

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
Masarykova cesta 16
1000 Ljubljana

Ljubljana, 19.8.2016

ZADEVA: Komentar ŠOS in DOS na predlog Zakona o vajeništvu

Ministrca dr. Maja Makovec Brenčič je 5.7.2016 javnost seznanila, da je na e-demokraciji objavljen predlog Zakona o vajeništvu, za katerega je rok za oddajo pripomb 19.8.2016. Zakon naj bi uredil ključna vprašanja statusa vajenca, pravic in obveznosti delodajalcev, šol, zbornic in združenj delodajalcev ter ministrstev. Razvoj vajeniškega modela naj bi ministrstvo sofinanciralo s pomočjo evropskih sredstev.

Študentska organizacija Slovenije (ŠOS) in Dijaška organizacija Slovenije (DOS) v okviru javne obravnave pošiljamo komentarje na objavljen predlog Zakona o vajeništvu.

Kazalo:

Kontekst implementacije vajeništva	2
Vajeništvo v javnosti	2
Težave s kopiranjem javnih politik	4
Globalni in dolgoročni kontekst	5
Pomanjkanje analiz in meril	6
Funkcije izobraževalnega sistema	7
Komu koristi vajeništvo?	10
Zgodovinski kontekst	11
Financiranje	12
Negativne plati	16
Nejasna določila zakona	19
Povzetek	23

Kontekst implementacije vajeništva

O vajeniškem sistemu je v Sloveniji govora že dalj časa. Slovenija je pristopila h Koaliciji za vajeništvo junija 2013. V socialnem sporazumu smo zapisali, da bomo iz sredstev ESS podpirali uvedbo vajeniškega sistema. Vladna koalicija ima uvajanje vajeništva opredeljeno v koalicijski pogodbi. Tudi v obravnavi novele zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, s katero je opozicija že predlagala uvedbo vajeništva, se je večina poslanskih skupin načelno že zavzela za uvedbo vajeništva. Načeloma ga podpirajo sindikati, delodajalska združenja - zbornice pa so tista, ki že nekaj časa javno zahtevajo uvedbo vajeništva, kar je (ob pritiskih EU) glavni razlog, da je do predloga zakona sploh prišlo.

V teh okvirjih ne dvomimo, da bo vajeniški sistem v Sloveniji implementiran.

Kljub nerazumno velikem konsenzu (ali pa ravno zaradi njega?) pa se pozablja na strokovne argumente, osnovna načela, analize, merila, pričakovanja itd.

Ne najdemo niti odgovorov na najbolj splošna vprašanja: Kaj so funkcije vajeniškega sistema? Kaj so strateški cilji reforme in kakšna so merila za njegovo uspešnost? Kako so naslovljeni ekonomski, družbeni in individualni cilji? Kdo so ciljne skupine in zakaj? Ne nazadnje...ali je sploh potreben? Je bolj smiselna manjša reforma obstoječega praktičnega usposabljanja? itd.

Zato bomo v nadaljevanju opozorili na širši kontekst vajeniškega sistema, nato pa izpostavili strokovne argumente, vključno z negativnimi platmi vajeništva, torej na vidike, ki se jih v javni razpravi do sedaj ni upoštevalo, niti predstavilo, čeprav bi se jih v procesu sprejemanja javnih politik moralo. Na koncu so zapisani tudi komentarji na predlagane člene predlaganega Zakona o vajeništvu.

Ker gre za sistemsko spremembo/reformo izobraževanja, ki je eno izmed osnovnih funkcij moderne države, bi morala biti novela strokovno podprta in v širokem javnem in državnem interesu. Trenutno pa je videti, da služi zgolj interesu delodajalcev in njihovih združenj, izhodišča pa so izrazito ekonomska in ideološka.

Vajeništvo v javnosti

Čeprav kroži ideja vajeništva v javnem diskurzu že nekaj časa, je opazen zgolj medijski in omejen javni diskurz. Med vrsticami se poudarja, da je lahko "dualni sistem eden od odgovorov za celovito reševanje visoke brezposelnosti izobraženih mladih." Takšna in podobne trditve pa na žalost nimajo strokovne osnove. So celo nesmiselne, saj vajeništvo ne more reševati "izobraženih mladih", glede na to, da se vanj vključujejo tisti z opravljeno osnovno šolo in osipniki, torej minimalno izobraženi mladi. Poenostavljena in nedokazana je predpostavka, da je v tujini brezposelnost nizka ravno zaradi vajeništva. Pri nas pa je brezposelnost predvsem odvisna od pomanjkanja (primernih) delovnih mest in ne nekompetentnih ali neprimerno izobraženih mladih.

Opazen je torej usmerjen in pristranski diskurz, ki odraža tudi razmerje moči in interese najbolj zainteresiranih deležnikov. Tako je "predsednica Slovensko-nemške zbornice Gertrud Rantzen poudarila, da so nemška podjetja s Slovenijo zadovoljna, vendar pa si želijo več kompetentne delovne sile. Več kot

75% vprašanih podjetij je dejalo, da bi si v Sloveniji želeli vpeljavo podobnega sistema vajeništva, kot obstaja v Nemčiji.”

Razumljivo je, da si nemška podjetja na perifernih trgih EU želijo več nizko izobraženih, minimalno plačano delovno silo s specifičnimi, strogo namenskimi in ciljno usmerjenimi veščinami, ki so potrebne za opravljanje točno določenega dela (ob npr. specifičnem stroju). Postavlja pa se vprašanje, če so njihovi interesi tudi interesi slovenske družbe. Upamo, da ne vpeljujemo vajeništva zaradi interesa nemških podjetij.

Najbolj razširjen t.i. “nemški” argument za vajeništvo je, da se je sistem izkazal za uspešnega v germanskih državah. Kot ga povzema npr. Barbara Krajnc, direktorica Centra za poslovno usposabljanje pri GZS¹: “Na GZS apeliramo na morebitne koalicijske partnerje, da se pri uvedbi vajeniškega, pa tudi dualnega sistema izobraževanja, bolj konsistentno zgledujejo po Avstriji, Nemčiji, Švici in Nizozemski. To so države, ki imajo najmanj težav s krizo in brezposelnostjo mladih.” Če ima npr. Nemčija razvit sistem vajeništva in hkrati najmanj težav s krizo, naj bi torej sklepali, da bomo imeli manj težav s krizo, če bomo vpeljali vajeništvo. Takšnega zmotnega argumenta seveda ni mogoče potrditi. Predvsem pa Slovenijo od npr. Nemčije ne razlikuje zgolj vajeništvo.

Precej naivno je poenostavljati, da imajo gospodarsko in geopolitično najmočnejše države EU (in sveta) nizko brezposelnost zaradi vajeniškega sistema in ne zaradi svojega siceršnjega ekonomsko-političnega položaja. Lahko bi celo trdili obratno: ker so velike in močne države politično in gospodarsko gledano v centru EU, imajo vajeniški sistem, da lahko zadostijo potrebam rastočega in izvozno usmerjenega gospodarstva. Nemčija ima celo težave s pomanjkanjem delovne sile in načrtno spodbuja imigracije. Slovenija je v precej drugačnem položaju.

Splošno mantra poenostavljenega vzročnega povezovanja zaposlenosti in vajeništva relativizira npr. Lassnigg (2012, 2013)², ko na primeru Avstrije dokazuje, da je vajeništvo zgolj eden izmed dejavnikov. Drugi, precej bolj pomembni so splošno stanje gospodarstva, ponudba na trgu dela, močen sistem splošnih poklicnih šol, aktivne politike zaposlovanja za mlade med 15 in 19 let itd.

Zanimivo se stopnja brezposelnosti mladih v Avstriji statistično precej dvigne za tiste nad 20 let (iz 2% pro mlajši skupini na 6%), torej vajeništvo (v povprečju) zgolj podaljša oz. zamakne čas brezposelnosti oz. prehod iz šole v zaposlitev.

Osnovna napaka je torej, da sledimo nepreverljivim in ekstremno poenostavljenim argumentom, hkrati pa primerjamo neprimerljive države.

¹ 7. avgust 2014:

² Lassnigg, Lorenz. 2012. Die berufliche Erstausbildung zwischen Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Ansprüchen und Lifelong Learning – eine Policy-Analyse. V Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen, ur. Herzog Punzenberger, Barbara, 313-354. Lassnigg, Lorenz in Laimer, Andrea. 2013. Berufsbildung in Österreich: Hintergrundbericht zum Nationalen Bildungsbericht 2012. Projektbericht. Wien.

Ne trdimo, da je slovenski izobraževalni sistem dovolj dober, kvaliteten, odziven, odgovarja na izzive sodobnosti itd., verjamemo pa, da se s tem, ko se spreminja brez resnih razlogov, izhodišč, analiz in argumentov, lahko povzroči škoda.

Težave s kopiranjem javnih politik

Kot poudarjajo študije³ (in je hkrati precej logično) je vajeniški sistem del splošnega ekonomskega, družbenega in kulturnega sistema, predvsem ekonomska situacija pa je tista, ki definira smiselnost in uspešnost vajeniškega sistema v državi. Slab položaj gospodarstva (tudi sedaj v Sloveniji) ni primeren čas in okoliščina vpeljave tega sistema. Predlaga se tudi, naj države ne prevzemajo vajeniškega sistema z neposrednim uvozom/kopiranjem nekega modela, temveč naj selektivno izberejo elemente, ki naj bi predvideno bili učinkoviti in smiselni, predvsem tako, da jih lahko uspešno integrirajo v obstoječe strukture in kulturni okvir.

Tudi pri poskusih reformiranja angleškega in francoskega sistema poklicnega izobraževanja po nemškem vzoru so se pokazale težave, vezane na splošna družbeno-kulturna razhajanja. V Nemčiji namreč ne gre toliko za enostavno dualnost učnih mest (formalno in praktično izobraževanje), temveč za sam koncept termina "Beruf", ki se umešča nekje med poklicem, profesijo in službo. Gre za množico operacij, za katere je potreben nabor specifičnih znanj in sposobnosti, katerih izvedba terja samozadostnost in avtonomijo ter multidimenzionalne delovne procese (Paul-Kohlhoff 1997⁴). Je holistično razumevanje delovnih procesov in kompetenc, ki so za njihovo opravljanje potrebne, v čimer se razlikuje od anglo-saksonskih modelov dela, torej procesov, ki so fragmentirani na ozko definirane naloge, za katere je potreben omejen nabor veščin, brez potrebnih predhodnih kvalifikacij (npr. Brockmann 2011⁵). Potrebno je omeniti, da se svet premika v smeri slednjega, s čimer imajo težave tudi v Avstriji! (ÖFSE 2015, 22).

Za primer lahko vzamemo tudi Španijo, kjer se vajeništvo ni obneslo. K temu so pripomogli navidezno marginalni razlogi, ki pa so sicer podobni slovenskim. Španija je namreč obsežno sofinancirala zaposlovanje mladih preko subvencij, podobno kot sta subvencionirali usposabljanja in začasno zaposlovanje preko aktivnih politik zaposlovanja tudi Italija in Francija. To je prispevalo tudi k (ne)privlačnosti in posledično (ne)uspešnosti vajeništva (Eichhorst 2012).

Zato je "širši kontekst" ključna determinanta pri prevzemanju vajeništva. Takšen sistem se ne more nikdar prenesti v celoti oz. kopirati, temveč zgolj nekateri njegovi elementi, ki pa morajo biti skrbno izbrani in

³ Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) - Euler Dieter. 2015. Dual Vocational Education and Training in Serbia. German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ).

⁴ Paul-Kohlhoff, Angela. 1997. Berufsausbildung und Weiterbildung. V Handbuch kritische Pädagogik. Eine Einführung in die Erziehungs- und Bildungswissenschaften, ur. Bernhard, Armin/ Rothermel, Lutz. Weinheim.

⁵ Brockmann, Michaela, Linda Clarke in Christopher Winch. 2011. Knowledge, skills and competence in the European Labour Market. What's in a vocational qualification? London.

vedno v kontekstu s splošnimi pogoji države, kamor se sistem prenaša. Tako bi morali pri “kopiranju” vajeništva v Sloveniji upoštevati tudi splošne družbene in ekonomske determinante. Tega ni moč zaslediti. Še več, delodajalci celo poudarjajo: “Zaradi mene lahko tudi samo prepisemo nemški zakon⁶.”

Globalni in dolgoročni kontekst

Po drugi strani bi morali upoštevati tudi globalne procese, ki vedno bolj spreminjajo trg dela. Vajeniški sistemi izhajajo iz srednjeveške tradicije, prve industrializacije in povojnih procesov obnove gospodarstva in infrastrukture. Od takrat se svet pospešeno spreminja. Drugo vprašanje se tako veže na kratkoročne interese delodajalcev po delovni sili in njim nasprotne dolgoročne interese države (katerim zaradi zahtev kapitala le redko sledijo delodajalci). Vprašati bi se morali, kako bi lahko zastavljeni cilji presegli trenutne potrebe trga dela in interese specifičnih podjetij? Ali lahko torej sistem vajeništva zagotavlja tudi široke kompetence, potrebne za prihodnje (neizbežne) prilagoditve posameznikov na trgu dela? Vedno več se namreč govori o vedno hitrejši menjavi služb, pa tudi poklicev. Ali je torej lahko vajeništvo kos prihodnjim trendom pospešenega družbenega razvoja ter povečane poklicne mobilnosti?

Delavci bodo v prihodnost vedno bolj pogosto soočeni s kompleksnostjo, negotovostjo in spremembami na trgu dela. Kolektivi se bodo morali naučiti, kako se spopadati s presenečenji (npr. inovacijami) in tehnološkimi novostmi. Potrebna bo nenehna prilagodljivost in nadgradnja kompetenc, o čemer se trenutno govori (in že pospešeno spodbuja in financira) v okviru “vseživljenjskega učenja”. Študija “The Economist - Driving the skills agenda⁷” postavlja reševanje problemov kot najbolj pomembno kompetenco, ki jo prepoznavajo delodajalci. Sledi timsko delo, komunikativnost, kritično mišljenje, kreativnost, digitalna pismenost itd. Zelene kompetence se spreminjajo in se še bodo spreminjale in to ne v smeri ozkih kompetenc, ki jih posameznik pridobi enkrat za vse življenje.

Drugi neizbežen trend je odmiranje delovnih mest. Celo 47% delovne sile ZDA naj bi bilo ogroženih (Frey in Osborne 2013⁸). Podobno velja za EU. Ključne izzive predstavlja razvoj tehnologij, predvsem robotizacija, internet stvari, avtonomni transport, umetna inteligenca itd. Še najbolj so ogroženi ravno manj izobraženi manualni delavci, torej tisti, ki jih nagovarja vajeništvo.

Drugi napovedujejo še polarizacijske družbene procese, kjer bo izginjal srednji sloj; krepila se bodo slabo plačana, enostavna dela ter visoko-tehnološka dela visoko izobraženih. Ali mora Slovenija v teh trendih, vključno z vedno večjo mobilnostjo kapitala in delovne sile (tako globalno kot v EU), slediti cilju nudenja nizko-kvalificirane delovne sile globalnim velesilam, ali naj se profilira kot visoko-tehnološka družba znanja? Kako k tem procesom polarizacije in razredne segregacije prispeva vajeništvo?

⁶ Dolenjski list, 18.8.2016. Spet nekaj delajo, samo zato, da delajo?

⁷ Dostopno prek: <http://www.economistinsights.com/analysis/driving-skills-agenda>.

⁸ Frey, Carl Benedikt in Michael A. Osborne. 2013. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?

Dodatno težavo predstavlja hitrost družbenega razvoja. V številnih industrijah in državah najbolj deficitarni poklici niso obstajali pred desetimi leti. Po predvidevanjih⁹ naj bi 65% tistih, ki zdaj vstopajo v osnovno šolo, delo opravljalo v povsem novih poklicnih oblikah, ki še ne obstajajo! V okviru teh trendov zaposlovanja je možnost predvidevanja in priprave na prihodnje veščine in poklicne vsebine precej omejena. Kaj to pomeni za tiste, ki bodo vstopili v vajeništvo? Ali ne bi bilo bolj primerno posredovati mladim bolj splošne in prilagodljive veščine in kompetence, ki bodo uporabne tudi čez nekaj desetletij, ko bodo zdajšnji vajenci še vedno na trgu dela?

Delodajalci bodo morali prepoznati realnost, v kateri bodo morali prevzeti svoj del odgovornosti za konkretne delovne veščine, ki jih delavci potrebujejo v določenem trenutku, v točno določenem okolju. Šole (predvsem pa država) pa bodo morale ravnati strateško in se zavedati dolgoročnih trendov, izzivov in potreb.

Ali kot trdita Andreja Barle Lakota in Mitja Sardoč¹⁰ (2015, 39): “Z vidika upravljanja s človeškimi viri je bila na področju izobraževanja pozornost sprva usmerjena na razvoj tistih potencialov, ki so pomembni za ozko delovno usposobljenost. Zaradi kompleksnosti sveta in potreb po večji fleksibilnosti delovne sile pa vse bolj prevladuje prepričanje, da ozka poklicna usmerjenost ni več dovolj, saj na učinkovitost delovne sile vpliva vrsta različnih dejavnikov. Pri tem ima izobraženost delovne sile v širšem smislu (ne samo ozko usmerjeno na konkretno delovno mesto) pomembno vlogo.”

Že zdaj naj bi pomanjkanje splošnih veščin v modernih poklicih nižalo zaposljivost. S tem pa se povečuje tudi nevarnost prekarizacije. Teh dilem v debatah o vajeništvu pri nas ni moč zaslediti.

Pomanjkanje analiz in meril

Drugi del analiz, ki manjkajo v pripravi zakona, so stroškovne projekcije, ki so za vajeništvo ključne. Brez predvidenih stroškov in jasne ideje, kdo bo kril kateri del stroškov, ne more biti jasno, komu in zakaj bi lahko bil vajeniški sistem sploh v interesu.

Če bi vse stroške (dostojne zaposlitve) krili delodajalci, se verjetno ne bi odločali za vajeništvo. Če bi vse stroške prevzela država, bi bili s tem oškodovani davkoplačevalci, s tem ko bi subvencionirali kapital. V kolikor bi bili vajenci nedostojno plačani, bi bili izkoriščani, torej bi stroške nosila celotna družba. V kolikor bi sistem financirali iz EU sredstev, bi bil model financiranja nestabilen in nesistemski.

V vsakem primeru mora obstajati konsenz med vsemi deležniki. Za to pa je potrebna najprej javna in odkrita razprava. Še pred tem pa bi morali obstajati tudi izračuni, na podlagi katerih bi bilo odločanje in iskanje konsenza sploh mogoče. Npr. v Nemčiji so stroški vajeništva jasni, delodajalci pa lahko na tej podlagi tudi ocenjujejo smiselnost investicije (v kadre/vajence).

Takšne stroškovne analize pa bi morale vključevati tudi družbene stroške.

⁹ World Economic Forum. 2016. Global Challenge Insight Report - The Future of Jobs.

¹⁰ Andreja Barle Lakota, Mitja Sardoč. 2015. Enake možnosti in družbena (ne)enakost v družbi znanja. Kranj : Šola za ravnatelje – Zbirka Vodenje v vzgoji in izobraževanju.

Trenutno se ob pomanjkanju strateških izhodišč postavlja celo vprašanje; kakšna je sploh razlika med vajeniškim sistemom poklicnega izobraževanja in praktičnim izobraževanjem v poklicnem in strokovnem izobraževanju? Kje so bistvene vsebinske razlike, zaradi katerih je nov zakon/sistem sploh potreben?

Teorija in zakonodaja odgovarjata, da se praktično izobraževanje v poklicnem in strokovnem izobraževanju izvaja kot praktični pouk oziroma praktično usposabljanje z delom. V šoli se izvaja praktični pouk, pri delodajalcu pa praktično usposabljanje z delom. Skupni obseg praktičnega pouka in praktičnega usposabljanja z delom se določi z izobraževalnim programom (glej ZPSI-1). Delodajalec izvede usposabljanje v neposrednem delovnem procesu s svojimi delovnimi sredstvi v svojih prostorih oziroma na svojem delovišču. Delodajalec v ta namen dijakom, ki se praktično usposablja, zagotovi mentorja.

Ali ni takšen, trenutno obstoječ sistem praktičnega izobraževanja, vsebinsko dovolj primerljiv z vajeništvom, da zadosti trenutnim potrebam družbe in gospodarstva? Ali ni mogoče želenih učinkov doseči z morebitno reformo trenutnega sistema (v kolikor ocenjujemo, da ni učinkovit)?

Ker ni jasne strategije, tudi ni postavljenih ciljev in meril, s katerimi bi merili uspešnost vajeništva. Kako bomo evalvirali zakonske spremembe? Ne vemo torej, ali vajeništvo sploh potrebujemo oz. zakaj ga potrebujemo. Ne bomo pa niti v prihodnosti vedeli ali smo ga sploh potrebovali, kaj smo z njim dosegli in kaj je potrebno spremeniti, da bo sistem boljši.

Zdi se tudi, da bi uvedba vajeništva dodatno zakomplicirala že sedaj precej kompleksen sekundaren izobraževalni sistem (splošni, strokovni in ostali gimnazijski programi; nižje poklicno izobraževanje; srednje poklicno izobraževanje; srednje strokovno izobraževanje; poklicno-tehniško izobraževanje; poklicni tečajji, maturitetni tečajji).

Vajeništvo pa ne samo, da ga moramo razumeti v kontekstu celotnega slovenskega izobraževalnega sistema, vpeti ga moramo v izobraževanje kot koncept, pri tem pa upoštevati celoten spekter funkcij izobraževanja.

Funkcije izobraževalnega sistema

Zbornice v Sloveniji poudarjajo; “predolgo je trajalo, da sta naša pedagoška stroka in ne nazadnje politika prisluhnili potrebam gospodarstva, da so ugotovili zelo očitno prevelik razkorak med znanji mladih, ki končujejo različne vrste zlasti poklicnega izobraževanja, in potrebami gospodarstva ter obrti.”

Argument razhajanja med dejanskimi in pričakovanimi kompetencami je sicer logičen, predvsem pa pričakovan s strani delodajalcev.

Res je, da bi morale izobraževanje učiti posameznike posebnih spretnosti, ki so potrebne za njihov bodoči poklic. Je pa očitno, da je to samo ena in zgolj ena izmed funkcij, vlog in poslanstev izobraževanja.

Izobraževanje je namerno učenje, ki je usmerjeno v razvoj človekovih intelektualnih in psiho-motornih sposobnosti ter v razvoj in oblikovanje osebnostnih lastnosti. Je proces namerne človekove (individualne) in družbene dejavnosti, katere cilj je pridobivanje znanja, razvijanje sposobnosti in oblikovanje

človekovega značaja. Deluje v funkciji razvoja človeka in družbe in z razvojnimi napredkom postaja vse pomembnejša človekova in družbena potreba in nujnost.

Torej šole prenašajo oboje, splošne vrednote, ki omogočajo nujno homogenost za družbeno preživetje in posebne spretnosti in sposobnosti, ki omogočajo nujno raznolikost za družbeno sodelovanje.

Zagotovo ne moremo mimo vprašanj, ki so povezana s šolo kot "prenašalko znanja – znanja, ki je pozicijska dobrina posameznika; čakalnico na svet odraslih oziroma kot socializacijski prostor; javnim dobrim in prostorom osvobajanja"¹¹. Gre torej za funkcije, ki se vežejo na posameznika, posledično pa družbo kot celoto.

Predvsem pa takšen pogled presega neoliberalno logiko izobraževanja, ki naj bi bilo zgolj v vlogi gospodarstva in trga.

V zadnjih nekaj desetletjih so razprave o javnem šolstvu osredotočene predvsem na problematiziranje treh ločenih funkcij oz. vlog, ki naj bi jih v sodobni družbi opravljalo javno izobraževanje, in sicer socialno-integracijska, z znanjem povezane vloge in s statusom povezane vloge¹².

Emile Durkheim je npr. videl funkcijo izobraževanja v prenašanju družbenih norm in vrednot. Trdil je, da lahko družba preživi samo, če med njenimi člani obstaja zadostna stopnja homogenosti; izobraževanje to homogenost ohranja.

Te funkcije vajeništvo le delno opravlja; vajenec je namreč v osnovi delavec, večino časa preživi v podjetju. Individualizira se tudi njegova odgovornost, saj mora na simbolni ravni sam poskrbeti zase, sam mora najti delodajalca itd. Pomembna funkcija so tudi s statusom povezane vloge. Pogled je osredotočen na zagotavljanje enakih možnosti v okviru procesa konkuriranja za selektivne družbene položaje vsem posameznikom, ne glede na njihovo socialno ali kulturno poreklo, spol, raso, veroizpoved, narodno pripadnost, telesno in duševno konstitucijo itd. Kakor izpostavlja John Rawls (2001, 44), bi morali imeti posamezniki »z enako stopnjo nadarjenosti in sposobnosti enake možnosti za uspeh, ne glede na poreklo njihovega družbenega razreda«.

Študija Evropskega parlamenta¹³ pa poudarja, da deluje vajeništvo, čeprav je namenjeno najbolj ranljivim skupinam, segregacijsko. Mladi morajo biti sposobni najti delodajalca, ki jim je pripravljen ponuditi vajeništvo, to pa zahteva določene spretnosti in znanja; hkrati morajo zelo hitro dokazati, da njihovo osnovno vedenje in naravnost ustrezata zahtevam delovnega mesta. Posledica tega je, da prav mladi, ki so najbolj družbeno prikrajšani, najteže najdejo vajeniško mesto. S tem pa se ne zagotavlja enakih možnosti. Tudi študija OEFSE¹⁴ vidi glavne pomanjkljivosti vajeništva v tem, da ne nudi splošnih kompetenc ter deluje visoko segregacijsko. To izpostavlja tudi revizija avstrijskega modela vajeništva s strani OECD (Hoeckel 2010¹⁵).

¹¹ Barle Lakota in Sardoč 2015.

¹² Barle Lakota in Sardoč 2015.

¹³ Stelina Chatzichristou, Daniela Ulicna, Ilona Murphy in Anette Curth. Dualno izobraževanje: most čez razburkano vodo? ICF International.

¹⁴ ÖFSE - Margarita Langthaler. 2015. The transfer of the Austrian dual system of vocational education to transition and developing countries. An analysis from a developmental perspective. Dunaj.

¹⁵ Hoeckel, Kathrin (2010): Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. AUSTRIA. Paris.

Videti je torej, da smo v Sloveniji v diskurzu vajeništva prevzeli zgolj ekonomske, instrumentalne in utilitaristične perspektive izobraževanja. Te poudarjajo predvsem vprašanje koristnosti šolanja, problem vloženih stroškov in končnih učinkov. Osnovna ideja utilitaristične perspektive je, da ljudje ravnajo racionalno in zato preračunavajo na eni strani vložena sredstva, na drugi pa vrednost končnega učinka. Procesu izobraževanja in usposabljanja je tako pripisana povsem instrumentalna vloga; torej zagotavljanje usposobljene delovne sile za opravljanje konkretnih delovnih nalog.

Ni jasno, ali je to nova paradigma in usmeritev slovenske izobraževalne politike, dejstvo pa je, da takšen omejen, neoliberalen pogled ni zadosten, predvsem ne v zgodovinski kontinuiteti slovenske državne skrbi za javno, brezplačno in vsem dostopno šolstvo ter celo simbolnem povezovanju slovenskega šolstva z nacionalno identiteto.

Nadvse pomembno je, da v sedanjih in tudi prihodnjih razpravah, še posebej pa v kontekstu vajeništva, prispevamo k priznanju celotnega spektra smotrov izobraževanja. Kot je to artikuliral Jacques Delors v poročilu ("bibliji edukacijskih študij") za UNESCO: "učiti se, da bi vedeli; učiti se, da bi znali delati; učiti se, da bi znali živeti v skupnosti; učiti se biti" (Delors 1996, 78¹⁶).

"Šolo, ki včasih ni imela težišča zgolj v profesionalni, temveč tudi v družbeni, kulturni in politični vrednosti vednosti (...) sedanje reforme usmerjajo k ciljem konkurenčnosti, ki prevladujejo v globaliziranem gospodarstvu (...) T.i. republikanska koncepcija šole je uravnotežala anomične težnje in bila usmerjena k oblikovanju državljana, neoliberalna koncepcija pa šolo krči na produciranje človeškega kapitala, da bi vzdrževala konkurenčnost gospodarstva (Laval 2005, 14¹⁷)."

Sledimo torej modelu šole kot »podjetju za poučevanje«, ki se ga upravlja po načelih "novega javnega managementa". Od institucije se zahteva, da se spremeni v »fleksibilno organizacijo«. Z vajeništvom pa se je zgodil celo nov premik. Ne samo, da se mora šola obnašati kot podjetje in delovati kot servis za podjetja; podjetja so sama postala šole in nadomeščajo šole.

Izobraževanje se je tako otreslo vzgoje, hkrati pa postaja dejavnost, katerega produkcijske funkcije so v celoti podvržene ekonomski logiki. Postaja dejavnost, katere produkt je mogoče primerjati s trgovskim blagom. Je del de-regulacijske strategije, ki izenačuje šolske institucije, podjetja in gospodinjstva (učenje na domu). Dijaki so v vajeništvu že tekom šolanja vključeni v proizvodni proces, ob tem pa postajajo tudi sami produkt vajeniškega sistema. Po drugi strani se morajo sami obnašati kot podjetja; prevzemajo odgovornost za izobraževanje na svoja ramena, razmišljati morajo skozi prizmo stroškov in koristi itd. Govori se o "človeškem kapitalu", tako na ravni posameznika, kot na ravni podjetja, ki mu delavec predstavlja zgolj še strošek, le delno investicijo.

Vajeništvo pa zagotavlja delodajalcem tudi potrebno neenakost. "Oblikovanje učenčeve samopodobe poteka povsem v skladu z zahtevami ekonomskega reda. Tako šola oblikuje ljudi, kakršne potrebuje tržna

¹⁶ Delors, Jacques. 1996. Learning: The treasure within. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

¹⁷ Laval, Christian. 2005. Neoliberalni napad na javno šolstvo. Knjižna zbirka Krt.

ekonomija, z vsemi lastnostmi, nujni za nemoteno delovanje trga in ekonomskega reda. Procesi v šoli tako prispevajo k temu, da so razlike med učenci, pripadniki različnih slojev, čedalje večje. Procesi v šolah različnega tipa se namreč močno razlikujejo. Skoraj nemogoče je primerjati vzgojno-izobraževalni proces v poklicni ali splošno-izobraževalni šoli.” (Barle Lakota in Sardoč 2015).

Komu koristi vajeništvo?

Za vajeništvo je marsikdaj videti, kot da služi predvsem kapitalu. Še posebej pa je to opazno v tem predlogu zakona. Jasno je, kdo so tisti deležniki, ki že nekaj časa zahtevajo uvedbo vajeniškega sistema. Jasno je tudi zakaj. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS) tako jasno sporoča, da so “delodajalci za manj plačano vajeništvo.”

Vajeništvo tudi odraža prehod družbene in politične moči, predvsem ko gre za eno izmed osnovnih vprašanj monopola nad vsebino izobraževalnega sistema; torej kdo so tisti, ki so povabljeni in izbrani, da določajo simbolni univerzum predmeta (Berger in Luckman 1989¹⁸), tj. učne načrte, predmetnike. Kdo odloča, katero znanje je iz fonda znanj sploh izbrano kot tisto, ki ga je vredno posredovati naslednjim generacijam (Young 2003¹⁹ ipd.).

Postavlja se vprašanje, ali predlog zakona odraža vpliv in moč delodajalcev ali prej nemoč piscev zakona.

Obstaja več potencialnih motivov delodajalcev za vajeništvo, največkrat so izpostavljeni (npr. Bliem in drugi 2013, 75): produkcijski motiv (vajenci prispevajo k produktivnosti podjetja, nižji so stroški rekrutiranja, nižji so stroški ob spremembah povpraševanja); investicijski motiv (usposobljeni delavci so dolgoročna investicija za podjetje); motiv selekcije (vajeništvo kot podaljšana poskusna doba, večje zaupanje); motiv ugleda; motiv družbene odgovornosti itd.

Čeprav lahko teoriji prepoznamo več motivov delodajalcev za obstoj vajeništva, lahko v predlogu zakonu in medijskem diskurzu v Sloveniji prepoznamo le stroškovni vidik.

V Sloveniji se poudarja predvsem motiv subvencioniranja, s tem ko bi država financirala izobraževanje in praktično usposabljanje/vajeništvo (oboje!), podjetja pa bi lahko prosto izbirala vajence in jih usposabljala skladno s svojimi trenutnimi potrebami; brez dodatne odgovornosti (npr. obveze zaposlitve). Gre za precej izkrivljen in nesprejemljiv model vajeništva glede na mednarodno prakso.

Zato utemeljitev pa je potreben še kratek pregled vajeništva v tujini, s poudarkom na financiranju vajeništva; še prej pa zgodovinski kontekst.

¹⁸ Berger, P., in T. Luckmann. 1989. Društvena konstrukcija zbilje. Zagreb: Naprijed.

¹⁹ Young, M. F. D. 2003. Comparing Approaches to the Role of Quali cations in the Promotion of Life-Long Learning. European Journal of Education 38 (2): 4–16.

Zgodovinski kontekst

Nemški dualni model sega v čase industrializacije v 60-tih in 70-tih letih 19. stoletja, paradoksalno pa se je takrat zgledoval po srednjeveškem sistemu vajeništva. Vodilo naj ne bi bil toliko industrijski razvoj, temveč politični motivi, predvsem družbeno vključevanje mladine delavskega razreda v vzhajajočo socialno demokracijo (Mayer 2001²⁰). To je sicer skladno s trditvijo, da nekatere države dojemajo vajeništvo zgolj kot ekonomski instrument, medtem ko ga druge povezujejo z družbenimi in izobraževalnimi motivi. Nemčija je tako sledila drugemu, saj je prvotno, po “Kerschensteinerjevi teoriji”, želela vključiti mlade ranljive posameznike v družbo ter zmanjšati nevarnost politične radikalizacije (Zabeck 2009, 491²¹).

Korenine avstrijskega vajeništva prav tako segajo v čas srednjega veka, kjer so ga organizirala cehovska združenja. Akademsko izobrazbo so takrat zagotavljale le redke verske institucije. S prihodom modernega kapitalističnega ekonomskega sistema konec 19. stoletja, pa se je preoblikoval tudi vajeniški sistem. Pomembno vlogo je odigral predvsem v času nacizma, ko je bil obsežno financiran in spodbujan zaradi velikih zahtev vojne industrije. Zakon, ki je reformiral poklicno izobraževanje, sega v leto 1969.

V Sloveniji sega vajeništvo v čase pred drugo svetovno vojno, ko je bilo treba obnoviti in modernizirati državo. Poleg industrijskih obratov, ki so nastajali na temeljih porušenih tovarn, je bilo potrebno zagotoviti tudi kvalificirane kadre. Na koncu dve ali triletnega izobraževanja so vajenci pridobili poklic, npr. orodjar, strugar, kalilec, varilec, električar ipd. Zaposlitev ni bila vprašljiva, niti ni bil vprašljiv motiv države, vezan na potrebe industrijske družbe/dobe.

Strokovne šole, t.i. strokovne šolske centre, so ustanovljale vse večje in pomembnejše tovarne v Sloveniji (na primer Iskra v Kranju, Litostroj v Ljubljani, TAM Maribor itd.).

Najprej je bilo torej vajeništvo organizirano s strani delodajalcev, kot instrument zagotavljanja lastnega obstoja. Kasneje je področje regulirala država, saj je primanjkovalo usposobljenih kadrov, npr. v državnih tovarnah, v tujini pa predvsem v času poveljne ali medvojne obnove (izredne razmere v jasnem državnem/nacionalnem interesu). Tudi takrat pa so stroške krila podjetja, pri nas v okviru šolskih centrov. Vzrok ni bil reševanje brezposelnosti, temveč obratno...preveliko povpraševanje po delovni sili!

Izgleda, da se podobno dogaja tudi sedaj v Nemčiji, kjer je primanjkuje delovne sile. Slovenija teh “težav” nima, problemi pa so predvsem na strani podjetij, ki niso sposobna kreirati delovnih mest. Vajeništvo problema nekonkurenčnosti, tehnološke zaostalosti, slabega vodenja ali tajkunizacije podjetij ne bo rešilo, razvoj nizko-tehnoloških panog pa niti ni v strateškem interesu države.

²⁰ Mayer, Christine. 2001. Transfer of Concepts and Practices of Vocational Education and Training from the Center to the Peripheries: the case of Germany. *Journal of Education and Work* 14 (2): 189-208.

²¹ Zabeck, Jürgen. 2009. *Geschichte der Berufserziehung und ihrer Theorie*. Paderborn.

Financiranje

V javnosti se pojavljajo informacije, da prenašamo v Slovenijo nemški model vajeništva. V Slovensko-nemški gospodarski zbornici so tako “že ocenili, da je predlog zakona o vajeništvu kakovostno pripravljen in primerljiv z nemškim sistemom.” Te informacije pa niso točne, predvsem v delu, ki se veže na financiranje.

Na splošno velja, da mora vsaka država na operativni ravni zagotoviti, da je model financiranja vzdržen in uravnotežen. Lahko se strinjamo, da mora vsak, ki ima od vajeništva koristi, prispevati svoj del “stroškov”. Tako lahko del stroškov prevzame država (razvoj gospodarstva, dobrobit državljanov, skrb za ranljive skupine itd.), podjetja (rekrutiranje kadrov) in sami vajenci (pridobivanje kompetenc, varna zaposlitev, kakovostna delovna mesta).

Na splošno tudi velja, da so sistemi poklicnega izobraževanja, ki temeljijo na šolah, pretežno javno financirani (Ball 2005²² v Hoeckel /OECD 2008). Dualni sistemi pa se dojemajo kot javno-zasebno partnerstvo; država prevzame stroške izobraževanja v šolah, podjetja pa stroške usposabljanja na delovnem mestu (Hoeckel/OECD 2008²³).

Pri nas pa se predvideva sistem, kjer bodo stroške nosili le država in vajenci (podpovprečne “nagrade”). Predlog je sporen z vidika javnega financiranja zasebnih interesov, pa tudi z vidika vajencev, saj lahko, tudi glede na pretekle izkušnje, delovnopravno kulturo in stanje gospodarstva, dvomimo da bodo mladi pridobili prave kompetence (že zaradi sistemskih omejitev vajeništva). Zaposlitev je precej vprašljiva zaradi pomanjkanja delovnih mest, veriženja vajencev in pomanjkanja obveze delodajalca za zaposlitev, delovna mesta pa niso kakovostna, sicer bi bila že sedaj zapolnjena²⁴.

Vsak država ima sicer skladno s svojo splošno ekonomsko politiko in tradicijo svoj način so/financiranja vajeništva, vendar nobena takšnega, kot ga predvideva MIZŠ.

Anglija sofinancira vajeništvo glede na starost vajencev. V letu 2017 se spreminja sistem financiranja, saj uvajajo poseben vajeniški sklad/prispevek, s katerim naj bi omogočili doseganje strateškega cilja treh milijonov novih vajeniških mest. Velika podjetja bodo prispevala 0,5% prihodkov; po predvidevanjih bo

²² Ball, K. 2005. Relative contributions of individuals, industry and government to the costs of VET. V Funding and financing of vocational education and training, Research readings, NCVET, ur. K. Ball. Adelaide.

²³ Hoeckel, Kathrin. 2008. Costs and Benefits in Vocational Education and Training. EDU/EDPC/CERI. Dostopno prek:

<http://www.oecd.org/education/innovation-education/41538706.pdf>.

²⁴ Vedno moramo tudi upoštevati, da je trg dela trg in se prilagaja tudi glede na ponudbo del. Mladi pričakovano in upravičeno niso pripravljeni opravljati težkih del (z delom ob vikendih in številnimi neplačanimi nadurami) v slabih delovnih pogojih za manj kot minimalno plačo. In prav je tako.

plačevalo 2% vseh podjetij²⁵. Tudi **Danska** pozna sistem posebnega sklada že od leta 1977, v katerega prispevajo vsa podjetja glede na velikost in ne glede na to, ali so vključena v sistem vajeništva. Če se vključijo v poklicno izobraževanje, se velik del njihovih stroškov krije iz tega naslova. Za delovanje sistema skrbi fundacija. Takšen sistem naj bi pomagal reševati splošno težavo cikličnega delovanja gospodarstva.

Podobno poskuša **Avstrija** s spodbudami zagotavljati vajeniška mesta. Strošek vajeništva vpliva na nižjo obdavčitev dobička delodajalca, kar pomeni posredno državno sofinanciranje dela stroškov vajeništva. Prvi dve leti je delodajalec oproščen plačevanja prispevkov za zdravstveno zavarovanje. Za celotno obdobje usposabljanja pa je oproščen plačila prispevkov za nezgodno zavarovanje. To seveda ne pomeni, da dijaki ne bi bili polno zavarovani. Znesek plačila vajencem se določi s kolektivnimi pogajanjmi za vsak posamezni poklic, za katerega se opravlja vajeništvo. Če tovrstne kolektivne pogodbe ni, se nagrada dogovori v učni pogodbi. Nagrada je vsako leto višja, v zadnjem letniku znaša približno 80% plače izučenega delavca (Mozetič 2015²⁶).

V **Nemčiji** že tradicionalno ne poznajo neposrednih finančnih transferjev podjetjem na področju vajeništva. V zadnjih letih pa se spodbude vežejo na mlade brezposelne v de-privilegiranih območjih (npr. tista, ki so se po združitvi države de-industrializirala), prejema pa jih približno 10% podjetij. Praktično izobraževanje v celoti krijejo podjetja, vključno s plačo, usposabljanjem mentorjev in materialnimi stroški. Plače se v veliki večini določajo s kolektivnimi pogajanjmi in predstavljajo večino vseh stroškov podjetij za usposabljanje kadrov (BIBB 2012, 107²⁷).

Vajenci v Nemčiji prejemajo v povprečju plačilo v višini pribl. 800 evrov. Glede na področje in območje, je lahko plačilo tudi višje ali nižje, npr. v mehatroniki pribl. 950 evrov. Plačilo se zvišuje tudi glede na letnik (medicinska sestra v zadnjem letniku npr. 1118 evrov). Od plačila se odvajajo prispevki za socialno varnost. V kolikor je letno plačilo višje od 8350 evrov, je tudi obdavčeno z dohodnino (Federal Ministry for Economic Affairs and Energy 2016²⁸). Na nekaterih področjih obstajajo tudi posebni vajeniški skladi (npr. v gradbeništvu "Sozialkasse der Bauwirtschaft").

Sistemi in načini financiranja po večini odražajo splošno načelo uravnotežene delitve stroškov vajeništva. Hkrati reflektirajo teoretska izhodišča, kjer predstavlja vajeništvo za podjetja priložnost, v njem pa delodajalci vidijo splošne koristi. Država sofinancira vajeništvo preko izobraževanja v šolah, praktični del pa v omejenem obsegu, kadar to npr. sovпада z aktivno politiko zaposlovanja, delno tudi z davčnimi olajšavami. Stabilnost nudijo tudi vajeniški skladi.

²⁵ Delebarre, Jeanne/UK Parliament. 2016. Apprenticeships Policy, England 2015. Dostopno prek: www.parliament.uk/commons-library.

²⁶ Mozetič, Polona. 2015. Od vajeništva do praktičnega usposabljanja z delom: pravna analiza MIZŠ/CPI. Dostopno prek: <http://www.pud.si/wp-content/uploads/2015/10/Pravna-analiza-PUD.pdf>.

²⁷ BIBB - The Federal Institute for Vocational Education and Training. 2012. Employment Survey 2012. BIBB publications.

²⁸ Federal Ministry for Economic Affairs and Energy. 2016. Vocational training in Germany. Dostopno prek: www.make-it-in-germany.com.

V Sloveniji pa med delodajalci očitno ni strinjanja o pozitivnih vidikih vajeništva, zato je, ob logičnem motivu cenejše delovne sile, viden samo finančni vidik argumentov; reševali bi podjetja in zbornice, stroške pa naj bi nosila država oz. davkoplačevalci.

Tako naj bi "sredstva za naloge pristojnih zbornic predlogu zakona zagotavljal proračun države, lahko pa tudi iz drugih sredstev projektov na podlagi javnega razpisa. Sredstva naj bi zagotavljal Evropski socialni sklad (ESS)" (Data, 11.7.2016). OZS meni, da "uvajanja vajeništva v slovenski sistem ni mogoče zagotoviti brez finančnih ukrepov, ki bodo ohranili in okrepili vlogo sedaj prostovoljnih zbornic. Prav tako pa je potrebno ohraniti že dosežene delujoče spodbude za delodajalce, ki sodelujejo v izobraževanju in v novem programskem obdobju iz evropskih in proračunskih sredstev zagotavljati vzdržne in stabilne vire finančnih sredstev zanje in za nove ukrepe" (OZS, 28.4.2014). Na zadnji junijski seji Upravnega odbora OZS so obrtniki in podjetniki sklenili, da vajeništvo ne sme postati novo breme delodajalcev. Obrtniki in podjetniki tako ne pristajajo na to, da bi z vajenci sklenili delovno razmerje in namesto države nosili stroške izobraževalnega procesa.

Če je vajeništvo po definiciji najprej delo, ob katerem se izobražuje (za razliko od praktičnega usposabljanja v poklicnem izobraževanju), tega OZS ne vidi tako. Iz njihovih stališča je razvidno, da vidijo vajeništvo kot strošek, ki bi ga morala kriti država. Torej bi delodajalci zgolj koristili brezplačno delovno silo. Jasno sporočajo, da naj bi vajeništvo služilo krepitvi zbornic, po tem, ko je članstvo postalo prostovoljno.

Kot rečeno; da je vajeništvo smiselno, je potreben konsenz, vsi deležniki pa morajo videti prednosti vajeniškega sistema ter prispevati svoj delež. Trenutno, v procesu sprejemanja zakonodaje v Sloveniji, ta interes ni jasno izražen, kar se odseva na vsebini predloga zakona. Ne glede na to, da so prednosti sistema vajeništva za delodajalce v tujini jasne in nesporne.

OECD (Hoeckel 2008) prepoznava številne koristi. Vajenci so ne glede na omejene kompetence produktivni, še posebej v višjih letnikih, ko se že približajo produktivnosti redno zaposlenih. Nižji so stroški v primerjavi z najemanjem zunanjih delavcev, npr. agencijskih, še posebej v časih povečanega povpraševanja po proizvodih in omejene ponudbe na trgu dela; torej pripomore vajeništvo tudi k fleksibilnosti podjetij; vajeništvo vpliva na ugled podjetja itd. Pri klasičnem zaposlovanju so stroški višji, vključno s samim kadrovskim načrtovanjem, integracijo delavcev v delovni proces, večje je tveganje in možnost nezaupanja itd.

BBIB je leta 2012 opravil raziskavo²⁹, kjer je ugotovil, da vidijo podjetja glavni interes ravno v kadrovskem potencialu in prednosti vajeništva kot rekrutacijskem instrumentu, ne glede na to, da vajenci še niso na maksimumu produktivnosti.

Hasluck (2004³⁰) celo dokazuje, da v Angliji stroški niti niso glavni dejavnik, ki vpliva na odločitev delodajalcev za vključitev v vajeništvo.

²⁹ Kupfer, Franziska. 2013. Duale Studiengänge aus Sicht der Betriebe - Praxisnahes Erfolgsmodell durch Bestenauslese Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Dostopno prek: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/id/7105>.

³⁰ Hasluck, C. 2004. The net costs to employers of Modern Apprenticeships. V Apprenticeship: an historical re-invention for a postindustrial world, Proceedings of the conference held by the University Vocational Awards Council, ur. S. Roodhouse and D. Hemsworth. London.

Velja tudi obratno; da je vajeništvo manj uspešno npr. zaradi pomanjkanja informacij, dvoma o relevantnosti pridobljenih kompetenc, pomanjkanja interesa mladih itd. Ne gre torej samo za strošek dela. Raziskave pa kažejo tudi, da imajo državne spodbude celo omejen vpliv na uspešnost vajeništva. Vplivajo na vstop podjetja v vajeniški sistem, kasneje pa niso več odločilen faktor. Zato se predlaga, da se ne subvencionira tistih delodajalcev, ki so že vključeni v vajeništvo, saj ne povečujejo števila vajeniških mest (Mühlemann in drugi 2005³¹).

Tudi mladi pri izbiri poklica upoštevajo številne dejavnike; ob plači so to tudi varnost zaposlitve, delovni pogoji, možnost napredovanja itd. Tudi to bi morali upoštevati, ko gre za načrtovanje vajeništva.

Delodajalci so v tujini pripravljeni sodelovati v vajeništvu in vajence primerno plačati. Tudi manjša podjetja vidijo prednosti, čeprav imajo, za razliko od večjih, drugačne vzgibe. Sicer težje plačajo vajence in sofinancirajo pridobivanje (širših) kompetenc, ki jih mladi pridobijo tekom izobraževanja, imajo pa prednost, da so vajenci že od samega začetka aktivno vključeni v proizvodni proces. V tretjem letniku opravljajo delo kot vsi drugi delavci podjetja, vseeno pa so za delodajalca cenejši (Eichhorst in drugi 2014³²).

Gledano iz makro vidika je vajeništvo torej vedno dobičkonosno (če so le podjetja to sposobna razumeti). Sicer se tudi delodajalci v tujini zanj ne bi odločali (in to je vedno potrebno ohraniti v mislih, tudi ko delodajalska združenja pri nas govorijo npr. o motivih nižanja brezposelnost).

Čeprav je razmerje med neposrednimi kratkoročnimi stroški in koristmi negativno, je za njih glavni motiv dolgoročna kadrovska investicija v primerno usposobljeno delovno silo (Dietrich and Gerner 2008³³).

Zanimive so ugotovitve poglobljenih raziskav³⁴ stroškov in koristi vajeništva (podatki 1825 nemških in 1471 švicarskih podjetij). Obstajajo velika razhajanja med razmerjem produktivnost - plačilo za delo. V povprečju so bili stroški za podjetja ocenjeni na 15.500 evrov v Nemčiji in 18.000 evrov v Švici. Vseeno naj bi Švicarska podjetja imela od vajencev več neposrednih kratkoročnih koristi; v treh letih ob 54.400 evrih stroškov 57.100 koristi. V Nemčiji naj bi vajenci ob 46.600 evrih stroškov, podjetju prinesli zgolj 24.000 evrov prihodkov. Razliko podjetja v Nemčiji pokrijejo ravno z dolgoročnimi koristmi, vezanimi predvsem na višji stopnjo dolgoročnih zaposlitev v podjetju (vajenci ostanejo v podjetju v povprečju v 64%).

³¹ Mühlemann, S. in drugi. 2005. A structural model of demand for apprentices. CEFifo Working Paper št. 1417.

³² Eichhorst, Werner, Nuria Rodriguez-Planas, Ricarda Schmidl in Klaus F. Zimmermann. 2014. A Roadmap to Vocational Education and Training Systems Around the World. IZA Discussion Paper št. 7110.

³³ Dietrich, Hans in Hans-Dieter Gerner. 2008. Betriebliches Ausbildungsverhalten und Geschäftserwartungen. Sozialer Fortschritt 57 (4): 87-93.

³⁴ Npr. Wolter, S., in P. Ryan. 2011. Apprenticeship in Economics of Education. V Handbooks in Economics, ur. E. Hanushek, S. Machin, in L. Woessmann, 521-576. Amsterdam: North-Holland; Mühlemann, Samuel, Juerg Schweri, Rainer Winkelmann, and Stefan C. Wolter. 2007. An Empirical Analysis of the Decision to Train Apprentices. Labour 21 (3), 419-441.

Tudi druge raziskave (npr. Fürstenau 2014, 443³⁵) v Nemčiji potrjujejo, da imajo delodajalci z vajenci neposredne kratkoročne stroške, kar pa jih ne ovira pri tem, da bi videli dolgoročne koristi. Stroški sicer variirajo med državami in poklici; tako imajo v Švici delodajalci z vajenci tudi neposreden dobiček, kar pa je posledica bolj fleksibilne in manj regulirane ter neoliberalne zakonodaje.

Po večini raziskave potrjujejo, da se delodajalcem vajeništvo dolgoročno izplača tudi, če le polovico vajencev ohrani delovno mestu v podjetju izobraževanja (Lerman 2014³⁶).

Torej je delodajalcem, zaradi investicije v mlade, v interesu, da vajenca tudi zaposlijo.

Sklenemo lahko, da slovenski delodajalci in njihovi predstavniki ne razumejo sistema vajeništva in dolgoročnih koristi ki jih prinaša (tudi za njih). V vajeništvu vidijo le nižje stroške dela (pa še ti so očitno previsoki) in večjo fleksibilnost. Pričakujemo lahko veriženje vajencev v podjetju, morda večjo prehodnost v zaposlitev, vendar na račun ne-vajencev. Stopnja brezposelnosti se ne bo spremenila. Predvsem pa ne, če vajenci ne bodo zaposleni! Lahko dvomimo, da bo država z vajeništvom razvila gospodarstvo, prispevala k dobrobiti državljanov in skrbela za ranljive skupine ter da bodo vajenci pridobili prave kompetence in si zagotovili varno zaposlitev na kakovostnem delovnem mestu.

Če v Nemčiji podjetja želijo čim večji prehod vajencev v zaposlitev (saj si le s tem povrnejo investicijo v kadre), bo pri nas ravno obratno (že zaradi tega, ker bo stroške vajeništva krila država). Na makro-ravni bodo imela koristi predvsem podjetja.

Tega država ne bi smela dopustiti. Da je uvedba vajeništva smiselna se mora torej spremeniti vsebina zakona, hkrati pa tudi miselnost delodajalcev. Glede na predlog zakona in javni diskurz, ki ga spremlja, razmere očitno še niso primerne.

OZS pravi, da “podpira sprejem posebnega zakona o vajeništvu, a ostro nasprotuje sprejetju zakona v predlagani obliki, ki ni dolgoročno naravnana in vsebuje mnoge škodljive elemente, ki onemogočajo razvoj vajeništva v obliki, ki bo koristna tako za dijake kot za delodajalce.” S tem se lahko povsem strinjamo, vendar iz povsem drugih, diametralno nasprotnih razlogov.

Negativne plati

Upoštevalo bi nepoglabljeno in enostransko javno mnenje v Sloveniji ter napačna pričakovanja, sta možna dva razloga. Ali deležniki res ne razumejo razsežnosti in smisla vajeništva, posledično tudi ne njegovih (vsaj teoretičnih) prednosti; ali pa ravno zaradi razumevanja sistema, hkrati pa zaradi družbeno-ekonomskih in kulturnih možnosti v Sloveniji ocenjujejo, da ne more delovati po npr. nemškem modelu.

V obeh primerih pristop ni spodbuden.

³⁵ Fürstenau, Bärbel. 2014. The Dual System of Vocational Education and Training in Germany – What Can Be Learnt About Education for (Other) Professions. V International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning, ur. Stephen Billett, Christian Harteis in Hans Gruber, 427-460.

³⁶ Lerman, Robert. 2014. Do firms benefit from apprenticeship investments? American University and Urban Institute (USA), in IZA (Nemčija).

Še manj je spodbudno, če upoštevamo še negativne plati vajeništva.

Ko smo že izpostavili, je lahko vajeništvo instrument, ki kratkoročno koristi delodajalcem pri usklajevanju kompetenc s potrebami trga, vendar vajeniški sistem ne odgovarja na dolgoročne izzive družbenega in tehnološkega razvoja. Zato je potrebno pristopiti strateško, česar pa povprečna podjetja niso zmožna, niti ni to skladno z zahtevami kapitala po nenehnem in takojšnjem dobičku. To vlogo bi morala prevzeti država.

Vajeništvo, ki temelji na zelo usmerjenem in konkretiziranem usposabljanju v podjetju, ima mnogo manjšo vrednost, ko gre za spremembe služb; ko torej mladi menjajo delodajalca. Še manj je smiselno, ko so mladi prisiljeni menjati poklice. V tem primeru, ko upoštevamo še trende na trgu dela, kjer bo v prihodnosti vedno več povsem novih poklicev, mladi pa bodo morali biti precej bolj fleksibilni in mobilni, pomeni vstop v vajeništvo za njih celo nevarnost, da bodo ujeti v ranljivi poziciji na trgu dela. Težje se bodo namreč prilagodili modernizacijskim in globalizacijskim procesom. Dolgoročne koristi so vprašljive.

Druge vrste težav, ki se zdijo še posebej relevantne za Slovenijo, se vežejo na usklajevanje povpraševanja in ponudbe na t.i. "vajeniškem trgu dela".

Vajenci so namreč močno odvisni od ponudbe vajeniških delovnih mest; v času gospodarske nestabilnosti/recesije/krise se lahko število ponujenih mest zmanjša, povpraševanje na strani učečih pa ostaja isto; to ustvarja konkurenčnost in pomeni, da je treba te mlade preseliti v druge vrste programov (Evropski parlament 2014³⁷).

Podjetja morajo znati vajencem zagotoviti širok razpon spretnosti in znanj, da jim omogočijo pridobitev polne kvalifikacije; to pomeni, da morajo posedovati zahtevane tehnične in človeške vire, kar je lahko za njih izziv, predvsem za mala in srednje velika podjetja brez razvite kadrovske funkcije itd. Teh je v Sloveniji največ.

Po drugi strani se povsod pojavljajo deficiti na strani zanimanja vajencev, za kar obstaja več razlogov; slaba kakovost vajeniških mest, slabe delovne razmere, nizke plače, nezaupanje v zaposlitvene možnosti pri delodajalcih itd. To zna biti problem tudi v Sloveniji, kar se je že pokazalo v neuspešnih poskusih uvajanja vajeništva v preteklosti.

Leta 1996 je ponovno zaživel vajeniški sistem, ki pa se ga je po mnenju sindikatov³⁸ zlorabljalo; nespoštovanje učnega programa, ni bilo nadzora kakovosti vajeništva, nizka plačila vajencev, (ne)možnosti izkoristka počitnic itd. Zadnje leto vajeništva, leta 2007, smo imeli razpisanih preko 1.100 vajeniških mest, v sistem je vstopilo nekaj več kot 300 vajencev, zaključilo pa le 191 vajencev. Razlog za pomanjkanje interesa med mladimi je potrebno iskati v dejstvu, da se vajenec po koncu vajeništva poda v novo "bedo". Vajenci se večinoma namreč usposobijo za poklice, kjer jih čakajo (v najboljšem primeru), minimalne plače. Te iste težave lahko pričakujemo tudi v prihodnosti.

Tudi če pozabimo na vse zlorabe, ki so del delovno-pravne kulture v Sloveniji, ostane dejstvo, da povzroča vajeništvo dodatno družbeno segregacijo.

³⁷ Evropski parlament / Stelina Chatzichristou, Daniela Ulicna, Ilona Murphy, Anette Curth. 2014. Dualno izobraževanje: most čez razburkano vodo? ICF International.

³⁸ ZSSS. 2016. Vajeništvo je treba urediti, vendar sedanji predlog ni sprejemljiv. 26. Julij 2016.

To velja tudi za Avstrijo, kjer je segregacija, ob nizki ravni splošnih kompetenc, njihov glavni problem (Hoeckel 2010³⁹). Že na ravni vključevanja v vajeništvo, ko morajo biti mladi sposobni najti delodajalca, ki jim je pripravljen ponuditi vajeništvo, to pa zahteva določene spretnosti in znanja; hkrati morajo zelo hitro dokazati, da njihov značaj in pristop ustrezata zahtevam delovnega mesta (Evropski parlament 2014). Torej imajo prednost pri vključevanju najbolj kvalificirani, "pridni" in usposobljeni mladi; čeprav naj bi vajeništvo ravno zagotavljalo izobrazbo najmanj kvalificiranim, najmanj izobraženim, najmanj "pridnim" in najmanj usposobljenim mladim z najmanj priložnostmi; torej tistim, ki so že sicer družbeno deprivilegirani. Posledica tega je, da prav mladi, ki so najbolj prikrajšani, najteže najdejo mesto vajenca.

Pripadniki nižjih slojev si izbirajo bolj gotove izobraževalne poti: študijske smeri ali programe, ki jih bodo zagotovo zmogli (kjer je večji poudarek na praktičnem in ne samo na teoretskem delu), saj si neuspeha preprosto ne morejo privoščiti. Njihove odločitve o izbiri pa so vezane na iskanje ravnotežja med tremi ločenimi dejavniki, in sicer varnostjo, tveganjem in izzivom, pri čemer se zdi, da ima največjo težo prav varnost. V izobraževanju gre torej za vprašanje kolektivnega tveganja otrok nižjih slojev. (Reay 2001; Flere in Lavrič 2005 v Barle Lakota in Sardoč 2015).

Vajeništvo je tisto, ki naj bi dalo prednost praksi in nudilo varnost ter nižalo tveganje brezposelnosti, zato je tudi tisto, ki onemogoča razredno mobilnost. Še posebej se zna to pokazati v Sloveniji, saj, kot kaže raziskava OECD o izobraževanju (2014⁴⁰), visoko izobraženi mladi, ki šele vstopajo na trg dela, dobijo 42% višjo plačo kot nižje izobraženi. Me starejšimi je razlika celo 111%. Tolikšne razlike med zaslužki visoko in nižje izobraženih nas uvrščajo v sam vrh OECD držav.

Izbira izobraževalnih programov mladih je tudi statistično povezana z izobrazbo njihovih staršev. Tako bi vajeništvo v teoriji lahko dvignilo njihov socialni in razredni status samo, v kolikor bi imeli starši zgolj osnovnošolsko izobrazbo. Teh pa je Sloveniji malo, zato bi vajeiški sistem predvsem reproduciral družbeno-ekonomski položaj mladih in njihovih družin.

Deprivilegirani mladi bi se skladno z pričakovanji družine in potrebami po čimprejšnji samostojnosti odločili za najhitrejšo in najmanj tvegano pot, s tem pa tudi ostali v deprivilegiranim položaju.

Če upoštevamo še, da le peščica vajencev nadaljuje šolanje, se vajeništvo upravičeno dojema kot "slepa ulica", rezervna izobraževalna možnost in ima slab sloves v večini držav (Eichhorst 2014, 4⁴¹). Še posebej je vajeništvo stigmatizirano v državah v razvoju in tranzicijskih državah, saj so tam pričakovanja glede družbene mobilnosti večja. Mladi se, tudi pod družinskim pritiskom, želijo izobraziti na terciarni ravni. To lahko opazimo tudi v Sloveniji, zato bo zanimanja manj kot v tujini.

Drugače je v Nemčiji, segregacijski učinki pa so isti. Tudi nemški sistem je kritiziran zaradi preusmerjanja mladih iz delavskih družin v vajeništvo, s tem pa jih omejuje pri nadaljevanju izobraževanja na terciarni

³⁹ Hoeckel, Kathrin (2010): Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training.

⁴⁰ OECD. 2014. Education at a Glance 2014: OECD Indicators, OECD Publishing. Dostopno prek: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>.

⁴¹ Eichhorst, Werner, Nuria Rodriguez-Planas, Ricarda Schmidl in Klaus F. Zimmermann. 2014. A Roadmap to Vocational Education and Training Systems Around the World. IZA Discussion Paper št. 7110.

ravni. Mladi se odločajo za vajeništvo, ker je to v skladu z izkušnjami in pričakovanji staršev. Vajeništvo pa je, kot drugod, razumljeno kot manj tvegana in bolj ekonomična odločitev (Shavit and Müller 2000⁴²).

Za vajeniški sistem je značilno tudi, da je bolj tekmovalen. Poklicno izobraževanje s prakso zagotavlja vpis na podlagi univerzalnih in objektivnih pogojev, medtem ko v vajeništvu vpis pogojujejo podjetja, skladno s svojimi povsem sebičnimi interesi, pogoji in merili (Solga in drugi, 2014⁴³).

Segregacijsko in diskriminatorno pa deluje vajeništvo tudi spolni ravni. Dekleta se vključujejo v le nekaj vajeniških programov, s časom pa se to le minimalno spreminja. Leta 2013 je bila v Avstriji polovica deklet vključena v le tri poklice; frizerstvo, prodajo in administracijo (Dornmeyer in Nowak 2014, 29⁴⁴).

Sklenemo lahko, da vajeništvo temelji na družbeni pogodbi, ki ob relativni socialni varnosti (v zameno) sprejema tudi hierarhično družbeno stratifikacijo in nizko mobilnost. V kolikor bi želeli uvesti vajeništvo, bi morali odgovoriti na vsa ta vprašanja in dileme, hkrati pa sprejeti širok družbeni konsenz.

Nejasna določila zakona

Predlog zakona je nomotehnično in pravopisno slabo pripravljen. To sicer ni ključno, odseva pa splošen odnos MIZŠ do zakona, vseh deležnikov in vajeništva nasploh.

Na splošno velja, da je "vajenec zaposleni, ki se poklicno izobražuje." To so bila tudi izhodišča MIZŠ. Prav tako GZS sporoča, da se "vajeništvo v okviru evropske koalicije za vajeništvo razume kot delovno razmerje."⁴⁵

Tudi nekdanji član 120. člena urejal ZDR. Menimo, da ne potrebujemo nove pogodbene oblike dela, saj je na tem področju trg dela že preveč segmentiran in povzroča nepreglednost in prekarizacijo. Vajenec naj bo tako zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Ker gre za delo, naj bodo vajenci tudi primerno zavarovani. Šteti se jim mora pokojninska doba (vsaj sorazmerno), zavarovani pa morajo biti za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni v okviru obveznega zdravstvenega zavarovanja ter za primer smrti in invalidnosti kot posledice poškodbe pri delu ali poklicne bolezni v okviru obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter za starševsko

⁴² Shavit, Yossit in Walter Müller. 2000. Vocational Secondary Education: Where Diversion and Where Safety Net? *European Societies* 2 (1): 29-50.

⁴³ Solga, Heike, Paula Protsch, Christian Ebner in Christian Brzinsky-Fay. 2014. The German vocational education and training system: Its institutional configuration, strengths, and challenges - Discussion Paper. WZB Berlin Social Science Center. Dostopno prek: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2014/i14-502.pdf>.

⁴⁴ Dornmeyer Helmut in Sabine Nowak. 2014. Lehrlingsausbildung im Überblick 2014. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. IBW Forschungsbericht No. 180. Dunaj.

⁴⁵ Samo Hribar Milič, torek, 9. junija 2015 je novinarski konferenci "Vajeništvo - priložnost za boljšo zaposljivost" na Gospodarski zbornici Slovenije.

varstvo. Delodajalci morajo kriti tudi zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, sploh zato, ker mora vajeništvo kot cilj predvidevati, da se zaposlitev nadaljuje tudi po koncu vajeništva. Torej se mora v 1. členu jasno izpostaviti, da je vajeništvo primarno zaposlitev, v drugi odstavku pa naj se doda tudi ZDR-1.

Predlog zakona ne nudi primerne pravne zaščite vajencev. Zaščitnik vajencev in njihovih interesov je delodajalska organizacija, ki pa seveda v sporu ne more biti nevtralna.

Cilji (3. člen) so določeni pavšalno. Ni jasno, zakaj naj bi nekateri "cilji" bili sploh zaželeni, nit ni jasno kako in zakaj naj bi jih dosegli. Zakon bo moral vsebovati analizo, kjer bi se nedvoumno določilo, zakaj uvajamo vajeništvo in komu je namenjeno; kakšni so predvideni stroški (tudi družbeni); kdo in zakaj bo imel koristi in kdo bo kril predvidene stroške itd., vse skupaj pa mora biti konkretizirano z merili in kazalniki, da bomo lahko spremljali uspešnost sistema vajeništva.

Vsak sistem se lahko vrednoti samo na podlagi doseganja ciljev. Ti cilji so lahko sicer ekonomski, čeprav se pričakuje, da bodo upoštevani tudi družbeni in izobraževalni, saj gre za pomembno javno politiko, ki je v očitnem javnem interesu države. Nemčija tako že dalj časa sledi strategiji vključevanja mladih ranljivih skupin v družbo, posledično pa tudi niža možnost (politične) radikalizacije.

4. člen definira vajeništvo kot "praktično usposabljanje z delom", kar je paradoks. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Uradni list RS, št. 79/06) v 31. členu (praktično izobraževanje) že definira, da se "praktično izobraževanje v poklicnem in strokovnem izobraževanju izvaja kot praktični pouk oziroma praktično usposabljanje z delom. V šoli se izvaja praktični pouk, pri delodajalcu pa praktično usposabljanje z delom. Skupni obseg praktičnega pouka in praktičnega usposabljanja z delom se določi z izobraževalnim programom." Tak sistem v Sloveniji že izvajamo ter je zakonsko že normiran, zato je vpeljava novega, vzporednega in vsebinsko enakega sistema nesmiselna. Možna je npr. novelacija ZPSI, na katerega se predlog zakona sicer večkrat sklicuje.

Če si delodajalci želijo usposabljanja ob delu in trdijo, da gre primarno za izobraževanje; zakaj bi torej sploh potrebovali vajeništvo? Zakaj bi temu, kljub drugačnim izhodiščem, sledilo MIZŠ? Zakaj vpeljevati vajeništvo, ki ni vajeništvo (kot ga poznajo v tujini, na katero se nenehno sklicujejo vsi deležniki)?

Želimo, da se vajeništvo jasno definira in sledi namenom, za katere je bilo sploh zastavljeno. Zato želimo, da se iz 5. člena izključijo brezposelni in odrasli, za katere država že izvaja številne ukrepe APZ in NPK.

6. člen omejuje opravljanje pripravništva na tiste mlade, ki so dopolnili 15 let. Po ZDR-1 pa lahko pri delodajalcu opravljajo praktično izobraževanje tisti, ki so dopolnili starost 14 let; brez soglasja staršev in skrbnika!

Ni jasno, zakaj so v 8. členu posebej opredeljene "podružnice tujih podjetij", glede na to, da so tudi pravne osebe? Zbornice niso primerne za preverjanje izpolnjevanja pogojev delodajalcev.

V tretjem odstavku naj se dodajo alineje, da delodajalec ne sme biti na seznamu neplačnikov prispevkov, v stečajju, prisilni likvidaciji itd.

Kako se bo preverjala pedagoško-andragoška usposobljenost? Kako bo lahko oseba s srednjo poklicno izobrazbo kakovostno izobraževala vajence, sploh glede na to, da delodajalci trdijo, da gre primarno za izobraževanje? (9. člen) Ali nekdo, ki je zgolj enkrat kršil predpise, lahko mentor (tretji odstavek 9. člena)?

13. člen določa naloge zbornic. Te imajo po predlogu zakona preveč pristojnosti, kar že meji na privatizacijo vajeništva. V kolikor je to njihov namen, imajo pravico ustanoviti lastno zasebno šolo. Javno šolstvu je v javnem interesu in se mora izvajati na temu primeren način. Številne alineje iz drugega odstavka 13. člena so premalo natančno določene, niti ni jasno na kakšen način npr. "sodelujejo", "organizirajo", "vodijo", "skrbijo", "izvajajo" itd. Še posebej je sporno posredovanje v sporih.

14. člen odseva namen zakona, torej željo zbornic po financiranju. To je tudi ključen razlog, zakaj se združenja delodajalcev sploh zavzemajo za vajeništvo. Zanimivo, da je že v predlogu zakona zapisano, da bodo lahko pristojne zbornice dobile denar na javnem razpisu. Zakaj bi to sploh pisali v zakon? Zbornica bo iz proračuna financirana tudi za izvajanje usposabljanja mentorjev (32. člen).

Zadnji odstavek 15. člena določa, da v sporih glede pogodbe o vajeništvu odloča pristojno delovno sodišče. To je sicer pravilno, je pa v očitnem neskladju s 1. členom, kjer je zapisano, da gre pri vajeništvu za obliko izobraževanja. Zakaj bi o izobraževalni pogodbi odločali na delovnem sodišču?

Nasprotujemo, da se uvaja nova pogodbeno oblika dela, Pogodba o vajeništvu. Glede na to, da je so vajenci po definiciji mladi zaposleni, ki se po dualnem sistemu hkrati izobražujejo, predlagamo, da se sklone prilagojena pogodba o zaposlitvi. Možna je npr. tudi tripartitna pogodba med delodajalcem, vajencem in šolo ter na tej temelječa pogodba o zaposlitvi med vajencem in delodajalcem. Vajeništvo je že določal ZDR, do črtanja pa je prišlo, ker je nov Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1) odpravil vajeniško razmerje. Po ponovnem sprejemu bi se torej moralo vajeništvo ponovno vključiti v ZDR-1, podobno kot je že vključeno pripravništvo.

Vsebina pogodbe in obveznosti vajenca iz 18. člena že izpolnjujejo vse elemente delovnega razmerja po ZDR-1.

Nadzor nad delodajalci ne morejo in ne smejo vršiti delodajalci sami, na podlagi javnega pooblastila.

1. alineja prvega odstavka 19. člena nakazuje, da gre primarno za zaposlitev, saj mora delodajalec vajenca napotiti v izobraževalno institucijo.

Vajenec je primarno delavec, tudi po predlogu zakona gre za usposabljanje z delom. Torej mora za delo dobiti pošteno in dostojno plačilo, zato nasprotujemo terminu "vajeniške nagrade" iz 20. člena. Plačilo za delo je lahko nižje od siceršnje plače za primerljivo delovno mesto, vendar samo pod pogojem, da plačilo v celoti krije delodajalec sam.

Neprimerno je, da drugi odstavek 22. člena določa, da o primernosti odsotnosti zaradi bolezni odloča mentor. Postopek naj se poenoti z redno zaposlenimi, torej na podlagi strokovne ocene zdravnika (bolniški list).

23. člen predvideva kombiniranje vajeništva s subvencionirano kadrovske štipendijo in štipendijo za deficitarne poklice, kar verjetno ni smiselno iz vidika dvojnega financiranja. Tudi sicer so razmerja med temi štipendijami in vajeništvom in drugimi ukrepi/instrumenti kompleksna in zahtevajo poglobljeno razpravo. V veliki meri je kombiniranje odvisno tudi od definiranja vajeništva kot npr. primarnega delovnega razmerja.

Ali delovna omejitev 36 ur tedensko (24. člen) pomeni tudi sorazmerno nižje plačilo od določenega v 20. členu? Če bo vajenec delovno obremenjen npr. 4 ure dnevno, bo v prvem letniku tako delal mesečno zgolj za 150 evrov?

3. odstavek 28. člena pravi, da lahko delodajalec odpove pogodbo o vajeništvu, če je vajenec večkrat huje kršil obveznosti. Smiselno bi bilo dodati, da mora delodajalec vajenca pred tem opozoriti na kršitve, pogodbo pa odpove npr. ob tretjem opominu, podobno kot velja v ZDR-1.

Ali je drugi odstavek 28. člena, ki govori o odpovedi pogodbe zgolj s soglasjem staršev, ustavno sporen (49. člen -svoboda dela – Ustave RS)? Ali je odpoved vajeniške pogodbe npr. iz poslovnih razlogov lahko opravičljiv razlog?

Kako bo zbornica zagotovila oz. omogočila sklenitev nove pogodbe (30. člen)?

35. člen, ki določa prehod med vajeništvom in "šolsko obliko", je nejasen.

Vajeništvo ni in ne sme biti predmet aktivne politike zaposlovanja. Namenjena je mladim, ki še niso pridobili te stopnje izobrazbe, ne glede na njihov status, npr. brezposelnega. Zato naj se črta VII. poglavje in določi starostna meja. Starejšim brezposelnim so na voljo številni programi APZ, vključno s pridobivanjem in priznavanjem poklicnih kvalifikacij ter izobraževalni programi za izobraževanje odraslih po ZIO.

Povzetek

Vajeništvu ne nasprotujemo a priori, nasprotujemo pa predlaganemu Zakonu o vajeništvu, saj nismo niti prepričani, da gre za vajeništvo (kot ga pozna teorija in tujina).

Tekom priprave zakona mladi nismo bili vključeni v proces priprave predloga. Proces je potekal netransparentno, privilegirano vlogo pa so očitno imeli delodajalci in lobisti.

Zakonodajni proces je potekal povsem zgrešeno. MIZŠ je pozabilo na strokovne argumente; ni evidentiralo niti osnovnih načel in temeljnih pričakovanj; manjkajo analize, merila in kazalniki, s katerimi bi lahko tudi spremljali uspešnost vajeništva; pogrešamo stroškovne projekcije, vključno z jasno idejo, kdo bo kril kateri del stroškov vajeništva itd.

Ne najdemo niti odgovorov na najbolj splošna vprašanja: Kaj so funkcije predlaganega vajeniškega sistema? Kdo so ciljne skupine in zakaj? Kaj so strateški cilji reforme (in zakaj?) ter kakšna so merila za njegovo uspešnost? Kako so naslovljeni ekonomski, javni, družbeni in individualni cilji? Menimo, da razen nekaterih specifičnih interesov, ni niti jasno, zakaj zakon/vajeništvo sploh sprejemamo.

Jasno je edino, da sledimo nepreverljivim in poenostavljenim argumentom, hkrati pa v diskurzu pavšalno primerjamo neprimerljive države (Slovenijo z npr. Nemčijo in Avstrijo). Vajeniški sistem je del splošnega ekonomskega, družbenega in kulturnega sistema, zato je slepo kopiranje nemogoče in nesmiselno. Predvsem pa je ekonomska situacija tista, ki definira smiselnost in uspešnost vajeniškega sistema v državi.

Glede na predlog zakona in odzive v medijih, lahko sklenemo, da slovenski delodajalci ne razumejo sistema vajeništva in dolgoročnih koristi ki jih lahko prinaša (tudi za njih). V vajeništvu vidijo le priložnost za nižje stroške in večjo fleksibilnost dela. Tako lahko pričakujemo veriženje vajencev v podjetju, ne bo pa se povečala zaposlenost mladih (morda le zaposljivost peščice), na makro-ravni pa bodo imela koristi predvsem podjetja. Tega vlada/država ne bi smela dopustiti.

Čeprav gre za področje izobraževanja, so argumenti in vzgibi zgolj ekonomski. Res je, da izobraževanje uči posameznike posebnih spretnosti, ki so potrebne za njihov bodoči poklic; je pa očitno, da je to samo ena in zgolj ena izmed funkcij, vlog in poslanstev izobraževanja. Kot je to artikuliral Jacques Delors: "učiti se, da bi vedeli; učiti se, da bi znali delati; učiti se, da bi znali živeti v skupnosti; učiti se biti."

MIZŠ na žalost sledi interesom zbornic in jim daje prevelik pomen in pristojnosti (s tem pa tudi finančna sredstva). Sledi ideološkimi argumentom in interesom kapitala, čeprav so interesi delodajalcev le eni izmed mnogih, ekonomski interes pa je le delno tudi državni-družbeni interes.

Vsekakor vajeništvo (primarno) ni namenjeno delodajalcem, temveč mladim. Z njim tudi najbolj deprivilegirani mladi, ki sicer ne bi pridobili sekundarne izobrazbe, pridejo do poklica. Morali bi slediti temu cilju.

Pogled na vajeništvo je precej poenostavljen ter brez potrebne refleksije. Ni skladen z globalnimi trendi na trgu dela, kjer poklici pospešeno izumirajo in se transformirajo. Po predvidevanjih naj bi 65% tistih, ki zdaj vstopajo v osnovno šolo, delo opravljalo v povsem novih poklicnih oblikah, ki še ne obstajajo! Zaradi kompleksnosti sveta in potreb po večji fleksibilnosti delovne sile pa vse bolj prevladuje prepričanje, da ozka poklicna usmerjenost ni več dovolj. Potrebni bo več in ne manj splošnih kompetenc.

Vajeništvo kot sistem povzroča tudi negativne posledice. Ohranja oz. pogloblja družbeno neenakost ter deluje visoko segregacijsko. Mladi z manj priložnostmi, v želji po varnosti in zaradi potrebe po hitrem zaslužku, tako ohranjajo svojo razredno pozicijo in ostajajo deprivilegirani.

Za vajeniški sistem je značilno tudi, da je tekmovalen, deluje pa tudi spolno diskriminatorno.

Predlog zakona je konceptualno, pa tudi nomotehnično (in slovnično) slabo pripravljen. Je precej ideološki in sloni na državni pomoči podjetjem ter evropskih sredstvih, kar je dolgoročno nevzdržno in nestabilno.

Gre za nepremišljen in izkrivljen model vajeništva glede na mednarodno prakso. Vsaka država ima sicer skladno s svojo splošno ekonomsko politiko in tradicijo svoj način (so)financiranja vajeništva, vendar nobena takšnega, kot ga predvideva MIZŠ. Nekatere države poznajo posebne vajeniške sklade (Nizozemska, Anglija), v Nemčiji, na katero se nenehno sklicujejo vsi deležniki, pa že tradicionalno ne poznajo neposrednih finančnih transferjev podjetjem na področju vajeništva. Pri nas pa naj bi stroške nosili le država in vajenci (nizke "nagrade"), zato je predlog sporen z vidika javnega financiranja zasebnih interesov, pa tudi z vidika prekarizacije vajencev.

Glede na delovnopravno kulturo v Sloveniji bo predviden vajeniški sistem delodajalcem nudil možnosti za novo izkoriščanje na trgu dela. Hkrati menimo, da ne potrebujemo nove oblike pogodbenega dela.

Potrebno je posebej poudariti, da vajeništvo ni cilj, temveč sredstvo do cilja, ki pa ni sploh ni določen. Trenutno se ob pomanjkanju strateških izhodišč postavlja celo vprašanje, kakšna je sploh razlika med vajeništvom in že sedaj obstoječim praktičnim usposabljanjem z delom v poklicnem in strokovnem izobraževanju?

Glede na to, kako je sedaj definirano in predvideno vajeništvo, menimo, da je nov zakon nesmiseln.