



Evalvacija obstoječega sistema vajeništva

Priloga 3: Delno poročilo o rezultatih fokusne skupine s socialnimi partnerji in predstavniki resornih ministrstev

December 2023

PRI PRIPRAVI POROČILA SO SODELOVALI:

Zunanja sodelavka:

dr. Klara Skubic Ermenc

Sodelavca Centra RS za poklicno izobraževanje:

mag. Tina Klarič, Darko Mali

Glavna in odgovorna urednica:

dr. Klara Skubic Ermenc

Metodološki pregled:

dr. Jasna Mažgon

Tehnična urednica:

Teja Sever Žagar

Jezikovni pregled:

Amidas d.o.o.

Center RS za poklicno izobraževanje

Ljubljana, december 2023

Projekt »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest« sofinancirata Republika Slovenija, Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje, in Evropska unija – NextGenerationEU. Projekt se izvaja skladno z načrtom v okviru razvojnega področja »Pametna, trajnostna in vključujoča rast«, komponente Krepitev kompetenc, zlasti digitalnih in tistih, ki jih zahtevajo novi poklici in zeleni prehod (C3, K5), ukrepov: (1) reforme C - Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest in (2) investicije G - Krepitev sodelovanja med izobraževalnim sistemom in trgom dela.

Kazalo vsebine

Uvod	5
1 Predstavitev temeljnih ugotovitev intervjujev po tematskih področjih	6
1.1 Pošolano vajeništvo in participacijski model sodelovanja med socialnimi partnerji	6
1.2 Izvajanje vajeniške oblike izven poklicnega izobraževanja ter mesto vajeništva med izobraževanjem in trgom dela	7
1.3 Financiranje vajeništva	9
1.4 Razmestitev izobraževalnih programov in določanje obsega vpisa	12
1.5 Komunikacija, poročanje in medsebojno obveščanje	13
1.6 Vloga sindikatov pri uresničevanju pravic dijakov	13
2 Metodologija	14
2.1 Raziskovalni pristop	14
2.2 Populacija, zajeta v raziskavo	14
2.3 Postopek zbiranja in obdelave podatkov	14
3 Ugotovitve	16
3.1 Širitev vajeniške oblike na druge tipe programov in izobraževanje odraslih	16
3.2 Model socialnega partnerstva	21
3.3 Zmožljivosti socialnih partnerjev	23
3.4 Financiranje vajeništva	26
4 Predlogi za nadaljnje delo	29
Viri in literatura	32

Kazalo razpredelnic

Razpredelnica 1: Struktura sogovornikov v fokusni skupini	14
Razpredelnica 2: Interes za vajeništvo	16
Razpredelnica 3: Širitev vajeništva	17
Razpredelnica 4: Medresorsko sodelovanje in krepitev zaupanja	21
Razpredelnica 5: Model socialnega partnerstva	21
Razpredelnica 6: Zmožljivosti socialnih partnerjev	24
Razpredelnica 7: Financiranje socialnega partnerstva	28

Seznam kratic

Cedefop	Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja
CPI	Center RS za poklicno izobraževanje
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MGTŠ	Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport
MIC	Medpodjetniški izobraževalni center
MVI	Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje
OZS	Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
SSI	Srednje strokovno izobraževanje
PUD	Praktično usposabljanje z delom
SSPSI	Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje
SVIZ	Sindikatski zavod za vzgojo in izobraževanje, znanosti in kulture Slovenije
ZVaj	Zakon o vajeništvu

Uvod

V času poskusnega uvajanja vajeniške oblike poklicnega izobraževanja je CPI izvedel obsežno evalvacijo, ki je trajala tri leta. Rezultati evalvacije so predstavljeni v treh delnih evalvacijskih poročilih in v zaključnem poročilu (več na spletni strani <https://cpi.si/poklicno-izobrazevanje/vajenistvo/>). Te evalvacije so pokazale, da bodo za širitev in izboljšanje kakovosti vajeništva potrebni še nekateri ukrepi. Med drugim je očitno, da pristop pri povezovanju socialnih partnerjev, tako tistih, ki oblikujejo politiko, kot tistih, ki jo izvajajo, ter dogovarjanju o njihovih nalogah in pristojnostih ni optimalen. Tudi zaupanje med njimi še šepa. Zato se v tej fazi evalvacije osredotočamo ravno na socialno partnerstvo in kakovost socialnega dialoga. Do podobnih ugotovitev so prišli že pri Cedefopu (2017), ki so v študiji, s katero so ocenjevali pogoje za ponovno vzpostavitev vajeništva v Sloveniji, ugotovili, da razdelitev odgovornosti med nacionalno upravljanje, socialne partnerje, podjetja in šole ni povsem enoznačno določena oziroma dogovorjena ter je zato eden najzahtevnejših izzivov pri urejanju in uvajanju vajeništva v Sloveniji.

Celotno raziskovanje socialnega partnerstva sledi logiki sekvenčnega raziskovanja (Vogrinc, 2008, str. 51–52), ki omogoča, da pri vsakem naslednjem koraku preverimo prejšnje ugotovitve in jih dodatno osvetlimo. V tem smislu so ugotovitve iz prve raziskovalne faze (evalvacija poskusnega izvajanja vajeništva) narekovale naslednje korake; enako velja za drugo fazo (evalvacija obstoječe ureditve vajeništva), kjer smo se ravno zaradi identifikacije socialnega dialoga kot enega ključnih izzivov osredotočili nanj.

Namen raziskovanja ni zgolj pridobivanje raziskovalnih rezultatov, ampak tudi podpora deležnikom in oblikovanje nekaterih rešitev za izboljšanje socialnega partnerstva in dialoga med vsemi partnerji.

1 Predstavitev temeljnih ugotovitev intervjujev po tematskih področjih

V nadaljevanju so predstavljeni glavni rezultati intervjujev, ki smo jih med novembrom 2022 in julijem 2023 izvedli s tremi predstavniki Gospodarske zbornice Slovenije, predstavnikom Obrtne zbornice Slovenije, predstavnikom Ministrstva za vzgojo in izobraževanje, po dvema predstavnikoma Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport ter predstavnikoma sindikatov (Zveza svobodnih sindikatov nas je napotila na sindikat Mladi plus, iz Konfederacije sindikatov javnega sektorja so nas napotili na Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije – SVIZ).

1.1 Pošolano vajeništvo in participacijski model sodelovanja med socialnimi partnerji

Rezultati intervjujev potrjujejo v prvem delnem poročilu (Klarič in Ermenc, 2022) navedeni ugotovitvi, da slovenski tip vajeništva spada med pošolane tipe vajeništva, torej takšne, pri katerih vajenci ohranjajo tesen stik s šolo, imajo lahko status učenca oziroma dijaka, vajeništvo se večinoma financira iz javnih sredstev, finančna udeležba delodajalcev pa je nizka (Gessler, 2019, str. 681–682). Rezultati tudi nakazujejo, da tripartitni model socialnega partnerstva (Dekleva idr., 2000), čeprav formaliziran, v praksi ne živi v polni meri. Med drugim ugotavljamo:

- Sindikati so kadrovsko šibki, s področjem izobraževanja se resorni sindikati profesionalno skorajda ne ukvarjajo, zato za številna vprašanja nimajo oblikovanih stališč, čeprav sodelujejo v SSPSI ter področnih odborih za poklicne standarde.
- MDDSZ je pristojno za sprejemanje poklicnih standardov in delegira svoje člane v SSPSI, toda sogovorniki sprejemajo predvsem tiste odgovornosti, ki se nanašajo na poklicno usposabljanje izven formalnega sistema izobraževanja (certifikatni sistem in različne oblike učenja na delu v okviru politik aktivnega zaposlovanja).

- MGTŠ sofinancira javne naloge zbornic, z njima na področju poklicnega izobraževanja, zlasti vajeništva, aktivno sodeluje in izkazuje interes na tem področju, toda formalnih pristojnosti praktično nima.
- Zbornici si želita več sredstev za izvajanje javnih pooblastil iz javnih virov. Ne vidita možnosti, da bi podjetja sprejela več odgovornosti pri načrtovanju učenja za vajence in ocenjevanju njihovih kompetenc ter večja finančna bremena (npr. prek posebnih skladov).

Podatki tudi kažejo, da sogovorniki vidijo MVI kot ključnega odločevalca in oblikovalca politike na področju vajeništva in poklicnega izobraževanja nasploh. To je razlog, da je vajeništvo (vključno z Zakonom o vajeništvu) umeščeno v šolski resor, kar s seboj prinese celotno pošolanost področja. Kritike in izzive, ki jih navajajo sogovorniki, zlasti zbornici in MGTŠ, ne gredo v smeri potrebe po prenosu več pristojnosti na eno od drugih dveh ministrstev, temveč v smeri potrebe po vzpostavljenih bolj formaliziranih oblikah komunikacije, ki bi prinesla tudi večje upoštevanje njihovih predlogov. V primerjalnem smislu bi lahko rekli, da si naši sogovorniki želijo bolj delujoč participacijski model sodelovanja med šolskim sektorjem in trgom dela (Cedefop, 2013), ne pa koordinacijskega, kot je bil v določenem smislu zamišljen z reformo v devetdesetih letih. Za participacijski model je značilna močna vloga države, pri čemer imajo socialni partnerji jasno definirano posvetovalno vlogo (npr. Francija, Španija). Za koordinacijski model pa je značilna ključna vloga socialnih partnerjev kot motorjev razvoja in izvedbe poklicnega izobraževanja (npr. dualna sistema v Nemčiji in Avstriji, poklicno izobraževanje na Nizozemskem).

1.2 Izvajanje vajeniške oblike izven poklicnega izobraževanja ter mesto vajeništva med izobraževanjem in trgom dela

Vajeništvo je ena od oblik *srednjega poklicnega izobraževanja*, kjer dijak vajenec pridobi znanja in spretnosti, ki so potrebne za opravljanje poklica. Pri tej definiciji sta pomembna dva poudarka:

- a) Gre za *formalno* izobraževanje, ki vodi hkrati tudi v pridobitev stopnje izobrazbe. Drugače od šolske oblike pa dijak vajenec pri delodajalcu preživi najmanj 50 % svojega izobraževanja. Da gre za formalno izobraževanje, je njegova

primerjalna prednost tudi z vidika brezposelnih in (mladih) odraslih: večina možnosti, ponujenih brezposelnim osebam, ne vodi do (višje) stopnje izobrazbe.

- b) Gre hkrati za ožji izsek poklicnega izobraževanja, saj ga je mogoče uvesti zgolj za *srednje poklicno* izobraževanje, ne pa za nižje poklicno, srednje strokovno ali višješolsko izobraževanje.

To je njegova primerjalna slabost, saj na nižjih ali višjih stopnjah izobraževanja formalne poklicne oziroma strokovne izobrazbe po bolj praktični poti (s tako velikim deležem učenja na delu) pri nas (še) ni mogoče pridobiti.

Vajeništvo izvajajo šole in podjetja ob podpori zbornic in CPI. To je njegova primerjalna prednost, saj obe zbornici sistematično skrbita za verificirana učna mesta, informiranje in podporo vsem deležnikom, za usposobljenost mentorjev idr., s čimer se lahko izboljša kakovost PUD.

Poklicno izobraževanje, ki poteka v šolski obliki, ima sicer dokaj velik delež PUD, ki je formalizirano s kolektivno pogodbo, sklenjeno med šolo in delodajalcem. Obstaja pa tudi institut individualne učne pogodbe, ki je po obsegu usposabljanja v podjetjih lahko blizu pogodbi o vajeništvu.

Vajeništvo se trenutno izvaja za mlade, čeprav Zakon o vajeništvu v drugem odstavku 5. člena omogoča, da status vajenca pridobi tudi oseba, ki se izredno izobražuje, brezposelna oseba ali zaposlena oseba z namenom pridobitve srednje poklicne izobrazbe, zaradi prekvalifikacije ali nadaljnjega poklicnega in strokovnega izobraževanja. V praksi ta možnost še ni zaživela, kar je trenutna slabost vajeništva. Predvidevamo, da so razlogi vsaj trije:

- vajeništvo ni posebej promovirano med zaposlenimi;
- omejitev vajeništva na srednje poklicne programe;
- vajeništvo ni vključeno v kolektivne pogodbe, ki pa (nekatero) vsebujejo tudi priporočilo delodajalcu, da skrbi za izobraževanje delavcev.

MGTŠ podpira rešitev, da bi vajeniško obliko izobraževanja razširili po celotni izobraževalni vertikali, od nižjega poklicnega do višjega in visokega izobraževanja. Naklonjenost tej ideji je najti tudi na MVI, vendar opozarjajo na izziv uskladitve zahtev poklicne mature v primeru srednjega strokovnega izobraževanja in obseg praktičnega usposabljanja, katerega delež bi se ob uvedbi vajeniške oblike precej povečal. MDDSZ o tem vprašanju nima stališča.

Na MVI tudi menijo, da bi bilo vajeništvo v SSI mogoče izvajati samo v določenih sektorjih in zgolj z določenimi delodajalci. S pravilnikom bi bilo treba določiti minimalne pogoje glede delovnega prostora, opreme in dejavnosti, ki so potrebni za doseganje ciljev PUD.

MDDSZ hkrati ne podpira (sicer zakonsko omogočene) rešitve, da se v vajeništvo – vsaj v aktualni obliki – vključujejo brezposelni, da bi pridobili srednjo poklicno izobrazbo ali prekvalifikacijo. Po njihovem mnenju naj bi bilo vajeništvo preveč togo (prepočasi naj bi se odzivalo na potrebe trga dela) in dolgotrajno, odrasli pa po njihovi presoji potrebujejo kratke oblike usposabljanja, ki jih hitro pripravijo na delo. Nasprotno stališče zagovarjajo pri MGTŠ, ki vajeništvo prepoznajo kot fleksibilno in odzivno obliko izobraževanja, primerno tudi za prekvalifikacijo in dokvalifikacijo. Ker je MDDSZ pristojno za vodenje politike dela, zaposlovanja, tudi nacionalne politike aktivnega zaposlovanja, s katero so povezane številne krajše oblike usposabljanja in učenja na delu, je takšno stališče ovira pri udejanjanju te zakonsko dane možnosti.

Kaže se, da vajeništvo, ki naj bi po definiciji bilo stična točka med izobraževanjem in zaposlovanjem, v Sloveniji (še) ni našlo pravega mesta: v sferi izobraževanja »mu konkurira« šolska oblika poklicnega izobraževanja, ki se zlasti v primeru individualne pogodbe ne razlikuje bistveno od vajeniške oblike. V sferi dela mu »konkurira« malo delo (delo prek dijaških/študentskih napotnic), za katero so mladi plačani precej bolje (Klarič, 2019); v sferi izobraževanja odraslih pa mu »konkurirajo« druge krajše oblike učenja na delu in usposabljanja, ki jih strokovno podpira pristojno ministrstvo in za katere so na voljo sredstva Evropskega socialnega sklada (prav tam). Vse to bi lahko razvili v enoten sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja, v katerem bi vsak partner prevzel svoj del odgovornosti.

1.3 Financiranje vajeništva

Brez dialoga med socialnimi partnerji ni mogoče pripraviti takšnih izobraževalnih programov, ki omogočajo zaposlenost, zaposljivost, karierni razvoj in dostop do dostojnega dela (International Labour Organization, 2017). Na tej tezi sloni celotno PSI vse od reforme v devetdesetih (Bela knjiga ..., 1995). Zato je bilo v devetdesetih letih dogovorjeno, da je treba (1) določiti nova temeljna razmerja, pristojnosti, dolžnosti in pravice za celotno poklicno izobraževanje; (2) zagotoviti skupno odgovornost za

načrtovanje, programiranje in izvajanje poklicnega izobraževanja med tremi partnerji – državo, združenji delodajalcev in sindikati, ter (3) zagotoviti vpliv potreb trga delovne sile na razvoj in obseg izobraževanja v določenem poklicu, panogi ali stroki (Bela knjiga ..., 1995, str. 202, 203). Upravljanje poklicnega izobraževanja na osnovi partnerstva naj bi se urejalo na ravni zakonov in na ravni izvedbenih predpisov; na zakonodajni ravni naj imajo pristojnosti izključno ministrstva, pri izvedbenih predpisih pa sodelujejo tudi socialni partnerji (prav tam, str. 89). Iz te konceptualne zasnove je razvidno, da je socialno partnerstvo bilo zamišljeno kot partnerstvo državne (javne) sfere s t. i. zainteresirano (zasebno) sfero, težišče odgovornosti zainteresirane sfere pa so priprava izvedbenih predpisov, sodelovanje v organih/dejavnostih, ki uresničujejo z zakonom in predpisi dane naloge, ter sofinanciranje poklicnega izobraževanja (prav tam).

Avtorji Bele knjige (2011, str. 230–231) so pozneje poudarili, da so se v preteklem obdobju »pri nas zbornice kadrovske usposobile za naloge na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja (zlasti GZS in OZS), s spremembo zakonov, ki urejajo organiziranost gospodarskih subjektov v zbornice in s tem povezanim financiranjem zbornic (neobvezna članarina), pa se kažejo znaki, da področje poklicnega in strokovnega izobraževanja ni prioriteta delodajalcev, organiziranih v zbornice« (prav tam).

Uvajanje poskusnega vajeništva od leta 2017 je večinoma financirano iz evropskih sredstev (projekt Prenova poklicnega in strokovnega izobraževanja v okviru ESS, projekt Modernizacija poklicnega in strokovnega izobraževanja v okviru NOO, projekt spodbude delodajalcem, usposabljanje mentorjev ...).

OZS in GZS za izvajanje javnih nalog, vezanih na javna pooblastila (kamor spadajo tudi naloge, povezane z zagotavljanjem praktičnega usposabljanja in vajeništva), prejemata proračunska sredstva: nekaj sredstev priskrbi MVI, nekaj MGTŠ. Poleg tega sta prevzeli nalogo posredovanja spodbud podjetjem, za kar prejemata evropska sredstva po razpisu za sofinanciranje učnih mest delodajalcem.

Zbornici kot soustanoviteljici CPI prispevata k razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja v obliki del in nalog, ki jih opravljata. OZS z lastnim delom prispeva pri zasnovi izobraževalnih programov ter sodeluje v razvojnih skupinah za vsebinsko pripravo prilagoditev programov vajeništva, sodeluje pri pripravi vsebin za implementacijo PUD, novih oblik PUD in uvajanju kakovosti v PUD (Program dela,

kadrovski in finančni načrt CPI, 2023, str. 137). GZS s svojim delom prispeva k razvoju in implementaciji kurikula v sodelovanju s šolami in socialnimi partnerji, k izboljšanju kakovosti različnih oblik PUD v sodelovanju s socialnimi partnerji ter k izboljšanju kakovosti načrtovanja kurikula in njegove implementacije v sodelovanju s socialnimi partnerji (prav tam, str. 133–136).

V zbornicah se z vajeništvom v celoti ukvarjajo samo trije strokovnjaki, ki imajo za posamezne naloge dodatno pomoč, zlasti na področju administracije, računalniške podpore in promocije. Po poročanju zbornic največ javnih sredstev zbornici prejmeta od MVI, OZS sofinancira tudi MGTŠ, lastna udeležba zbornic je prisotna zlasti pri promociji.

MVI poroča, da se iz javnih sredstev financirajo naslednje dejavnosti zbornic:

- MVI sofinancira izvajanje vajeništva na GZS in OZS;
- MGTŠ sofinancira OZS za izvajanje PUD za šolsko obliko izobraževanja;
- MVI sofinancira GZS in TZS za izvajanje PUD za šolsko obliko izobraževanja.

Sogovornik dodaja, da zbornice sicer sofinancirajo CPI v obliki ur dela zaposlenih, vendar na MVI ne razpolagajo s podatki, kaj je v okviru tega dela opravljeno.

Zbornice poročajo, da večino sredstev za promocijo nosijo same in da prejeta sredstva za sofinanciranje vajeništva ne pokrivajo dejanskih stroškov.

MVI ugotavlja, da je 15. člen Zakona o vajeništvu, ki določa, da se sredstva za naloge pristojnih zbornic priskrbijo iz proračuna in drugih javnih virov, nejasno formuliran – ni namreč jasno, katero ministrstvo mora priskrbeti sredstva. Sogovornik pojasni, da se izraz druga sredstva nanaša na razpise in je povezan s prehodno določbo v 49. členu, kateri je veljal do konca leta 2021, ko naj bi se vajeništvo že uvedlo. Sogovornik pojasnjuje: *»MVI je sofinanciralo delodajalce, kar je bilo smiselno kot prehodna določba, dokler se je uvajalo. Sicer je potrebno sofinanciranje vajeništva od vseh socialnih partnerjev.«*

Pri MDDSZ poudarijo, da ni pravnih podlag, po katerih bi financirali formalno izobraževanje, zato tudi vajeništva ne sofinancirajo. Pokrivajo različne vidike financiranja izobraževanja v okviru aktivnih politik zaposlovanja. Hkrati menijo, da bi večjo finančno odgovornost morali prevzeti delodajalci, če bi prišlo do spremembe statusa vajenca in bi ta postal zaposleni.

Na MGTŠ se strinjajo, da bi morali vsi deležniki *»na neki način prispevati, tudi*

podjetja, ne nujno samo v obliki finančnih sredstev. Mogoče bi s tem zagotovili večji pretok mladih.» Na vprašanje, ali bi se strinjali z uvedbo sklada za vajeništvo (ali PUD nasploh), kamor bi prispevali delodajalci in v zameno dobili podporo, promocijo, usposabljanja ipd., odgovorijo: *»Menimo, da bi to morda lahko bila rešitev, ob predhodni natančni proučitvi, pri čemer bi bilo treba razmisliti tudi o tem, da bi v ta sklad sredstva prispevala tudi MVI, MGTŠ in MDDSZ, s skupnim ciljem pomagati podjetjem, da pridobijo ustrezno usposobljen kader, s čim prejšnjo možnostjo vključitve v delovni proces.»*

Na MGTŠ poudarjajo tudi problem nedorečenosti 49. člena Zakona o vajeništvu – prehodne določbe, ki je veljala do konca leta 2021 in je bila vezana na evropska sredstva, ki jih je Slovenija prejela za uvajanje vajeništva: *»Pomanjkanje sodelovanja se kaže tudi v tem, da še vedno ni spremenjen vsaj 49. člen Zakona o vajeništvu.»*

1.4 Razmestitev izobraževalnih programov in določanje obsega vpisa

MVI vsako leto, preden objavi nov razpis za vpis v programe srednjega in poklicnega izobraževanja, pošlje predlog razpisa na vpogled zbornicam in MGTŠ. Pri oblikovanju predloga pa se opira na izražene potrebe šol, ki so, kot pravijo na MVI, tiste, ki pripravijo predloge za izvedbo programov in število vpisnih mest. Predlogi na MVI prav tako pridejo od zbornic, tudi v sodelovanju z MGTŠ. Iz odgovorov vseh sogovornikov je razbrati, da med vsemi deležniki potekajo pogovori, pogajanja in usklajevanja. Z rezultati teh pogovorov (pri samih razpisih in njihovem obsegu) niso vedno vsi zadovoljni: GZS in MGTŠ poudarita, da so zbornice in potrebe trga dela premalo upoštevane, MVI pa si želi, da bi se pri odločitvah lahko oprli na tehtnejše podatke. Trenutno analize potreb pomenijo predvsem odziv na sprotne potrebe podjetij (ko se denimo v nekem kraju odpre večja tovarna), vsi pa so nezadovoljni, da v državi še nimamo sistema dolgoročnejšega napovedovanja potreb. Kaže se torej, da je – manj kot pomanjkljiva komunikacija – temeljni problem neobstoj analiz in podatkov o dolgoročnejših potrebah gospodarstva.

1.5 Komunikacija, poročanje in medsebojno obveščanje

Točka razhajanja med sogovorniki je sporočanje podatkov ustreznim organom: GZS navaja, da podatke posreduje številnim ustanovam (tudi predlaga poenostavitev postopkov poročanja). MVI pravi, da od zbornic prejme poročilo o realizaciji pogodbe, sklenjeno med MVI in GZS ter OZS za izvajanje vajeništva. V prvih letih poskusnega uvajanja je poročila o poskusnem uvajanju vajeništva pripravljala CPI. Po zaključku poskusa pa podrobnejših informacij o izvajanju vajeništva ni več. Nekatere podatke pogrešata tudi MGTŠ in MDDSZ. MGTŠ si pri izmenjavi podatkov želi več sodelovanja MVI. MDDSZ pa pogreša neodvisno študijo, ki bi odgovarjala na vprašanje o dosednji uspešnosti vajeništva.

Vsi sogovorniki vidijo težavo v neustanovitvi komisije, ki bi glede na določitve ZVaj morala biti vzpostavljena in skrbeti za komunikacijo med partnerji.

Zbornici želita ureditev zavarovanja za dijake in vajence priseljence, več javnofinančnih sredstev za aktivno delovanje zbornic in ureditev avtomatičnega usklajevanja vajeniških nagrad. MVI glede nagrad pojasnjuje, da je problem v nedorečeni zakonodaji (sedmi odstavek 20. člena ZVaj) in da se ta problem rešuje.

Sindikati Mladi plus želi, da bi imeli priložnost sodelovati pri pripravi kolektivnih pogodb zaradi varovanja pravic vajencev in dijakov.

1.6 Vloga sindikatov pri uresničevanju pravic dijakov

Kot je bilo že ugotovljeno (npr. Cedefop, 2017; Ermenc, 2012; Medveš, 2013), sindikati v poklicnem in strokovnem izobraževanju igrajo (pre)majhno vlogo, čeprav so formalno člani SSPSI in področnih odborov za poklicne standarde. Iz odgovorov je razvidno, da bi se njihova vloga lahko okrepila zlasti na področju informiranja dijakov/vajencev (in staršev) glede dolžnosti in pravic, ki jih imajo na delovnem mestu, izobraževanja na področju širših delavskih pravic in položaja delavcev na trgu dela ter pri pogajanjih na področju vajeniških nagrad in drugih beneficijev. Ključen izziv ostaja, kako sistem organizirati tako, da bodo tudi sindikati imeli možnost operativnega delovanja, in jih opolnomočiti za to delovanje.

2 Metodologija

2.1 Raziskovalni pristop

Opravili smo kvalitativno raziskavo z uporabo deskriptivne raziskovalne metode (Sagadin, 2004). Uporabljena je raziskovalna tehnika skupinskega intervjuja oziroma fokusne skupine, katerih namen je pridobiti različne poglede na izbrane probleme ter njihova primerjava (Klemenčič in Hlebec, 2007).

2.2 Populacija, zajeta v raziskavo

K sodelovanju smo povabili ključne ekspertne predstavnike socialnih partnerjev in ministrstev, ki sodelujejo pri PSI, zlasti pri PUD v okviru formalnega poklicnega izobraževanja. Na vabilo so se odzvali vsi, razen predstavnikov MDDSZ. Za sindikalno stran pa nam je k sodelovanju uspelo pritegniti samo SVIZ.

V fokusni skupini je ves čas pogovora sodelovalo deset sogovornikov, eden le krajši čas. Struktura sogovornikov je natančneje predstavljena v razpredelnici.

Razpredelnica 1: Struktura sogovornikov v fokusni skupini

Ustanova	Št. sogovornikov
Gospodarska zbornica Slovenije	2
Obrtna-podjetniška zbornica Slovenije	2
Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje	3
Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport	2
Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije	1
Skupaj	10

2.3 Postopek zbiranja in obdelave podatkov

Pogovor sta moderirala dva moderatorja (predstavniki CPI in avtorica poročila), ki sta udeležence nagovorila in predstavila namen fokusne skupine. Sledila so vnaprej pripravljena vprašanja (polstrukturirani intervju), ki sta jih moderatorja sproti dopolnjevala, da bi usmerjala pogovor in sogovornike vodila tudi k oblikovanju rešitev. Pogovor se je s soglasjem udeležencev snemal, hkrati pa je nastajal tudi natančen zapis pogovora.

Pogovor je bil izveden 11. 10. 2023 in je (z odmorom) trajal od 9. do 13. ure.

Zapis pogovora predstavlja glavno raziskovalno gradivo, transkripcija pa je služila preverjanju posameznih izjav. Gradivo je bilo analizirano po principu kvalitativne analize: (1) urejanje gradiva v kodirne tabele; (2) začetno kodiranje; (3) fokusirano kodiranje in oblikovanje kategorij; (4) oblikovanje zaključkov, upoštevajoč principe utemeljene teorije (Charmaz, 2014).

Rezultati so predstavljeni z mislijo na zagotovitev čim večje anonimnosti: ker se v slovenskem prostoru z vajeništvom ukvarja malo strokovnih delavcev in uradnikov, njihove identitete ni mogoče povsem zakriti. Tega ni mogoče storiti zlasti tam, kjer je pomembno, kdo (katera organizacija) je nosilec posameznega stališča. Kjer identiteta organizacije ni bila potrebna za razumevanje rezultatov, so izjave anonimizirane. Poudariti velja, da so sogovorniki predstavljali stališča svojih organizacij, in ne svojih osebnih stališč.

3 Ugotovitve

3.1 Širitev vajeniške oblike na druge tipe programov in izobraževanje odraslih

Fokusno skupino smo začeli z vprašanji o sistemu vajeništva: zanimalo nas je, ali sogovorniki na vajeništvo gledajo kot na sistem, ki združuje izobraževanje mladih in odraslih, pri katerem sodeluje več sektorjev in socialni partnerji, ali pa ga razumejo bolj v kontekstu izobraževanja mladih in srednjega poklicnega izobraževanja. Vprašali smo, ali ga velja v prihodnje razvijati v smislu večje poenotenosti ter širiti na druge vrste in stopnje izobraževanja, kje so ovire, kako jih premostiti, kakšni so interesi.

Odgovori kažejo, da so naši sogovorniki naklonjeni okrepitvi vajeništva in vzpostavljanju bolj poenotenega modela vajeništva (pa tudi poklicnega in strokovnega izobraževanja nasploh). Kot kaže spodnja razpredelnica, zbornici poročata, da se interes za vajeništvo med delodajalci krepi.

Razpredelnica 2: Interes za vajeništvo

Kategorija	Kode
Povečanje interesa za vajeništvo med socialnimi partnerji in delodajalci	Sprva nepripravljeni, nezaupanje med socialnimi partnerji in delodajalci Postopen dvig zaupanja, rast števila vajeniških pogodb Zanimanje med (manjšimi) delodajalci Potreba po informacijah, spodbudah, promociji Delodajalci financirajo ideje vajencev Vajeništvo živi na nekaj centrih Vajeništvo prava pot, vajenci zadovoljni

Zbornici se strinjata, da sta zaradi hitrega uvajanja vajeništva in premalo informacij sprva imeli veliko dvomov in sta nasprotovali široki zasnovi vajeništva. Danes, ko teče šesto leto, pa se je njuno stališče spremenilo, saj število vajeniških pogodb raste, z vajeništvom pa so zadovoljni tako delodajalci kot vajenci. Predstavnik zbornice pove: »Vajeništvo je leta 2017 presenetilo vse ... na začetku je šlo prehitro, bilo je veliko nezaupanja delodajalcev.« Stanje se spreminja: na OZS so imeli na

začetku 20 pogodb, v tem letu jih je okoli 200; pri GZS so začeli s 58 pogodbami, zdaj jih imajo 343. »*Vajeništvo se je prijelo, najti moramo pot, da bi to potekalo kot dodaten šolski sistem, da nanj ne pozabimo,*« pove sogovornik iz zbornice in dodaja, da je interes tudi med majhnimi delodajalci, ki potrebujejo precej več različnih oblik podpore in informacij. Pri zbornicah povedo tudi, da se motivacija delodajalcev kaže v tem, da so nekateri pripravljeni financirati dobre ideje vajencev (*»Nekje je podjetje vložilo 11.500 EUR za material za zaključno nalogo svojega vajenca.«*), na splošno pa se med njimi vzpostavijo vezi, ki vajencem dajo veliko, za podjetja pa pomenijo naložbo v bodoči kader – zato večine niti ne moti, da velik delež vajencev nadaljuje izobraževanje in se pozneje vrne v podjetje.

Hkrati sogovorniki priznavajo, da vajeništvo zares živi le na štirih šolskih centrih oziroma šolah po državi. Zaradi povečanega interesa in relativnega uspeha vajeništva na nekaterih področjih se širi naklonjenost za širitev vajeništva na druge vrste in stopnje programov ter na izobraževanje odraslih. Kot kaže naslednja razpredelnica, ob tem velja upoštevati nekaj principov.

Razpredelnica 3: Širitev vajeništva

Kategorija	Kode
Naklonjenost širitvi vajeništva na druge vrste programov	Zbornici sprva proti širitvi zaradi preveč neznank Zdaj naklonjeni širitvi na druge nivoje izobraževanja Potreben razmislek glede nadaljnega izobraževanja za vajence Širitev na razvite gospodarske sektorje Širiti poskusno, razvijati elemente kakovosti
Naklonjenost krepitvi vajeništva za odrasle	Ovira deregulirani poklici Priučitev namesto izobraževanja Izziv primanjkljaja kadra in uvažanja delovne sile v Evropi Nejasna stališča MDDSZ Narava brezposelnosti se spreminja: ranljivi tisti brez formalne izobrazbe
Obvezno usposabljanje v MIC	Soglasje o uvedbi obveznega usposabljanja v MIC Prožen pristop

OZS v začetku ni bila za širitev, *»stvari so se prehitro odvijale, nismo dobili*

„feedbacka“ delodajalcev«. Zdaj za širitev so: *»Vajeništvo v SSI in v višjem izobraževanju je želja naših članov, vendar je treba imeti ustrezen sistem, potrebna je ustrezna zakonodaja.«* Širjenju so naklonjeni tudi na GZS, toda opozarjajo, da sta potrebna razmislek in previdnost, s čimer se na MVI strinjajo. Večina vajencev namreč po zaključku vajeništva nadaljuje izobraževanje v programih PTI, vendar je tam po eni strani PUD zelo omejen (2 tedna), za marsikaterega dijaka, ki je dokončal program vajeništva, pa je zelo težek prehod na bolj teoretično zasnovan pouk. Zbornici pa sta skupaj z MGTŠ pripravili pobudo za uvedbo vajeniške oblike za strojnega tehnika, za kar že imajo pripravljene nekatere simulacije.

Tudi na MVI so načeloma širjenju naklonjeni, toda vidijo več ovir. Strinjajo se s predlogom, ki ga podamo v pogovoru, da bi se **širjenja vajeništva lotili sektorsko**, se pravi na tista gospodarska področja, ki izkazujejo največ interesa in imajo pogoje za odpiranje kakovostnih učnih mest. Takole pove predstavnik MVI: *»Pridružujem se sektorskemu pristopu. Naše poklicno izobraževanje je lahko toliko uspešno, kot je gospodarstvo tiste branže. Pri širitvi najprej pomislim na element kakovosti.«* Sogovornik spomni tudi na evalvacijo, ki jo je CPI opravil za prvo generacijo vajencev, ki je pokazala, da vsi delodajalci ne zmorejo vajencem zagotoviti usvojitve vseh kompetenc. Na MVI so naklonjeni predlogu, da bi preučili predlog MGTŠ za izvajanje izobraževalnega programa Strojni tehnik v vajeniški obliki, in če bi bile rešitve ustrezne, izvajali ta program v okviru poskusa. S **poskusnim pristopom** se strinjajo tudi na MGTŠ.

Predstavnik MVI poda predlog, da bi po zgledu nekaterih evropskih držav problem primanjkljaja kompetenc pri nekaterih delodajalcih rešili z **uvedbo obveznega praktičnega usposabljanja v MIC**: *»Predlagali bi dva ali tri tedne obveznega usposabljanja.«* Obe zbornici se s predlogom strinjata: *»MIC je dobra rešitev obveznega usposabljanja, mi ga podpiramo. 56 obveznih tednov bi bilo potem recimo 50 tednov, kar je dovolj za pridobitev znanj za delo.«* Morajo pa *»biti MIC zelo vpeti v potrebe gospodarstva določene regije«*. Hkrati opozarjata, da bi morali biti praktični in prožni *»pri tem, kaj je v določenem programu tisto, kar bi bilo smiselno vpeljati prek MIC, da ne bi bilo manka«*.

Vsi sogovorniki se tudi strinjajo, da je vajeništvo lahko za odrasle zelo primerna oblika izobraževanja, s čimer bi se dalo obravnavati izzive hitrega tehnološkega razvoja ter tudi staranja delovne sile v Evropi, uvažanja delovne sile od drugod in

izobraževanja teh delavcev. Pri OZS opozarjajo, da je del problema v dereguliranosti poklicev, zaradi česar se delodajalci raje odločajo za priučitev svojega kadra, kot da bi spodbujali njihovo vključitev v do/prekvalifikacijo: *»Ti v lastni režiji s priučitvijo vzgajajo kader.«* Pri GZS dodajo, da bi z vajeništvom bilo mogoče reševati tudi problem dolgotrajne brezposelnosti, saj tudi v časih velike stopnje zaposlenosti, kakršno ugotavljamo trenutno, najbolj nezaposljivi ostajajo tisti, ki nimajo nobene formalne izobrazbe. Na MVI pa vidijo največ možnosti za razširitev vajeništva na višješolske programe, ki imajo že zdaj velik delež praktičnega izobraževanja.

Pri tem sogovorniki obžalujejo **odsotnost MDDSZ** in izražajo začudenje nad njihovo nepojasnjeno spremembo stališča glede vajeništva za odrasle: *»Direktorat za trg dela pri MDDSZ je bil v začetku naklonjen vključevanju odraslih v vajeništvo. Ne razumemo, zakaj MDDZS govori, da je to premalo fleksibilno in želijo krajše programe. Tisti, ki od leta 2017 dalje sodelujemo, vidimo, da je vajeništvo fleksibilno, vsak izvedbeni program je pisan na kožo vajencu.«*

Ključno vprašanje je, kako širitev vajeništva na druge oblike tudi doseči. Zanimivo je (kot kaže razpredelnica 4), da sogovorniki precej enotno odgovarjajo, da je eden ključnih pogojev **vzpostavitev boljšega medresorskega sodelovanja**. To potrebo še posebej čutijo na MVI: *»Problem je v resorstvu, treba je medresorsko sodelovati, večja resorska vpetost, če želimo preskok naprej. Vlada bi morala biti ključen faktor, da bi stvari poganjali naprej. Treba se je vprašati, ali jim je to v interesu. Čutimo se same pri izvajanju in brez podpore drugih resorjev, na primer MGTŠ in MDDSZ.«*

Poleg prešibkega medresorskega sodelovanja, kjer se večina odgovornosti prepušča MVI, sogovorniki kot eno pomembnih ovir vidijo tudi v **nejasni vlogi panožnih sindikatov in njihovi odsotnosti**. Predstavniki SVIZ pove, da z drugimi sindikati o teh vprašanjih ne komunicirajo. Skrb vzbuja izjava predstavnika zbornice, ki pravi: *»Dejansko smo mi sindikat za dijake, mi urgiramo ob problemih.«* Tudi na MVI izražajo zaskrbljenost: *»Več se pričakuje od sindikata, tudi pri pripravi zakona, zdi se nam dobro, da bi sindikati prepoznali, da je vajenec bodoči delavec, dobro bi ga bilo vzeti pod svoje okrilje, za kar ni bilo posluha. Vprašanje je, ali so naši dijaki v podjetjih deležni zaščite sindikatov. Dijakom je treba predstaviti, da je sindikat tisti, ki lahko brani njihove interese.«* Ob tem poda predlog: *»Komisija za spremljanje kakovosti vajeništva bi morala vsebovati sindikate. Tisti, ki smo pripravljali zakon, smo imeli občutek, da nas zavirajo. Vprašanje je, kaj je v ozadju, morda so bili strahovi, da bi v šolstvu prišlo*

do odpuščaj. V zakonu in trenutni ureditvi imamo podlago, da se sindikati aktivno vključijo v zgodbo vajeništva.»

Da bi sodelovanje bilo lažje, če bi komisija za spremljanje vajeništva delovala, se strinjajo vsi sogovorniki. Predstavnik MVI pove, da komisija *»uradno obstaja od 17. 10. 2019. Bila je sestavljena in imenovana in se je v roku pol leta pred covidom sestala, to je 6. 2. 2020.«* Delo komisije je nato zastalo in jo je zaradi volitev in prestrukturiranja šolskega resorja treba imenovati na novo. *»Lahko bi bila dobro mesto srečevanj,«* zaključi sogovornik.

Sogovorniki poudarjajo pomen sodelovanja tudi na drugih ravneh: *»Potrebna je vpetost ministrstev, da sodelujejo tudi z drugimi ministrstvi. [...] Zato so za vajeništvo pomembni vsi. Ne samo ministrstva, zbornice, podporno okolje in CPI, ampak tudi šole.«* Pri eni zbornici dodajajo: *»Mi smo se z novim zakonom znašli v tem, da moramo vse sami povezati – šole, podjetja. Ob začetku smo delali vsi skupaj – šole, podjetja, CPI, ministrstva, šlo je za povezovanje, imeli smo skupne sestanke, povezovali smo se z vajenci. Menim, da ne more vsak skrbeti le zase, mi smo se izgubili [...] tu gre za socialno mrežo, ki sodeluje in se povezuje. Mi smo zdaj ostali sami, sami smo hodili po šolah in podjetjem in dijakom predstavljali vajeništvo, sami smo skrbeli za promocijo.«*

Zbornici še posebej opozarjata na pomen krepitve **zaupanja med partnerji ter izboljšanja zaupanja staršev v vajeništvo in zbornice**: *»Na terenu, šolah, pri delodajalcih, na zaključnih izpitih se kaže, da je vajeništvo prava pot. Vsakega vajenca po zaključnih zagovorih vprašam, kako je bilo. Razen enega primera so do zdaj vsi potrdili, da so zelo zadovoljni, še enkrat bi se udeležili vajeništva in povejo, da so se naučili veliko več kot kolegi v šolski obliki.«* Z dvigom zaupanja in tesnejšega sodelovanja bodo tudi šole izgubile svoje strahove, po izgubi delovnih mest in nižanju kakovosti izobraževanja, kot poudari predstavnica SVIZ. Sogovornik iz zbornice odgovori, da *»negativna oznaka delodajalcev na terenu ni primerna. Večina ima interes za vajence, je motivirana. Delodajalci se resnično ukvarjajo z vajenci in nismo zaznali večjih problemov, jih pa sproti rešujemo, če se pojavijo.«*

Tudi na MGTŠ poudarjajo pomen sodelovanja in povedo, da imajo stalne in dobre odnose z zbornicama, čeprav ta oblika sodelovanja ni formalizirana.

Eno pomembnih sredstev za prepoznavnost in dvig zaupanja je **promocija** (razpredelnica 4), katere pomen tako za potencialne delodajalce kot za bodoče

vajence in njihove starše ter šole vsi na več mestih posebej poudarijo: »Če želimo vajeništvo, ga moramo gledati z vidika vseh deležnikov. Če ni promocije in šole v okolju, ki stoji za tem, ne gre. Starši bolj zaupajo šolam kot zbornicam.« Na MVI »jo podpiramo, moramo promovirati poklicno izobraževanje v celoti. Želimo ohraniti delež poklicnega izobraževanja, ki je na 21–22 % populacije, v tem smislu smo kar uspešni.«

Razpredelnica 4: Medresorsko sodelovanje in krepitev zaupanja

Kategorija	Kode
Potreba po medresorski podpori, sodelovanju, zaupanju in promociji	Potrebna vpetost ministrstev (MVI, MGTŠ, MDDSZ)
	Pomen promocije
	Pomen sodelovanja za uspeh vajeništva
	Pomen medsebojnega zaupanja
	Nejasna vloga sindikata
	Širitev in aktivacija komisije za spremljanje vajeništva
	Aktivno sodelovanje MGTŠ z zbornicama

3.2 Model socialnega partnerstva

Sogovornike smo prosili za komentar o (ne)primernosti participacijskega modela pri nas in dodali, kako po njihovem mnenju lahko sami najboljše prispevajo h kakovosti socialnega dialoga.

Razpredelnica 5: Model socialnega partnerstva

Kategorija	Kode
Model socialnega partnerstva prilagoditi možnostim	Model partnerstva prilagoditi modelu članstva v zbornicah – participacijski model
	Izboljšati delo obstoječih struktur
	Prevetriti komisije za poklicne standarde in okrepiti odgovornost socialnih partnerjev in nešolskih resorjev
	Obnoviti prizadevanja za podpis zavezništva za vajeništvo
	Spremembe politike razmeščanja in vpisovanja v programe
	Zavezništvo za vajeništvo

Odgovori sogovornikov kažejo, da si večjih sprememb sistema ne želijo oziroma si jih težko zamislijo. Celotno vzdušje med pogovorom je kazalo, da so **naklonjeni ideji participacijskega modela**. Predstavnik MGTŠ poudari, da je treba model jasno doreči: *»Jasno mora biti, ali gre za participacijski sistem, vedeti moramo, kako je to urejeno, da vemo kako lahko delujemo, ker se šumi v komunikaciji kažejo v izvajanju samem.«* Sogovornik iz zbornice pa nedvoumno ubesedi: *»Participacijski način je edini možen v našem prostoru.«* Ključni argument za tak model vidi v obstoječem sistemu neobveznega članstva v zbornicah, ki med zbornicami povzroča tudi določeno mero frustracij. Kot pravi sogovornik: *»V modelih, kot je recimo v Nemčiji in Avstriji, kjer je članstvo obvezno, je čisto drugače, ker se zbornicam zagotavljajo finance, lahko participirajo tudi finančno, so enakopravno razdeljene po nalogah in financah, česar pri nas žal ni. Na marsikaterem področju bi si želeli takšno pozicijo. Težko na isti način postavimo te zadeve, niso vključeni vsi delodajalci.«*

Namesto večjih sistemskih sprememb si sogovorniki želijo, da bi tisto, kar imamo, delovalo bolje v smislu kakovosti sodelovanja, angažiranja vseh deležnikov in že zgoraj omenjene večje vloge nešolskih resorjev: *»Imamo strokovne svete, komisije, koordinacije, to vsebino moramo umestiti v že delujoče strukture, ki jih je treba preveriti.«* Tako zbornici kot MVI se zavzemajo tudi za **večjo vlogo MGTŠ**: *»Dopolniti moramo svete s predstavniki MGTŠ, MDDSZ.«* Pri eni izmed zbornic povedo tudi: *»Z MVI in MGTŠ dobro sodelujemo, lahko bi še bolj, pogrešamo pa MDDSZ, sistemsko moramo rešiti poklicne standarde, če želimo, da bodo kvalitetni in na nivoju, moramo poskrbeti tudi za ustrezno financiranje. Pričakovali bi večjo vpetost MDDSZ in tudi Ministrstva za zdravje.«*

Ob tem je po mnenju sogovornikov treba **preveriti področne odbore za poklicne standarde**. Sogovornica z MGTŠ pove, da jasne slike svoje vloge še nimajo, ker v poklicnem izobraževanju formalno nimajo velike vloge, so se pa pripravljene angažirati in prevzeti določene naloge. Za zdaj se vidijo bolj v podporni vlogi zbornic. Dodaja pa, da je *»glede panog in sektorjev, vezano na poklicne standarde, smiselno podpreti medresorsko sodelovanje. Povezati bi se morala vsa tri ministrstva, treba je vztrajati, da se v stik stopi zaradi širšega partnerstva, ne le sodelovati prek anket glede potreb, kompetenc in kadra, tako težko delamo napovedi, to ni dovolj. Preveč je razdrobljenosti po ministrstvih. Treba se je organizirati na sistemski ravni.«* Kakovost poklicnih standardov je eno ključnih zagotovil kakovosti v poklicnem izobraževanju,

zato se zdi opozorilo sogovornikov, da je treba zlasti na področju njihove priprave **okrepiti medresorsko vlogo in povečati odgovornost socialnih partnerjev**, pomembno sporočilo te raziskave. Verjetno bi pomagalo obnoviti poskus podpisa **zaveze za vajeništvo**, kar so pri MVI že poskušali, vendar niso bili uspešni: *»Bil je že poskus dogovora o povezanosti, že pred vajeništvom, a ni prišlo do realizacije podpisov vseh deležnikov.«*

Uvedba vajeništva pa je prinesla določene spremembe v politiko razmeščanja programov in vpisa, do katerih je prišlo z medresorskimi pogajanjmi. Predstavniki MVI pojasnjuje: *»Zaradi vajeništva smo spremenili politiko razmeščanja, na posebno zahtevo MGTŠ smo se zavezali, da ne bomo več podpirali individualnih učnih pogodb, ker bi s tem lahko ogrožali možnost za uspeh vajeništva. Če smo imeli prej na primer za krovca samo dve prijavi, potrebnih pa je vsaj pet, ni moglo biti vpisa. Ko je šlo za individualno učno pogodbo, se je na šolo krovca lahko vpisal.«* S tem je prišlo tudi do upada individualnih pogodb in rasti vajeniških, kar je z vidika sogovornikov pravilna pot, saj je zaradi večje pravne in strokovne dorečenosti vajeniška oblika bolj kakovostna od usposabljanja na podlagi individualnih pogodb.

3.3 Zmožljivosti socialnih partnerjev

Sogovornike smo vprašali tudi, v katere organe in komisije se vključujejo njihovi člani, kako jih delegirajo in kakšne kriterije za izbiro uporabljajo. Zanimalo nas je, ali (primerne) kandidate težko dobijo in kako jih pri delovanju podpirajo ter kako jih izobražujejo za te naloge.

Pojem zmožljivosti (ang. *capabilities*) smo povzeli po Bechter idr. (2021) in se nanaša na: (a) formalno in tiho znanje, ki ga imajo posamezniki, vključeni v socialni dialog, tako o vsebini dialoga kot o sodelovanju v socialnem dialogu; (b) komunikacijske zmožnosti (zlasti zmožnost doseganja konsenza); (c) pozicijo, ki jo zasedajo (večji vpliv in dostop do informacij imajo tisti, ki zasedajo višje položaje); (d) drugih znanj, ki so vezana na vsebino dialoga (npr. dobro ustno in pisno izražanje). Zmožljivosti vseh, ki so vključeni v socialni dialog, je po mnenju avtorjev eden ključnih dejavnikov kakovostnega socialnega dialoga (prav tam).

V razpredelnici 6 prikazujemo rezultate ločeno glede na to, ali gre za kadre, ki sodelujejo v socialnem partnerstvu na izvajalski ravni (ki politiko izvajajo), ali pa za

tiste, ki sodelujejo na odločevalski ravni (ki politiko soustvarjajo).

Razpredelnica 6: Zmožljivosti socialnih partnerjev

Kategorija	Kode
Izvajalska raven	Tri skupine kadra Strokovne kompetence Komunikacijske zmožnosti Izbor Informiranje in posvetovanje
Odločevalska raven	Članstvo v SSPSI Po funkciji Izkušnje in tiho znanje Zaledna podpora Potreba po večjem deležu socialnih partnerjev v SSPSI Potreba po večji angažiranosti članov SSPSI

Na izvajalski ravni se v okviru zbornic kadri vključujejo v (1) komisije za vmesne preizkuse na zbornicah in zaključne izpite na šolah ter (2) v področne odbore za pripravo poklicnih standardov, (3) člani zbornic pa prevzemajo mentorstvo vajencev. Mentorji niso bili v ospredju pogovora, ker so zanje formalno predpisani pogoji, čeprav sogovorniki iz zbornic omenijo, da želijo čim več »dobrosrčnih« mentorjev, ki razumejo pomembno vlogo mentorskega dela in si želijo, da bi se jih več vključevalo v neobvezna dodatna usposabljanja. Glede kadrov za prvi dve nalogi pa povedo, da izbirajo med svojimi člani (v področnih odborih za poklicne standarde so včasih tudi kadri, zaposleni v zbornicah). Pri izbiri ključno vlogo igrajo njihove **strokovne kompetence**, deloma tudi njihove **komunikacijske zmožnosti**. Izbor poteka na ravni sekcij oziroma področnih zbornic, vsak član gre skozi postopek **potrditve** – pri obeh zbornicah so postopki in kriteriji podobni, razlike so le v organizacijski strukturi zbornic: (1) »Zbornica ima sekcije po branžah, stvari peljemo prek sekcij. Na sekciji vedno, ko je potreba po imenovanju, izberejo najbolj kompetentne posameznike. [...], velikokrat so v osredju komunikacijske sposobnosti in seveda znanje. [...] Težko je dobiti člana, preveriti ga moram trikrat.« (2) »Na podlagi predlogov območnih zbornic, ki predlagajo kompetentne posameznike, ki gredo čez naše postopke in potrditev upravnega

odbora. Mi kandidate izbiramo iz vrst naših članov.»

Usposabljanja se izvajajo zlasti za člane komisij za vmesne preizkuse in zaključne izpite, sicer pa v zbornicah potekata **izmenjava informacij in dajanje individualne podpore** zaposlenih pri zbornicah: *»Za posamezne predstavnike delodajalcev imamo tudi individualna srečanja v sklopu sekcijskih sestankov. Če ni sodelovanja v sekciji, imamo tudi individualno sodelovanje, razložimo, kako sodelovati na vmesnih in zaključnih izpitih. Imamo priprave pred in med izpiti prek sej na internetu, na katere so člani povabljeni in vključeni.«* Drugi sogovornik pove: *»Dvakrat letno imamo posebna usposabljanja, tudi za vmesne preizkuse z obrtno zbornico. Treba je delati skupaj, pokazati jim moramo, da jih podpiramo, ker jih je strah nove vloge.«* Za člane področnih odborov za poklicne standarde izobraževanja sogovorniki niso navedli.

Na odločevalski ravni se sogovorniki zadržijo najdlje pri razpravi o članih SSPSI. Predstavniki zbornic povedo, da v SSPSI sodelujejo večinoma v **zbornicah zaposleni strokovni kadri**, ki delujejo na področju PSI ter imajo največ izkušenj in znanja s tega področja. SVIZ ima v SSPSI člana, ki je vanj delegiran zaradi svojih izkušenj na področju poklicnega izobraževanja in PUD. Sogovorniki ne poročajo o tem, da bi se za to vlogo kakorkoli usposabljali, gre za **večletne izkušnje in tiho znanje**, ki so si ga v tem času pridobili.

Med sogovorniki je opaziti soglasje glede **neustrezne strukture članov in njihove zastopanosti v SSPSI** in predlagajo, da se o tem sproži širša razprava. Predstavniki MVI si želi, da bi v SSPSI bil tudi predstavnik MGTŠ, kar podpirajo tudi zbornice. Strinjanje je tudi glede potrebe po bolj enakopravni zastopanosti socialnih partnerjev in drugih nešolskih resorjev v SSPSI. Predstavniki zbornice pove: *»Kamor pridemo, smo kot glas gospodarstva v manjšini. Preglasovani smo v vsakem primeru, poskušamo uveljavljati svoje mnenje, bolj pošten bi bil tretjinski del.«* Drugi predstavnik podkrepi: *»Preglasovani smo v vsakem primeru, poskušamo uveljaviti svoje mnenje, dajemo pobude. Bolj pošteno bi bilo, če bi bil del tretjinski.«* Po drugi strani povedo, da socialni dialog poteka, da sta zbornici slišani: *»Načeloma smo kar močni, naša mnenja se upoštevajo. Nimamo težav, tudi tu je prisoten socialni dialog.«* Njihove pobude so slišane predvsem, ko gre za potrjevanje predlogov poklicnih standardov. Zdi se, da ti – nekoliko kontradiktorni izjavi – kažeta, da zbornici vendarle lažje uveljavljata svoje interese v primerjavi z nekaterimi drugimi člani (zlasti sindikati). Razlog je lahko v tem,

da imata zbornici **zadostno zaledje in podporo** v zbornici, iz katere prihajata, in tudi pri MGTŠ. Tega zaledja predstavnik sindikata nima, imajo pa (zlasti SVIZ) zaledje šol, s katerih običajno prihajajo. Zato se zdi, da dajejo več prednosti interesu šol kot sindikalnim interesom: *»Predstavniki sindikata je tudi v strokovnem svetu. Delegirajo nas v smislu sodelovanja [pri projektih, povezanih s PSI] ... Običajno se prepričuje tiste, za katere se ve, da se bodo potrudili in naredili. Prostovoljstva skoraj več ni, včasih nekateri mislijo, da je vse samo pouk in nič drugega dela.«*

Ob tem eden od sogovornikov opozori, da je problem SSPSI tudi **premajhna angažiranost nekaterih članov**, da bi se v tematike in probleme PSI poglobili globlje: *»Predvsem mora biti prostor za razprave, če bi bili vsi člani bolj aktivni, bi bila kakovost delovanja tam višja.«*

Poleg zmogljivosti, ki so jih identificirali Bechter idr. (2021), lahko na podlagi naših ugotovitev dodamo še tri dejavnike: (1) pomen medresorskega sodelovanja, ki vpliva tako na kakovost dela na izvajalski (odbori za poklicne standarde) kot na odločevalski ravni; (2) pomen »zaledne podpore«, ki jo potrebujejo člani pri predstavljanju in zagovarjanju stališč svojih strani; (3) pomen (tudi individualne) odgovornosti za angažirano delovanje v komisijah, organih ali drugih skupinah, v katere so člani delegirani, ki ga ni brez dobre informiranosti in poučenosti o obravnavanih tematikah.

3.4 Financiranje vajeništva

Nazadnje nas je zanimal tudi pogled sogovornikov na financiranje vajeništva, zlasti njihov načelni pogled na način odražanja skupnega interesa države in gospodarstva za vajeništvo (in PSI širše) tudi skozi financiranje. Vprašali smo, kako financiranje ustrezno uravnotežiti in narediti trajnejše. Vprašali smo tudi, ali bi veljalo razmisliti o skladu, v katerega bi prispevala tako država kot gospodarstvo.

Kot kaže razpredelnica 7, se pri financiranju vajeništva kažeta dva osrednja izziva.

Prvi izziv izhaja iz dejstva, da **trajno financiranje ni bilo uzakonjeno z Zakonom o vajeništvu**. Ta je financiranje opredelil v prehodnih in končnih določbah ter v 49. členu določa, da PUD v okviru vajeništva financirata ministrstvo, pristojno za izobraževanje, in ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, vendar le do konca leta 2021. Vzrok je v tem, da za te naloge niso bila zagotovljena proračunska sredstva, ampak

evropska (Klarič, Ermenc, v pripravi). Po trditvah sogovornikov s teh ministrstev se financiranje sicer večinoma nadaljuje (razen trenutno spodbud delodajalcem, ker je evropskih sredstev zmanjkalo in čakajo na nova iz druge perspektive), vendar *»gre za precej improvizacije, pravnih podlag nimamo«*. Na MVI zaradi svoje siceršnje odgovornosti za kadre v izobraževanju in zagotavljanje nemotenega poteka izobraževalnega procesa od leta 2008 pokrivajo *»stroške usposabljanja z delom, za to nismo rabili zakonskih podlag. Po zakonu smo pristojni za kader, v razpisih se fokusiramo na to, da krijemo stroške mentorjev v podjetjih.«* Dodajajo povečanje financiranja organizacije PUD: *»Lani smo normativ za vajeništvo zmanjšali, da se bolj angažira, kar štejemo za naš trajni prispevek.«* Drugi izziv je opredelitev in zasnova finančnega prispevka delodajalcev. Kot vemo, je financiranje dejavnosti s strani samih zbornic omejeno zaradi neobveznega članstva. Za izvedbo javnih pooblastil zbornici sicer prejmeta sredstva, toda zelo majhna (*»Na leto damo 12.000 EUR samo za preizkuse. Terenskega dela je ogromno, plače rastejo, imamo tri zaposlene, ki delajo na vajeništvu, želeli bi sigurnost v financiranju, da bi bili partnerji tudi v plačilu.«*). Promocijo, ki jo izvajata tudi za nečlane, pa v večjem deležu pokrijeta sami. Glede financiranja promocije pri MGTŠ pravijo, da jo *»bomo sistemsko težko zapeljali v zakon. Promocijski del bi si vsako ministrstvo lahko samo nekako uredilo. Smiselno je razmejiti, kdo in katero promocijo izvaja, da imamo neko celoto, da se česa ne izpusti.«* Za promocijo je torej treba zagotoviti sredstva bodisi iz različnih evropskih razpisov bodisi najti druge vire. Del virov bi lahko prišel neposredno iz gospodarstva (tudi za nekatere druge elemente spodbujanja vajeništva). Predlog o uvedbi sklada, v katerega bi prispevali tako pristojna ministrstva kot delodajalci, med sogovorniki ni sprejet z odobravanjem: za ministrstva je problem formalne narave (kot pove predstavnik MVI: *»Pri nas je že bila pobuda, da se združijo sredstva, na primer z MGTŠ, pa se je izkazalo, da se ne da, ker gre za drugačne namembnosti ministrstev.«*), za zbornici pa neugodno razpoloženje v gospodarstvu, čemur pritrdijo tudi sogovorniki z ministrstev: *»Strinjamo se, da je sklad po eni strani logičen, po drugi strani pa je v tem času nesmiseln – covid, energetska kriza, poplave.«* Ne glede na te izzive pa sogovorniki podprejo predlog MVI, da bi veljalo razmisliti o **oblikovanju podobnega sistema, kot ga poznamo na področju zaposlovanja invalidov**: *»Je tudi ideja o obveznem prispevku kot pri invalidskem, ko delodajalec vlaga neki delež, če invalidnega posameznika nima zaposlenega.«*

Razpredelnica 7: Financiranje socialnega partnerstva

Kategorija	Kode
Pravna podlaga za trajno financiranje vajeništva	Potreba po pravni podlagi za trajno financiranje Improvizacija zaradi 49. člena ZVaj Zmanjkalo evropskih sredstev Financiranje promocije ne gre sistemsko Finančne odgovornosti MVI
Vzpostavitev razmerja med evropskimi, nacionalnimi in zasebnimi viri	Ovire pri združevanju sredstev ministrstev Slab trenutek za sklad Predlog obveznega prispevka po zgledu zaposlovanja invalidov

4 Predlogi za nadaljnje delo

V zaključku povzemamo ključne ugotovitve skupaj s predlogi, ki so bili oblikovani med dialogom v fokusni skupini. Ugotavljamo, da je fokusna skupina dosegla svoj namen pri oblikovanju nekaterih rešitev za izboljšanje socialnega partnerstva.

Potrjuje se interes za krepitev vajeništva med delodajalci in socialnimi partnerji. Povečan interes odraža tudi povečan obseg sklenitev vajeniških pogodb. Vajeniška oblika naj se širi na druge stopnje izobraževanja in na izobraževanje odraslih, pri čemer naj širitev poteka:

1. Po sektorski logiki: širi naj se na tiste gospodarske sektorje oziroma panoge, v katerih je za to z analizami in pobudami izkazan interes delodajalcev, ki lahko ponudijo kakovostna učna mesta.
2. S poskusom: širitev je treba dobro pripraviti (v obliki scenarijev) in preizkusiti. Podpre se ideja, da se pripravi predlog s scenarijem za širitev vajeniške oblike na en strokovni izobraževalni program (najbolje Strojni tehnik, za katerega je predlog že pripravljen) in za višješolski program. Lahko se poveže tudi z aktivnostmi v okviru projekta modernizacije PSI.

Ker vajenci ne morejo na vseh učnih mestih usvojiti s programom predpisanih kompetenc, se sogovorniki strinjajo z:

3. Uvedbo prožno zasnovanega usposabljanja v sodelovanju med podjetji in medpodjetniškimi centri.

Realizacija vajeništva na področju izobraževanja odraslih je odvisna od angažiranosti in sodelovanja MDDSZ, zato sogovorniki pozivajo:

4. MDDSZ, da se aktivno vključi v sodelovanje na področju vajeništva, tudi širše prispeva h kakovosti socialnega dialoga in prispeva razmislek o vključevanju odraslih v vajeništvo.

Med celotno evalvacijo vajeništva je bilo k sogovorniški mizi težko pridobiti tudi sindikate, zlasti panožne, ki pa so za vajeništvo in PSI na splošno ključni. Skrb vzbujajo ugotovitve o njihovi šibki vpetosti v izvajanje vajeništva (ko sindikalne težave rešujejo zbornice, šole in MVI), pa tudi v iskanje rešitev na sistemski ravni.

5. Zato sogovorniki pozivajo sindikate, da se v dejavnosti, vezane na vajeništvo, intenzivneje vključijo.

Uspeh socialnega partnerstva je odvisen tudi od kakovostnega medresorskega sodelovanja, ki pa je bilo v pogovoru deležno številnih kritik.

6. Sogovorniki vidijo rešitev v dveh smereh: (1) vlada skupaj z relevantnimi resorji poskrbi za sklenitev »zaveznitva za vajeništvo«; (2) MVI čim prej oblikuje komisijo za spremljanje vajeništva. Eno pomembnih sredstev za prepoznavnost in dvig zaupanja v vajeništvo je njegova promocija. Zato:

Medresorsko se pripravi predlog financiranja promocije vajeništva in delitve stroškov zanjo. Sogovorniki se ne zavzemajo za drastične spremembe obstoječega sistema vajeništva, saj je treba upoštevati kontekst in naše danosti. Strinjajo pa se, da moramo njegovo zasnovo jasneje oblikovati – v tem smislu se strinjajo, da:

7. Razvijamo vajeništvo naprej v smislu participacijskega modela socialnega partnerstva, kjer vodilno vlogo ohranja MVI, ki pa ima jasno podporo v drugih resorjih. Potencial vidijo v okrepljenem sodelovanju z MGTŠ, želijo pa si več dialoga tudi z MDDSZ.

Tudi v participacijskih modelih so socialni partnerji močni in slišani partnerji. Zato velja:

8. Okrepiti vlogo socialnih partnerjev zlasti v SSPSI ter pri pripravi predlogov za poklicne standarde. Na nacionalni ravni je treba sprožiti razpravo o sestavi SSPSI. Toda to ne bo dovolj. Za uspešno in kakovostno odločanje je treba:

9. Zagotoviti takšne člane SSPSI in področnih odborov, ki bodo imeli čim več izkušenj, poznavanja problematike in komunikacijskih zmožnosti ter bodo imeli dovolj podpore svoje ustanove. Na ta način se bosta lahko povečali njihova angažiranost in kakovost razprav.

Nemudoma je treba rešiti najmanj dva največja problema na področju financiranja vajeništva: (1) Treba je spremeniti 49. člen Zakona o vajeništvu, ki je kot prehodna določba veljal do konca leta 2021 in je določal, da ministrstvo, pristojno za izobraževanje, in ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, delodajalcem financirata del stroškov, povezanih s praktičnim usposabljanjem vajencev; in (2) Poiskati je treba rešitev, kako bi bili v izvajanje vajeništva bolj intenzivno vključeni vsi deležniki. Zato predlagamo:

10. Sprejetje novele Zakona o vajeništvu, ki bo uvedla urejeno in stabilno financiranje PUD (popraviti 49. člen).

11. Začetek pogovorov o oblikovanju prispevka delodajalcev k financiranju
podpornih mehanizmov za krepitev vajeništva.

Viri in literatura

Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji. (1995). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji. (2011). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

Cedefop. (2013). *Renewing VET provision. Understanding feedback mechanisms between initial VET and the labour market.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

Cedefop. (2017). *Pregled vajeništva – Slovenija. Uvajanje vajeništva v Sloveniji.* Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Luxembourg: Publications office of the European Union.

Cedefop. (2018). *Apprenticeship schemes in European countries.* Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/722857>.

Cedefop. (2020). *Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century.*

Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis.* London: Sage Publications.

Dekleva, J., Geržina, S., Klužer, F., Meglič, J., Palandačič, M., Roksandič, M., Sever, B. in Vodovnik, Z. (2000). *Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji.* Ljubljana: Nacionalni observatorij za poklicno izobraževanje in usposabljanje.

Ermenc, K. S. in Klarič, T. (v pripravi). *Delno poročilo v okviru evalvacije obstoječega sistema vajeništva – udejanjanje socialnega partnerstva. Rezultati intervjujev s predstavniki socialnih partnerjev in pristojnih ministrstev.* Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Gessler, M. (2019). *Concepts of Apprenticeship: Strengths, Weaknesses, and Pitfalls. V: Handbook of Vocational Education and Training* (str. 677–709). Springer International Publishing.

Klarič, T. (ur.). (2019). *Podjetja pozdravljajo vajeništvo. Prvo evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju vajeništva.* Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Klarič, T. (ur.). (2020). *Izzivi vrednotenja v vajeništvu. Drugo evalvacijsko poročilo*

o poskusnem izvajanju vajeništva. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Klarič, T. (ur.). (2021). *Zaključno poročilo o poskusnem uvajanju vajeništva. Kaj je pokazalo poskusno uvajanje vajeništva?* Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Klarič, T. in Ermenc, S. K. (2022). *Delno poročilo v okviru evalvacije obstoječega sistema vajeništva. Rezultati intervjujev z vajeniškimi šolami*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Klarič, T. in Ermenc, S. K. (v pripravi). *Delno poročilo v okviru evalvacije obstoječega sistema vajeništva. Rezultati intervjujev z vajeniškimi šolami*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Klemenčič, S. in Hlebec, V. (2007). *Fokusne skupine kot metoda presojanja in razvijanja kakovosti izobraževanja*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.

Medveš, Z. (2013). Poklicno izobraževanje je pred desetletjem skrenilo na slepi tir. *Sodobna pedagogika*, 64, št. 1., str. 10–31.

Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva. Uradni list RS, št. 62/10, 99/10, 47/17, 30/18, 16/21, 178/21 in 74/23.

Raziskave in evalvacijske študije. (b. l.). Dostopno na: <https://cpi.si/poklicno-izobrazevanje/raziskave-in-evalvacijske-studije/> (pridobljeno 30. 8. 2023).

Sagadin, J. (2004). Tipi in vloga študij primerov v pedagoškem raziskovanju. *Sodobna pedagogika*, letn. 55, št. 4, str. 88-100.

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Uradni list RS, št. 1/07 – uradno prečiščeno besedilo in 85/09.

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji. Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 36/08, 58/09, 64/09 – popr., 65/09 – popr., 20/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 47/15, 46/16, 49/16 – popr., 25/17 – ZVaj, 123/21, 172/21, 207/21, 105/22 – ZZNŠPP, 141/22, 158/22 – ZDoh-2AA in 71/23.

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Uradni list RS, št. 79/06, 68/17 in 46/19.

Zakon o vajeništvu. Uradni list RS, št. 25/17 in 78/23 – ZZVZZ-T.

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju. Uradni list RS, št. 86/04, 100/13 in 54/22 – ZUPŠ-1.