



PREDLOG
EVA: 2016-3330-0032
PRVA OBRAVNAVA

ZAKON **O VAJENIŠTVU**

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM ZAKONA

Današnje srednje poklicno in strokovno izobraževanje je bilo osnovano na ciljih Bele knjige o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji iz leta 1995 (v nadaljevanju: Bela knjiga 1995). Po letu 1996, ko je bil sprejet v paketu šolske zakonodaje tudi Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, so nastajali izobraževalni programi za pridobitev nižje poklicne izobrazbe (2,5 let), za pridobitev srednje poklicne izobrazbe (3 leta), srednje strokovne izobrazbe (4 leta), izobraževalni programi za poklicno-tehniško izobraževanje (+2), in poklicni tečaji (1 leto) za pridobitev srednje strokovne izobrazbe za gimnazijce. Novost so bili tudi izobraževalni programi za pridobitev višje strokovne izobrazbe, ki jih uvrščamo v terciarno (visokošolsko) izobraževanje. Uvedeno je bilo tudi pridobivanje srednje strokovne izobrazbe z mojstrskim, delovodskim oziroma poslovodskim izpitom. Programske rešitve so sledile izhodiščem, ki jih je na predlog kurikularnih komisij in nacionalnega kurikularnega sveta sprejel pristojni strokovni svet.

Evalvacija programskih rešitev, ki je potekala v okviru evropskega projekta PHARE MOCCA je pokazala, da se mnoga načela iz Bele knjige 1995 niso uresničila dovolj dosledno, programske rešitve pa so vse preveč sledile že poznanim in uveljavljenim vzorcem iz preteklosti: ohranili smo tradicionalno delitev izobraževalnih programov in vsebinskih sklopov, iz katerih je sestavljen posamezen izobraževalni program, na splošno izobraževalni del, strokovno teoretični del in na praktično izobraževanje, kar se kaže v strukturi programov (A-splošnoizobraževalni predmeti, B-strokovno-teoretični predmeti, C-praktično izobraževanje v šoli, Č-praktično izobraževanje pri delodajalcu, D-interesne dejavnosti). Poskušali smo uvesti ti. dualno in šolsko obliko izobraževalnih programov za isti naziv poklicne izobrazbe, vendar se je uvajanje dualne oblike v Sloveniji izkazalo kot neustrezno, zato je bila opuščena.

Skladno s 24. smernico znotraj druge prednostne naloge Lizbonske strategije se je Republika Slovenija obvezala h gradnji nacionalne kvalifikacijske strukture po panogah in dejavnostih in h gradnji nacionalnega kvalifikacijskega okvira. Na teh podlagah in na podlagi opravljenih evalvacij in pripravljenih *izhodišč* je bila v letih 2007 in 2008 izvedena celovita prenova izobraževalnih programov na vseh ravneh od nižjega do višjega izobraževanja. Nova *Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja (2001)* so prinesla pomembne spremembe: povezovanje splošnega, strokovno teoretičnega in praktičnega znanja, bolj poudarjajo pomen praktičnega usposabljanja z delom, uvajajo model odprtega kurikula tako, da prepuščajo 20 % programskega prostora šolam, da ga zapolnijo v dogovoru s socialnimi partnerji v lokalnem okolju. Na novo vzpostavljajo odnos med izobraževalnim programom in poklicnim standardom tako, da predlagajo širše zasnovane izobraževalne programe, ki obsegajo izobraževanje za več sorodnih poklicnih standardov oziroma za področje dela. Sestavo izobraževalnih programov za več poklicnih standardov rešujejo z modularnostjo: če program pripravljamo za več poklicnih standardov, se mora notranje členiti na module. Strokovni moduli nadomeščajo strokovno-teoretične predmete, več strokovnih modulov pa usposablja za poklicno kvalifikacijo. Usposobljenost za poklicno kvalifikacijo se sicer dokazuje bodisi z zaključnim izpitom, opravljenim po uspešnem zaključku izobraževalnega programa, bodisi s potrdilom o uspešnem preverjanju nacionalne poklicne kvalifikacije.

Primerjalne analize sistemov poklicnega in strokovnega izobraževanja v 25-ih evropskih državah

kažejo na to, da je povsod prisoten trend krepitve povezovanja poklicnega in strokovnega izobraževanja s trgom dela, da je prisoten trend izboljševanja povezav med različnimi izobraževalnimi potmi (splošno – poklicno, odrasli – mladi) in da države posodablajo sisteme kvalifikacij v smeri medsebojnega prilagajanja kvalifikacijskih okvirov, poenostavljanja kvalifikacijskih struktur, ustvarjanja enakopravnosti med poklicnimi in akademskimi kompetencami.

Vendar pa se države razlikujejo po tem, kako členjen sistem imajo znotraj teh okvirov. Na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja delujeta na Finskem 2 tipa poklicnega izobraževanja (šolska in vajeniška oblika), v Franciji, Avstriji in Nemčiji pa 3 tipi poklicnega izobraževanja (šolska in vajeniška oblika, ki pripravljata za vstop na trg dela in šolska oblika, ki pripravlja za vstop v terciarno izobraževanje). V Sloveniji poznamo le šolsko obliko poklicnega izobraževanja, ki pripravlja udeleženca tako za vstop na trg dela kot tudi za nadaljnje izobraževanje: preko dvoletnega poklicno-tehniškega izobraževanja (PTI), ki omogoča pridobitev srednje strokovne izobrazbe, tudi v terciarnem izobraževanju..

V Sloveniji imamo več vrst izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja. (1) Nižje poklicno (NPI), ki traja praviloma dve leti in se zaključi z zaključnim izpitom, ki vsebuje izdelek oz. storitev in zagovor; (2) srednje poklicno izobraževanje (SPI), ki traja praviloma tri leta in se zaključi z zaključnim izpitom, ki vsebuje izpit iz slovenščine in izdelek oz. storitev in zagovor; in (3) srednje strokovno izobraževanje (SSI), ki traja praviloma štiri leta in se zaključi s poklicno maturo, ki vsebuje štiri enote: (a) slovenščina oz. materin jezik, (b) temeljni strokovno-teoretični predmet, (c) matematika ali tuj jezik, (d) preizkus praktične usposobljenosti za delo v stroki. Poleg tega imamo dodatno (4) dvoletno poklicno-tehniško izobraževanje (PTI), ki omogoča tistim z zaključnim izpitom v srednjem poklicnem izobraževanju pridobitev srednje strokovne izobrazbe. Poklicno-tehniško izobraževanje se zaključi s poklicno maturo, ki je enaka kot pri zaključku srednjega strokovnega izobraževanja. Poleg omenjenega imamo tudi enoletni *poklicni tečaj* za pridobitev poklicne mature, ki je predvsem v funkciji prekvalifikacije za pridobitev poklica. Slovenski šolski sistem že sedaj ustreza splošnim prizadevanjem držav EU, ki so usmerjena v to, da se tistim, ki so izbrali pot poklicnega in strokovnega izobraževanja, omogoči vstop v terciarno izobraževanje.

V srednjem poklicnem izobraževanju se praktično izobraževanje izvaja v šoli (praktični pouk) in pri delodajalcu (praktično usposabljanje z delom). Pri delodajalcu se v srednjem poklicnem izobraževanju izvaja najmanj 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom, praktični pouk v šoli se izvaja najmanj 20 tednov (650 ur).

Z opravljenim zaključnim izpitom v programih srednjega poklicnega izobraževanja se pridobi poklicno usposobljenost za neposredni vstop na trg dela. Zaključni izpit v programih srednjega poklicnega izobraževanja omogoča tudi vstop v dvoletno poklicno-tehniško izobraževanje (PTI) in po uspešnem zaključku tudi v izobraževanje na terciarni ravni. Za izvedbo zaključnega izpita so imenovani naslednji organi: Državna komisija za zaključni izpit, šolska komisija za zaključni izpit in šolske izpitne komisije za zaključni izpit. Državna izpitna komisija za zaključni izpit koordinira, usklajuje in spremlja pripravo in izvedbo zaključnega izpita. Šolska komisija za zaključni izpit in šolske izpitne komisije za zaključni izpit pripravljajo in izvajajo zaključni izpit. Izdelek oz. storitev in zagovor ocenjuje šolska izpitna komisija, prisoten pa je lahko tudi predstavnik delodajalcev. Eksternost pri zaključnem izpitu torej ni v celoti zagotovljena. S slovenščino oz. materinim jezikom preverjamo splošne kompetence (samo programi SPI), z zaključnim delom, ki se opravlja kot izdelek oziroma storitev z zagovorom, pa poklicne kompetence. V tem smislu je zaključni izpit namenjen preverjanju poklicne usposobljenosti kandidata.

Vpis dijakov v poklicno izobraževanje

Krčenje obsega generacij, ki se vpisujejo v srednje šole, pomembno vpliva na vpis oziroma na zasedenost šolskih kapacitet. Kot je razvidno iz podatkov v tabeli 1, je to v preteklem desetletju in več še zlasti vplivalo na vpis v programe poklicnega in strokovnega izobraževanja. Sistem je bil v preteklosti naravnani na večjo populacijo, ki je leta 1980 štela skoraj 30 tisoč srednješolcev-novincev, do leta 1995 se je zelo zmanjšala in se je celo naslednje desetletje gibala med 16 in 19 tisoč. Zaradi krčenja generacij se število dijakov, vpisanih v srednješolske programe, zmanjšuje, nasprotno pa torej velja za delež vpisane populacije. Delež učencev, ki izpolnjujejo osnovnošolsko obveznost ali uspešno končajo osnovno šolo ter se v istem letu odločijo za nadaljnje šolanje v srednjih šolah, se je od leta 1990/91 do leta 1995/96 povečal za dobrih 5 odstotkov, in sicer iz 88,07 % na 93,31 %. Trend visokega deleža mladih, ki nadaljujejo izobraževanje v srednjih šolah, se je nadaljeval tudi od leta 1997/98 do 2005/06, ko se je delež 15-letnikov, vključenih v izobraževanje, gibal med 95 % in 99 %. Delež vpisanih dijakov med prebivalstvom v starostni skupini od 15 do 19 let se je od šolskega leta 2000/2001, ko je bilo vpisanih 76,7 % dijakov te starosti, osem let pozneje v šolskem letu 2008/2009

povečal na 80,2 odstotka.

Na področju poklicnega izobraževanja se v zadnjih dvajsetih letih nismo srečali le z upadom vsakoletnih vpisnih generacij temveč tudi s pomanjkanjem zanimanja bodočih dijakov za poklicno izobraževanje. Medtem, ko se je v šolskem letu 2003/2004 v 1. letnike programov srednjega poklicnega izobraževanja vpisalo še 7143 dijakov oziroma 25,6% vseh dijakov (27909) vpisanih v 1. letnike na področju srednješolskega izobraževanja, se jih je v šolskem letu 2009/2010 vpisalo v 1. letnike srednjega poklicnega izobraževanja le še 20,0% (4348 dijakov od skupno 21737 vseh dijakov, ki so se v tem šolskem letu vpisali v 1. letnike na področju srednješolskega izobraževanja).

S pomočjo različnih ukrepov, ki smo jih pretežno sofinancirali s sredstvi Evropskega strukturnega sklada, smo skušali povečati privlačnost poklicnega izobraževanja za mlade. Prenovili smo programe srednjega poklicnega in srednjega strokovnega izobraževanja, ki so modularno zasnovani in tako nudijo več izbirnosti, povečali smo delež praktičnega usposabljanja pri delodajalcih (najmanj 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcih v 3-letnih poklicnih programih) in odprli 20% kurikula, ki ga z vsebinami napolni šola v sodelovanju z lokalnimi delodajalci, upoštevajoč njihove potrebe po poklicni usposobljenosti njihovih bodočih kadrov. Vzporedno z uvajanjem novih programov so na šolah ob strokovni podpori CPI in drugih deležnikov potekale še dodatne aktivnosti kot so: promocija poklicnega in strokovnega izobraževanja, priznavanje predhodno pridobljenega znanja, vzpostavitev sistemov za ugotavljanje in zagotavljanje kakovosti, spodbujanje mednarodne mobilnosti dijakov, krepitev socialnega partnerstva in spodbujanje delodajalcev k sodelovanju v izobraževalnem procesu.

S tovrstnimi ukrepi smo uspeli trend padanja zaustaviti in ga v zadnjih nekaj letih celo uspeli rahlo obrniti v nasprotno smer: v šolskem letu 2015/2016 se je v 1. letnike programov srednjega poklicnega izobraževanja vpisalo 4.571 dijakov oziroma 22,3% vseh dijakov (20.516) vpisanih v 1. letnike na področju srednješolskega izobraževanja, v tem šolskem letu 2016/2017 pa je v začetne letnike programov srednjega poklicnega izobraževanja vpisanih 4.699 dijakov, kar predstavlja 23,4% vseh vpisanih novincev (20.039).

Spodnja tabela prikazuje podatke o številu vseh dijakov glede na vrsto izobraževalnih programov skozi zadnja šolska leta. Podatki se nanašajo na celotno državo.

Kratice pomenijo:

NPI – nižje poklicno izobraževanje (2-letni program, npr. Pomočnik v biotehniki in oskrbi),

SPI – srednje poklicno izobraževanje (3-letni programi, na primer Mizar, Frizer...),

SSI – srednje strokovno izobraževanje (4-letni programi, na primer Kemijski tehnik, Strojni tehnik....),

GIM – gimnazijski programi

PTI – poklicno tehniško izobraževanje (3+2), gre za dvoletne programe, v katere se vpisujejo tisti, ki so zaključili SPI program, želijo pa pridobiti V. stopnjo izobrazbe, torej srednjo strokovno izobrazbo,

PT – poklicni tečaj (1-letni program), v katerega se lahko vpišejo tisti, ki so zaključili 4 letnike gimnazije ali zaključni letnik SSI programa. Program traja eno leto in se zaključi s poklicno maturo,

MT – maturitetni tečaj (1-letni program), ki je namenjen kot priprava na splošno maturo. S splošno maturo se program tudi zaključi.

Šol.let.	NPI	SPI	SSI	GIM	PTI	PT	MT	Skupaj
1998/99	3020	29989	38070	29026	6298	65	68	106536
1999/00	2741	27867	36018	31265	7285	97	182	105455

2000/01	3439	25629	33576	33628	7763	95	378	104508
2001/02	3012	23812	31987	35794	7811	193	621	103230
2002/03	2785	22211	32120	37179	7592	218	1073	103178
2003/04	2556	20614	32599	38082	7805	260	1287	103203
2004/05	2247	19046	32736	38352	7773	293	1445	101892
2005/06	1902	17664	32598	38413	7428	309	1546	99860
2006/07	1630	15939	32078	37810	7047	343	1428	96275
2007/08	1320	14381	31300	36425	6564	376	1257	91623
2008/09	1125	13139	30929	35126	5693	372	1134	87518
2009/10	1052	12361	30910	33861	5273	406	1192	85055
2010/11	875	11900	30715	32432	4839	429	1077	82267
2011/12	836	11750	30542	31315	4386	313	759	79901
2012/13	800	11684	30366	30324	3955	366	713	78208
2013/14	871	11683	30483	28789	3823	364	701	76714
2014/15	901	11764	30433	27686	3655	363	527	75.329
2015/16	960	12038	30819	26864	3485	271	394	74831

Iz preglednice je razvidno, da se ne glede na upad generacije, vpis v srednje poklicno izobraževanje v zadnjih letih rahlo povečuje.

Socialno partnerstvo

Socialno partnerstvo je temelj poklicnega in strokovnega izobraževanja v Republiki Slovenije, podobno kot to velja za razvite izobraževalne sisteme v državah članicah EU pa tudi širše v Evropi in v svetu.

Primerjalne analize s Francijo, Finsko, Avstrijo in Nemčijo so pokazale, da ima socialno partnerstvo med delodajalci, delojemalci in državo na področju poklicnega izobraževanja v različnih primerjanih državah različno tradicijo, tudi oblike so različne. V navedenih državah država s svojimi instrumenti podpira delodajalce in delojemalce za uresničevanje nalog na področju poklicnega izobraževanja. V Nemčiji spodbuja država in zvezne dežele delodajalce, da odpirajo učna mesta za praktično usposabljanje vajencev. Nekateri zbornice večino svojega dela namenjajo prav poklicnemu izobraževanju. Za vse v mednarodno primerjavo vključene države je izredno pomembno, da delodajalci sodelujejo s šolami pri usposabljanju dijakov za opravljanje določenega poklica oziroma pri pridobivanju poklicnih kompetenc.

Socialno partnerstvo v Sloveniji uresničujemo pri načrtovanju, programiranju in izvajanju poklicnega in strokovnega izobraževanja. Ocenjujemo, da smo v prenovi poklicnega in strokovnega izobraževanja, ki smo jo izvajali s pripravo poklicnih standardov (načrtovanje) in pri pripravi izobraževalnih programov (programiranje) dokaj uspešno uresničevali načelo socialnega partnerstva. V področnih odborih je prišlo do soočenja stališč predstavnikov delodajalcev, ki so organizirane v zbornice, v primerih reguliranih poklicev pa tudi resornih ministrstev (zdravje, notranje zadeve, okolje) in predstavnikov šol ter sindikatov.

V preteklem obdobju so se 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. S spremembo zakonodaje sta se spremenila statusa gospodarske zbornice (GZS) in obrtno-podjetniške zbornice (OZS), ki zastopata le še njene prostovoljne člane, kar pomeni, da ne zastopa interesov nečlanov, torej drugih subjektov iz gospodarstva. Zato brez ustreznih državnih spodbud delodajalci ne bodo več prepoznavali svoje vloge pri načrtovanju, programiranju, še zlasti pa ne pri izvajanju poklicnega in strokovnega izobraževanja.

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

Nova Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja 2016

Uvedba vajeništva leta 1996 kot dodatna ponudba dualne oblike obstoječi šolski obliki izobraževalnih programov za isti naziv poklicne izobrazbe je bila neuspešna. Interesa med mladimi za takšno vrsto izobraževanja je bilo zelo malo (manj kot 5% vpisne generacije). Dodatna oteževalna okoliščina je bila, da veliko delodajalcev ni izpolnjevalo svojih obveznosti do vajencev, ki jim jih je nalagal zakon. S spremembo Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju leta 2006 in z uveljavitvijo Izhodišč za pripravo izobraževalnih programov v nižjem in srednjem poklicnem ter srednjem strokovnem izobraževanju iz leta 2001 je bi v Sloveniji opuščen sistem vajeništva, ki ga sicer poznajo druge države članice EU (Avstrija, Nemčija, Švica) kot dualni sistem.

Ohranili smo nekatere pozitivne izkušnje dualnega sistema, ki smo ga uvedli v letu 1996 v skladu z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju iz leta 1996. V tri letnih programih poklicnega izobraževanja je določeno, da dijaki opravijo najmanj 24 tednov praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu. Odnosi med delodajalcem in dijakom oz. njegovimi starši se lahko uredijo z individualno učno pogodbo ali pa s kolektivno pogodbo med šolo in delodajalcem, s katero šola uredi odnose z delodajalci in ki je postala prevladujoča.

Na strani delodajalskih združenj kot tudi posameznih podjetij se je pojavila iniciativa po ponovni uvedbi vajeništva v izobraževalni sistem. Zlasti je ta iniciativa postala živa po iniciativi Nemčije in še nekaterih držav, ki so sklenile Alianso za vajeništvo, iniciativa pa je povzel oktobra 2013 tudi Svet Evrope s posebno izjavo Evropska koalicija za vajeništvo.

Upošteevajoč tako pobude delodajalcev in njihovih združenj ter priporočila Evropske zaveze za vajeništva (The European Alliance for Apprenticeships) smo v Sloveniji sprožili široko strokovno razpravo za proučitev možnosti za uvajanje različnih oblik učenja z delom vključno s ponovno uvedbo sistema vajeništva v naš sistem poklicnega izobraževanja. Tako bi lahko dosegli višjo stopnjo praktične usposobljenosti dijakov in študentov in omogočili tesnejšo povezavo med izobraževalnim sistemom in sistemom dela.

V letih od 2004 do 2012, ko so bili sprejeti novi izobraževalni programi na vseh ravneh srednjega izobraževanja, nato pa uvedeni s podporo sredstev ESS, so socialni partnerji in šole opozorili na nekatere pomanjkljivosti izobraževalnih programov, ki so posledica usmeritev v Izhodiščih oziroma nedorečenosti Izhodišč iz leta 2001. Tudi temeljito evalviranje izobraževalnih programov, ki ga je med uvajanjem izvajal CPI, je pokazalo na potrebne spremembe in dopolnitve Izhodišč.

Razvoj poklicnega in strokovnega izobraževanja so v skoraj 15 letih od sprejetja Izhodišč zaznamovale pomembne demografske spremembe v Sloveniji, gospodarska kriza z naraščajočo brezposelnostjo, zlasti med mladimi, prestrukturiranje gospodarskih panog, predvsem pa tehnološki razvoj s krepitvijo informacijsko podprtih tehnologij. Kljub uveljavljenemu sodelovanju delodajalcev pri načrtovanju, programiranju in izvajanju poklicnega in strokovnega izobraževanja se med delodajalci krepijo glasovi nezadovoljstva zaradi premalo praktične usposobljenosti diplomantov poklicnega in strokovnega izobraževanja. Delodajalci opozarjajo na pomanjkanje nekaterih ključnih kompetenc, tisti, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem in problematiko brezposelnosti, pa zaznavajo problem strukturnih neskladij med potrebami trga dela ter poklicnim in strokovnim izobraževanjem.

Zaradi navedenega je dr. Stanislava Setnikar Cankar, ministrica pristojna za izobraževanje, konec leta 2014 na pobudo Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje imenovala delovno skupino, ki je pripravila predlog novih Izhodišč, o njih opravila strokovno razpravo, Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje pa jih je v soglasju s dr. Majo Makovec Brenčič, ministrico pristojno za izobraževanje, sprejel na 154. seji 11. marca 2016.

Nova Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja 2016 so odprla možnost za uvedbo vajeništva v

srednjem poklicnem izobraževanju in v programih nadaljnega poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja. Bistvena prvina razvoja poklicnega izobraževanja je povezovanje izobraževanja in dela. Socialno partnerstvo je temeljni pogoj za načrtovanje izobraževanja, pripravo in izvajanje izobraževalnih programov in še posebej izvajanje praktičnega usposabljanja z delom. Strategija vpeljevanja praktičnega usposabljanja v podjetja izhaja iz trendov razvoja gospodarsko in šolsko razvitih držav, ki kažejo, da v tržnem gospodarstvu ni mogoče organizirati kakovostnega poklicnega izobraževanja brez soudeležbe in soodgovornosti delodajalcev, njihovih združenj in zbornic.

Usposabljanje v realnih delovnih procesih je sestavni del vsakega izobraževalnega programa v poklicnem in strokovnem izobraževanju, praviloma pa je njegov sestavni del tudi praktično usposabljanje pri delodajalcih. Praktično usposabljanje z neposrednim opravljanjem dela mora omogočati pridobivanje poklicnega znanja, zlasti pa poklicno socializacijo in razvoj osebnostnih potencialov ter poklicnih kompetenc, pomembnih za kakovost dela in uspešen razvoj kariere. Tako se posamezniku omogoča neposreden stik s trgom dela, širjenje socialne mreže in večanje možnosti za zaposlitev po končanem izobraževanju.

Nosilca poklicnega izobraževanja sta podjetje in šola, ki izvajata izobraževalni program skupaj s šolsko delavnico in/ali medpodjetniškim izobraževalnim centrom. Programi srednjega poklicnega izobraževanja se izvajajo bodisi v šolski bodisi v vajeniški organizaciji izobraževanja. Šolsko ali vajeniško obliko izobraževanja določa razmerje med obsegom izobraževanja v šoli in usposabljanja v podjetju. V vajeniški obliki izobraževanja se udeleženec izobraževanja več kot 50 % celotnega obsega izobraževanja usposablja v podjetju. Programi srednjega poklicnega izobraževanja so enakovredni ne glede na šolsko ali vajeniško organizacijo izobraževanja.

Načrtovanje in izvajanje praktičnega usposabljanja z delom temelji na reševanju delovnih nalog v realni delovni situaciji. Praktično izobraževanje v šolskih delavnicah ali medpodjetniških centrih obsega pridobivanje elementarnega in tistega temeljnega poklicnega znanja ter spretnosti, ki olajšajo vključitev v usposabljanje neposredno v delovnem procesu, pa tudi tistega znanja, ki ga v podjetju ali obratovalnici udeleženec ne more pridobiti. Izobraževanje v šoli, podjetju in medpodjetniškem centru je z vidika pridobitve izobrazbe enakovredno.

Programi poklicnega izobraževanja morajo biti odprti za obe obliki. Še posebej morajo podpirati vajeniško obliko pri izobraževanju za določene panoge, za redke poklice ali za poklice, po katerih so potrebe manjše. Pri tem se zagotavlja za udeležence šolske ali vajeniške oblike povsem enak standard izobrazbe in poklicne kvalificiranosti, poti pa so različne. V šoli se splošnoizobraževalni predmeti izvajajo v enakem obsegu za obe obliki, strokovni moduli pa se glede na organizacijsko obliko izvajajo z različnim oziroma prilagojenim obsegom.¹

Ponovna uvedba vajeništva

V Sloveniji je poklicno izobraževanje urejeno po dualnem sistemu, če dualni sistem razumemo kot sodelovanje šole in podjetja pri izvajanju izobraževalnih programov. Z zakonom je določeno, da mora v poklicnem izobraževanju šola sodelovati s podjetjem oziroma z delodajalcem, z izobraževalnimi programi poklicnega izobraževanja pa je določeno, da mora dijak opraviti najmanj 24 tednov praktičnega usposabljanja pri delodajalcu. Dijak, ki se praktično usposablja z delom pri delodajalcu ima lahko individualno učno pogodbo, s katero se lahko praktično usposabljanje z delom podaljša do 52 tednov v treh letih, hkrati pa se zmanjša praktični pouk v šoli. Dijaki in delodajalci se za to možnost odločajo zelo redko, ko pa se je obseg praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu praviloma minimalno podaljšal.

Imamo torej delujoč dualni sistem povezovanja izobraževanja in dela, ki ga je mogoče izpopolnjevati in dograjevati. Ob tem pa se je tako s strani delodajalskih združenj kot tudi posameznih podjetij pojavila iniciativa, da se v izobraževalni sistem ponovno uvede vajeništvo.

Vlada RS si prizadeva doseči široko družbeno soglasje o tem, da je vajeništvo lahko zelo kvalitetna oblika prenašanja znanja in izkušenj na mlajše rodove in da bi vajeništvo omogočalo zgodnejše zaposlovanje in s tem manjšo brezposelnost mladih. Najširše družbeno soglasje je pogoj za uspešno vpeljavo vajeništva, upoštevajoč dejstvo, da smo v letih 1996 -2006 že neuspešno uvedli vajeniški sistem zaradi pomanjkanja interesa med mladimi in pogostega neizpolnjevanja zakonskih obveznosti do vajencev s strani delodajalcev.

Uvedba vajeništva je vključena v Socialni sporazum, ki je bil podpisan 2015, je ena od nalog, ki jih je opredelila Vlada RS v svojem programu v skladu s koalicijsko pogodbo.

Za uresničevanje te zaveze je bila na MIZŠ je bila vzpostavljena poklicna koordinacija iz vrst vseh

¹ Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja 2016

ključnih deležnikov poklicnega izobraževanja (ministrstva, zbornice, sindikati, združenja šol, Zavod za zaposlovanje, Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje), ki je podprla pobudo MIZŠ, da se delodajalskim organizacijam ponudi podpis posebnega sporazuma (Zavezništva za vajeništvo), kakršne poznajo tudi v državah, kjer je vajeništvo dolgoletna tradicija. Pripravljen in pretežno usklajen je bil predlog Zaveze za vajeništvo, ki se bo dokončno uskladi ob sprejemu Zakona o vajeništvu.

Slovenija sodeluje v projektu CEDEFOP tematskega pregleda vajeništva v Sloveniji (Thematic Country Review on Apprenticeship in Slovenia), ki nam bo pomagal identificirati ključna vprašanja vajeništva z vidika različnih deležnikov. V okviru projekta je v letih 2015 in 2016 potekalo več srečanj in intervjujev z našimi podjetniki, obrtniki in drugimi deležniki s področja vajeništva.

Vlada RS je sprejela Zakon o ogrojdju kvalifikacij, ki omogoča umestitev vseh vrst izobraževalnih programov in dodatne kvalifikacije v enotno ogrodje kvalifikacij ter primerljivost z Evropskim ogrodjem kvalifikacij. S tem se bo odprlo novo polje za programe za izpopolnjevanje in usposabljanje, ki se bodo lahko izvajali za kandidate v statusu vajenca.

Ob široki strokovni razpravi so bila pripravljena Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja, ki jih je 11. marca 2016 sprejel Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje in je z njimi soglašala ministrica, pristojna za izobraževanje. V tem strokovnem dokumentu so opredeljena ključna razmerja med splošnim in strokovnim delom izobraževalnih programov in med obsegom izobraževanja v šoli (predvidoma 2 dni v tednu v povprečju) in pri delodajalcu (predvidoma 3 dni v tednu v povprečju).

Ministrica za izobraževanje, znanost in šport je jeseni 2015 imenovala medresorsko delovno skupino, v katero so vključeni predstavniki delodajalcev (zbornice), sindikatov, ministrstev, pristojnih za področje izobraževanja, dela in gospodarstva in Centra Republike Slovenije za poklicno izobraževanje. Delovna skupina je pripravila predlog Zakona o vajeništvu, ki ureja ključna vprašanja glede statusa vajenca, pravic in obveznosti delodajalcev, šol, delodajalskih organizacij ter ministrstev. Predlog zakona je bil v času od 5. julija do 19. avgusta 2016 v javni obravnavi. Pripombe so poslali: ŠOS in DOS, Zveza srednjih šol in dijaških domov Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, Gostinsko turistična zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Obrtno podjetniška zbornica Slovenije, Kmetijsko gozdarska zbornica Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije, SVIZ, PERGAM Konfederacija sindikatov Slovenije, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, MDDSZ in Boštjan Zgonc. Večina, ki se je odzvala v času javne objave predloga zakona, podpira uvedbo vajeništva in sprejem zakona, razhajanja pa so glede višine nagrade vajenca, zaščite vajenca, pogojev, ki jih mora izpolnjevati oseba, ki bo mentor vajencu, predvidenih nosilcev stroškov vajeništva ter vloge šol in zbornic. Različna stališča imajo sodelujoči v javni razpravi tudi glede statusa vajenca. Prvotni predlog, da bi bil vajenec zaposlen, ni dobil zadostne podpore med socialnimi partnerji že v fazi priprave zakona.

Z uvedbo vajeništva bomo lahko preizkusili tudi mnenje delodajalcev, da sedanje triletno poklicno izobraževanje z do sedaj uveljavljenim deležem splošno izobraževalnih predmetov ne zagotavlja ustreznih poklicne usposobljenosti. Prav tako ne bo mogoče preprosto odpraviti dejstva, da se v poklicno izobraževanje vključujejo pretežno dijaki z manjšim kulturnim kapitalom, manj motivirani za učenje, s slabšimi učni navadami in dosežki v osnovni šoli. Tako ni potrebno odgovoriti le na vprašanje doseganja ustrezne praktične usposobljenosti za poklic, pač pa tudi, kako je v teh pogojih mogoče dosegati cilje, ki so opredeljeni v splošno izobraževalnem delu programov. Ob tem primerjava z drugimi sistemi poklicnega izobraževanja v primerjanih evropskih državah pokaže, da je naše triletno poklicno izobraževanje prekratko.

Zaključek

Predlog Zakona o vajeništvu je rezultat večletnega dela različnih strokovnjakov s področja poklicnega in strokovnega izobraževanja, s področja trga dela in s področja gospodarstva, ki temelji na prizadevanjih vlade po vzpostavitvi trdnega zavezništva med gospodarstvom in izobraževanjem, kar je pogoj za uspešno izvajanje sistema vajeništva. Na številnih medresorskih usklajevanjih ter javnih razpravah s širokim naborom zainteresirane javnosti so se iskali odgovori na ključna vprašanja vajeništva, kot so: status vajenca, pravice in obveznosti vajencev, delodajalcev, delodajalskih združenj, šol in ministrstev. Predlog, da bi bil vajenec zaposlen, ni dobil zadostne podpore med socialnimi partnerji že v fazi priprave zakona.

Vajeništvo in usposabljanje na delovnem mestu je s strani Evropske komisije predlagano kot ključni sestavni del strategije za boj proti brezposelnosti mladih in socialni izključenosti. Z vajeništvom in strukturiranim praktičnim usposabljanjem z delom na delovnem mestu se namreč oblikuje ponudba delovnih mest in s tem povezanega izobraževanja in usposabljanja. To naj bi bilo za mlade privlačno, saj pomeni zelo konkretno možnost lažjega prehoda iz izobraževanja v zaposlitev. Za delodajalce pa to pomeni večjo mero usklajenosti izobraževanja z njihovimi potrebami in ustreznjšo obliko

zaposlovanja.

Sodelovanje delodajalcev je nujni pogoj za uspešno uvedbo sistema vajeništva. Uvedba vajeništva je mogoča ob širokem soglasju delodajalcev, delojemalcev, staršev, dijakov in ministrstev. Samo tako široko soglasje zagotavlja uspešnost uvedbe tega sistema. V Sloveniji obstaja večinsko soglasje, da se vajeništvo uredi s posebnim zakonom o vajeništvu, s katerim bo urejeno poseben status vajenca in vse iz tega izhajajoče pravice in posebnosti. V zakonu, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, pa se zagotovi potrebna povezanost obeh načinov poklicnega in strokovnega izobraževanja, izenačitev pravic dijakov in vajencev v šoli in enakovrednost dosežene izobrazbe v obeh načinih.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 Cilji

Cilji Zakona o vajeništvu so:

- zagotoviti posredovanje znanja, spretnosti in poklicnih zmožnosti, ki so potrebna za opravljanje poklica tako, da se v največji meri upoštevajo potrebe trga dela in omogoča nadaljnje izobraževanje,
- zagotavljati ustrezno usposobljen kader gospodarstvu in tako pospeševati zaposlovanje mladih in
- s povezovanjem izobraževanja v šoli in praktičnega usposabljanja na vajeniškem delovnem mestu spodbujati vključevanje gospodarstva v sistem izobraževanja.

2.2 Načela

Pri pripravi Zakona o vajeništvu so bila upoštevana naslednja načela:

- Načelo socialnega partnerstva

Socialno partnerstvo je temeljno načelo, na katerem je zgrajen sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Predlog Zakona o vajeništvu v povezavi z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju zagotavlja uresničevanje socialnega partnerstva pri načrtovanju, izvajanju in spremljavi vajeništva.

- Načelo vseživljenjskega učenja

Namen predloga zakona je povečati zmožnost vseživljenjskega učenja tako mladih kot odraslih z vključevanjem v vajeniško obliko izobraževanja za pridobitev srednje poklicne izobrazbe in z vključevanjem v programe usposabljanja in izpopolnjevanja na področju srednjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

- Načelo enakih možnosti

Srednja poklicna izobrazba, pridobljena v vajeniški obliki izobraževanja na podlagi Zakona o vajeništvu je enakovredna srednji poklicni izobrazbi, ki je pridobljena v šolski obliki izobraževanja na podlagi Zakona o srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju.

- Načelo dostopnosti

Z vzpostavitev enotnega registra učnih in vajeniških mest se bo izrazito povečala dostopnost do informacij o prostih učnih in vajeniških mestih, kar bo v korist udeležencem izobraževanja, delodajalcem, izobraževalnim institucijam, poklicnim svetovalcem in drugim.

- Načelo učinkovitega izvajanja

Predlog zakona predvideva ustrezne podporne aktivnosti za izvajanje nove zakonodaje (pristojnosti

institucij, register vajeniških mest).

2.3 Poglavitne rešitve

2.3.1. *Vajeništvo je del sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja*

Podlaga za srednje poklicno izobraževanje so izobraževalni programi, ki jih sprejme minister, pristojen za izobraževanje na predlog Strokovnega sveta Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje. Izobraževalni programi se lahko izvajajo v šolski obliki na podlagi Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (dijaki se poklicno izobražujejo v šoli in pri delodajalcu, imajo status dijaka) ali v vajeniški obliki na podlagi Zakona o vajeništvu (vsaj 50% izobraževalnega programa se izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu, preostali del obveznosti pa opravijo v šoli, imajo status dijaka, v času praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu pa tudi status vajenca). V vajeniški obliki izobraževanja vsaj 40% celotnega izobraževalnega programa izvede šola, od tega vse splošno izobraževalne predmete.

Šolska in vajeniška oblika izobraževanja sta enakovredni, saj se izvajata na podlagi istih izobraževalnih programov, v skladu z Izhodišči za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja, ki jih je sprejel Strokovni svet republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje v soglasju ministrice, pristojne za izobraževanje.

Enakovrednost šolske in vajeniške oblike omogoča prehod iz vajeniške v šolsko obliko med izobraževanjem, pri čemer je za prehod v vajeniško obliko pogoj sklenjena pogodba o vajeništvu in pripravljen načrt izvajanja vajeništva, za prehod v šolsko obliko pa se pripravi individualni načrt izobraževanja.

2.3.2. *Vajeniško delovno mesto, mentor in pogoji za vključitev delodajalcev*

Vajeniško delovno mesto je verificirano učno mesto, na katerem se vajenec praktično usposablja z delom pri delodajalcu. Za verifikacijo vajeniškega delovnega mesta mora delodajalec izpolnjevati pogoje, ki jih določijo in preverjajo zbornice.

Ključno vlogo pri določanju ustreznosti učnega mesta in usposobljenosti sodelavcev, ki bodo sodelovali pri usposabljanju vajenca, morajo imeti zbornice, saj najbolj vedo, kakšne so dejavnosti podjetij in kakšne bodoče sodelavce je mogoče v dualnem sistemu usposobiti.

Mentor mora imeti najmanj srednjo strokovno izobrazbo, pedagoško-andragoško usposobljenost in vsaj tri leta delovnih izkušenj, ali mojstrski ali delovodski ali poslovodski naziv, s področja, za katerega se vajenec usposablja. Izjemoma je mentor lahko tudi oseba s srednjo poklicno izobrazbo in vsaj petimi leti delovnih izkušenj s področja dejavnosti (panoge) oziroma poklica, za katerega se vajenec usposablja, in pedagoško-andragoško usposobljenostjo. Mentor ne more biti oseba, ki ji je prepovedano sklepanje delovnega razmerja oziroma opravljanje dela na področju vzgoje in izobraževanja po zakonu, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja.

Delodajalec, ki praktično usposablja vajenca z delom mora biti vpisan v register vajeniških delovnih mest, mora imeti ustrezne delovne prostore in opremo in vajencu zagotoviti ustrezno izobraženega in usposobljenega mentorja.

2.3.3 *Zbornice*

Za naloge zbornic na področju izvajanja vajeništva so pristojne zbornice, ki izvajajo javno pooblastilo na podlagi zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje oziroma imajo javno pooblastilo za področje poklicnega izobraževanja po posebnem zakonu. Za poklice s področja javnega sektorja lahko resorno ministrstvo z javnim natečajem določi zbornico in ji podeli javno pooblastilo za izvajanje

nalog, opredeljenih v predlogu Zakona o vajeništvu.

Zbornice verificirajo vajeniška delovna mesta, pripravijo in objavijo razpis vajeniških delovnih mest, posredujejo podatke o tem v enoten register razpisanih učnih in vajeniških mest, vodijo razvid delodajalcev, mentorjev, vajencev in registriranih pogodb o vajeništvu, svetujejo delodajalcem, pomagajo vajencu pri iskanju delodajalca, sodelujejo s šolo in delodajalcem pri pripravi načrta izvajanja vajeništva, sodelujejo pri izvajanju praktičnega dela zaključnih izpitov za vajence in opravljajo druge naloge, določene z zakonom. Pomembna naloga zbornice je, da registrira sklenjeno pogodbo o vajeništvu in tako preveri skladnost pogodbe o vajeništvu z zakonom.

2.3.4 Pogodba o vajeništvu

Za poklicno izobraževanje vajencev je ključnega pomena pogodba o vajeništvu, ki jo skleneta vajenec in delodajalec, pri mladoletnem vajencu mora z njo soglašati še starš oziroma njegov zakoniti zastopnik.

Pogodba ureja odnose med obema stranema, ki sta v pogodbenem odnosu. Z njo se določijo pravice in obveznosti delodajalcev, časovna razporeditev praktičnega usposabljanja z delom, obveznost delodajalca, da ne bo vajenca obremenjeval z deli, ki niso povezana z njegovim praktičnim usposabljanjem z delom, znesek vajeniške nagrade v eurih...

Sklenjena pogodba o vajeništvu lahko sporazumno preneha ali pa jo odpove delodajalec ali vajenec, pri čemer jo vajenec lahko odpove kadarkoli med trajanjem brez obrazložitve.

2.3.5 Vpis in status vajenca

Vajenec se vpiše v izobraževalni program v skladu z določbami zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, pri čemer ima vajenec, ki razpolaga z registrirano pogodbo o vajeništvu, v vseh fazah postopka prednost pred ostalimi kandidati. Za vajenca v rednem izobraževanju veljajo pravice in dolžnosti po zakonu, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje in Zakona o vajeništvu, za vajenca v izrednem izobraževanju in brezposelno osebo pa določbe Zakona o vajeništvu.

2.3.6 . Sodelovanje delodajalca in šole

Sodelovanje delodajalca in šole je opredeljeno v načrtu izvajanja vajeništva in obsega opredelitev in usklajevanje ciljev praktičnega usposabljanja z delom vajenca s cilji in obsegom izobraževanja v šoli v skladu z izobraževalnim programom, časovno razporeditev usposabljanja na vajeniškem delovnem mestu in izobraževanja v šoli, načine in oblike medsebojnega obveščanja o izpolnjevanju vajenčevih obveznosti in način sodelovanja pri izvajanju zaključnih izpitov. Načrt izvajanja vajeništva se sklene med pristojno zbornico, delodajalcem in šolo izvajalko izobraževalnega programa v obliki vajeništva, v katero je vpisan vajenec.

2.3.7. Pravice vajenca

Vajenec, ki se praktično usposablja z delom je za svoje delo upravičen do vajeniške nagrade, in sicer za čas ko se praktično usposablja z delom. Višina nagrade je določena v eurih za mesec opravljenega praktičnega usposabljanja z delom in ne sme biti nižja od :

- 250 eur za prvi letnik;
- 300 eur za drugi letnik in
- 400 eur za tretji letnik.

Zneski nagrad se usklajujejo na način in v roku, ki ga določa zakon, ki ureja usklajevanje transferjev posameznikom in gospodinjstvom v Republiki Sloveniji. Znesek nagrade ne vključuje prispevkov in dajatev delodajalca ter povračil stroškov prevoza in prehrane, stroškov v zvezi s službeno potjo in terenskega dodatka.

Vajenec ima pravico do najmanj dneva plačane (nadomestilo v višini 100 odstotkov) upravičene odsotnosti s praktičnega usposabljanja z delom zaradi osebnih okoliščin in brez nadomeščanja praktičnega usposabljanja z delom v primeru lastne poroke, smrti v družini (najožji družinski člani,

stari starši) in elementarne nesreče, ki jo utrpi vajenec oziroma njegova družina ter v drugih primerih, določenih s kolektivno pogodbo. V primeru odsotnosti zaradi bolezni vajencu praktičnega usposabljanja z delom ni potrebno nadomestiti, če tako oceni mentor.

Delodajalec je v času praktičnega usposabljanja z delom vajencu dolžan izplačati nadomestilo vajeniške nagrade v višini 100 odstotkov vajeniške nagrade vajenca v preteklem mesecu v primerih odsotnosti s praktičnega usposabljanja z delom zaradi z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in za čas ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

Praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu in izobraževanje vajenca v šoli sme trajati skupno največ osem ur dnevno oziroma 36 ur tedensko. V času šolskih počitnic se vajenec lahko usposablja z delom, pri čemer mu mora delodajalec v vsakem šolskem letu omogočiti vsaj 6 tednov neprekinjenih poletnih počitnic in najmanj 8 dni ostalih počitnic, določenih s šolskim koledarjem. Vajenec ne sme opravljati nadurnega dela in se ne sme praktično usposabljeti z delom ob nedeljah in ob praznikih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, lahko pa se praktično usposablja z delom največ eno soboto na mesec in ne več kot šest sobot v šolskem letu. Vajenec se ne sme praktično usposabljeti z delom ponoči med 22. in šesto uro naslednjega dne.

Posebno varstvo mladoletnih vajencev je urejeno na način kot to sicer velja za delavce, ki še niso dopolnili 18 let starosti. Noseče vajenke oziroma doječe vajenke so upravičene do posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva.

2.3.8 Zavarovanje vajenca

Vajenec se v času praktičnega usposabljanja z delom obvezno zavaruje na podlagi predpisov, ki urejajo zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni na podlagi drugega pravnega razmerja v skladu z zakonom. Poleg navedenega delodajalec pokrije tudi stroške zavarovanja za primere poškodb pri delu in poklicnih boleznih. Sredstva za te stroške pa delodajalcu povrne država.

2.3.9. Nadzor

Nadzor nad izvrševanjem določb tega zakona, razen določb glede izvrševanja pristojnosti zbornic po tem zakonu, je v delu, ki se nanaša na izvajanja praktičnega usposabljanja pri delu v pristojnosti inšpektorata, pristojnega za delo in v delu, ki se nanaša na izobraževanje v šoli, v pristojnosti inšpektorata, pristojnega za izobraževanje.

2.3.10. Varstvo pravic vajenca

Pravice vajenca so v vajeništvu po predlogu Zakona o vajeništvu ustrezno varovane, ker se v spor med delodajalcem in vajencem lahko vključi predstavnik sindikata in starši. Vajenec lahko vsak trenutek odpove pogodbo o vajeništvu brez obrazložitve in zbornica mu je v tem primeru dolžna v 15 dneh zagotoviti novega delodajalca. Takšna urditev omogoča čim hitrejše reševanje sporov, da ni moteno izobraževanje, ki poteka v določenih časovnih okvirih po Zakonu, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje. Vajenec v vsakem primeru vedno možnost uveljavljati svoje pravice pred pristojnim delovnim sodiščem.

2.3.11. Pravice iz javnih sredstev

Vajeniška nagrada se upošteva na enak način, kot je pri uveljavljanju pravic iz javnih sredstev določeno za upoštevanje dohodka iz naslova dela preko študentskega servisa.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

Zakon o vajeništvu ne prinaša novih obveznosti iz proračuna za financiranje izvajanja srednjega poklicnega izobraževanja v tekočem in v naslednjih treh letih. Sredstva za izvajanje izobraževalnih programov s področja srednjega poklicnega izobraževanja v šolah so že zagotovljena **v proračunu RS za leto 2017 in 2018** v okviru **proračunske postavke 667610 Dejavnost srednjega šolstva**, saj ne gre za dodatne dijake temveč se bo del dijakov izobraževal na način vajeništva. Zakon o vajeništvu sicer prinaša obveznost financiranja nalog zbornic, ki pa je delno urejeno že v Zakonu o

poklicnem in strokovnem izobraževanju. Višina obveznosti bo odvisna od števila vajencev in sodelujočih podjetij v času pilotne uvedbe vajeništva do leta 2021 in bo pokrita iz projektov, financiranih iz sredstev Evropskega socialnega sklada.

Zakon zato ne bo imel posledic na druga javna finančna sredstva.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Sredstva za izvajanje izobraževalnih programov s področja srednjega poklicnega izobraževanja v šolah so že zagotovljena v proračunu RS za leto 2017 in 2018 v okviru proračunske postavke 667610 Dejavnost srednjega šolstva.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

Področje izobraževanja sodi v originalno pristojnost držav članic EU in ni predmet prilagoditve pravu EU.

AVSTRIJA

Ureditev vajeništva

Vajeništvo je v Avstriji način za zagotavljanje poklicnega usposabljanja. Gre za dualni sistem, ki združuje praktično usposabljanje v realnem delovnem okolju in šolsko izobraževanje za pridobitev ključnih kompetenc in teoretičnega znanja s posameznega področja (Berufsschule und Lehre). Večina vajencev se usposablja na področju obrti, trgovine, storitev, industrije in turizma.

Glavna prednost dualnega sistema naj bi bila prilagodljivost, kar omogoča prilagajanje zahtevam trga in trga dela.

V Avstriji je približno 40 % mladih vključenih v dualni sistem vajeništva. Poklicno izobrazbo pa je mogoče pridobiti tudi v z izobraževanjem samo v šolah brez opravljanja dela v podjetju.

V avstrijskem izobraževalnem sistemu je okrog 250 poklicev, ki jih je moč pridobiti z vajeniškim načinom izobraževanja, pri tem pa sodeluje več kot 40.000 podjetij.

Pristojnost za urejanje

- Pristojnost za sprejemanje in izvajanje zakonodaje s področja izobraževanja je razdeljena med federacijo in zvezne dežele.
- Na federalni ravni je za srednješolsko izobraževanje odgovorno zvezno ministrstvo, pristojno za izobraževanje in ženske.
- Za nadzor nad vajeništvom je odgovorno zvezno ministrstvo, pristojno za gospodarstvo.
- Na deželni ravni so za vajeništvo odgovorni uradi za vajeništvo (Lehrlingsstelle), na katere pristojnosti prenese ministrstvo in zajemajo izvajanje nadzora, vodenje registra pogodb o vajeništvu, svetovanje, organizacijo zaključnih izpitov in subvencij za podjetja ipd. Delujejo kot organ na 1. stopnji. Deželni glavar je organ na 2. stopnji – odloča o pritožbah in lahko tudi prepove podjetju usposabljanje vajencev.
- Deželna šolska inšpekcija izvaja inšpekcijske preglede, nadzoruje izpolnjevanje obveznosti in izvajanje kurikula.

Način izvajanja vajeništva

- Osnova za vajeništvo v vsakem poklicu je program, sprejet s strani ministrstva, pristojnega za gospodarstvo. Program je zavezujoč za vsako podjetje, ki izobražuje vajence in gre za dokument, smiselno enak kurikulu – predpisuje sposobnosti in znanja, ki jih mora pridobiti vajenec.
- Učne načrte za del izobraževanja v šoli sprejme ministrstvo, pristojno za izobraževanje.
- V vajeniškem razmerju je potrebno skleniti pisno pogodbo, s katero se opredeli naziv vajenca po končanem usposabljanju, trajanje vajeništva, začetek in konec usposabljanja, obvezna prisotnost, znesek nadomestila itd. Če je vajenec mladoleten, pogodbo podpiše tudi njegov zakoniti zastopnik. Pogodbo je potrebno najkasneje v treh tednih po začetku opravljanja vajeništva predložiti uradu za vajeništvo. Registracija pogodbe je nujen pogoj za možnost pristopa vajenca k zaključnemu izpitu.

Vključitev v sistem

- vajenec:

- V vajeniški sistem se lahko vključi vsak, ki je zaključil 9 let obveznega izobraževanja.
- Vajeništvo je mogoče tudi po zaključenem srednješolskem izobraževanju.

- podjetje:

- Podjetje, ki želi sodelovati v tem sistemu, mora vložiti prošnjo, na podlagi katere se ugotavlja ustreznost podjetja za izvajanje vajeništva.
- Podjetje mora izpolniti tako zakonodajne pogoje (imeti mora pravico opravljati dejavnost, v kateri izobražuje vajence) kot organizacijske pogoje (opremljeno in vodeno mora biti tako, da lahko prenaša na vajence vsa zahtevana znanja in sposobnosti, kar pomeni, da je potrebno zagotoviti tudi dovolj strokovno in pedagoško usposobljenega kadra).
- Če podjetje izpolnjuje pogoje, dobi "certifikat", ki mu dovoljuje usposabljanje vajencev.
- Velikost podjetja ni pomembna, lahko gre tudi za enoosebno podjetje.
- Če majhna podjetja ne morejo zagotavljati vseh pogojev za celotno izobraževanje, se lahko povežejo v zveze podjetij (razmerja se uredijo z vajeniško pogodbo).

Potek izobraževanja

- Praktično usposabljanje poteka na delovnem mestu v podjetjih, teoretični pouk pa v šolah. V podjetju pridobijo vajenci specifična znanja in sposobnosti, v šoli pa teoretično znanje s poklicnega področja in splošno izobrazbo.
- 35 % izobraževanja v šoli predstavljajo splošni predmeti, ostalo so predmeti, vezani na poklic, prav tako se opravlja tudi praktično izobraževanje v delavnicah in/ali laboratorijih.
- Šolski del izobraževanja lahko poteka celo leto po najmanj en dan oziroma dvakrat po pol dneva na teden, lahko pa strnjeno najmanj 8 tednov ali "sezonsko" – določen čas v letu. Na ta način se lahko upoštevajo specifične posameznih gospodarskih in regionalnih sektorjev.
- Delo v podjetju obsega 80 % šolanja, prisotnost v šoli pa 20 % celotnega časa usposabljanja.

Zaključek in nadaljevanje izobraževanja

- Vajeništvo se zaključi z zaključnim izpitom, ki je sestavljen iz praktičnega in teoretičnega izpita.
- Zaključni izpit se opravlja pred usposobljenimi strokovnjaki, glavni poudarek pa je na praktičnih znanjih in sposobnostih, potrebnih za opravljanje poklica.
- Vajenci se lahko takoj po končanem izobraževanju zaposlijo ali pa nadaljujejo z izobraževanjem; lahko tudi na terciarni ravni izobraževanja.
- Vajenci se po končanem izobraževanju niso dolžni zaposliti v podjetju, kjer so se izobraževali. (Sistem je liberalen in temelji na ideji, da se vajeništva ne sme gledati le skozi perspektivo podjetja, ki je vajenca izobraževalo, ampak gre za interes in investicijo gledano širše.)

Vloga socialnih partnerjev

- Socialni partnerji igrajo pomembno vlogo.
- Glavno svetovalno telo je Bundes-Berufsausbildungsbeirat, BBAB, ki ga imenuje ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, na predlog predstavnikov delodajalcev (avstrijska gospodarska zbornica) in predstavnikov delavcev (zbornica delavcev), učitelji so vključeni kot svetovalci. BBAB podaja strokovna mnenja ministrstvu (npr. o spremembah/prestrukturiranju vajeništva).
- Svetovalna telesa so tudi na deželni ravni.

Financiranje

- Zvezne dežele so odgovorne za gradnjo in opremo šol v dualnem sistemu in nosijo polovico stroškov za zaposlene, preostalo polovico zagotovi ministrstvo za izobraževanje.
- Stroške izobraževanja v podjetju nosi podjetje, stroške šole pa javna sredstva, kar pomeni, da veliko večino celotnih stroškov izobraževanja nosijo podjetja.
- Večino stroškov predstavlja plačilo nagrad vajencem. Višino nagrad za posamezne poklice določajo kolektivne

pogodbe. Če takšne kolektivne pogodbe ni, je potrebno višino nagrade določiti v vajeniški pogodbi. Plačilo se vsako leto povečuje (v zadnjem letu znaša približno 80 % plače za delovno mesto, za katero se vajenec izobražuje), saj vajenec s svojim delom vsako leto več prispeva podjetju.

- Stroški za vajence zmanjšujejo obdavčljiv dobiček podjetja.
- Podjetjem ni potrebno plačati stroškov za zdravstveno zavarovanja za prvi dve leti vajeništva, vajenci pa so polno zavarovani.
- Obstajajo tudi številne možnosti subvencioniranja pripravništva s strani avstrijske vlade, kar urejajo uradi za vajeništvo.

Vir: <http://www.en.bmwf.gv.at/Vocationaltraining/Apprenticeshipsandvocationaltraining/Seiten/default.aspx>

FINSKA

Ureditev vajeništva

V vse programe srednjega poklicnega izobraževanja se je mogoče vključiti tudi v okviru vajeniškega sistema, in sicer z delom v podjetjih, ki vajeništvo zagotavljajo, praktično delo pa se dopolnjuje s teoretičnim izobraževanjem na šolah oziroma drugih organizacijah, ki takšno izobraževanje ponujajo. Obdobje usposabljanja na delovnem mestu je povezano z izvajanjem običajnih delovnih nalog, v sistem vajeništva pa lahko vstopijo vajenci, stari najmanj 15 let po končanem obveznem osnovnošolskem izobraževanju.

Pristojnosti za urejanje vajeništva

- Ministrstvo, pristojno za šolstvo in kulturo (MoEC), Oddelek za poklicno izobraževanje in
- Finski nacionalni odbor za izobraževanje (FNBE), ki razvija cilje, vsebine in metode sistema izobraževanja.

Način izvajanja vajeništva

Vajeniško usposabljanje temelji na pogodbi o zaposlitvi za določen čas (vajeniška pogodba) med delodajalcem in vajencem, ki mora biti star najmanj 15 let, usposabljanje pa poteka na delovnem mestu v podjetju.

Vajeniška pogodba preneha s končanjem izobraževanja, sporazumno ali pa z enostransko odpovedjo iz razlogov, ki bi utemeljevale odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

V okviru vajeništva se oblikuje individualni učni načrt vajenca, ki je, glede na predhodno izobraževanje in delovne izkušnje, prilagojen njegovim potrebam ter pogojem na delovnem mestu. Individualni učni načrt opredeljuje naloge, ki jih mora vajenec opraviti, oziroma znanja, ki jih mora pridobiti, vsebino teoretičnega dela pouka, mentorje, odgovorne za usposabljanje, in druga pomembna vprašanja. Pri pripravi individualnega učnega načrta sodelujejo tako vajenci kot tudi delodajalci in predstavniki lokalne skupnosti. Individualni učni načrt je sestavni del pogodbe o vajeništvu.

Delodajalec s strani države prejme povračilo stroškov usposabljanja, vajencu pa mora zagotavljati plačilo v skladu s kolektivno pogodbo. V času teoretičnega dela usposabljanja država vajencu zagotavlja dnevnice ter povračilo stroškov bivanja in potnih stroškov (letni prispevek države za enega vajenca znaša 80 % povprečnega zneska na udeleženca poklicnega izobraževanja na Finskem).

Za ocenjevanje uspešnosti takšnega usposabljanja so skupaj pristojni učitelji v šoli ter mentorji na delovnem mestu. Po uspešno končanem usposabljanju vajenec prejme dve potrdili oziroma spričevalo, ki je sestavljeno iz:

- poklicnega srednješolskega spričevala in
- potrdila o uspešnem praktičnem usposabljanju, ocenjeno z ocenami 1 (zadovoljivo), 2 (dobro) ali 3 (odlično).

Kakšne so pravice in obveznosti vključenih?

Zainteresirani za pridobivanje izobrazbe v sistemu vajeništva si vajeniško mesto najdejo in priskrbijo sami.

Šola z delodajalcem sklene poseben sporazum, delodajalec pa mora biti sposoben zagotavljati zadosten obseg dela, orodja, potrebna za uspešno izvedbo vajeništva in za izvajanje vajeništva ustrezno usposobljeno osebje.

Posebnosti vajeništva

- Tudi uspešno zaključeno izobraževanje v sistemu vajeništva omogoča dostop do terciarnega izobraževanja.

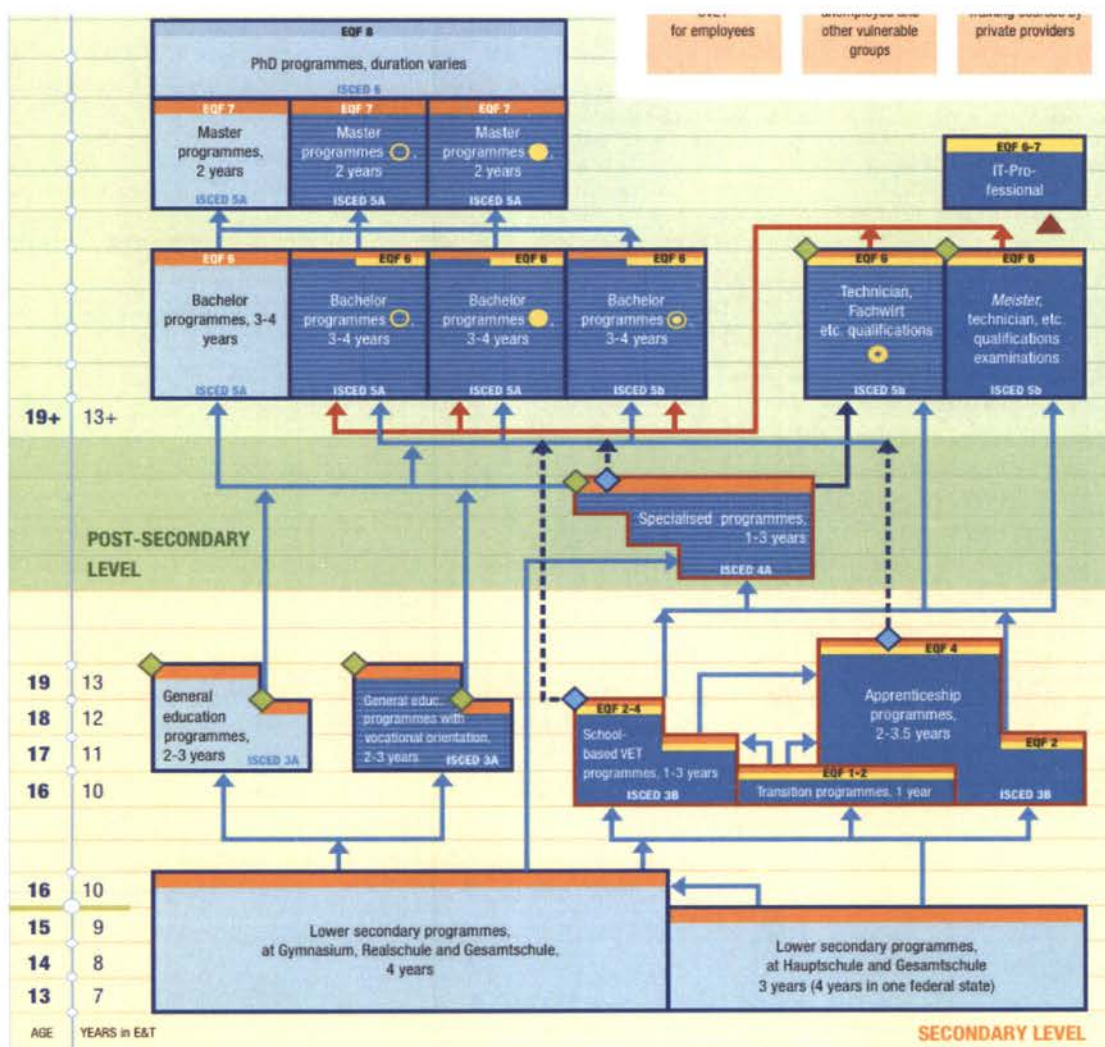
- Za nekatere poklice se je mogoče izobraziti le v sistemu vajeništva.
- Vajeniško usposabljanje je namenjeno tako mladim kot tudi odraslim, a so vajenci na Finskem predvsem odrasli.

NEMČIJA

Kako je urejeno vajeništvo?

Nemški izobraževalni sistem predvideva vključitev posameznikov v izobraževalne programe vajeništva po njihovem dopolnjenem 15 letu. Na srednješolski ravni imajo dijaki možnost izbire med programi splošnega izobraževanja, programi poklicnega izobraževanja, ki se izvajajo v šolah ali programi vajeništva. Za ta sistem je značilna visoka stopnja fleksibilnosti oz. pretočnosti, ki se v primeru vajeništva odraža v številnih možnostih prešolanja in nadaljevanja poklicne kariere po zaključenih programih vajeništva (mojster, tehnični strokovnjak) vse do vključitve v programe univerzitetnega izobraževanja.

Slika 1: Vajeništvo v nemškem izobraževalnem sistemu



Vir: CEDEFOP, Spotlight on VET Germany, dostopno na: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8057>

Pristojnost za urejanje

Ključna vprašanja vajeništva ureja zvezni zakon (BBiG), podrobnosti v zvezi z izobraževanjem za posamezne skupine poklicev urejajo podzakonski predpisi oz. pravilniki (Verordnung), ki jih sprejme ministrstvo, pristojno za gospodarstvo v sodelovanju s ministrstvom, pristojnim za izobraževanje. Natančne določbe v zvezi s tem pa vsebujejo programi izobraževanja (Ausbildungsrahmenplan) in časovni načrti, ki kot sestavni deli pravilnikov predstavljajo njihovo konkretizacijo. Zadnje v verigi pravnih aktov pa predstavlja pogodba o vajeništvu, ki jo skleneta delodajalec in vajenec.

Ob ministrstvih na nacionalni ravni deluje še inštitut za poklicno izobraževanje, katerega naloge so usmerjene v raziskovanje, načrtovanje in vodenje statistike. Ob svetovanju je glavni namen delovanja inštituta sodelovanje pri pripravi zakonskih in podzakonskih aktov. Na ravni dežel pa delujejo deželne komisije, ki so sestavljene iz predstavnikov delodajalcev, delavcev in strokovnih delavcev s področja izobraževanja. Deželne komisije so posvetovalni organi deželnih vlad na področju razvoja in kakovosti programov vajeništva.

Programi vajeništva trajajo 2-3 leta in se izvajajo tako, da se vajenec ob učenju na delovnem mestu udeležuje tudi šolskih izobraževalnih programov. Programi vajeništva na delovnem mestu se izvajajo le v gospodarskih subjektih, ki so za to primerni, vajenec pa je upravičen do plačila za delo. Samo izvajanje programov vajeništva vodi in nadzoruje pristojni organ, kar pa je v večini primerov pristojna zbornica (na primer obrtna, lekarniška, kmetijska, zdravniška, ...). Katera zbornica je pristojna za določeno vrsto poklicev, določa zvezni zakon o poklicnem izobraževanju.

Način izvajanja vajeništva

Kako in s katerimi pravnimi akti je urejeno vajeništvo?

Temeljni pravni akt, ki ureja vajeništvo je zvezni Zakon o poklicnem izobraževanju (BBiG). Ta zakon ureja:

- namen in cilje vajeništva,
- priznavanje izobraževanja v okviru vajeništva,
- razmerje med vajencem in gospodarskim subjektom (pogodba, plačilo, pravice in obveznosti, trajanje vajeništva, dopust, omejitve dela, posebne pravice ipd.),
- ustreznost gospodarskih subjektov za sprejem in izobraževanje vajencev (tehnična ustreznost prostorov in opreme delovnega mesta ter strokovno-pedagoška ustreznost kadrov),
- registracijo vajeniških razmerij,
- opravljanje izpitov,
- karierni razvoj znotraj poklicev,
- prešolanje v sklopu vajeništva,
- vajeništvo za osebe s posebnimi potrebami,
- priprave na vajeništvo,
- organizacijo vajeništva (pristojni organi, nadzor, svetovanje, deželne komisije, inštitut ipd.) in
- kazenske, prehodne ter končne določbe.

Za izvajanje vajeništva v praksi pa so ključni podzakonski predpisi – Pravilniki (Ausbildungsordnung). Pravilniki se sprejemajo za posamezne skupine poklicev. Sprejemajo jih pristojna ministrstva v sodelovanju z ministrstvom, pristojnim za izobraževanje.

Ključna dokumenta, sestavna dela pravilnikov, sta program izobraževanja in opis poklica. Opis poklica postavlja zahteve po znanju, spretnostih in zmožnostih, ki jih mora vajenec pridobiti v času izobraževanja. Program izobraževanja pa vsebuje tako strokovno- programsko kot časovno členitev opravljanja vajeništva, ki je osnova za sklenitev pogodbe o vajeništvu in njeno izvajanje.

Pravilniki lahko dodatno predvidijo še:

- opravljanje vajeništva po stopnjah z vmesnimi izpiti,
- zaključni izpit v dveh delih,
- upoštevanje predhodno zaključenih izobraževanj,
- dodatna znanja, ki se morajo posredovati vajencem in
- obvezo vodenja dnevnika o vajeništvu.

Kdo ureja izvajanje vajeništva?

Samo izvajanje vajeništva vodijo in nadzorujejo praviloma zbornice posameznih poklicnih združenj oz. območne enote letih.

V primeru, ko pristojnosti glede na poklic ni mogoče določiti, o tem odločajo deželne vlade. Za področje javnega sektorja pristojne organe določi zvezna vlada.

Na kakšen način je urejeno vajeništvo?

- Programi vajeništva trajajo 2-3 leta in se izvajajo tako, da se vajenec ob učenju na delovnem mestu udeležuje tudi šolskih izobraževalnih programov.
- Izvajajo se le v gospodarskih subjektih, ki so za to primerni (primernost obrata in zaposlenih).
- Vajenec in podjetje skleneta pogodbo o vajeništvu, za katero, razen če zakon ne določa drugače, veljajo določila pogodbe o zaposlitvi.
- Pogodbe se sklepajo z poskusnim delom. V času trajanja poskusne dobe lahko obe pogodbeni stranki odstopita od pogodbe.
- Vajenec je upravičen do plačila za delo. Višina plačila je predvidena v panožnih kolektivnih pogodbah in narašča s trajanjem vajeništva.
- Vajencu se lahko naloži le delo, ki je povezano z njegovim izobraževanjem.
- Vajencu se morajo zagotoviti delovna sredstva in orodja. Delodajalec pa mora zagotavljati ukrepe za varnost in zdravje pri delu z letnimi zdravstvenimi pregledi.
- Vajencu se ne sme nalagati težkih fizičnih del.
- Ob koncu (največ 2 meseca prej) vajeništva vajenec opravlja zaključni izpit. Ponavlja ga lahko 2 krat.
- Zaključne izpite vodi posebna izpitna komisija, ki jo določi pristojen organ (zbornica), v sestavi predstavnikov delavcev, delodajalcev in strokovnih delavcev s področja izobraževanja.
- Po uspešno opravljenem zaključnem izpitu komisija izda potrdilo o opravljenem zaključnem izpitu.
- Samo izvajanje programov vajeništva vodi in nadzoruje pristojni organ, kar pa je v večini primerov pristojna zbornica.
- Na podlagi opravljenega vajeništva vajenec ni vezan zaposliti se pri delodajalcu, ki ga je izobraževal. Slednji se lahko z delodajalcem v zadnjih 6 mesecih izobraževanja dogovori o nadaljevanju delovnega razmerja.
- V primeru, da delodajalec vajenca po končanem programu vajeništva ne želi zaposliti, mora to vajencu sporočiti najmanj 3 mesece pred iztekom vajeništva. Če v primeru izostanka takšnega sporočila vajenec ostane na delu po končanem vajeništvu, še šteje, da je nastopila zakonska domneva sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Kdo se lahko izobražuje v sistemu vajeništva?

V programe vajeništva se lahko vključi vsaka oseba, ki je uspešno zaključila obvezno izobraževanje na primarni ravni. Glede na trajanje teh programov se lahko v vajeništvo vključijo posamezniki šele, ko dopolnijo 15 let. Programi vajeništva pa so v sklopu programov vseživljenjskega učenja dostopni tudi odraslim.

Kakšne so pravice in obveznosti vključenih?

Ključna obveznost gospodarskih subjektov (to so lahko gospodarske družbe, podjetniki, osebe, ki opravljajo določen poklic ...ipd.) , vključenih v izvajanje programov vajeništva, je posredovanje znanj, spretnosti in zmožnosti na vajenca v skladu s programom izobraževanja in pogodbo o vajeništvu. Ob izpolnjevanju osnovnih pogojev za izobraževanje morajo gospodarski subjekti vajencu zagotoviti varno delovno okolje in mu brezplačno nuditi vso delovno opremo, orodja, stroje in druge stvari potrebne za opravljanje vajeništva. Strokovno literaturo si priskrbi vajenec sam.

Vajenci morajo pri opravljanju dela v okviru vajeništva upoštevati navodila delodajalca. Pred nastopom dela se morajo seznaniti z vsemi predpisi in ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter jih dosledno upoštevati. Varovati morajo poslovne skrivnosti in druge zaupne podatke, s katerimi se seznanijo tekom opravljanja vajeništva.

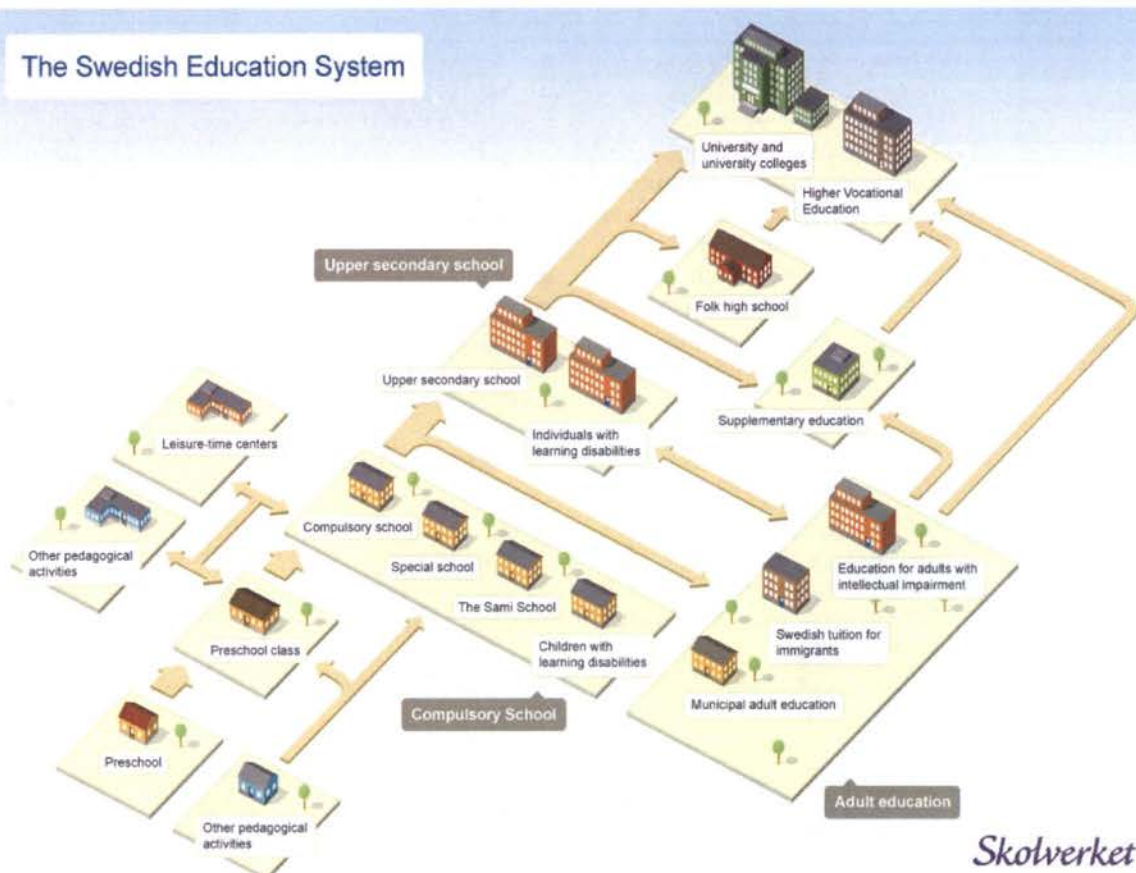
Kakšne so posebnosti?

Gre za smiselno zastavljen koncept, ki veliko pristojnosti in povezano s tem tudi odgovornosti prenaša na poklicna združenja oz. zbornice. Strokovna literatura kot ključno prednost obravnavanega primera poklicnega izobraževanja izpostavlja njegovo fleksibilnost in prehodnost, katera se kaže v možnosti nadaljevanja izobraževanja po zaključenem vajeništvu.

ŠVEDSKA

1. Kratek opis sistema

The Swedish Education System



Po 9-letnem obveznem osnovnošolskem izobraževanju, ki traja od 6. (7.) do 15. (16.) leta, se lahko učenci vključijo v srednješolsko izobraževanje, ki traja 3 leta.

Srednješolsko izobraževanje obsega 18 triletnih programov, in sicer:

- 6 pripravljanih programov za vpis na visokošolski študij ter
- 12 programov poklicnega izobraževanja:
 - delo z otroki in rekreacija,
 - gradbeništvo,
 - elektrotehnika in energetika,
 - transport,
 - poslovanje in administracija,
 - obrt,
 - hotelirstvo in turizem,
 - industrija in tehnologija,
 - uporaba naravnih virov,
 - gostinstvo in prehrana,
 - infrastruktura,
 - nega in zdravstvo.

Vsi programi vključujejo najmanj 15 tednov praktičnega izobraževanja, po zaključenem programu pa je možna zaposlitev ali pa nadaljnje poklicno izobraževanje.

Kdo je pristojen za urejanje vajeništva?

- Ministrstvo za izobraževanje in raziskave (Ministry of education and research),
- Nacionalna agencija za izobraževanje (National agency for education),
- Center za vajeništvo (Apprenticeship centre, ustanovljen leta 2014 v okviru Nacionalne agencije za izobraževanje),
- Šolski inšpektorat,

- Nacionalni programski svet za vsak posamezen izobraževalni program, ki ga sestavljajo predstavniki gospodarstva, delavcev in delodajalcev in ki skrbi za dialog med vsemi deležniki in Nacionalno agencijo za izobraževanje ter potek izobraževanja,
- lokalni programski svet, ki svetuje pri organiziranju izobraževanja na delovnem mestu ter izvedbi zaključnega izpita.
- Kurikulum (splošni cilji in usmeritve),
- Diploma goals (cilji in usmeritve posameznega izobraževalnega programa ter cilji zaključnega izpita, ki jih določi ministrstvo na predlog Nacionalne agencije za izobraževanje),
- Učni načrti za posamezne predmete (določi jih ministrstvo na predlog Nacionalne agencije za izobraževanje).

Način izvajanja vajeništva

- Vsi programi poklicnega izobraževanja se lahko izvajajo tudi v okviru vajeništva, odločitev o takšnem načinu izobraževanja pa je prepuščena posameznim šolam.
- Izobraževanje mora skozi vsa tri leta skupaj najmanj polovico časa potekati na delovnem mestu.
- V sistem vajeništva se je mogoče vključiti v prvem, drugem ali pa tudi šele v tretjem letu poklicnega izobraževanja.
- Šole financirajo podjetja, ki sprejmejo vajence, hkrati pa takšna podjetja lahko pridobijo tudi državno finančno spodbudo za razvijanje sistema vajeništva v podjetju in delo z vajenci.
- Srednješolsko izobraževanje zagotavljajo lokalne skupnosti, financiranje pa je v pristojnosti tako lokalnih skupnosti kot tudi države.
- Vajenec, šola in podjetje, kjer se vajeništvo izvaja, sklenejo pisno pogodbo.

Kdo se lahko izobražuje v sistemu vajeništva?

- mladi po končanem osnovnošolskem izobraževanju,
- starejši od 20 let.

Posebnosti vajeništva:

- Po končanem vajeništvu lahko vajenec v podjetju, kjer je opravljal vajeništvo, sklene delovno razmerje.
- Programi za osebe s posebnimi potrebami.
- Za poklic dimnikarja se je mogoče izobraziti le v sklopu vajeništva.

ŠVICA

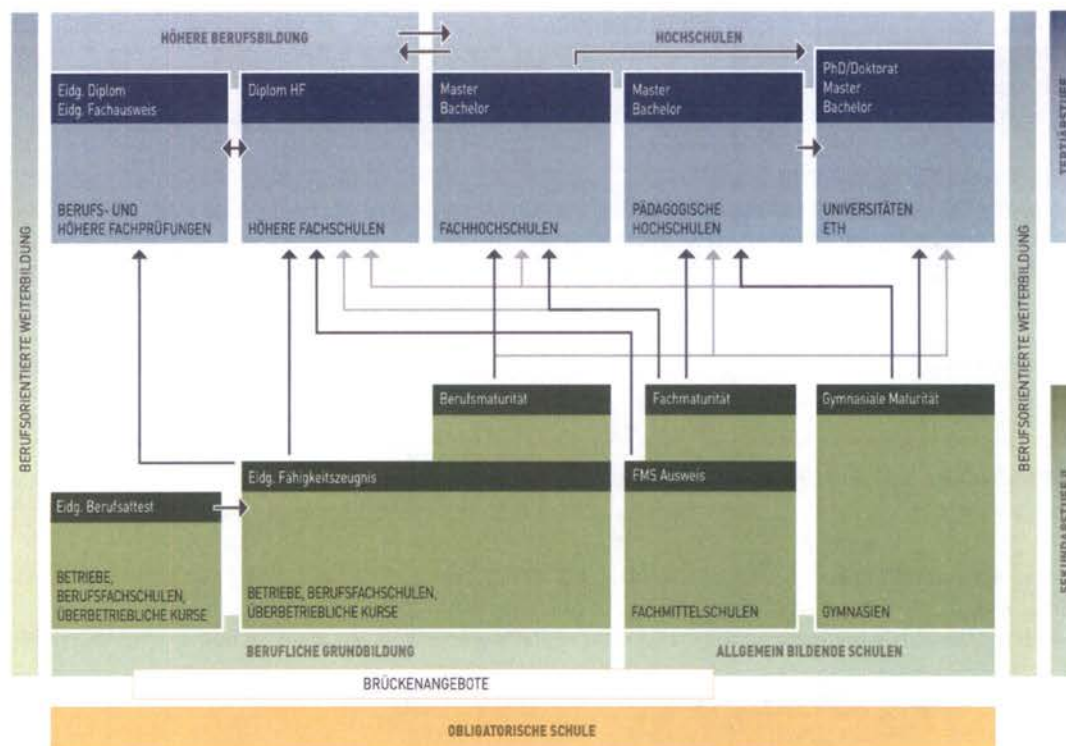
Švica je prav tako država z več desetletno tradicijo vajeništva.

Čeprav Švica ni v Evropskem gospodarskem prostoru, je vseeno članica EFTA. Več kot 120 sektorskih dvostranskih sporazumov, ki državo povezujejo z EU, v glavnem vsebuje enake določbe kot sporazumi, ki so jih sprejele druge države EGP na področju prostega pretoka oseb, blaga, storitev in kapitala.

1. Kratek opis sistema

Švicarski izobraževalni sistem predvideva vključitev posameznikov v izobraževalne programe vajeništva po njihovem dopolnjenem 15 letu. Pred tem učenci obiskujejo programe obveznega osnovnošolskega izobraževanja. Po tem pa imajo možnost izbire med nadaljevanjem izobraževanja v programih splošnega izobraževanja na gimnazijah ali poklicnih šolah, kjer izobraževanje zaključijo s splošno ali poklicno maturo in programi vajeništva. Na sekundarni stopnji se vajeništvo izvaja v dveh oblikah. Dvoletno vajeništvo je usmerjeno pred vsem v pridobivanje znanj, potrebnih za izvajanje določenega poklica. Tri ali štiriletno vajeništvo (Fähigkeitszeugniss) pa vajencem posreduje še nekaj več splošnega in tehničnega znanja, omogoča pa jim tudi opravljanje poklicne mature. Sistem zaznamuje visoka pretočnost, ki se v primeru vajeništva ne glede na to, za katero od oblik vajeništva se vajenec odloči, odraža v številnih možnostih prešolanja in nadaljevanja poklicne kariere po zaključenih programih vajeništva v programih višjega poklicnega izobraževanja vse do vključitve v programe univerzitetnega izobraževanja.

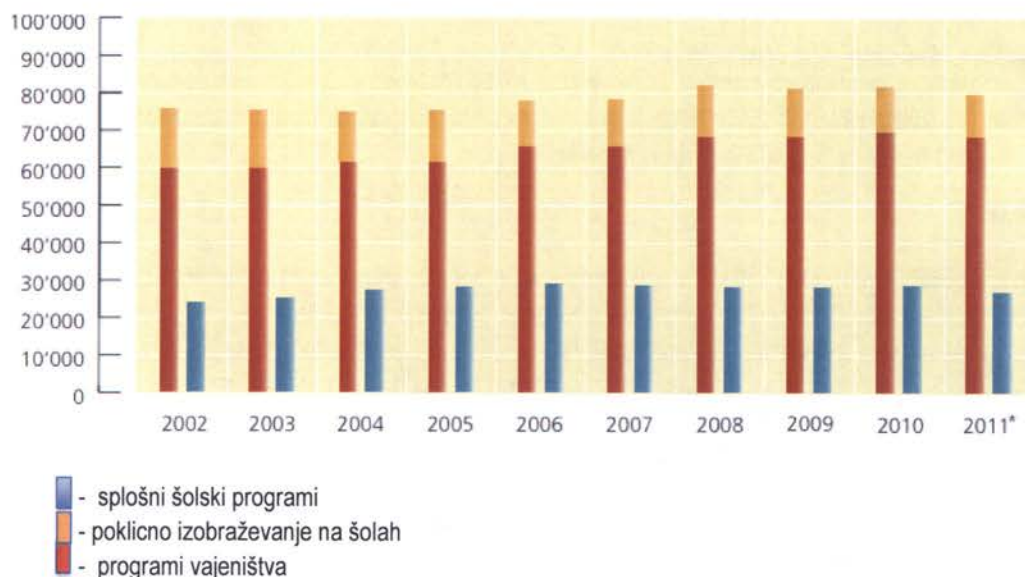
Slika 1: Vajeništvo v švicarskem izobraževalnem sistemu



Vir: Sekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Berufsbildungssystem, dostopno na: <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01606/index.html?lang=de>

Programi vajeništva na delovnem mestu se izvajajo v izobraževalnih obratih gospodarskih in drugih subjektov, ki so za to primerni in imajo dovoljenje za izvajanje programov vajeništva. Dovoljenja za izvajanje vajeništva izdajajo organi na ravni kantonov. Vajenci opravljajo vajeništvo na podlagi posebne izobraževalne pogodbe in so upravičeni do plačila za delo. Ob izobraževanju na delovnem mestu se vajenci 1-2 dneva na teden udeležujejo pouka splošnih in teoretičnih predmetov, ki se izvaja na poklicnih šolah.

Slika 2: Vstop v sekundarno izobraževanje



Vir: Sekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Berufsausbildung in der Schweiz 2014 – Fakten und Zahlen, dostopno na: <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/index.html?lang=de>

Kdo je pristojen za urejanje?

Švicarski izobraževalni sistem je zaradi politične ureditve te države nekoliko poseben. Vajeništvo se v okviru poklicnega izobraževanja izvaja kot sodelovanje treh partnerjev, in sicer zveze, kantonov ter organizacij s področja delodajalcev. Na zvezni ravni potekajo pred vsem strateške naloge usmerjanja in razvoja, kantoni prevzemajo naloge izvedbe in nadzora, organizacije delodajalcev pa so zadolžene za pripravo predlogov programov izobraževanj in zagotavljanje vajeniških mest. Ključna vprašanja vajeništva ureja zvezni zakon (BBG). Bolj podrobno pa vprašanja poklicnega izobraževanja ureja še splošna Pravilnik o poklicnem izobraževanju (BBV). Podrobnosti v zvezi z izobraževanjem za posamezne skupine poklicev so določene v podzakonskih predpisih oz. pravilnikih (Verordnung), ki se na predlog organizacij delodajalcev sprejemajo na državni ravni. Leta 2011 je bilo takšnih pravilnikov 35, do leta 2013 pa se je število povečalo za 11 nadaljnjih. Skupaj pa je na izbiro več kot 250 poklicev, za katere se je možno izučiti v okviru programov vajeništva.

Za izvajanje vajeništva v praksi pa so ključni pravilniki za posamezne poklice (Bildungsverordnung). Pravilniki se sprejemajo za posamezne skupine poklicev. Sprejema jih državni sekretariat za izobraževanje, raziskave in inovacije (SBFI) na predlog organizacij delodajalcev. Pri sprejemanju pravilnikov je zakonsko predvideno sodelovanje SBFI, kantonov in organizacij delodajalcev.

Izvajanje vajeništva v praksi najbolj podrobno določa program izobraževanja, ki je osnova za sklenitev pogodbe o vajeništvu. Vsebina in oblika se med programi razlikuje. Skupno vsem pa je, da programi opredeljujejo:

- ključne kompetence poklicev,
- učni program, ki poteka v poklicnih šolah (predmetna in časovna razporeditev),
- organizacijo, členitev in trajanje vajeništva,
- postopke ocenjevanja in izdajanja potrdil.

Švicarski sistem vajeništva daje poseben pomen sodelovanju treh partnerjev, in sicer zveze na državni ravni, kantonov in organizacij delodajalcev.

Na zvezni ravni ključne naloge s področja poklicnega izobraževanja opravlja Državno sekretarstvo za izobraževanje, raziskovanje in inovacije (SBFI). SBFI opravlja naloge urejanja sistema na zvezni ravni, potrjevanja izpitnih redov, priznavanja doseženih izobraževanj, sofinanciranja, raziskovanja, zagotavljanja kakovosti, na predlog organizacij delodajalcev pa sprejema pravilnike, ki vsebujejo podrobnejše določbe glede izvajanja vajeništva za posamezne skupine poklicev. Ob SBFI na zvezni ravni delujejo še:

- Visokošolski inštitut za poklicno izobraževanje (EHB), katerega naloga ob raziskovalni dejavnosti je izobraževanje in nadaljnje usposabljanje oseb, ki v programih vajeništva izobražujejo ali ocenjujejo vajence,
- Državna komisija za poklicno izobraževanje, kot svetovni organ SBFI,
- Državna komisija za izobraževalce, ki ureja delovanje oseb, ki v programih vajeništva izobražujejo ali ocenjujejo vajence,
- Državna poklicno-maturitetna komisija in
- Državna komisija za višje poklicno izobraževanje.

Samo izvajanje vajeništva vodijo in nadzorujejo pristojni organi na ravni kantonov.

Naloge organizacij delodajalcev pa so v pripravi predlogov za sprejem novih pravilnikov ter zagotavljanje zadostnega števila vajeniških mest.

- Obstajata dve vrsti programov vajeništva. Dvoletni program je poklicno usmerjen in se zaključi s prejemom potrdila o usposobljenosti za opravljanje določenega poklica. Tri ali štiriletni programi vajencem posredujejo več splošnega in tehničnega znanja in se zaključijo s prejemom potrdila o strokovni usposobljenosti za opravljanje določenega poklica ali s poklicno matura.
- Programi vajeništva se izvajajo tako, da se vajenec ob učenju na delovnem mestu udeležuje tudi šolskih izobraževalnih programov, in sicer 1-2 dni v tednu.
- Izvajajo se le v gospodarskih subjektih, ki so za to primerni in so pridobili dovoljenje organa na ravni kantona.
- Vajenec in podjetje skleneta pogodbo o vajeništvu, za katero, razen če zakon ne določa drugače, veljajo določila pogodbe o izobraževanju po švicarskem pravu, ki ureja obligacijska razmerja.
- Pogodbe o izobraževanju po švicarskem pravu, ki ureja obligacijska razmerja, se sklepajo med vajencem in delodajalcem.
- Pogodbe se sklepajo po vnaprej pripravljenem formularju, ki ga pripravi SBFI.

- Pogodbo pred pričetkom njenega izvajanja potrdi organ na ravni kantona.
- Pogodbe se sklepajo z poskusnim delom, v času trajanja poskusne dobe (1-3 mesece izjemoma 6 mesecev, če odobri organ na ravni kantona) lahko obe pogodbeni stranki odstopita od pogodbe.
- Vajenec je upravičen do plačila za delo.
- Med časom, ko se mora vajenec udeleževati pouka v šoli, je upravičen do plačila, saj to sodi v njegov delovni čas.
- Vajenec ima do dopolnjenega 20. leta starosti pravico do petih tednov rednega letnega dopusta.
- Delodajalec lahko vajencu naloži le dela, ki so v povezavi z izobraževanjem za poklic, za katerega se vajenec izobražuje, ali so v povezavi s takšnim poklicem in ne ovirajo izobraževalnega procesa vajenca.
- Po uspešno opravljenem vajeništvu izda delodajalec potrdilo, ki vsebuje podatke o opravljenih obveznostih, izučeni poklicni dejavnosti in trajanju vajeništva.
- Po uspešno opravljenem vajeništvu vajenci opravljajo zaključni izpit. Izpit je sestavljen iz večih delov (praktični del, poklicna znanja in splošna znanja). Ocenjevanje na izpitu preverjajo eksperti (za vsak del dva eksperta).
- Samo izvajanje programov vajeništva vodi in nadzorujejo pristojni organi kantonov.

Ključna posebnost švicarskega sistema je v zagotavljanju visoke pretočnosti. Ne glede na to, za katero obliko vajeništva se posameznik odloči, ima odprto pot vse do pridobitve univerzitetne izobrazbe. Sistem pa v primerjavi z nemškim zaznamuje manjša stopnja dorečenosti in številne kontrole v obliki dovoljenj, prijav, registrov ipd.

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Presoja administrativnih posledic

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

/

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

- dokumentacija, ki jo mora stranka predložiti, povečanje ali zmanjšanje obsega dokumentacije z navedbo razlogov:

/

- čas, v katerem bo stranka lahko uredila zadevo:

/

6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:

/

6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:

Večje vključevanje gospodarstva v poklicno in strokovno izobraževanje, prenos izkušenj in prakse v šolski sistem.

6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:

Zgodnejše zaposlovanje mladih, zmanjševanje brezposelnosti mladih in prekvalifikacije že zaposlenih delavcev.

6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:

/

6.6 Presoja posledic za druga področja:

/

6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:

/

6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona:

/

7. Prikaz sodelovanja javnosti pri pripravi predloga zakona:

V javni razpravi so svoja mnenja, predloge oziroma pripombe podali:

- Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam,
- Obrtno podjetniška zbornica Slovenije,
- Turistično gostinska zbornica Slovenije,

- Gospodarska zbornica Slovenije,
- Kmetijsko gozdarska zbornica Slovenije,
- Študentska in dijaška organizacija Slovenije,
- Zveza srednjih šol in dijaških domov Slovenije.

Ključne pripombe oziroma pomisleki so bili naslednji:

PERGAM, Konfederacija sindikatov Slovenije

- se strinjajo s statusom vajenca, ki se praktično usposablja z delom.
- arbitriranje zbornic v sporih med vajencem in delodajalcem se jim zdi sporna in v konfliktu interesov, predlagajo posebne komisije.
- napotitev vajenca na usposabljanje v tujino je lahko le izjemoma.
- nagrada vajenca naj se določa glede na višino urne postavke.
- za vajenca se ne smejo uporabljati določbe o disciplinski odgovornosti.
- uzakoni naj se pravica do mentorskega dodatka.
- uzakoni naj se možnost napotitve zaposlenega delavca na prekvalifikacijo k istemu ali drugemu delodajalcu na način vajeništva, s pravico do nadomestila plače za ta čas in brez pravice do vajeniške nagrade.

Na splošno predlagajo, da se bolj eksplicitno določi obveznosti delodajalca in zavaruje položaj vajenca.

TURISTIČNO GOSTINSKA ZBORNICA SLOVENIJE

- se strinjajo s statusom vajenca, ki se praktično usposablja z delom.
- vajeniška oblika izobraževanja naj bo dostopna vsem brez starostne omejitve.
- manj stroge pogoje za mentorja (glede delovnih izkušenj).
- pogodba o vajeništvu naj bo tripartitna (šola, vajenec, delodajalec).
- zbornice ne morejo pripravljati razpisa vajeniških mest, lahko samo zbirajo in objavljajo, ker je preveč podjetij, ki niso člani zaradi neobveznega članstva.
- delodajalci bi morali biti upravičeni do dodatnih sredstev za izvajanje vajeništva, vajeniške nagrade naj se razbremenijo davkov, predlagajo nižje nagrade vajencem, država naj financira ostale stroške (prevoz, prehrana, zavarovanje).
- predlagajo 40 urni obseg na teden, 8 urni delovnik, manj počitnic, delo tudi med poletnimi počitnicami (gostinstvo), omilitev določb glede nočnega dela v prid delodajalcem.
- odpoved pogodbe v vsakem primeru in vsaka pogodbeni stranka mora pisno utemeljiti.

- namesto 20% naj bo mentor na voljo vajencu samo minimalno 10%.

GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE

- se strinjajo s statusom vajenca, ki se praktično usposablja z delom.
- premajhna vloga šol, preveč sklicevanja na drugo zakonodajo, ne ve se kakšna bo mreža šol za programe vajeništva.
- finančna razbremenitev delodajalcev (višina nagrade, prispevki, ostali stroški, stroški mentorja).
- dostopnost vajeništva po celotni vertikali (tudi za odrasle).
- samo pet let delovnih izkušenj za mentorja s srednjo poklicno izobrazbo.
- vajenec bi se moral zaposliti pri delodajalcu najmanj za eno leto po končanem vajeništvu, če delodajalec to želi, sicer bi vajenec vračal delodajalcu polovico stroškov delodajalca v času vajeništva.
- za vajeniško nagrado tudi predlagajo urno postavko.
- pred vajeništvom predlagajo nekaj mesečno uvajalno obdobje, v tem času se lahko odpove pogodba brez obrazložitve.
- stroške mentorstva naj krije država.

ZVEZA SREDNJIH ŠOL IN DIJAŠKIH DOMOV

1. ne bazira na analizi stanja (ali je bila opravljena?);
2. uvodoma ne predstavlja primerjalne analize podobnih ureditev v drugih državah EU (npr.: Nemčije, Avstrije, Švice, ...);
3. ne predstavlja cilje (npr.: zmanjšanje nezaposljivosti mladih), ki bi morali biti razvidni iz zakonskih določb Zakona (ne samo navedba v 2.čl.):
 - vajeništvo bi moralo biti podlaga za zaposlitev,
 - vajenec bi moral imeti status zaposlenega, ki se izobražuje,
 - uresničevanje Zakona bi moralo biti zavezujoče za delodajalce (razpis za vajenca bi moral bazirati na obstoječih potrebah po zaposlitvi delavca);
4. ne predstavlja namen takega načina usposabljanja oz. izobraževanja, zato bi moralo biti jasno razvidno, da delodajalec in šola dorečejo vsebine, ki naj bi jih »pokril« delodajalec (dogovor oz. pogodba med šolo in delodajalcem), predvsem zato, ker
 - imajo različni delodajalci lahko različne pogoje za usposabljanje,
 - je potrebno zagotavljati ena izobražbeni standard dijakov in vajencev istega programa,
 - se vajenec izobražuje po veljavnem izobraževalnem programu z drugačnim pristopom, zato

bi morala biti razvidna tudi vloga CPI;

5. bi moral sloneti na analizi ter okvirni predstavitvi finančnih posledic uveljavitve Zakona tako za gospodarstvo kot za izobraževalne zavode (šole).

OBRTNO PODJETNIŠKA ZBORNICA SLOVENIJE

- konceptualno se strinjajo z zakonom.
- predlagajo zakonsko določitev nominalnih zneskov za vajeniško nagrado.
- država naj krije ostale stroške za vajenca (prevoz, prehrana, zavarovanje, mentorja).

KMETIJSKO GOZDARSKA ZBORNICA SLOVENIJE

- nimajo drugih pripomb razen glede mentorja, ki po njihovem ne potrebuje pedagoško-andragoške usposobljenosti.
- njihova zbornica naj se uvrsti na seznam pristojnih zbornic na področju vajeništva.

ŠTUDENSKA IN DIJAŠKA ORGANIZACIJA SLOVENIJE

- nimajo konkretnih pripomb.
- imajo pa konceptualne pripombe, koncept je popolnoma neustrezen in mednarodno neprimerljiv.
- zagovarjajo status delavca, ki se izobražuje in je za svoje delo pošteno plačan.
- opozarjajo, da pred pripravo zakona niso bile opravljene nobene analize in določena merila oziroma koncept.

- spletni naslov, na katerem je bil predpis objavljen:

[https://e-uprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-](https://e-uprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov.html#eyJmaWx0ZXJzIjpb71mNvbW1lbnQiOlsiLSJdLCJ0eXBlljpbli0iXSwiY2F0Ijpbli0iXSwicmlqcyI6WylxMjUxOSJdLCJzdGF0dXMiOlsiMSJdLCJvZmZzZXQiOlsiNTAyll0sInNlbnRpbmVsX3R5cGUiOlsiY2siXSwic2VudGluZWxf3RhdHVzIjpbIm9rll0sImIzX2FqYXgiOlsiMSJdfSwib2Zmc2V0UGFnZSI6bnVsbH0=)

[predpisov.html#eyJmaWx0ZXJzIjpb71mNvbW1lbnQiOlsiLSJdLCJ0eXBlljpbli0iXSwiY2F0Ijpbli0iXSwicmlqcyI6WylxMjUxOSJdLCJzdGF0dXMiOlsiMSJdLCJvZmZzZXQiOlsiNTAyll0sInNlbnRpbmVsX3R5cGUiOlsiY2siXSwic2VudGluZWxf3RhdHVzIjpbIm9rll0sImIzX2FqYXgiOlsiMSJdfSwib2Zmc2V0UGFnZSI6bnVsbH0=](https://e-uprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov.html#eyJmaWx0ZXJzIjpb71mNvbW1lbnQiOlsiLSJdLCJ0eXBlljpbli0iXSwiY2F0Ijpbli0iXSwicmlqcyI6WylxMjUxOSJdLCJzdGF0dXMiOlsiMSJdLCJvZmZzZXQiOlsiNTAyll0sInNlbnRpbmVsX3R5cGUiOlsiY2siXSwic2VudGluZWxf3RhdHVzIjpbIm9rll0sImIzX2FqYXgiOlsiMSJdfSwib2Zmc2V0UGFnZSI6bnVsbH0=)

- čas trajanja javne predstavitve, v katerem je bilo mogoče sporočiti mnenja, predloge in pripombe:
Predlog zakona je bil objavljen na portalu e-demokracija od 7. julija 2016 do 18. avgusta 2016.

8. Navedba, kateri predstavniki predlagatelja bodo sodelovali pri delu državnega zbora in delovnih teles:

- dr. Maja Makovec Brenčič, ministrica,
- dr. Andreja Barle Lakota, državna sekretarka,
- Elvira Šušmelj, generalna direktorica Direktorata za srednje in višje šolstvo ter izobraževanje odraslih.

II. BESEDILO ČLENOV

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (vsebina zakona)

(1) Ta zakon ureja vajeništvo kot obliko izobraževanja v srednjem poklicnem izobraževanju in v programih nadaljnjega poklicnega in strokovnega izobraževanja.

(2) Za vsa vprašanja v zvezi z vajeništvom, ki jih ta zakon ne ureja, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, in zakona, ki ureja izobraževanje odraslih.

2. člen (opredelitev pojmov)

Po tem zakonu imajo posamezni pojmi naslednji pomen:

1. delodajalec oziroma delodajalka (v nadaljnjem besedilu: delodajalec): pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, ki izvaja vajeništvo na verificiranem vajeniškem delovnem mestu na podlagi sklenjene pogodbe o vajeništvu;
2. brezposelna oseba: iskalec zaposlitve, ki izpolnjuje pogoje, določene z zakonom, ki ureja trg dela;
3. mentor oziroma mentorica (v nadaljnjem besedilu: mentor): samostojni podjetnik posameznik, posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, ali oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki izpolnjuje s tem zakonom predpisane pogoje za izvajanje mentorstva;
4. programi nadaljnjega poklicnega in strokovnega izobraževanja: programi izpopolnjevanja in usposabljanja po pridobljeni srednji poklicni ali srednji strokovni izobrazbi, ki jih ureja zakon, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, in študijski programi za izpopolnjevanje, ki jih ureja zakon, ki ureja višje strokovno izobraževanje;
5. prekvalifikacija: posameznikom omogoča, da pridobijo nova znanja in spretnosti za pridobitev nove izobrazbe ali kvalifikacije;
6. pogodba o izobraževanju: posebna pogodba, s katero delavec in delodajalec določita trajanje in potek izobraževanja ter medsebojne pravice in obveznosti med izobraževanjem in po njem;
7. sindikati: pristojni reprezentativni sindikati na ravni države, člani Ekonomsko socialnega sveta Republike Slovenije;
8. verifikacija: ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu, ki jih v skladu s predpisi, ki urejajo poklicno in strokovno izobraževanje, preverja verifikacijska komisija.

3. člen (cilji)

Z vajeništvom se:

- z mednarodno primerljivim izobraževanjem zagotavlja posredovanje znanja, spretnosti in poklicnih zmožnosti, ki so potrebne za opravljanje poklica in za nadaljnje izobraževanje,
- spodbuja čim prejšnjo usposobljenost za poklic,
- spodbuja vključevanje gospodarstva v sistem izobraževanja,
- povezuje izobraževanje v šoli in praktično usposabljanje na vajeniškem delovnem mestu,
- zagotavlja ustrezno usposobljen kader gospodarstvu in pospešuje zaposlovanje mladih.

II. VAJENIŠTVO

4. člen

(vajeniška oblika izobraževanja)

(1) V vajeniški obliki izobraževanja se najmanj 50 odstotkov izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu, najmanj 40 odstotkov izobraževalnega programa pa izvede šola, od tega vse splošno izobraževalne predmete.

(2) Vsebine iz prvega odstavka tega člena, ki se izvedejo pri delodajalcu, se opredelijo v izobraževalnem programu.

(3) Praktično usposabljanje z delom se lahko izvaja pri enem ali več delodajalcih, v okviru mednarodnih programov mobilnosti z namenom praktičnega usposabljanja, lahko pa deloma v medpodjetniških izobraževalnih centrih kot to določa zakon, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

5. člen

(status vajenca)

(1) Vajenec oziroma vajenka (v nadaljnjem besedilu: vajenec) je oseba, ki se izobražuje po izobraževalnem programu za pridobitev srednje poklicne izobrazbe, ki se izvaja v vajeniški obliki izobraževanja.

(2) Vajenec je tudi oseba, ki se izredno izobražuje, brezposelna oseba ali zaposlena oseba z namenom pridobitve srednje poklicne izobrazbe, zaradi prekvalifikacije ali nadaljnjega poklicnega in strokovnega izobraževanja.

(3) Za vajenca iz prvega odstavka tega člena veljajo pravice in dolžnosti po tem zakonu in zakonu, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, za vajenca iz prejšnjega odstavka pa določbe tega zakona.

6. člen

(mladoletna oseba)

Vajenec se lahko začne pri delodajalcu praktično usposablјati z delom, ko dopolni 15 let.

7. člen

(vpis)

(1) Vajenec se vpiše v šolo, ki izvaja izobraževalni program za vajence, v skladu z določbami zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje. Šola izvaja izobraževalni program za vajence, ki imajo registrirano pogodbo o vajeništvu.

(2) Vajenec, ki izpolnjuje pogoje za vpis v šolo iz prejšnjega odstavka in ima registrirano pogodbo o vajeništvu, v primeru omejitve vpisa ne sodeluje v izbirnem postopku. Pogodbo o vajeništvu vajenec predloži šoli najkasneje dan pred začetkom izbirnega postopka.

(3) Vajenec, ki registrirano pogodbo o vajeništvu predloži po izteku roka iz prejšnjega odstavka, lahko kandidira le na prosta mesta, pri čemer ima prednost pred kandidati za vpis brez vajeniške pogodbe.

8. člen
(delodajalec)

(1) Delodajalec lahko sklene pogodbo o vajeništvu, če:

1. ima ustrezne delovne pogoje in opremo,
2. je vpisan v razvid vajeniških učnih mest za praktično usposabljanje vajencev z delom,
3. njegovo poslovanje obsega dejavnost poklica, za katerega se vajenec izobražuje,
4. lahko vajencu zagotovi mentorja za čas praktičnega usposabljanja z delom,
5. v preteklosti ni kršil obveznosti po tem zakonu,
6. v obdobju zadnjega leta pred sklenitvijo pogodbe o vajeništvu zoper njega ni bila izdana pravnomočna sodna odločba zaradi kršitve delovno pravnih predpisov,
7. zoper njega ni uveden postopek za prenehanje ali prisilna poravnava,
8. v obdobju zadnjega leta pred sklenitvijo pogodbe o vajeništvu zaposlenim izplačuje plače in prispevke za socialno varnost.

(2) Delovne pogoje in opremo iz 1. točke prejšnjega odstavka določi pristojna zbornica glede na izobraževalni program, ki se izvaja v vajeniški obliki izobraževanja.

(3) Vajeniško učno mesto je verificirano v skladu z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

9. člen
(mentor)

(1) Mentor mora imeti:

- najmanj srednjo strokovno izobrazbo, pedagoško-andragoško usposobljenost in vsaj tri leta delovnih izkušenj ali
- mojstrski, delovodski ali poslovodski naziv s področja, za katerega se vajenec usposablja.

(2) Izjemoma je mentor lahko tudi oseba s srednjo poklicno izobrazbo in vsaj petimi leti delovnih izkušenj s področja dejavnosti (panoge) oziroma poklica, za katerega se vajenec usposablja, in pedagoško-andragoško usposobljenostjo.

(3) Mentor ne more biti oseba, ki ji je prepovedano sklepanje delovnega razmerja oziroma opravljanje dela na področju vzgoje in izobraževanja po zakonu, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja.

10. člen
(delodajalec in šola)

Pri izvajanju izobraževanja za pridobitev srednje poklicne izobrazbe na podlagi pogodbe o vajeništvu delodajalci in šole sodelujejo z namenom zagotavljanja kakovostnega izvajanja izobraževalnega programa, pri čemer je delodajalec odgovoren za kakovost praktičnega usposabljanja z delom, šola pa je odgovorna za kakovost izobraževalnega dela v šoli. Sodelovanje se opredeli v načrtu izvajanja vajeništva.

11. člen
(načrt izvajanja vajeništva)

(1) Načrt izvajanja vajeništva vsebuje:

- opredelitev in uskladitev ciljev praktičnega usposabljanja z delom vajenca s cilji in obsegom izobraževanja v šoli v skladu z izobraževalnim programom,
- pripravo časovne razporeditve usposabljanja na vajeniškem delovnem mestu in izobraževanja v šoli (ciklično, periodično...), pri čemer morajo pripravljavci upoštevati tehnološke

proces, ki so značilni za poklic, za katerega se izobražuje vajenec,

- načine in oblike medsebojnega obveščanja o izpolnjevanju vajenčevih obveznosti, izostankih, kršitvah, vzgojnih ukrepih in drugih okoliščinah, pomembnih za izvajanje vajeništva,
- način sodelovanja pri izvajanju zaključnih izpitov.

(2) Načrt izvajanja vajeništva, ki ga pripravi šola in delodajalec, se sklene med pristojno zbornico, delodajalcem in šolo izvajalko izobraževalnega programa v obliki vajeništva, v katero je vpisan vajenec.

12. člen (zbornice)

(1) Za naloge zbornic po tem zakonu so pristojne zbornice, ki imajo podeljeno javno pooblastilo na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja.

(2) Zbornice skrbijo za usposabljanje vajencev za poklice v dejavnostih, za katere so pristojne.

(3) Zbornice:

1. pripravijo in objavijo razpis vajeniških delovnih mest,
2. šolam posredujejo podatke za potrebe izvajanja vajeništva,
3. sodelujejo s šolo in delodajalci pri pripravi načrta izvajanja vajeništva v skladu z izobraževalnim programom,
4. sodelujejo pri pripravi katalogov za praktično usposabljanje z delom,
5. preverjajo ustreznost delovnih pogojev in opreme na verificiranih vajeniških delovnih mestih glede na zahteve izobraževalnega programa,
6. pripravijo predlog programa usposabljanja mentorjev in ga posredujejo Centru Republike Slovenije za poklicno izobraževanje,
7. izvajajo usposabljanje mentorjev,
8. vodijo evidence v skladu s tem zakonom,
9. vajencu aktivno pomagajo pri iskanju delodajalca,
10. opravljajo svetovalno delo za delodajalce,
11. izvajajo pregled nad izvajanjem vajeništva in poročajo ministrstvu, pristojnemu za izobraževanje, enkrat letno za preteklo leto,
12. organizirajo opravljanje vmesnih preizkusov,
13. skrbijo za redno izpolnjevanje obvez delodajalcev iz vajeniških pogodb, ki so pri njih registrirane,
14. posredujejo v sporu med delodajalcem in vajencem,
15. izvajajo posamezne promocijske aktivnosti za spodbujanje vajeništva in
16. opravljajo druge naloge, določene s tem zakonom.

13. člen (Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje)

(1) Razvojno in svetovalno delo ter strokovna dela pri razvoju vajeniške oblike izobraževanja opravlja Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, ki pri tem sodeluje s strokovnimi institucijami na področju izobraževanja in zaposlovanja doma in v tujini.

(2) Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje opravlja naslednje naloge:

1. razvija strokovne sistemske rešitve za razvoj vajeniške oblike izobraževanja,
2. koordinira pripravo katalogov za praktično usposabljanje z delom,
3. koordinira pripravo izpitnih katalogov za vmesne preizkuse in zaključne izpite,
4. sodeluje pri pripravi programov usposabljanja mentorjev,
5. določa način izvedbe izobraževalnega programa, ki se izvaja kot vajeniška oblika izobraževanja,

6. povezuje zbornice, šole in druge izvajalce vajeniške oblike izobraževanja,
7. spodbuja razvoj strokovnih in učnih gradiv,
8. spremlja in vrednoti učinkovitost sistemskih rešitev in kakovost izvajanja vajeniške oblike izobraževanja.

14. člen

(komisija za spremljanje izvajanja vajeništva)

(1) Minister, pristojen za izobraževanje, imenuje komisijo za spremljanje izvajanja vajeništva, ki ima šest članov, in sicer:

- enega člana na predlog pristojnih zbornic,
- enega člana na predlog ministrstva, pristojnega za izobraževanje,
- enega člana na predlog ministrstva, pristojnega za delo,
- enega člana na predlog sindikata,
- enega člana na predlog delodajalcev,
- enega člana na predlog šol, ki izvajajo vajeniško obliko izobraževanja.

(2) Mandat članov komisije iz prejšnjega odstavka traja štiri leta. Posamezen član je lahko največ dvakrat zaporedoma ponovno imenovan. Pri izvajanju nalog člani komisije upoštevajo načelo preprečevanja konflikta interesov in načelo nepristranskosti.

(3) Komisija za spremljanje izvajanja vajeništva opravlja naslednje naloge:

- na podlagi pridobljenih poročil šol, pristojnih zbornic, vajencev, mentorjev in zaposlenih delavcev pri delodajalcih pripravlja letno poročilo o izvajanju vajeništva v preteklem letu in ga posreduje ministrstvu, pristojnemu za izobraževanje;
- obravnava vprašanja v zvezi z izvajanjem določb tega zakona in oblikuje skupna stališča oziroma mnenja, ki imajo naravo priporočila za enotnejše in učinkovitejše izvajanje vajeništva.

(4) Komisija za spremljanje izvajanja vajeništva daje tudi pobude za nove sistemske rešitve in predloge ukrepov na področju vajeništva.

15. člen

(viri financiranja)

Sredstva za naloge pristojnih zbornic po tem zakonu se zagotavljajo iz proračuna Republike Slovenije in iz drugih javnih sredstev.

III. POGODBA O VAJENIŠTVU

1. Splošno

16. člen

(oblika in vsebina pogodbe ter uporaba predpisov)

(1) Pogodba o vajeništvu se sklene v pisni obliki za čas, ko je vajenec vpisan v šolo, ki izvaja izobraževalni program za vajence. Pogodbo o vajeništvu skleneta vajenec in delodajalec pred vpisom v šolo.

(2) V pogodbenem razmerju sta delodajalec in vajenec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

(3) S pogodbo o vajeništvu ali s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za vajenca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.

(4) Pogodba o vajeništvu mora vsebovati:

1. osebno ime, datum, kraj in državo rojstva, stalno oziroma začasno bivališče vajenca,
2. osebno ime, stalno oziroma začasno bivališče staršev oziroma drugega zakonitega zastopnika vajenca, ki je mladoleten,
3. davčno številko ali enotno matično številko občana (EMŠO) vajenca ter transakcijski račun vajenca,
4. predhodno izobrazbo vajenca,
5. naziv, poslovni naslov, sedež, davčno številko in vrsto dejavnosti delodajalca,
6. kraj opravljanja praktičnega usposabljanja z delom,
7. ime izobraževalnega programa, po katerem se bo izobraževal vajenec, in naziv poklicne izobrazbe, za katero se bo usposabljal,
8. šolsko leto in letnik, v katerega se bo vajenec vpisal po sklenitvi pogodbe,
9. pričetek in trajanje pogodbe,
10. časovno razporeditev in razčlenitev praktičnega usposabljanja z delom,
11. ime in priimek mentorja,
12. pogoje, pod katerimi se pogodba lahko podaljša zaradi neizpolnjenih obveznosti vajenca v šoli, in razloge za prenehanje pogodbe,
13. dolžnosti delodajalca in vajenca,
14. prepoved, da delodajalec vajenca ne bo obremenjeval z deli, ki niso povezana z njegovim praktičnim usposabljanjem z delom,
15. določilo o dnevnem ali tedenskem času in razporeditvi praktičnega usposabljanja z delom,
16. določilo o znesku mesečne vajeniške nagrade v denarni obliki, ki pripada vajencu, in morebitnih drugih plačilih,
17. določilo o povračilu stroškov v zvezi z delom,
18. plačilno obdobje, plačilni dan in način izplačevanja vajeniške nagrade, stroškov v zvezi z delom in morebitnih drugih plačil in
19. navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela.

(5) V sporih glede izvajanja posameznih delovno pravnih določb pogodbe o vajeništvu odloča pristojno delovno sodišče.

17. člen

(registracija pogodbe o vajeništvu)

(1) Delodajalec pri pristojni zbornici vloži vlogo za registracijo sklenjene pogodbe o vajeništvu. Pristojna zbornica v postopku registracije preveri skladnost pogodbe o vajeništvu z zakonom in registrira pogodbo o vajeništvu.

(2) Če sklenjena pogodba o vajeništvu ni skladna z zakonom, pristojna zbornica izda odločbo, s katero zavrne registracijo pogodbe o vajeništvu, in vajencu pomaga poiskati novega delodajalca.

(3) Postopek registracije pogodbe o vajeništvu pristojna zbornica vodi v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek.

2. Obveznosti pogodbenih strank

18. člen

(obveznosti vajenca)

(1) Obveznosti vajenca v času praktičnega usposabljanja z delom so naslednje:

1. da opravlja praktično usposabljanje z delom po navodilih in pod nadzorom delodajalca,
2. da redno vodi vajeniški dnevnik,
3. da redno izpolnjuje obveznosti po izobraževalnem programu in dosega zahtevane standarde

- izobraževanja,
4. da obvešča delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz vajeniškega razmerja,
 5. da se vzdrži vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca,
 6. da varuje osebne podatke in poslovne skrivnosti delodajalca,
 7. da se seznani z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva ter izvršuje druge dolžnosti skladno s predpisi varnosti in zdravja pri delu in
 8. da izpolnjuje druge pogodbene in zakonske obveznosti.

(2) Glede odškodninske odgovornosti vajenca se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

19. člen (obveznosti delodajalca)

(1) Delodajalec mora v času, ko se vajenec praktično usposablja z delom:

1. vajencu skladno z izobraževalnim programom zagotoviti kakovostno praktično usposabljanje z delom na verificiranem vajeniškem učnem mestu,
2. vajencu omogočiti izpolnjevanje obveznosti po izobraževalnem programu v šoli,
3. vajencu v skladu s kolektivno pogodbo oziroma do 15. dne v mesecu za pretekli mesec na transakcijski račun vajenca, odprt v Republiki Sloveniji, izplačevati vajeniško nagrado, določeno s tem zakonom,
4. vajencu zagotavljati varno in zdravo delo v skladu s predpisi,
5. varovati in spoštovati vajenčevo osebnost ter upoštevati in ščititi vajenčevo zasebnost,
6. vajencu poleg počitnic v skladu s šolskim koledarjem omogočiti še najmanj šest prostih delovnih dni za pripravo na zaključni izpit,
7. vajencu nalagati le dela, ki so določena v izobraževalnem programu za dosego učnih ciljev na praktičnem usposabljanju z delom,
8. voditi evidence na področju dela in socialne varnosti v skladu z zakonom,
9. zagotoviti zdravstvene preglede, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu,
10. imeti registrirano vajeniško pogodbo pri pristojni zbornici,
11. izpolnjevati druge s pogodbo o vajeništvu dogovorjene obveznosti.

(2) Delodajalec mora vajencu omogočiti, da se seznani z vsebino kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca, oziroma splošnega akta, ki določa njegove pravice, obveznosti in odgovornosti. V ta namen mora biti kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, oziroma splošni akt vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko vajenec brez nadzora seznani z vsebino kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca, oziroma splošnega akta. Če delodajalca ne zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti, ki bi urejala njegove obveznosti do vajenca, se za te obveznosti uporablja kolektivna pogodba, ki velja za gospodarske dejavnosti.

(3) Glede prepovedi nadlegovanja in trpinčenja na vajeniškem učnem mestu, prepovedi diskriminacije in varovanja dostojanstva vajenca pri praktičnem usposabljanju z delom se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

3. Pravice vajenca

20. člen (vajeniška nagrada)

(1) Vajenec je za čas praktičnega usposabljanja z delom upravičen do vajeniške nagrade.

(2) Delodajalec je dolžan vajencu izplačevati vajeniško nagrado mesečno v denarni obliki.

(3) Glede plačilnega dneva, kraja in načina izplačila vajeniške nagrade se uporabljajo določbe tega zakona, glede zadrževanja in pobota vajeniške nagrade pa se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(4) Mesečni znesek vajeniške nagrade ne sme biti nižji od:

- 250 eurov za prvi letnik;
- 300 eurov za drugi letnik in
- 400 eurov za tretji letnik.

(5) Mesečni znesek vajeniške nagrade iz prejšnjega odstavka je lahko višji, če je tako določeno s kolektivno pogodbo dejavnosti, ki zavezuje delodajalca.

(6) Za brezposelno osebo v vajeniškem razmerju se za določitev vajeniške nagrade uporablja četrti odstavek tega člena.

(7) Zneski 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.

(8) Znesek nagrade iz četrtega odstavka tega člena ne vključuje dodatkov, obveznih dajatev, ki bremenijo delodajalca in povračila stroškov iz 21. člena tega zakona.

(9) Vajeniška nagrada ne vpliva na družinske prejemke vajenca in njegove družine, kot jih določata zakona, ki urejata socialno varstvene prejemke in pravice iz javnih sredstev. Vajeniška nagrada se 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.

21. člen

(povračilo stroškov, povezanih s praktičnim usposabljanjem z delom)

Delodajalec mora vajencu za čas praktičnega usposabljanja z delom zagotoviti povračilo stroškov prehrane in prevoza, stroškov v zvezi s službeno potjo in terenski dodatek na enak način in v višini kot velja za delavca, zaposlenega pri delodajalcu, ki usposablja vajenca.

22. člen

(upravičena odsotnost vajenca in nadomestilo vajeniške nagrade)

(1) Vajenec ima pravico do najmanj dneva upravičene odsotnosti s praktičnega usposabljanja z delom zaradi osebnih okoliščin in brez nadomeščanja praktičnega usposabljanja z delom v primeru lastne poroke, smrti v družini (starši, bratje in sestre, stari starši) in elementarne nesreče, ki jo utrpí vajenec oziroma njegova družina ter v drugih primerih, določenih s kolektivno pogodbo.

(2) Delodajalec je v času praktičnega usposabljanja z delom vajencu dolžan izplačati nadomestilo vajeniške nagrade v višini 100 odstotkov vajeniške nagrade vajenca za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša obremenitev vajenca na dan, ko se zaradi opravičenih razlogov praktično ne usposablja z delom v primerih odsotnosti s praktičnega usposabljanja z delom zaradi bolezni in z zakonom določenih praznikov ter dela prostih dni, za čas odsotnosti z dela iz prvega odstavka tega člena in ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(3) Delodajalec izplačuje nadomestilo vajeniške nagrade iz lastnih sredstev.

23. člen
(pravica do štipendije)

Vajenec je v času vajeništva ob izpolnjevanju pogojev po zakonu, ki ureja štipendiranje, upravičen do prejemanja štipendije.

24. člen
(obremenitev vajenca)

(1) Praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu in izobraževanje vajenca v šoli sme trajati skupno največ osem ur dnevno in 36 ur tedensko. Če traja pouk v šoli dnevno pet ali več ur, isti dan ne sme biti praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu.

(2) V času šolskih počitnic se vajenec lahko usposablja z delom, pri čemer mu mora delodajalec v vsakem šolskem letu omogočiti vsaj 6 tednov neprekinjenih poletnih počitnic in najmanj 8 dni ostalih počitnic, določenih s šolskim koledarjem.

(3) Vajenec, ki se pri delodajalcu praktično usposablja z delom najmanj štiri ure in pol na dan, ima pravico do odmora v trajanju najmanj 30 minut.

(4) Vajenec ima pravico do počitka med dvema dnevoma, ko se praktično usposablja z delom, v trajanju najmanj 12 neprekinjenih ur in do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

(5) Vajenec ne sme opravljati nadurnega dela.

(6) Vajenec se ne sme praktično usposablja z delom ob nedeljah in ob praznikih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, lahko pa se praktično usposablja z delom največ eno soboto na mesec in ne več kot šest sobot v šolskem letu.

(7) Vajenec se ne sme praktično usposablja z delom ponoči med 22. in šesto uro naslednjega dne.

25. člen
(posebno varstvo mladoletnih vajencev)

Za mladoletnega vajenca se v času praktičnega usposabljanja z delom uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, o prepovedi opravljanja del delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

26. člen
(posebno varstvo zaradi nosečnosti in starševstva)

Glede varstva vajenk v času nosečnosti in dojenja se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

4. Prenehanje pogodbe o vajeništvu

27. člen (načini prenehanja)

Pogodba o vajeništvu preneha:

- z iztekom pogodbe o vajeništvu,
- s pisnim sporazumom,
- z odpovedjo pogodbe o vajeništvu in
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

28. člen (odpoved pogodbe o vajeništvu)

(1) Vajenec lahko kadar koli med trajanjem pogodbe o vajeništvu brez obrazložitve odpove pogodbo o vajeništvu.

(2) Mladoletni vajenec lahko odpove pogodbo o vajeništvu le s soglasjem staršev oziroma njegovega zakonitega zastopnika.

(3) Delodajalec lahko odpove pogodbo o vajeništvu:

1. če je bila sklenjena na podlagi lažnih podatkov,
2. če se vajenec brez opravičljivega razloga najmanj pet dni zaporedoma ne vrne na vajeniško učno mesto,
3. če postane vajenec zdravstveno nezmožen za izobraževanje za poklic,
4. če bi po zdravnikovem mnenju praktično usposabljanje z delom ogrožalo vajenčevo življenje in zdravje,
5. če vajenec trajno oboli za boleznijo, ki je po zdravnikovem mnenju nevarna drugim delavcem,
6. če vajenec večkrat krši obveznosti, določene z 18. členom tega zakona,
7. če je vajenec izključen iz šole,
8. v primeru izbrisa učnega mesta iz razvida učnih mest,
9. v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

(4) V primeru odpovedi pogodbe o vajeništvu katerekoli pogodbene stranke prične teči 15-dnevni odpovedni rok z dnem vročitve odpovedi drugi stranki, razen v primerih iz 3., 4. in 5. točke prejšnjega odstavka.

(5) Odpoved pogodbe o vajeništvu mora biti pisna. Delodajalec mora svojo odločitev pisno utemeljiti.

(6) Odpoved pogodbe o vajeništvu se vroča osebno v prostorih delodajalca ali s priporočeno pošiljko s povratnico. Šteje se, da je vročitev opravljena, ko je pošiljka prevzeta, oziroma če pošiljka ni prevzeta v roku za sprejem, ko poteče osem dni od dneva prvega poskusa vročitve.

(7) Delodajalec oziroma vajenec z odpovedjo istočasno pisno seznani tudi šolo in pristojno zbornico.

5. Podaljšanje in sklenitev nove pogodbe o vajeništvu

29. člen (podaljšanje pogodbe o vajeništvu)

Če je vajencu podaljšan status dijaka, se mu pogodba o vajeništvu lahko podaljša, vendar največ za eno leto.

30. člen
(sklenitev nove pogodbe o vajeništvu)

(1) Če pogodba o vajeništvu preneha veljati zaradi nezmožnosti izpolnjevanja pogodbenih obveznosti s strani delodajalca, pristojna zbornica v 15 dneh od njenega prenehanja omogoči vajencu sklenitev nove pogodbe o vajeništvu z drugim delodajalcem.

(2) Če pogodbo o vajeništvu odpove vajenec, mu pristojna zbornica v 15 dneh od njegove odpovedi še največ dvakrat omogoči sklenitev nove pogodbe o vajeništvu z drugim delodajalcem.

IV. MENTORSTVO

31. člen
(obveznosti mentorja)

Mentor je dolžan:

- usposablјati vajenca v obsegu najmanj 20 odstotkov časa njegovega praktičnega usposablјanja z delom in vajencu nuditi pomoč, kar se opredeli v načrtu izvajanja vajeništva in v pogodbi o vajeništvu,
- redno spremlјati usposablјanje in napredek vajenca ter nadzorovati vodenje dnevnika vajenca,
- oceniti pridoblјene standarde usposoblјenosti, predpisane z izobraževalnim programom, ter oceniti učni izid.

32. člen
(usposablјanje mentorjev)

(1) Z usposablјanjem mentor pridobi znanja, ki so potrebna za uspešno izvedbo praktičnega usposablјanja z delom in za ocenjevanje učnega izida ter delovnega napredka vajenca v procesu praktičnega usposablјanja z delom.

(2) Program usposablјanja mentorjev v sodelovanju s pristojnimi zbornicami predlaga Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, sprejme pa ga Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje.

(3) Usposablјanje mentorjev izvajajo pristojne zbornice, lahko pa tudi druga pravna oseba, če tako določi ministrstvo, pristojno za izobraževanje.

V. VMESNI PREIZKUS IN PREHOD MED RAZLIČNIMI OBLIKAMI IZOBRAŽEVANJA

33. člen
(vmesni preizkus)

(1) Enkrat v času vajeniškega razmerja, praviloma ob zaključku drugega letnika, se preveri uspešnost doseganja potrebne usposoblјenosti in znanja vajenca po načrtu izvajanja vajeništva. Hkrati se preveri način izvajanja vajeništva pri delodajalcu. Ob tem se svetuje delodajalcu o nadaljnjem praktičnem izobraževanju vajenca.

(2) Vsebino, način in postopek vmesnega preizkusa na predlog pristojne zbornice določi Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje.

34. člen

(sprememba načina izvajanja izobraževalnega programa)

(1) Vajenec se lahko izpiše iz vajeniške oblike izvajanja izobraževalnega programa in vpiše v izobraževalni program, ki se ne izvaja v vajeniški obliki izobraževanja, in obratno.

(2) Pri vpisu v izobraževalni program, ki se ne izvaja v vajeniški obliki izobraževanja, šola pripravi individualni načrt izobraževanja, pri vpisu v vajeniško obliko izvajanja izobraževalnega programa pa se uporabljajo določbe tega zakona.

VI. VKLJUČITEV VAJENCA V OBVEZNA ZAVAROVANJA

35. člen

(zavarovanje)

(1) Do ustrezne ureditve v zakonu, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in v zakonu, ki ureja zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje, se za zavarovanje za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zdravstveno zavarovanje za vajence uporablja določba tega člena.

(2) Vajenci se obvezno zavarujejo za invalidnost in smrt, ki je posledica poškodbe pri delu, na podlagi 1. alineje tretjega odstavka 20. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD in 102/15; v nadaljnjem besedilu: ZPIZ-2) in za poškodbo pri delu in poklicno bolezen v skladu s 1. točko 17. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 91/07, 76/08, 62/10 – ZUPJS, 87/11, 40/12 – ZUJF, 21/13 – ZUTD-A, 91/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 99/13 – ZUPJS-C, 111/13 – ZMEPIZ-1, 95/14 – ZUJF-C in 47/15 – ZZSDT; v nadaljnjem besedilu: ZZVZZ). Vajenci niso obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovani na podlagi prvega odstavka 18. člena ZPIZ in obvezno zdravstveno zavarovani na podlagi prve alineje prvega odstavka 55.a člena ZZVZZ.

(2) Sredstva za plačilo stroškov zavarovanja iz prejšnjega odstavka delodajalcem zagotavlja ministrstvo, pristojno za izobraževanje.

VII. VAJENIŠTVO V IZREDNEM IZOBRAŽEVANJU

36. člen

(delavec)

(1) Pogodbo o vajeništvu lahko zaradi prekvalifikacije, pridobitve srednje poklicne izobrazbe ali nadaljnjega poklicnega in strokovnega izobraževanja z vključitvijo v izredno izobraževanje sklene tudi delavec oziroma delavka (v nadaljnjem besedilu: delavec), ki je zaposlen.

(2) Če delodajalec napoti delavca na vajeniško obliko izobraževanja, se delavcu čas, v katerem opravlja praktično usposabljanje z delom, prizna kot opravičena odsotnost z dela, ne glede na to, ali praktično usposabljanje z delom poteka pri delodajalcu, s katerim ima delavec poleg pogodbe o vajeništvu sklenjeno tudi pogodbo o zaposlitvi, ali pri drugem delodajalcu. Delavec je za čas, v katerem opravlja praktično usposabljanje z delom, upravičen do nadomestila plače, določenega v sedmem odstavku 137. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16), ni pa upravičen do vajeniške nagrade. Delovni čas delavca, ki je napoten na vajeniško obliko izobraževanja in čas praktičnega usposabljanja z delom skupaj ne smeta presegati časovnih omejitev, kot jih določajo zakon, ki ureja delovna razmerja, in drugi predpisi.

(3) Če se delavec vpiše v vajeniško obliko izobraževanja, ne da bi ga na izobraževanje napotil delodajalec, lahko delavec in delodajalec skleneta pogodbo o izobraževanju, v kateri se določijo trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem.

(4) Za delavca, ki je vključen v obvezna socialna zavarovanja na podlagi delovnega razmerja, se ne uporablja določba 35. člena tega zakona.

37. člen (brezposelna oseba)

(1) Pogodbo o vajeništvu lahko zaradi prekvalifikacije, pridobitve srednje poklicne izobrazbe ali nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja z vključitvijo v izredno izobraževanje sklene tudi brezposelna oseba.

(2) V primeru iz prejšnjega odstavka je stranka pogodbe o vajeništvu tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Pogodba o vajeništvu se lahko sklene po predhodni sklenitvi zaposlitvenega načrta in sestavi načrta izvajanja vajeništva.

(3) Ne glede na določbe zakona, ki ureja trg dela, se oseba iz prvega odstavka tega člena z dnem sklenitve pogodbe o vajeništvu preneha voditi v evidenci brezposelnih oseb in se v času trajanja vajeništva ne šteje za brezposelno osebo.

(4) V času trajanja vajeništva se oseba iz prvega odstavka tega člena vpiše v evidenco oseb, vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja, v skladu z zakonom, ki ureja trg dela.

38. člen (dodatek za aktivnost, dodatek za prevoz)

(1) Vajenec iz prejšnjega člena je v času izobraževanja v šoli upravičen do dodatka za aktivnost in dodatka za prevoz, ki se v skladu z določbami zakona, ki ureja trg dela, zagotavljata brezposelnim osebam, vključenim v programe aktivne politike zaposlovanja in se izplačujeta za vsako uro (dodatek za aktivnost) oziroma za vsak dan (dodatek za prevoz) dejanske prisotnosti vajenca v šoli.

(2) Glede pogojev za dodelitev, višine in načina izplačevanja dodatkov iz prejšnjega odstavka se smiselno uporabljajo predpisi, ki urejajo trg dela.

39. člen (vajenec s pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti)

(1) Ne glede na določbe zakona, ki ureja trg dela, se vajencu iz 37. člena tega zakona, ki je ob prenehanju vodenja v evidenci brezposelnih oseb upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (v nadaljnjem besedilu: pravica do denarnega nadomestila), v enkratnem znesku izplača celoten preostali del neizkoriščene pravice do denarnega nadomestila s pripadajočimi obveznimi prispevki delojemalca in delodajalca za socialno varnost.

(2) Če po izplačilu iz prejšnjega odstavka pride do prenehanja pogodbe o vajeništvu na podlagi odpovedi vajenca v skladu z določbo prvega odstavka 28. člena tega zakona ali na podlagi odpovedi delodajalca v skladu s 1., 2., 6. in 7. točko tretjega odstavka 28. člena tega zakona, je vajenec dolžan vrniti celoten prejeti znesek iz prejšnjega odstavka. Odločbo o vračilu izda Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, vajenec pa mora vračilo izvesti v roku 30 dni od dokončnosti odločbe, po poteku tega roka pa z zakonitimi zamudnimi obrestmi.

VIII. EVIDENCE

40. člen (evidence šol)

Glede vodenja evidenc šol, ki jih ta zakon ne ureja, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

41. člen (razvid vajeniških učnih mest)

Zbornice vzpostavijo, vodijo, vzdržujejo in nadzorujejo razvid vajeniških delovnih mest pri delodajalcu, ki vsebuje:

1. naziv, matično in davčno številko delodajalca,
2. osebno ime, telefon ali e-naslov kontaktne osebe,
3. osebno ime mentorja,
4. številko vajeniških učnih mest,
5. datum verifikacije in obdobje ponovne verifikacije,
6. člane verifikacijske komisije,
7. ime izobraževalnega programa (poklicnih standardov),
8. vrsto in področje izobraževanja,
9. identifikacijsko številko izobraževalnega programa,
10. podatke o izpolnjevanju pogojev delodajalca iz 8. člena tega zakona.

42. člen (evidenca vajencev)

(1) Zbornice vzpostavijo, vodijo, vzdržujejo in nadzorujejo evidenco o vajencih, ki vsebuje:

- osebno ime, kontaktne podatke vajenca (telefon, e-naslov), davčno številko, spol, datum, kraj rojstva, državo rojstva, stalno in začasno prebivališče, enotno matično številko občana (v nadaljnjem besedilu: EMŠO), državljanstvo, ime izobraževalnega programa, vrsto in področje izobraževanja, identifikacijsko številko izobraževalnega programa po KLASIUS;
- podatke o sklenjenih vajeniških pogodbah in nazivu, naslovu in matični številki delodajalca;
- zapisnik o vmesnem preizkusu in podatek o uspešnosti vmesnega preizkusa;
- datum zaključka izobraževanja vajenca.

(2) Datum zaključka izobraževanja vajenca zbornici posreduje šola.

43. člen (evidenca mentorjev)

Zbornice vzpostavijo, vodijo, vzdržujejo in nadzorujejo evidenco mentorjev, ki vsebuje osebno ime mentorja, EMŠO, stalno in začasno bivališče, kontaktne podatke (telefonska številka ali e-naslov), izobrazbo, naziv, naslov in matično številko delodajalca.

44. člen (uporaba evidenc z osebnimi podatki vajencev in mentorjev)

(1) Za namen izvajanja vajeništva zbornice osebne podatke iz tega poglavja zbirajo, obdelujejo, shranjujejo in brezplačno posredujejo šolam.

(2) Podatki iz prejšnjega odstavka se lahko posredujejo tudi drugim uporabnikom, ki so za njihovo

pridobitev pooblaščen z zakonom.

(3) Za namen izvajanja vajeništva ministrstvo, pristojno za izobraževanje, in Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje brezplačno pridobivata osebne podatke iz tega poglavja v anonimizirani obliki.

(4) Pri znanstveno-raziskovalnem in razvojnem delu ter pri izdelavi statističnih analiz se osebni podatki obdelujejo v anonimizirani obliki.

45. člen (shranjevanje podatkov)

Podatki se v evidencah iz 41., 42. in 43. člena tega zakona hranijo še eno leto po zaključku izobraževanja vajenca.

IX. NADZOR IN VARSTVO PRAVIC VAJENCA

46. člen (nadzor)

(1) Nadzor nad izvrševanjem določb tega zakona je v pristojnosti inšpektorata, pristojnega za del, in inšpektorata, pristojnega za izobraževanje.

(2) Inšpektorat, pristojen za del, izvaja nadzor glede:

1. upoštevanja obveznih sestavin pogodbe o vajeništvu in upoštevanja pravic ter izpolnjevanja obveznosti po pogodbi o vajeništvu s strani delodajalca (16. člen),
2. obveznosti delodajalca (19. člen),
3. višine vajeniške nagrade (20. člen),
4. izplačevanja stroškov vajenca (21. člen),
5. upoštevanja pravic in obremenitev ter posebnega varstva vajenca (22., 23., 24., 25. in 26. člen).

(3) Inšpektorat, pristojen za izobraževanje, izvaja nadzor glede:

1. vpisa vajenca v izobraževalni program (7. člen),
2. izpolnjevanja pogojev mentorja (9. člen),
3. dela vsebine načrta izvajanja vajeništva, ki je v pristojnosti šole (11. člen),
4. upoštevanja določil pogodbe o vajeništvu, ki določajo vlogo šole (16. člen),
5. izvajanja vmesnega preizkusa (33. člen),
6. spremembe načina izvajanja izobraževalnega programa (34. člen).

47. člen (varstvo pravic vajenca)

(1) Če vajenec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz vajeniškega razmerja ali da so mu kršene pravice iz vajeniškega razmerja, lahko od delodajalca pisno zahteva, da v roku osmih delovnih dni od prejema zahteve kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

(2) Če delodajalec v roku iz prejšnjega odstavka ne izpolni svojih obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko vajenec v roku osmih dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev odstopi zahtevo pristojni zbornici, ki na podlagi dokumentacije, ki jo pridobi od vajenca in delodajalca, oziroma s pogovorom med vajencem in delodajalcem posreduje v sporu v roku treh dni od prejema zahteve. Pri pogovoru med vajencem in delodajalcem je lahko prisoten predstavnik sindikata, če vajenec tako želi, in starši vajenca oziroma njegov zakoniti zastopnik. Če delodajalec in

vajenec pri pristojni zbornici ne dosežeta dogovora glede zahteve vajenca, lahko vajenec pisno zahteva od pristojne zbornice, da v roku osmih dni od prejema njegove pisne zahteve imenuje komisijo, ki v osmih dnevih od njenega imenovanja odloči v sporu med vajencem in delodajalcem ter izda sklep z obrazložitvijo zoper katerega ni pritožbe. Po vročitvi sklepa lahko vajenec v roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) V komisijo iz prejšnjega odstavka pristojna zbornica imenuje:

- predstavnika delodajalca,
- predstavnika pristojne zbornice,
- predstavnika šole in
- predstavnika sindikata.

(4) Ne glede na drugi odstavek tega člena lahko vajenec zaradi neizpolnjevanja obveznosti delodajalca iz 20. in 21. člena tega zakona v roku osmih dni po izteku roka iz prvega odstavka tega člena zahteva sodno varstvo neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

(5) Ne glede na prvi in drugi odstavek tega člena lahko vajenec v roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi pogodbe o vajeništvu pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o vajeništvu.

(6) Vajenec se lahko kadarkoli v času trajanja pogodbe o vajeništvu zaradi neizpolnjevanja pogodbenih in zakonskih obveznosti s strani delodajalca obrne na inšpekcijski organ iz prejšnjega člena.

X. KAZENSKA DOLOČBA

48. člen

(kazenska določba)

(1) Z globo od 200 do 3000 eurov se kaznuje za prekršek delodajalec - pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, z globo od 400 do 6000 eurov se za prekršek kaznuje delodajalec, če se kot pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, in z globo od 40 do 3000 eurov odgovorna oseba delodajalca, če:

- ne izvaja praktičnega usposabljanja vajenca v skladu z načrtom izvajanja vajeništva (11. člen),
- ne izplačuje vajeniške nagrade in stroškov, povezanih s praktičnim usposabljanjem z delom, ter nadomestila vajeniške nagrade (20., 21. in 22. člen),
- ne upošteva omejitev v zvezi z obremenitvijo vajenca (24. člen),
- ne upošteva posebnega varstva vajenca (25. in 26. člen).

(2) Z globo 600 eurov se kaznuje za prekršek delodajalec in z globo 150 eurov odgovorna oseba delodajalca, če vajenca ne seznani z vsebino kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta, ki določa njegove pravice, obveznosti in odgovornosti (19. člen).

(3) Z globo od 200 do 3000 eurov se kaznuje za prekršek zbornica in z globo 40 do 600 eurov odgovorna oseba zbornice, če registrira pogodbo o vajeništvu, ki je v nasprotju s tem zakonom (16. člen).

XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

49. člen

(sofinanciranje delodajalcev)

Ministrstvo, pristojno za izobraževanje, in ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, v obdobju do konca

leta 2021, delodajalcem financirata del njihovih stroškov, povezanih s praktičnim usposabljanjem vajencev.

50. člen

(centralna evidenca udeležencev vzgoje in izobraževanja)

V Zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (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 in 49/16 – popr.) se v osemnajsti alineji drugega odstavka 135a. člena za besedo »dijak,« doda beseda »vajenec,«.

51. člen

(komisija za spremljanje izvajanja vajeništva)

Minister, pristojen za izobraževanje, v šestih mesecih od uveljavitve tega zakona imenuje komisijo za spremljanje izvajanja vajeništva.

53. člen

(začetek veljavnosti)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne šest mesecev od njegove uveljavitve.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu:

Zakon ureja vajeništvo kot obliko izobraževanja v srednjem poklicnem izobraževanju in v programih nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Za vsa vprašanja v zvezi z vajeništvom, ki jih ta zakon ne ureja, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje in zakona, ki ureja izobraževanje odraslih. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju tako na primer že določa, da za področje reguliranih poklicev (kot je področje zdravstva) naloge iz naslova praktičnega usposabljanja z delom izvaja Ministrstvo za zdravje. Zato se z uvajanjem vajeništva v ničemer ne posega v to pristojnost in na področje reguliranih poklicev vajeništvo ne more vplivati.

K 2. členu:

Opredeljeni so posamezni pojmi, ki se uporabljajo v zakonu.

K 3. členu :

Temeljne razvojne prioritete na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja, tako v Sloveniji, kot celotni Evropski uniji, se osredotočajo predvsem na razvoj kakovostnega in fleksibilnega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja za pridobitev ustreznih kompetenc in kakovostne praktične usposobljenosti prebivalstva. Praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu, še posebej vajeništvo, pomembno prispeva k zmanjšanju neskladja med poklicnimi kompetencami, ki jih posameznik pridobi z izobraževanjem, in potrebami delodajalcev, ter tako zagotavlja ustrezno usposobljen kader v gospodarstvu. Vajeništvo posamezniku omogoča vzpostavitev neposrednega stika s trgom dela in predstavlja najbolj učinkovit način prehoda med področjem izobraževanja in področjem dela ter tako prispeva k večji zaposljivosti tako mladih kot starejših.

K 4. členu :

Skladno z izhodišči za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja se programi srednjega poklicnega izobraževanja lahko izvajajo v šolski ali vajeniški organizaciji izobraževanja (v nadaljevanju: izhodišča). Izobraževalni program določi ali se program izvaja v šolski ali vajeniški organizaciji izobraževanja ali v obeh. Izhodišča določajo, da lahko o vajeniški organizaciji izobraževanja govorimo takrat, ko se najmanj 50 odstotkov celotnega izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu. Zakon omeji ta delež na največ 60 odstotkov, saj se mora v šoli izvesti najmanj 40 odstotkov celotnega izobraževalnega programa, od tega vsi splošnoizobraževalni predmeti.

V izobraževalnem programu so opredeljene vsebine, ki se v vajeniški organizaciji izobraževanja lahko izvedejo pri delodajalcu.

Praktično usposabljanje z delom se lahko izvaja pri enem več delodajalcih ali v okviru mednarodnih programov mobilnosti z namenom praktičnega usposabljanja, deloma pa tudi v medpodjetniških izobraževalnih centrih, kot to določa zakon, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

K 5. členu :

Zakon v tem členu opredeljuje vajenca. Izraz vajenec je v zakonu uporabljen kot enoten izraz za vse osebe v vajeniškem razmerju, ki se praktično usposablja z delom pri delodajalcu na podlagi registrirane pogodbe o vajeništvu.

V vajeniškem razmerju so lahko osebe, ki se redno in izredno izobražujejo po programu za pridobitev srednje poklicne izobrazbe ali osebe, ki so vključene v nadaljnje poklicno in strokovno izobraževanje, ki se izvaja v obliki vajeništva. Za vajence v rednem izobraževanju se glede njihovih pravice v vajeništvu uporablja zakon o vajeništvu in zakon, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

Brezposelne osebe in druge osebe, ki se izredno izobražujejo v vajeniški obliki izobraževanja, lahko svoje pravice iz vajeništva uveljavljajo le na podlagi zakona o vajeništvu.

K 6. členu:

Splošni pogoji, ki jih za sklenitev pogodbe o vajeništvu določa ta člen, je dopolnjena starost 15 let, končano osnovnošolsko ali nižje poklicno izobraževanje in izpolnjevanje posebnih zdravstvenih zahtev, določenih za opravljanje poklica, za katerega se vajenec izobražuje ter izpolnjevanje zahtev za uporabo posameznih delovnih sredstev v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Kot izhaja iz določb ZVZD, se kot delavec v smislu navedenega zakona šteje tudi oseba, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca ali oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja. V ZVZD je tudi določeno, da zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcu ne sme povzročiti finančnih obveznosti, v predlogu zakona o vajeništvu pa je izrecno poudarjeno, da zdravstvene preglede zagotavlja delodajalec.

K 7. členu :

Člen določa pogoje in način vpisa v šolo, ki izvaja izobraževalni program na način vajeništva. Vajenec mora za vpis izpolnjevati vse pogoje v skladu z zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Poleg osnovnega vpisnega pogoja pa bo moral vajenec ob vpisu predložiti tudi že sklenjeno pogodbo o vajeništvu, ki jo bo registrirala pristojna zbornica.

Kandidati, ki se vpisujejo kot vajenci imajo v primeru omejitve vpisa prednost. To pomeni, da ne bodo sodelovali v izbirnem postopku, pač pa bodo iz izbirnega postopka izvzeti in bodo sprejeti ne glede na to, koliko točk iz ocen obveznih predmetov zadnje triade osnovne šole bodo zbrali, kot je določeno s Sklepom o merilih za izbiro kandidatov v primeru omejitve vpisa v programe srednjega poklicnega izobraževanja, srednjega strokovnega in tehniškega izobraževanja ter gimnazij. Da bodo kandidati vajenci izvzeti iz izbirnega postopka, pa bodo morali, poleg izpolnjevanja osnovnih vpisnih pogojev, registrirano pogodbo o vajeništvu na šolo predložiti najkasneje dan pred začetkom izbirnega postopka, kot je opredeljeno tudi v 15. členu Pravilnika o vpisu v srednje šole, ki pravi, da mora kandidat dokazila, med njimi je navedena tudi sklenjena individualna učna pogodba, registrirana pri pristojni zbornici, predložiti na šolo najkasneje dan pred začetkom izbirnega postopka. Če kandidat vajenec ne bo predložil registrirane vajeniške pogodbe do začetka izbirnega postopka, ne bo mogel biti izvzet iz izbirnega postopka, pač pa bo v tem primeru sodeloval v izbirnem postopku enakovredno in pod enakimi pogoji kot ostali kandidati. To pomeni, da se bo v izbirnem postopku razvrstil glede na število doseženih točk iz ocen obveznih predmetov zadnje triade osnovne šole, kot to določa omenjeni sklep o merilih v primeru omejitve vpisa.

Če kandidat vajenec v tem primeru ne bi bil uspešen, vajeniško pogodbo pa bi na šolo predložil po izteku izbirnega postopka, bo lahko kandidiral tako kot ostali kandidati na prosta mesta, pri tem pa bo imel zaradi predložene vajeniške pogodbe prednost pred drugimi kandidati.

K 8. členu:

Z delovnopravnega vidika je pomembno, da je delodajalec fizična ali pravna oseba, ki lahko pod določenimi pogoji sklene pogodbo o vajeništvu in s tem prevzame pravice in obveznosti glede vajeniškega razmerja.

Opredeljeni so pogoji, ki jih mora izpolnjevati delodajalec, da lahko sklene pogodbo o vajeništvu. Te pogoje določajo in preverjajo pristojne zbornice, pri pripravi razpisa vajeniških učnih mest, kar predstavlja seznam delodajalcev z verificiranimi učnimi mesti, pa pristojne zbornice morajo upoštevati tudi mnenje sindikatov, saj morajo slednji podati soglasje k seznamu delodajalcev z verificiranimi učnimi mesti preden pristojne zbornice omenjeni razpis vajeniških učnih mest pri teh delodajalcih javno objavijo.

Sindikati tudi sodelujejo s pristojnimi zbornicami pri izvajanju pregleda nad izvajanjem vajeništva, rezultat tega pa je priprava letnega poročila o izvajanju vajeništva, ki ga pristojne zbornice posredujejo ministrstvu, pristojnemu za izobraževanje.

Urejena je tudi zakonska podlaga, da sindikati lahko pridobivajo potrebne podatke za učinkovito izvajanje njihovih pristojnosti v okviru tega zakona.

Kot eden izmed pogojev za usposabljanje vajencev, ki ga bo moral izpolnjevati delodajalec je tudi vajeniško delovno mesto ki mora biti verificirano. Opredelitev učnega mesta in postopka verifikacije je

prepuščena zakonu, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

K 9. členu:

V tem členu so določeni pogoji, ki jih mora izpolnjevati oseba, ki bo opravljala vlogo mentorja. Mentor je lahko oseba, zaposlena pri delodajalcu ali pa delodajalec sam, če izpolnjuje zahtevane pogoje, ki so najmanj srednja strokovna izobrazba, izjemoma pa tudi srednja poklicna izobrazba, pedagoško-andragoška usposobljenost in vsaj tri leta delovnih izkušenj (5 let, če ima mentor srednjo poklicno izobrazbo) s področja dejavnosti (panoge) oziroma poklica, za katerega se vajenec usposablja, ali mojstrski ali delovodski ali poslovodski naziv s področja, za katerega se vajenec usposablja. Ne sme imeti prepovedi sklepanja delovnega razmerja oziroma opravljanja dela na področju vzgoje in izobraževanja po zakonu, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja.

K 10. in 11. členu:

Vajeniška oblika izobraževalnega programa je organizacijsko zahtevna za oba ključna izvajalca, zato je bistvenega pomena tesno sodelovanje delodajalca in šole ter pristojne zbornice pri vseh ključnih vidikih takega izobraževanja. Delodajalec, šola in pristojna zbornica zato skupaj pripravijo načrt izvajanja vajeništva, v katerem se opredeli cilje usposabljanja, obseg in časovna razporeditev ter sodelovanje pri izvajanju zaključnih izpitov. Pri tem opredelita tudi način medsebojnega obveščanja o vseh okoliščinah, pomembnih za izvajanje te oblike izvedbe izobraževalnega programa. Kakovost izvajanja srednjega poklicnega izobraževalnega programa v obliki vajeništva se zagotavlja na enak način kot to velja za celotno področje poklicnega in strokovnega izobraževanja v skladu z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

K 12. členu:

V tem členu je določeno, da so za naloge zbornic, ki so urejene v zakonu, pristojne zbornice, ki imajo že podeljeno javno pooblastilo v skladu z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje oziroma imajo že s posebnim zakonom podeljeno javno pooblastilo (Obrtna zbornica Slovenije že po Obrtnem zakonu izvaja naloge na področju poklicnega izobraževanja, tudi zakon o vajeništvu je lahko podlaga, da se podeli javno pooblastilo določeni zbornici). Zbornice skrbijo za usposabljanje vajencev za poklice v dejavnostih, za katere so pristojne in podrobneje opredeljuje naloge zbornic.

K 13. členu:

Center RS za poklicno izobraževanje (CPI) je javni zavod, ki je ustanovljen z namenom opravljanja strokovnih nalog na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja. Med njegovimi ustanovitelji sta tudi Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije in Gospodarska zbornica Slovenije, ki sta vključeni tudi v svet zavoda in pripravo letnega delovnega načrta zavoda.

Za implementacijo zakona je potrebno razviti ustrezne strokovne rešitve, za kar ima CPI ustrezne kadre in izkušnje, pa tudi močne mednarodne povezave. Vključenost zbornic kot soustanoviteljic zavoda zagotavlja, da bodo rešitve in modeli pripravljeni v ustreznem socialnem partnerstvu. CPI ima tudi vlogo koordinatorja in predlagatelja poklicnih in izobraževalnih standardov ter ustreznih katalogov znanja, za kar bo odgovoren tudi v modelu vajeništva, in sicer v prvi vrsti za pripravo katalogov za praktično usposabljanje z delom in izpitnih katalogov, pa tudi standarda praktičnega usposabljanja za mentorje. Strokovne rešitve bodo pripravljene v prvi fazi skozi razvojno-pilotni projekt.

Izhodišča za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega ter srednjega strokovnega izobraževanja umeščajo vajeništvo kot eno izmed oblik srednjega poklicnega izobraževanja, ki se izvaja po istem izobraževalnem programu kot druge oblike. Ker je potrebno zagotoviti koherentnost tega procesa, ki se bo dogajal med različnimi institucijami in delodajalci je potrebno imeti nacionalno institucijo, ki bo skrbela za razvoj in implementacijo poklicnega izobraževanja kot mesto kjer se usklajujejo, razvijajo in evalvirajo rešitve v sistemu. Zaradi zagotavljanja doseganja standardov, ki so postavljeni z izobraževalnim programom, bo CPI potreboval izvedbene kurikule, ki jih bodo pripravile šole v sodelovanju z zbornicami in delodajalci. CPI ima ustrezne kadre tudi za koordinacijo in razvoj ustreznih strokovnih in učnih gradiv ter za sprotno spremljanje in evalvacijo ustreznosti implementacije razvojnih rešitev, ki se bodo na ta način stalno

usklajeno nadgrajevale.

K 14. členu:

Strokovne naloge v zvezi z izvajanjem in evalvacijo vajeništva so po tem zakonu v pristojnosti zbornic in Centra RS za poklicno izobraževanje. Glede na to, da so v izvajanje vajeništva vključeni tudi ostali socialni partnerji, delodajalci in državni organi, je smiselno konstituirati posebno komisijo, ki bo spremljala izvajanje vajeništva, dajala pobude, nadzorovala spoštovanje tega zakona in drugih predpisov. Ker bodo v komisijo poleg predstavnikov ministrstev imenovani tudi predstavniki izvajalcev vajeništva, bodo morali člani komisije delovati nepristransko in preprečevati konflikte interesov.

Komisija ne bo imela takšne pristojnosti, kot organi nadzora po tem zakonu, ampak bo opozarjala na očitne kršitve pravic vajencev in neizpolnjevanja dolžnosti delodajalcev, lahko pa bo pristojnim organom predlagala odpravo teh kršitev. Oblikovala bo tudi priporočila, ki bodo dobrodošla za nadaljnji razvoj sistema vajeništva.

K 15. členu:

Pristojnim zbornicam se za izvajanje nalog po zakonu o vajeništvu zagotavlja sredstva iz državnega proračuna v skladu s sklenjenimi pogodbami o financiranju po pravilih javno finančnih predpisov. Zbornice pa bodo lahko upravičene do sredstev tudi na podlagi kandidiranja in izbora pri določenih projektih na podlagi javnega razpisa (razpisi EU).

K 16. členu:

Pogodba o vajeništvu se sklepa za čas, ko je vajenec vpisan v šolo, ki izvaja izobraževalni program, po katerem se izobražuje. Pogodba o vajeništvu se torej sklepa za omejeno časovno obdobje, v katerega se vključuje čas praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu kot tudi čas izobraževanja v šoli. Predpisana je pisna oblika pogodbe.

Pogodbena svoboda strank pogodbe o vajeništvu je omejena. Delodajalec in vajenec morata spoštovati določbe Zakona o vajeništvu in drugih zakonov (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Zakon o delovnih razmerjih, kjer se zakon sklicuje na navedeni predpis, Zakon o varnosti in zdravju pri delu.....) ter kolektivnih pogodb, ki zavezujejo konkretnega delodajalca, ki izvaja praktično usposabljanje z delom oziroma določbe splošnih aktov.

Ta člen še določa, da se s pogodbo o vajeništvu oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za vajenca ugodnejše, kot jih določa Zakon o vajeništvu.

S pogodbo o vajeništvu se sklene vajeniško razmerje, vajenec in delodajalec pa v njej uredita medsebojne pravice in obveznosti. Vprašanja, ki morajo biti urejena s pogodbo o vajeništvu, so izrecno določena v tem členu in veljajo za vse pogodbe o vajeništvu. Možno je seveda določiti tudi druge pravice in obveznosti (tako v pogodbi o vajeništvu kot tudi v kolektivni pogodbi), vendar so v tem primeru lahko pravice le ugodnejše kot jih določa ta zakon.

V sporih glede izvajanja posameznih delovno pravnih določb pogodbe o vajeništvu odloča pristojno delovno sodišče.

K 17. členu :

Člen določa, da morajo biti sklenjene pogodbe o vajeništvu tudi registrirane. Registracijo, v okviru katere se preveri skladnost pogodbe o vajeništvu s tem zakonom, opravijo pristojne zbornice, ki imajo podeljeno javno pooblastilo na podlagi zakona oziroma izvajajo javno pooblastilo v skladu z zakonom. Če se v postopku preverjanja pogodbe o vajeništvu izkaže, da le ta ni skladna z zakonom, registracija takšne pogodbe ni možna, pristojna zbornica pa o tem izda odločbo. Pri vodenju postopka registracije pogodbe o vajeništvu pristojna zbornica uporablja določbe zakona o splošnem upravnem postopku.

K 18. členu :

V tem členu so naštet temeljne obveznosti vajenca, ki jih ima v času praktičnega usposabljanja z

delom.

Delodajalec organizira, vodi in nadzoruje delovni proces in je odgovoren za varnost in zdravje vseh, ki pri njem opravljajo delo, kot tudi za varno in ustrezno delovno okolje, ki zagotavlja dostojanstvo pri delu. Iz tega izhaja pravica delodajalca, da zoper vajenca, ki ne spoštuje svojih obveznosti in odgovornosti, uvede disciplinski postopek v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) in vajenca v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti disciplinsko sankcionira (členi 172. do 176. člen ZDR-1). Vajenec je po tem členu tudi odškodninsko odgovoren.

Glede odškodninske odgovornosti vajenca se upošteva določbo 211. člena ZDR-1 uporabljajo določbe ZDR-1, ki urejajo odškodninsko odgovornost (členi 177 do 180).

K 19. členu:

Zakon v tem členu določa temeljne obveznosti delodajalca, ki so vezane tako na praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu kot tudi na izobraževanje v šoli.

Glede prepovedi diskriminacije in zagotavljanju enake obravnave tako v času sklepanja pogodbe o vajeništvu kot tudi v času trajanja vajeniškega razmerja in prenehanju le-tega se uporabljajo relevantne določbe Zakona o delovnih razmerjih (6., 7. in 8. člen ZDR-1). ZDR-1 namreč v okviru 211. člena, ki obravnava tudi delo dijakov, določa, da se v primeru praktičnega izobraževanja dijakov v okviru izobraževalnih programov uporabljajo določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije in enaki obravnavi glede na spol.

Glede na to, da so pravice in obveznosti vajenca lahko določene tudi v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu, je nujno, da je vajenec seznanjen s pravnimi akti, ki urejajo njegove pravice in obveznosti, zato je določena obveznost delodajalca, da vajenca seznani z vsebino kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta, ki določa njegove pravice, obveznosti in odgovornosti. Če za določeno dejavnost panožna kolektivna pogodba delodajalca ne zavezuje, se za takšnega delodajalca uporablja kolektivna pogodba za negospodarstvo.

K 20. členu:

Člen določa pravico vajenca do vajeniške nagrade, njeno mesečno višino in obliko izplačila. V času, ko je vajenec na praktičnem usposabljanju z delom pri delodajalcu, je upravičen do izplačila vajeniške nagrade, ki se izplačuje mesečno in samo v denarni obliki (v eurih). Nagrada ne sme biti nižja od določenih mesečnih zneskov po tem členu, če je znotraj mesečnega obdobja trajanje praktičnega usposabljanja vajenca 36 ur na teden. Delodajalec pa lahko vajencu izplačuje tudi višjo nagrado, še posebej, če je višja nagrada določena v kolektivni pogodbi dejavnosti, ki zavezuje takšnega delodajalca.

Glede zadrževanja in pobota vajeniške nagrade se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

Za brezposelno osebo po tem zakonu se za način določanja vajeniške nagrade uporablja višina vajeniške nagrade, ki velja za vajence v rednem izobraževanju.

Višine nagrad po tem zakonu se tudi valorizirajo glede na rast življenjskih stroškov, in sicer dva krat letno po zakonu, ki ureja transferje v gospodinjstva in posameznikom.

Zneski nagrad so v četrtem odstavku določeni tako, da znesek nagrade ne vključuje dodatkov, obveznih dajatev, ki bremenijo delodajalca, ter povračil stroškov iz 21. člena zakona. Strošek delodajalca je torej znesek nagrade iz četrtega odstavka z vsemi dodatki, obveznimi dajatvami, ki bremenijo delodajalca, in povračili stroškov, do katerih je upravičen vajenec.

Člen prinaša tudi posebno določilo, ki opredeljuje kdaj se vajeniška nagrada ne všteva v osebne prejemke vajenca in njegove družine ali v skupni dohodek družine.

K 21. členu:

Ker temelji vajeništvo na usposabljanju z delom pri delodajalcu, je smiselno, da ima vajenec pravico do povrnitve stroškov prehrane in prevoza, stroškov v zvezi s službeno potjo in pravico do terenskega dodatka pod enakimi pogoji in v enaki višini kot delavci pri delodajalcu, ki usposablja vajenca. Pogoje za upravičenost do povračila navedenih stroškov in do terenskega dodatka in s tem povezano višino

stroškov in dodatka praviloma določajo kolektivne pogodbe dejavnosti oziroma poklicev.

K 22. členu:

V tem členu je urejena pravica vajenca do nadomestila vajeniške nagrade za čas odsotnosti v primerih in v trajanju, določenih z Zakonom o vajeništvu. Ti primeri so, ko vajenec ne dela iz razlogov na strani delodajalca, zaradi prazničnih dni, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi ter zaradi osebnih okoliščin. Določeno je, da gre nadomestilo v teh primerih v breme delodajalca, in sicer znaša osnova za nadomestilo 100 odstotkov vajeniške nagrade vajenca v preteklem mesecu.

Poudariti velja, da ima vajenec pravico do nadomestila vajeniške nagrade za tiste dni in za toliko ur, kolikor znaša obremenitev (delovna obveznost) vajenca na dan, ko se vajenec iz navedenih razlogov ne usposablja pri delodajalcu.

K 23. členu:

Med vajeništvom se pravica do štipendije po posebnem zakonu ne izključuje s pravicami in ugodnostmi vajenca, ki jih uživa po zakonu o vajeništvu.

K 24. členu :

V tem členu so določene posebne zahteve glede omejitve dnevne in tedenske obremenitve ter glede odmora in počitka vajenca.

Prvi odstavek določa omejitve dnevne in tedenske obremenitve vajenca, in sicer je določeno, da praktično usposabljanje z delom, pri delodajalcu in izobraževanje vajenca v šoli sme trajati skupno največ 8 ur dnevno oziroma 36 ur tedensko. Če traja izobraževanje v šoli 5 ali več ur pouka, isti dan ne sme biti praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu.

Ker gre za absolutno omejitev, delodajalec vajencu ne more prerazporediti obveznosti in mu odrediti nadurnega dela.

Ta člen sicer dopušča, da se vajenec usposablja z delom pri delodajalcu tudi v času šolskih počitnic, pri čemer mu mora delodajalec omogočiti vsaj šest tednov neprekinjenih poletnih počitnic in najmanj 8 dni drugih počitnic, določenih s šolskim koledarjem. V tem členu je določena tudi pravica do dnevnega odmora med praktičnim usposabljanjem z delom, in sicer ima vajenec, ki se pri delodajalcu praktično usposablja z delom najmanj štiri ure in pol na dan, pravico do odmora v trajanju najmanj 30 minut. Vajenec ima pravico tudi do počitka med dvema dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur in do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur ter do dveh dela prostih dni za vsak mesec praktičnega usposabljanja.

Določeno je tudi, da vajenec ne sme opravljati nadurnega dela, ne sme se praktično usposabljati z delom ob nedeljah in ob praznikih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, in ne več kot eno soboto na mesec oziroma šest sobot v šolskem letu, kakor je tudi prepovedano praktično usposabljanje z delom ponoči med 22. in šesto uro naslednjega dne.

K 25. členu:

Zakona o delovnih razmerjih, ki ureja prepoved opravljanja del, delavcev, ki še niso dopolnili 18 let, se uporablja tudi za vse mladoletne vajence.

V skladu s 5. členom Pravilnika o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 62/15), ki določa prepoved izpostavljenosti dejavnikom tveganja in prepoved opravljanja del za mlade osebe in mladostnike, prepoved izpostavljenosti dejavnikom tveganja ne velja v primerih če:

- delo predstavlja del obveznega šolanja, ki se izvaja pod nadzorom učiteljev v šolskih objektih ali na drugih mestih, ki so posebej prirejena za učenje;
- je mladostnik končal obvezno šolanje in je dopolnil najmanj 15 let starosti v tekočem koledarskem letu in delo predstavlja poklicno izobraževanje, ki poteka pod nadzorom posebej usposobljenih inštruktorjev.

K 26. členu :

Za varstvo pravic vajenk, se uporabljajo določila zakona, ki ureja delovna razmerja. Urejeno je varstvo osebnih podatkov v zvezi z nosečnostjo vajenke med trajanjem vajeniškega razmerja.

Delodajalcu je prepovedano kakršnokoli iskanje podatkov o nosečnosti. Ta prepoved ne zavezuje delodajalca le v primeru izrecnega dovoljenja vajenke zaradi uveljavljanja pravic (posebnega varstva) v času nosečnosti.

Po drugi strani je delodajalec vezan na določene zakonske prepovedi (184. člen Zakona o delovnih razmerjih) glede opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja).

K 27. členu :

Pogodba o vajeništvu se glede na določbo četrtega člena Zakona o vajeništvu sklepa za določen čas, za čas, ko je vajenec vpisan v izobraževalni program, po katerem se izobražuje. Navedeno pomeni, da pogodba o vajeništvu preneha avtomatično, ni odpovednih rokov in postopkovnih zahtev pred samim prenehanjem (iztek pogodbe o vajeništvu).

Pogodba o vajeništvu pa lahko preneha tudi predčasno, in sicer s pisnim sporazumom, z odpovedjo in v drugih primerih, ki jih določa zakon.

K 28. členu :

V tem členu je opredeljen pojem odpovedi pogodbe o vajeništvu kot poseben način prenehanja pogodbe o vajeništvu. Pri odpovedi pogodbe o vajeništvu gre za enostransko izjavo volje, ki povzroči prenehanje pogodbe o vajeništvu. Glede na to, da lahko mladoletni vajenec sklene pogodbo o vajeništvu le s soglasjem staršev ali zakonitega zastopnika, jo lahko tudi odpove le na naveden način.

Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o vajeništvu s 15 dnevnim odpovednim rokom in sicer v pisni obliki, s tem, da vajenec lahko poda odpoved brez obrazložitve, medtem ko lahko delodajalec poda odpoved le v določenih zakonskih primerih, obenem pa mora delodajalec svojo odločitev tudi pisno utemeljiti.

Določen je postopek vročanja, in sicer se odpoved pogodbe o vajeništvu vroča osebno ali s priporočeno pošiljko s povratnico, z odpovedjo pa se istočasno seznani tudi šolo in pristojno zbornico. Pri vročitvi odpovedi pogodbe o vajeništvu s priporočeno pošiljko s povratnico se za dan vročitve šteje šestnajsti dan od dneva, ko je bila odpoved oddana na pošto.

K 29. členu:

S členom je določeno, da se vajencu, ki ima podaljšan status dijaka, pogodba o vajeništvu lahko podaljša, vendar največ za eno leto. Status se dijaku, v skladu z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, lahko podaljša, če gre za dijaka s posebnimi potrebami, dijaka, ki se vzporedno izobražuje, perspektivnega dijaka in dijaka vrhunskemu športniku. Status se dijaku lahko podaljša tudi zaradi starševstva, izjemnih socialnih in družinskih okoliščin ali zaradi bolezni. Če dijak kljub podaljšanju pogodbe ne opravi predpisanih obveznosti praktičnega usposabljanja z delom ali obveznosti v šoli, pogodba o vajeništvu preneha veljati.

K 30. členu:

Pristojna zbornica dolžna vajencu v 15 dnevih urediti, da pride do sklenitve nove pogodbe o vajeništvu z drugim ustreznim delodajalcem, če je dosedanji delodajalec zaradi neizpolnjevanja pogodbenih obveznosti postal neprimeren in je odstopil od pogodbe o vajeništvu oziroma je zaradi navedenega od pogodbe o vajeništvu odstopil vajenec.

Če pogodbo o vajeništvu odpove delodajalec, ker ne more izpolnjevati pogodbenih obveznosti, je vajencu pristojna zbornica vsakokrat, ko do tega pride, dolžna v 15 dneh urediti, da se sklene pogodba o vajeništvu z drugim ustreznim delodajalcem. Če pa pogodbo o vajeništvu odpove vajenec iz razlogov na njegovi strani, pa mu je pristojna zbornica dolžna urediti sklenitev nove pogodbe o vajeništvu z drugim ustreznim delodajalcem v 15 dnevih samo še dva krat.

K 31. členu :

V tem členu so določene naloge in obveznosti mentorja. Mentor je dolžan vajencu prenašati svoje znanje, spretnosti in izkušnje ter mu nuditi podporo in ga usmerjati. Mentor mora redno spremljati

napredek vajenca, ugotavljati doseganje pridobljenih standardov usposobljenosti ter nadzorovati vodenje dnevnika vajenca. Mentorstvo je tudi proces delovne socializacije ter uvajanje v delovno okolje. Za uspešno opravljanje naštetih nalog mora biti mentor vajencu na voljo najmanj 20 odstotkov časa njegovega usposabljanja z delom.

K 32. členu :

V tem členu je določeno, da se osebe, ki opravljajo vlogo mentorja, morajo usposablјati. Skozi usposablјanje mentor pridobi znanja, ki so potrebna za uspešno praktično usposablјanje vajencev z delom in za ocenjevanje učnega in delovnega napredka v procesu njegovega praktičnega usposablјanja z delom. Sam program usposablјanja mentorjev, ki ga praviloma izvajajo pristojne zbornice, lahko pa tudi druge pravne osebe, ki jih določi ministrstvo, v sodelovanju z njimi pripravi in predlaga Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, sprejme pa Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje. Sredstva za usposablјanje mentorjev zagotavlja ministrstvo, pristojno za izobraževanje.

K 33. členu:

Vmesni preizkus je obvezni element vajeniške oblike izobraževalnega programa, h kateremu je vajenec dolžan pristopiti. Izvede se praviloma ob zaključku drugega letnika, ko se je vajenec že daljše obdobje usposablјal pri delodajalcu. S preizkusom se preveri njegovo praktično usposobljenost, vendar se ga pri tem ne oceni. Namen preizkusa je predvsem svetovalne narave za nadaljnje usposablјanje tako vajencu kot delodajalcu, izvede pa se ga v okolju, kjer se usposablјa, torej pri delodajalcu, pred mentorjem in predstavnikom pristojne zbornice.

K 34. členu:

Dijak lahko obveznosti izobraževalnega programa opravlja v šolski (po izobraževalnem programu, ki se ne izvaja v vajeniški obliki izobraževanja) ali vajeniški obliki. Dijak lahko v času svojega izobraževanja odločitev o obliki opravljanja obveznosti iz programa spremeni. Prehajanje iz ene oblike v drugo ni omejeno.

Ob prehodu v šolsko obliko šola dijaku pripravi individualni načrt izobraževanja, v katerem opredeli vsebine programa, ki jih bo moral dijak opraviti v šolski obliki, predhodno pa so bile na primer opredeljene kot vsebine, ki naj bi jih vajenec osvojil v okviru vajeništva pri delodajalcu. Ob prehodu v vajeniško obliko, pa mora dijak skleniti pogodbo o vajeništvu, šola in delodajalec pa zanj pripravita načrt izvajanja vajeništva, v katerem opredelita vsebine izobraževalnega programa, ki jih bo vajenec osvojil v šoli, in vsebine, ki jih bo vajenec pridobil pri delodajalcu.

K 35. členu:

Vajenec bo moral biti v času praktičnega usposablјanja z delom zavarovan v enakem obsegu kot to že velja za dijake, ki se praktično usposablјajo na podlagi kolektivnih in individualnih učnih pogodb, ki jih ureja zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju.

Ministrstvo, pristojno za izobraževanje pa bo delodajalcem preko šol povrnilo sredstva za stroške zavarovanja vajencev za poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

K 36. členu:

Ta člen določa pravice in obveznosti delavca in delodajalca v primeru, ko delodajalec delavca napoti na vajeniško obliko izobraževanja. Takrat se namreč odpre vprašanje, kako bo lahko na vajeniško obliko izobraževanja napoteni delavec izpolnjeval svoje obveznosti po pogodbi o zaposlitvi in kako bo lahko (kot vajenec) izpolnjeval svoje obveznosti po pogodbi o vajeništvu, ne glede na to, ali usposablјanje poteka pri delodajalcu, s katerim je delavec v delovnem razmerju, ali pri drugem delodajalcu, s katerim ima zgolj sklenjeno pogodbo o vajeništvu.

Ker bi bil z napotitvijo na vajeniško obliko izobraževanja delavec prekomerno obremenjen, v kolikor bi potekalo usposablјanje z delom izven njegovega delovnega časa ali pa mu delodajalec za čas usposablјanja z delom ne bi želel izpolnjevati pravic iz dela, temveč le pravice iz tega zakona (obe

možnosti bi imele zelo negativne posledice za delavca), je potrebno z zakonom določiti, da se mu čas usposabljanja z delom prizna kot čas upravičene odsotnosti z dela (ter 100% nadomestilo plače), pri čemer veljajo tako določbe delovnopravnih predpisov, ki se nanašajo na omejitve delovnega časa, kot določbe tega zakona, ki se nanašajo na omejitve časa praktičnega usposabljanja z delom.

Pri delavcih, ki so vključeni v obvezna socialna za varovanja na zavarovalni podlagi – delovnem razmerju – ni mogoče uporabiti določila 36. člena predloga zakona.

Določba 36. člena predloga zakona nima namena izključitve vajencev iz zavarovanja po prvem odstavku 18. člena ZPIZ-2 in po prvi alineji prvega odstavka 55.a člena ZZVZZ.

K 37. členu:

Pogodbo o vajeništvu lahko zaradi prekvalifikacije ali pridobitve srednje poklicne izobrazbe z vključitvijo v izredno izobraževanje ob praktičnem usposabljanju z delom sklene tudi oseba, prijavljena v evidenci brezposelnih oseb pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Stranka pogodbe o vajeništvu z brezposelno osebo je tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki stopi v pogodbeno razmerje pod pogojem predhodne sklenitve zaposlitvenega načrta in sestave načrta izvajanja vajeništva brezposelne osebe. Brezposelna oseba se z dnem z dnem sklenitve pogodbe o vajeništvu preneha voditi v evidenci brezposelnih oseb in se v času trajanja vajeništva ne šteje za brezposelno osebo je pa vključena v evidenco oseb vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja.

K 38. členu:

Brezposelna oseba s sklenjeno pogodbo o vajeništvu je v času izobraževanja v šoli upravičena do dodatka za aktivnost in dodatka prevoz, ki se v skladu z določbami zakona, ki ureja trg dela, zagotavljata brezposelnim osebam, vključenim v programe aktivne politike zaposlovanja in se izplačujeta za vsako uro (dodatek za aktivnost) oziroma za vsak dan (dodatek za prevoz) dejanske prisotnosti vajenca v šoli. Za dodelitev dodatkov, višine in način izplačevanja se smiselno uporabljajo predpisi, ki urejajo trg dela.

K 39. členu:

Vajencu, ki je ob prenehanju vodenja v evidenci brezposelnih oseb upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (v nadaljnjem besedilu: pravica do denarnega nadomestila), v enkratnem znesku izplača celoten preostali del neizkoriščene pravice do denarnega nadomestila s pripadajočimi obveznimi prispevki delojemalca in delodajalca za socialno varnost.

V kolikor po izplačilu iz prejšnjega odstavka pride do prenehanja pogodbe o vajeništvu na podlagi odpovedi vajenca v skladu z določbo prvega odstavka 28. člena tega zakona ali na podlagi odpovedi delodajalca v skladu s 1., 2., 8. in 9. alinejo tretjega odstavka 28. člena tega zakona, je vajenec dolžan vrniti celoten prejeti znesek iz prejšnjega odstavka. Odločbo o vračilu izda Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, vajenec pa mora vračilo izvesti v roku 30 dni od dokončnosti odločbe, po poteku tega roka pa z zakonitimi zamudnimi obrestmi.

K 40. členu:

Na področju vodenja evidenc šol se za primere, ki jih ta zakon ne ureja, uporablja zakon, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

K 41. členu:

Ta člen določa, da zbornice vodijo in obdelujejo razvid vajeniških delovnih mest pri delodajalcu in katere podatke zbirajo v ta namen.

K 42. členu:

Ta člen določa, da zbornice vodijo evidenco vajeniških pogodb in evidenco o izvajanju vmesnega

preizkusa in katere podatke zbirajo v ta namen.

K 43. členu:

Ta člen določa, da zbornice vodijo evidenco z osebnimi podatki mentorjev in katere podatke zbirajo v ta namen.

K 44. členu:

Ta člen določa, da se osebni podatki vajencev in mentorjev iz evidenc iz tega poglavja zbirajo, obdelujejo in shranjujejo za potrebe vajeništva pri pristojnih zbornicah. Podatki se lahko posredujejo uporabnikom, ki so za njihovo pridobitev pooblašteni z zakonom. Ministrstvo, pristojno za izobraževanje in Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje lahko brezplačno pridobivata in uporabljata podatke iz tega člena tako, da se prekrijejo podatki o imenu in priimku, EMŠO, kraju in državi rojstva, davčni številki in stalnem ter začasnem prebivališču.

Tudi pri znanstveno-raziskovalnem in razvojnem delu ter pri izdelavi statističnih analiz se osebni podatki obdelujejo v anonimizirani obliki.

K 45. členu:

S členom je določen rok za shranjevanje podatkov v evidencah. Le-ti se hranijo še eno leto po zaključku izobraževanja.

K 46. členu:

Nadzor nad izvrševanjem določb tega zakona v zvezi s praktičnim usposabljanjem z delom pri delodajalcu je v pristojnosti inšpekcije za delo, nadzor nad delom zbornic po Zakonu o vajeništvu pa opravlja inšpekcija, pristojna za trg. V skladu z delovno pravno zakonodajo in zakonom, ki ureja zbornice je urejen tudi inšpekcijski nadzor po tem zakonu.

Nadzor nad izvrševanjem določb tega zakona glede pravic vajencev iz naslova izobraževalnega dela za katerega je pristojna šola izvaja inšpekcija, pristojna za izobraževanje.

K 47. členu:

V tem členu je urejeno pravno varstvo vajenca v primerih, ko meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz vajeniškega razmerja ali da so bile kršene njegove pravice. Varstvo je mogoče pri delodajalcu, pri pristojni zbornici in pred sodiščem.

Vajenec mora najprej od delodajalca v pisni obliki zahtevati, da izpolni obveznost oziroma da odpravi kršitev. Če kršitev v določenem roku ni odpravljena oziroma obveznost ni izpolnjena vajenec lahko v določenem roku odstopi zahtevo pristojni zbornici, ki na določen način in v določenem roku posreduje v sporu. Če tudi ob posredovanju (pri katerem je lahko na željo vajenca prisoten predstavnik sindikata) pristojne zbornice delodajalec in vajenec ne dosežeta dogovora, lahko vajenec od pristojne zbornice pisno zahteva zahtevo, da v roku osmih dni imenuje štiričlansko komisijo, ki najkasneje v osmih dneh od njenega imenovanja s sklepom odloči o sporu. Sklep mora komisija obrazložiti, zoper ta sklep ni pritožbe. Komisija ima štiri člane, in sicer po enega predstavnika sindikata, delodajalca, pristojne zbornice in šole, v katero je vpisan vajenec. Po odločitvi komisije pa ima vajenec še vedno pravico v nadaljnjem roku 30 dni zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem, kar pomeni, da zakon vajencu ne daje pravice do neposrednega sodnega varstva, razen v primeru uveljavljanja terjatev iz vajeniškega razmerja. Zakon določa tudi izjemo od tega pravila in sicer v četrtem odstavku, po katerem vajenec lahko zaradi neizpolnjevanja finančnih obveznosti delodajalca oziroma odprave kršitev delodajalca v roku osmih dni po izteku roka iz prvega odstavka tega člena zahteva sodno varstvo neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem. Za primere, določene v petem odstavku tega člena je določen daljši 30 dnevni rok za uveljavljanje sodnega varstva pred pristojnim delovnim sodiščem.

Za nadzor nad izvrševanjem določb tega zakona v zvezi s praktičnim usposabljanjem z delom pri delodajalcu pooblaščen inšpekcija, pristojna za delo in vajenec i se lahko zaradi neizpolnjevanja pogodbenih in zakonskih obveznosti delodajalca kadarkoli v času trajanja pogodbe o vajeništvu obrne

na pristojen inšpekcijski organ.

K 48. členu :

Inšpektor, pristojen za delo, oziroma inšpektor, pristojen za trg, lahko z globo kaznuje delodajalca oziroma zbornico kot pravno osebo in odgovorno fizično osebo pri delodajalcu oziroma zbornici, če ne upoštevata oziroma izvajata zakonske določbe drugače, kot je predpisano.

K 49. členu :

Ministrstvo, pristojno za izobraževanje, in ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, v obdobju do konca leta 2021 delodajalcem financirajo del njihovih stroškov zaradi praktičnega usposabljanja vajencev. MIZŠ bo s pomočjo sredstev ESS v prehodnem obdobju do sredine leta 2022 delodajalcem sofinanciralo stroške nagrade vajencev in strošek mentorja v podjetju, predvidoma 2000 EUR za skupaj cca enoletno usposabljanje (56 tednov) v času triletnega izobraževanja enega vajenca. Kot v obdobju 2008-2013 bo vsako leto objavljen javni razpis, na katerega se bodo prijavljale zbornice skupaj z delodajalci.

MGRT bo delodajalcem za vajenca sofinanciral nadomestila stroškov prevoza in prehrane za vajenca v istem obsegu kot to sicer že počne za dijake, ki imajo z delodajalci sklenjene individualne učne pogodbe za praktično usposabljanje z delom.

K 50. členu:

Centralna evidenca udeležencev vzgoje in izobraževanja (CEUVIZ) je osrednja zbirka podatkov o udeležencih vzgoje in izobraževanja, ki jo, v skladu s 135a členom zakona, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja, vodi ministrstvo, pristojno za izobraževanje, in ki poleg osebnih podatkov vključuje tudi podatke o izobraževanju. Podatek, da je udeleženec izobraževanja vključen v vajeniško obliko izobraževalnega programa, je pomemben z vidika analiz, strateškega načrtovanja in finančnega nadzora. Ker iz CEUVIZ podatke črpajo tudi institucije in resorji, pristojni za pravice iz socialnih sredstev, pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja ipd., je ta podatek nujen tudi za uresničevanje teh pravic vajencev.

K 51. členu:

Določen je šestmesečni rok za imenovanje komisije za spremljanje vajeništva.

K 52. členu

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, zaradi prilagoditve določenih zakonskih (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju) in podzakonskih aktov (s področja javno finančnih predpisov glede nagrade vajenca) pa se bo pričel uporabljati v šestih mesecih od njegove uveljavitvi. Pristojna ministrstva morajo v tem času pripraviti določene zakonske in podzakonske predpise. Ministrstvo za finance mora pripraviti spremembe obrazcev za obravnavo dohodkov iz naslova dela vajencev, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport mora spremeniti in dopolniti določene določbe Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Vlada Republike Slovenije pripravi spremembo uredbe, ki ureja višine dohodkov, do katerih so upravičenci prosti davčnih obveznosti.
