnika organiziraju (upitnik za delegate)



U većini država članica postotak članstva odražava snažnu tradiciju pregovaranja i savjetovanja u javnom sektoru. Međutim, na pitanje da procijene **važnost koja se pridaje ulozi sindikata u organizaciji socijalnog dijaloga u obrazovnom sektoru** u njihovoj zemlji, 36% ispitanih delegata navodi umjerenu (20%, uključujući Estoniju, Francusku, Latviju, Poljsku, Rumunjsku i Ujedinjenu Kraljevinu) ili slabu razinu (16%, uključujući Hrvatsku, Grčku, Mađarsku i Španjolsku). Velika većina (64%) ocjenjuje njihovu ulogu vrlo visokom (32%, uključujući Austriju, Belgiju (Flandriju), Bugarsku, Češku Republiku, Dansku, Finsku, Sloveniju, Maltu i Švedsku) ili visokom (32%, uključujući Cipar, Njemačku, Italiju, Litvu, Luksemburg, Portugal, Slovačku, Nizozemsku i Irsku). Ovu percipiranu razinu integracije sindikata u nacionalni socijalni dijalog potvrđuju ocjene koje su dale organizacije članice ETUCE-a (prosječno 3.15 na skali do 4). Pa ipak, na pitanje razvoja ove razine integracije tijekom posljednje dvije godine, samo ga 49% ocjenjuje stabilnim. 34% navodi trend pogoršanja (Hrvatska, Cipar, Danska, Grčka, Irska, Italija, Poljska, Portugal, Slovenija, Španjolska i Ujedinjena Kraljevina), dok 17% kaže da se trend poboljšava (Bugarska, Češka Republika, Estonija, Francuska, Litva, Malta). Vrlo je vjerojatno da su mjere štednje koje su uslijedile za financijskom i gospodarskom krizom odigrale ulogu u ovom trendu pogoršanja. Kao što pokazuju i podaci o javnoj potrošnji, zemlje južne Europe više su pogođene krizom i mjerama strože proračunske kontrole.³ Nadalje, prema izvješću Komisije, čini se da je *„gustoća javnog sektora i njegov utjecaj manje evidentan u zemljama članicama iz srednje i istočne Europe, uz neke iznimke, kao što je Poljska.“*⁴ Iako se ovaj element ne odražava tako jasno u rezultatima ovog projekta, to bi – uz utjecaj financijske i gospodarske krize na industrijske odnose – ipak mogao biti važan element kojeg treba imati na umu.

Grafikon 9 – Kolika se važnost pridaje ulozi sindikata u organizaciji socijalnog dijaloga u sektoru obrazovanja (upitnik za delegate)



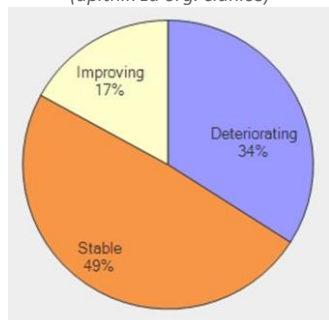
¹Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost organizacija europskih socijalnih partnera: Obrazovanje) », 2011., str. 46.

²Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost organizacija europskih socijalnih partnera: Obrazovanje) », 2011., str. 46.

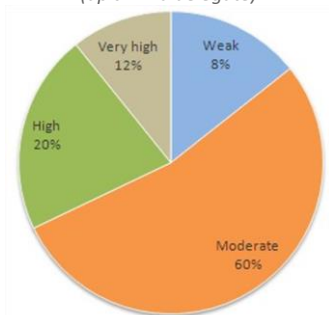
³ Agostini i Natali, «The European governance of education: progress and challenges (Upravljanje obrazovanjem u Europi: napredak i izazovi)». 2013., str. 5.

⁴ Europska komisija, « Industrial Relations in Europe 2012 (Industrijski odnosi u Europi u 2012. godini) », str. 144.

Grafikon 10 - U posljednje 2 godine može se reći da se ta razina ... (poboljšava, pogoršava ili je stabilna) (upitnik za org. članice)



Grafikon 11 – Kako biste ocijenili razinu suradnje između sindikata i organizacija poslodavaca uključenih u socijalni dijalog o obrazovanju (upitnik za delegate)



Nadalje, na pitanje da ocijene **razinu suradnje između sindikata i organizacija poslodavaca** uključenih u socijalni dijalog o obrazovanju (još jedan element koji bi mogao odraziti snagu pregovaranja i savjetovanja u sektoru), 60% ispitanika navodi da da je ona umjerena. Samo ju 12% ocjenjuje vrlo visokom (uključujući Austriju, Finsku i Maltu), a 8% slabom (uključujući Grčku, Španjolsku, Švedsku i UK).

Čimbenici za koje se smatra da utječu na ovu razinu suradnje su:

- Tradicija nacionalnog socijalnog dijaloga. Na primjer, Ujedinjena Kraljevina za koju se navodi da ima slabu razinu suradnje odražava volontarističku tradiciju te zemlje;
- Razvoj nacionalnog konteksta koji može imati utjecaja na razinu suradnje. Na primjer, za nordijske zemlje općenito se vjeruje da ih karakteriziraju dobri industrijski odnosi. "Švedska ima dugu povijest suradnje između sindikata i vlade, ukorijenjenu u općoj kulturološkoj preferenciji za suradničko (kolaborativno) odlučivanje. [...] Švedski sindikati nastavnika vrlo su se rijetko izravno suprotstavljali stavu vlade o reformi obrazovanja."¹ Pa ipak, rezultati naše ankete pokazuju da Švedska ima nisku razinu suradnje između sindikata i organizacija poslodavaca. U svibnju 2010. godine te ponovno u rujnu 2012. godine, novi je kolektivni ugovor postignut tek nakon medijacije koja je uslijedila nakon što su dva učiteljska sindikata (Nacionalna unija učitelja u Švedskoj (LR) i Švedska učiteljska unija (Lärarförbundet) zaprijetili štrajkom.²
- Politička klima. Na primjer, za Sloveniju se navodi da razina suradnje između socijalnih partnera u velikoj mjeri ovisi o tome tko je na vlasti (tj. ljevica ili desnica).
- Podjela nadležnosti u obrazovanju. Na primjer za Njemačku se navodi da je suradnja bolja s ministarstvima nadležnima za obrazovna pitanja (okupljenima u konferenciju ministarstava kulture *Kultusministerkonferenz* (KMK)) nego s ministarstvima nadležnima za uvjete rada i plaće (okupljenima u Udrugu poslodavaca njemačkih saveznih zemalja (*Tarifgemeinschaft deutscher Länder* - TdL)).
- Nesudjelovanje organizacija poslodavaca u socijalnom dijalogu. Na primjer, u Mađarskoj je 2013. godine osnovan Klebelsberg Institution Maintenance Centre (KLIK) kao novi središnji ured za obrazovanje, koji je time postao najveći poslodavac u zemlji. Pa ipak, u anketi se navodi da KLIK ne sudjeluje u socijalnom dijalogu. Isto tako, u Bugarskoj neke udruge poslodavaca sudjeluju u socijalnom dijalogu samo kao "promatrači".

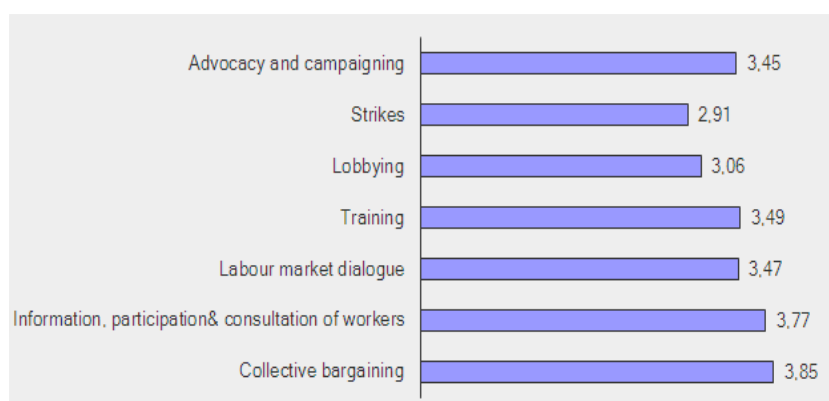
Iako svaka europska država ima vlastiti sustav industrijskih odnosa – nasljeđe specifične političke i sindikalne povijesti, ukorijenjen u jedinstvenoj kulturi i organiziran u skladu s regulatornim okvirom – rezultati ankete pokazuju i neke sličnosti između ispitanika. To nam može pomoći u identifikaciji nekih elemenata sindikalne aktivnosti specifičnih za sektor obrazovanja.

¹ Nina Bascia i Pamela Osmond, «Teacher Union Governmental relations in the context of educational reform (Odnosi između učiteljskih sindikata i vlade u kontekstu obrazovne reforme)». 2013., str. 6 i 16.

² Emilia Johansson i Hjalmar Eriksson, «Teachers win new pay deal after tough negotiations (Učitelji postigli novi sporazum o plaćama nakon teških pregovora)». 2013., Eurofound, internetska stranica.

Sindikalna akcija

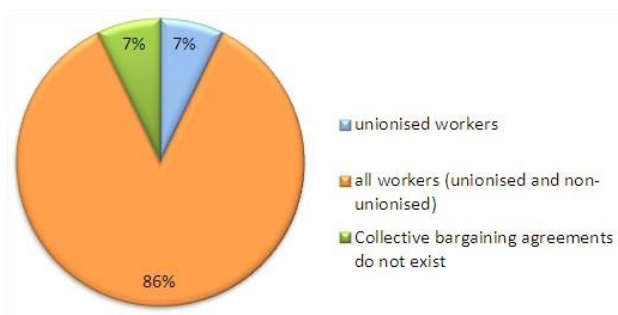
Sindikativima za ispunjavanje njihovog cilja zastupanja i obrane interesa radnika na raspolaganju stoji niz alata. Na pitanje važnosti određenih alata sindikalne akcije, organizacije članice ETUCE-a kao najvažniju aktivnost navele su **kolektivno pregovaranje**; za njime slijedi informiranje/participacija/savjetovanje radnika, obuka, dijalog na tržištu rada, kampanje zagovaranja, lobiranje i štrajk (vidi grafikon 12).



Grafikon 12 – Naznačite razinu važnosti sljedećih alata za sindikalnu akciju u obrazovnom sektoru (upitnik za organizacije članice)

Prema Dufreseneu i Pochetu (2006.) sektorski socijalni dijalog najvažnija je razina u kolektivnom pregovaranju u državama članicama. U sektoru obrazovanja kolektivno pregovaranje uglavnom se odvija na nacionalnoj razini. Međutim, prema izvještaju koji je objavio Eurofound¹, konceptualni problem javnog sektora je činjenica da kolektivno pregovaranje nije istinski etablirano (ili barem nije u nekim svojim dijelovima u nekoliko zemalja). Kako sektor obrazovanja obično obuhvaća veliki segment javnog sektora, što potvrđuju odgovori ispitanika na upitnik, zakonska moć reguliranja uvjeta zapošljavanja uglavnom je u rukama državnih tijela. Pa ipak, kako se navodi u istom izvještaju Eurofounda, „kolektivna regulacija“ doista postoji jer sindikati mogu znatno utjecati na uvjete radnog mjesta putem kolektivnog pregovaranja ili česte prakse pregovora ili savjetovanja.

¹ Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost organizacija europskih socijalnih partnera: Obrazovanje) », 2011., str. 2-3.



Grafikon 13 - Sporazumi o kolektivnom pregovaranju u sektoru obrazovanja obuhvaćaju (upitnik za delegate)

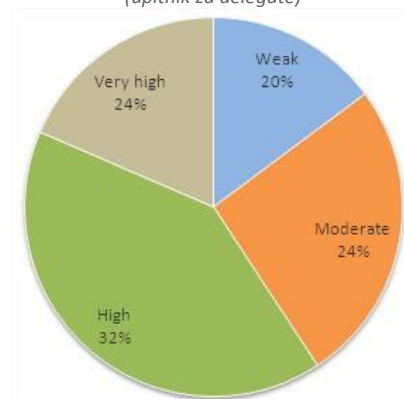
Što se tiče kolektivnog pregovaranja (ili kolektivne regulacije) u sektoru obrazovanja, panel plenarnih delegata ESSDE-a naveo je da takvi sporazumi uglavnom obuhvaćaju i sindikalizirane i nesindikalizirane radnike (86%). Iznimke od ovog pravila su kako se čini Grčka i Ujedinjena Kraljevina (jer su te dvije zemlje navele da u njihovoj zemlji ne postoje kolektivni ugovori); te Bugarska (koja je navela da kolektivni ugovori obuhvaćaju samo sindikalizirane radnike) (vidi grafikon 13).

Prema studijama koje je proveo Eurofound, broj kolektivnih ugovora je u padu tijekom posljednjih godina. Od početka financijske i ekonomske krize najznačajniji trend upravo je onaj decentralizacije kolektivnog pregovaranja.¹

Što se tiče **suradnje između sindikata uključenih u socijalni dijalog u obrazovanju**, 56% delegata ocjenjuje ju visokom (32%) ili vrlo visokom (24%). S druge strane, 20% ocjenjuje ju slabom a 24% umjerenom. Čini se da je glavni čimbenik koji omogućuje sindikalnu suradnju u nekim zemljama činjenica da postoji samo jedan sindikat u sektoru obrazovanja. Na primjer:

- U Austriji je *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)* jedini sindikat javnih službenika koji obuhvaća šest učiteljskih sekcija za različite razine obrazovanja;
- Na Malti je Malteška učiteljska unija (MUT) jedini sindikat za sve obrazovne razine (osim za sveučilišne, koje ima mali vlastiti interni sindikat koji blisko surađuje s MUT-om).

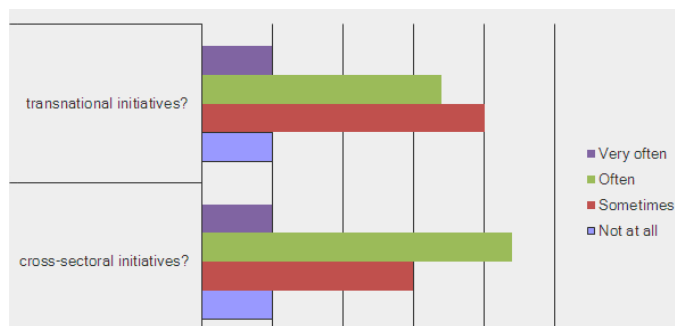
Grafikon 14 - Kako biste ocijenili razinu suradnje između sindikata uključenih u socijalni dijalog u obrazovanju (upitnik za delegate)



Nepostojanje socijalnog dijaloga ili mali (i/ili slabi) sindikati je situacija koja je sama po sebi razumljiva u kontekstu u slabe suradnje između sindikata. Na primjer, u Litvi neki obrazovni sindikati nemaju regionalne strukture te imaju vrlo ograničene aktivnosti, stoga se mogu smatrati malima i slabima.

¹ Prezentacije Christiana Welza (Eurofound) na okruglim stolovima u okviru šireg ESSDE projekta.

Nadalje, velika većina organizacija članica ETUCE-a koje su odgovorile na upitnik navodi da sudjeluju i u **transnacionalnim i međusektorskim inicijativama**. To potkrepljuje činjenicu veće interakcije između međugranskih (npr. javne službe) i sektorskih inicijativa. Veća učestalost međusektorskih inicijativa zanimljiva je u kontekstu europskog socijalnog dijaloga (jer bi ESSDE mogao osigurati platformu za promicanje transnacionalne sektorske suradnje).



Grafikon 15 – Sudjeluje li vaš sindikat u ...? (anketa za organizacije članice)

► Neki primjeri transnacionalnih inicijativa

- Kampanja protiv izdvajanja pomoćnih poslova u javnom i državnom sektoru (Hrvatska)
- Sudjelovanje u seminarima, transnacionalnim konferencijama, tečajevima, te aktivnosti kolegijalnog učenja, radne skupine i sastanci itd.
- Istraživačka mreža EI/ETUCE
- Projekti osiguranja kvalitete u obrazovanju i jednakih mogućnosti u školama

► Neki primjeri međusektorskih inicijativa

- O pitanjima kao što su zapošljavanje, plaće i društvena pitanja
- Aktivnosti organizirane s radnicima iz drugih javnih sektora (npr. zdravstvo, općine i socijalne usluge)

FOKUS – Primjer transnacionalne suradnje u sektoru obrazovanja

- ✓ U okviru svojih međunarodnih odnosa, Opći sindikat obrazovanja u Nizozemskoj (*Algemene Onderwijsbond - AOb*) surađuje s partnerskim sindikatima u drugim zemljama (Europi, Africi i Srednjoj Americi). Općenito su ciljevi projekta postignuti usprkos teškom lokalnom kontekstu u nekim zemljama. Na primjer, u Europi je AOb počeo podupirati sindikate u području Balkana 1990-ih godina. Većina tih projekata uspješno je finalizirana kako su ponovno jačali kapaciteti lokalnih sindikata. Nedavnije su se projekti provodili, na primjer, u Albaniji (inicijativa o ranom napuštanju školovanja i dječjem radu – odnedavna također uz sudjelovanje njemačkog GEW-a), Kosovu (osnivanje multietničkog obrazovnog centra) i Srbiji (projekt jačanja uloge žena na upravljačkim položajima).

FOKUS –Industrijski odnosi i proširenje Europske unije

Proširenje je proces pristupanja zemalja Europskoj uniji (EU). 2004. godine, u najvećem krugu proširenja Europske unije sljedeće su zemlje postale članicama EU: Češka Republika, Estonija, Cipar, Latvija, Litva, Mađarska, Malta, Poljska, Slovenija i Slovačka. Tri godine kasnije, 2007. godine, pridružile su se Bugarska i Rumunjska. Posljednja je 1. srpnja 2013. godine pristupila Hrvatska, čime je ukupni broj zemalja članica dosegao 28. (izvor: Europska komisija)

Proces proširenja EU povećao je raznolikost sustava industrijskih odnosa u Europskoj uniji. Nove države članice moraju usvojiti i provesti odgovarajuće zakonske propise Europske unije – od kojih su neki vrlo složeni i uključuju znatne reforme. Rezultati studije koju je 2011. godine proveo Eurofound o reprezentativnosti u sektoru obrazovanja pokazuju da su strukture industrijskih odnosa uspostavljene u barem 75% država članica. Poblži pogled otkriva da se *“regulacijski standardi na razini sektora znatno razlikuju u državama koje su pristupile Europskoj uniji između 2004. i 2007. godine”*. Stoga se nove države članice (i države kandidatkinje) suočavaju sa specifičnim izazovima. U svom izvještaju o industrijskim odnosima iz 2012. godine Europska komisija poblži razmatra nove države članice u srednjoj i istočnoj Europi. U izvještaju se navodi da zemlje srednje i istočne Europe, za razliku od 15 starijih država članica, karakteriziraju:

- > slabiji sindikati i brža erozija gustoće sindikata,
- > nepostojanje udruga poslodavaca,
- > nepostojanje tradicije bipartitnog kolektivnog pregovaranja s više poslodavaca,
- > slabija pokrivenost pregovorima (djelomično zbog nedovoljno razvijenog sustava proširenja primjene kolektivnog sporazuma)
- > jaki formalni tripartizam koji djelomično zamjenjuje nedovoljno razvijene sustave sektorskog kolektivnog pregovaranja.

Na primjer, iako alati socijalnog dijaloga pravno postoje u novim državama članicama, u praksi se manje koriste (i stoga su manje učinkoviti) nego što bi se očekivalo. Europski socijalni dijalog stoga bi mogao biti dodatni faktor za jačanje nacionalnog dijaloga.

Na primjer, Direktiva 2012/14/EC postavlja standard za pravila socijalnog dijaloga. U **Rumunjskoj** je ova direktiva prenesena u nacionalno zakonodavstvo 2006. godine i postala je pravnom normom (i u sektoru obrazovanja). Pa ipak su 2011. godine sindikati u obrazovnom sektoru prijavili niz kršenja direktive. U ovom im je pitanju ETUCE pružio potporu.

I Rumunjska je koristila strukturne fondove Europske unije za razvoj europskog socijalnog dijaloga. Time se utjecaj sindikata poboljšao na nacionalnoj razini zbog jačanja kontakata sa socijalnim partnerima (posebice savezom poslodavaca) na europskoj razini.

FOCUS - Kriza i socijalni dijalog u sektoru obrazovanja

Glassner (2010.) navodi kako su plaće i uvjeti rada zaposlenika u javnom sektoru nedvojbeno zahvaćeni promjenama zbog razmjera promjena koje su se dogodile. Te se promjene prvenstveno trebaju sagledati u svjetlu financijske, gospodarske i dužničke krize. Zemlje diljem poticalo se na štednju i smanjenje javne potrošnje. U javnom sektoru ta se nužnost očitovala kvantitativnim prilagodbama – i u sektoru obrazovanja (npr. u omjeru učitelja i učenika u razredima). Glassner navodi da je obrazovni sektor u **Latviji** pretrpio najveće posljedice mjera štednje: *“Potrošnja u području obrazovanja 2009. godine smanjena je za 25% u odnosu na 2008. godinu. Učiteljske plaće su od rujna 2009. godine smanjene za gotovo jednu trećinu”*. Nadalje, provedba “novog upravljanja u javnom sektoru” posljednjih godina pokrenula je procese modernizacije javnog sektora (npr. reorganizaciju višeg obrazovanja u Francuskoj, prijenos nadležnosti u sektoru obrazovanja na općine u Portugalu). Ova dva čimbenika (mjere štednje i modernizacija) utjecala su na kvalitetu obrazovanja i radne uvjete obrazovnih radnika. Na primjer, u Portugalu se od 2009. godine smanjila javna potrošnja, učiteljske plaće su zamrznute, škole se zatvaraju ili spajaju, od 2008. godine smanjio se broj kolektivnih ugovora, itd. U ovakvom okruženju Nacionalni savez za obrazovanje (FNE) poduzeo je određene aktivnosti (uključujući i sudske tužbe) na teme kao što su radno vrijeme, profesionalno usavršavanje za učitelje, plaće itd.

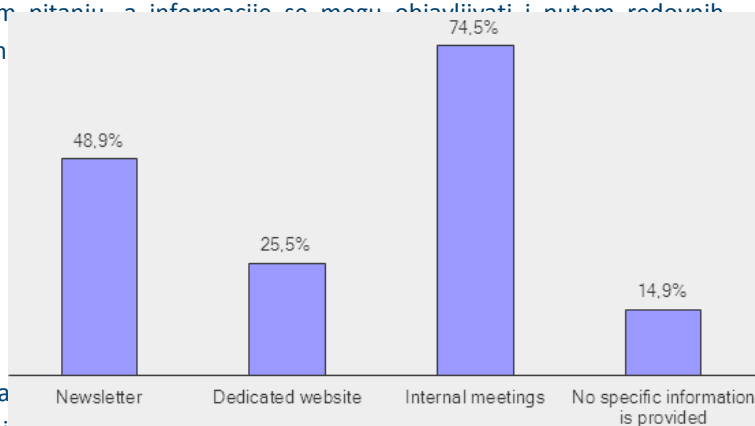
U zemljama manje pogođenima mjerama štednje s kontinuiranim procesima modernizacije javnog sektora te s utvrđenim tradicijama socijalnog dijaloga nastavila se neka vrsta kolektivnog pregovaranja. Na primjer u **Nizozemskoj** su 2014. godine postignuti novi kolektivni ugovori u sva tri glavna podsektora obrazovanja (primarnom, sekundarnom i višem). Glavno pitanje u svim podsektorima je pitanje radnog opterećenja. U sva je tri podsektora postignut kompromis koji se odnosi na starije radnike.

Za druge se zemlje navodi da se socijalni dijalog našao pod većim pritiskom. Na primjer, za **Sloveniju** se navodi da vlada javno obrazovanje više vidi kao trošak (nego prednost), te je poduzela mjere za smanjenje troškova u području obrazovanja i istraživanja. U ovom se kontekstu sindikati suočavaju s nizom izazova. Prvo, na razini socijalnog dijaloga: obzirom na dominantnost financijskih pitanja čini se da glavni sugovornik u pregovorima više nije ministarstvo obrazovanja već ministarstvo financija. Nadalje, prethodna je vlada pokušala uvesti tzv. „učiteljske komore“ koje bi djelovale uz (ili umjesto) sindikata. Drugo, javno mišljenje je pod utjecajem vladinih pokušaja da postigne prihvaćanje ovih mjera u javnosti. Sindikati se bore za očuvanje standarda (npr. broja učenika po učitelju) kombiniranjem akcija kao što su kampanje za kvalitetu obrazovanja, lobiranje i povezivanje s drugim dionicima.

2.2 Pitanje znanja i učinkovitosti: ocjena ESSDE-a

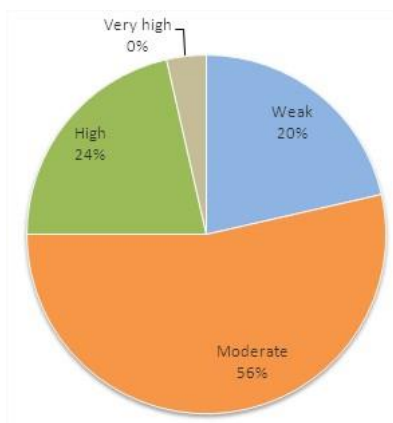
Širenje informacija

Rezultati ankete pokazuju da 75% organizacija članica ETUCE-a imaju (i poznaju) u svom sindikatu osobu koja je zadužena za praćenje europskih pitanja. U većini slučajeva ta je osoba (ili osobe) također uključena u širenje informacija o međunarodnim pitanjima. Što se tiče komunikacije o europskom sektorskom socijalnom dijalogu u obrazovnom sektoru (ESSDE), organizacije članice ETUCE-a upućuju na važnost internih sastanaka i glasila kao alata za širenje informacija (vidi grafikon 16). Dodatno se mogu koristiti internetske stranice posvećene tom pitanju, a informacije se mogu objavljevati i putem redovnih internetskih stranica ili članaka u sindikalnom

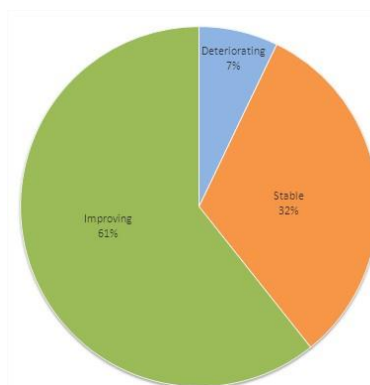


Možemo pretpostaviti da se širenjem informacija o ESSDE-a ukazuje na to da je razina znanja u njihovoj zemlji umjerena. Stotine, 20% ju smatra slabom (Njemačka, Grčka, Mađarska, Luksemburg, Nizozemska i Ujedinjena Kraljevina). Samo jedna zemlja (Švedska) tu razinu ocjenjuje visokom. Naravno, ova ocjena može proizlaziti iz niza razloga: neispunjenih očekivanja, nacionalnog konteksta, političke volje, jezičnih barijera, itd. Međutim, 62% ispitanika navelo je pozitivan razvoj ovog znanja u posljednje dvije godine. U anketi se navodi da su Grčka i Španjolska (koje su neke od zemalja na koje su najviše utjecale mjere štednje) u fazi negativnog trenda. U slučaju Španjolske to bi pogoršanje moglo biti povezano s reorganizacijom prioriteta sindikata u situaciji kad su suočeni s velikim izazovima. Na primjer, sindikati u Španjolskoj suočavali su se s važnim reformama tržišta rada koje potkopavaju utjecaj sindikata. U

takvom kontekstu fokus sindikata vjerojatno nije na širenju znanja i informacija o ESSDE-u.



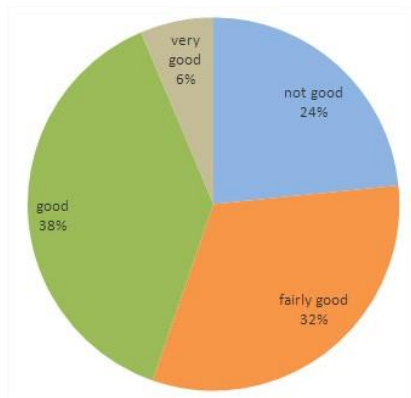
Grafikon 17 – Kako biste ocijenili poznavanje europskog socijalnog dijaloga u sektoru obrazovanja u sindikatima (upitnik za delegate)



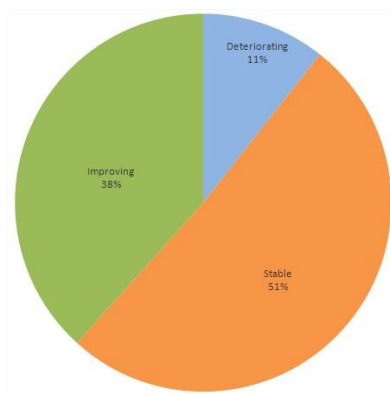
Grafikon 18 - U posljednje dvije godine ovo poznavanje europskog socijalnog dijaloga ... (se poboljšava, stabilno je, pogoršava se) (upitnik za delegate)

Kad se isto pitanje o poznavanju ESSDE-a i nedavnom razvoju na tom području postavi organizacijama članicama ETUCE-a, brojke su nešto drugačije: 44% ispitanika ocjenjuje razinu znanja svojih sindikata o ESSDE-u kao dobru do vrlo dobru. 24% ju ocjenjuje kao ne baš dobru. Evolucija ovog znanja u protekle dvije godine

uglavnom se smatra stabilnom (51%) i u poboljšanju (38%). I ovdje su Grčka i Španjolska neke od zemalja u kojima se razina znanja pogoršava.



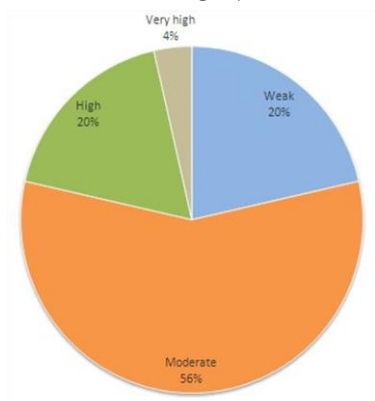
Grafikon 19 – *Kako biste ocijenili znanje o europskom sektorskom socijalnom dijalogu u svom sindikatu (upitnik za organizacije članice)*



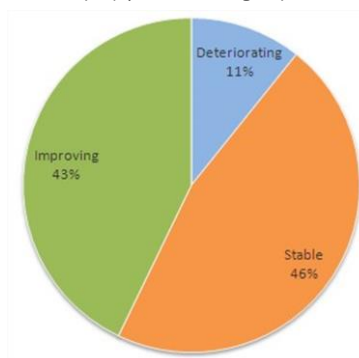
Grafikon 20 – *U posljednje dvije godine ta se razina znanja o europskom socijalnom dijalogu ... (poboljšava, stabilna je, pogoršava) (upitnik za organizacije članice)*

Pitanje korisnosti

Grafikon 21 – Kako biste ocijenili korisnost europskog socijalnog dijaloga u obrazovnom sektoru za sindikate? (upitnik za delegate)



Grafikon 22 – U posljednje dvije godine ova percepcija korisnosti europskog socijalnog dijaloga od strane sindikata (poboljšava se/stabilna je/pogoršava se)... (upitnik za delegate)



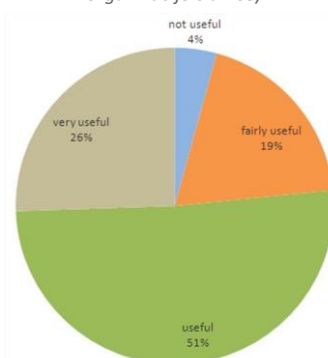
Na pitanje kako bi **ocijenili korisnost** ESSDE-a za sindikate, 56% plenarnih delegata u anketi je odgovorilo da je ocjenjuju umjerenom. 20% ocjenjuje korisnost visokom (Latvija, Litva, Rumunjska, Slovačka i Španjolska) ili slabom (Francuska, Njemačka, Grčka, Mađarska, Malta i Ujedinjena Kraljevina) (grafikon 21). Razvoj korisnosti se u posljednje dvije godine uglavnom smatra stabilnim (46%) ili u poboljšanju (43%). Samo 11% delegata (Francuska, Njemačka i Grčka) smatra da se trend pogoršava

(grafikon 22). Faktori za koje se navodi da utječu na ovaj negativni razvoj su, na primjer, ograničeni proračuni, jezične barijere, nedostatak konkretnih rezultata ESSDE-a za radnike, nedostatak socijalnog dijaloga od strane poslodavaca (npr. kad su njemački poslodavci napustili europski socijalni dijalog). Naravno, nacionalne specifičnosti također igraju ulogu u razvojnom trendu.

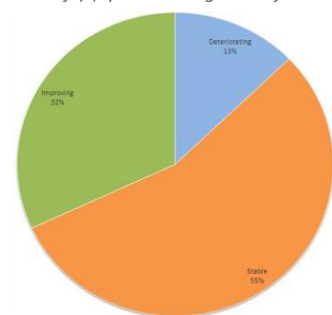
Na ista pitanja, 51% organizacija članica ETUCE-a odgovara *korisno* na pitanje o razini korisnosti. 26% odgovara da je ESSDE vrlo koristan, 19% *prilično koristan* a 4% da nije koristan (vidi grafikone 23 i 24).

Što se tiče razvoja u posljednje dvije godine, većina organizacija članica navodi da je korisnost stabilna (55%). 32% ocjenjuje da se poboljšava, a 13% da se pogoršava (npr. Francuska, Grčka, Španjolska) (vidi grafikon 23).

Grafikon 23 - Kako biste ocijenili korisnost europskog socijalnog dijaloga? (upitnik za organizacije članice)



Grafikon 24 - U posljednje 2 godine, ova razina korisnosti europskog socijalnog dijaloga ... (se poboljšava/pogoršava/stabilna je) (upitnik za organizacije članice)



Temeljem rezultata upitnika zanimljivo je primijetiti da je – u ovom trenutku – percepcija korisnosti ESSDE-a ponešto oslabljena, dok se njezin razvoj u novije vrijeme uglavnom smatra stabilnim i u poboljšanju. Neki od razloga za to mogu biti povezani s drugim elementima na koje ukazuju rezultati ankete:



- ▶ Pitanjem nacionalne nadležnosti;
- ▶ Reprerentativnosti i uključenjem poslodavaca;
- ▶ Ishodom poduzetih aktivnosti

Pitanje nacionalne nadležnosti u obrazovanju

U izvješću iz 2010. godine o funkcioniranju (tada) dvanaest godina europskog sektorskog socijalnog dijaloga, Europska komisija navodi “da postoji izravna korelacija između učinkovitosti nacionalnog socijalnog dijaloga i učinkovitosti na europskoj razini, te da jedna ojačava drugu”¹. Jedna od poteškoća u uspostavljanju europskog odbora za sektorski socijalni dijalog u obrazovnom sektoru bila je činjenica da u ovom sektoru, za razliku od drugih sektora, zemlje članice imaju punu nadležnost.² “Zemlje članice odgovorne su za organizaciju svojih sustava obrazovanja i osposobljavanja te sadržaja nastavnih programa. U skladu s člankom 165. Ugovora o funkcioniranje Europske unije (UFEU), uloga je Unije doprinositi razvoju kvalitetnog obrazovanja poticanjem suradnje između zemalja članica, te ukoliko je potrebno, podupirati i dopunjavati njihove aktivnosti”³. Europske institucije mogu igrati potpurnu ulogu, ali obrazovanje ostaje u nacionalnoj nadležnosti. Stoga rasprave u okviru ESSDE-a potječu s nacionalne razine. Upravo je stoga tako važno uspostavljati veze između nacionalne i europske razine.

Iz gore navedenih razloga zakonska sposobnost pregovaranja na europskoj razini u sektoru obrazovanja je ograničena. Pa ipak, putem instrumenata kao što je otvorena metoda koordinacije⁴ države članice mogu se „poticati“ da djeluju u smjeru nekih zajedničkih ciljeva. Drachenberg (2011) navodi da je korištenje otvorene metode koordinacije u politici obrazovanja i osposobljavanja omogućilo srednji put između europske suradnje i nacionalne nadređenosti time što je ova metoda privolila države članice na raspravu na europskoj razini o temama koje spadaju u nacionalnu nadležnost država članica. Stoga je “korištenje otvorene metode koordinacije u politici obrazovanja i osposobljavanja dovelo do novog oblika integracije koji ne vodi nužno do prijenosa ovlasti s nacionalne na europsku razinu.” Iako je politika obrazovanja uglavnom u nadležnosti država, neke se obrazovne inicijative i programi razvijaju i na europskoj razini (npr. program cjeloživotnog učenja).

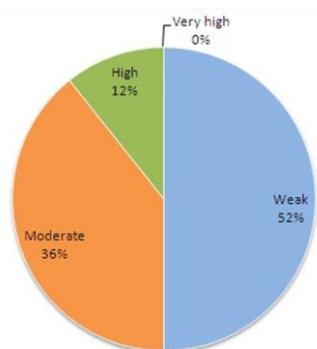
¹ Europska komisija, «Working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue (Radni dokument o funkcioniranju i potencijalu europskog sektorskog socijalnog dijaloga)», 2010., str. 18.

² Poissonneau i Nolda, «Building European Social Dialogue: the experience of the education sector (Izgradnja europskog socijalnog dijaloga: iskustvo u sektoru obrazovanja)», str. 169.

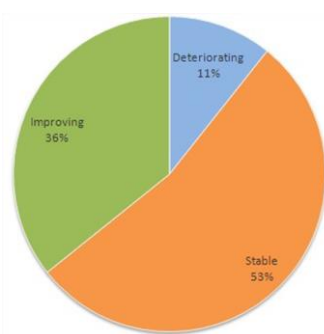
³ Internetski rječnik EU, 2014. (http://europa.eu/index_en.htm)

⁴ Otvorena metoda koordinacije, definirana kao instrument Lisabonske strategije (2000.), primjenjuje se u područjima koje su u nadležnosti država članica, kao što su zapošljavanje, socijalna zaštita, socijalno uključivanje, obrazovanje, mladi i osposobljavanje (internetski rječnik EU, 2014.).

Stoga smo zamolili delegate ESSDE-a da **procijene razinu interakcije** između nacionalnog i europskog socijalnog



Grafikon 25 – *Kako biste ocijenili interakciju između nacionalnog i europskog socijalnog dijaloga u sektoru obrazovanja? (upitnik za delegate)*



Grafikon 26 – *Može se reći da se u posljednje dvije godine interakcija između nacionalnog i europskog socijalnog dijaloga... (poboljšava/stabilna je/pogoršava) (upitnik za delegate)*

dijaloga u obrazovnom sektoru. 52% ocijenilo je tu interakciju slabom, 36% umjerenom, a samo 12% visokom (npr. Češka Republika, Litva i Rumunjska) (vidi grafikon 25). Na pitanje o razvoju ove interakcije tijekom posljednje dvije godine, 53% ispitanika ocijenilo ju je stabilnom, 36% je navelo da se poboljšava (Hrvatska, Češka Republika, Estonija, Finska, Italija, Irska, Litva, Poljska i Rumunjska,) a 11% da se pogoršava (Njemačka, Grčka, Španjolska). Ako pogledamo napomene ispitanika uz ove odgovore, jedan od glavnih čimbenika koji utječu na razinu interakcije je sudjelovanje (ili

nesudjelovanje) poslodavaca u ESSDE-u.

Druga strana stola

Gledajući **stranu poslodavaca**, “*uloga ETUCE-a kao europskog glasa organiziranog rada nema odgovarajućeg sugovornika s druge strane stola*”¹ – obzirom da je broj organizacija članica ETUCE-a mnogo veći od broja članica EFEE-a. Jedan od mogućih razloga za to možda leži u činjenici da je Europska federacija poslodavaca u obrazovanju (European Federation of Education Employers – EFEE) mlada organizacija (osnovana je 2009. godine) u usporedbi s ETUCE-om (koji je osnovan 1977.) Stoga ETUCE obuhvaća sve države članice dok u članskim redovima EFEE-a **još uvijek nedostaju neke zemlje** (trenutno EFEE ima 27 organizacija članica iz 17 zemalja. Zemlje članice čije su nacionalne organizacije u članstvu EFEE-a su: Belgija, Bugarska, Cipar, Danska, Finska, Mađarska, Irska, Italija, Latvija, Malta, Nizozemska, Portugal, Slovačka, Slovenija, Švedska i Ujedinjena Kraljevina.²

Štoviše, kako smo vidjeli, struktura poslodavaca u obrazovnom sektoru izuzetno je heterogena. Poslodavci mogu biti nacionalni, regionalni, općinski, a obrazovna razina u rasponu od predprimarnog do visokog obrazovanja. Zastupati ovu raznolikost na europskoj razini nije nimalo jednostavno. Pa ipak, treba reći da su jačanje kapaciteta i jačanje socijalnog dijaloga visoko na EFEE-ovoj agendi, kao i da su to ključni prioriteti zajedničkog radnog programa EFEE-a i ETUCE-a za razdoblje od 2014. do 2015. godine.

Iz tog razloga niz delegata na plenarnoj sjednici ESSDE-a koji zastupaju radničku stranu nemaju **odgovarajućeg sugovornika na strani poslodavaca**. To je na primjer slučaj s Francuskom (i može pomoći objasniti ocjenu njihovog delegata da je korisnost ESSDE-a slaba i u pogoršanju. Nadalje, Njemačka je navela da su poslodavci

¹Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost organizacija europskih socijalnih partnera: Obrazovanje) », 2011., str. 55.

²EFEE, listopad 2014.

napustili ESSDE. Njemačka organizacija članica EFFE-a (*Tarifgemeinschaft deutscher Länder - TdL*) sada sudjeluje u međusektorskom socijalnom dijalogu (jer EdL pokriva sve javne sektore, a ne samo obrazovanje).¹

Za ilustraciju ovog elementa, u sljedećoj tabeli prikazane su glavne organizacije poslodavaca po zemljama iz podataka koje su u anketi naveli delegati ESSDE-a. Ove je podatke pregledao i EFEE.

Država članica	Država zastupljena u EFEE	Glavne udruge poslodavaca u zemlji		
Austrija	ne	Savezna vlada (Bundesregierung)	Vlade saveznih država (Landesregierung)	
Belgija	da ²	<ul style="list-style-type: none"> Vlaams secretariaat van het Katholiek Onderwijs VSKO Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap GO! Onderwijssecretariaat van de Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap OVSG 		<ul style="list-style-type: none"> AGPE (Opća uprava za obrazovni kadar Federacije Valonija-Bruxelles) SeGEC (<i>Secretariat Général de l'Enseignement Catholique</i>)
Bugarska	da	Ministarstvo obrazovanja		
Hrvatska	ne	Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (glavni poslodavac)	Općine	Hrvatska uduga poslodavaca (HUP) (privatni sektor)
Cipar	da	Ministarstvo obrazovanja i kulture		
Češka republika	ne	Unija udruga poslodavaca Češke Republike (UZS)	Unija školskih udruga Češke Republike – CZESHA	KZPS ČR - Konfederacija udruga poslodavaca i poduzetnika Češke Republike
Danska	da	KL – Lokalna uprava Danske		
Estonija	ne	Udruga estonskih gradova - ELL	Udruga estonskih općina - EMOVL	
Finska	da	Komisija za poslodavce u lokalnoj upravi (Kunnallinen työmarkkinalaitos, KT)	Ured državnih poslodavaca (Valtion työmarkkinalaitos, VTML);	Udruga neovisnih finskih poslodavaca u obrazovanju (Sivistystyönantajat ry Sivista)
Francuska	ne	Ministarstvo nacionalnog obrazovanja		
Njemačka	ne	Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL	Kultusministerkonferenz KMK	Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände VKA
Grčka	ne	Ministarstvo obrazovanja i vjerskih pitanja		
Mađarska	da	Udruga ravnatelja škola (KIMSZ)		
Irska	da	Irska vijeća za obrazovanje i osposobljavanje (ETBI)	<ul style="list-style-type: none"> Zajedničko upravljačko tijelo (JMB) Irski tehnički instituti (IOTI) 	Udruga za upravljanje katoličkim osnovnim školama (CPSMA)
Italija	da	Ministarstvo obrazovanja, sveučilišta i istraživanja (MIUR)		
Latvija	da	<ul style="list-style-type: none"> Ministarstvo obrazovanja i znanosti Latvijski savez lokalnih uprava (LPS) 	Rektorsko vijeće (RP)	Latvijska udruge ravnatelja škola (LIVA)
Litva	ne	Litavska vlada		

¹EFEE, listopad 2014.

² Što se Belgije tiče, francuski govorni dio ima predstavnike u EFEE-u (AGPE (Opća uprava za zaposlenike u obrazovanju Federacije Valonija-Bruxelles) and SeGEC (*Secretariat Général de l'Enseignement Catholique*). U ovom trenutku, flamanski dio zemlje nema člana u EFEE-u.

Luksemburg	ne	Ministarstvo nacionalnog obrazovanja, djece i omladine (<i>Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enfance et de la Jeunesse</i> - MENJE)		
Malta	da	Ministarstvo obrazovanja i zapošljavanja (MEDE)	Nadbiskupsko tajništvo za obrazovanje (Crkvene škole)	Udruga privatnih škola (sudjeluje na lokalnoj razini)
Poljska	ne	Ministarstvo obrazovanja	Poljska udruga poslodavaca	Udruga poljskih lokalnih vlasti
Portugal	da	Udruga privatnih i kooperativnih obrazovnih ustanova (AEEP - <i>Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular</i>)	Nacionalna konfederacija institucija solidarnosti (CNIS - <i>Confederação Nacional de IPSS</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • UMP - União das Misericórdias Portuguesas • Ministarstvo obrazovanja i znanosti
Rumunjska	ne	FSLE	FNS ALMA MATER	FSE Spiru Haret
Slovačka	da	Općine (autonomni gradovi i sela)	Ministarstvo obrazovanja, znanosti, istraživanja i sporta	<ul style="list-style-type: none"> • Više regionalne jedinice • Udruga poslodavaca u obrazovanju Slovačke Republike
Slovenija	da	Ministarstvo obrazovanja, znanosti i sporta (MIZS)	Schools Udruga ravnatelja... osnovnih i glazbenih škola	<ul style="list-style-type: none"> • Udruga ravnatelja srednjih škola • Udruga ravnatelja škola
Španjolska	ne	Ministarstvo obrazovanja, kulture i sporta		
Sweden	da	Švedska udruga lokalnih vlasti i regija	Arbetsgivarverket - Švedska agencija za poslodavce u javnom sektoru	
Nizozemska	da	Vijeće za osnovno obrazovanje	Vijeće za srednješkolsko obrazovanje	Vijeće za strukovno i visoko obrazovanje
Ujedinjena Kraljevina	da	lokalna uprava	Lanci akademija	Udruga sveučilišta i visokih škola

Tabela 3 – Glavne organizacije poslodavaca uključene u nacionalni socijalni dijalog (upitnik za delegate / pregledao EFEE)

Nadalje, predanost socijalnih partnera europskom socijalnom dijalogu razlikuje se od zemlje do zemlje (Pochet e.a., 2009.) Imajući na umu da je ESSDE još uvijek novijeg datuma, može se utvrditi sve veća zrelost socijalnih partnera aktivnih u ESSDE-u. Na primjer, Michael Moriarty (podpredsjednik EFEE-a) rekao je da su prakse iz drugih zemalja koje su prikazane u okviru ESSDE-a u Irskoj kasnije primijenjene na nacionalnoj razini.¹

Jedan od čimbenika koji utječu na razinu predanosti socijalnih partnera je nacionalni kontekst. Kako se sektor obrazovanja – u većini zemalja – nalazi uglavnom u javnoj sferi, socijalni dijalog povezan je s političkom voljom. Nacionalne reforme radnog zakonodavstva i fenomen znatnog restrukturiranja u javnom sektoru posljednjih godina mogu stvoriti znatan pritisak na tu **političku volju**. U Španjolskoj se, na primjer, sindikati oslanjaju na slabi model socijalnog dijaloga koji u velikoj mjeri ovisi o volji vlade (Glassner, 2010.). “Sindikati imaju utisak da su pod napadom poslodavaca u smislu pregovora o plaćama, unilateralnog prekidanja socijalnog dijaloga i jeftinog masovnog otpuštanja. Drugi razlog za slabljenje sposobnosti radničkih organizacija da stave veto na planove štednje je nedostatak povezanosti s političkim strankama zbog nestajanja tradicionalnog razumijevanja između radnika i socijaldemokratskih stranaka.” Rego i Naumann (2013.) kažu da je socijalni dijalog bio od posebne važnosti u Portugalu za vrijeme prve socijalističke vlade (1995.-2000.). S dolaskom vlade desnog centra (2001-2004.) i nakon nje počela je liberalizacija radnog zakonodavstva. Aktualne politike² i radikalne promjene kojima teže ne omogućavaju uspješan socijalni dijalog jer interesi sindikata i vlade nisu kompatibilni.

¹ETUCE, nacrt zapisnika okruglog stola iz Bukurešta (20.02.2014.)

² Na primjer, Rego i Naumann (2013.) spominju aktualne kolektivne pregovore oko novog općeg zakona o javnim službama (*Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*) kojima je cilj približiti javni sektor režimu privatnog sektora.

FOKUS - Interakcija s organizacijama poslodavaca na Europskoj razini

U kontekstu ESSDE-a radnički delegati nekih zemalja nemaju sugovornika na strani poslodavaca (vidi tabelu 3). Na primjer, u Austriji predstavnici radnika i dalje nemaju nominiranog predstavnika na strani poslodavaca (iako se za tradiciju nacionalnog socijalnog dijaloga navodi da je uspješna).

Drugi pak imaju takvog sugovornika, ali kažu da im nedostaju predstavnici svih vrsta organizacija poslodavaca. Na primjer, u **Švedskoj** organizacija poslodavaca koja predstavlja sektor privatnog školovanja u ovom trenutku nije uključena u ESSDE.

Drugi pak kažu da imaju interaktivne odnose koji bi se mogli definirati kao "najbolja praksa". Na primjer, finska delegatkinja na plenarnoj sjednici ESSDE-a sa strane radnika (iz sindikata obrazovanja OAJ) sastaje se s predstavnicima EFEE-a u svojoj zemlji prije sastanaka ESSDE-a, što im omogućuje da rasprave određene točke, potrebe i/ili izjave.

Ishod poduzetih aktivnosti

*"Učinkovitost Europskog socijalnog dijaloga pokazuje tendenciju rasta u skladu s rastom sposobnosti nacionalnih članica europskih organizacija da reguliraju uvjete zaposlenja i utječu na javne nacionalne politike koje se odražavaju na njihov sektor".¹ Važnost tema iz područja industrijskih odnosa kao što su zapošljavanje, plaća, pronalaženje kandidata odražava se i u sljedećoj **klasifikaciji tema** od strane panela organizacija članica EUTCE-a prema njihovoj važnosti za sektor obrazovanja:*

¹Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost organizacija socijalnih partnera) », 2011., str. 9.

Ocjena	Tema
3,81	Zapošljavanje
3,64	Plaća i socijalna zaštita
3,43	Mirovina
3,66	Sigurnost radnog mjesta
3,32	Učinak gospodarske krize
3,38	Pronalaženje kandidata i zadržavanje na radnom mjestu
2,81	Mobilnost radnog mjesta
3,47	Profesionalni razvoj i boka
3,32	Sadržaj obrazovnih programa
3,79	Kvaliteta obrazovanja
3,04	Nasilje i zlostavljanje počinjeno od trećih osoba
3,34	Stres povezan s radnim mjestom
3,40	Jednake mogućnosti
3,34	Ravnoteža poslovnog i privatnog života
3,70	Radno vrijeme
3,64	Radnička participacija i zastupanje
3,13	Javni/privatni razvoj u obrazovanju

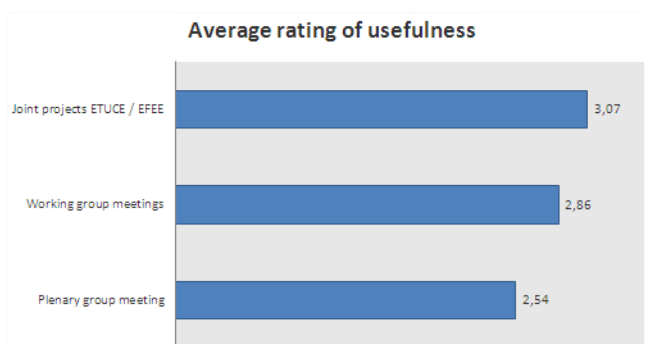
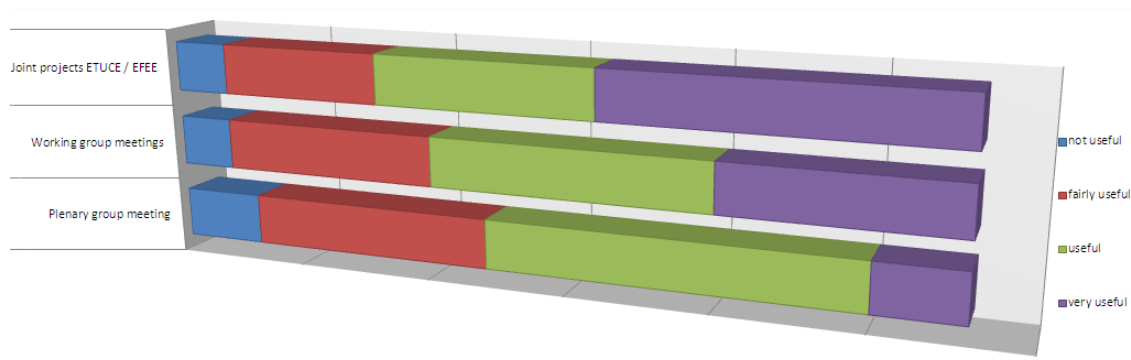
Tabela 4 - Molimo ocijenite razinu važnosti sljedećih tema za sektor obrazovanja (upitnik za organizacije članice)

Što se tiče ishoda odnosno tekstova¹ koje je pripremio ESSDE (2010-2013), do sada je izdano sedam zajedničkih tekstova socijalnih partnera. U njima se obrađuju neke od gornjih tema, npr. u Zajedničkim preporukama za zapošljavanje i zadržavanje kadra u obrazovnom sektoru – pitanje socijalnog dijaloga (2012.-2013.) i Vodiču za provedbu u obrazovnom sektoru smjernica za postupanje u slučaju uznemiravanja i nasilja na radnom mjestu (2012.-2013.) Nadalje, uspostavljene su četiri radne skupine (RS) za rad na specifičnim temama: RS1 “Kvaliteta u obrazovanju”, RS2 “Demografski izazovi”, RS3 “Visoko obrazovanje i istraživanje” i RS4 “Javno/privatno obrazovanje”. I niz se projekata povezanih s ESSDE-om bavio gore navedenim pitanjima, npr. o stresu povezanom s učiteljskim poslom (2011.), o zapošljavanju i zadržavanju na radnom mjestu (2012.), o razvoju učiteljskog zanimanja u vrijeme ekonomske krize (2013.)

¹ Europska komisija klasificira tekstove i ishode ESSD-a u skladu sa sljedećim kategorijama:

- Tekstovi orijentirani na proces, kao okviri akcija, smjernice, kodeksi postupanja, orijentacijske politike (s izvješćima o naknadnom praćenju)
- Okviri aktivnosti sastoje se od utvrđivanja određenih prioritetnih politika u skladu s kojima nacionalni socijalni partneri poduzimaju svoje aktivnosti. Ti prioriteti služe kao mjerila i referentne vrijednosti, a socijalni partneri podnose godišnje izvještaje o aktivnostima poduzetima u skladu s tim tekstovima.
- Smjernice i kodeksi postupanja daju preporuke i/ili smjernice nacionalnim organizacijama članicama u smislu uspostavljanja standarda ili načela.
- Zajednička mišljenja i alati, poput deklaracija, vodiča, priručnika, internetskih stranica, alata (ali bez klauzule o naknadnom praćenju, samo širenje informacija i promotivne aktivnosti)

Rezultata ankete pokazuju da **plenarni delegati** najkorisnijima smatraju zajedničke projekte (EFEE/ETUCE). Pozitivno su ocijenjeni i sastanci radnih skupina. Međutim, plenarne sjednice smatraju se manje korisnima (grafikon 27 i 28).

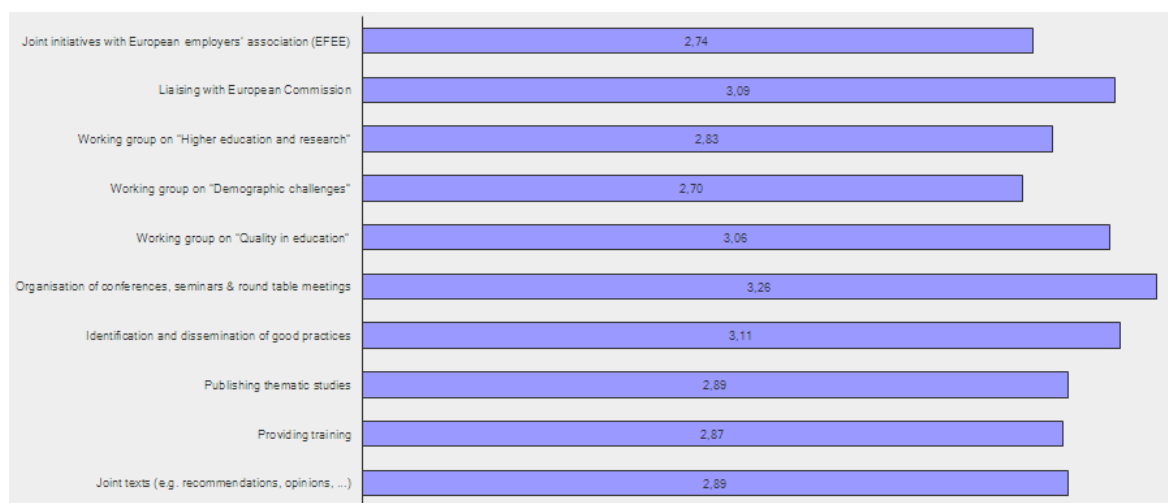


Grafikoni 27 i 28- Ocijenite korisnost aktivnosti poduzetih u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga za sektor obrazovanja u vašoj zemlji (upitnik za delegate)

Jedan element koji bi mogao objasniti činjenicu da delegati plenarne sjednice smatraju “manje korisnima” je da ih se smatra općenitijim kanalima informiranja (odozgo prema dolje). U intervjuima koji su provedeni u sklopu ovog projekta izražene su dvojbe o korisnosti plenarnih sjednica. S jedne strane plenarne sjednice omogućuju sudionicima (i iz ETUCE-a i iz EFEE-a) da se informiraju o onome što se događa na europskoj razini. S druge strane, mišljenje je da sadašnja organizacija ograničava razmjenu mišljenja između sudionika (npr. o pojedinim temama na europskoj agendi i/ili nacionalnim situacijama). Stoga se interakcija odvija “neformalno” (npr. za vrijeme ručka). Nadalje, općenito je mišljenje da bi trebalo poboljšati pripremu plenarnih sjednica.

Prilika za razmjenu iskustava

Iako nije lako zastupati različite nacionalne stvarnosti, ESSDE se vidi kao prilika za sastajanje i razmjenu praksi i iskustava (formalno i neformalno). Za ilustraciju, na slično pitanje o korisnosti aktivnosti ESSDE-a za njihove sindikate **organizacije članice ETUCE-a** dale su sljedeće odgovore:



Grafikon 29- Ocjenite korisnost aktivnosti koje su poduzete u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga za vaš sindikat (anketa za organizacije članice)

U okviru ovih ključnih aktivnosti, zanimljivo je primijetiti da se najvrjednijima ocjenjuju aktivnosti koje omogućuju razmjenu iskustava i praksi (npr. organizacija konferencija, seminara i okruglih stolova, te utvrđivanje i razmjena dobrih praksi). Sljedeće po redu su aktivnosti koje omogućuju interakciju s Europskom komisijom (lobiranje).

Iako panel organizacija članica smatra izdavanje zajedničkih tekstova korisnim, zajedničke inicijative s udrugom poslodavaca EFEE nalaze se na dnu popisa. To bi se moglo objasniti poteškoćom da se u okviru europskog socijalnog dijaloga riješi problem "tenzije između načela i raznolikosti (koje uglavnom preferiraju poslodavci) i standarda i konvergencije (koje uglavnom preferiraju sindikati)"¹.

¹David Poissoneau i Charles Nolda, « Building European Social Dialogue : the experience of the education sector (Izgradnja europskog socijalnog dijaloga: iskustvo sektora obrazovanja) »

3. Što dalje? Očekivanja, izazovi i perspektive

Dok smo se u prethodnom poglavlju bavili pregledom situacije, u **ovom poglavlju** želimo se okrenuti budućnosti europskog sektorskog socijalnog dijaloga u sektoru obrazovanja (ESSDE).

Zato ćemo ovdje pogledati koja su očekivanja od ESSDE-a utvrđena u anketi. Koje se teme i aktivnosti očekuju u okviru djelovanja na europskoj razini? Što se može poboljšati? Koji su pozitivni elementi koji se mogu iskoristiti za jačanje pozicija?



3.1 Rezultati anketa

Teme za djelovanje

Organizacije članice ETUCE-a zamolili smo da poredaju teme prema razini njihove važnosti za buduće aktivnosti u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju. Rezultati njihove ocjene navedeni su u sljedećoj tabeli:

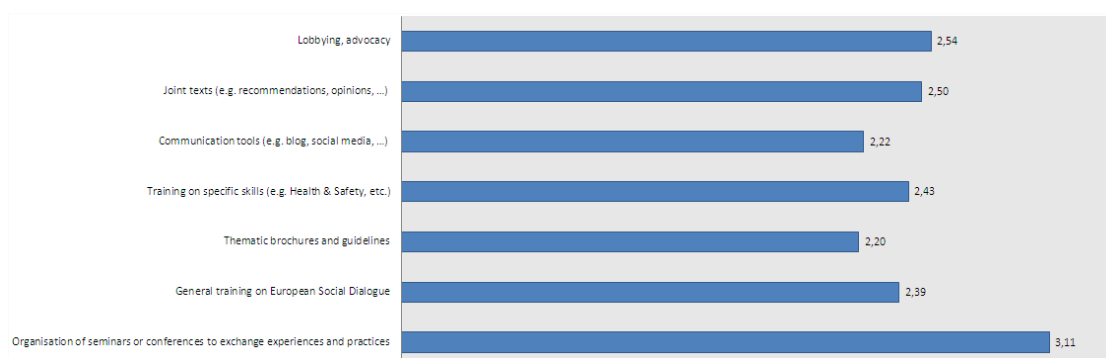
Pozicija	Tema
1	Zapošljavanje
2	Plaća i socijalna zaštita
3	Sigurnost radnog mjesta
4	Kvaliteta obrazovanja
5	Mirovina
6	Učinak gospodarske krize
7	Zapošljavanje i zadržavanje na radnom mjestu
8	Profesionalni razvoj i obuka
9	Radnička participacija i zastupanje
10	Psihosocijalni rizici na radu (stres, nasilje i zlostavljanje)
11	Radno vrijeme
12	Jednake mogućnosti
13	Sadržaj obrazovnih programa
14	Mobilnost radnog mjesta
15	Ravnoteža poslovnog i privatnog života
16	Javni/privatni razvoj u obrazovanju

Tabela 5 - Za koje teme očekujete da budu zastupljene u europskom sektorskom socijalnom dijalogu u sljedećim godinama (anketa za organizacije članice)

Zanimljivo je da je poredak u gojnoj tabeli prilično sličan klasifikaciji tema u nacionalnim kontekstima (vidi tabelu 4, str. 29). Obzirom na aktualni kontekst restrukturiranja, mjera štednje i napetog socijalnog dijaloga, ne začuđuje da se pitanja povezana sa **zapošljavanjem, plaćom i socijalnom zaštitom te sigurnosti radnog mjesta** nalaze na vrhu očekivanja organizacija članica od ESSDE-a. Isto tako, pitanja povezana s **uvjetima rada, kvalitetom radnog mjesta, zdravljem radnika i održivošću radnih mjesta** u sektoru obrazovanja također se navode kao važna pitanja. U tom pogledu najnovija Europska anketa o radnim uvjetima (EUROPEAN Working Conditions Survey) koju provodi Eurofound (2010.) navodi se radnici u sektoru obrazovanja žale na nedovoljnu kvalificiranost usprkos velike količine obuke koju osigurava poslodavac. Štoviše, gotovo jedna trećina žena koje rade na mikro radnim mjestima željela bi raditi više radnih sati, obzirom da su plaće u obrazovnom sektoru niže od plaća za sličan obrazovni profil u drugim sektorima. Nadalje, iako se čini da je razina napornosti rada relativno niska, prisutnost na poslu (dolazak na posao za vrijeme bolesti) jedan je od utvrđenih specifičnih problema s kojima se suočava ovaj sektor.

Vrste aktivnosti

Na pitanje koje vrste aktivnosti očekuju u okviru ESSDE-a kao potporu i/ili nadopunu svojim aktivnostima, panel organizacija članica ETUCE-a izrazio je velik interes za organizaciju konferencija, seminara i okruglih stolova. To odražava već utvrđenu činjenicu da se ESSDE uglavnom vidi kao prilika **za susret i razmjenu praksi i iskustava** (formalno i neformalno). Osim ove funkcije platforme za razmjenu, druge vrste aktivnosti koju očekuju organizacije članice su **lobiranje i zagovaranje**. To se odnosi i na nacionalne partnere koji sudjeluju na europskoj razini i na europske institucije. Na četvrtom i petom mjestu su **zajednički tekstovi** (npr. preporuke, mišljenja, itd.) te **obuka** u specifičnim vještinama (npr. zdravlje i sigurnost na radu, itd.).



Grafikon 30 – Koje aktivnosti očekujete u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga u sljedećim godina kao potporu/nadopunu vašim aktivnostima (upitnik za organizacije članice)

3.2 Koraci dalje

U procesu uspostavljanja ESSDE-a, ETUCE je formulirao tri cilja:

- ▶ Jačanje glasa nastavnika na europskoj sceni;
- ▶ jačanje međunarodne suradnje za sve učiteljske sindikate;
- ▶ provedbu okvira socijalnog dijaloga visokog standarda ne dovodeći u pitanje nacionalnu razinu.

U svom članku iz 2012. godine David Poissoneau i Charles Noda (obojica osobno uključeni u uspostavljenje odbora za ESSDE) navode dva glavna izazova europskog socijalnog dijaloga u nadilaženju njegovih tadašnjih ograničenja. Prvo, rješavanje problema nasukavanja socijalnih partnera na „podvodnom grebenu“ (koji se definira kao „iskušenje upuštanja u rasprave koje rezultiraju više-manje bezličnim tekstovima s malo stvarnog učinka“) omogućilo bi odboru za ESSDE da u potpunosti iskoristi članke 154.-155. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.¹ *Nadalje, nadilaženje tenzije između načela i raznolikosti (koje uglavnom preferiraju poslodavci) i standarda i konvergencije (koje uglavnom preferiraju sindikati).*

Imajući na umu ova tri cilja i dva izazova, pokušat ćemo ih sagledati u svjetlu rezultata ankete. U tom smislu cilj nam je predložiti neke daljnje korake za ESSDE u budućnosti u skladu s utvrđenim točkama za poboljšanje i/ili jačanje pozicija.

▶ **Jačanje glasa nastavnika na europskoj sceni**

Teme

Čini se da se ključni element u zacrtavanju budućnosti ESSDE-a sastoji u jačanju vezi europske razine s nacionalnim stvarnostima. Analiza odbora za sektorski socijalni dijalog koju je provela Europska komisija pokazala je da je „sudjelovanje općenito najveće kada radni program obuhvaća teme od izravne važnosti za nacionalne socijalne partnere, bilo na inicijativu socijalnih partnera ili zbog izravne relevantnosti neke EU teme ili politike za dotični sektor“². Očekuje se i poboljšanje u utvrđivanju tema od interesa temeljem nacionalnih situacija (a time i uspostavljanje veze između nacionalne i europske razine).

Iako se je to problem s kojim se suočava većina odbora za europski sektorski socijalni dijalog, on se pokazao posebno složenim za raznoliki sektor obrazovanja (obzirom da se razlike u ovom sektoru protežu preko struka, gospodarskih situacija, pravnih i kulturoloških okolnosti).

Od specifičnih pitanja u sektoru obrazovanja, teme povezane sa zapošljavanjem mogu biti primjer pitanja od zajedničkog interesa za nacionalni i europski socijalni dijalog. U nizu zemalja Europske unije globalna

¹« Kao dio politike promicanja angažmana europskih socijalnih partnera u formuliranju socijalne politike EU, članici 154.-155. Ugovora u funkcioniranju Europske unije (raniji članci 138.-139. Ugovora o Europskoj uniji) predviđaju postupak koji spaja savjetovanje Komisije sa socijalnim partnerima s opcijom da se socijalna regulacija prepusti bipartitnim sporazumima između uprave i radnika organiziranih na europskoj razini.» (Eurofound, internetska stranica, 2014.)

² Europska komisija, «European Sectoral Social Dialogue – recent developments (Europski sektorski socijalni dijalog – noviji razvoj», 2010., str. 9.

gospodarska kriza i politike štednje za sobom su ostavile posljedice kao što je smanjenje broja učitelja i raspoloživih resursa, zamrznute plaće i povećano radno opterećenje. Uz posljedice planova štednje, u većini zemalja pojavljuju se i posljedice “novog javnog upravljanja” kako se pogoršavaju radni uvjeti obrazovnog kadra. EU politike znatno su ojačale važnost preventivnih politika sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu. S pogoršanjem situacije potrebno je pronaći rješenja za borbu protiv uzroka stresa povezanih s radnim mjestom (radno opterećenje, devaluacija rada). Kako u obrazovnom sektoru prevladava ženska radna snaga, jačanje jednakosti spolova također se može razmatrati u okviru teme uvjeta rada.

Još jedno pitanje su i veličina i raznolikost očekivanja raznih dionika (npr. vlade, civilnog društva, studenata i radnika) od obrazovnog sektora. Tema investiranja u obrazovanje (kao suprotnost mjerama štednje) kako bi se ispunila stara i nova očekivanja koje društvo postavlja prema radnicima u sektoru jedna je od zajedničkih tema od interesa za naše ispitanike. Tako bi jamstvo kvalitete obrazovanja moglo biti način za promicanje struke.

Ishodi i “socijalni greben”

Europska komisija (2010.) navodi da su “odbori [za europski sektorski socijalni dijalog] prije svega forumi za raspravu i dogovor o tome kako poboljšati uvjete rada i industrijske odnose u odgovarajućim sektorima”. Ishodi socijalnog dijaloga na europskoj razini mogu biti:

- *“sporazumi (bez obzira provode li se putem europskih direktiva ili ne) koji su obvezujući i moraju se pratiti i nadzirati jer se temelje na članku 155. Ugovora iz Lisabona;*
- *procesno orijentirani tekstovi (okviri akcija, smjernice, kodeksi postupanja, orijentacijske politike), koji se moraju naknadno pratiti iako nisu pravno obvezujući i čija se implementacija mora redovito ocjenjivati;*
- *zajednička mišljenja i alati kojima je cilj utjecati na politike na europskoj razini te pomoći u razmjeni i širenju znanja.”¹*

Do sada je ESSDE uglavnom rezultirao zajedničkim mišljenjima i alatima. Ovaj je rezultat u skladu s napomenom iznesenom u radnom dokumentu Komisije u kojemu se analiziraju zajednički ishodi odbora za europski socijalni dijalog između 1998. i veljače 2010. godine (npr. zajednička mišljenja po svom su broju uvjerljivo na prvom mjestu, a za njima slijede deklaracije i alati.) Iako je teško točno procijeniti njihov učinak, općenito se *“smatra da zajednički tekstovi i predstavljanje dobrih praksi jačaju suradnju kao i neformalne kontakte između raznih dionika u pogledu zajedničkih inicijativa. Nadalje, europski se tekstovi mogu koristiti kao sredstvo za vršenje dodatnog pritiska, ili barem kao sredstvo za jačanje svijesti vlade ili drugih dionika vezano za neko određeno pitanje.”²*

¹ European Commission, « Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue (Interni radni dokument Komisije o funkcioniranju i potencijalu europskog sektorskog socijalnog dijaloga) », 2010., str. 9.

² Pochet e.a., « Dynamics of the European sectoral social dialogue (Dinamika europskog sektorskog socijalnog dijaloga) », 2009., str. 2.

Što se tiče ESSDE-a, neki od rezultata ankete potkrepljuju činjenicu da su aktivnosti poduzete na europskoj razini omogućile (ili barem podržale) nacionalni dijalog. Pa ipak, navodi se da je teško konkretno ilustrirati rezultate ESSDE-a za svakodnevni život radnika. Nadalje, izražena su očekivanja za poboljšanje procesa savjetovanja i pregovora odbora za ESSDE. Posebnu pozornost potrebno je posvetiti kapacitetu europskih socijalnih partnera za savjetovanje i pregovaranje sporazuma kako bi se dobili ishodi koji bi imali veći poticaj za provedbu. Stoga je panel ispitanika u okviru ovog projekta izrazio očekivanja koja idu u smjeru učinkovitije provedbe i njenog boljeg nadzora.

Ovdje također treba imati na umu jedan ključni element učinkovitosti ESSDE-a - naime činjenicu da se za razliku od drugih (privatnih) sektora transnacionalni socijalni dijalog u sektoru obrazovanja ne može oslanjati na aktivnosti unutar drugog stupa europskog socijalnog dijaloga, odnosno na europska radnička vijeća.

Jačanje međunarodne suradnje sindikata učitelja

Važno je također imati na umu da se "općenito funkcioniranje odbora ne može ocjenjivati isključivo temeljem broja tekstova koje proizvode." Prema Pochetu e.a. (2009.) u ovom kompleksnom, višestrukom i zahtjevnom području provodi se cijeli niz aktivnosti. Razgovori s delegatima ESSDE-a pokazuju da su neformalni aspekti (npr. okupljanje prije ili nakon organiziranih sastanaka) jednako važni kao i formalni dio sastanka. To još jednom podcrtava pozitivno mišljenje o ESSDE-u kao prilici za razmjenu mišljenja. Svi su ispitanici naglasili da su zainteresirani za jačanje **transnacionalne** suradnje. Pa ipak, ključno očekivanje odnosi se na poboljšanje organizacije razmjene mišljenja, rasprave i suradnje u okviru ESSDE-a.

U ovom kontekstu poziva se i na više radnih skupina. Izneseni su prijedlozi da se organiziraju radne podskupine sastavljene od zemalja koje dijele zajedničke karakteristike i/ili pitanja od interesa. Podregionalni seminari koji su održani tijekom uspostavljanja odbora za ESSDE već odražavaju ovu ideju. Na primjer, „*zajednička povijest baltičkih zemalja (Estonije, Latvije i Litve) dovela je do mnogih zajedničkih karakteristika njihovih obrazovnih sustava*“¹ ili „*zajednička karakteristika ove skupine zemalja [Bugarske, Mađarske i Rumunjske] je potreba da se ocijene promjene koje je donijela decentralizacija moći u odnosu na socijalni dijalog*“². Stoga bi fokus na izazovima proširenja Europske unije mogao biti zanimljiv „jer europski sektorski socijalni partneri predstavljaju nacionalne članske organizacije koje djeluju u raznim zemljama, koriste različite jezike i pod utjecajem su različitih socio-ekonomskih stvarnosti u različitim nacionalnim sustavima industrijskih odnosa. Osim toga, sektorska dimenzija kolektivnog pregovaranja u mnogim je novim zemljama članicama bila prilično nerazvijena.“³

Nadalje, drugi prijedlozi za takve podskupine uključuju, na primjer, skupinu koja bi se fokusirala na specifičnosti pojedinih obrazovnih razina (kao što je npr. radna skupina (RS3) za visoko obrazovanje i

¹ ETUCE, « Towards a European Sectoral Social Dialogue (Ususret europskom sektorskom socijalnom dijalogu) », listopad 2006.-travanj 2007., str. 11.

² ETUCE, « Towards a European Sectoral Social Dialogue (Ususret europskom sektorskom socijalnom dijalogu) », listopad 2006.-travanj 2007., str. 10.

³ Europska komisija, « Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue (Interni radni dokument Komisije o funkcioniranju i potencijalu europskog sektorskog socijalnog dijaloga) », 2010., str. 11.

istraživanje, skupinu koja bi se fokusirala na pitanja od interesa zemljama koje su posebno pogođene mjerama štednje (npr. sredozemne zemlje kao Grčka, Španjolska...), itd.

► **Provedba okvira socijalnog dijaloga visokog standarda ne dovodeći u pitanje nacionalnu razinu.**

Neki sindikati ne žele povećanje ovlasti i nadležnosti za obrazovni sektor na europskoj razini, već žele zadržati vlastiti (nacionalni) pristup, što odražava strah od „gubitka onoga što imamo“. Takve su zabrinutosti već izražavale nordijske zemlje (Danska, Švedska, Norveška i Finska) tijekom podregionalnih seminara 2006./2007. godine: *“Na plenarnoj raspravi sudionici su izrazili svoju zabrinutost o tome da bi se europski sektorski dijalog mogao kositi s nacionalnim socijalnim dijalogom”*¹.

Iako obrazovanje ostaje u nacionalnoj nadležnosti, većina sindikata korist vidi upravo u razmjeni praksi i politika. Osim toga, cijene se i potpora i aktivnosti lobiranja u svjetlu specifičnih nacionalnih situacija ili političke agende Europske unije. Međutim u kontekstu rastućih tenzija prelazak na višu razinu zahtjeva određenu razinu predanosti socijalnih partnera (sindikata i organizacija poslodavaca). Na žalost, rezultati ankete pokazuju da nacionalne organizacije poslodavaca nisu u jednakoj mjeru uključene u ESSDE. Jačanje pokrivenosti i reprezentativnosti odbora za ESSDE (a posebice unutar EFEE-a) važan je preduvjet za vjerodostojnost i učinkovitost ESSDE-a.

► **Jačanje učinkovitosti odbora za europski sektorski socijalni dijalog**

U rezultatima ankete administrativni kapacitet europskih socijalnih partnera utvrđen je temeljem prijevoda tekstova koje je proizveo ESSDE. U ovom trenutku glavni radni jezik na europskoj razini je engleski jezik, te postoje prijevodi na neke jezike. Iz financijskih razloga europski socijalni partneri ne predviđaju prijevod na sve nacionalne jezike. Stoga prijevod (u najboljem slučaju) na sebe preuzimaju nacionalni delegati (jer i oni imaju financijska ograničenja). Tako je upravo pitanje prijevoda jedna od tema koja se stalno ponavlja u odgovorima ispitanika (i organizacija članica ETUCE-a i delegata na plenarnim sjednicama ESSDE-a).

Nadalje, predlaže se da se prije plenarnih sjednica predvidi vrijeme za raspravu i razmjenu mišljenja između predstavnika radnika. Na temu plenarnih sastanaka predloženo je i da se omogući iznošenje mišljenja i rasprava o nacionalnim situacijama. U tom smislu ispitanici su izrazili želju da se bolje uravnoteži pažnja posvećena informacijama „odozgo prema dolje“ (npr. o EU, izvješćima Komisije itd.) i informacijama „odozdo prema gore“ (npr. o nacionalnim situacijama itd.).

Vidjeli smo da su međugranske aktivnosti prilično uobičajene među organizacijama članicama ETUCE-a. Stoga bi još jedna mogućnost bila da se europsko financiranje iskoristi za ostvarivanje sinergija i interakcija između obrazovnog sektora i drugih sektora (npr. javnih službi).

¹ ETUCE, «Towards a European Sectoral Social Dialogue (Ususret europskog sektorskom socijalnom dijalogu)», listopad 2006.-travanj 2007., str. 16.

4. Zaključak

“Tri su glavna područja u kojima mogu djelovati odbori za sektorski socijalni dijalog: prvo je utjecati na članove u vlastitom sektoru; drugo, osigurati da se mišljenje sektora čuje i izvan granskih okvira kao i u svim područjima politika, putem savjetovanja i samostalnih akcija; te treće, pregovaranjem sporazuma za provedbu”.¹

Strukture europskog socijalnog dijaloga razvijaju se od 1950-ih i 60-ih godina. 1998. godine Europska komisija uspostavila je odbore za sektorski socijalni dijalog sa svrhom promicanja dijaloga između socijalnih partnera na europskoj razini.² Ovi odbori uspostavljeni su na zajednički zahtjev socijalnih partnera, uz odobrenje Komisije temeljem kriterija reprezentativnosti, s ciljem da postanu središnja cijela za savjetovanje, zajedničke inicijative i pregovore. Mnogi odbori za sektorski socijalni dijalog osnovani su u sektorima koje karakterizira velika raznolikost, kao što su na primjer bolnice, ugostiteljstvo, brodogradnja, kemijska industrija, itd. 11. lipnja 2010. godine, socijalni partneri EFEE i ETUCE pokrenuli su europski sektorski socijalni dijalog u obrazovanju (ESSDE) nakon više godina napora koje je ETUCE uložio u njegovo iniciranje i pokretanje.

Danas, otprilike četiri godine nakon pokretanja europskog sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju ova je studija postavila dva ključna pitanja:

- ▶ Prvo je pitanje odražavaju li pitanja kojima se bavi europski sektorski socijalni dijalog nacionalnu problematiku.
 - U ovom smislu očekuju se bolje utvrđivanje tema na osnovi nacionalnih situacija (i stoga uspostavljanje veze između nacionalne i europske razine). Iako je ovo problem s kojim se suočava većina odbora za europski sektorski socijalni dijalog, u vrlo raznolikom sektoru obrazovanja situacija je još teža (obzirom da se razlike u ovom sektoru protežu preko struka, gospodarskih situacija, pravnih i kulturoloških okolnosti). Vidjeli smo da sektor obrazovanja karakterizira visoka razina raznolikosti u raznim područjima: strukturama, aktivnostima, poslodavcima i radnicima. Na europskoj razini ova segmentacija može slabiti zastupanje zajedničkih interesa.
 - Pa ipak, rezultati ankete ukazuju na određeni konsenzus u klasifikaciji tema prema važnosti. Na primjer, teme povezane s pitanjima zapošljavanja (a u kontekstu mjera štednje koje su pogodile sektor obrazovanja), kvaliteta obrazovanja i radni uvjeti su teme od zajedničkog interesa raznih zemalja.

- ▶ Drugo pitanje je jesu li praktični učinci europskog sektorskog socijalnog dijaloga korisni za napredak, razmjenu iskustava, postizanje kompromisa i odgovarajućih rješenja.

¹Europska komisija, European Sectoral Social Dialogue – recent developments (Europski sektorski socijalni dijalog – noviji razvoj). 2010., str. 8-9.

² Odluka komisije od 20. svibnja 1998. – 98/500/EC

- U ovom pogledu čini se da postoji potreba za daljnjim pojašnjenjem ciljeva europskog sektorskog socijalnog dijaloga za socijalne partnere. Nakon utvrđivanja i dogovaranja tema od zajedničkog interesa, koje ciljeve koje treba postići u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga? Nadalje, koji su mandati socijalnih partnera koji u njemu sudjeluju? Imajući na umu da je obrazovanje u nacionalnoj nadležnosti, neki sindikati možda nisu zainteresirani za stjecanje više nadležnosti za sektor obrazovanja na europskoj razini.
- Pa ipak, rezultati ankete pokazuju da postoji interes za više razmjene iskustava, praksi, problema itd. U tu svrhu bilo bi korisno razmotriti moguće mjere za jačanje učinkovitosti odbora za europski sektorski socijalni dijalog. Neki prijedlozi za to izneseni su i u okviru ovog projekta (npr. davanje prednosti radnim skupinama, bolja priprema plenarnih sjednica, omogućiti iznošenje mišljenja i raspravu o nacionalnim situacijama, jačanje interakcije između sektorske i međugranske razine).
- Nadalje, jasno je izraženo očekivanje da se jača kapacitet europskih socijalnih partnera za savjetovanje i pregovaranje sporazuma. Važan čimbenik u ovom pogledu je jačanje pokrivenosti i reprezentativnosti odbora za europski sektorski socijalni dijalog u obrazovanju. U ovom trenutku čini se da priličan broj organizacija poslodavaca ne sudjeluje u europskom socijalnom dijalogu. Međutim, njihova zastupljenost i sudjelovanje smatraju se važnim preduvjetom za vjerodostojnost i učinkovitost europskog sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju.

Stoga možemo zaključiti da se djelovanje u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju uglavnom ocjenjuje pozitivnim. Općenito su postignuti ciljevi koji su postavljeni kad je pokrenut. Bilo je potrebno pozabaviti se izazovima i problemima, od kojih su neki povezani sa specifičnostima sektora obrazovanja (npr. pitanje nacionalne nadležnosti), dok su drugi karakteristični za sve sektore koji pokušavaju uspostaviti socijalni dijalog na europskoj razini (npr. učinkovitost ishoda, raznolikost u nacionalnim kontekstima). Sada se postavlja pitanje kako ići dalje. Da pomognemo ubrati i voće s viših grana, povezali smo rezultate ankete s nekim daljnjim koracima za koje se nadamo da bi mogli pomoći u definiranju i osvajanju sljedeće razine europskog sektorskog dijaloga u obrazovanju.



5. Dodaci

- A. Bibliografija
- B. Upitnik za delegate ESSDE-a (podaci o zemljama)
- C. Upitnik za organizacije članice ETUCE-a

A. Bibliografija

Autor(i)	Naslov	Nakladnik	Godina
Agostini, Chiara i Natali, David	The European governance of education: progresses and challenges (Upravljanje obrazovanjem u Europi: napredak i izazovi)	ETUI Policy brief	2013.
Bascia , Nina i Osmond, Pamela	Teacher Union Governmental relations in the context of educational reform (Odnosi između učiteljskih sindikata i vlade u kontekstu obrazovne reforme)	Education International	2013.
Bechter, Barbara; Brandl, Bernd; i Meardi, Guglielmo	From national to sectoral industrial relations: developments in sectoral industrial relations in the EU (Od nacionalnih do sektorskih industrijskih odnosa: razvoj u području sektorskih industrijskih odnosa u EU)	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europska zaklada za poboljšanje uvjeta života i rada) (Dublin)	2011.
Broughton, Andrea i Welz, Christian	Impact of the crisis on industrial relations (Učinak krize na industrijske odnose)	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europska zaklada za poboljšanje uvjeta života i rada) (Dublin)	2013.
Drachenberg, Ralf	The Open method of coordination in European Education and Training Policy: New forms of integration through soft policy-making. (Otvorena metoda koordinacije u europskoj politici obrazovanja i osposobljavanja: Novi oblici integracije putem "mekih" politika)	Izlaganje u EU informacijskom centru	2011.
Dufresne, Anne; Degryse, Christophe i Pochet, Philippe	The European sectoral social dialogue: actors, developments, and challenges. (Europski sektorski socijalni dijalog: dionici, razvoj i izazovi)	Peter Lang, Bruxelles	2006
EFEE	Internetska stranica (popis članova)	Europski savez poslodavaca u obrazovanju (EFEE)	2014.
ETUCE	Towards a European Sectoral Social dialogue in Education. Report of the Series of sub-Regional Seminars of the ETUCE. (Ususret europskom sektorskom socijalnom dijalogu u obrazovanju. Izvješće sa niza ETUCE-ovih podregionalnih seminara) Listopad 2006. – travanj 2007.	Europski sindikalni odbor za obrazovanje (ETUCE)	2007.
ETUCE	Report. Joint conference of the Social Partners for a European Sectoral Social dialogue in Education. (Izvještaj. Zajednička konferencija socijalnih partnera za europski sektorski socijalni dijalog u obrazovanju) Bruxelles, 29. rujan 2009.	Europski sindikalni odbor za obrazovanje (ETUCE)	2009.
ETUCE	Report. 4th ETUCE/ETUI-REHS High Level Seminar on Social Dialogue. (Izvještaj. 4. ETUCE/ETUI-REHS seminar na visokoj razini o socijalnom dijalogu). Istanbul, 26. – 28. listopad 2008.	Europski sindikalni odbor za obrazovanje (ETUCE)	2008.
ETUCE i EFEE	European Sectoral Social Dialogue In Education Work Programme For 2014-2015 (Radni program europskog		

	sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju za razdoblje 2014.-2015.)		
Eurofound	Representativeness of the European social partner organisations: Education (Reprezentativnost organizacija europskih socijalnih partnera: obrazovanje)	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europska zaklada za poboljšanje uvjeta života i rada) (Dublin)	2011.
Europska komisija	Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue (Interni radni dokument Europske komisije o funkcioniranju i potencijalu europskog sektorskog socijalnog dijaloga)	Europska komisija	2010.
Europska komisija – Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju	European Sectoral Social Dialogue – recent developments (Europski sektorski socijalni dijalog – noviji razvoj)	Europska komisija	2010.
Europska komisija – Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju	Industrial Relations in Europe. 2012 (Industrijski odnosi u Europi. 2012.)	Europska komisija	2012.
Glassner, Vera	The public sector in the crisis (Javni sektor u krizi)	ETUI Working Paper 2010,07	2010.
Gornitzka, Åse	The Open Method of Coordination as practice - A watershed in European education policy? (Otvorena metoda koordinacije u praksi: Prekretnica u europskoj politici obrazovanja?)	Arena Working Paper No. 16	2006.
Johansson, Emilia i Eriksson, Hjalmar	Teachers win new pay deal after tough negotiations (Učitelji postigli novi dogovor o plaćama nakon teških pregovora)	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europska zaklada za poboljšanje uvjeta života i rada) (Dublin)	2013.
Köhler, Holm-Detlev i Calleja Jiménez, José Pablo	Trade Unions in Spain. Organisation, Environment, Challenges. (Sindikati u Španjolskoj: Organizacija, okruženje, izazovi)	Zaklada Friedrich Ebert	2013.
Pochet P., Peeters A., Léonard E., Perin E.	Dynamics of the European sectoral social dialogue (Dinamika europskog sektorskog socijalnog dijaloga)	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europska zaklada za poboljšanje uvjeta života i rada) (Dublin)	2009.
Poissonneau, David i Nolda, Charles	Building European social dialogue: The experience of the education sector (Izgradnja europskog socijalnog dijaloga: iskustvo sektora obrazovanja)	European Journal of Industrial Relations, lipanj 2012.; vol. 18, 2: str. 167-179.	2012.
PZN (Związek Zawodowy Nauczycielstwa Polskiego)	Consultation and Information Management in European Schools: Participation in the Community (CIMES) (Savjetovanje i upravljanje informacijama u europskim školama: Sudjelovanje u zajednici (CIMES))	PZN	2013.

Rego, Raquel i Naumann, Reinhard	Overview of the public sector restructuring happening in Portugal (Pregled restrukturiranja javnog sektora u Portugalu)	Eurofound - Stručni seminar o restrukturiranju javnog sektora, Dublin, 26.-27. rujan 2013.	2013.
Van Gyes, Guy i Szeker, Lise	Impact of the crisis on working conditions in Europe (Učinci krize na radne uvjete u Europi)	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europska zaklada za poboljšanje uvjeta života i rada) (Dublin)	2013.
van Houten, Gijs	Education sector: Working conditions and job quality. (Sektor obrazovanja: Uvjeti rada i kvaliteta radnog mjesta)	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europska zaklada za poboljšanje uvjeta života i rada) (Dublin)	2014.

ETUCE



Europski sindikalni odbor za obrazovanje (The European Trade Union Committee for Education - ETUCE) je učiteljski socijalni partner na europskoj razini koji štiti interese učitelja pred Europskom komisijom. ETUCE je osnovan 1977. godine i zastupa 129 učiteljskih sindikata iz 45 zemalja (11 milijuna članova diljem Europe).

ETUCE se sastoji od nacionalnih sindikata učitelja i drugih zaposlenika u općem obrazovanju – predškolskom, primarnom, sekundarnom, strukovnom obrazovanju i osposobljavanju kao i u višem obrazovanju i istraživanju. ETUCE je i europski savez sindikata u Europskoj konfederaciji sindikata (ETUC).

www.csee-etuice.org

SECAFI



SECAFI je član francuske grupacije Groupe Alpha specijaliziran za industrijske odnose, socio-ekonomsku i stratešku analizu, organizacijsku reviziju, sigurnost i zdravlje na radu te uvjete rada. Osnovan 1983. Godine, SECAFI pruža stručno znanje, obuku i savjetovanje socijalnim partnerima, s ciljem pronalaženja nove ravnoteže u poduzećima usmjeravanjem svih tehničkih vještina na obogaćivanje socijalnog dijaloga.

www.secafi.com