



REPUBLIKA SLOVENIJA  
DRŽAVNI SVET

*Komisija za kulturo, znanost, šolstvo in šport*

9

Številka: 104-01/17-2/  
Ljubljana, 8. 3. 2017

Komisija Državnega sveta Komisija za kulturo, znanost, šolstvo in šport je na podlagi 20. in 29. člena Poslovnika Državnega sveta (Uradni list RS, št. 70/08, 73/09, 101/10, 6/14 in 26/15) sprejela naslednje

**P O R O Č I L O**

**k obravnavi Zaključkov s posveta z naslovom Vajeništvo –  
pot do kakovostnega kadra**

Komisija za kulturo, znanost, šolstvo in šport je na 47. seji 13. 3. 2017 obravnavala Zaključke s posveta z naslovom Vajeništvo – pot do kakovostnega kadra in jih podprla.

Državni svet je 2. marca 2017 organiziral posvet z naslovom Vajeništvo – pot do kakovostnega kadra. Na posvetu so poleg predsednika Državnega sveta Mitja Bervarja in ministrice za izobraževanje, znanost in šport dr. Maje Makovec Brenčič sodelovali državna sekretarka Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport dr. Andreja Barle Lakota, generalna direktorica Direktorata za podjetništvo, konkurenčnost in tehnologijo Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo dr. Sabina Koleša, v. d. generalnega direktorja Direktorata za trg dela in zaposlovanje Ministrstva za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti mag. Jurij Snoj, predsednik Slovenske gospodarske zveze na Koroškem Benjamin Wakounig, predsednik Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije Branko Meh, predsednik Kmetijsko gozdarske zbornice Slovenije Cvetko Zupančič, vodja Sektorja za neživila pri Trgovinski zbornici Slovenije Marjanca Simsič, Andreja Sever z Gospodarska zbornica Slovenije in vodja projekta GTZ Slovenija s Turistično-gostinske zbornice Slovenije Srečko Koklič.

**Izhodišče posveta**

Vlada Republike Slovenije je pred kratkim v zakonodajni postopek vložila Predlog zakona o vajeništvu. V procesu priprave predloga zakona je bila izvedena široka

strokovna razprava o tem, na kakšen način doseči tesnejšo povezavo med izobraževalnim sistemom in sistemom dela, s proučitvijo uvajanja različnih oblik učenja z delom, tudi z uvajanjem vajeniškega sistema. Glede na uveljavljene prakse gospodarsko in šolsko razvitih držav si je tudi v našem primeru težko predstavljati organizacijo kakovostnega poklicnega izobraževanja brez aktivne soudeležbe delodajalcev, njihovih združenj in zbornic.

### **Predlog novega dualnega poklicno-izobraževalnega sistema**

Vajeništvo podpira skoraj 90 % slovenskih podjetij. Številna podjetja, kljub visoki stopnji brezposelnosti, opozarjajo na pomanjkanje kadrov z ustreznimi kompetencami. Praksa kaže veliko vrzel znanj za hitro in kakovostno vključitev v delovni proces, ker primanjkuje kvalificiranih delavcev in tehnikov, ki so v mnogih podjetjih in obrti tudi najbolj iskani. Eden od pomembnih razlogov je dejstvo, da je v poklicnem izobraževanju dijakov predvsem premalo praktičnega učenja. Pozitivni odziv je prinesla že prva oblika dualnega sistema od leta 1998 pa vse do leta 2006. Pristojna ministrstva so skupaj z Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije in Gospodarsko zbornico Slovenije izvajala dualni sistem izobraževanja, v okviru katerega se je v tem obdobju usposobilo okoli 14.000 vajencev.

Zakon bo poklicno izobraževanje približal potrebam delodajalcev in še tesneje povezal izobraževanje z gospodarstvom. Obenem bo spodbudil t. i. poklicno socializacijo mladih. Sistem vajeništva se bo preizkusil s pilotnim projektom, začeni že s šolskim letom 2017/2018. Združil bo klasično izobraževanje z izobraževanjem na učno-delovnem mestu v deficitarnih poklicih, in sicer kot so oblikovalec kovinar-orođjar, kamnosek, mizar in gastronom hotelir. Vajeniška oblika izobraževanja se bo uvajala postopoma, na omejenem številu programov in za omejeno število vajencev, šol in delodajalcev; za prvo leto se predvideva 200 učnih mest, ki jih delodajalci že pripravljajo.

Namen vajeniškega sistema je praktično usposabljanje dijaka/vajenca z delom pri delodajalcu. Vajencu bodo zagotovljene ustrezne pravice in zaščita v okviru delovnopravne zakonodaje. Zakon tako na eni strani odpravlja vrzeli med izobraževanjem in gospodarstvom, hkrati pa krepi vlogo delodajalskih zbornic in usposobljenost delodajalcev, t. i. mentorskega sistema, da skupaj s šolskimi centri prispevajo h krepitvi in razvoju mladih, da se čim prej priučijo, spoznajo in obenem razumejo dimenzije delovnih procesov na izbranih delovnih mestih znotraj poklica, v katerem se izobražujejo.

Vajenec bo imel status dijaka in se bo usposabljal na delovnem mestu v najmanj 50 % deležu izobraževalnega programa, kar je dvakrat več, kot je bila oblika dualnega sistema do zdaj, in pomeni najmanj 56 tednov v treh letih. Zdaj dualne oblike trajajo okvirno 24 tednov.

Dijak je glede pravic in obveznosti izenačen z dijakom, ki je vpisan v isti program, a le v klasični šolski obliki. Sistem vajeništva ni obvezen niti za delodajalca niti za dijaka, vendar ko ta vstopi v vajeniški program, postane del pogodbene zaveze med šolo, delodajalcem – zbornico, ki delujejo sinhrono in kakovostno v korist dijaka in

vajeniškega učnega procesa. Vajenec ima med praktičnim usposabljanjem zagotovljeno povračilo stroškov prehrane in prevoza, stroškov v zvezi s službeno potjo in terenski dodatek, in sicer na enak način in v enaki višini kot velja za delavca, zaposlenega pri delodajalcu, ki usposablja vajenca. Vajeniška nagrada se ne bo upoštevala v skupen dohodek družine, ki je osnova za pridobitev pravice vajenca ali njegove družine do otroškega dodatka, državne štipendije, denarne socialne pomoči itd. - nagrada ne bo vplivala na družinske prejemke vajenca in njegove družine. Zakon predvideva posebno varstvo mladoletnih delavcev po zakonu, ki ureja delovna razmerja, in sicer upravičeno odsotnost vajenca in nadomestilo vajeniške nagrade, pravico do odmora, počitka, počitnic in prepoved nadurnega dela.

Zakon o vajeništvu predstavlja dodano vrednost na področju izobraževanja in usposabljanja odraslih, ker omogoča izvajanje vajeništva tudi v izrednem izobraževanju. Določa namreč, da lahko pogodbo o vajeništvu zaradi prekvalifikacije, pridobitve srednje poklicne izobrazbe ali nadaljnjega poklicnega izobraževanja z vključitvijo v izredno izobraževanje sklene tudi delavec ali brezposelna oseba. Če bo delodajalec napotil delavca v vajeništvo, bo delavec upravičen do nadomestila plače v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Če se bo za vajeništvo odločil sam, pa bosta lahko delavec in delodajalec sklenila pogodbo o izobraževanju, v kateri bosta opredelila trajni potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem.

Za prenavo sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, v okviru katerega je predvidena tudi pilotna izvedba vajeništva, je do konca leta 2021 predvidenih približno 2,7 milijona evrov, od tega je 2,1 milijona evrov evropskih sredstev. Hkrati pa je za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom, v okviru katerega se predvideva tudi implementacija vajeništva oziroma prek katerega se bo zagotavljajo tudi spodbude delodajalcem za izvajanje programov praktičnega usposabljanja in vajeništva, predvidenih cca. 28,4 milijona evrov (od tega 22,7 milijona evrov evropskih sredstev).

### **Izzivi in dileme novega dualnega poklicno-izobraževalnega sistema**

Pri zakonski pripravi novega vajeniškega sistema so sodelovali Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, Kmetijsko gozdarska zbornica Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije in Turistično-gostinska zbornica Slovenije.

Zbornice so implementirale svoje pozitivne izkušnje in pozitivne izkušnje iz tujine. Ob ugotovljenih razlikah slovenskega gospodarstva in političnega prostora s tujino so si prizadevali, da bi vajeniški sistem odgovoril izzivom časa in konkretnim možnostim v Republiki Sloveniji. Slovenska podjetja oz. gospodarstvo veliko pričakujejo od tega zakona glede t. i. strukturne brezposelnosti v smislu, da bo omogočil pogoje za zmanjšanje strukturnega manka v prihodnjih letih in razvoj ustreznega poklicnega kadra, hkrati pa mladim odprl realne karijerne perspektive. Zbornice bodo kot vezni člen povezovale šole, delodajalce in vajence ter tako skrbele za nemoten potek izobraževalnega procesa za vajenca. Opravljale bodo pomembno svetovalno vlogo in skrbele, da bodo delodajalci redno izpolnjevali obveznosti vajeniške pogodbe, hkrati pa bodo tudi ključni akter na področju promocije vajeniškega sistema.

Bistveno povečanje deleža praktičnega izobraževanja oz. usposabljanja ne bo zmanjšalo standarda znanja, saj je pomembna celovitost znanja in delovnih veščin, ki se v hitro razvijajočih se delovno-poklicnih modelih nujno dopolnjujejo in nadgrajujejo.

Sistem odpira pot k odpravljanju neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela in boljši zaposljivosti mladih, saj bodo po zaključenem formalnem izobraževanju razpolagali z znanji, spretnostmi in kompetencami, ki jih trg dela potrebuje.

Glede na vzgojno-izobraževalni status v vajeniškem procesu bi se morale vajeniško delovno mesto preoblikovati v vajeniško učno mesto. Vajenec ne bo v delovnem razmerju, ampak se bo izobraževal z delom.

Vajeništvo naj se zakonsko opredeli kot posebno obliko izobraževanja za populacijo otrok, ki zaključujejo osnovnošolsko izobraževanje. Vajeništvo kot oblika izrednega izobraževanja odraslih naj ne bi bila tema tega zakona, temveč se lahko določbe smiselno uporabljajo pri izobraževanju odraslih. Odrasle osebe imajo, ne glede na status zaposlenosti ali nezaposlenosti, drugačen pravni status in njihovo sodelovanje v učnem procesu mora imeti elemente delovnega razmerja iz druge področne zakonodaje. Mešanje statusa dijaka z brezposelno in zaposleno osebo povzroča nepreglednost zakona in prepletanje socialnih statusov.

Učno-delovna obremenitev vajenca bi se lahko prilagajala posebnostim v nekaterih dejavnostih (gradbeništvo, gostinstvo, živilske dejavnosti). Dijaki – vajenci naj bi se lahko izjemoma usposabljali tudi ponoči, ob nedeljah in praznikih ter z zakonom določenih dela prostih dnevih pod pogoji, določenih že v vajeniški pogodbi.

Zbornice so opozorile na predvidene finančne in administrativne obremenitve predvsem z vidika zagotavljanja učnih mest v gospodarstvu, kot npr.: izplačevanje vajeniške nagrade le za čas, ko se praktično usposablja z delom in ne v primeru odsotnosti zaradi bolezni; obveznost delodajalca povračila stroškov, povezanih s službeno potjo, in terenskega dodatka na enak način in v višini, kot to velja za delavca, zaposlenega pri delodajalcu, ki se usposablja za vajenca. Ta vprašanja so pomembna pri spodbujanju delodajalcev za načrtovanje programiranja poklicnega in strokovnega izobraževanja. Zbornice so se zato zavzele za dolgoročneje rešitve na področju kritja stroškov delodajalca v zvezi s financiranjem stroškov delodajalcev zaradi praktičnega usposabljanja vajencev tudi po letu 2021.

S pogodbo o vajeništvu so zavezani tako dijak kot delodajalec kot šola, zato mora zakon jasno opredeliti tudi pogoje v primeru odpovedi, enakovredno za vse tri partnerje.

Med poklici, ki bi jim sistem vajeništva pomembneje doprinesel k boljšemu statusu, sta tudi poklic kmetovalec oz. pridelovalec hrane. V okviru šolanja kmetovalcev oz. pridelovalcev hrane je praktična usposobljenost pomembna. V Sloveniji je veliko družinskih kmetij, zato se praktična znanja kmetovanja pridobivajo vse od otroštva. Vendar pa je za proces formalnega izobraževanja nujno, da se v sistem šolanja, poleg strokovnih in teoretičnih znanj, vnesejo tudi praktične izkušnje. Vzpostavitvijo vajeniškega sistema je za področje kmetijstva treba sistemsko urediti še

položaj kmetij, ki bi bile usposobljene za sodelovanje v procesu vajeniškega izobraževanja. Zakon o kmetijstvu že ureja status mojstrskih kmetij kot sodobno tehnološko urejene kmetije, usposobljene za uvajanje novih tehnologij pridelave, prireje, predelave kmetijskih pridelkov in izdelkov in kmetijskih storitev, izvajanje demonstracijskih poskusov in ogledov ter testiranje in prikaz tehnologij in opreme v kmetijstvu. Imeti mora vsaj enega člana kmetije z mojstrskim izpitom in izpolnjevati predpise, materialne, tehnične in druge kadrovske pogoje za izvajanje praktičnega usposabljanja v kmetijstvu v svoji proizvodni usmeritvi. Vendar pa mojstrske kmetije v praksi še niso zaživele, ker se zakon ni implementiral s predvidenimi podzakonski akti. Po predlogu zakona naj bi imel mentor poleg strokovne izobrazbe in delovnih izkušenj še pedagoško-andragoško usposobljenost. Mojstrske kmetije bi ta pogoj v celoti izpolnjevale že s pridobitvijo odločbe mojstrskih kmetij. Naziv mojstrske kmetije namreč zagotavlja, da imajo te kmetije vsa ustrezna tehnična, ekonomska znanja ter veščine za uspešno gospodarjenje in poslovanje. Tako posebne zahteve, ki jih sicer definira Predlog zakona o vajeništvu za mentorje v primeru vajeništva, ne bi bile potrebne. Z vzpostavitvijo mojstrskih kmetij bi lahko celovito pokrili teren, saj bi z razpršenostjo slovenskih kmetij vajeniška učna mesta tudi prostorsko približali dijakom. Mojstrske kmetije so lahko bolj kakovostna učna mesta v primerjavi s kmetijskimi podjetji, saj praviloma na kmetijah vsaka posamezna oseba pozna vse proizvodne procese, kar pomeni tudi za vajence bolj enakomerno in celovito vključenost v vse proizvodne faze.

Glede na njeno vlogo bi moral zakon med partnerske zbornice pri izvajanju vajeniškega procesa umestiti tudi Kmetijsko gozdarsko zbornico, ki prav tako opravlja vse naloge, ki so za zbornice predvidene v predlogu zakona in tako postati vezni člen med kmetijami, se pravi delodajalci in vajenci.

Vajeniški sistem izobraževanja in usposabljanja sicer izhaja iz potreb gospodarstva oz. trga dela. Vendar pa je treba več pozornosti nameniti poklicem, kot so rokodelski poklici, ki so potrebni za vsakdanje življenje in doprinašajo k varovanju in ohranjanju kulturne dediščine ter so bolj povezani z vrednotami. Zato bi bilo pomembno med partnerje za vajeništvo vključiti tudi Konzorcij rokodelskih centrov Slovenije.

Nenehne in celovite tehnološke spremembe zahtevajo ustrezno podporo razvijanju kompetenc in nadgrajevanje delovnih in učnih procesov. Glede na to, da šole same ne zmorejo vedno slediti novim tehnologijam in potrebam po strokovnjakih s posebnimi znanji in veščinami, je obvezno tesno sodelovanje vseh partnerjev. Država mora obenem podpirati projekte, ki spodbujajo k večji kakovosti strokovnega znanja. Primer dobre učne prakse je npr. t. i. gostinsko-turistični zbor, na katerem sodelujejo tako zaposleni kot dijaki in študenti višjih strokovnih šol. V evropskem tekmovanju EuroSkills je Slovenija zelo uspešna.

## **Sklepne ugotovitve**

Slovenija mora po poti uravnoveženega razvoja, kar pa pomeni tudi spremembe na področju usposabljanja in izobraževanja strokovnega kadra. Ponovno uvajanje vajeništva je za gospodarstvo izjemnega pomena, saj bodo kakovostno usposobljeni kadri omogočili razvoj, s tem pa blagostanje celotne družbe. Sistem vajeništva mora

prislunil potrebam gospodarstva, saj se vajeništvo večinoma uvaja zaradi potreb v tem istem gospodarstvu. Vajeništvo naj bo vzgojni in izobraževalni proces v tesni povezavi z gospodarstvom, ki bo po zaključku tega procesa tudi zaposlilo vajence, saj jih bodo delodajalci v času praktičnega usposabljanja dobro spoznali in prepoznali njihove strokovne sposobnosti. Po zaključku tega izobraževalnega procesa naj bi se poklicno izšolan kader lahko takoj vključil v proizvodne procese in si obenem lahko zagotovil redno zaposlitev.

Slovenija potrebuje spremembo in izboljšanje na ravni poklicnega izobraževanja zaradi deficitarnosti vrste poklicev. Pomanjkanje določenih profilov je že vrsto let stalnica, saj zanimanje med mladimi za tehnične poklice že desetletja upada. Slovenija potrebuje uspešne obrtnike in podjetnike, a brez podpore močnega izobraževalnega sistema je to težko dosegljivo.

Poklicno izobraževanje mora pridobiti novo veljavo in spoštovanje ter posledično biti nagrajeno. Na ta način bodo mladi skupaj s starši v poklicnem izobraževanju prepoznali profesionalno perspektivo. Vajeništvo ni še ena od oblik prekarnega dela. Evropske institucije so prav sistem vajeništva predlagale kot sestavni element strategije v boju proti brezposelnosti mladih in njihovi socialni izključenosti. Svet Evropske unije je kakovostno vajeništvo in druge programe učenja na delovnem mestu prepoznal kot učinkovite instrumente za izboljšanje trajnostnega prehoda iz izobraževanja v zaposlitev. Svet Evropske unije je v svoji izjavi Evropska koalicija za vajeništvo iz leta 2013 opredelil več načel za spodbujanje učinkovitosti in privlačnosti programov vajeništva.

Uspešnost vajeniškega sistema je odvisna od zaupanja med vsemi partnerji v procesu poklicnega oz. strokovnega izobraževanja, šolami in delodajalci/zbornicami, med dijaki – vajenci, njihovimi starši in delodajalci. Odvisna je od pričakovanj delodajalcev, ki z uvedbo vajeništva pridobijo usposobljen poklicni kader, ki bo zapolnil poklicne vrzeli, zaradi katerih se določene obrti ne razvijajo, podjetja pa izgubljajo strokovni in tržni potencial. Odvisna je od finančno podprte široke podpore aktivnostim pri promociji posameznih poklicev, njihovega ugleda in kariernih možnosti, ki jih ti poklici omogočajo. Promocija vajeništva mora prepričati tako dijake in njihove starše, da je poklicna pot perspektivna in omogoča hitrejšo poklicno socializacijo in osamosvojitve, kot delodajalce, da je ta sistem temelj za konkurenčnost obrti in gospodarstva, ki zahteva kakovostno kompetentne strokovnjake, teoretike in praktike. Odvisna je od prizadevanja šol in delodajalcev, da z medsebojnim sodelovanjem določijo strokovne kompetence in veščine za posamezne poklice, ter od prilagajanja izobraževalnih kurikulumov zahtevam stroke, še posebej pri deficitarnih poklicih.

Zakon o vajeništvu omogoča pilotni projektni preizkus do leta 2022. Delodajalci pričakujejo, da bo pokazal vse prednosti oz. slabosti izvajanja vajeniškega sistema in da bodo na podlagi analize uspešnosti implementacije sledile ustrezne spremembe.

Dr. Zoran Božič, l.r.  
predsednik