

# **SINDI SVETUJE!**

## Vajeništvo



# UVOD

Na Sindikatu Mladi plus, sindikatu študentov, dijakov, mladih brezposelnih in mladih prekarne delavk in delavcev, se pogosto ukvarjamo z vprašanjem, kako mladim uspešno pomagati na prehodu iz izobraževanja v svet dela oziroma do varnih, trajnih in dostojnih zaposlitev. S tem namenom že več let aktivno delujemo tudi na področju vajeništva in pripravništva. Gre za pomembna mehanizma, ki lahko mladim že v času izobraževanja pomagata pri nabiranju delovnih izkušenj. Da pa bi se omenjene teme lahko lotili še učinkoviteje, smo od jeseni 2018 do konca julija 2019 izvajali projekt z naslovom *O kakovostnem okviru vajeništva in pripravništva v Sloveniji*, ki je bil financiran iz programa Evropske unije Erasmus +. Skupaj z dijaki in študenti iz vse Slovenije smo na podlagi več posvetovanj pripravili priporočila za izboljšave, namenjena odločevalcem in drugim akterjem, ki vplivajo na oblikovanje sistemov vajeništva in pripravništva.

V brošuri uporabljamo izraze vajenci, vajenke, dijaki in dijakinje, delodajalec in mentor v generični obliki. Ugotovitve so torej predstavljene splošno in veljajo za oba spola, razen ko je z opombo določeno drugače.

# VAJENIŠTVO

## Kaj je vajeniški sistem?

Slovenija je leta 2017 sprejela *Zakon o vajeništvu (ZVaj)*, pri pripravi katerega je sodeloval tudi Sindikat Mladi plus. Vajeniški program so v šolah kot pilotni projekt z namenom boljšega usposabljanja dijakov in za več možnosti za zaposlitev po koncu šolanja začeli izvajati v šolskem letu 2017/18. Izvajanje vajeništva sicer spremlja Center za poklicno izobraževanje (CPI), ki skrbi za evalvacijo vajeniških programov, pripravlja pa tudi letna poročila izvajanja vajeništva pri delodajalcih.

*Tabela vajeniških programov glede na šolsko leto:*

<b>Programi vajeništva v šolskem letu 2017/18</b> <i>Program je ponujalo sedem srednjih poklicnih šol</i>	<b>Programi vajeništva v šolskem letu 2018/19</b> <i>Program je izvajalo petnajst srednjih poklicnih šol</i>	<b>Programi vajeništva v šolskem letu 2019/20</b> <i>Program izvaja enaidvajset srednjih poklicnih šol</i>
<b>Gastronomske in hotelske storitve</b>	<b>Gastronomske in hotelske storitve</b>	<b>Elektrikar</b>
<b>Kamnosek</b>	<b>Kamnosek</b>	<b>Gastronomske in hotelske storitve</b>
<b>Mizar</b>	<b>Mizar</b>	<b>Kamnosek</b>
<b>Oblikovalec kovin – orodjar</b>	<b>Oblikovalec kovin – orodjar</b>	<b>Klepar – krovec</b>
	<b>Papirničar</b>	<b>Mehatronik – operater</b>
	<b>Slikopleskar</b>	<b>Mizar</b>
	<b>Steklar</b>	<b>Oblikovalec kovin – orodjar</b>
	<b>Strojni mehanik</b>	<b>Papirničar</b>
		<b>Slikopleskar</b>
		<b>Steklar</b>
		<b>Strojni mehanik</b>
	<b>Zidar</b>	

## Vajenci

Vajenec oziroma vajenka je dijak oziroma dijakinja, ki se izobražuje po izobraževalnem programu za pridobitev srednje poklicne izobrazbe, ki poteka v vajeniški obliki izobraževanja. Pri tem se najmanj 50 odstotkov izobraževalnega programa praktično usposablja z delom pri delodajalcu, najmanj 40 odstotkov izobraževalnega programa pa preživi pri pouku v šoli. Koliko obveznosti vajenec opravi pri delodajalcu in koliko v šoli je odvisno od programa po katerem se izobražuje. Pogoj za vpis v vajeniški sistem je dopolnjenih 15 let in soglasje staršev oziroma skrbnikov.

## Vajeniška pogodba

Vajeniška pogodba opredeljuje pravice in dolžnosti vajenca in delodajalca ter določa pogoje, pod katerimi jo je mogoče prekiniti. Vajeniško pogodbo po ZVaj vajenec in delodajalec skleneta za verificirano vajeniško mesto. Verificirano vajeniško mesto, je prilagojeno programu po katerem se vajenec izobražuje in ga je potrdil tudi CPI. Dijaki vpisani v šolsko obliko pouka se lahko v času šolanja prepisejo v vajeniško obliko pouka, sicer pa pogodba sklenjena v prvem letniku velja za vsa tri leta šolanja po vajeniškem programu. Vajeniška pogodba določa tudi višino vajeniške nagrade, ki jo vajenec prejme za opravljeno delo na vajeniškem mestu<sup>1</sup>. Vsak delodajalec pa mora vajencu zagotoviti tudi mentorja. Mentorstvo je obvezno, 9. člen Zvaj pa določa pogoje pod katerimi zaposleni v podjetju, ki ima verificirana vajeniška mesta, lahko postanejo mentorji.

---

<sup>1</sup> Več o vajeniški nagradi v podpoglavju Vajeniška nagrada na strani 13.

## NAMEN PROJEKTA

Namen projekta je bil opraviti analizo trenutnih razmer na področju vajeništva in pripravništva ter skupaj z dijaki in študenti pripraviti priporočila za izboljšanje položaja. V pričujoči brošuri predstavljamo analizo vajeniškega sistema, medtem ko je analiza pripravništev predstavljena v brošuri z naslovom *Sindi svetuje: Pripravništvo*.

Na začetku projekta smo pregledali trenutni vajeniški sistem in določili pet ključnih področij o katerih smo se nato posvetovali z mladimi vajenci in vajenkami. Posvetovanja smo opravili o naslednjih temah: splošni okvir vajeništva; delodajalec in mentorstvo; nagrada; odnosi na delovnem mestu in sodelovanje mladih pri oblikovanju vajeniškega procesa; promocija vajeništva ter pravice vajencev. Preverili smo zadovoljstvo vajencev z na novo vzpostavljenim programom vajeništva in poiskali vzroke za majhen interes za vpis. Zanimalo nas je, ali se delodajalci držijo obvez in dolžnosti, zapisanih v vajeniški pogodbi, in ali vajenci in vajenke v času vajeništva poznajo svoje pravice pri delodajalcu. Vprašali smo jih tudi po tem, kako ocenjujejo delo svojega mentorja in kakšen bi po njihovem mnenju dober mentor moral biti. Svoje mnenje o omenjenih temah so mladi najprej izrazili s pomočjo spletne ankete ter nato še v okviru posvetovanja.

## POSVETOVANJA

Poleg posvetovanj smo torej med vajenci najprej izvedli spletno anketo, nato pa so ti sodelovali tudi v širši diskusiji. Za pridobitev ustreznih podatkov in informacij smo med drugim uporabili metode neformalnega izobraževanja<sup>2</sup>. Obiskali smo šest srednjih poklicnih in tehniških šol<sup>3</sup>, ki izvajajo vajeniški program, in opravili posvetovanja s 102 dijakoma.

S šolskim letom 2017/18 je bil vajeniški program pilotno uveden v šolski sistem. V šolskem letu 2018/19 se je v program vpisala že druga generacija, skupno število vpisanih vajencev v obeh letih pa znaša 122. Posvetovanja o vajeniškem sistemu smo opravili s šestintridesetimi vajenci obeh generacij, kar predstavlja 25 odstotkov oziroma četrtno

vseh vpisanih. V posvetovanja smo želeli vključiti čimveč srednjih poklicnih šol, ki izvajajo programe vajeništva, a pri šolah ni bilo velikega interesa. Ker so nas zanimali razlogi za slab vpis v vajeniške programe, smo posvetovanja opravili tudi s šestinšestdesetimi dijaki, ki isti program obiskujejo v šolski obliki. Skupaj smo v posvete tako vključili 93 dijakov in 9 dijakinj<sup>4</sup>.

## ANALIZA ANKETE IN PRIPOROČILA

Priporočila in ukrepi za izboljšanje vajeniškega sistema so nastali na podlagi mnenj vpisanih v vajeniški program oziroma v sodelovanju z njimi. Upoštevali smo tudi predloge delodajalcev in predstavnikov šol ter predstavnikov odločevalcev, ki so jih podali na zaključnem posvetu projekta, ki je v začetku junija 2019 potekal na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ) v Ljubljani.

Spletna anketa je bila sestavljena iz sedemindvajsetih vprašanj, ki so zajela že omenjena vsebinska področja. Rezultati vprašanj<sup>5</sup> so predstavljeni v enakem vrstnem redu.

---

<sup>2</sup> Uporabljene metode neformalnega izobraževanja: world coffee, puzzle – sestavine ukrepa in delo po skupinah, pozicioniranje po prostoru glede na strinjanje s trditvami, javno nastopanje, predstavljanje stališč.

<sup>3</sup> Posvetovanja smo izvedli na programih gastronomske in hotelske storitve; oblikovalec kovin – orodjar in kamnosek.

<sup>4</sup> Diakinje predstavljajo 9,2 odstotkov vseh anketiranih.

<sup>5</sup> Zaradi lažje primerjave in analize smo nekatera vprašanja združili v isti graf.

<sup>6</sup> Glej rezultate vprašanja 2.

## SPLOŠNI OKVIR VAJENIŠTVA

### 1. Kako pogosto si poleg svojega dela opravlja tudi dela, ki niso del izobraževalnega učnega programa?

Analiza ankete je pokazala, da kar 45 odstotkov vajenk in vajencev pri delodajalcu vsak dan ali pogosto opravlja dela, ki niso del izobraževalnega procesa (kuhanje kave, pometanje ...). Kljub temu, da je odstotek omenjenih vajencev relativno visok, pa ne moremo trditi, da tovrstno delo nadomešča učne vsebine, predvidene po programu<sup>6</sup>). Tudi pometanje lahko predstavlja del delovnega procesa, saj naj bi bilo delovno mesto pred začetkom dela čisto in pripravljeno na novo delovno nalogo. Problem torej nastopi, ko vajenec opravlja delo, ki ni v skladu z učnim načrtom in z načrtom dela pri delodajalcu, ali ko je delo enolično.

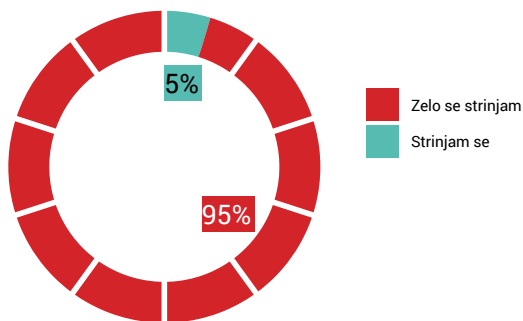
### PRIPOROČILO!

**Delodajalec naj pred začetkom študijskega leta pregleda letni delovni načrt in načrt vajeniške oblike dela. Delodajalci naj vsako vajeniško delovno mesto prilagodijo glede na letnik šolanja in glede na teoretično znanje, ki ga vajenec ima. Naloge in zadolžitve naj preverjajo vsake tri mesece, spreminjajo pa naj jih v skladu s pridobljenim vajenčevim znanjem in izkušnjami.**

### 2. V kakšni meri se strinjaš z naslednjo trditvijo: Vsebina vajeništva se popolnoma ujema s programom, na katerem se izobražujem?

Kar 95 odstotkov vajencev in vajenk je odgovorilo, da se z omenjeno trditvijo zelo strinja ali pa strinja. Delo, ki ga vajenci opravljajo pri delodajalcu, se tako v veliki meri navezuje na teoretično znanje, pridobljeno pri pouku. Delo, ki ga opravljajo pri delodajalcu, je torej strokovno in nadgrajuje znanje, pridobljeno v šoli.

Vsebinska vajeništva se popolnoma ujema s programom, na katerem se izobražujem.



### 3. Si v času opravljanja vajeništva uspel\_a opraviti vse šolske obveznosti?

86 odstotkov vprašanih je odgovorilo z

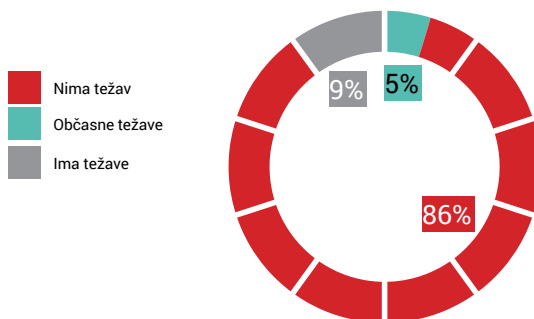
**DA**

Sklepamo lahko, da je program vajeništva dobro prilagojen za obe obliki pouka, in sicer tako pri delodajalcu kot v šoli. Enak odstotek dijakov je odgovoril, **da nimajo težav z usklajevanjem vajeništva in šolskih obveznosti.**

Dejali so tudi, da so se šole dobro prilagodile in jim znajo prisluhniti, če ali ko pride do težav.



Ali imaš težave z usklajevanjem obveznosti v šoli in pri delodajalcu?





## DELODAJALEC IN MENTORSTVO

4. Vajence smo povprašali tudi o njihovem zadovoljstvu pri delodajalcu, ki so ga izrazili z (ne)strinjanjem z naslednjimi trditvami:

**Vključenost v sistem vajeništva mi omogoča lažjo zaposlitev po koncu šolanja.**

Vsi so na vprašanje odgovorili z zelo se strinjam ali strinjam se. To dokazuje, da so z vajeniškim sistemom zadovoljni in da so eden glavnih razlogov za vpis vanj ravno izkušnje in kompetence, pridobljene pri delodajalcu. Vajenci in vajenke so prepričani, da bodo na podlagi vključitve v vajeništvo lažje in hitreje dobili zaposlitev kot njihovi sošolci, ki obiskujejo pouk le v šolski obliki.

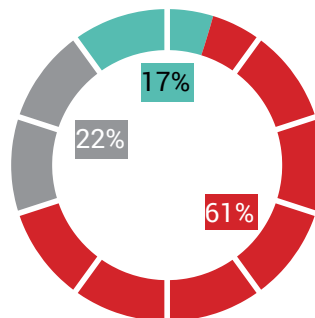
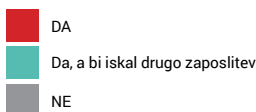
**V programu vajeništva sem pridobil\_a veččine in kompetence s svojega področja izobraževanja.**

95 odstotkov anketiranih se strinja ali zelo strinja s trditvijo, da so v času vajeništva pridobili glavne veščine in kompetence s svojega področja dela.

**Po koncu šolanja bi se rad\_a zaposlil\_a pri delodajalcu, pri katerem sem opravljal\_a vajeništvo.**

61 odstotkov vajencev in vajenk bi se po končanem vajeništvu pri trenutnem delodajalcu zagotovo tudi rado zaposlilo. 17 odstotkov anketiranih bi sprejelo ponujeno zaposlitev in hkrati iskalo drugega delodajalca, preostalih 22 odstotkov pa bi zaposlitev iskalo drugje (pri drugem delodajalcu, v obliki samozaposlitve, z delom v družinskem podjetju).

*Bi se po koncu šolanja zaposlil\_a pri delodajalcu, kjer opravljaš vajeništvo?*



## 5. Ali ti je delodajalec omogočil vse materiale in pripomočke (zaščitna oblačila, uniforma, pripomočki za delo ...), ki jih potrebuješ za opravljanje dela?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) delodajalcem nalaga, da morajo poskrbeti za opremo delavca, ki jo pri delu potrebuje. Priporočamo, da se ta obveza upošteva tudi za vajeniška mesta. Samo 52 odstotkov vprašanih je namreč odgovorilo, da so vse potrebne stvari za opravljanje dela dobili pri delodajalcu. 48 odstotkov dijakov je pri delodajalcu dobilo potrebne pripomočke in opremo, ne pa tudi delovne obleke ali uniforme. Med posvetovanji so pojasnili, da imajo delovne pripomočke in material vedno na voljo, sami pa so morali kupiti uniformo oziroma zaščitno obleko.

### PRIPOROČILO!

**Delodajalec naj poskrbi, da bodo vsi materiali in pripomočki za opravljanje dela vajencu na voljo. V primeru potrebe po zaščitni obleki ali uniformi naj oblačila priskrbi delodajalec ali pa naj dijaku povrne stroške nakupa.**

## 6. Ali si na vajeniškem mestu imel\_a mentorja\_ico?

Kot določa zakon o vajeništvu, mora vsak delodajalec vajencu ali vajenki zagotoviti mentorja. 90 odstotkov vprašanih vajencev je odgovorilo z da, medtem ko jih je 10 odstotkov odgovorilo, da tega ne vedo. Na posvetu v šoli so dijaki pojasnili, da so sicer imeli nadrejenega, a pri tem niso vedeli, ali je nadrejeni tudi mentor.

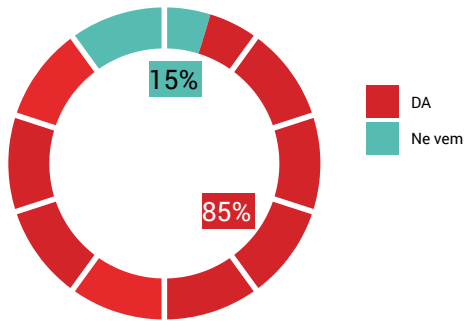
### PRIPOROČILO!

**Delodajalci morajo na začetku opravljanja dela vajencem jasno predstaviti mentorja. Poskrbeti je treba tudi, da delo vajencev ne bo enolično, ter da bodo dijaki in dijakinje zares lahko razvili svoje veščine in kompetence, ki jih potrebujejo za opravljanje izbranega poklica.**

## 7. Ali ti je mentor\_ica podal\_a povratno informacijo o tem, kako uspešen\_na si pri svojem delu?

**85 odstotkov vajenk in vajencev je odgovorilo, da so od mentorja prejeli povratno informacijo o svojem delu.** Dodatno so pojasnili, da je bila povratna informacija podana ustno, pri delodajalcu. Vsi vajenci so se strinjali, da je povratno informacijo najbolje podati ustno, in sicer kar takoj po opravljenem delu oziroma nalogi. Ob prejemanju povratnih informacij so izrazili željo po osebnem pogovoru. Povedali so tudi, da so ob napakah vedno prejeli povratno informacijo, pohval pa so bili deležni redkeje.

*Si od mentorja dobil\_a povratno informacijo o svojem delu?*



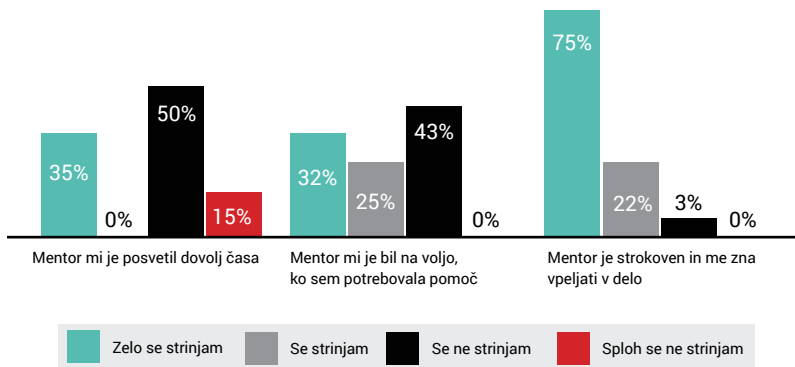
### PRIPOROČILO!

**Mentorji naj vajencem ustno večkrat podajo povratno informacijo o njihovem delu in napredku. To naj storijo osebno. V primeru dobro opravljenega dela naj dijaka pohvalijo.**

## 8. V kakšni meri se strinjaš z naslednjimi trditvami: Mentor\_ica mi je posvetil\_a dovolj časa, mentor\_ica mi je bila na voljo vedno, ko sem potreboval\_a pomoč, moj\_a mentor\_ica je bil\_a strokovno usposobljen\_a, poznal\_a je področje dela in me je znal\_a vpeljati v delo.

35 odstotkov vprašanih se popolnoma strinja s trditvijo, da jim je mentor ali mentorica namenil dovolj časa. **50 odstotkov jih je povedalo, da bi si želeli več mentorjeve pozornosti, 15 odstotkov vprašanih pa meni, da jim je mentor posvetil premalo časa.** Na posvetovanjih so dijaki pojasnili, da mentorja na delovno mesto večkrat ni bilo, oziroma da je na delovno mesto zaradi izmenskega dela prišel šele v drugi izmeni (to se nanaša predvsem na vajence v programu gastronomske in hotelske storitve). Vajenci na smeri oblikovalec kovin – orodjar, pa so izpostavili, da so jim bili mentorji na začetku v pomoč, potem pa so jim zaradi delovnih obveznosti namenili manj časa. Poudarili so, da so se po pomoč ali nasvet lahko obrnili na druge zaposlene. Kljub ugotovitvi, da so mentorji vajencem namenili premalo časa, pa je 75 odstotkov anketiranih mnenja, da so mentorji in mentorice zelo dobro ali dobro usposobljeni. Prav tako menijo, da so jih dobro vpeljali v delo in jim dali vse potrebne informacije, ki jih dijaki potrebujejo za dobro opravljeno delo. Vajenci in vajenke se strinjajo, da so njihovi mentorji in mentorice zelo dobro ali dobro usposobljeni za mentoriranje.

### Ocenjevanje mentorja.



## PRIPOROČILO!

Za mentorja oziroma mentorico je treba določiti osebo, ki ima dovolj časa za mentoriranje, potrebno znanje ter usposobljenost, in sicer ne zgolj za opravljanje dela, temveč tudi za usposabljanje mladih. Da bi lahko vajenkam in vajencem namenili dovolj pozornosti, naj delodajalci mentorjem v času mentoriranja na račun strokovnega dela z vajenci znižajo nekatere delovne obveznosti, ki jih sicer opravljajo. Prav tako naj poskrbijo, da bodo mentorji in vajenci na delu hkrati. V primeru mentorjeve odsotnosti pa naj dijak oziroma dijakinja dobi pojasnilo, na koga se lahko obrne v primeru težav in vprašanj. Mentorji oziroma mentorice naj bodo odprti za vprašanja in pomoč.

## ODNOSI NA DELOVNEM MESTU IN SODELOVANJE MLADIH PRI OBLIKOVANJU VAJENIŠKEGA PROCESA

Dobri odnosi na delovnem mestu so pomembni za boljše delovanje kolektiva in dobro počutje zaposlenih. Toliko bolj so pomembni za mlade, ki v svet dela šele vstopajo in nimajo veliko izkušenj. V odprtem kolektivu, v katerem med delavci poteka stalna komunikacija, bodo tudi vajenci in vajenke prej ali slej začeli podajati svoje predloge in mnenja. S povratno informacijo mladih pa lahko delodajalci izboljšajo delovne pogoje in delovno okolje. Vsi sodelujoči pri naših posvetovanjih so povedali, da si upajo vprašati za pomoč in nasvet. **95 odstotkov si upa podati tudi svoje mnenje in predloge. S kolektivi so zadovoljni, saj jim v primeru težav in nejasnosti na delovnem mestu pomagajo tudi drugi zaposleni pri delodajalcu.**

## VAJENIŠKA NAGRADA

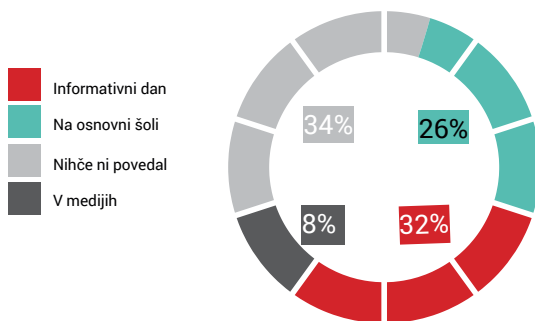
Vajeniški program predvideva mesečno nagrado. Ta za prvi letnik znaša 250 evrov, za drugi letnik 300 evrov in za tretji letnik 400 evrov. **Vajenci in vajenke so na splošno zadovoljni z višino nagrade, ki jim pripada za delo pri delodajalcu.** Samo en vajenec nagrade ni prejel, saj je že v prvem mesecu šolanja prekinil pogodbo z delodajalcem.

## PROMOCIJA VAJENIŠTVA

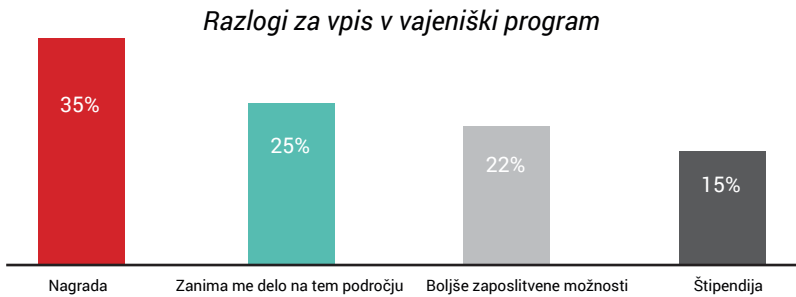
### 9. Kje si izvedel\_a za vajeniško obliko pouka in zakaj si se odločil\_a zanj?

Analiza je pokazala, da **34 odstotkov mladih, ki so vključeni v vajeniški program, pred vpisom ni vedelo za vajeniško obliko pouka.** Ti so se za vpis odločili naknadno, in sicer ob začetku šolskega leta. Drugi so za vajeništvo izvedeli v medijih, na informativnih dnevih ali pa so jih z omenjeno možnostjo seznanili že v osnovni šoli.

*Kje si izvedel\_a za možnost vajeništva?*



Pri razlogih za vpis v vajeniški program so morali anketiranci ponujene odgovore razvrstiti od najpomembnejšega do najmanj pomembnega glede na razlog za odločitev za vajeniški sistem. Kot najpomembnejši razlog za odločitev za vajeniški sistem je 35 odstotkov vprašanih navedlo nagrado, sledil je interes za delo na področju, za katerega se izobražujejo, 22 odstotkov jih je odgovorilo, da so se vpisali zaradi boljših zaposlitvenih možnosti, le 15 odstotkov pa se je za vpis odločilo zaradi možnosti za štipendiranje.



## PRAVICE VAJENCEV

### 10. Ali si pred začetkom vajeništva imel\_a predstavitev iz varnosti in zdravja pri delu?

Iz vajeniške pogodbe izhaja, da je predstavitev iz varnosti in zdravja pri delu obvezna za vse, ki opravljajo vajeništvo. Tako bi morali biti vsi vajenci in vajenke ustrezno seznanjeni o preventivnih ukrepih, s katerimi se lahko izognejo nesrečam na delovnem mestu in o ustreznih ukrepih v primeru, ko do nesreče pride.

90 odstotkov vajencev in vajenk je pred začetkom dela imelo predstavitev iz varnosti in zdravja pri delu. Ker gre za delo pri delodajalcu, je predstavitev nujna. Nekateri vajenci opravljajo delo s stroji, zato se lahko pri delu tudi poškodujejo. Ozaveščenost o ukrepanju v primeru nesreče lahko zmanjša posledice nepravilne uporabe orodja, stroja ali naprave, zato morajo biti tudi vajenci s tem seznanjeni.

## PRIPOROČILO!

**Pred začetkom vstopa na vajeniško mesto morajo delodajalci za vse dijakinje in dijake organizirati tečaj iz varnosti in zdravja na delovnem mestu. Po posvetovanjih z vajenkami in vajenci predlagamo, da vsi, ki obiskujejo vajeniški program, opravijo tudi tečaj prve pomoči.**

### 11. Si bil\_a v času opravljanja vajeništva zdravstveno zavarovan\_a?

Zdravstveno zavarovanje je vaječeva pravica, ki je opredeljena tudi v vajeniški pogodbi. 90 odstotkov vajencev in vajenk je na vprašanje odgovorilo pritrdilno. Drugi so povedali, da ne vedo, da morajo biti v času vajeništva zdravstveno zavarovani. V okviru posvetovanj smo ugotovili, da vajenci sicer vedo, da so zavarovani, ne vedo pa, da je to njihova pravica oziroma ne vedo niti, da ta izhaja iz vajeniške pogodbe.

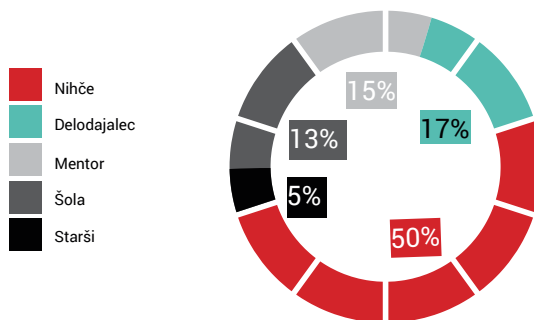
### 12. Kdo ti je predstavil vajeniško pogodbo, pravice in dolžnosti?

Pravice in dolžnosti vajencev pri delodajalcu so določene v vajeniški pogodbi, ki jo skleneta delodajalec in vajenec, in sicer s soglasjem vaječevih staršev ali skrbnikov. Vajenec mora poznati svoje dolžnosti, da lahko kakovostno pridobi izkušnje pri delodajalcu, prav tako pa mora poznati svoje pravice, saj se tako lahko izogne morebitnemu izkoriščanju in kršitvam.

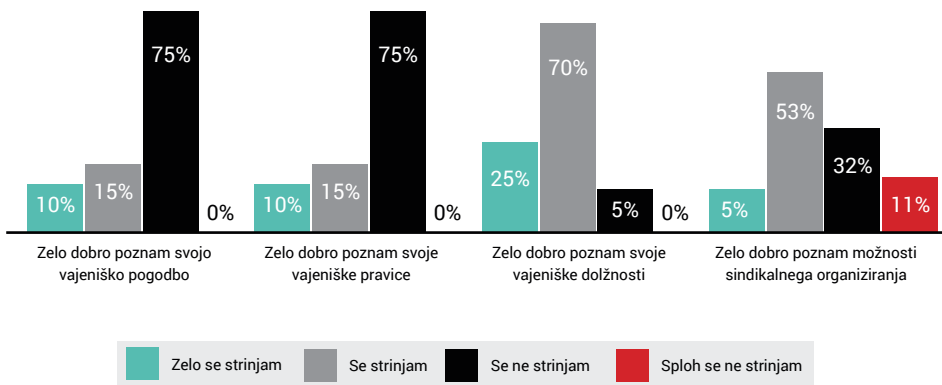
**Kar 75 odstotkov vajencev in vajenk slabo pozna svoje pravice.** Kar 50 odstotkov vajencev ne pozna vsebine vajeniške pogodbe, saj jim je ni nihče predstavil. 17 odstotkom vajencev je pogodbo predstavil delodajalec, 15 odstotkom mentor in 13 odstotkom zaposleni v šoli.



### Kdo ti je predstavil vajeniško pogodbo, pravice in dolžnosti?



### V kakšni meri se strinjaš z naslednjimi trditvami?



## PRIPOROČILO!

Pred podpisom pogodbe in začetkom dela morajo vajenci in vajenke poznati vsebino vajeniške pogodbe. Delodajalci in šole naj njeno vsebino predstavijo vajencem, po potrebi pa naj vključi zraven tudi ustrezen panožni sindikat ali sindikat v podjetju. Dijake in dijakinje je treba seznaniti z obveznostmi, dolžnostmi in pravicami vajeniške oblike pouka.

### ŠOLSKA OBLIKA POUKA

Posvetovanja smo opravili tudi z dijaki, vpisanimi v šolsko obliko pouka istih programov kot vajenci. Zanimalo nas je, zakaj se niso vpisali v vajeniški sistem in ali bi se vpisali danes. Posvetovanja smo opravili s šestinsedemdesetimi dijaki in dijakinjami.

#### 1. Zakaj si se vpisal\_a v šolsko obliko pouka?

Preden predstavimo rezultate posvetovanj z dijaki, ki pouk obiskujejo v šolski obliki, naj za primerjavo pojasnimo, da je eden od razlogov za vpis dijakov v vajeniški sistem poznavanje in bližina domačega lokalnega okolja, kamor spada tudi poznavanje delodajalca. Eden od vajencev je povedal, da se k delodajalcu vozi v domači kraj, ki je od kraja šolanja oddaljen več kot 100 kilometrov. Poznavanje delodajalca in domačega okolja namreč nudi občutek varnosti, ki ga ob prvem posrednem stiku s svetom dela dijaki zagotovo potrebujejo.

**38 odstotkov dijakov je kot glavni razlog, zakaj se niso vpisali v vajeniški program, navedlo, da v bližini ni delodajalca z verificiranim vajeniškim mestom.** Zanimivo je, da so vprašani delodajalca iskali v bližini stalnega bivališča in ne v bližini oziroma v kraju šolanja. Kar 23 odstotkov vprašanih pa je odgovorilo, da za vajeništvo ob vpisu niso vedeli. To ponovno potrjuje dejstvo, da promocija vajeniških programov ni bila dovolj učinkovita. Nekaj dijakov prvega letnika, ki so sodelovali na posvetovanjih, razmišlja, da bi se z novim šolskim letom vpisali v vajeniški program, saj so skozi leto dobili dovolj informacij o njem. 24 odstotkov dijakov pa ta oblika pouka ne zanima

in se v vajeniški program ne nameravajo vpisati. Zanimivo je tudi dejstvo, da je nekaj dijakov (15 odstotkov) odgovorilo, da se v vajeniški program niso vpisali, ker so mnenja, da morajo najprej pridobiti ustrezno teoretično znanje v šolski obliki pouka.

## **PRIPOROČILA ZA POVEČANJE VPISA IN IZBOLJŠANJE VAJENIŠKIH PROGRAMOV**

Naslednji ukrepi in priporočila so nastala na podlagi povratnih informacij predstavnikov delodajalcev, šol in drugih institucij, ki se ukvarjajo z vajeništvom, ki so se junija 2019 udeležili zaključne konference projekta *O kakovostnem okviru vajeništva in pripravništva v Sloveniji*.

### **2. Učenci\_ke/bodoči dijaki\_nje prepozno izvejo za možnost vajeniškega programa.**

Kot je pokazala naša anketa in posvetovanja z mladimi, se skoraj četrtina vpisanih v šolski program za vajeništvo ni mogla odločiti, saj za to možnost niso vedeli.

## **PRIPOROČILO!**

**Osnovne šole naj učence devetega razreda predhodno ustrezno informirajo o možnostih, ki jih imajo za vpis v srednješolsko izobraževanje. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ) in CPI naj o vajeništvu podrobno seznanita strokovne delavce osnovnih in srednjih šol.**

### **3. Otežen dostop do informacij**

Predstavniki delodajalcev, šol in dijaki sami so povedali, da so informacije o vajeniškem sistemu razpršene med različne akterje, ki sooblikujejo vajeniški sistem. Tako morajo strokovne službe osnovnih ali srednjih šol, delodajalci in starši po odgovore na vprašanja na več različnih strani. Če bi imeli vse informacije zbrane na enem mestu, bi tako lahko prihranili čas in dodatno delo.

## PRIPOROČILO!

MIZŠ naj v sodelovanju z Gospodarsko zbornico in CPI pripravi spletni portal, na katerem bodo starši, učenci, trenutni vajenci in vajenke, osnovne šole, srednje šole in delodajalci našli vse potrebne informacije o vajeniškem programu. Portal naj poleg osnovnih informacij o vajeniškem sistemu obsega tudi seznam delodajalcev, ki nudijo verificirana vajeniška mesta. Nudi naj splošne informacije o vajeništvu, obsegu in obliki dela v različnih programih ter informacije o dolžnostih in pravicah vajencev.



### 4. Strokovna služba za vajeništvo

Na podlagi oteženega dostopa do informacij bi bilo poleg spletnega portala za vajeništvo smiselno organizirati tudi strokovno službo, ki bi nudila pomoč in podporo vsem, ki sooblikujejo vajeniški sistem.

## PRIPOROČILO!

CPI naj vzpostavi posebno podporno službo, namenjeno delodajalcem in šolam. Ta bi lahko odgovarjala tudi na specifična, strokovna vprašanja o različnih vajeniških programih in postopkih, povezanih z vajeništvom, namenjena pa bi bila vsem akterjem, ki so v vajeništvo vključeni ali pa ga posredno oziroma neposredno oblikujejo.

## 5. Pomanjkanje promocijskih aktivnosti

Kot je mogoči zaključiti iz odzivov, zbranih s pomočjo posvetovanj, je eden od razlogov za slab vpis v vajeniški sistem pomanjkanje promocijskih aktivnosti.

### PRIPOROČILO!

Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), CPI in MIZŠ naj pripravijo skupno kampanjo za informiranje mladih o vajeništvu. Kampanja naj poteka oziroma se izvaja celo leto, ne samo pred informativnimi dnevi. Zastavljena naj bo tako, da bo za mlade zanimiva, obenem pa jim bo nudila vse potrebne informacije. Za ciljno skupino mladih, ki bi jih vpis v vajeniški sistem zanimal, je treba pripraviti delavnico ali predavanje, s pomočjo katerega bo mogoče bodoče dijake seznaniti z vajeništvom. Kampanja lahko vsebuje tudi kratke promocijske videe, ki bi bili mladim dostopni na družbenih omrežjih in na različnih spletnih portalih, ki jih obiskujejo prav mladi.



## ZAKLJUČEK

Po posvetovanjih z vajenci in vajenkami lahko rečemo, da je bila ponovna vzpostavitev vajeniškega sistema dobra odločitev, saj so vpisani zadovoljni z izkušnjami in s teoretičnim in praktičnim znanjem, ki so ga pridobili v vajeniški obliki pouka. Kljub dobrim povratnim informacijam, ki smo jih prejeli od dijakov, pa obstaja tudi prostor za izboljšave, s katerimi bi bil vajeniški sistem še kakovostnejši. Vajeništvo lahko predstavlja pomemben mehanizem, ki mladim lahko olajša pot iz izobraževanja na trg dela, zato je smiselno ta sistem še okrepiti ter o njem informirati več mladih. Na Sindikatu Mladi plus pozivamo različne odločevalce, ki prispevajo k vajeniškemu sistemu v Sloveniji, da preučijo priporočila zbrana v pričujoči brošuri, ki so nastala na podlagi mnenj in izkušenj vajencev ter dijakov ter jih pri oblikovanju bodočih ukrepov in politik tudi upoštevajo.

Za vsa vprašanja o vajeništvu in pripravništvu smo na voljo prek elektronske pošte [info@mladiplus.si](mailto:info@mladiplus.si) ali pa nas obiščite na Sindikatu Mladi plus, na Dalmatinovi ulici 4 v Ljubljani.

**Sindikat Mladi plus**  
**Dalmatinova 4**  
**1000 Ljubljana**  
**info@mladiplus.si**  
**Izdal: Sindikat Mladi plus**  
**SEPTEMBER 2019**  
**Naklada: 250**

Brošura je nastala v okviru projekta O kakovostnem okviru vajeništva in pripravništva v Sloveniji. Projekt je financirala Evropska unija iz programa Erasmus +.

Publikacija je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije odraža izključno stališča avtorja/jev. Nacionalna agencija in Evropska Komisija nista odgovorni za nobeno uporabo informacij, ki jih publikacija vsebuje.



Sofinancira program  
Evropske unije  
Erasmus+



