



Evalvacija obstoječega sistema vajeništva

Priloga 2: Delno poročilo o rezultatih intervjujev s socialnimi partnerji in predstavniki resornih ministrstev

Delno poročilo, pripravljeno v okviru projekta »Modernizacija srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključno z vajeništvom, prenova višješolskih študijskih programov ter vzpostavitev digitalno podprtih učnih mest 2022–2026«

December 2024

Evalvacija obstoječega sistema vajeništva – Priloga 2: Delno poročilo o rezultatih intervjujev s socialnimi partnerji in predstavniki resornih ministrstev

PRI PRIPRAVI POROČILA SO SODELOVALI:

Zunanja sodelavka:

dr. Klara Skubic Ermenc

Sodelavka Centra RS za poklicno izobraževanje

mag. Tina Klarič

Glavna in odgovorna urednica:

dr. Klara Skubic Ermenc

Metodološki pregled:

dr. Jasna Mažgon

Tehnična urednica:

Teja Sever Žagar

Jezikovni pregled:

Amidas d.o.o.

2. objava

Center RS za poklicno izobraževanje

Ljubljana, december 2024

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.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 209244419

ISBN 978-961-7139-57-0 (PDF)

Kazalo vsebine

Uvod	6
1 Zasnova in pomen socialnega partnerstva v slovenskem poklicnem izobraževanju	7
1.1 Ozadje in ocene socialnega partnerstva v slovenskem prostoru	10
1.2 Slovenski model socialnega partnerstva v primerjavi z drugimi evropskimi modeli	12
1.3 Raziskovalni problem	16
1.4 Raziskovalna vprašanja	18
2 Metodologija	19
2.1 Osnovna raziskovalna metoda	20
2.2 Populacija, zajeta v raziskavo	20
2.3 Opis instrumenta	20
2.4 Postopek zbiranja in obdelave podatkov	21
3 Ugotovitve	21
3.1 Socialni partnerji	21
3.2 Analiza odgovorov Ministrstva za vzgojo in izobraževanje	37
3.3 Analiza odgovorov MDDSZ in MGTŠ	44
4 Predlogi za nadaljnje delo	51
4.1 Sistemska raven	51
4.2 Implementacijska raven	54
Viri in literatura	58

Kazalo razpredelnic

Razpredelnica 1: Razumevanje socialnih partnerjev o svoji vlogi pri organizaciji in izvajanju PUD	21
Razpredelnica 2: Sodelovanje med socialnimi partnerji	23
Razpredelnica 3: Predlogi sistemskih sprememb	24
Razpredelnica 4: Sodelovanje socialnih partnerjev pri karierni orientaciji	25
Razpredelnica 5: Vodenje registra učnih mest	26
Razpredelnica 6: Opravljanje strokovnega nadzora nad izvajanjem PUD	27
Razpredelnica 7: Kadrovske in finančne okoliščine, v katerih delujeta zbornici	28
Razpredelnica 8: Upravljanje MIC	30
Razpredelnica 9: Sodelovanje socialnih partnerjev pri razmestitvi izobraževalnih programov	31

Razpredelnica 10: Sodelovanje socialnih partnerjev pri odprtem kurikulumu	32
Razpredelnica 11: Sodelovanje zbornic s CPI pri pripravi programa usposabljanja za mentorje	33
Razpredelnica 12: Skrb sindikatov za uresničevanje pravic dijakov na PUD	35
Razpredelnica 13: Posredovanje sindikatov pri kršitvi pravic dijakov in vajencev	36
Razpredelnica 14: Mnenje sindikatov o vajeniški nagradi in prispevkih	36
Razpredelnica 15: Stališče MVI o omejitvi vajeništva na nekatere izobraževalne programe	37
Razpredelnica 16: Potek financiranja zbornic za izvajanje javnih nalog na področju PUD	38
Razpredelnica 17: Vloga sindikatov z vidika ministrstva	40
Razpredelnica 18: Vloga socialnih partnerjev z vidika ministrstva	40
Razpredelnica 19: Stališče ministrstva o MIC	41
Razpredelnica 20: Izkušnje ministrstva s poročili o izvajanju vajeništva	41
Razpredelnica 21: Stališče ministrstva o nalogah in odgovornostih zbornic	43
Razpredelnica 22: Naloge CPI v odnosu do zbornic z vidika ministrstva	44
Razpredelnica 23: Stališče ministrstva o aktualni ureditvi vajeništva	44
Razpredelnica 24: Finančna udeležba ministrstva pri vajeništvu	45
Razpredelnica 25: Vloga ministrstva pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov	46
Razpredelnica 26: Stališče ministrstva o vlogi MIC	47
Razpredelnica 27: Stališče ministrstva o obstoječem sistemu verifikacije učnih mest	48
Razpredelnica 28: Izkušnje ministrstva s poročili o izvajanju vajeništva	49
Razpredelnica 29: Stališče ministrstva o vajeniški nagradi in statusu vajenca	49

Seznam kratic

Cedefop	Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja
CPI	Center RS za poklicno izobraževanje
CRUM	Centralni register učnih mest
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
NIV	Načrt izvajanja vajeništva

OK	Odprti kurikul
OZS	Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
PUD	Praktično usposabljanje z delom
SSPSI	Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje
TZS	Trgovinska zbornica Slovenije
ZPSI-1	Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju
ZVaj	Zakon o vajeništvu

Uvod

Poročilo je del obsežnejše evalvacije obstoječega sistema vajeništva, ki je potekala od maja 2022 do decembra 2023 ter je bila namenjena pregledu systemske ureditve vajeništva, identifikaciji ovir in rešitev za uspešno vzpostavitev vajeništva ter pripravi predlogov za nadaljnji razvoj.

Poročilo vsebuje rezultate intervjujev, ki so bili na temo socialnega partnerstva in socialnega dialoga na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja (s fokusom na vajeniški obliki poklicnega izobraževanja) izvedeni z zbornicama, ki imata javno pooblastilo, predstavnikoma dveh sindikatov ter predstavniki Ministrstva za vzgojo in izobraževanje (MVI), Ministrstva za delo, družino, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) ter Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport (MGTŠ).

Glavni namen tega dela evalvacije je dobiti bolj poglobljen vpogled v ključne vidike socialnega dialoga, predvsem pa primerjati mnenja in stališča ključnih deležnikov, zlasti tista, pri katerih prihaja do razhajanj in ki so zato ovira pri uspešnem razvoju vajeništva in poklicnega ter strokovnega izobraževanja nasploh.

Poročilo vsebuje tri poglavja: v prvem kratko predstavljamo zasnovo in pomen socialnega partnerstva v slovenskem poklicnem izobraževanju; v drugem predstavljamo rezultate intervjujev, v zaključnem poglavju pa povzemamo ključne ugotovitve, izzive in točke razhajanja med socialnimi partnerji. Ti predlogi in točke razhajanja bodo tudi osnova za drugo fazo raziskave o socialnem partnerstvu, ki bo prek fokusnih skupin konfrontirala mnenja vseh partnerjev v socialnem dialogu in s tem postavila temelje za prenovu vajeniške oblike izobraževanja, lahko pa tudi širšega koncepta socialnega partnerstva v poklicnem in strokovnem izobraževanju v naši državi.

1 Zasnova in pomen socialnega partnerstva v slovenskem poklicnem izobraževanju

V Sloveniji poznamo tripartitni model socialnega partnerstva (Dekleva idr., 2000). Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011) za področje poklicnega in strokovnega izobraževanja opredeljuje socialno partnerstvo kot »temeljno načelo, na katerem temelji načrtovanje, programiranje ter izvajanje poklicnega in strokovnega izobraževanja« (prav tam, str. 226). Načelo socialnega partnerstva se uresničuje v sestavi pristojnega strokovnega sveta in v postopku usklajevanja ter sprejemanja poklicnih standardov, ki so podlaga za pripravo izobraževalnih programov. Ključno vlogo pri uresničevanju socialnega partnerstva na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja imajo zbornice, zlasti zbornice z javnim pooblastilom (GZS in OZS, TZS), v katerih se združujejo delodajalci na določenem področju ali območju (prav tam). Pri razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja sodeluje vrsta partnerjev oziroma deležnikov (prav tam).

V terminološkem slovarju, ki ga je pripravil Cedefop (2014, geslo 112), so *socialni partnerji* opredeljeni kot združenja delodajalcev in sindikatov, ki tvorijo dve strani socialnega dialoga. V tripartitnih sistemih so socialni partnerji lahko tudi predstavniki civilne družbe, nevladne organizacije ipd. *Socialni dialog* pa je opredeljen kot proces izmenjave med socialnimi partnerji, ki promovira posvetovanje in kolektivna pogajanja (prav tam, geslo 110). Podobno socialni dialog opredeljuje tudi Mednarodna organizacija dela (International Labour Organization, b. l.): gre za dialog med vladami, delodajalskimi in delojemalskimi organizacijami, ki podpira dobre delovne odnose in s tem krepi družbeno pravičnost, ekonomsko rast, vodi v izboljševanje plač in delovnih pogojev ter trajnostno podjetništvo.

Socialno partnerstvo je za področje izobraževanja pri nas definirano v 18. členu Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06, 68/17 in 46/19). Tam piše, da so socialni partnerji pristojnih ministrstev¹ zbornice,² gospodarske družbe, zavodi, sindikati, ki »v sodelovanju s pristojnimi ministrstvi izvajajo naloge v zvezi s poklicnim in strokovnim izobraževanjem«. Ta člen določa še:

¹ Druga ministrstva, ki niso pristojna za šolstvo, so po tem zakonu vključena pri pripadajočih reguliranih poklicih. Po Zakonu o vajeništvu (Uradni list RS, št. 25/17) pa ministrstvo, pristojno za delo, sodeluje v komisiji za spremljanje vajeništva, ministrstvo za gospodarstvo pa do 31. decembra 2021 delodajalcem sofinancira del njihovih stroškov, povezanih s praktičnim usposabljanjem vajencev. Več pristojnosti drugih ministrstev je določenih z drugimi akti – povzetek njihovih pristojnosti najdemo npr. v publikaciji Pregled vajeništva, Slovenija (Cedefop, 2017, https://cpi.si/wp-content/uploads/2021/01/2_Cedefop_VAJENISTVO-1.pdf).

² Več pristojnosti in nalog imajo skladno z 19. členom reprezentativne zbornice, ki jim država podeljuje javna pooblastila.

»V tem okviru socialni partnerji predvsem:

- dajejo predloge za pripravo novih poklicnih standardov,
- analizirajo, presojujejo in usklajujejo ogrodje kvalifikacij po panogah,
- predlagajo oziroma imenujejo svoje člane v izpitne komisije za zaključek izobraževanja na srednjih šolah,
- organizirajo izvajanje praktičnega usposabljanja z delom za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe,
- sodelujejo pri upravljanju medpodjetniških izobraževalnih centrov.

Socialni partnerji, za regulirane poklice pa pristojna ministrstva, pri izvajanju svojih nalog sodelujejo s šolami pri karierni orientaciji, pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov in obsega vpisa ter pri določanju odprtega kurikula.«

Pri razvoju in izvajanju poklicnega in strokovnega izobraževanja torej sodeluje več ministrstev, strokovnih organov in zavodov.³

Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje (MVI) je osrednje pristojno ministrstvo, pooblaščen za oblikovanje in izvajanje izobraževalne politike ter pripravo sistemskih predpisov, kar se odraža v prevladujoči šolski obliki poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) je soodgovorno za zagotavljanje poklicnega in strokovnega izobraževanja. Minister, pristojen za delo, sprejema poklicne standarde, imenuje področne odbore za poklicne standarde, sprejema kataloge strokovnih znanj in spretnosti v sistemu certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Predstavniki ministrstva so člani Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje, sodelovali naj bi tudi v komisiji za spremljanje vajeništva.

Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport (MGTS) skupaj z MVI sofinancira aktivnosti zbornic, ki na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja izvajajo javna

³ Področje socialnega partnerstva v izobraževanju vključujejo štiri zakoni:

- 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 v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 79/06, 68/17 in 46/19);
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Uradni list RS, št. 1/07 – uradno prečiščeno besedilo in 85/09);
- Zakon o vajeništvu (Uradni list RS, št. 25/17 in 78/23 – ZZVZZ-T).

pooblastila (delijo si financiranje aktivnosti na področju verifikacije učnih mest, vodenja registrov ipd. na podlagi pogodb, ki jih ministrstvi podpišeta z zbornicami)

Področni odbori za poklicne standarde (ki jih sestavljajo strokovnjaki in predstavniki zbornic, ministrstev in sindikatov) razpravljajo o pobudah, določajo prednostne naloge pri razvoju poklicnih standardov ter predlagajo strokovnjakom, naj pripravijo poklicne profile, poklicne standarde ter kataloge strokovnih znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije.

Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje (SSPSI, ki ga sestavljajo strokovnjaki, ki jih predlagajo ministrstva, zbornice in sindikati ter imenuje vlada) je glavno strokovno telo za usmerjanje razvoja poklicnega in strokovnega izobraževanja kot celote v državi. Svet sprejema metodologijo za pripravo poklicnih standardov in katalogov strokovnih znanj in spretnosti, predlaga poklicne standarde ter kataloge strokovnih znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije, ki jih sprejema minister, odgovoren za delo, predlaga izobraževalne programe, ki jih sprejema minister, odgovoren za izobraževanje, in sprejema druga strokovna gradiva na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Zbornice, združenja delodajalcev, poklicna združenja, nevladne organizacije, sindikati in ministrstva dajejo pobude za nove poklicne standarde in kataloge strokovnih znanj in spretnosti. Poleg tega predlagajo člane področnih odborov ter člane SSPSI in njegovih komisij.

Sindikati kot člani SSPSI sodelujejo pri razvoju poklicnega in strokovnega izobraževanja v državi ter pri določanju prednostnih nalog v razvoju poklicnih standardov. Predlagajo strokovnjake, ki pripravljajo profile poklicev, standarde ter kataloge znanja in spretnosti; imenujejo predstavnike za komisije za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij.

Zbornice z javnim pooblastilom so zavezane sodelovati pri uspešnem delovanju PUD in pri upravljanju MIC. Sodelujejo s šolami pri karierni orientaciji in vsebinah odprtega kurikula. Zbornice so dolžne ugotoviti, ali podjetja izpolnjujejo pogoje za izvajanje PUD; upravljati register učnih mest v podjetjih ter register individualnih in kolektivnih pogodb; nadzorovati izvajanje PUD; organizirati vmesna preverjanja dijakov; sodelovati s šolami pri praktičnem delu zaključnih izpitov ali pri poklicni maturi. Z Zakonom o vajeništvu pa so jim bile dodeljene še nekatere nove naloge.

Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI) je osrednja strokovna in

razvojno-raziskovalna ustanova na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja. CPI je odgovoren za pripravo izobraževalnih programov in pristojen za njihovo sprejetje na SSPSI. CPI spremlja dejavnosti na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja ter izvaja evalvacije in študije.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje financira programe, ki pripravljajo kandidate za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij za brezposelne, in finančno podpira odrasle pri pridobivanju formalne izobrazbe.

Andragoški center Slovenije je osrednja nacionalna ustanova za raziskovanje in razvoj, kakovost in izobraževanje, usmerjanje in evalvacijo ter spodbujanje in obveščanje na področju izobraževanja odraslih.

1.1 Ozadje in ocene socialnega partnerstva v slovenskem prostoru

Celovita reforma poklicnega in strokovnega izobraževanja v devetdesetih letih je upoštevala princip, da je socialno partnerstvo temelj poklicnega izobraževanja v tržnem gospodarstvu (Medveš in Muršak, 1993, str. 85). Kljub temu je ministrstvo, pristojno za izobraževanje, ohranilo vodilno pristojnost. Eden od razlogov za takšno odločitev je ena temeljnih intenc takratnih reformatorjev, da se poklicno izobraževanje ohrani kot del formalnega stopenjskega izobraževanja. Vodilno vlogo ministrstvo, pristojno za izobraževanje, vseskozi ohranja, tudi v kontekstu bivšega dualnega modela in aktualne vajeniške oblike izobraževanja. Zato vajeništvo v Sloveniji spada med t. i. *formalizirane* oblike vajeništva (prim. Gessler, 2019). V času priprav na reformo PSI sta potrebo po vodilni vlogi šolskega ministrstva v socialnem partnerstvu utemeljevala Medveš in Muršak (1993), ki pa sta hkrati poudarila soodgovornost drugih ministrstev in socialnih partnerjev. Delitev odgovornosti sta utemeljila tako: »Pridobivanje stopnje poklicne kvalifikacije in poklica je nujno v pristojnosti šolskega ministrstva, če le gre za formalno izobraževanje – ko pridobljena poklicna kvalifikacija hkrati daje tudi stopnjo izobrazbe in spričevala z javno veljavnostjo. Po drugi strani pa imajo za poklicno izobraževanje odgovornost tudi podjetja – to izobraževanje temelji na soodgovornosti [...] subjektov, ki po svoji naravi ne predstavljajo šolske in niti ne državne oblasti. S strani države je sicer za to izobraževalno dejavnost marsikje pristojno ministrstvo za delo in ustrezna resorna ministrstva. Praviloma pa so za to izobraževanje (so)pristojni organi številnih drugih asociacij, kot so gospodarske zbornice, panožna združenja, združenja delodajalcev in sindikati, ki v poklicnem izobraževanju predstavljajo zainteresirano sfero in zagotavljajo delovanje mehanizmov socialnega oziroma

strokovnega partnerstva« (prav tam, str. 87).

Avtorja sta poudarila tudi, da v tržnem gospodarstvu »mora priti do uvajanja soodgovornosti delovne sfere že znotraj države (ministrstvo za delo), predvsem pa soodgovornosti drugih socialnih partnerjev v poklicnem izobraževanju. To izhaja iz predpostavke, da v tržnih ekonomskih pogojih poklicnega izobraževanja ni smotno, najbrž pa niti ni mogoče v celoti financirati iz centralnih državnih virov. [...] Mora pa zakonska ureditev razviti pogoje za obsežen sistem usklajevanja interesov in soodločanja na tem področju« (prav tam, str. 88).

Upravljanje poklicnega izobraževanja na osnovi partnerstva se ureja *na ravni zakonov* in na ravni izvedbenih predpisov: na zakonodajni ravni imajo pristojnosti izključno ministrstva (šolska zakonodaja, pa tudi ustrezne zakonske rešitve o delovnopравnih razmerjih, ki urejajo »probleme povezane z organizacijo in financiranjem izobraževanja v podjetjih ter vprašanja delovno pravnih odnosov med izobraževanjem, predvsem ko gre za izobraževanje zaposlenih« (prav tam, str. 89)). Pri izvedbenih predpisih pa sodelujejo tudi socialni partnerji.

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:

- (1) priprava izvedbenih predpisov,
- (2) sodelovanje v organih/dejavnostih, ki uresničujejo z zakonom in predpisi dane naloge, ter
- (3) sofinanciranje poklicnega izobraževanja (oz. vajeništva).

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. [...] Vloga panožnih sindikatov pri načrtovanju in izvajanju poklicnega izobraževanja je bila izkoriščena na ravni najvišjih organov, kot so strokovni svet in področni odbori, ki usklajujejo poklicne standarde.«

Za uspešno uvajanje in razvoj vajeništva je delujoče socialno partnerstvo še posebej pomembno, kar poudarjajo danes tudi evropske institucije. Toda ena bistvenih ugotovitev študije Cedefopa (2017, str. 39), s katero so se ocenjevali pogoji za ponovno vzpostavitev

vajeništva v Sloveniji, pa je, da razdelitev odgovornosti med nacionalno upravljanje, socialne partnerje, podjetja in šole ni povsem enoznačno določena oziroma dogovorjena in je zato eden najzahtevnejših izzivov pri urejanju in uvajanju vajeništva v Sloveniji: »Glavna ugotovitev iz intervjujev in okroglih miz na temo upravljanja je, da vloge in odgovornosti niso bile povsem premišljene in ne temeljijo na konsenzu. Socialno partnerstvo je zasnovano na zakonu, toda ne deluje vedno dobro: ne samo zaradi vrzeli v ureditvi, ampak predvsem zato, ker veliko vidikov velja za samoumevne ali temeljijo na ustnih dogovorih ali osebnih stikih. Zbornicam in sindikatom se zdi, da niso enakovredni partnerji Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport ter šol, čeprav bi si to želeli. Na prvi pogled ti deležniki priznavajo pomen vajeništva, vendar je njihovo razumevanje tega področja površinsko. Prav tako ni dogovora o enotnem organu za usklajevanje in sprejemanje odločitev.«

1.2 Slovenski model socialnega partnerstva v primerjavi z drugimi evropskimi modeli

Cedefop (2013) je pred desetletjem objavil zanimivo primerjalno študijo o načinih sodelovanja med poklicnim izobraževanjem in deležniki, ki delujejo na trgu dela (ang. *feedback mechanisms*). Zanimalo jih je predvsem, kako države skrbijo za prenos informacij od trga dela do poklicnega izobraževanja. Prenos informacij je razumljen kot ključni instrument odzivanja sistema na potrebe trga dela in instrument za nadaljnji razvoj (tudi reformiranje) poklicnega izobraževanja. Z analizo prehodnih primerjalnih študij so najprej oblikovali štiri tipične modele sodelovanja:

- (1) *liberalni model*, za katerega je značilna odsotnost države, sodelovanje poteka predvsem med ponudniki poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter potrebami na trgu dela (npr. Anglija, Irska);
- (2) *državni model*, za katerega je značilna močna vloga državne regulacije izobraževanja in rahle povezave s trgom dela v smislu formaliziranih oblik komunikacije (npr. Poljska, Estonija ter Nemčija, Avstrija in Švedska za šolski del poklicnega izobraževanja);
- (3) *participatorni model*, za katerega je značilna še vedno močna vloga države, vendar s formaliziranimi oblikami sodelovanja s socialnimi partnerji, ki pa imajo predvsem posvetovalno vlogo (npr. Francija, Španija);
- (4) *koordinacijski model*, za katerega je značilna ključna vloga socialnih partnerjev kot motorjev razvoja in izvedbe poklicnega izobraževanja (npr. dualna sistema v Nemčiji

in Avstriji, poklicno izobraževanje na Nizozemskem).

Zanimivo je, da so avtorji Slovenijo vključili med sisteme, ki poznajo koordinacijski model, čeprav je po njihovi oceni ta koordinacija šibkejša kot v drugih imenovanih državah (prav tam, str. 53). Svojo umestitev utemeljujejo z argumentom, da je socialno partnerstvo ključno na vseh ravneh začetnega poklicnega izobraževanja (tako poklicnega kot strokovnega) – od odločanja do financiranja in izvajanja. Socialno partnerstvo v Sloveniji opisujejo kot formalizirano in institucionalizirano, predstavniki delodajalcev in delojemalcev so vključeni v vse pomembne odločitve. V tem smislu naj bi Slovenija bila podobna Avstriji, ker ima razvit sistem poklicnih in strokovnih šol ter tudi vajeniški sistem (prav tam, str. 82).

Avtorji omenjene študije so se žal oprli na starejše vire, ki še ne vključujejo informacij o ukinitvi dualnega sistema leta 2006. Poznejša študija Cedefopa (2018) pa je ugotovila, da v Sloveniji vajeništva ne poznamo. Umestitev Slovenije v koordinacijski model je morda upravičena z vidika formalne vključenosti socialnih partnerjev in drugih (nešolskih) ministrstev v zakonodajne postopke in ključne kurikularne odločitve, vendar naše dosedanje evalvacije (Klarič, 2019) nakazujejo, da se nekatere rešitve ne izvajajo na predvidene načine. Upoštevati pa je treba še dejstvo, da v Sloveniji tudi po uvedbi vajeniške oblike vaje ohranjamo v statusu dijaka. Takšen status vaje o je značilen za pošolane tipe vajeništva (Gessler, 2019). Gessler (prav tam) v Evropi identificira dva pristopa k upravljanju vajeništva, ki se razlikujeta v tem, kdo pri upravljanju vajeništva prevzema glavno vlogo. Loči: (a) *na podjetjih temelječe vajeništvo* in (b) *na šolah temelječe vajeništvo*.

Bistvena razlika med pristopoma se kaže v vprašanju, kdo prevzame iniciativo za vajeništvo. V sistemih, kjer poznajo na podjetjih temelječe vajeništvo, se mora kandidat za mesto vaje o prijaviti v podjetju, podjetje ga izbere in pripravi pogodbo, zato je zavezanost podjetja vajeništvu velika. Vajenec ima status zaposlenega in prejema plačo. Velik delež financiranja vajeništva prevzemajo podjetja, ki določajo tudi načrt usposabljanja. V primeru pošolanega vajeništva pa vpisne postopke izpeljejo šole in vajenci pogodbe s podjetji sklenejo ob pomoči šol. Vajenec ni polni in trajni član profesionalne skupnosti ter običajno ne prejema plače. Vajenec je bolj učenec kot zaposleni, zavezanost podjetij je majhna, tudi financiranje je večinoma iz javnih sredstev (prav tam, str. 681–682).

1.2.1 Vajeništvo kot oblika učenja na delu

Ne glede na definicijo vajeništva⁴ v državi ali pristop k njegovemu upravljanju pa je vajeništvo po svoji vsebini učenje na delu (work-based learning) – ko delamo, se hkrati učimo (Riga conclusions ..., 2015).

Zakon o vajeništvu v 3. členu opredeljuje cilje vajeniške oblike izobraževanja. Vajeništvo (1) spodbuja čim prejšnjo usposobljenost za poklic in (2) vključevanje gospodarstva v sistem izobraževanja, (3) povezuje izobraževanje v šoli in praktično usposabljanje na vajeniškem učnem mestu, (4) zagotavlja ustrezno usposobljen kader gospodarstvu in pospešuje zaposlovanje mladih. Ti cilji so primerljivi s cilji, ki jih v državi poskušamo doseči tudi na druge, bolj uveljavljene načine, ki jih vse povezuje učenje na delu. V čem se vajeništvo pri nas razlikuje od drugih oblik učenja na delu⁵ in katere so njegove

⁴ Primerjaj tudi opredelitev vajeništva v desetih točkah v *Cedefop's analytical framework for apprenticeships* (2019).

⁵ V Sloveniji ločimo najmanj naslednje oblike učenja na delu:

1. Učenje na delu v okviru formalnega izobraževanja:

- a. V okviru nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter strokovnega izobraževanja ga poznamo pod terminom *praktično usposabljanje na delovnem mestu (PUD)*. Deleži PUD se razlikujejo med posameznimi tipi programov, največji delež poznamo v srednjem poklicnem izobraževanju.
- b. V okviru srednjega poklicnega izobraževanja poznamo **vajeniško obliko izobraževanja**.
- c. V okviru višješolskih študijskih programov poznamo *praktično izobraževanje*, ki zajema kar 40 % programa.
- d. V visokošolskem strokovnem in univerzitetnem izobraževanju (vključno z magistrskim) poznamo *študijsko prakso*, pri čemer se deleži prakse med programo zelo razlikujejo.
- e. Formalno izobraževanje odraslih (povezava zavodov za zaposlovanje in ustanov za izobraževanje odraslih)

2. Učenje na delu izven formalnega izobraževanja:

- a. *Programi usposabljanja na delovnem mestu* – poteka v okviru politike aktivnega zaposlovanja [Predstavitev spodbud za zaposlitev - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](http://Predstavitev_spodbud_za_zaposlitev_-_Zavod_Republike_Slovenije_za_zaposlovanje_gov.si)): gre za kratkotrajne programe (2–3 mesece), namenjene brezposelnim, da spoznajo podjetja in specifična delovna mesta, nove ljudi. Ne gre za zaposlovanje, le za omogočanje stika med podjetji in morebitnimi zaposlenimi. Vključene so finančne spodbude za brezposelne in podjetja, ki se financirajo iz Evropskega socialnega sklada.
- b. Zavodi za zaposlovanje organizirajo tudi druge oblike učenja na delu za mlade, ki so predstavljene na: [Iskanje po finančnih spodbudah - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje \(gov.si\)](http://Iskanje_po_finančnih_spodbudah_-_Zavod_Republike_Slovenije_za_zaposlovanje_gov.si). Med njimi so tudi t. i. *delovni preizkus* in *programi neformalnega izobraževanja in usposabljanja*. Obstajajo tudi *lokalni programi* in *programi za učne delavnice s področja socialnega podjetništva, projektno učenje za mlajše odrasle* (PUM-O).
- c. Programi za usposabljanje/izpopolnjevanje in študijski programi za izpopolnjevanje lahko vključujejo elemente učenja na delovnem mestu.
- d. Kot učenje na delu lahko razumemo tudi *pripravnništvo*: »Zakon o delovnih razmerjih je obvezno pripravništvo odpravil. Pripravnništvo opravljate tam, kjer je to predpisano s posebnim zakonom ali kolektivno

primerjalne prednosti?

- (1) 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 hkrati vodi 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, 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) ni mogoče pridobiti.
- (2) Vajeništvo izvajajo šole in podjetja ob podpori zbornic. 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 učenja na delu.⁶
- (3) Poklicno izobraževanje, ki poteka v šolski obliki, ima sicer dokaj velik delež PUD, ki je formalizirano s kolektivno pogodbo, ki jo podpišeta šola in delodajalec. Obstaja pa

pogodbo dejavnosti. *Pripravnništvo je priporočljivo opraviti, saj tako pridobite splošna znanja z določenega področja, umestite strokovno znanje pridobljeno med izobraževanjem v prakso ter pridobite veščine in tehnike, potrebne za opravljanje nalog na delovnem mestu.* Tako še pred redno zaposlitvijo pridobite izkušnje in realno sliko o tem, kako bo potekal vaš delovnik. Z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju. Pripravnništvo lahko traja največ eno leto, če zakon ne določa drugače.» (Zbornik ...ZRSS, 2023, str. 9).

e. Upoštevati pa je treba tudi izobraževanja in usposabljanja, ki potekajo v podjetjih.

⁶ Na tej točki je odgovornost obeh zbornic še posebej velika, saj je kakovostno vajeništvo odvisno od učnega potenciala podjetij (Gessler, 2019): podjetja, v katerih sta v ospredju končanje naloge in nižja kompleksnost dela, imajo manjši učni potencial kot podjetja, usmerjena v razvoj in okolje – delovna okolja, kjer se dela projektno, rešuje probleme, vključuje izzive – od zaposlenih zahtevajo nenehno učenje na delu, ob delu in izven dela; (2) podjetja, v katerih vajenci le ponavljajo znanje/rutine/*know how*, imajo manjši učni potencial (kar se lahko rešuje s t. i. *kroženjem na delovnih mestih* znotraj podjetja ali med podjetji, dodatnimi izobraževanji in usposabljanji zaposlenih).

tudi institut individualne učne pogodbe, ki pa je že zelo blizu pogodbi o vajeništvu. Med individualno pogodbo in vajeništvom so nekatere razlike:

- a. pri vajeniški pogodbi je zagotovljenih nekaj več tednov učenja na delu (najmanj 56 tednov v primerjavi s pribl. 52 tedni pri individualni pogodbi); to je majhna, ne tako ključna razlika;
- b. večja razlika je v tem, da gre pri vajeniški obliki za bolj reguliran postopek in izobraževalni proces: nova dokumentacija in pravila, ki jih prinaša Zakon o vajeništvu, naj bi bili večje zagotovilo kakovostno izpeljanega učenja na delu.⁷ V tem je primerjalna prednost vajeniške oblike, ki vzbuja pomisleke o primernosti nadaljnje rabe individualnih učnih pogodb in zahteva nadaljnji razmislek.

(4) 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 nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja. V praksi ta možnost še ni zaživela, kar je trenutna slabost vajeništva. Predvidevamo, da so razlogi vsaj trije:

- a. vajeništvo ni posebej promovirano med zaposlenimi;
- b. omejitev vajeništva na srednje poklicne programe;
- c. vajeništvo ni vključeno v kolektivne pogodbe, ki pa (nekatere) vsebujejo tudi priporočilo delodajalcu, da skrbi za izobraževanje delavcev.⁸

1.3 Raziskovalni problem

⁷ V tem primeru je odgovornost zlasti na šolah in podjetjih, ki morajo s sodelovanjem in usklajevanjem zagotavljati kakovost.

⁸ Kolektivne pogodbe urejajo pripravništvo, ki je tudi neke vrste učenje na delu (program pripravi mentor, torej niso formalizirani), ne dotikajo pa se (še?) vajeništva. Pomen kolektivnih pogodb je z vidika PSI zelo velik, saj vsebujejo tarifne razrede, ki povezujejo plačo s stopnjo izobrazbe (so dedič družbenega dogovora, ki je zdaj vnesena tudi v logiko SOK). Zaradi vpliva stopnje izobrazbe na plačo je spodbujanje in omogočanje pridobivanja formalne izobrazbe za zaposlene še toliko pomembnejše (KP iz lesarstva celo vsebuje sezname del za posamezne tarifne razrede, <https://www.gzs.si/Portals/SN-Pravni-Portal/Vsebine/novice-priponke/Kolektivne%20avgust/KP-LESARSTVO-JUL-2019.pdf>). Tudi primer Švedske (Cedefop, 2021, str. 36) kaže, da je eden od pogojev uspešnega vajeništva zakonska regulacija v kombinaciji s kolektivnimi pogodbami. Vzemimo primer gostinstva: primerjava kolektivne pogodbe in zakona pokaže, da bi se načeloma zaposleni (ali brezposelni) lahko vključil v vajeništvo tudi v podjetju, v katerem je zaposlen (ali bi ga tam nameravali zaposliti). Vendar je to mogoče samo za kader, ki za svoje delo potrebuje zaključeno srednjo poklicno izobrazbo (4. tarifni razred – zahtevna dela), in v primeru, da delodajalec pred tem učno mesto, na katerem naj bi se delavec izobraževal, tudi verificira in s tem zagotovi ustrezne pogoje, mentorja. Vprašanje je, ali je takšen način izobraževanja delodajalcem v interesu glede na vložek, ki se od njih pričakuje, glede na druge ponudbe izobraževanja in usposabljanja na izobraževalnem trgu ter glede na omejenost na pridobitev srednje poklicne izobrazbe.

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 med drugim pokazale, da bodo za širitev in izboljšanje kakovosti vajeništva potrebni še nekateri ukrepi. Treba bo še okrepiti informiranje mladih in delodajalcev glede vajeniškega sistema, dodelati vizijo razvoja vajeništva in iz pristopa, ki gradi na posamičnih primerih dobrih praks, vzpostaviti bolj sistemsko urejeno vajeništvo. Zlasti bo treba več vlagati v razvoj partnerskega odnosa med šolami in podjetji ter hkrati poskrbeti, da podjetja ne bodo zgolj prejemniki navodil šol, ampak dejaven partner pri oblikovanju načrta izvajanja vajeništva. Čeprav sta formalno šolska in vajeniška oblika izobraževanja enakovredni in naj bi ohranjali enak izobrazbeni standard, ostaja velik izziv, kako izobraževalni program oblikovati in strukturirati, da bo ustrezna podlaga tako za šolsko kot za vajeniško obliko izobraževanja. Kljub velikemu trudu, ki je vložen v pripravo podpornih gradiv za spremljanje vajenca, je treba doreči pristojnosti/odgovornosti šole in podjetja ter preprečiti pošolanost vajeniške oblike izobraževanja in s tem premajhno odzivnost na potrebe podjetij.

Ker so zadovoljstvo, interes in motivacija predpogoj za uspešno uvajanje vajeništva, se zdi vajeniško obliko izobraževanja smiselno načrtovati na področjih, kjer obstajata interes in pripravljenost pri vseh deležnikih (zadostno število učnih mest, ustrezna mreža šol, analiza potreb trga dela, potrebe po zaposlovanju).

Evalvacija pa je tudi pokazala, da manjka celovitejši strateški pristop pri povezovanju socialnih partnerjev ter dogovarjanju o njihovih nalogah in pristojnostih: tako tistih, ki oblikujejo politiko, kot tistih, ki jo izvajajo. Tudi zaupanje med njimi še šepa. Zato se v novi fazi evalvacije osredotočamo ravno na socialno partnerstvo in kakovost socialnega dialoga.

Raziskovalna namena te evalvacijske faze sta dva:

- 1) Prvi namen je bolje spoznati delovanje in kakovost socialnega dialoga v Sloveniji: zanima nas, kako socialni partnerji, Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje in druga relevantna ministrstva razumejo obstoječi sistem, kako razumejo svoje pristojnosti, odgovornosti in naloge, ki so jim bile naložene z Zakonom o vajeništvu in relevantnimi elementi drugih zakonskih in podzakonskih aktov; kako jih udejanjajo, s kakšnimi izzivi se pri tem srečujejo; kje vidijo svoja močna področja in možnosti za izboljšave; kako na vsakodnevni ravni poteka sodelovanje med njimi, kakšne naloge opravljajo, katere izzive prepoznavajo in kakšne predloge za spremembe imajo. Poseben

poudarek je namenjen vlogi socialnega partnerstva v vajeniški obliki poklicnega izobraževanja, vendar se evalvacija ne omejuje na vajeniško obliko.

- 2) Drugi namen pa je primerjati izkušnje in poglede na sedanjo ureditev socialnega partnerstva na institucionalni ravni med vsemi partnerji. Ugotovitve primerjave bodo osnova za drugo fazo te evalvacije, v kateri se bomo poglobljeno osredotočili na največje izzive socialnega dialoga in socialnega partnerstva z namenom oblikovanja celovitejših interpretacij in iskanja rešitev za kakovostnejše sodelovanje vseh partnerjev pri nadaljnjem razvoju vajeništva.

1.4 Raziskovalna vprašanja

Raziskovalna vprašanja smo razdelili v tri sklope: prvi sklop zajema vprašanja, namenjena socialnim partnerjem, drugi sklop je namenjen Ministrstvu za vzgojo in izobraževanje, tretji pa ministrstvom, pristojnima za delo in za gospodarstvo.

1.4.1 Vprašanja za socialne partnerje

1. Kako socialni partnerji razumejo svojo vlogo pri organizaciji izvajanja PUD, s kom in kako pri tem sodelujejo ter kakšne sistemske predloge imajo?
2. Kako socialni partnerji sodelujejo pri karierni orientaciji?
3. Kako zbornici vodita register učnih mest?
4. Kako zbornici opravljata strokovni nadzor nad izvajanjem PUD?
5. V kakšnih kadrovskih in finančnih okoliščinah delujeta zbornici ter kakšne spremembe predlagata na tem področju?
6. Kako poteka upravljanje MIC in kakšna je vloga socialnih partnerjev pri PUD v vajeništvu?
7. Kako socialni partnerji sodelujejo pri razmestitvi izobraževalnih programov in obsegu vpisa?
8. Kako socialni partnerji sodelujejo pri pripravi odprtega kurikula?
9. Kako zbornici sodelujeta s CPI pri pripravi programa usposabljanja za mentorje in kako ocenjujeta delovanje MVI na tem področju?
10. Kako sindikati skrbijo za uresničevanje pravic dijakov na PUD?
11. Ali so sindikati kdaj posredovali pri kršitvi pravic dijakov in vajencev, in če so, kako?
12. Kako sindikati ocenjujejo ureditev, v kateri pri vajeništvu dijak dobi nagrado, nima pa

plačanih prispevkov, kot če bi bil zaposlen?

1.4.2 Vprašanja za MVI

1. Kakšno je stališče MVI o omejitvi vajeništva na nekatere izobraževalne programe poklicnega izobraževanja?
2. Kako poteka financiranje zbornic za izvajanje javnih nalog na področju PUD v okviru javnega pooblastila?
3. Kako ministrstvo vidi vlogo sindikatov?
4. Kako MVI razume vlogo socialnih partnerjev pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov in obsegu vpisa?
5. Kakšno je stališče MVI o medpodjetniških centrih kot soizvajalcih PUD v okviru vajeništva?
6. Kakšne so izkušnje MVI s poročili o izvajanju vajeništva?
7. Kakšno je stališče MVI o nalogah in odgovornostih zbornic?
8. Kako MVI razume naloge CPI v odnosu do zbornic?

1.4.3 Vprašanja za MGTŠ in MDDSZ

1. Kakšno je stališče ministrstva o aktualni ureditvi vajeništva in kako vidijo njegov razvoj v prihodnje?
2. Kakšna je finančna udeležba ministrstva pri vajeništvu in širšem udejanjanju socialnega partnerstva ter kako jo vidijo v prihodnje?
3. Kako ministrstvo razume svojo vlogo pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov in obsegu vpisa ter kako pri tem sodelujejo z zbornicami?
4. Kakšno je stališče ministrstva o vlogi medpodjetniških centrov?
5. Kakšno je stališče ministrstva o obstoječem sistemu verifikacije učnih mest in vodenju registrov?
6. Kakšne so izkušnje ministrstva s poročili o izvajanju vajeništva?
7. Kakšno je stališče ministrstva o vajeniški nagradi in statusu vajenca?

2 Metodologija

2.1 Osnovna raziskovalna metoda

Opravljen je bil kvalitativna raziskava, ki jo Mesec (1998) opredeli kot tisto, pri kateri osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, sestavljajo besedni opisi ali pripovedi. Izhodišče kvalitativne raziskave so predvsem praktični problemi ljudi; s kvalitativno raziskavo se osredotočamo na problemske situacije raziskovancev in na iskanje rešitev zanje (Vogrinc, 2008). Uporabili smo deskriptivno raziskovalno metodo, s katero spoznavamo naravo pedagoškega pojava in ga vzročno ne pojasnujemo (Sagadin, 2004). Izbrali smo ciklični pristop, ki omogoča umeščanje ugotovitev v nadaljnje raziskovalne korake ter s tem bolj primerljive in niansirane končne ugotovitve.

2.2 Populacija, zajeta v raziskavo

Intervjuje smo izvedli s tremi predstavniki GZS, enim predstavnikom OZS, enim predstavnikom MVI, dvema predstavnikoma MGTŠ, dvema predstavnikoma MDDSZ in dvema predstavnikoma sindikatov.⁹ Največji izziv je bila pridobitev sogovornikov iz sindikatov. Nagovorili smo devet reprezentativnih sindikalnih central v Sloveniji,¹⁰ in sicer tako, da smo na njihov uradni elektronski naslov poslali besedilo, v katerem smo pojasnili namen intervjuja, priložili vprašanja za intervju ter prosili, da nam zagotovijo sogovornika, ki pokriva področje poklicnega in strokovnega izobraževanja ter vajeništva. Na našo prošnjo so se odzvali iz Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) in nas napotili na predstavnika sindikata Mladi plus, ter iz Konfederacija sindikatov javnega sektorja (KSJS) in nas napotili na predstavnika Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (SVIZ). Z obema sogovornikoma smo intervju tudi izvedli. Iz preostalih reprezentativnih sindikalnih central bodisi nismo dobili odgovora bodisi so nam odgovorili, da ne delujejo na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja.

2.3 Opis instrumenta

⁹ Za vse sogovornike smo uporabili moški slovnični spol, ki pa se nanaša na oba spola.

¹⁰ 1. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), 2. Konfederacija sindikatov javnega sektorja (KSJS), 3. Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, 4. Neodvisnost, konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS), 5. Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS-90), 6. Slovenska zveza sindikatov Alternativa, 7. Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, 8. Konfederacija slovenskih sindikatov (KSS), 9. Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije (ZRSS).

Oblikovali smo štiri vprašalnike z vprašanji za polstrukturirane intervjuje, ki smo jih prilagodili posameznemu predstavniku socialnega partnerja oziroma ministrstva. Vprašanja smo med intervjujem po potrebi dopolnjevali. Da bi odgovore lažje primerjali, smo na podlagi odgovorov, pridobljenih v prvem in drugem sklopu, prilagodili tudi vprašanje v nadaljnjih sklopih.

Vprašanja so vsebinsko vezana na vse elemente socialnega partnerstva, kot jih določa in regulira aktualna zakonodaja, zlasti Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06, 68/17 in 46/19) ter Zakon o vajeništvu (Uradni list RS, št. 25/17).

2.4 Postopek zbiranja in obdelave podatkov

Intervjuje smo izvedli med decembrom 2022 in julijem 2023. Intervjuji so potekali na sedežih sogovornikov (v enem primeru pisno), trajali so največ dve uri. Odgovore smo zapisali, zapise uredili in jih poslali sogovornikom v avtorizacijo (in morebitno dopolnitev). Ti zapisi sestavljajo glavno podatkovno gradivo, ki je bilo pregledano po principu kvalitativne analize. Najprej smo pri posameznem raziskovalnem sklopu v tabelo združili odgovore predstavnikov vseh šol, potem pa smo med njimi iskali skupne kode in na podlagi tega oblikovali kategorije.

Vprašanja, ki so bila postavljena več predstavnikom socialnih partnerjev, so predstavljena, obdelana in interpretirana primerjalno: v prvem delu predstavljamo odgovore socialnih partnerjev – obeh zbornic in dveh sindikatov; v drugem delu analiziramo odgovore Ministrstva za vzgojo in izobraževanje, v tretjem pa skupaj odgovore preostalih dveh ministrstev. V zaključkih pa opravimo primerjalno interpretacijo in predlagamo vprašanja za nadaljnje raziskovanje.

3 Ugotovitve

3.1 Socialni partnerji

1. Kako socialni partnerji razumejo svojo vlogo pri organizaciji izvajanja PUD, s kom in kako pri tem sodelujejo ter kakšne sistemske predloge imajo?

Razpredelnica 1: Razumevanje socialnih partnerjev o svoji vlogi pri organizaciji in izvajanju PUD

Respondenti	GZS	OZS	SVIZ	Mladi plus
Kategorije	Kode			
Skrb za učna mesta	Objava razpisa za učna mesta in vodenje registra	Verifikacija učnega mesta, vpis v register		
	Motiviranje in informiranje delodajalcev	Informiranje delodajalcev o pogojih za izvajanje PUD		
Obveščanje in svetovanjem delodajalcem	Pregled materialnih in kadrovskih pogojev	Svetovanje ob izvedbi vmesnih izpitov		
	Priprava gradiv za delodajalce o PUD	Izbira svetovalcev za verifikacijo in nadzornikov za vmesne preizkuse		
	Obveščanje delodajalcev in komunikacija z njimi			
	Pregled in registracija individualnih učnih pogodb, vodenje registra			
Svetovalne aktivnosti	Svetovanje dijakom glede izbire			
Poročanje	Večkrat letno poročanje MVI in MGTŠ			
Promocija	Promocijske aktivnosti			
Brez sodelovanja			Sindikat nima neposredne vloge	Ne sodelujejo
Pravna pomoč			Lahko poskrbijo za pravno pomoč	

Odgovori socialnih partnerjev kažejo, da sta zbornici pri organizaciji in izvajanju PUD ključni partnerki šol, ki poleg celotne skrbi za učna mesta izvajata informativne in svetovalne dejavnosti ter poročata ustreznim organom. Glede poročanja GZS dodajajo, da tudi sicer posredujejo podatke številnim ustanovam: Statističnemu uradu RS, CPI, MGTŠ, MVI, Javnemu štipendijskemu, razvojnemu, invalidskemu in preživninskemu skladu RS.

Sindikata pri organizaciji in izvajanju PUD ne sodelujeta, lahko pa po potrebi poskrbita za pravno pomoč dijakom oziroma vajencem. Sogovornik sindikata Mladi plus je dodal, da se ob obiskih šol, ki jih obiskujejo z namenom ozaveščanja mladih o dolžnostih in pravicah na učnih mestih, seznanijo tudi s spori, do katerih prihaja. Najpogostejši razlog za spor so neizplačane nagrade.

Razpredelnica 2: Sodelovanje med socialnimi partnerji

Respondenti	GZS	OZS	SVIZ	Mladi plus
Kategorije	Kode			
Sodelovanje z zbornicami	Sodelovanje z OZS	Sodelovanje z GZS in območnimi obrtno-podjetniškimi zbornicami Z GZS usklajujejo in rešujejo sprotne težave in vprašanja Ne s sindikati	Z OZS in GZS pri pripravi poklicnih standardov	Z zbornicami ni sodelovanja
Sodelovanje s sindikati	Sodelovanje s sindikati			
Sodelovanje s šolami in delodajalci pri pripravi NIV	Svetovanje delodajalcem glede priprave NIV Priprava zasnove NIV Po potrebi individualna svetovanja glede NIV Pregled izpolnjenih NIV in njihova registracija Hramba NIV	Pregled NIV in potrjevanje		

Najbolj intenzivno se kaže sodelovanje med zbornicami (ter OZS z območnimi zbornicami), ki po pripovedovanju predstavnikov GZS največ sodelujejo pri usklajevanju stališč in promocijskih aktivnostih, po besedah predstavnika OZS pa tudi pri usklajevanju nagrad za vajeništvo, izvajanju davčne zakonodaje, reševanju problemov glede zdravstvenega zavarovanja dijakov tujcev – sodelovanje je torej intenzivno tako pri operativnih kot pri sistemskih vprašanjih. Med sindikati in zbornicami sodelovanje na vsakodnevni operativni ravni poteka redkeje (npr. na Državni komisiji za zaključne izpite, kot povedo predstavniki GZS), pogostejše pa je na sistemski ravni, ko se sprejemajo zakonodaja in druge oblike dogovorov. V tem smislu predstavnik OZS pove: *»S sindikati sodelujemo pri nastajanju zakonodaje. Ko je zakon sprejet, niso več aktivni.«* Predstavnik SVIZ potrdi: *»Sindikat daje pobude za nove standarde, kar poteka v dogovoru z OZS in GZS.«*

Zbornici sodelujeta tudi s šolami in delodajalci pri pripravi načrta izvajanja vajeništva. GZS še posebej poudarja svojo vlogo pri svetovanju delodajalcem glede priprave NIV in

priprave zasnove NIV. OZS pa dodaja: »Preverimo, ali je zadostno število ur prakse in ustreznost podatkov o delodajalcu. Drugega ne pregledamo.«

Razpredelnica 3: Predlogi sistemskih sprememb

Respondenti	GZS	OZS	SVIZ	Mladi plus
Kategorije	Kode			
Postopki poročanja	Poenostavitev postopkov poročanja za Javni štipendijski, razvojni, invalidski in prežिवninski sklad RS		Da bi šola ¹¹ lahko nadzirala PUD v podjetju	
Zavarovanja dijakov/vajencev tujcev	Ureditev zavarovanj za dijake in vajence tujce			
Pravice dijakov/vajencev				Več sodelovanja s šolami – ozaveščanje dijakov/vajencev o pravicah
Vajeniške nagrade	Avtomatično vsakoletno usklajevanje vajeniških nagrad			Sodelovanje pri pripravi kolektivnih pogodb zaradi varovanja pravic dijakov/vajencev
Finančna sredstva		Zagotovitev sistemskih sredstev za aktivno delovanje zbornic		

Predlogi, ki jih dajo sogovorniki, se večinoma nanašajo na pravice vajencev oziroma dijakov: poročajo o težavah pri zavarovanju dijakov/vajencev tujcev, pri zagotavljanju in usklajevanju vajeniških nagrad in širši skrbi za njihove pravice. Slednje najbolj izrazito poudarja sindikat Mladi plus, ki poroča, da so na podlagi lastne raziskave ugotovili, da vajenci zelo slabo poznajo svoje pravice (nagrada, zavarovanje), polovici tudi ni nihče predstavil vajeniške pogodbe. Zato želijo sodelovati tudi pri pripravi kolektivnih pogodb, saj

¹¹ Pripomba: sogovornik pripoveduje s pozicije učitelja in šole, na kateri je zaposlen, ne toliko s pozicije sindikata.

želijo, da vajenca »*obravnavajo kot delavca, [...], da se upošteva delovnopravna zakonodaja.*«

Zbornici pa želita tudi poenostavitev poročanja in več sistemskih finančnih sredstev za svoje aktivnosti.

2. Kako socialni partnerji sodelujejo pri karierni orientaciji?

Razpredelnica 4: Sodelovanje socialnih partnerjev pri karierni orientaciji

Respondenti	GZS	OZS	SVIZ	Mladi plus
Kategorije	Kode			
Aktivnost zbornic	Sodelovanje na kariernih sejmih	Ulica obrti na Mednarodnem obrtnem sejmu	Sodelovanje je posredno	Ne sodelujejo
	Sodelovanje na informativnih dnevih osnovnih in srednjih šol	»Vajeniška pisarna« na MOS (obišče 1500–2000 učencev)		
	Projektno sodelovanje s fakultetami	Obrtna pot – regijsko zasnovan projekt za učence osnovnih šol		
	Avtorji Potujoče razstave poklicev (po šolah)			
	Organizacija obiskov podjetij za učence in dijake			
	Enkrat na leto organizacija predstavitve PUD in zaposlovanja za učence			
	Organizacija tekmovanja učnih podjetij			
	Objava promocijskih videov na spletni strani			
	Informiranje po družabnih omrežjih			
Predlogi sprememb	Več javnega financiranja promocijskih dejavnosti	Več javnega financiranja promocijskih dejavnosti		Sodelovanja pri karierni orientaciji bi si želeli

Pri karierni orientaciji intenzivno delujeta in sodelujeta le zbornici, medtem ko sindikata o tovrstnem sodelovanju ne poročata. Predstavniki SVIZ doda, da sindikat sodeluje

posredno, prek učiteljev, ki so tudi člani sindikata.

Zbornici se najbolj intenzivno angažirata pri promociji poklicev in poklicnega izobraževanja, pri čemer primeri kažejo veliko mero inovativnosti in prizadevanj. Pri tem opozarjata, da stroške za promocijo nosita sami. Pri zbornicah verjamejo, da mora interes gospodarstva podpreti država z javnimi sredstvi, kar predstavniki GZS pojasnijo takole: *»Glede na to, da GZS izvaja promocijo poklicev ne glede na članstvo v zbornici, bi si želeli sistemske podpore za svoje aktivnosti, [...] saj je interes s strani gospodarstva zelo velik.«* Ob tem dodajo, da se na GZS s temi nalogami ukvarjajo tri osebe, vendar se obseg dela povečuje. Sodelovanja pri karierni orientaciji bi si želeli tudi pri sindikatu Mladi plus, saj želijo dijakom predstaviti poklice tudi *»z druge plati – delovni pogoji, morebitne poklicne bolezni, možne zaposlitve v določenem sektorju, povprečne plače v panogi, sektorju«*.

3. Kako zbornici vodita register učnih mest?

Razpredelnica 5: Vodenje registra učnih mest

Respondenta	GZS	OZS
Kategorije	Kode	
Register učnih mest	Vodenje registra skladno z ZPSI Dopolnili z določili iz ZVAj Vodenje evidenc v Excelovi tabeli in računalniški aplikaciji, prek katere se podatki pošiljajo v centralni register	Vodenje registra skladno z ZPSI (oddaja vloge, preverjanje v podjetju, sklep za vpis v register, izdaja odločbe)
Register učnih pogodb	Vodenje registra skladno z ZPSI V Excelovi tabeli	
Register vajeniških pogodb	Vodenje skladno z ZVAj V Excelovi tabeli in v lastni aplikaciji	
Kadrovske razmere	Zadolženi 2 osebi (občasno 3) Sodelovali pri vzpostavitvi sistema Naloge administrativne narave	1 oseba, v pomoč 3 zaposlitve Naloge administrativne narave
Finančne razmere	Podfinanciranost	Del financ pridobijo od MGTŠ, del od MVI
Postopek ažuriranja registra učnih mest	Ob dnevnih stikih z delodajalci Podatki se preverjajo: – ob vlogi o verifikaciji – pri verifikaciji učnih mest v podjetjih – ob nadzornih obiskih v podjetjih – ob zamenjavi mentorja	Formalna odgovornost delodajalca, da sporoči spremembo Poteka sprememba vodenja registra Ne zaznajo, če mentor zapusti podjetje
Predlogi sprememb	Niso potrebne	Ni potrebe (zaostrovanje bi pomenilo manj učnih mest) Potrebovali bi vsaj še 0,5 osebe

Zbornici povesta, da postopke registriranja učnih mest vodita, kot to nalagata Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju ter Zakon o vajeništvu. GZS dodaja, da evidence vodijo v Excelovi tabeli in računalniški aplikaciji, prek katere se podatki pošiljajo v centralni register učnih mest (CRUM). Enako velja za register vajeniških pogodb. Register učnih pogodb vodijo samo v interni Excelovi tabeli.

Na GZS sta za te naloge administrativne narave zadolženi dve osebi, občasno pomaga tretja. Na OZS je zadolžena ena oseba, ki ji po potrebi pomagajo še tri.

Ažuriranje registra učnih mest je vezano na spremembe, ki jih sporočijo delodajalci. Pri OZS poudarjajo, da je to formalna dolžnost delodajalcev in dodajajo, da vsak december približno 3000 delodajalcem pošljejo najavo učnih mest in jih tudi pozovejo, da sporočijo spremembe. Pri GZS dodajajo, da se ažuriranja dogajajo tudi pri vmesnih preizkusih, ki so namenjeni tudi nadzoru učnih mest in ob zamenjavah mentorjev, ko se sprejemajo aneksi k pogodbam. Na OZS povedo, da zamenjave mentorja sami ne zaznajo.

Pri OZS dodajo, da poteka sprememba vodenja registra: do konca leta 2023 naj bi ga povezali z AJPES.

Za spremembe se ne zavzemajo. Pri OZS posebej opozarjajo, da bi zaostrovanje kriterijev pomenilo upad interesa delodajalcev. Za svoje delo bi potrebovali še vsaj polovico dodatne zaposlitve.

4. Kako zbornici opravljata strokovni nadzor nad izvajanjem PUD?

Razpredelnica 6: Opravljanje strokovnega nadzora nad izvajanjem PUD

Respondenta	GZS	OZS
Kategorije	Kode	
Nadzor učnih mest	Prvi obisk pri verifikaciji učnega mesta	Omejen zaradi slabih finančnih zmožnosti
	Obiski z namenom nadzora	Izvoja v okviru vmesnih preizkusov
	Udeležba na vmesnih preizkusih	Kurativni pristop
	Udeležba pri praktičnem delu ZI v podjetju	
	Prek informiranja podjetij	
Nadzor mentorjev	Pregled dokumentacije	
	Pri vajeništvu prek realizacije NIV	
	Dopolnilna izobraževanja za mentorje (visoka udeležba)	
Kadrovske	2 osebi (občasno 3)	1 oseba

razmere	Nadzorniki	Nadzorniki
Finančne razmere	Podhranjenost	Podhranjenost
Predlog sprememb	Niso potrebne	V sofinanciranje bi se moralo vključiti ministrstvo za delo Nadzor bi preimenovali v svetovanje

Iz odgovorov sogovornikov je razvidno, da so mehanizmi nadzora vtakani v druge dejavnosti zbornic (npr. vmesni preizkusi) in da so obiski z izključnim namenom nadzora redka praksa. Izjema je, če pride do težav: OZS denimo poroča, da se pri njih tak nadzor (kurativni pristop) zgodi približno petdesetkrat na leto, ko se v podjetjih pojavijo težave (npr. neplačevanje malice v času PUD, neizplačevanje nagrade v šolski obliki poklicnega izobraževanja). V teh primerih podjetje pokličejo ali obiščejo, težava pa se običajno reši s pogovorom, sicer učno pogodbo prekinejo.

Ključni mehanizem nadzora je vmesni preizkus, kot je določeno tudi v 33. členu Zakona o vajeništvu (Uradni list RS, št. 25/17). Pri GZS dodatno omenjajo sodelovanje pri zaključnih izpitih, pa tudi informiranje delodajalcev in izobraževanje mentorjev razumejo kot sredstvo nadzora oziroma zagotavljanja kakovosti PUD. Mentorje posredno nadzirajo tudi z bedenjem nad načrti izvajanja vajeništva. Finančne okoliščine tudi v tem primeru niso najbolj naklonjene kakovostnemu delu. Zdi pa se, da so pri zbornicah zadovoljni z nadzorniki, ki so vsi strokovnjaki s svojih področjih, večina jih ima tudi pedagoško-andragoško izobrazbo (zlasti tisti pri GZS). Pri GZS še posebej poudarjajo, da zanje vsako leto organizirajo usposabljanje in z njimi vodijo individualne pogovore.

GZS sprememb ne predlaga, OZS pa predlaga, da se v financiranje vključi tudi ministrstvo, pristojno za delo. Hkrati ocenjujejo, da je raba izraza nadzor problematična in predlagajo zamenjavo z izrazom svetovanje.

5. V kakšnih kadrovskih in finančnih okoliščinah delujeta zbornici ter kakšne spremembe predlagata na tem področju?

Razpredelnica 7: Kadrovske in finančne okoliščine, v katerih delujeta zbornici

Naloga	Kadrovska pokritost		Zadostna finančna podpora		Predlog sprememb	
	GZS	OZS	GZS	OZS	GZS	OZS
Priprava in objava razpisa vajeniških učnih mest	2	1 In informatik	Ne	Delno MVI (dovolj financ)	/	
Posredovanje	2 (3)		Ne	MVI (dovolj	/	

podatkov za potrebe izvajanja vajeništva				financ)		
Sodelovanje s šolami in delodajalci pri pripravi NIV v skladu z izobraževalnim programom	2 (3)	1	Ne	Ni financirano, je potreba	Razmislek o NIV, ki bi bil le v elektronski obliki	Urediti financiranje
Sodelovanje pri pripravi katalogov za PUD	1 In zunanji	Ne vedo	Ne	Ni financirano, je potreba	/	Urediti financiranje
Preverjanje ustreznosti delovnih pogojev in opreme na vajeniških učnih mestih glede na zahteve izobraževalnega programa	2 (3)		Ne		/	Urediti financiranje
Priprava predloga programa usposabljanja mentorjev	1 (2)	1	Ne	MVI	/	
Izvajanje usposabljanja mentorjev	1 (2)		Ne	MVI	/	
Vodenje evidence v skladu z ZVaj	2 (3)	1 In 3 x 50 %	Ne	MVI	/	
Aktivna pomoč vajencu pri iskanju delodajalca	2	1	Ne	MVI	/	
Opravljanje svetovalnega dela za delodajalce	3	1	Ne	MVI	/	
Izvajanje pregleda nad izvajanjem vajeništva in poročanje ministrstvu, pristojnemu za izobraževanje	2	0	Ne		/	Naj se skliče skupina
Organiziranje opravljanja vmesnih preizkusov	2	1 In 30 %	Ne	MVI	/	
Skrb za redno izpolnjevanje obvez delodajalcev iz vajeniških pogodb, ki so pri njih registrirane	2	1 In 30 %	Ne	MVI	/	

Posredovanje v sporu med delodajalcem in vajencem	2	1	Ne	MVI	/	
Izvajanje posamezne promocijske aktivnosti za spodbujanje vajeništva	3	1	Ne	Lastna udeležba Dodeljena sredstva (npr. CPI za Obrtno pot)	Promocija sistematično na nacionalnem nivoju Občutno več finančnih sredstev	Urediti financiranje
Opravljanje drugih nalog	3		Ne		Urediti neurejena vprašanja	

Iz razpredelnice je razvidno, da se v zbornicah z vajeništvom v celoti ukvarjajo samo trije strokovnjaki, ki imajo za posamezne naloge dodatno pomoč, zlasti na področju administracije, računalniške podpore in promocije. Razvidno je tudi, da po poročanju zbornic največ javnih sredstev prejemata od MVI; lastna udeležba je prisotna zlasti pri promociji, kar je bilo ugotovljeno že pri prvem vprašanju.

Med neurejenimi vprašanji GZS navaja naslednja področja: usklajevanje vajeniških nagrad; zavarovanje tujcev; ne ločen PUD pri vajeništvu; zahteva nekaterih šol, da mentorji v podjetjih predavajo teorijo; nadomeščanje opravičene odsotnosti vajenca (ali je smiselno, da mora nadoknaditi vsako uro, če so kompetence usvojene). Sogovornik doda: *»Želeli bi si, da bi še kdo poleg nas bolj aktivno sodeloval pri rešitvi nedorečenih tematik.«*

6. Kako poteka upravljanje medpodjetniških centrov (MIC) in kakšna je vloga socialnih partnerjev pri PUD v vajeništvu?

Razpredelnica 8: Upravljanje MIC

Respondenti	GZS	OZS	SVIZ	Mladi plus
Kategorije	Kode			
Sodelovanje pri upravljanju	Možnost ni bila dana	Možnost ni bila dana Zbornica nima interesa	SVIZ nima predstavnika	Ne sodelujejo
Izvajanje PUD v MIC	Redko se uresničuje Večino vsebin NIV lahko pokrijejo podjetja Čas, preživet v MIC, se ne šteje za PUD	Ni ustrezne pravne podlage		

Okrepitev sodelovanja med MIC in delodajalci	Potrebna širša razprava Bi olajšalo verifikacijo	10–15 % ciljev programa naj se uresniči v MIC, če delodajalec ne more		
---	---	---	--	--

Zbornici in sindikata pri upravljanju medpodjetniških izobraževalnih centrov ne sodelujejo (zanj ne izkazujejo interesa), pri OZS dodajajo: »Upravljanje je v domeni šol. MIC so t. i. šolske delavnice.« Zanimalo nas je tudi, kako socialni partnerji gledajo na možnost izvajanja dela PUD v MIC. Sindikati ne izražajo mnenja, pri zbornicah pa opozarjajo na neustrezno pravno podlago oziroma na dejstvo, da se to v praksi ni uveljavilo in bi bila potrebna širša razprava. Zanimivo je, da se obe zbornici strinjata, da bi vključitev MIC v izvajanje PUD lahko olajšalo verifikacijo učnih mest v podjetjih – če bi dijaki oziroma vajenci imeli priložnost, da del kompetenc usvojijo v MIC, bi to olajšalo verifikacijo. Zanj bi se, so prepričani na OZS, odločilo več podjetij.

7. Kako socialni partnerji sodelujejo pri razmestitvi izobraževalnih programov in obsegu vpisa?

Razpredelnica 9: Sodelovanje socialnih partnerjev pri razmestitvi izobraževalnih programov

Respondenti	GZS	OZS	SVIZ	Mladi plus
Kategorije	Kode			
Način sodelovanja	Pripravijo podatke in posredujejo na MVI MVI občasno skliče sestane, kjer zagovarjajo predlog	OZS se pri utemeljitvi predloga običajno poveže z MGTŠ Predlog posredujejo na MVI	Sodelovanje bi bilo koristno	Ne sodelujejo
Spremljanje potreb trga dela	Potreba se pojavi v panogi ali v regiji Priprava analiz in podatkov Pokazatelji potreb so oddane najave učnih mest	Povpraševanja po potrebi izvedejo območne obrtne zbornice Pobude delodajalcev		
(Ne)upoštevanje predlogov socialnih partnerjev	Predlogov MVI ne upošteva Ni sodelovanja s sindikati	OZS poda mnenje na razpis za vpis, ki ga prejme od MVI		
Predlogi sprememb	Prizadevanja za razvoj in sistemsko umestitev dolgoročnega		Večja vloga panožnih sindikatov pri promociji poklicev	

	napovedovanja potreb po kadrih in kompetencah			
--	---	--	--	--

Obe zbornici MVI posredujeta predloge glede razmestitve programov in obsega vpisa. Ti predlogi so večinoma rezultat pobud in potreb, ki jih sporočijo panožne ali območne zbornice in podjetja. OZS poudarja, da pri utemeljevanju potreb sodelujejo tudi z MGTŠ. Sindikati pri tem vprašanju ne sodelujejo, čeprav predstavnik SVIZ meni, da sindikati imajo mehanizme vplivanja, če opazijo, da primanjkuje delovne sile, ki bi jih MVI lahko upošteval.

Na GZS pojasnijo, kako poteka analiza potreb: *»Ko se na določenem območju ali v določeni panogi ali regiji pokaže potreba po novih programih, se pripravijo podatki in analiza potreb.«* Analizo potreb po kadrih opravijo tudi, če pobudo da šola. Na OZS dodajo, da se nanje obrnejo tudi delodajalci, ki pripravijo predlog izvajanja programa (npr. v zadnjem času mehatronik operater v Murski Soboti). Kot pokazatelj potreb na trgu dela GZS vidi tudi oddane najave za učna mesta.

Zbornici pa nista vedno zadovoljni z upoštevanjem njihovih predlogov na MVI, kar posebej poudarja GZS, ki doda, da tudi sodelovanja s sindikati ni. Predstavnik OZS pa pove: *»Vsako leto, preden gre razpis za vpis s strani MVI v objavo, dobijo zbornice predlog v vpogled. Na ta predlog OZS v sodelovanju s strokovnimi sekcijami poda mnenje, utemeljene predloge in zahteve na MVI.«*

Sogovorniki podajo dva predloga sprememb:

GZS poudarja akutno potrebo po razvoju in sistemski umestitvi dolgoročnega napovedovanja potreb po kadrih in kompetencah: karierna platforma bi bila po njihovih besedah najbolj verodostojna baza podatkov za načrtovanje in za karierno orientacijo. Dodajo: *»Leta 2015 je GZ razvila tak model in lansko leto je MDDSZ to nalogo podelilo Zavodu RS za zaposlovanje. Želimo biti vključeni, zlasti na področju predelovalne industrije zaradi povezav z gospodarstvom in znanostjo.«*

Predstavnik SVIZ pa želi, da bi se v promocijo poklicev intenzivneje vključili panožni sindikati, in doda: *»Popularizirati bi morali deficitarne poklice, kar sedaj počnejo posamezna podjetja, ni pa za tem neke širše kampanje. Zaposlenih na področju živilstva recimo izjemno primanjkuje.«*

8. Kako socialni partnerji sodelujejo pri pripravi odprtega kurikula?

Razpredelnica 10: Sodelovanje socialnih partnerjev pri odprtem kurikulu

Respondenti	GZS	OZS	SVIZ	Mladi plus
-------------	-----	-----	------	------------

Kategorije	Kode			
Stanje	GZS šolam pošlje pobudo, redke pripravljene za sodelovanje	V vajeništvu se je OK izgubil Območne zbornice so bile vključene na posameznih šolah		Ne sodeluje
Predlogi	Potrebna širša razprava v okviru prenove			Opolnomočenje mladih za vstop na trg dela kot del OK

Iz odgovorov sogovornikov je razbrati, da socialni partnerji pri pripravi odprtega kurikula malo oziroma redko sodelujejo, nekaj je sodelovanja med posameznimi šolami in območnimi zbornicami. Pri OZS povedo, da *»znotraj območnih zbornic delujejo območne strokovne sekcije, ki se dogovarjajo o vsebini odprtega kurikula. Odvisno od tega, koliko so območne sekcije aktivne. Navadno je šlo za prizadevanje, da imajo dijaki več prakse. Je pa dejstvo, da je OK po večini domena posamezne šole.«* Dodajajo, da se je zaradi vključitve OK v PUD OK v vajeništvu izgubil. GZS pozivajo, da se o tem vprašanju opravi širša razprava. Pri sindikatu Mladi plus pa predlagajo, da se v okviru OK mladim dajo *»informacije, ki bi opolnomočile mlade za vstop na trg dela, [...], na primer, kaj pomenijo posamezne oblike zaposlitve, o varnem delovnem mestu ...«*.

9. Kako zbornici sodelujeta s CPI pri pripravi programa usposabljanja za mentorje in kako ocenjujeta delovanje MVI na tem področju?

Razpredelnica 11: Sodelovanje zbornic s CPI pri pripravi programa usposabljanja za mentorje

Respondenta	GZS	OZS
Kategorije	Kode	
Način sodelovanja	CPI predlaga program, zbornica poda mnenje	CPI predlaga program, zbornica poda mnenje
Predlogi	CPI je svojo nalogo opravil Pretežni del usposabljanja bi morali prepustiti zbornicam, in ne šolam, oz. vsaj enakovredna vključenost Pritegniti tudi strokovnjake, ki se ukvarjajo z delovnimi in tehnološkimi procesi v podjetjih Predlagajo sodelovanje šol in zbornic pri izvedbi	Postopek je ustrezen Program je preobširen, zato ni udeležbe Usposabljanje naj bo brezplačno za mentorje

Zbornici način sodelovanja ocenjujeta kot ustrezen (CPI predlaga program, pri čemer

upošteva mnenje zbornic), CPI je svojo nalogo opravil. Ob tem pri OZS opozarjajo, da je program preobsežen, kar vpliva na udeležbo, saj zahteva večdnevno udeležbo in pisanje seminarske naloge. Želijo si tudi, da bi bila za mentorje udeležba brezplačna.

Pri GZS pa niso zadovoljni z dejstvom, da MVI večino usposabljanj podeli šolam, in si želijo bolj enakovredne obravnave. Njihov predlog gre v smeri povezovanja šol in zbornic kot izvajalcev usposabljanja: *»Če je nosilec usposabljanja šola, naj vključi vsaj enega predavatelja iz zbornice in obratno.«* Dodajajo, da po njihovih izkušnjah h kakovosti usposabljanja pripomore, če je vanj vključen tudi strokovnjak, ki se ukvarja z delovnimi in tehnološkimi procesi v podjetjih.

10. Kako sindikati skrbijo za uresničevanje pravic dijakov na PUD?

Razpredelnica 12: Skrb sindikatov za uresničevanje pravic dijakov na PUD

Respondenta	SVIZ	Mladi plus
Kategorije	Kode	
Vloga sindikata pri uresničevanju pravic dijakov/vajencev	Skrbijo panožni sindikati Pri kršitvah SVIZ ne posreduje, običajno je mediator šola	Občasno se dijaki (ali mladinski centri) obrnejo nanje Mediator je običajno šola Običajno spor zaradi neizplačevanja nagrade Pri vajeništvu niso vsa učna mesta verificirana
Uresničevanje pravic v panožnih kolektivnih pogodbah		Razlike med panožnimi kolektivnimi pogodbami
Zagotavljanje pravic v učnih pogodbah		Korektno pripravljene Starši ne preberejo
Predlogi		Informiranje dijakov in staršev Poenotiti kolektivne pogodbe za dijake – podobne pravice ob upoštevanju specifik panog Da si dijaki ne bi kupovali opreme za PUD

S pravicami dijakov in vajencev se ukvarjajo panožni sindikati, zato SVIZ ni vključen. Pri sindikatu Mladi plus pa opažajo, da so najpogostejši spori zaradi neizplačevanja nagrad (ali plačevanja prek dijaške napotnice), pri čemer opažajo več težav pri šolski obliki kot pri vajeniški. Opažajo tudi, da pri vajeništvu vsa učna mesta niso verificirana.¹² Dalje ugotavljajo, da sicer vse panožne kolektivne pogodbe (teh je 34) določajo pravice in dolžnosti dijakov, vendar nima vsaka pogodba opredeljenih istih pravic: največje razlike so pri plačilu, povračilu za hrano in prevoz, česar se vsi delodajalci ne držijo. Dodajajo, da več kršitev zaznavajo v javnem sektorju, manj pa v gospodarstvu.

V sindikatu so v letih 2018 in 2019 preučili, kako so pravice zagotovljene v učnih pogodbah, in ugotovili, da so bile pogodbe korektno pripravljene, da pa jih starši pogosto ne preberejo, kar zahteva več informiranja tudi za starše. Na podlagi svojih opažanj in analiz dajejo zgoraj navedene predloge.

¹² Njihove ugotovitve so vezane na začetek uvajanja vajeništva, ko sistem še ni v celoti deloval.

11. Ali so sindikati kdaj posredovali pri kršitvi pravic dijakov in vajencev, in če so, kako?

Razpredelnica 13: Posredovanje sindikatov pri kršitvi pravic dijakov in vajencev

Respondenta	SVIZ	Mladi plus
Kategorije	Kode	
Brez posredovanja	Niso posredovali	
Posredovanje		En primer

O posredovanju poroča le sindikat Mladi plus, ki je do zdaj imel en tak primer: poročajo, da se obrnili na podjetje in se uspešno dogovorili o rešitvi.

12. Kako sindikati ocenjujejo ureditev, v kateri pri vajeništvu dijak dobi nagrado, nima pa plačanih prispevkov, kot če bi bil zaposlen?

Razpredelnica 14: Mnenje sindikatov o vajeniški nagradi in prispevkih

Respondenta	SVIZ	Mladi plus
Kategorije	Kode	
Neplačevanje prispevkov	Ni primerno	Ni primerno
Predlog	Da se uvede plačilo prispevkov	Primerljivo z zneskom kot pri študentskem delu

Sindikata ureditve ne ocenjujeta kot primerno in predlagata, da se uvede plačilo prispevkov. Sogovornik iz SVIZ doda: *»To je presenetljivo, saj jih imajo tudi študenti, ki delajo prek študentskega servisa.«* Pri sindikatu Mladi plus predlagajo, da da bi se prispevki plačali sorazmerno z zneskom kot pri študentskem delu (15,5 %).

3.2 Analiza odgovorov Ministrstva za vzgojo in izobraževanje

1. Kakšno je stališče MVI o omejitvi vajeništva na nekatere izobraževalne programe poklicnega izobraževanja?

Razpredelnica 15: Stališče MVI o omejitvi vajeništva na nekatere izobraževalne programe

Respondent	MVI
Kategorije	Kode
Možnost vajeništva na višjih ravneh	Izpuščeno zaradi mature
	V dogovoru z delodajalci mogoče na ravni srednjega strokovnega izobraževanja
	Potreba po družbenem dogovoru glede prehoda v terciarno izobraževanje
	Vajeništvo bi bilo smiselno v zahtevnejših poklicih: zahtevni sodobni poklici težko pridejo že do poklicnega standarda
Možnost vajeništva za odrasle	Želja, da se okrepi vajeništvo za odrasle v okviru programov izpopolnjevanja

Pri MVI pojasnjujejo, da je bila ključni razlog, da se vajeniška oblika izobraževanja ni uvedla za višje stopnje izobraževanja, poklicna matura. Morda bi v dogovoru z delodajalci lahko prišli do drugačne rešitve, zlasti če bo prišlo – kot kaže – do omejevanja vpisa v terciarno izobraževanje s poklicno maturo. Oviro pri vzpostavitvi vajeništva za zahtevnejše poklice pa vidijo tudi v tem, da novi, moderni poklici do poklicnega izobraževanja težko najdejo pot: *»Fenomen je, kako so poklicni standardi zvezani s programom. Ne pridemo do takšnega poklicnega standarda, ki dejansko kaže potrebo po zahtevnih sodobnih poklicih. Ne pridemo ven iz bazičnih znanj, PUD pa je od delodajalca do delodajalca različen.«*

2. Kako poteka financiranje zbornic za izvajanje javnih nalog na področju PUD v okviru javnega pooblastila?

Razpredelnica 16: Potek financiranja zbornic za izvajanje javnih nalog na področju PUD

Respondent	MVI
Kategorije	Kode
Proračunska sredstva	OZS prejema sredstva od MGTŠ in MVI GZS prejema sredstva od MVI
Upravljanje registrov	Registri niso po pričakovanjih MVI
Preverjanje izpolnjevanja pogojev	Skrb, da ugotavljanje ne pokaže dejanskega stanja Dvom o trditvi, da materialnih standardov ni mogoče določiti
Vmesni preizkus za individualne pogodbe	Zbornice izvajajo samostojno MVI ni obveščen o poteku in rezultatih
Elementi financiranja zbornic	Zbornice prejmejo spodbude za delodajalce MVI sofinancira vajeništvo na GZS in OZS MGTŠ sofinancira OZS za šolsko obliko (individualne pogodbe) MVI sofinancira GZS in TZS za šolsko obliko Zbornice dobijo sredstva tudi po razpisu sofinanciranja učnih mest: projekt spodbud delodajalcev Za višje šole zbornice ne dobijo nič
Nejasnost 13. člena ZVaj	Ni jasno, katero ministrstvo zagotovi sredstva Druga javna sredstva so razpisi o sofinanciranju delodajalcev Potrebno je sofinanciranje vseh socialnih partnerjev
Vajeniška nagrada	Usklajevanje vajeniške nagrade ni vključeno v zakon Iskanje rešitve v medresorskem usklajevanju

Podatki, ki smo jih prejeli od sogovornika na MVI, se nekoliko razlikujejo od podatkov, pridobljenih od sogovornikov na zbornicah. Po poročanju MVI obe zbornici za izvajanje javnih nalog prejmeta proračunska sredstva, prejeli sta tudi sredstva za spodbude delodajalcev.

Pri opravljanju javnih zbornic nalog MVI opozarja na nekaj izzivov:

- (1) Pri registrih pogrešajo iskanje po filtrih in možnost različnih poizvedb (koliko je mest po programih, nivojih izobraževanja, obliki izobraževanja ipd.), želeli bi, da bi bili bolj podobni registrom, kakršne poznajo avstrijske zbornice.
- (2) Izražajo skrb, da postopek verifikacije učnih mest ni izveden tako, da bi se pokazalo dejansko stanje, čeprav poklicni standard natančno definira, kar mora nekdo znati. Zato podvomijo o stališču zbornic, ki naj bi trdile, da se materialnih standardov ne da

določiti. Dodajo, da so zaradi neustrezne verifikacije celo »v zakon zapisali, da za strokovno izobraževanje učnih mest ni treba verificirati«. Toda »šola izda spričevalo, zato potrebuje partnerje, ki bodo kakovostno izvedli učni proces«. Ob tem opozarjajo, da še vedno nimajo pravilnika, kot določa zadnji odstavek 31. člena ZPSI-1: »Računsko sodišče je spraševalo, zakaj ni pravilnika o materialnih standardih za verifikacijo, kot je opredeljeno v zakonodaji. V zakonu še vedno piše, da MVI določi minimalne standarde.« MVI opozarja tudi na potrebo po ločeni verifikaciji za šolsko in vajeniško obliko poklicnega izobraževanja.

- (3) MVI izraža nezadovoljstvo tudi s tem, da ga zbornice ne obveščajo o vmesnem preizkusu pri individualnih pogodbah: *»Zbornice to izvajajo samostojno, MVI nima poročil o tem. Tudi ne ve, za koliko se poveča PUD.«*

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

- Zbornice prejmejo spodbude za delodajalce. Podatki so javni, na voljo so poročila, koliko so zbornice dobile.
- MVI sofinancira vajeništvo na GZS in OZS.
- MGTŠ sofinancira OZS za šolsko obliko (individualne pogodbe).
- MVI sofinancira GZS in TZS za šolsko obliko.
- Zbornice dobijo sredstva tudi po razpisu sofinanciranja učnih mest: gre za projekt spodbud delodajalcev.
- Za višje šole zbornice ne prejmejo nobenih sredstev.

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

MVI ugotavlja, da je 13. člen Zakona o vajeništvu, ki določa, da se sredstva priskrbijo iz proračuna in drugih javnih virov, nejasno formuliran – ni namreč jasno, katero ministrstvo mora priskrbeti sredstva (MVI ali MGTŠ); trenutno stroške verifikacije pokriva MVI. Sogovornik pojasni, da se izraz druga sredstva nanaša na razpise in je povezan z 49. členom prehodnih določb, ki 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.«*

Glede vajeniške nagrade (20. člen ZVaj) sogovornik poudarja, da je nastal problem pri usklajevanju vajeniške nagrade (sedmi odstavek 20. člena določa: *»Zneski vajeniških*

nagrad iz četrtega odstavka tega člena se usklajujejo na način in v roku, ki ga določa zakon, ki ureja usklajevanje transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji. »), saj v omenjenem zakonu vajeniške nagrade niso omenjene. Pristojni trenutno *»iščejo obliko, kako to nagrado objaviti. Zdaj jo objavi MVI, čeprav bi jo lahko tudi ministrstvo za gospodarstvo ali za delo. Ni jasno, kdo skrbi za usklajevanje.«* Trenutno je postopek tak, da izračune pripravi zbornica, ki MVI predloži račun. Na MVI pa bi želeli, da jim izračune, usklajene z ministrstvom za finance, sporoči MGTŠ. Sogovornik izraža upanje, da jim bo kmalu uspelo pripraviti pogodbo o sodelovanju z zbornicami, ki bo vsebovala medresorsko usklajeno rešitev.

3. Kako ministrstvo vidi vlogo sindikatov?

Razpredelnica 17: Vloga sindikatov z vidika ministrstva

Respondent	MVI
Kategorije	Kode
Problem financiranja	Izpostavljen pri pripravi ZVaj: financirane samo zbornice Sindikati osredotočeni na interese članov

Po mnenju sogovornika so sindikati že pri nastajanju Zakona o vajeništvu opozorili na problem financiranja: *»Že pri nastajanju zakona o vajeništvu so sindikati izvedeli, da so zbornice plačane za svoje delo.«* K temu dodaja, da sindikate skrbi za tiste, ki jim plačujejo članarino, in da je veliko odvisno od posameznega sindikalnega zaupnika. *»Ni sodelovanja, ni sogovornikov,«* zaključí.

4. Kako MVI razume vlogo socialnih partnerjev pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov in obsegu vpisa?

Razpredelnica 18: Vloga socialnih partnerjev z vidika ministrstva

Respondent	MVI
Kategorije	Kode
Ureditev socialnega partnerstva	Socialno partnerstvo je zagotovljeno na več ravneh, so priložnosti za izboljšave Sistemske je določeno, da programe in obseg predlagajo šole Šole pošljejo predlog na MVI, MVI poda svoj predlog zbornicam in sindikatom, ki se odzovejo
Stališče o sistemu	Primerno
Predlogi	Če bi želeli spremembe, bi se morali povezati z MGTŠ

Sogovornik poda načelno stališče, da je v Sloveniji socialno partnerstvo zagotovljeno na več ravneh, da pa je določeno, da so šole tiste, ki predlagajo programe in obseg njihovega izvajanja. MVI prejme predloge šol, o katerih se (kot sta potrdila tudi predstavnika obeh zbornic) posvetujejo z zbornicami. Opiše primer: »Ko se je v Kočevju odprla Yaskawa, so zaprosili za strojnega tehnika in tehnika mehatronike. Programa so dobili.« Takšno ureditev vidijo na MVI kot ustrezno, da pa bi se pri zavzemanju za spremembe morali povezati z MGTŠ. Žal pa niti zbornice niti šole po mnenju MVI nimajo »resnih analiz za utemeljevanje potreb«.

5. Kakšno je stališče MVI o medpodjetniških centrih kot soizvajalcih PUD v okviru vajeništva?

Razpredelnica 19: Stališče ministrstva o MIC

Respondent	MVI
Kategorije	Kode
MIC in vajeništvo	Podprli predlog, da se del vajeništva izvaja v MIC Zbornice bile proti zaradi nevarnosti pošolanja
Vloga MIC	Pomemben prispevek krepite socialnega partnerstva Potrebne zakonodajne in programske spremembe Okrepiti vlogo MIC pri izobraževanju posebej ranljivih skupin

Pri MVI povedo, da so se ob nastajanju zakona o vajeništvu zavzemali za rešitev (po zgledu Švice), da se lahko del vajeništva izvaja v MIC. Po njihovih besedah so bile zbornice zaradi nevarnosti pošolanja proti. MIC vidijo kot sredstvo krepite socialnega partnerstva, ki bi denimo omogočalo dobro sodelovanje z mentorji iz podjetij. Potrebne pa bi bile nekatere zakonodajne in programske spremembe. Sogovornik poudari tudi, da bi MIC lahko bili primerna mesta za izobraževanje posebej ranljivih skupin, kot so begunci, migranti in osebe s posebnimi potrebami.

6. Kakšne so izkušnje MVI s poročili o izvajanju vajeništva?

Razpredelnica 20: Izkušnje ministrstva s poročili o izvajanju vajeništva

Respondent	MVI
Kategorije	Kode
Poročila	Poročil ne prejmejo V prvih letih naj bi jih nadomestila evalvacijska poročila CPI

Komunikacija z zbornicami in ministrstvi	Ni sodelovanja in komunikacije Ni komisije, kot jo predvideva ZVaj
---	---

Odgovor predstavnika MVI je glede poročil v nasprotju z odgovorom predstavnika GZS, ki pove, da je priprava poročil del njihovih obveznosti. Doda, da naj bi v prvih letih ta poročila nadomeščala evalvacijska poročila, ki jih pripravlja CPI, toda brez pojasnila o ozadju dogovora.

Sogovornik je tudi zaskrbljen, ker ni komunikacije z zbornicami in drugimi ministrstvi. Problem vidi tudi v neustanovitvi komisije, ki bi glede na določitve ZVaj morala biti ustanovljena in skrbeti za komunikacijo med partnerji. Sogovornik ne pojasni, kdo je odgovoren za neustanovitev komisije. Zaključí, da je potreben nov dogovor o vajeništvu.

7. Kakšno je stališče MVI o nalogah in odgovornostih zbornic?

Razpredelnica 21: Stališče ministrstva o nalogah in odgovornostih zbornic

Respondent	MVI
Kategorije	Kode
Razpis vajeniških učnih mest	Obstoječi sistem ne omogoča sprememb Zbornice bi morale razpis objaviti v registru učnih mest Podatke o učnih mestih bi bilo treba obogatiti (podatki o nagradi, možnosti štipendiranja, področja dela, možnosti prakse v tujini ...)
Posredovanje podatkov za potrebe izvajanja vajeništva	Najpomembnejša je objava v registru
Sodelovanje s šolami in delodajalci pri pripravi NIV	To poteka, zbornice pomagajo, sodelujejo, tudi pri promociji
Sodelovanje pri pripravi katalogov za PUD	Sodelujejo
Preverjanje ustreznosti delovnih pogojev in opreme	Se izvaja, zbornice dajo svoje ljudi
Usposabljanje mentorjev	Zbornice menijo, da program ni v celoti ustrezen, vendar so se strinjale s programom, ki ga je pripravil CPI Zajeti tudi na tiste zaposlene, ki delajo z vajencem (mentor je samo šef) Dodatna usposabljanja bi bila potrebna na področju zelenih in digitalnih kompetenc Kadrovsko so zbornice šibke Šole mentorjem lažje dajo znanja s področja pedagoških pristopov in jih seznanijo z zakonodajo
Izvajanje usposabljanj za mentorje	Zbornici sta med konzorcijskimi partnerji, ki izvajajo usposabljanje za mentorje
Vodenje evidence skladno z ZVAJ	Evidenca za vajence bi morala biti ločena od drugih evidenc

Kot že omenjeno, MVI ni povsem zadovoljno z obstoječim sistemom priprave in objave razpisa vajeniških učnih mest, pri čemer se pogledi MVI in zbornic zelo razlikujejo. V drugih točkah je usklajenosti stališč več, kar se zlasti opazi pri sodelovanju s šolami in delodajalci pri pripravi NIV, katalogov za PUD, usposabljanju mentorjev. Glede usposabljanja mentorjev se mnenje MVI nekoliko razlikuje od mnenja zbornic: sogovornik poudarja, da so zbornice kadrovsko šibke in da mentorji potrebujejo znanja s področja pedagoških pristopov, zelenih in digitalnih kompetenc ipd. Zbornice po mnenju MVI pri usposabljanju kljub temu sodelujejo, so med konzorcijskimi partnerji. Na MVI se zavzemajo se tudi, da bi evidenca vajencev morala biti ločena od drugih učnih mest.

8. Kako MVI razume naloge CPI v odnosu do zbornic?

Razpredelnica 22: Naloge CPI v odnosu do zbornic z vidika ministrstva

Respondent	MVI
Kategorije	Kode
Predlogi	Ni potrebe, da CPI povezuje zbornice in izvajalce Predvsem pomemben osmi odstavek 13. člena ZVaj: kakovost zaključnih izpitov

Sogovornik poudarja, da je po njegovem mnenju šesti odstavek 13. člen ZVaj, ki od CPI zahteva, da povezuje zbornice in izvajalce, odveč in da takšno povezovanje ni potrebno. Meni, da je ključen osmi odstavek tega člena, ki določa, da CPI spremlja in vrednoti učinkovitost sistemskih rešitev in kakovost izvajanja vajeniške oblike izobraževanja.

3.3 Analiza odgovorov MDDSZ in MGTŠ

1. Kakšno je stališče ministrstva o aktualni ureditvi vajeništva in kako vidijo njegov razvoj v prihodnje?

Razpredelnica 23: Stališče ministrstva o aktualni ureditvi vajeništva

Respondenta	MDDSZ	MGTŠ
Kategorije	Kode	
Vajeništvo kot oblika srednjega poklicnega izobraževanja	Se ne opredeli	Vključevanje mlajših odraslih bi bilo smiselno Vajeništvo bi bilo smiselno po vsej vertikali Podpora ideji za izvajanje programa strojnega tehnika v vajeniški obliki
Vajeništvo kot del aktivne politike zaposlovanja	Vajeništvo ni primeren instrument	Trenutno brezposelnost ni problem, vendar se je smiselno pripraviti na prihodnje izzive Lahko bi bil instrument za prekvalifikacije Prilagodljivost vajeništva
Vizija	Se ne opredeli	Uvedba vajeništva po celotni vertikali in na področju izobraževanja odraslih

MDDSZ se ne želi opredeliti do vprašanja o (ne)smiselnosti omejevanja vajeništva na srednje poklicno izobraževanje, kar utemeljuje takole: »Glede na to, da ureja formalno izobraževanje, vajeništvo ne sodi v vsebinsko pristojnost MDDSZ. Do tega, ali je ta ureditev

ustrezna ali ne, bi se morali opredeliti MVI in MGTŠ.« Poleg argumenta, da vajeništvo kot del formalnega izobraževanja ne spada v pristojnost MDDSZ, dodajo, da se do tega vprašanja ni mogoče opredeliti tudi zato, ker ne obstaja neodvisna študija, ki bi odgovarjala na vprašanje o dosednji uspešnosti vajeništva.

MDDSZ ocenjuje, da vajeništvo ni primeren instrument dviga zaposljivosti brezposelnih oseb: *»Ukrepi aktivne politike zaposlovanja na področju izobraževanja in usposabljanja [...] morajo biti prilagojeni hitrim spremembam na trgu dela, potrebam delodajalcev; kratkotrajni, hitri in učinkoviti, vajeništvo traja preveč časa, zato ne sodi v aktivno politiko zaposlovanja.*« Vajeništvo bi bilo po njihovem mnenju smiselno le, če bi ga bilo mogoče izvajati v krajših oblikah formalnega izobraževanja, lahko tudi v povezavi s prekvalifikacijami. Nasprotno meni MGTŠ, ki vidi prednost vajeništva ravno v njegovi prilagodljivosti in uporabnosti za potrebe gospodarstva.

MGTŠ poda tudi svojo vizijo vajeništva: *»Naša vizija je, da bi se vajeništvo kot oblika izobraževanja omogočilo na vsej vertikali (vse od poklicnih šol do univerz/fakultet), vključno z izobraževanjem odraslih.*« Kritično ocenjuje pomanjkanje vizije, ki bi bila širše sprejeta in bi se je lotili medresorsko ter jo partnersko uresničevati.

2. Kakšna je finančna udeležba ministrstva pri vajeništvu in širšem udeležanju socialnega partnerstva ter kako jo vidijo v prihodnje?

Razpredelnica 24: Finančna udeležba ministrstva pri vajeništvu

Respondenta	MDDSZ	MGTŠ
Kategorije	Kode	
Področja (so)financiranja	Za financiranje formalnega izobraževanja ni pravnih podlag	Po Obrtnem zakonu OZS financira: pripravo predlogov za pripravo poklicnih standardov, verifikacijo učnih mest, vodenje registra učnih mest, sodelovanje pri zaključnih izpitih, opravljanje nadzora nad izvajanjem PUD. V letu 2023 so v sofinanciranje zajeti: vodenje registra učnih mest, vodenje registra učnih pogodb, izvajanje mojstrskih izpitov, verifikacija učnih mest, nadzor nad prakso, organizacija opravljanja vmesnih preizkusov, zaključni izpiti v srednjem poklicnem izobraževanju, razpisi prostih učnih mest, vajeništvo – sodelovanje pri zaključnih izobraževanjih. Potreben dogovor o 49. členu Zakona o vajeništvu
Prispevek	V primeru statusa vajenca kot	Da, ne nujno samo v obliki finančnih

delodajalcev	zaposlenega	sredstev
		Sklad za vajeništvo morda smiselno

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 čimprejšnjo možnostjo vključitve v delovni proces.«

Na MGTŠ poudarjajo tudi problem nedorečenosti 49. člena Zakona o vajeništvu – prehodne določbe, ki je veljala do konca leta 2021¹³ 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.«

3. Kako ministrstvo razume svojo vlogo pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov in obsegu vpisa ter kako pri tem sodelujejo z zbornicami?

Razpredelnica 25: Vloga ministrstva pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov

Respondenta	MDDSZ	MGTŠ
Kategorije	Kode	
Način sodelovanja	Ne sodeluje	Vsako leto pozvani s strani MVI k pregledu predloga razpisa
	Ni pristojno	Podprejo predloge zbornic
	Sodelovanje v SSPSI	Redna srečevanja in sodelovanje z zbornicami

¹³ Ministrstvo, pristojno za izobraževanje, in ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, sta do 31. decembra 2021 delodajalcem financirali del njihovih stroškov, povezanih s praktičnim usposabljanjem vajencev.

MDDSZ pri tem vprašanju z MVI ne sodeluje, prav tako ne pri drugih nalogah iz 18. člena ZPSI (sodelovanje pri karierni orientaciji in odprtem kurikulumu). Pri odprtem kurikulumu in karierni orientaciji ne sodeluje niti MGTŠ, vendar vsako leto od MVI prejme predlog razpisa za vpis v naslednje šolsko leto. Pravijo, da podprejo *»predloge zbornic, ki imajo dejanske podatke o potrebah gospodarstva«*. Takole razčlenijo: *»Zbornice argumentirajo svoje pobude za uvajanje izobraževalnih programov s podatki iz terena oziroma regij, tako smo na primer posredovali za vključitev dveh izobraževalnih programov v Murski Soboti, ki se sedaj izvajata v vajeniškem programu. [...] Po proučitvi predlogov zbornic oziroma delodajalcev MVI posredujemo predloge zbornic in prosimo za upoštevanje le-teh.«*

Sogovornika z MGTŠ povprašamo tudi, o čem potekajo pogovori med njimi in zbornicami, ki jih na temo vajeništva redno opravljajo. Povedo, da se z zbornicami srečujejo enkrat na mesec: *»Na teh sestankih zbornice poročajo o aktivnostih na terenu, nas povabijo na teren (npr. na vmesne in zaključne preizkuse). Trenutno sicer obravnavamo pobudo, da bi se program strojni tehnik izvajal v vajeniški obliki. Sicer pa so še druge teme, ki jih obravnavamo: usklajevanje vajeniških nagrad, iztek pravne podlage v Zakonu o vajeništvu za izvajanje vajeništva, zavarovanje dijakov tujcev, poročila s terena, seznanjanje z aktivnostmi zbornic pri vmesnih in zaključnih izpitih, promociji vajeništva, tudi glede aktivnosti MVI, saj teh informacij od MVI ne dobimo.«* Na MGTŠ posebej omenjajo svojo željo, da bi z MVI boljše sodelovali in da bi na MVI znali prisluhniti potrebam gospodarstva. Želijo *»več posluha MVI za potrebe delodajalcev in večjo vključenost in informiranost MGTŠ. Več posluha si želimo pri odločitvah o vsakoletnem razpisu izobraževalnih programov, ki jih izvajajo posamezne šole. [...]«*

4. Kakšno je stališče ministrstva o vlogi MIC?

Razpredelnica 26: Stališče ministrstva o vlogi MIC

Respondenta	MDDSZ	MGTŠ
Kategorije	Kode	
Vloga ministrstva	MDDSZ sistemsko MIC ne pokriva	/
Vloga MIC	Primer sodelovanja pri izvajanju programa APZ	Ideja »trening centrov« iz leta 1996 se ni uresničila Zagotavljajo praktično usposabljanje in druge programe usposabljanja V bodoče dvigniti kakovost izobraževalnih storitev, okrepiti sodelovanje z gospodarstvom
MIC kot del	/	Podpora zamisli

verificiranega učnega mesta		
Potreba po dodatni regulaciji	/	Smiselna navezava na Zakon o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja

Sogovornik MDDSZ trdi, da MIC ni v njihovi pristojnosti, zato se o tem ne izreka. Svoje videnje vloge MIC nekoč in danes ter potencialni razvoj pa predstavijo na MGTŠ. Povedo, da so bili MIC uvedeni z letom 1996, ko smo v Sloveniji uvedli dualni sistem poklicnega izobraževanja in so bili zamišljeni kot centri, v katerih si vajenci pridobijo znanje, ki jih pri delodajalcih ne bi mogli. Te vloge nikoli niso povsem odigrali, še zlasti pa se je spremenila z letom 2006, ko je bil dualni sistem ukinjen. Šole jih uporabljajo za izvedbo praktičnega usposabljanja in ponujajo na voljo za različna zunanja izobraževanja in usposabljanja. Na MGTŠ so prepričani, da bi to vlogo lahko še naprej razvijali, si prizadevali za izboljšanje kakovosti svojih storitev in nadaljnje povezovanje z gospodarstvom: *»MIC dobro podpirajo območje celotne Slovenije, osredotočiti bi se morali na dvig kvalitete storitev, povezovanje z gospodarstvom in obrtjo. Izobraževanje za podjetništvo bi moralo postati del obveznega dela MIC, in ne kot izbirne vsebine, pri čemer bi MIC imeli ključno vlogo na šolah.«* Zamisel, da bi MIC (spet) postali tudi učna mesta za vajence, ki bi lahko del svojega PUD preživeli tudi v MIC, podpirajo. Takole pravijo: *»Da, saj so nekateri MIC zelo dobro opremljeni in ustrezno urejeni, posebno mesto imajo MIC, ki delujejo na področju kmetijstva, živilstva in gostinstva, ki delujejo kot podsestava, šolske restavracije, šolski hotel, pekarnice in slaščičarne, zaradi svoje narave delujejo v realnih okoliščinah na trgu blaga in storitev. S predlogom bi se morala strinjati tudi podjetja, ker pomemben del usposabljanja vajenca predstavlja spoznavanje delovnega procesa v podjetju in tudi spoznavanje sodelavcev.«* Predlagajo, da se pri vzpostavljanju aktivnejše vloge MIC velja nasloniti na Zakon o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja: *»Za aktivnejšo vlogo MIC bi lahko izkoristili zakonodajni vzvod v določanju razvojnega dialoga v regijah prek imenovanja v razvoje svete regij [...]. V regijah, kjer MIC delujejo, bi se lahko predstavnike gospodarstva po 11. členu navedenega zakona pojmovalo v širšem kontekstu, tako da bi bilo predstavnikom MIC omogočeno sooblikovanje razvojnih pobud in regionalnih interesov na področju gospodarstva in izobraževanja.«*

5. Kakšno je stališče ministrstva o obstoječem sistemu verifikacije učnih mest in vodenju registrov?

Respondenta	MDDSZ	MGTŠ
Kategorije	Kode	
Brez pristojnosti	Ne morejo opredeliti – nimajo pristojnosti	Ne morejo opredeliti – nimajo pristojnosti niti informacij

Sogovornika z obeh ministrstev povesta, da za to vprašanje nimajo pristojnosti in se ne morejo opredeliti.

6. Kakšne so izkušnje ministrstva s poročili o izvajanju vajeništva?

Razpredelnica 28: Izkušnje ministrstva s poročili o izvajanju vajeništva

Respondenta	MDDSZ	MGTŠ
Kategorije	Kode	
Seznanjenost z letnim poročilom	Ne prejmejo	Ne prejmejo Zbornice posredujejo podatke, vezane na financiranje vajeništva s strani MGTŠ
Potreba po letnem poročilu	Bilo bi koristno	Bilo bi koristno

Pri MDDSZ poudarijo, da bi takšna poročila bila koristna: »Naše ministrstvo bi zanimalo, koliko mladih se vključi v vajeniški program izobraževanja (primerjava z drugimi oblikami), število delodajalcev, vključenih v vajeništvo, število/delež mladih, ki se zaposlijo po opravljenem vajeniškem izobraževanju (primerjava z drugimi oblikami izobraževanja) in podobno.«

Enako menijo pri MGTŠ, predvsem v smislu sodelovanja z MVI: »S strani zbornic smo seznanjeni o številu vključenih delodajalcev, številu vajencev, številu morebitnih odstopov od pogodb, kar je vezano na sofinanciranje vajeništva s strani MGTŠ. Zanimali bi nas tudi podatki o številu neuspešno zaključenih usposabljanj, morebitne težave pri izvajanju vajeništva, koliko vajencev delodajalci dejansko zaposlijo, koliko jih nadaljuje šolanje po programu 3 + 2, kakšne so potrebe delodajalcev po vajencih, kako so posamezni deležniki (vajenci, delodajalci, šole) zadovoljni z izvajanjem vajeništva, kakšne izzive oziroma težave zaznavajo, kakšni so njihovi predlogi ipd.«

7. Kakšno je stališče ministrstva o vajeniški nagradi in statusu vajenca?

Razpredelnica 29: Stališče ministrstva o vajeniški nagradi in statusu vajenca

Respondenta	MDDSZ	MGTŠ
-------------	-------	------

Kategorije	Kode	
Status vajenca	Vajenčev status dijaka je ustrezen	Vajenčev status dijaka je ustrezen
Vajeniška nagrada	Ni v pristojnosti	Višina in določilo sta ustrezna
Skrb za socialno varnost mladih	Podpirajo, da ne posega v njegove in družinske prejemke	/

Ministrstvi se strinjata, da je status vajenca kot dijaka ustrezen. Na MGTŠ dodajajo, da so ob nastajanju zakona tako sindikati kot zbornice nasprotovali ureditvi, da bi vajenci imeli status zaposlenega. Takšna ureditev je ustrezna tudi, ker vajeniško izobraževanje spada v pristojnost MVI.

Tudi MDDSZ tudi podpira rešitev, »da zakon določa, da vajeniška nagrada ne vpliva na družinske prejemke vajenca in njegove družine, kot jih določata zakona, ki urejata socialnovarstvene prejemke in pravice iz javnih sredstev. Strinjamo se tudi s tem, da se vajeniška nagrada ne všteva v skupni dohodek družine, ki je osnova za pridobitev pravice vajenca ali njegove družine do otroškega dodatka, državne štipendije, denarne socialne pomoči, varstvenega dodatka, subvencije najemnine, znižanega plačila vrtca in pravice do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev ter pravice do plačila prispevka za obvezno zdravstveno zavarovanje. To določilo (deveti odstavek 20. člena ZVaj) po našem mnenju prispeva k večji socialni varnosti mladega, vključenega v vajeništvo.«

4 Predlogi za nadaljnje delo

Čeprav se pričujoča evalvacija ukvarja v prvi vrsti z uresničevanjem in naravo socialnega dialoga, z implementacijsko ravniyo torej, pa se nekatera raziskovalna vprašanja dotikajo tudi sistemske ureditve. Zato najprej navajamo nekaj ugotovitev, ki se nanašajo na sistemsko urejanje vajeniške oblike izobraževanja, v drugem delu pa povzemamo in primerjamo ugotovitve, ki se nanašajo na raven implementacije.

4.1 Sistemska raven

Pošolano vajeništvo in participatorni model sodelovanja med socialnimi partnerji

Podatki pritrjujejo v prvem delnem poročilu (Klarič, 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 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*. Da bi trditev utemeljili bolj suvereno, nam manjka sicer še nekaj podatkov (npr. o načinih delegiranja strokovnjakov v SSPSI in področne svete), pridobljeni podatki pa vendarle kažejo naslednje:

- Sindikati so najšibkejši člen partnerstva: 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 njimi na področju poklicnega izobraževanja, zlasti vajeništva, aktivno sodeluje in izkazuje interes na tem področju, toda formalnih pristojnosti praktično nima.
- Zbornice si želijo več sredstev za izvajanje javnih pooblastil iz javnih virov. Ne vidijo možnosti, da bi podjetja sprejela več odgovornosti pri načrtovanju učenja za vajence in ocenjevanju njihovih kompetenc ter večja finančna bremena (npr. prek posebnih

skladov).

- MIC večinoma upravljajo šole.
- Šole se v veliki meri same odločajo o zapolnitvi odprtih delov kurikulumov itd.
- Sogovorniki se strinjajo, da vajenci ohranjajo status dijaka (s tem povezane pravice na področju družinskega varstva) in tako tudi možnost dodatnega dela prek dijaških napotnic.

Podatki tudi kažejo, da sogovorniki MVI vidijo 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. Te rešitve nihče ne podvrže kritiki, čeprav prinaša več izzivov, ki smo jih identificirali v prejšnjih evalvacijah (Klarič, 2019; Klarič, Ermenc, 2022). Kritike in izzive, ki jih navajajo sogovorniki, zlasti zbornici in MGTŠ, torej 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 participatorni 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. Tako menijo tudi šole (Klarič in Ermenc, 2022), saj si tudi te težko zamišljajo, da bi podjetja imela ustrezne kapacitete za aktivnejšo vlogo pri načrtovanju NIV in ocenjevanju usvojenih kompetenc vajencev.

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

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, kjer pa opozarjajo na izziv uskladitve zahtev poklicne mature v primeru srednjega strokovnega izobraževanja in PUD, katerega delež bi se ob uvedbi vajeniške oblike precej povečal. MDDSZ o tem vprašanju nima stališča.

MDDSZ hkrati ne podpira (sicer zakonsko omogočene) rešitve, da se v vajeništvo – vsaj v aktualni obliki – vključujejo brezposelni ljudje, 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 pripravi 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 (ki smo jih navedli uvodoma), 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).

Nekateri vidiki financiranja vajeništva

Uvajanje poskusnega vajeništva je bilo od leta 2017 do leta 2021 večinoma financirano iz evropskih sredstev (projekt Prenova poklicnega in strokovnega izobraževanja v okviru ESS, projekt Modernizacija poklicnega in strokovnega izobraževanja v okviru ESS, 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 zagotovi MVI, nekaj MGTŠ. Poleg tega sta prevzeli nalogo posredovanja spodbud podjetjem, za kar prejemata evropska sredstva po razpisu za sofinanciranje učnih mest delodajalcem. Poročata tudi, da večino sredstev za promocijo nosita sami in da prejeta sredstva za sofinanciranje vajeništva ne pokrivajo dejanskih stroškov. Na 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.

4.2 Implementacijska raven

PUD

Organiziranje PUD in vseh dejavnosti, ki ga spremljajo, je proces, ki poteka med šolami in podjetji, od zunanjih partnerjev pa sta tu najbolj dejavni obe zbornici (zakonske podlage omogočajo vključitev tudi resornih ministrstev in drugih socialnih partnerjev, toda primerov tega nismo našli). Sindikati pri PUD ne sodelujejo, čeprav pri sindikatu Mladi plus želijo, da bi imeli *več priložnosti za ozaveščanje* mladih o dolžnostih in pravicah na delovnih mestih ter temah, kot so zaščita zdravja, karierni razvoj in zaposljivost.

Strokovni nadzor nad izvajanjem PUD

Strokovni nadzor nad izvajanjem PUD je v pristojnosti obeh zbornic. Ti ga večinoma izvajata *posredno, zlasti prek vmesnega preizkusa*. GZS v nadzorni vlogi razume tudi druge dejavnosti, ki jih počnejo, npr. prek udeležbe na praktičnem delu zaključnega izpita, prek informiranja podjetij in usposabljanje mentorjev, prek pregleda realizacije NIV. Obiske z namenom nadzora omenja samo GZS, pri OZS jih opravijo takrat, ko se pojavijo problemi.

OZS meni, da bi bilo smiselno *nadzor preimenovati v svetovanje*, saj želijo podjetja podpreti, ne pa jih odvracati od sprejemanja dijakov in vajencev na PUD.

Sprememb ne želijo, čeprav po drugi strani ocenjujejo, da za svoje delo prejemajo premalo javnih sredstev in da je njihovo delo zato omejeno. Vprašanje zahteva nadaljnje raziskovanje, tudi odnosa med delom in pristojnosti inšpekcijskih služb in zbornic ter konsekvenc, ki izhajajo iz morebitnih ugotovljenih nepravilnosti.

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 pridejo še 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.

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), medtem ko MVI trdi, da podatkov od zbornic ne prejema. Nekatere podatke pogrešata tudi MGTŠ in MDDSZ. MGTŠ si pri izmenjavi podatkov želi več sodelovanja MVI.

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 učnih pogodb zaradi varovanja pravic vajencev in dijakov.

Vodenje registrov in kakovost učnih mest

Zbornici vodita več registrov: *register učnih mest*, *register učnih pogodb* (individualne pogodbe za šolsko obliko) in *register vajeniških pogodb* (za vajeniško obliko). Vse registre vodijo interno, GZS pa navaja, da podatke iz registra učnih mest prek računalniške aplikacije pošiljajo v CRUM. Za vodenje registrov so podfinancirani; na OZS bi potrebovali vsaj še pol delovnega mesta.

Podatke zbornici ažurirata, ko delodajalci sporočijo spremembe. GZS dodaja, da jih preverjajo tudi ob nadzornih obiskih. *Spremembe na tem področju ne želijo*, saj ocenjujejo, da so postopki izvedeni kakovostno. Na OZS opozarjajo, da bi zaostrovanje kriterijev kakovosti vodilo v zmanjševanje števila učnih mest. MVI je glede registra učnih mest in kakovosti učnih mest drugačnega mnenja: izražajo namreč *skrb, da postopek verifikacije ni vedno skladen z zahtevami programov*. Podobno stališče najdemo tudi pri šolah.¹⁴ To je ena izrazitejših točk razhajanja med sogovorniki, ki jo bo treba še obravnavati zlasti v kontekstu vajeništva, pri tem pa bo treba ugotoviti, kako pridobiti zadostno število kakovostnih učnih mest, kako spremljati njihovo kakovost in kako skrbeti za kakovost celotnega sistema verifikacije. Hkrati bi si na MVI želeli izpopolnjen CRUM.

¹⁴ Kot kaže Prvo delno poročilo v okviru evalvacije obstoječega sistema vajeništva, Rezultati intervjujev z vajeniškimi šolami, pripravljeno na CPI v 2022.

Kadrovska in finančna pokritost delovanja zbornic

V obeh zbornicah se z vajeništvom ukvarjajo bolj ali manj trije strokovnjaki, ki jim pri posameznih nalogah in dejavnostih pomagajo drugi zaposleni. Sami bolj kot problem v kadrih vidijo problem v prenizkih sredstvih, ki jih pridobijo od ministrstev za izvajanje dejavnosti v korist javnosti. Pri MVI pojasnijo, da zbornici prejemata proračunska sredstva (večinoma prek MVI, pa tudi prek MGTŠ) za upravljanje registrov, postopke verifikacije, naloge, vezane na vajeništvo; zbornice prejemajo spodbude za delodajalce.

Upravljanje MIC in njihova vloga pri PUD

Ne glede na zakonska določila je upravljanje MIC dejansko v domeni šol. Razloge za to sogovorniki vidijo v nedorečenih pravnih podlagah. Ker so MIC v praksi podaljšana roka šol pri izvajanju praktičnega pouka, jih zbornici sprva nista videli kot učna mesta, ki bi lahko smiselno prispevala k razvoju takšnih poklicnih kompetenc, kot jih lahko zagotovijo podjetja (Cedefop, 2017). Danes je mnenje zbornic nekoliko drugačno. Obe menita, da bi se z ustrezno spremembo pravne podlage lahko tudi MIC v manjšem delu vključili v izvajanje PUD (tudi za vajence), kar bi olajšalo verifikacijo učnih mest v podjetjih. Takšno mnenje izraža tudi MVI – *poenoteno stališče* vseh strani je dobro izhodišče za nadaljnje pogovore in skupno iskanje odgovora na vprašanje, ali bi morda trialna zasnova vajeniške oblike (ali poklicnega izobraževanja v širšem smislu) bila smiselna nadaljnja razvojna pot. Vprašanje je tudi, ali bi bilo izvedljivo v verifikacijo posameznega učnega mesta povezati (poleg MIC) tudi več podjetij in pod kakšnimi pogoji.

Odprti kurikulum

Znova se kaže, da je odprti kurikulum pretežno v *domeni šol* ter da pri izbiri modulov in vsebin zbornice redko sodelujejo. Interes za sodelovanje izraža tudi sindikat Mladi plus, ki odprti kurikulum vidi kot možnost za vključitev vsebin, ki bi mlade opolnomočile za vstop na trg dela. Ker je udeležba socialnih partnerjev nizka in ker se je *funkcija odprtega kurikula v vajeniški obliki delno spremenila (v šolski obliki vsebine odprtega kurikula izbira šola, v vajeniški obliki pa podjetje, ki ga zapolni s kompetencami po svoji presoji)*, bi bila, kot poudarjajo pri GZS, smiselna *širša razprava* o odprtem kurikulumu. Vprašanje je, ali velja odprti kurikulum spremeniti v kontekstu vajeniške oblike poklicnega izobraževanja in kako. Je v tej obliki potreben ali se specifične potrebe podjetja (ali lokalnega okolja) lahko v zadostni meri uveljavljajo prek NIV tudi kako drugače?

Promocija poklicev

Pri *promociji poklicev* sta zbornici ključni akterki, o zelo mnogovrstnih dejavnostih poroča zlasti GZS. Pri tem zbornici opozarjata, da nosita velik delež stroškov sami, in apelirata na državo, da zagotovi več *javnih sredstev*. MVI pa na načelni opozarja, da financiranje dejavnosti, ki so tudi v interesu delodajalcev (ne samo javnosti), *ne more biti zgolj v breme javnih financ*. Izziv je, kako izboljšati sistem karijerne orientacije, v katerem bi tudi zbornice imele jasno določeno (in financirano) vlogo.

Usposabljanje mentorjev

Glede usposabljanja mentorjev sta zbornici izrazili zadržek glede tega, da je MVI tisto, ki odloča, kdo bo usposabljanja izvajal. GZS želi enakovredno obravnavo in sodelovanje s šolami pri izvedbi, OZS pa ocenjuje, da je program preobsežen in zato za mentorje nezanimiv. MVI pa poudarja, da sta zbornici med konzorcijskimi partnerji, toda kadrovske šibke in ne moreta izvesti zadostnega števila usposabljanj. Smiselno bi bilo tej točki razhajanja nameniti več razprave.

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, pri izobraževanju 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 sindikate pritegniti k sodelovanju in jih opolnomočiti za to vlogo.

Viri in literatura

- 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..
- Cedefop. (2014). *Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms. Second edition.* Luxembourg: Publications office of the European Union. DOI: 10.2801/15877
- Cedefop. (2017). *Pregled vajeništva – Slovenija. Uvajanje vajeništva v Sloveniji.* Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.
- Cedefop. (2018). *Apprenticeship schemes in European countries.* Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/722857>.
- Cedefop's analytical framework for apprenticeships* (2019). doi:10.2801/424296.
- Cedefop. (2021). *The next steps for apprenticeship.* Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Dekleva, J. idr. (2000). *Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji.* Ljubljana: Nacionalni observatorij za poklicno izobraževanje in usposabljanje.
- Ermenc, S. K. (ur.). (2012). *Z evalvacijo do sprememb.* 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. Concepts of Apprenticeship: Strengths, Weaknesses, and Pitfalls | SpringerLink
- International Labour Organization. (b. l.). *Social dialogue.* [https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm\)%20%20a](https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm)%20%20a)
- Klarič, T. (ur.). (2019). *Podjetja pozdravljajo vajeništvo. Prvo evalvacijsko poročilo o poskusnem izvajanju 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.
- Medveš, Z. (2013). Poklicno izobraževanje je pred desetletjem skrenilo na slepi tir. *Sodobna*

pedagogika, let. 64, št. 1, str. 10–31.

Medveš, Z. in Muršak, J. (1993). *Poklicno izobraževanje: problemi in perspektive*. Ljubljana: Slovensko društvo pedagogov.

Mesec, B. (1998). Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Riga Conclusions on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué. (2015). Latvian Presidency of the Council of the EU, Ministry of Education and Science of Republic of Latvia, European Commission.

Sagadin, J. (2004). Tipi in vloge študije primerov v pedagoškem raziskovanju. *Sodobna pedagogika*, št. 4, let. 55, str. 88–100.

Vogrinc, J. (2008). Kvalitativno raziskovanje na pedagoškem področju. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

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.

Zbornik Zaposlitev ali nadaljnje izobraževanje. (2023). Ljubljana: ZRSZ. [Zaposlitev_ali_nadaljnje_izobrazevanje.pdf \(gov.si\)](#)

