

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**POMEN VAJENIŠTVA ZA ZAPOS LJIVOST MLADIH:
ANALIZA NEMŠKEGA MODELA**

Ljubljana, junij 2016

MARTINA ŽURGA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Martina Žurga, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Pomen vajeništva za zaposljivost mladih: analiza nemškega modela, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Tjašo Redek

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 29. 6. 2016

Podpis študentke:

KAZALO

UVOD	1
1 ZNAČILNOST MLADIH NA TRGU DELA	2
1.1 Opredelitev mladih	2
1.2 Brezposelnost mladih	3
1.2.1 Opredelitev brezposelnosti.....	3
1.2.2 Brezposelnost mladih v Evropski uniji	5
1.2.3 Brezposelnost mladih v Sloveniji.....	6
1.2.4 Brezposelnost mladih v Nemčiji	7
1.2.5 Brezposelnost glede na doseženo stopnjo izobrazbe	8
2 POMEN IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA	10
2.1 Ustreznost izobraževanja glede na potrebe trga dela in zahtevane veščine	11
2.2 Prehod iz izobraževanja na trg dela.....	12
2.3 Prehod iz izobraževanja na trg dela mladih s poklicno izobrazbo	13
3 DUALNI SISTEMI IZOBRAŽEVANJA IN VAJENIŠTVO.....	15
3.1 Definicija vajeništva.....	15
3.2 Vrste vajeništva	17
3.2.1 Neformalno vajeništvo	17
3.2.2 Formalno, zakonsko urejeno, vajeništvo.....	17
3.3 Dualno izobraževanje v Evropski uniji	19
3.3.1 Tradicionalno vajeništvo	20
3.3.2 Ostali sistemi poklicnega izobraževanja	21
4 IZOBRAŽEVALNI SISTEM V NEMČIJI.....	22
4.1 Sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja.....	22
4.2 Dualni sistem (vajeništvo).....	23
4.2.1 Značilnosti dualnega sistema	24
4.2.2 Prednosti dualnega sistema	27
4.2.3 Slabosti dualnega sistema	28
5 IZOBRAŽEVALNI SISTEM V SLOVENIJI	29
5.1 Vpis v poklicno izobraževanje	30
5.2 Sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja.....	31
5.3 Prejšnja ureditev poklicnega izobraževanja – vajeništvo.....	34
6 UKREPI ZA IZBOLJŠANJE SITUACIJE MLADIH NA TRGU DELA IN VLOGA VAJENIŠTVA.....	35
6.1 Zaposlitvene možnosti srednje izobraženih.....	36
6.2 Ukrepi za izboljšanje situacije na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji.....	37
6.2.1 Povečanje zanimanja med mladimi.....	38
6.2.2 Povečanje zanimanja med podjetji.....	39
6.2.3 Povečanje pomena zbornic in sindikatov	40

SKLEP	42
LITERATURA IN VIRI	44
PRILOGE	

KAZALO TABEL

Tabela 1: Stopnje brezposelnosti za starostno skupino od 15 do 75 let in starostno skupino od 15 do 24 let v Sloveniji, Nemčiji in EU, od 2007 do 2014, v %	8
Tabela 2: Neusklajenost veščin glede na status izobraževanja na ravni EU 28 v letu 2014 glede na rezultate ankete »Cedefop's European skills and jobs«	14
Tabela 3: Glavne značilnosti vajeništva v primerjavi z neformalnim vajeništvom in drugimi oblikami usposabljanja na delovnem mestu.....	18
Tabela 4: Število novo sklenjenih pogodb za vajeništvo in število učencev v dualnem sistemu v letu 2015	26
Tabela 5: Vključenost nemškega gospodarstva v vajeniški sistem	27
Tabela 6: Število dijakov po vrstah izobraževanja, začetek šolskega leta, od 2011 do 2014	30

KAZALO SLIK

Slika 1: Stopnje brezposelnosti držav članic EU za starostno skupino od 15 do 75 let in starostno skupino od 15 do 24 let, leta 2014, v %	5
Slika 2: Stopnje brezposelnosti glede na doseženo raven izobrazbe in po starostnih skupinah leta 2014 v EU 28, Nemčiji in Sloveniji, v %	9
Slika 3: Korelacija med stopnjo brezposelnosti mladih in deležem poklicnega izobraževanja (povprečje od leta 2002 do 2011)	13
Slika 4: Stopnja zaposlenosti mladih, starih od 20 do 34 let, z dokončano srednjo izobrazbo (ISCED 3 in 4) glede na vrsto izobraževanja, v %.....	15
Slika 5: Delež, ki ga predstavlja izobraževanje, ki temelji na delu, znotraj vseh programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, za leti 2006 in 2010, v %.....	20
Slika 6: Grafični prikaz povezav v dualnem sistemu.....	25
Slika 7: Predvidena rast zaposlovanja glede na izobrazbo v Sloveniji (v tisoč), za obdobje od 2013 do 2025	37

UVOD

Po letu 2008, ko sta Evropska unija (v nadaljevanju EU) in Republika Slovenija (v nadaljevanju Slovenija) zdrsnili v recesijo, se je trg dela postopoma prilagajal zmanjšani gospodarski aktivnosti, in sicer v veliki meri na račun zmanjševanja zaposlenosti. V Sloveniji kot tudi v EU so bili mladi ena izmed najbolj prizadetih skupin na trgu dela, tako je v nekaterih državah stopnja brezposelnosti mladih, starih od 15 do 24 let, skoraj 50 % (Španija, Grčija, Italija). Vendar pa so nekatere evropske države, med katerimi so Nemčija, Avstrija, Švica, Nizozemska, Danska, uspele ohraniti brezposelnost mladih na relativno nizkem nivoju, okoli 10 %. Značilnost vse teh držav je, da v izobraževalnem sistemu ohranjajo dualni sistem izobraževanja in s tem omogočajo posamezniku pridobivanje specifičnega znanja in spretnosti za določeno delovno mesto. S tem pa je olajšano prehajanje iz šolskega sistema v zaposlitev, saj dijaki že tekom šolanja pridobijo tista znanja, ki jih na trgu dela iščejo delodajalci.

Vajeništvo, ki kot ena izmed oblik dualnega sistema izobraževanja omogoča dijakom pridobivanje ustreznih znanj in veščin že med samim šolanjem, so v Nemčiji izpopolnili do tolikšne mere, da je priznано s strani gospodarstva, delodajalcev, sindikatov in družbe kot ena izmed zaželenih oblik izobraževanja med mladimi, ki ne nameravajo nadaljevati šolanja na terciarni ravni.

V Sloveniji pa je poklicno izobraževanje na sekundarni ravni v zadnjih letih skoraj popolnoma zamrlo, saj večji del populacije mladih nadaljuje šolanje na terciarni ravni, zato se že tekom sekundarnega izobraževanja raje kot za poklicno izobraževanje odločijo za splošno izobraževanje. Ker na trgu dela primanjkuje delavcev s poklicnim znanjem, predvsem tehničnim, tako na sekundarni kot tudi na terciarni ravni, bi morali tudi v Sloveniji večji poudarek nameniti poklicnemu izobraževanju, saj imamo že sedaj preveč izobraženih glede na povpraševanje na trgu dela in hkrati struktura ponujenih poklicev ne ustreza povpraševanju.

Cilj diplomske naloge je preučiti sisteme poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki imajo dolgoročno gledano velik vpliv na trg dela, s poudarkom na vajeniškem izobraževanju v Nemčiji, ki omogoča nemškemu gospodarstvu bistveno lažje prilaganje situaciji na trgu dela, in sistemu poklicnega izobraževanja, kot ga imamo trenutno v Sloveniji.

Pri obravnavi tematike sem uporabila raziskovalni pristop. Gradivo sem pridobila iz publikacij, člankov in podatkovnih baz različnih organizacij na svetovnem spletu. Namen diplomske naloge je predstaviti povezanost sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, predvsem vajeništva, z zaposlenostjo oz. stopnjo brezposelnosti mladih, predvsem tistih s sekundarno izobrazbo.

Diplomsko delo je poleg uvoda in sklepa sestavljeno iz šestih vsebinskih sklopov. Najprej sem predstavila značilnosti mladih na trgu dela in pregled brezposelnosti mladih v EU, Sloveniji in Nemčiji kot enem izmed najboljše delujočih trgov dela v EU. Ker je brezposelnost mladih povezana tudi z vrsto izobraževanja in usposabljanja, ki so ju mladi deležni, sem v drugem poglavju opredelila, kako izobraževanje vpliva na prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev, ter preverila ustreznost izobrazbene strukture glede na potrebe trga dela. V tretjem poglavju sem opisala sisteme dualnega izobraževanja, kjer sem se osredotočila na sistem vajeništva, v četrtem in petem poglavju pa sem bolj podrobno analizirala stanje dualnega izobraževanja v Nemčiji in poklicno izobraževanje v Sloveniji z opisom osnovnih karakteristik obeh sistemov. V šestem poglavju pa sledi pregled ukrepov, ki pripomorejo k izboljšanju situacije na trgu dela.

1 ZNAČILNOST MLADIH NA TRGU DELA

Mladi so za delodajalce cenjena delovna sila, saj na delovno mesto prinašajo nove ideje, nove pristope v načinu razmišljanja in komuniciranja ter nova znanja, ki primanjkujejo starejšim delavcem, vendar pa kljub temu ostajajo eden izmed šibkejših členov na trgu dela. Za družbo kot celoto pa mladi predstavljajo gonilno silo prihodnjega razvoja gospodarstva in družbenih sprememb.

1.1 Opredelitev mladih

Z izrazom mladost opisujemo obdobje življenja od otroštva do zrelosti, z izrazom mladina pa običajno poimenujemo vse mlade ljudi, ki so v tem obdobju. Obdobje mladosti je povezano s procesom odraščanja, z odhodom od doma in staršev, s preходом iz otroštva v odraslost, kar mlade zaznamuje v veliki meri, saj je to velika sprememba v življenju vsakega mladostnika. Dandanes si po eni strani mladi želijo čim prej odrasti, hkrati pa oklevajo in vedno kasneje prevzemajo določene družbene vloge, s katerimi je določena odraslost (zaposlitev, materinstvo).

Države in organizacije pa tudi sociologi izraz mladina ter starostno omejitev mladosti pojmujejo različno, saj se je pomen mladih v družbi v zadnjem stoletju precej spremenil. V strokovni terminologiji nekateri menijo, da so mladina ljudje v starosti med 15. in 29. letom starosti, spet drugi to obdobje podaljšajo do 30. leta ali celo 35. leta starosti. Mladost kot sociološki pojem pa stroka deli na 3 obdobja. Statistični urad Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) tako loči med adolescenco – klasično mladostjo: od 14. do 19. leta starosti, postadolescenco – pozno mladostjo: od 20. do 24. leta, ter mlajšo odraslostjo – značilno za (še vedno nesamostojne) mlade med 25. in 29. letom starosti (SURS, 2009, str. 10).

Ker Združeni narodi in EU pri uporabi izraza mladi v to skupino uvrščajo tiste mlade osebe, ki so stare od 15 do 24 let, bom v nadaljevanju diplomskega dela za opis mladih uporabila to terminologijo. V Sloveniji sicer večinoma z izrazom mladina pojmuje mo osebe, ki so stare od 15 do 29 let, saj državni organi – Urad Republike Slovenije za mladino, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) in SURS – med mlade uvrščajo osebe te starosti, predvsem zaradi značilnosti slovenske mladine, ki vse dlje živi pri starših in si vse kasneje uspe ustvariti samostojno življenje, hkrati pa se vse več mladih se odloča za nadaljevanje študija, kar posledično pomeni tudi poznejši vstop na trg dela.

V mladosti se posameznik srečuje z obdobjem v svojem življenjskem ciklu, ko raziskuje svojo identiteto, saj se nahaja v vmesnem obdobju med otroštvom in odraslostjo, in mnogi avtorji to prehodnost iz odvisnosti v neodvisnost ločijo na tri glavne prehode – prehod iz šole v zaposlitev (zaključek šolanja in vstop na trg dela), prehod iz ekonomske odvisnosti k ekonomski neodvisnosti in samoodgovornosti ter prehod od doma (iz izvirne družine) v lastno domovanje (ustvarjanje lastne družine) (SURS, 2009, str. 10).

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev je za mlade postal še bolj problematičen kot v preteklosti, saj v času gospodarske krize le-ta v večji meri prizadene ravno mlade, ki šele vstopajo na trg dela. Med mladimi je v zadnjih letih prisotna velika brezposelnost, če pa mladi že dobijo zaposlitev, so pogosto prisiljeni sprejemati bolj prožne oblike zaposlovanja, deloma tudi zaradi pomanjkanja delovnih izkušenj, saj delodajalci rajši zaposlujejo že izkušen kader. Negotovost, s katero se mladi dandanes soočajo, velikokrat pomeni tudi nadaljevanje izobraževanja na terciarni ravni, velikokrat z namenom odloga odhoda v zaposlitev. V primerjavi z ostalimi udeleženci na trgu dela pa imajo mladi tudi določene prednosti, predvsem v najnovejšem znanju, ki ga imajo, še posebej na področju znanja tujih jezikov, uporabi informacijsko-komunikacijske tehnologije, komunikativnosti, projektne in timskem delu, zato so za delodajalce perspektivna skupina ljudi. Kljub vsemu pa pogosto vse kompetence, znanja in spretnosti ne zadoščajo, da bi hitro ali sploh našli zaposlitev, ki bi ustrezala ravni znanja, ki ga posedujejo.

1.2 Brezposelnost mladih

Brezposelnost je eden večjih makroekonomskih problemov, s katerimi se sooča današnja družba, saj je velik ekonomski, politični in socialni problem. Brezposelnost nastane zaradi prevelike ponudbe na trgu delovne sile, premajhnega povpraševanja po delovni sili ali pa zaradi neustreznega delovanja trga dela.

1.2.1 Opredelitev brezposelnosti

Na trgu dela poznamo različne vrste brezposelnosti, ki vplivajo na izbiro ukrepov, ki jih države izvajajo z namenom zmanjševanja brezposelnosti. Osnovne vrste brezposelnosti so

frikcijska, strukturna, ciklična in naravna, poznamo pa tudi prikrito ali latentno brezposelnost, ki pa je skrita v kategoriji zaposlenih.

Frikcijska brezposelnost je na trgu dela prisotna tudi takrat, ko je trg dela v ravnovesju, saj vedno obstajajo ljudje, ki so začasno brez zaposlitve. V frikcijsko brezposelnost štejemo začasno brezposelnost šolajoče se mladine, ki konča šolanje in išče službo, selitve prebivalstva med različnimi mesti in regijami ter s tem povezano iskanje nove zaposlitve, menjavanje zaposlitve zaradi želje po spremembi delovnega okolja in podobne situacije. Frikcijska brezposelnost predstavlja obdobje med dvema stalnima zaposlitvama. Takšna brezposelnost je začasna, kratkotrajna ter lahko traja od nekaj dni do nekaj mesecev. Ker je frikcijska brezposelnost plod prostovoljnih odločitev ljudi o menjavi delovnih mest, ni vezana na razmere v gospodarstvu (Hrovatin, 2004, str. 206).

Od cikličnega gibanja gospodarstva pa je odvisna ciklična brezposelnost. Ko gospodarstvo stagnira in stopnja rasti BDP pada ali je celo negativna, se zmanjšuje celotno agregatno povpraševanje po delovni sili. Vsi ali večina sektorjev zmanjšujejo proizvodnjo, da bi se izognili kopičenju zalog, in hkrati odpuščajo delovno silo. Brezposelnost se lahko zato pojavlja med vsemi kategorijami zaposlenih ne glede na vrsto dela. Ko je gospodarstvo v fazi oživljanja, se lahko stopnje brezposelnosti znižajo (Hrovatin, 2004, str. 206).

Hrovatin (2004, str. 2016) kot tretjo obliko brezposelnosti navaja strukturno brezposelnost, do katere prihaja zaradi neusklajenosti med povpraševanjem in ponudbo delovne sile. Do razkoraka med ponudbo in povpraševanjem pride zaradi gospodarskega razvoja, ko nekateri sektorji oz. panoge hitro rastejo, medtem ko druge nazadujejo, poleg tega pa se s tehnološkim razvojem pojavljajo tudi povsem nove panoge. Strukturno brezposelni se težko prilagajajo novim razmeram na trgu delovne sile, še zlasti če gre za odpuščanje starejše kategorije brezposelnih (nad 45 let). Za prestrukturiranje mora pogosto poskrbeti država s programi aktivnega zaposlovanja, ki vključujejo usposabljanje brezposelnih za nove spretnosti in nove zaposlitve. Strukturna brezposelnost je zaradi počasnega in težkega prilagajanja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili dolgotrajna in zmanjševanje le-te je najtrši oreh.

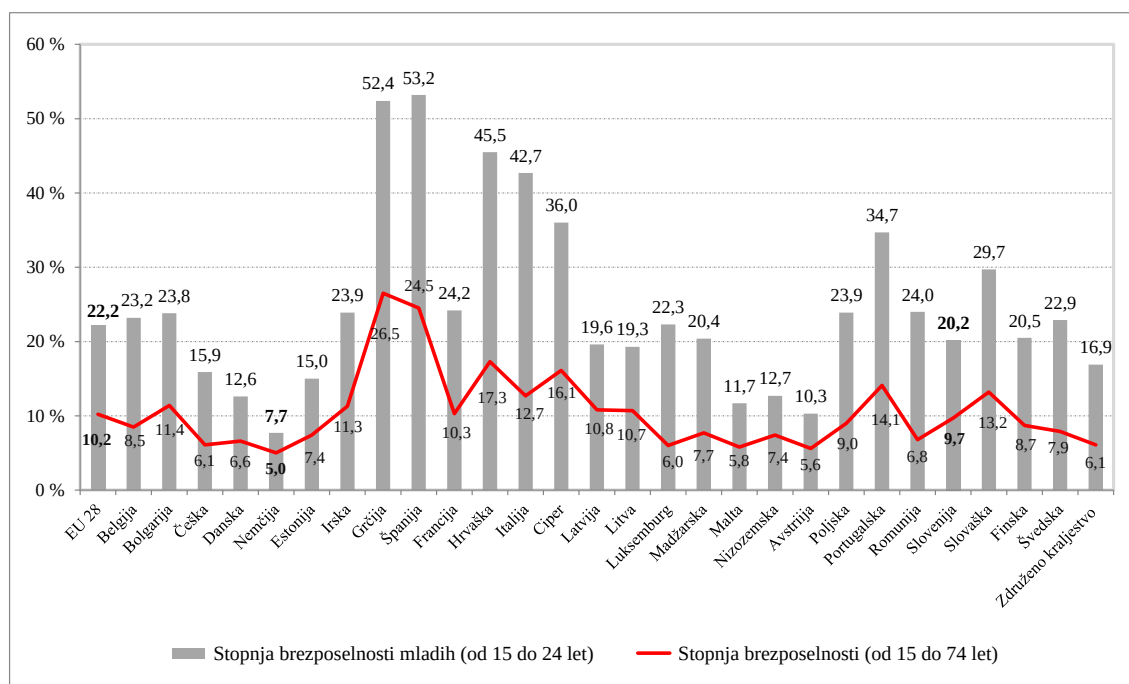
Ob opredelitvi pojma brezposelnosti moramo opredeliti še nekaj drugih izrazov, ki so tudi povezani z trgom dela. Zaradi mednarodne primerjave podatkov bom pri definiciji stopnje brezposelnosti uporabila metodologijo Eurostat, ki za evidentiranje brezposelnosti uporablja metodologijo Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju ILO) iz leta 2000. ILO med brezposelne šteje osebe, ki v referenčnem tednu niso bile delovno aktivne, vendar so aktivno iskale zaposlitev, so stare od 15 do 74 let in so v naslednjih dveh tednih na razpolago za delo in zaposlitev. Stopnja brezposelnosti predstavlja odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu, ki pa ga sestavljajo delovno aktivni prebivalci in brezposelne osebe skupaj. SURS med delovno aktivno prebivalstvo šteje osebe, starejše

od 15 let, ki so pred izvajanjem raziskovanja opravile kakršno koli delo za plačilo (denarno ali nedenarno), dobiček ali za družinsko blaginjo.

1.2.2 Brezposelnost mladih v Evropski uniji

Večina industrijskih držav po celem svetu se sooča z globalno krizo brezposelnosti mladih, ki se je še posebej izrazila v času gospodarske krize. Mladi, ki vstopajo na trg dela, so še posebej ranljivi del populacije, saj so v pomanjkanju življenjskih in delovnih izkušenj običajno prvi, ki ostanejo brez zaposlitve, ko se gospodarska situacija v državi poslabša. Tudi v EU je brezposelnost mladih, poleg dolgotrajne brezposelnosti in brezposelnosti starejših, eden izmed najbolj perečih problemov. Brezposelnost mladih je še posebej problematična, ker dolgotrajno iskanje službe mnoge mladostnike odvrne od iskanja službe ali jih sili, da so pri iskanju zaposlitve manj selektivni. Poleg tega pa je vedno več mladih zaposlenih za krajši delovni čas ali pa je ujetih v zaposlitvah za določen čas.

Slika 1: Stopnje brezposelnosti držav članic EU za starostno skupino od 15 do 75 let in starostno skupino od 15 do 24 let, leta 2014, v %



Vir: Unemployment rate by sex and age, 2016.

Na področju EU je bila stopnja brezposelnih mladih, starih od 15 do 24 let, med najnižjimi v letih od 2005 do 2007, takoj po začetku krize pa so posledice le-te najmočnejše prizadele ravno mlade, zato je brezposelnost mladih po letu 2008 strmo narasla (vidno v Prilogi 6). Po podatkih Eurostata je stopnja brezposelnosti mladih, starih od 15 do 24 let, na ravni vseh držav članic EU leta 2014 znašala 22,2 %, kar je 6,3 odstotne točke več kot pred krizo, leta 2008.

Če primerjamo povprečno stopnjo brezposelnosti aktivnega prebivalstva, ki znaša 10,2 %, s povprečno stopnjo brezposelnosti mladih, vidimo, da je le-ta več kot dvakrat nižja, kar je razvidno iz podatkov na Sliki 1. Razlike v stopnjah brezposelnosti med mladimi in aktivnim prebivalstvom lahko deloma pripišemo pomanjkanju delovnih izkušenj ter slabši sposobnosti iskanja službe mladih delavcev. Vendar pa so analize pokazale, da v veliko državah združenih v Organizacijo za ekonomsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) ter državah EU na zaposljivost mladih vplivajo strukturne značilnosti trga dela (Kluve, 2014, str. 2).

So pa se nacionalni trgi dela na recesijo odzvali zelo različno, tako se tudi stopnje brezposelnosti mladih med državami članicami EU zelo razlikujejo. Slika 1 prikazuje podatke za leto 2014, ko je bilo v Španiji in Grčiji skoraj polovico mladih brez zaposlitve, medtem ko se je v nekaterih državah EU stopnja brezposelnosti mladih gibala okoli 10 %. Najnižjo stopnjo brezposelnosti mladih med vsemi članicami EU je imela Nemčija, kjer je bilo leta 2014 brez zaposlitve 7,7 % mladih, nizke stopnje pa so imeli tudi v Avstriji (10,3 %), na Malti (11,7 %), Danskem (12,6 %) in Nizozemskem (12,7 %).

1.2.3 Brezposelnost mladih v Sloveniji

Poslabšanje položaja na trgu dela po gospodarski krizi je bilo tudi pri nas tako kot na področju EU najbolj izrazito pri mladih. Čeprav stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji ni med najvišjimi v EU, se je v zadnjih letih zelo povišala in je leta 2014 znašala 20,2 %, kar je dvakrat več kot je stopnja brezposelnosti aktivnega prebivalstva, ki je znašala 9,7 %. Če primerjamo podatke za zadnja leta, od 2008 do 2014, vidimo, da se je stopnja brezposelnosti mladih v šestih letih več kot podvojila (prikazano v Tabeli 1).

Trg dela mladih v Sloveniji zaznamujejo velika strukturna neskladja in segmentacija trga dela, kar vpliva na delež delovne aktivnosti oz. stopnjo brezposelnosti mladih. Kot posledica prestrukturiranja gospodarstva je v letih po krizi ostalo brez zaposlitve veliko ljudi iz delovno intenzivnih panog, gradbeništva in predelovalnih dejavnosti, ki so za delodajalce manj zanimivi. Poleg teh brezposelnih pa so na trgu dela tudi druge skupine, po katerih delodajalci manj povprašujejo. Celostno gledano so problematične skupine predvsem mladi, stari do 29 let, zlasti tisti s terciarno izobrazbo, starejši, brezposelni brez izobrazbe, invalidi, osebe z zdravstvenimi in drugimi omejitvami ter dolgotrajno brezposelni, med katerimi prevladujejo naštete skupine, kar nakazuje na veliko strukturno brezposelnost (ZRSZ, 2015a, str. 13; UMAR, 2014, str. 53–54).

Poleg strukturnih problemov se na trgu dela v Sloveniji že vrsto let kot pereč problem pojavlja segmentacija trga dela, ki označuje razliko v položaju zaposlenih s pogodbami za določen čas in pogodbami za nedoločen čas. Segmentacija trga dela se pri nas kaže predvsem kot visok delež začasnih zaposlitev med mladimi, ki je najvišji v EU. Podatki Eurostata kažejo, da je leta 2014 delež začasnih zaposlitev med zaposlitvami mladih v

starostni skupini od 15 do 24 let znašal 72,7 %, v povprečju EU pa 43,4 %. Kajzer, Hribernik, Perko in Selan (2013, str. 15) ugotavljajo, da je to deloma še vedno posledica obstoja študentskega dela, ki delodajalcem omogoča hitro zaposlovanje in odpuščanje ter je hkrati davčno bolj ugodno kot zaposlovanje za določen ali nedoločen čas. Bistveno povišanje koncesijske dajatve za študentsko delo iz leta 2012 je imelo za posledico zmanjšanje obsega študentskega dela (leta 2013 je bil obseg za 36,4 % manjši kot leta 2008), kar pa se je odrazilo tudi na stopnji brezposelnosti mladih, ki se je na ta račun povišala. Hkrati je za Slovenijo značilna relativno visoka stopnja varovanja zaposlitve za nedoločen čas, ki pa se je začela zmanjševati po spremembi Zakona o delovnih razmerjih leta 2013 ter po letu 2008 kot posledica zmanjševanja zaposlovanja zaradi manjše gospodarske aktivnosti (v času krize podjetje delavce raje zaposlujejo za določen čas). Tako je trg dela postajal vedno bolj segmentiran, delež zaposlenih za nedoločen čas se je zmanjšal, na drugi strani pa se je povišal delež zaposlenih za določen čas. Zaposlovanje za določen čas je za delodajalce bolj fleksibilna in cenejša oblika zaposlovanja, za delavce pa manj varna, in temu so v veliki meri izpostavljeni ravno mladi in iskalci prve zaposlitve (UMAR, 2014, str 63).

Poleg strukturnega neskladja in segmentacije trga dela analize brezposelnosti mladih v Sloveniji že vrsto let nakazujejo na neusklajenost mreže izobraževalnih programov na srednješolskem in terciarnem nivoju s potrebami trga dela, saj se izobraževanje nezadostno in prepočasi odziva na potrebe podjetniškega sektorja ter je opazen premajhen poudarek programov na praktičnih veščinah in pripravi na poklic. To se kaže tudi v relativno nizkem vpisu mladih na poklicne in strokovne programe, po katerih trg dela stabilno povprašuje (npr. naravoslovje in tehnika), ki pa je v zadnjih letih vse manjši (Kajzer et al, 2013, str. 1).

1.2.4 Brezposelnost mladih v Nemčiji

Blag odziv nemškega trga dela na najbolj razsežno globalno recesijo v zadnjih letih v strokovni literaturo pogosto obravnavajo kot »nemški ekonomski čudež«. Kljub temu, da je kriza tudi nemško gospodarstvo močno prizadela, ji je uspelo ohraniti trg dela relativno stabilen in se kriza ni odrazila v zvišanju brezposelnosti tako kot v mnogih drugih razvitih državah (Rinne & Zimmermann, 2011, str. 2) in lahko rečemo, da ima trenutno Nemčija enega izmed najbolj funkcionalnih trgov dela med razvitimi državami.

Dejstvo, da se je nemški trg dela na recesijo odzval na tako blag način, je posledica več faktorjev, predvsem strukturnih reform, ki jih je Nemčija izvedla v letih po združitvi Nemčije. Poleg reform, ki so jih izvedli, pa je na relativno majhne spremembe trga dela vplivalo tudi dejstvo, da so bila med recesijo najbolj prizadeta izvozna podjetja in manj storitvena podjetja oz. dejavnosti, povezane s privatno potrošnjo, skupek vsega pa je pripomogel k relativno majhnemu padcu domače potrošnje. Strukturne reforme, vrsta krize, ki je prizadela Nemčijo, ter dolgoročni demografski trendi, ki kažejo na pomanjkanje

izkušene delovne sile, pomenijo močno notranjo fleksibilnost trga dela v Nemčiji (Rinne & Zimmermann, 2013, str. 6–7).

Tabela 1: Stopnje brezposelnosti za starostno skupino od 15 do 75 let in starostno skupino od 15 do 24 let v Sloveniji, Nemčiji in EU, od 2007 do 2014, v %

Stopnja brezposelnosti (v %)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Stari od 15 do 74 let								
EU 28	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2
Nemčija	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0
Slovenija	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7
Mlajši od 25 let								
EU 28	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2
Nemčija	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7
Slovenija	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2

Vir: Unemployment rate by sex and age, 2016.

Če gledamo zgolj brezposelnost mladih, starih do 25 let, vidimo, da so stopnje brezposelnosti v Nemčiji bistveno nižje kot v ostalih državah v EU in v Sloveniji (razvidno iz Priloge 6). Med mladimi Nemci je stopnja brezposelnosti v letu 2014 je znašala 7,7 %; bila je le nekoliko višja od skupne stopnje brezposelnosti, ki znaša 5,0 %. Spruk (2013, str. 13) ugotavlja, da imajo tiste države, kjer trg dela ni močno segmentiran oz. se lahko mladi hitreje in uspešneje vključijo na trg dela, nižje stopnje brezposelnosti. V teh državah je prehod iz izobraževanja v zaposlitev dobro urejen, pogosto s sistemom vajeništva, pripravništva ipd. Take situacije lahko najdemo v Nemčiji in Avstriji, precej podobno je tudi Nizozemskem in Danskem, kjer tudi beležijo nižje stopnje brezposelnosti mladih kot v ostalih državah EU.

1.2.5 Brezposelnost glede na doseženo stopnjo izobrazbe

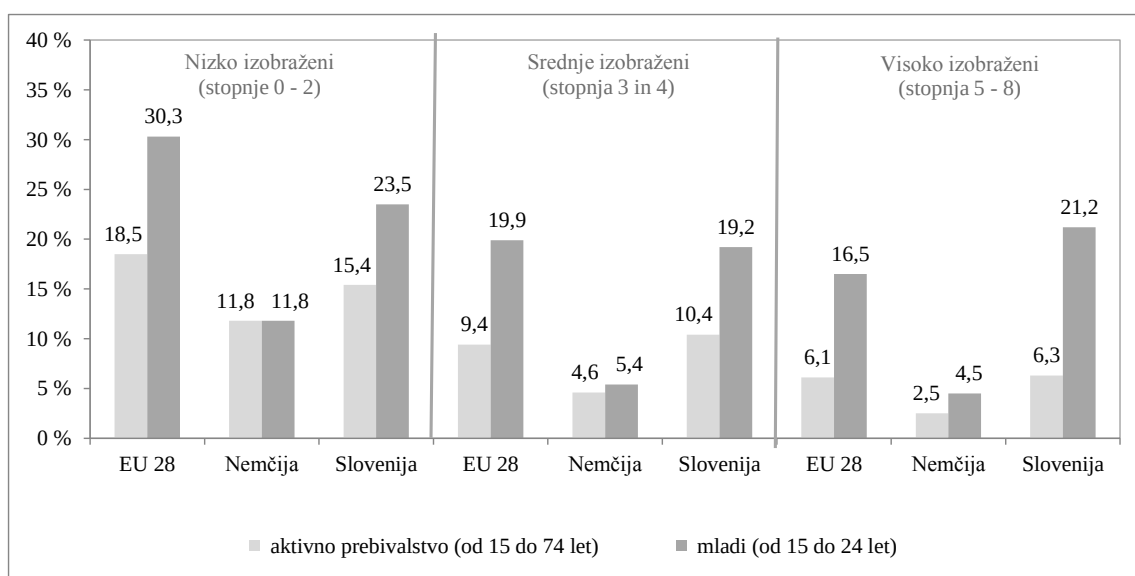
Če primerjamo stopnje brezposelnosti glede na doseženo stopnjo izobrazbe, so razvidne velike razlike med različnimi stopnjami izobrazbe. Pri mladih je problem zaposlovanja praviloma večji pri manj izobraženih, vendar pa tudi zmanjšanje delovne aktivnosti mladih z dokončano sekundarno in terciarno izobrazbo kaže velike težave pri prehodu iz obdobja izobraževanja v obdobje zaposlitve.

Za primerjavo izobrazbene strukture prebivalstva ter strukturo izobraževanja in usposabljanja sem uporabila mednarodno standardno klasifikacijo izobraževanja ISCED (angl. *International Standard Classification of Education*), ki jo je sprejel UNESCO in jo uporabljata tudi Eurostat in SURS. Trenutno je v uporabi posodobljena različica klasifikacije, ISCED 2011, kjer so zaradi razširitve predprimarnega izobraževanja in prestrukturiranja terciarnega izobraževanja, ki sedaj odraža bolonjsko strukturo

izobraževanja, dodane nove kategorije. Ravni izobraževanja glede na klasifikacijo ISCED 2011 so prikazane v Prilogi 4.

Pri vseh ravneh izobrazbene strukture prebivalstva so se stopnje brezposelnosti od začetka gospodarske krize, leta 2008, do leta 2014 povišale, največji skok je opazen pri nizko in srednje izobraženih Evropejcih. Kot je razvidno iz Slike 2, je bilo leta 2014 v EU brez zaposlitve 18,5 % nizko izobraženih, 9,4 % srednje izobraženih ter le 6,1 % visoko izobraženih. Če se osredotočimo na mlade, stare do 25 let, vidimo enako situacijo. Stopnje brezposelnosti so višje pri nizko in srednje izobraženih v primerjavi s tistimi mladimi, ki imajo visoko izobrazbo.

Slika 2: Stopnje brezposelnosti glede na doseženo raven izobrazbe in po starostnih skupinah leta 2014 v EU 28, Nemčiji in Sloveniji, v %



Vir: Unemployment rates by sex, age and educational attainment level, 2016.

Po podatkih Eurostata se je stopnja brezposelnosti v Sloveniji tako pri mladih kot tudi pri aktivnem prebivalstvu pri nizko in srednje izobraženih v letih od 2008 do 2014 več kot podvojila (razvidno iz Priloge 8). Če vzamemo za primer Nemčijo, kjer v zadnjih letih beležijo rekordno nizke stopnje brezposelnosti, vidimo, da so razlike z ostalimi državami EU in tudi s Slovenijo izredno velike. Razlike so opazne na ravni aktivnega prebivalstva, če pa primerjamo povprečne stopnje brezposelnosti mladih v Nemčiji z EU 28 ali Slovenijo, vidimo, da je tako pri srednje kot tudi pri visoko izobraženih razkorak med državami izredno velik (Slika 2). Na Sliki 2 je razvidno, da so med srednje izobraženimi mladimi v Nemčiji zabeležili v letu 2014 le 5,4 % stopnjo brezposelnosti, v Sloveniji pa 19,2 %. Še večje razlike so med visoko izobraženimi, med Nemci je bilo le 4,5 % mladih brez zaposlitve, v Sloveniji je med enako izobraženimi ta odstotek znašal 21,2 %, kar

nakazuje, da trg dela v Nemčiji deluje bolje, saj je bolj prilagojen zahtevam delodajalcev ter tako mladi lažje in hitreje najdejo zaposlitev.

2 POMEN IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

Izobraževanje postaja v celotni Evropi vedno bolj pomembno, saj v povprečju evropski otroci in mladi preživijo več kot 17 let v formalnem izobraževanju in to obdobje se v zadnjih letih še povečuje. Na področju izobraževanja in usposabljanja obstajajo med članicami EU veliko razlike, vendar pa je v vseh članicah pomen izobraževanja, še posebej z zadnjih letih, narasel, saj se države zavedajo pomembnosti izobraževanja v boju z naraščajočo brezposelnostjo v časih zmanjšane gospodarske aktivnosti.

Pojem izobraževanje lahko razumemo v ožjem in širšem smislu. V ožjem smislu mislimo na izobraževanje, ki ga pridobimo v izobraževalnih ustanovah, in ga smatramo kot formalno izobraževanje, saj je organizirano, strukturirano in z njim posameznik pridobi formalno priznano izobrazbo (Senjur, 1993, str. 126). Izobraževanje v širšem smislu zajema poleg formalnega tudi neformalno izobraževanje, ki pa se izvaja izven uradnih izobraževalnih ustanov in zajema različne tečaje, seminarje, predavanja, delavnice, ki pripomorejo k pridobivanju specifičnega znanja in je prilagojeno določeni ciljni skupini.

Na izobraževanje lahko gledamo tudi kot na aktivni dejavnik gospodarskega razvoja, še posebej ko želi družba z izobraževalnim sistemom spremeniti obstoječo ekonomsko strukturo, torej pospešiti gospodarski razvoj. Lahko pa je pasivni dejavnik gospodarskega razvoja, v kolikor preskrbuje delavce z različnimi znanji in usposobljenostjo, ki so potrebni za dano stopnjo gospodarskega razvoja. Vlaganja v izobraževalni sistem so pomembna, saj s tem preskrbujemo gospodarstvu strokovno usposobljeno delovno silo, vendar pa lahko z izobraževanjem vplivamo na gospodarski razvoj le na dolgi rok, zato je še toliko bolj pomembno, da izobraževanje nenehno sledi tehnološkemu napredku in se mu sproti prilagaja (Senjur, 1993, str. 124–125).

Poleg izobraževanja se v zadnjih letih daje vedno večji pomen tudi usposabljanju. Tako v tuji terminologiji pri pregledu in opisu izobraževanja uporabljajo angleški pojem »*Education and Training*«, kar v slovenščini poimenujemo kot »izobraževanje in usposabljanje«. Izobraževanje pomeni pridobivanje znanja na splošno in je vezano na določeno področje dela ali določen poklic, medtem ko je usposabljanje povezano s konkretnim delom na določenem delovnem mestu. Izobraževanje poteka več časa in po končanem šolanju se pridobi formalen naziv, po usposabljanju pa se lahko pridobi potrdilo o usposobljenosti za določeno delo ali pa se posebnega dokazila ne pridobi. Družba daje vedno večji pomen tudi usposabljanju, saj pomeni za vsakega posameznika dodatno pridobivanje znanj, veščin, sposobnosti in kompetenc, ki so potrebni za učinkovito in uspešno opravljanje poklica.

Državljeni EU se v vedno bolj globaliziranem svetu srečujejo z novimi izzivi, ko potrebujejo vedno več ključnih kompetenc, da se lahko prožno prilagajajo na hitro se spreminjajočemu in medsebojno povezanemu svetu. Izobraževanje in usposabljanje postaja vedno bolj pomembno orodje za vsestransko oblikovanje človeka in njegovo udeležbo v družbenem življenju, saj mu pomaga pridobiti prava znanja in spretnosti ter vedenjske vzorce, ki lahko pripomorejo k lažjemu prehodu iz izobraževanja v zaposlitev (Evropski parlament, 2014, str. 1).

2.1 Ustreznost izobraževanja glede na potrebe trga dela in zahtevane veščine

V zadnjih letih se pogosto zgodi, da se mnogi mladi znajdejo v zaposlitvah, ki ne ustrezajo njihovi izobrazbi, in to s sabo prinaša ekonomske in socialne probleme. Za vsakega zaposlenega, za mladega pa še posebej, je namreč pomembno, da je zaposlen na delovnem mestu, kjer lahko kakovostno izkorišča znanja in veščine, pridobljene tekom formalnega in neformalnega izobraževanja. Če je posameznik zaposlen na takšnem delovnem mestu, kjer se najbolj optimalno izkoristijo njegova znanja, to prispeva k njegovemu zadovoljstvu pri delu ter pripomore k višji produktivnosti podjetja.

Zagotavljanje uporabe ustreznih veščin na delovnem mestu postaja čedalje večji izziv glede na problem neujemanja veščin na evropskem trgu dela. V zadnjih dveh desetletjih sta gospodarski in tehnološki napredek v Evropi ustvarila predvsem trg dela, ki je usmerjen v veščine in storitve, zato so še toliko bolj opazne vrzeli v neujemanju veščin (angl. *skills mismatch*). OECD, ILO in EU obravnavajo neujemanje veščin kot enega večjih izzivov na trgu dela, tudi med mladimi, in ga opredeljujejo kot vrzel med ponudbo znanja in veščin ter povpraševanjem. Neskladja se pojavljajo na ravni podjetja, organizacije, trga dela ali celotnega gospodarstva. V praksi poznamo tri vrste neskladij: v doseženi ravni izobrazbe, na področju izobraževanja in v vsebini ter kakovosti pridobljenega znanja.

Neskladje v vsebini in kakovosti znanja se pojavi takrat, ko sta vsebina in kakovost pridobljenega znanja pomanjkljiva, čeprav lahko posameznikova smer in področje izobraževanja ustrezata zahtevam delovnega mesta. Ko je posameznik zaposlen na delovnem mestu, kjer področje izobraževanja ali smer izobraževalnega programa ne ustrezata zahtevam delovnega mesta, imamo neskladje na področju izobraževanja. Neujemanje veščin na ravni izobrazbe pa prinaša »prenizko izobraženost«, »ustrezno izobraženost« ali »previsoko izobraženost«. Neskladje v doseženi ravni izobrazbe se pojavi, če je posameznik zaposlen na delovnem mestu, kjer je zahtevana raven izobrazbe višja ali nižja od njegove (Čelebič, 2014, str. 1; CEDEFOP, 2015b, str. 26). V praksi so možne različne situacije. Posameznik je lahko zaposlen na delovnem mestu, kjer raven formalne izobrazbe ustreza zahtevam delovnega mesta in kjer uporablja pridobljeno

znanje, lahko pa je zaposlen na delovnem mestu, za katerega ima ustrezno formalno raven izobrazbe, vendar pridobljenega znanja ne uporablja (Čelebič, 2014, str. 1).

Na ravni EU je opaziti povečevanje razlik v neskladju veščin, tako med mladimi kot odraslimi, in po podatkih Sveta EU je vsak tretji Evropejec premalo ali prekomerno usposobljen za delo, ki ga opravlja, največje razlike pa so vidne v mediteranskih državah. Takšne razlike v usposobljenosti pa predstavljajo strukturno komponento brezposelnosti v Evropi (Aivazova, 2013, str. 3). V Sloveniji je med mladimi v zadnjih letih opazna izrazita previsoka izobraženost, saj se veliko mladih s terciarno izobrazbo zaposluje na delovnih mestih, za katera bi ustrezala tudi nižja stopnja izobrazbe, na drugi strani pa delodajalci pogosto ne uspejo najti delavcev z veščinami, ki bi ustrezali njihovim potrebam. Takšno stanje na trgu dela predstavlja za državo nepotreben strošek in ni ekonomsko učinkovito, saj vsaka država stremi k najbolj optimalni rabi javnih in zasebnih izdatkov za izobraževanje s ciljem zagotavljati trgu dela posameznike s takšno izobrazbo, znanjem in veščinami, ki najbolj ustrezajo povpraševanju po njih (UMAR, 2013, str. 42).

2.2 Prehod iz izobraževanje na trg dela

Sredina dvajsetih je obdobje, ko v Sloveniji večina mladih dokončno vstopi na trg dela, v večjem delu Evrope pa še nekoliko prej. Za Slovenijo je značilno, da velik delež mladih nadaljuje šolanje tudi na terciarni ravni in tako relativno pozno vstopi na trg dela. Ta vstop pa je izredno pomemben, saj dolgoročno vpliva na kariero posameznika. Mednarodne raziskave kažejo močno povezanost med zaposlitvijo, ki jo iskalec prve zaposlitve sprejme, in trajanjem brezposelnosti na eni strani ter uspešnostjo kariere na drugi strani. Raziskave tudi kažejo, da so dolgoročno bolj uspešni tisti posamezniki, ki relativno hitro uspejo preiti iz izobraževanja v zaposlitev, ter tisti, ki jim uspe najti delovno mesto, ki je primerno njihovi ravni izobrazbe (ZRSZ, 2015a, str. 16). Čim hitrejši prehod iz izobraževanja v zaposlitev je izjemnega pomena, saj kvalifikacije in pridobljena znanja posameznika postanejo po daljšem časovnem obdobju, ko se ne uporabljajo, namreč neuporabne na trgu dela, hkrati pa brezposelnost poslabšuje možnosti ljudi za enakopravno sodelovanje v družbi. Brezposelnost je hkrati tudi veliko breme za državo, saj se izdatki za socialno zaščito povišujejo (nadomestilo za brezposelnosti, drugi izdatki za aktivno politiko zaposlovanja) in lahko posredno doprinese k nižji gospodarski aktivnosti, kar pa pomeni manjšo gospodarsko rast in nižanje življenjskega standarda družbe.

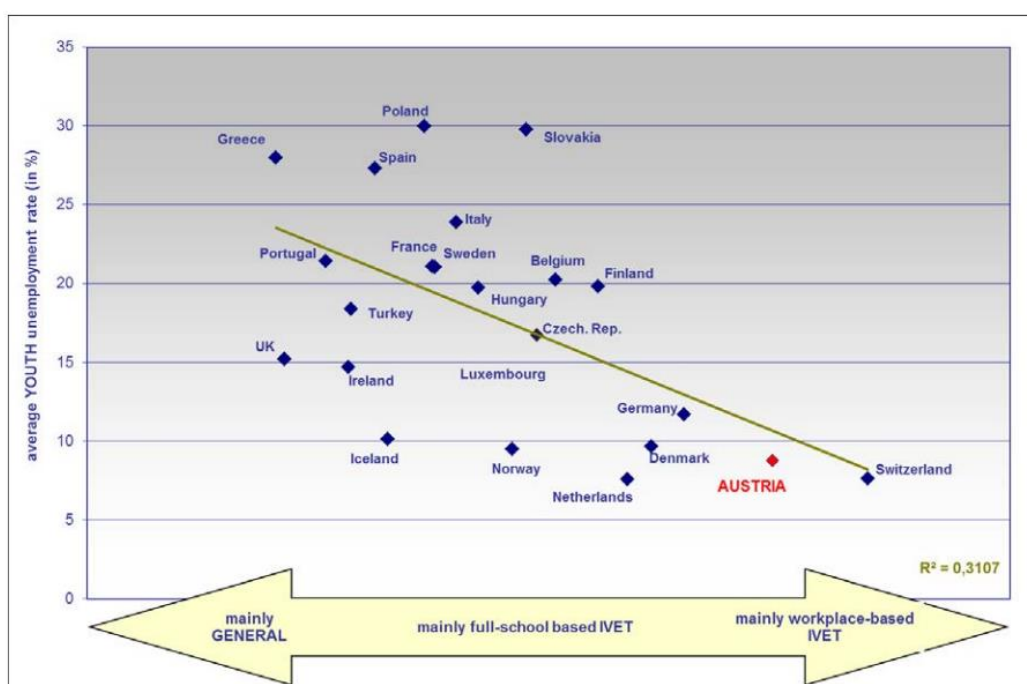
Prehod iz izobraževanja v zaposlitev se razlikuje med državami, ne le zaradi specifik v demografskih dejavnikih in ekonomski razvitosti, temveč tudi zaradi regulatorne politike na eni strani in izobraževanja na drugi. Mladi so takoj po prihodu na trg dela soočeni z različno dolgim prehodom in več tveganji, ki se pojavljajo na trgu dela (brezposelnost, zaposlitev za delni delovni čas, slabo plačilo za delo). Skupna značilnost držav pa je, da so mladi z nizko izobrazbo izpostavljeni težjim pogojem na trgu dela in težjemu dostopu do

zaposlitve, medtem ko so stopnje brezposelnosti višje izobraženih nižje v primerjavi z tistimi z nižjo izobrazbo (Biavaschi et al, 2012, str. 15).

2.3 Prehod iz izobraževanja na trg dela mladih s poklicno izobrazbo

Organizacije OECD, ILO ter EU iz izkušenj preteklih let ugotavljajo, da poklicno izobraževanje in usposabljanje (angl. *Vocational Education and Training – VET*) na sekundarni ravni izobraževanja naredi prehod iz izobraževanja v zaposlitev bolj gladkega – dijaki s poklicem iz poklicnega izobraževanja in usposabljanja običajno hitreje najdejo zaposlitev kot dijaki s splošno izobrazbo in hkrati uspejo prvo zaposlitev obdržati dlje časa. Poklicno izobraževanje in usposabljanje lahko igra pomembno vlogo pri izboljšanju sposobnosti države v boju s hitro se spreminjajočimi pogoji na trgu dela, in sicer tako, da mladim zagotavlja tiste spretnosti, ki jih delodajalci iščejo na trgu dela (Evropska komisija, 2015a, str. 4). Mladim posameznikom, ki ne želijo nadaljevati študija na terciarni ravni, lahko poklicno izobraževanje in usposabljanje nudi boljše možnosti za njihovo zaposljivost kot splošno srednješolsko izobraževanje.

Slika 3: Korelacija med stopnjo brezposelnosti mladih in deležem poklicnega izobraževanje (povprečje od leta 2002 do 2011)



Vir: W. Bliem, A. Petanovitsch, & K. Schmid, *Success factors for the Dual VET System. Possibilities for Know-how-transfer*, 2014, str. 46.

Analize situacije na trgu dela (Slika 3) in stopnje brezposelnosti mladih kažejo, da ima večina držav, v katerih dajejo v sekundarnem izobraževanju večji poudarek poklicnemu

izobraževanju, nizke stopnje brezposelnosti mladih, najnižje stopnje brezposelnosti pa najdemo v državah z visokim deležem vajeništva (Nemčija, Avstrija, Danska). Bi bilo pa zmotno sklepati, da na nizke stopnje brezposelnosti mladih vpliv zgolj poklicno izobraževanje in usposabljanje ter vajeništvo, saj na brezposelnost poleg vrste izobraževanja vplivajo tudi drugi faktorji, ekonomska razvitost države, struktura gospodarstva in podjetij, regionalne značilnosti, kulturne značilnosti družbe ter delovna zakonodaja države (Bliem, Petanovitsch, & Schmid, 2014, str. 46; ILO, 2012, str. 2).

Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (v nadaljevanju CEDEFOP) je leta 2014 med vsemi 28 članicami EU izvedel raziskavo »*Cedefop's European skills and jobs*« in izsledki ankete, prikazani v Tabeli 2, kažejo, da je bistveno manjši delež tistih anketirancev, ki imajo zaključeno srednjo poklicno izobrazbo, pred svojo prvo zaposlitvijo doživel obdobje brezposelnosti (13 %) v primerjavi s tistimi, ki imajo splošno izobrazbo (22 %).

Tabela 2: Neusklajenost veščin glede na status izobraževanja na ravni EU 28 v letu 2014 glede na rezultate ankete »Cedefop's European skills and jobs«

	Nezaposleni pred prvo zaposlitvijo*		Prekomerna usposobljenost*	
	24 - 29 let	24 - 65 let	24 - 29 let	24 - 65 let
Splošna izobrazba	22 %	22 %	29 %	22 %
Poklicna izobrazba	13 %	14 %	15 %	22 %

Opomba: * Podatki so prikazani za osebe s srednjo izobrazbo (ISCED 3 in 4).

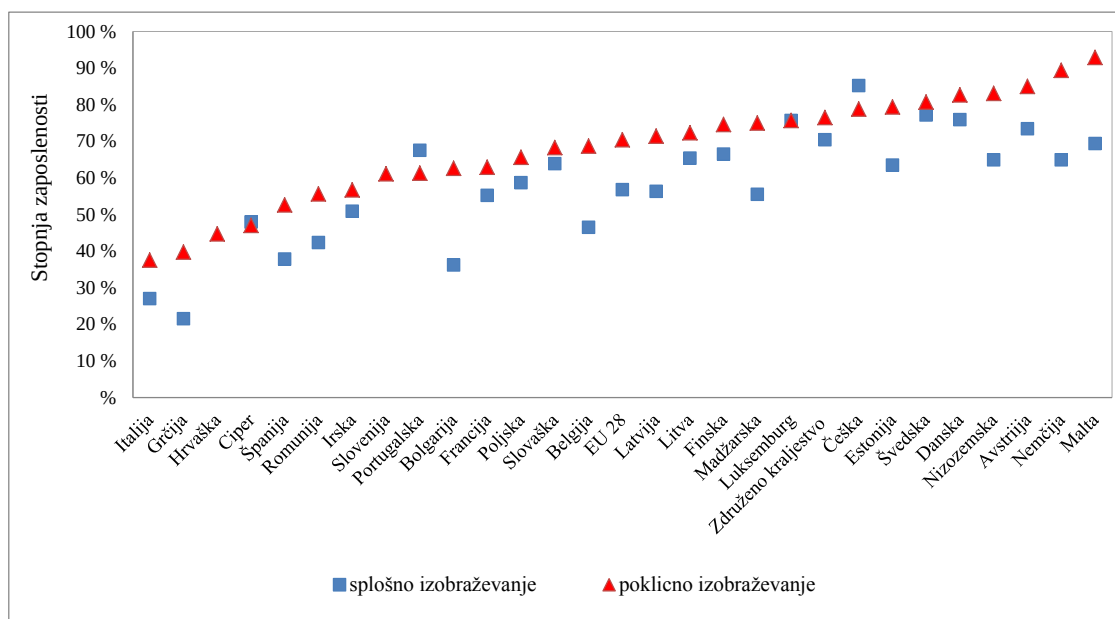
Vir: CEDEFOP, Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?, 2015b, str. 62, tabela 10.

Kot je še razvidno iz Tabele 2, vidimo, da so bili hkrati anketiranci s poklicno izobrazbo v manjšem deležu prekomerno usposobljeni za delovno mesto, kjer so opravljali svoje delo, kot anketiranci z nepoklicno, splošno, izobrazbo. Na splošno ugotovitve raziskave kažejo, da so poklicne spretnosti in kvalifikacije dragocen način za zmanjševanje brezposelnosti mladih in odpravo neskladja med znanjem in veščinami, zlasti v časih naraščajoče prekomerne usposobljenosti (CEDEFOP, 2015b, str. 62).

Tudi ko primerjamo stopnje zaposlenosti mladih Evropejcev, starih od 20 do 34 let z dokončano srednjo izobrazbo (ISCED 3 in 4), ki niso več vključeni v izobraževanje, vidimo, da se stopnje zaposlenosti razlikujejo med tistimi, ki so obiskovali splošne programe izobraževanja, in tistimi, ki so obiskovali poklicne programe, saj so stopnje zaposlenosti višje pri mladih s poklicno izobrazbo (razvidno iz Slike 4). Najvišje stopnje zaposlenosti beležijo Malta, Nemčija, Avstrija, Nizozemska in Danska, torej države, kjer ima vajeniški sistem pomembno vlogo znotraj sekundarnega izobraževanja. To potrjuje, da

vajeniški programi v dualnih sistemih izobraževanja vodijo do boljših zaposlitvenih možnosti kot splošni programi, omogočajo lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev ter prinašajo nižje NEET stopnje (angl. *Not in Education, Employment or Training*), hkrati pa pripomorejo k nižjim stopnjam brezposelnosti mladih (Biavaschi et al, 2012, str. 20).

Slika 4: Stopnja zaposlenosti mladih, starih od 20 do 34 let, z dokončano srednjo izobrazbo (ISCED 3 in 4) glede na vrsto izobraževanja, v %



Vir: Evropska komisija, *Education and Training Monitor 2015*, 2015c, str. 64.

3 DUALNI SISTEMI IZOBRAŽEVANJA IN VAJENIŠTVO

Izraz »dualno izobraževanje« se široko uporablja kot krovni izraz in se nanaša na dualnost, ki je značilna za poučevanje in učenje v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja, saj se poučevanje deli na teoretični del izobraževanja, ki se izvaja v šoli, in praktični del usposabljanja, ki se izvaja v podjetju. Osnova za opredelitev programa je dualnost učnih prostorov, zato mednarodne organizacije to poimenujejo dualni sistem, saj v enem programu združuje vajeništvo v podjetju s poklicnim izobraževanjem v izobraževalni ustanovi (Evropski parlament, 2014, str. 2).

3.1 Definicija vajeništva

Vajeništvo (angl. *Apprenticeship*) je oblika poklicnega izobraževalnega programa, kjer se pridobi znanja, spretnosti in kompetence za izbrani poklic oz. izbrano obrt. ILO je termin vajeništvo v svojih statutih opredelil že leta 1939, vendar se je le-ta tekom let zaradi prilagajanja razmeram na trgu dela, deloma spremenil. Zadnja opredelitev iz leta 2012 ga

definira kot usposabljanje, ki združuje poklicno izobraževanje v šoli (praktično in teoretično izobraževanje) z učenjem na delovnem mestu za pridobitev poklicnega znanja, za katerega je potrebno doseči vnaprej postavljene standarde, ki so opredeljeni za določeno delovno mesto. Definicija opredeljuje, da je poleg prej omenjenih kriterijev pri vajeništvu potrebno zagotoviti tudi šolanje in učenje, ki se ne izvaja pri delodajalcu, in zunanje preverjanje standardov na delovnem mestu in izven njega (ILO, 2012, str. 3). Vajeništvo je del formalnega izobraževalnega sistema in z njim dijaki pridobijo formalno priznane kvalifikacije.

Glavne značilnosti vajeništva po definiciji ILO (2013a, str. 6) so:

- izvaja se na delovnem mestu, pod nadzorom delodajalca;
- primarno je namenjeno mladim, lahko se izvaja tudi pri starejši populaciji, ki želi ponovno vstopiti na trg dela oz. spremeniti poklic;
- osnova funkcija je učenje poklica in pridobivanje veščin;
- usposabljanje poteka sistematično ter sledi vnaprej predvidenemu načrtu;
- razmerje med delodajalcem in vajencem je urejeno s pogodbo;
- usposabljanje poteka v skladu z določenimi standardi v izbranih poklicih, usposabljanje poteka sistematično;
- usposabljanje poteka tudi v izobraževalnih ustanovah, ne samo na delovnem mestu, ter
- izvaja se zunanje preverjanje standardov, tako tistih, na delovnem mestu kot izven njega.

OECD (2014, str. 15) je k zgoraj navedenim kriterijem opredelil še dodatne, ki jim mora vajeništvo zadostiti, da je sistem uspešen. Še posebej velik poudarek dajejo skupnemu upravljanju programov, in sicer v dogovoru med socialnimi partnerji, izobraževalnimi ustanovami in državo, tudi z namenom, da se prepreči morebitne zlorabe vajeništva kot poceni delovne sile (da podjetja z vajenci ne nadomeščajo redno zaposlenih) ter vajence premalo in neustrezno usposobijo. Prav tako v OECD menijo, da usposabljanje ne sme biti preveč ozko usmerjeno ter da je potrebno spodbujati tudi udeležbo žensk in mladine s posebnimi potrebami v vajeniških sistemih. Če država želi, da je vajeništvo uspešno, potem mora biti vajeništvo integrirano v formalno izobraževanje in biti del višjega sekundarnega ali terciarnega izobraževanja.

Vajeništvo mora temeljiti na pogodbi ali uradnem sporazumu med delodajalcem in učencem, lahko pa tudi na pogodbi z izobraževalno ustanovo. Vajenci imajo običajno status zaposlenega in za svoje delo tudi prejemajo plačilo. Za svoje delo naj bi vajenec prejemal tretjino do polovico plače, ki je določena za sektor, v katerem opravlja vajeništvo, vendar pa morajo države plačo vajenca izključiti iz določil instituta minimalne plače, drugače je vajeništvo za podjetja stroškovno preveč obremenjujoče (Aivazova, 2013, str. 9).

3.2 Vrste vajeništva

Poznamo več vrst usposabljanja na delovnem mestu, vendar pa je vajeništvo v primerjavi z delovno prakso ali pripravništvom bolj definiramo in regulirano ter hkrati omogoča bolj poglobljeno usposabljanje, saj se izvaja na delovnem mestu in izven njega, v izobraževalni ustanovi. Ločimo dve vrsti vajeništva, ki sta še danes prisotni po celem svetu. V manj razvitih državah je še vedno v uporabi neformalno vajeništvo, medtem ko je v razvitih državah vajeništvo tudi zakonsko urejeno.

3.2.1 Neformalno vajeništvo

V nerazvitih državah je neformalno vajeništvo zelo razširjeno in v nekaterih afriških državah se kar 90 % nacionalnih spretnosti prenaša na takšen način.

Da bi prenesli spretnosti iz ene generacije na drugo, imajo v revnih okoljih razvite neformalne sisteme vajeništva, ki se izvajajo izključno na delovnem mestu. Mladi vajenec se uči spretnosti s pomočjo opazovanja in ponavljanja za izkušenim mojstrom, hkrati se nauči trgovanja in splošne kulture poslovanja. Vajeniške pogodbe so večinoma ustne, vendar pa vgrajene v navade družbe, njihove norme in tradicijo.

Oblike vajeništva po svetu se nekoliko razlikujejo, vendar pa je vsem skupno, da je to dogovor med mladim vajencem in izkušenim mojstrom za prenos znanja iz določene obrti. Vendar pa takšen način vajeništva prinaša kar nekaj slabosti. Največje slabosti takšnega sistema so predvsem dolg delavnik, pogosto nevarni delavni pogoji, slabo plačilo ali odsotnost plačila, malo ali nič socialnega varstva v primeru bolezni, nesreče ter velike razlike med spoloma (ILO, 2012, str. 4).

3.2.2 Formalno, zakonsko urejeno, vajeništvo

V razvitem svetu se je neformalno vajeništvo v preteklem stoletju večkrat preoblikovalo glede na potrebe države, v kateri se je izvajalo, zato so države pripravile zakonodajni okvir znotraj katerega so določene pravice in dolžnosti vseh udeležencev v vajeniškem sistemu (učenca, delodajalca, izobraževalnih ustanov, sindikatov).

Kot je razvidno iz Tabele 3, je formalno vajeništvo v primerjavi z drugimi programi, ki tudi temeljijo na usposabljanju na delovnem mestu (kot so delovna praksa, pripravništvo), bolj strukturirano ter urejeno s posebnimi zakoni, običajno z zakonodajo na nacionalni ravni. Tako vajenec prejme plačilo za opravljeno delo, vajeništvo temelji na usposabljanju na delovnem mestu, izvaja se na podlagi pogodbe, ki določa trajanje vajeništva ter učni program, ima program ocenjevanja in certificiranje znanja ter omogoča izobraževanje izven delovnega mesta (ILO, 2012, str. 4).

Tabela 3: Glavne značilnosti vajeništva v primerjavi z neformalnim vajeništvom in drugimi oblikami usposabljanja na delovnem mestu

	Delovna praksa	Pripravnništvo	Neformalno vajeništvo	Usposabljanje na delovnem mestu	Vajeništvo
Plačilo	Možno	NE	Žepnina	DA	DA
Zakonodajni okvir	NE	NE	NE	NE	DA
Se izvaja na delovnem mestu	DA	DA	DA	DA	DA
Program izobraževanja	NE	NE	NE	NE	DA
Usposabljanje na delovnem mestu	Možno	Možno	Možno	Možno	DA
Usposabljanje izven delovnega mesta	NE	NE	NE	NE	DA
Uradno ocenjevanje programa	NE	NE	NE	NE	DA
Priznano certificiranje	NE	NE	NE	NE	DA
Trajanje	Ni določeno	Ni določeno	Ni določeno	Ni določeno	Fiksno določeno

Vir: ILO, Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment, 2012, str. 3, tabela 1.

Se pa sistemi vajeništva med državami precej razlikujejo v obsegu, trajanju, starostni strukturi in ciljni skupini, kateri je vajeništvo namenjeno. V večini držav je vajeništvo, kljub temu, da zakonsko ni omejeno na zgolj nekaj sektorjev, v večji meri prisotno v tradicionalnih dejavnostih in se izvaja le v nekaj panogah (npr. v gradbeništvu, obrtništvu, industriji).

Med državami so opazne velike razlike glede spola in starosti udeležencev. Ženske so v sistemih vajeništva zastopane v manjši meri, saj pogosto njihov izbor poklica ni vključen v sistem vajeništva (npr. na Irskem se večji del vajeništva izvaja v gradbeništvu). Prav tako vidimo razlike v starosti udeležencev vajeništva, kjer so v določenih državah vajeništva primarno namenjena mlajšim, starim manj kot 25 let (npr. Avstrija, Francija, Nemčija, Švica), medtem ko je v Združenih državah Amerike in Kanadi vajeništvo namenjeno izpopolnjevanju spretnosti odraslih, ki so že zaposleni in si lahko z učenjem ob delu svoje možnosti za zaposlitev (po daljših obdobjih brezposelnosti ali neaktivnosti) izboljšajo, s tem ko izpopolnijo spretnosti, pomembne za opravljanje njihovega dela (ILO, 2012, str. 5).

Vajeništvo lahko predstavlja »win-win« situacijo za vse udeležence na trgu dela: podjetja, učence in družbo. Kakovostna shema izobraževanja zagotavlja takšna znanja, da so mladi lažje zaposljivi – po podatkih Evropske komisije 60–70 % vajencev običajno dobi zaposlitve takoj po zaključku šolanja. Hkrati dobimo delovno silo, ki omogoča podjetjem višjo produktivnost in dobičkonosnost, saj imajo vajenci že ustrezna znanja in veščine, da

lahko pripomorejo k temu. Podjetja, ki sodelujejo v vajeništvu, večinoma povrnejo svojo naložbo v usposabljanje do konca ali kmalu po končanem obdobju usposabljanja. Na dolgi rok dober sistem vajeništva koristi tudi družbi s spodbujanjem zaposlovanja, zmanjša potrebo po socialnem varstvu in poviša socialno vključenost ljudi.

K uspehu vajeništva lahko v največji meri prispevajo delodajalci, če se zavedajo smiselnosti sodelovanja in vlaganja v sistem vajeništva ter zaznajo v njem koristi, ki jim jih sistem vajeništva lahko prinese. Vsak vajenec v podjetje prinese nove ideje in svežo energijo in v primeru uspešne integracije vajenca v delovni proces lahko poviša produktivnost podjetja. V dobro delujočih sistemih so poklicne šole tehnično dobro opremljene in tako vajenci v podjetje prinesejo najnovejše znanje, ki so ga prejeli v šoli.

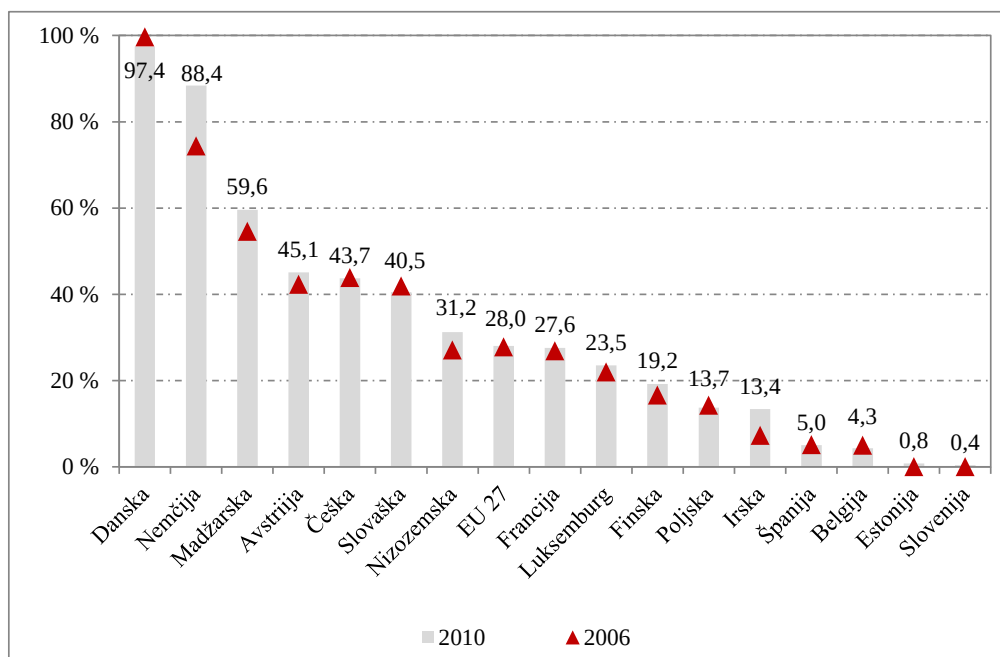
Najpomembnejše za podjetja pa je to, da lahko vajenca naučijo natanko tistih znanj in spretnosti, ki jih potrebujejo za delo v svojem podjetju, in ga opremijo z ustreznim znanjem za izbrani poklic. To znanje pa mora še vedno vsebovati dovolj širok spekter kompetenc in veščin, da lahko vajenec opravi strokovno preverjanje znanja in opravlja delo tudi v drugih podjetjih znotraj istega sektorja. Da so delodajalci zainteresirani za sodelovanje v sistemu vajeništva, mora biti sistem dobro upravljan s čim manj birokracije ter imeti stalno podporo lokalne organizacije (šole) in zagotovljeno sofinanciranje stroškov (ILO, 2012, str. 6).

3.3 Dualno izobraževanje v Evropski uniji

V večini evropskih držav je poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki temelji na učenju na delu, ena izmed oblik izobraževanja v višjem sekundarnem izobraževanju, vendar se njegov obseg, priljubljenost in uspeh zelo razlikujejo. Na ravni EU ne obstaja enoten model vajeništva, v večini držav članic pa vajeništvo tudi ni osnovna značilnost poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Na Sliki 5 vidimo, da je bilo leta 2010 zgolj 28 % dijakov v poklicem izobraževanju in usposabljanju vključenih v poklicne programe, ki združujejo učenje v šoli in podjetjih ter pri katerih se vsaj 25 % učnega programa izvaja izven šole. V nekaterih državah je bil ta delež izjemno visok (na Danskem in v Nemčiji), v večini držav pa se je delež gibal pod 50 %.

Slika 5: Delež, ki ga predstavlja izobraževanje, ki temelji na delu, znotraj vseh programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, za leti 2006 in 2010, v %



Vir: CEDEFOP, *On the way to 2020: data for vocational education and training policies*, 2013, str. 19.

3.3.1 Tradicionalno vajeništvo

Vajeništvo v klasičnem pomenu izvajajo v Nemčiji, Avstriji in na Danskem, osnovne značilnosti tovrstnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja pa so (Evropski parlament, 2014, str. 2):

- vajeništvo je del formalnega izobraževanja in omogoča pridobitev nacionalno priznanega spričevala; pridobljena spričevala in kvalifikacije so pogosto povezane tudi z dostopom do statusa kvalificiranega zaposlenega delavca;
- vsebino usposabljanja, ki se izvaja v podjetju, skupaj določijo vlada, predstavniki organizacij delodajalcev in sindikati;
- vajenci imajo jasen status, prejemajo plačilo, pravice in obveznosti vseh vpletenih strani (vajenca, podjetja, izobraževalne ustanove in drugih) so jasno določene;
- stroške usposabljanja si delijo vlada in delodajalci (vlada pokrije šolski del izobraževanja in usposabljanja, delodajalci pa financirajo del, ki se izvaja v podjetju) in
- vajeništvo je pomemben del izobraževalnega procesa, čeprav ni edina oblika poklicnega izobraževanja.

Prednosti tradicionalnega vajeništva so predvsem v tem, da sistem zagotavlja tista znanja in kvalifikacije, ki jih trg potrebuje, seveda v primeru skupnega sodelovanja poslovnega sektorja in izobraževalnega sistema pri pripravi programov poklicnega izobraževanja in

usposabljanja. Sistem vajeništva je splošno sprejet in ga mladi in njihovi starši sprejemajo kot izobraževanje, kjer je jasno začrtana pot iz šole v zaposlitev (Evropski parlament, 2014, str. 3).

Poleg prednosti, ki jih klasičen sistem vajeništva prinaša, pa sta tehnološki napredek in gospodarska kriza sistem vajeništva postavila pred več izzivov. Vajeništvo je odvisno od ponudbe vajeniških delovnih mest, ki pa jih delodajalci v času gospodarske krize oz. nestabilnosti običajno relativno hitro zmanjšajo. Na kratek rok število prosilcev za vajeništvo ostane enako, kar doprinese k pomanjkanju vajeniških mest in k povečani konkurenci med dijaki pri iskanju vajeniškega mesta. Ne nazadnje pa morajo podjetja vajence usposobiti za tako širok nabor znanj in spretnosti, da bodo le-ti uspešno opravili zahtevana ocenjevanja in tako pridobili polno kvalifikacijo za poklic, za kar pa morajo imeti ustrezno tehnično opremo in dovolj velik spekter človeških virov, kar pa eno podjetje težko zagotavlja, zato se včasih podjetja povežejo, da lahko s skupnimi viri vajenca dovolj kakovostno usposobijo (Evropski parlament, 2014, str. 3).

3.3.2 Ostali sistemi poklicnega izobraževanja

V nekaterih državah vajeništvo združujejo s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, ki poteka v šoli. V Franciji, na Nizozemskem, v Italiji, na Poljskem in v Združenem kraljestvu vajeništvo poznajo, vendar ni prevladujoča učna pot v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Vajeništvo ima tudi v teh državah nekatere ključne značilnosti sistemov tradicionalnega vajeništva (status učečega, pogodba, plačilo), vendar sistem med učenci in starši ter podjetji ni tako priljubljeno (Evropski parlament, 2014, str. 3). Vajenci v takšnih sistemih pridobijo enake kvalifikacije kot učenci v poklicnem izobraževanju, ki poteka v šoli (npr. v Franciji in na Nizozemskem), medtem ko se v Italiji in Združenem kraljestvu vajeništvo zaključí s posebnim spričevalom, ki pa ni enako tistemu, ki se pridobi v šoli. Vajeniški sistemi je pogosto usmerjen v tiste sektorje, ki imajo največji potencial za ustvarjanje vajeniških mest (gradbeništvo, obrt), vendar pa med mladimi nima preveč pozivnega dojemanja. Takšen sistem omogoča spreminjanje učne smeri, hkrati pa je prednost programa tudi v tem, da je zaradi učnih poti, ki temeljijo na učenju v šoli, lažje uskladiti ponudbo vajeniških mest s povpraševanjem učencev.

Nekatere evropske države (Finska, Francija) imajo usposabljanje v šoli še vedno kot glavno obliko poklicnega izobraževanja, učenje na delovnem mestu pa je sistematično vključeno v programe. Usposabljanje poteka tudi v podjetjih, vendar ne nudijo vedno dovolj stimulativnega učnega okolja, tako da je prehod v zaposlitev nekoliko daljši kot pri vajeništvu, saj je manj verjetno, da bodo podjetja sistematično zaposlovala udeležence usposabljanja (Evropski parlament, 2014, str. 3).

V državah kot sta Češka in Slovaška pa poklicno izobraževanje in upodabljanje poteka v celoti v šoli, kar s sabo prinaša določene ovire – učni programi so pogosto zastareli, prav

tako šolska oprema in usposobljenosti učiteljev, med podjetji in šolami ni sodelovanja, za sistem vajeništva pa med podjetji ni velikega zanimanja, saj ne vidijo lastnih koristi v izobraževanju vajencev (Evropski parlament, 2014, str. 3).

4 IZOBRAŽEVALNI SISTEM V NEMČIJI

V zadnjih letih je bila ena izmed pogostih tem in zanimanj ekonomistov t.i. nemški model vajeništva. Nemčiji ni le uspelo ubežati pastem brezposelnosti, v katerem je bila ujeta več desetletij, ampak ji je uspelo delovati uspešno tudi v časih med in po veliki recesiji. Tako so Nemčijo označili za vzornico učinkovitih reform in politik na trgu dela (Rinne & Zimmermann, 2011, str. 2). Nemški uspeh na trgu dela pa ni zasluga zgolj uspešnega izobraževalnega sistema, ampak je skupek več dejavnikov in kombinacij med njimi – prilagodljivega upravljanja delovnega časa (nadurno delo, delo s skrajšanim delovnim časom), socialne kohezije, nadzorovanih stroškov dela na enoto ter rigidne politike zaposlovanja.

Nemški trg dela lahko opišemo kot enega najbolj učinkovitih v Evropi, saj ima izredno nizke stopnje brezposelnosti tako mladih kot celotnega kontingenta delovne sile. Leta 2014 je tako stopnja brezposelnosti znašala 5,0 %, medtem ko je bilo brezposelnih le 7,7 % mladih, starih od 15 do 24 let (podatki so vidni v Prilogi 5 in 6). Obe stopnji beležita v zadnjih letih trend upadanja, ki ga je za kratek čas prekinila edino ekonomska kriza, in danes predstavljata najnižjo stopnjo med vsemi evropskimi državami. Uspeh mladih na trgu dela leži predvsem v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki vpliva na lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev, ter dobremu usklajevanju potreb delodajalcev.

4.1 Sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja

Otroci se vključijo v osnovno izobraževanje (nem. *Grundschule*) s šestimi leti, potem pa se vključijo v nižje sekundarno izobraževanje, ki je sestavljeno iz treh tipov šol:

- nizko (nem. *Hauptschule*) – z manj zahtevnim programom za vse tiste, ki ne bodo nadaljevali šolanja,
- srednje (nem. *Realschule*) – z manj zahtevnim programom za pridobitev nižje sekundarne diplome z dobrim akademskim znanjem, ter
- visoko (nem. *Gymnasium*) – z zahtevnim programom, ki vodi v univerzitetni program in nadaljevanje šolanja na terciarni ravni.

Med desetim in dvanajstim letom so otroci v šoli v t.i. orientacijski fazi, kjer se jim še ni potrebno odločiti za vrsto izobraževanja. Pri dvanajstih letih pa se skupaj z učitelji in starši odločijo za vrsto šole, ki jo bodo obiskovali, na vpis pa vpliva tudi uspešnost v osnovnem

izobraževanju. Za vsako izmed oblik nižjega sekundarnega izobraževanja se odloči okvirno tretjina šolarjev (Caliendo, Künn, & Schmidl, 2011, str. 3).

Po zaključeni nižji sekundarni izobrazbi (običajno v 15. in 16. letu starosti) sledi vstop v sistem poklicnega izobraževanja, ki je del višje sekundarne in terciarne izobrazbe. V sistem poklicnega usposabljanja je možno vstopiti na več načinov, ki so odvisni od predhodne stopnje šolanja. Tisti učenci, ki končajo nižje srednješolsko izobraževanje, lahko takoj vstopijo v dualni sistem, lahko pa si izberejo, da si bodo pridobili višjo splošno srednješolsko izobrazbo (nem. *Gymnasium Oberstufe*). Učenci z zaključeno t.i. *Realschule* in *Hauptschule* večinoma nadaljujejo šolanje na poklicnih šolah. Učenci iz t.i. *Realschule* ostanejo v splošnem sistemu izobraževanja eno leto ali več in lahko kasneje izbirajo med vajeništvom (nem. *Duales System*) ali poklicnim šolanjem (nem. *Berufsschule*), ki pa ga izbere le manjše število dijakov. Učenci, ki imajo zaključeno najvišje srednješolsko izobraževanje, lahko izbirajo med vsemi tipi poklicnega usposabljanja, vključno s poklicnim usposabljanjem na terciarni ravni (nem. *Fachhochschule* in *Duale Hochschule*) (Caliendo et al, 2011, str. 3).

Dualni sistem, je glavni vir višjega sekundarnega izobraževanja in usposabljanja za 70 % mladih, ki ne nameravajo nadaljevati šolanja na terciarni ravni, vsi ostali nadaljujejo šolanje v poklicnih šolah (nem. *Berufsfachschule*, *Fachschulen*), ki trajajo dve do tri leta in lahko vključujejo tudi pripravništvo. Večina študentov v poklicnih šolah je ženskega spola, medtem ko je v dualnem sistemu razmerje med spoloma ravno obratno (Hoeckel & Schwartz, 2010, str. 9).

4.2 Dualni sistem (vajeništvo)

Nemški sistem vajeništva se imenuje dualni sistem (nem. *Duales System*), saj združuje izobraževanje na delovnem mestu in v javnih poklicnih šolah (Germany Trade & Invest, 2014, str. 7). Izobrazba, pridobljena v vajeniškem sistemu, ustreza formalno priznani izobrazbi stopnje ISCED 3B.

Vajeništvo v Nemčiji ureja nacionalna zakonodaja iz leta 2005, Zakon o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, ki je revidirana različica zakona o poklicnem usposabljanju iz leta 1969, in zagotavlja standardizacijo vsebine vajeništva. Zakon definira, v katerih poklicih se lahko opravlja vajeništvo, in določa splošna pričakovanja, katerih znanj se mora vajenec, za poznavanje določenega poklica naučiti. Ti opisi strokovnih poklicev, ki se imenujejo poklicni profili (nem. *Ausbildungsberuf*), nato služijo kot osnova za oblikovanje zaključnih izpitov in učnih načrtov. Hkrati profili omogočajo vladi, da določi, kaj se morajo vajenci naučiti na usposabljanju, in s standardizacijo zagotavljajo, da je dijak, ki je uspešno zaključil vajeništvo, prejel obsežno in kakovostno usposabljanje, ki ga lahko uporabi tudi v drugih podjetjih. Podjetja pa kljub standardom in

regulativam še vedno ohranjajo močno stopnjo neodvisnosti pri oblikovanju programov usposabljanja na delovnem mestu (Aivazova, 2013, str. 3).

Najpomembnejši vidik sistema dualnega izobraževanja v Nemčiji je zagotovo tesno sodelovanje med vlado, zasebnimi podjetji in sindikati. Na nacionalni ravni delodajalci, sindikati in zvezne vlade sodelujejo pri Zveznem inštitutu za poklicno izobraževanje in usposabljanje za določitev plače in razvoj standardov vajeništva (nem. *Bundesinstitut für Berufsbildung*, v nadaljevanju BIBB) (Aivazova, 2013, str. 3).

Država lahko skupaj z delodajalci in sindikati opredeli potrebo po novem poklicu: skupaj določijo standarde za poklic (Hensen-Reifgens & Hippach-Schneider, 2014, str. 11). Zvezno ministrstvo za šolstvo (nem. *Bundesministerium für Bildung und Forschung*) je odgovorno za splošna vprašanja politike poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter usmerja politiko poklicev z ustreznimi ministrstvi. Ministrstvo prav tako tesno sodeluje z BIBB, ki išče nove poklice, svetuje vladi in izvajalcem poklicnega usposabljanja. Upravljanje in organiziranje izobraževanja pa je v rokah 16 regionalnih oblasti (zveznih dežel). Dežele imajo posebne odbore za poklicno izobraževanje, kjer sodelujejo predstavniki delodajalcev in delavcev, saj morajo zagotoviti določeno stopnjo enotnosti in primerljivosti znanja, ki ga prejmejo vajenci (Hensen-Reifgens & Hippach-Schneider, 2014, str. 10). Za izobraževanja sta zadolžena tako šola kot podjetje v skladu z učnim načrtom, preverjanje znanja pa izvajajo na pristojni zbornici.

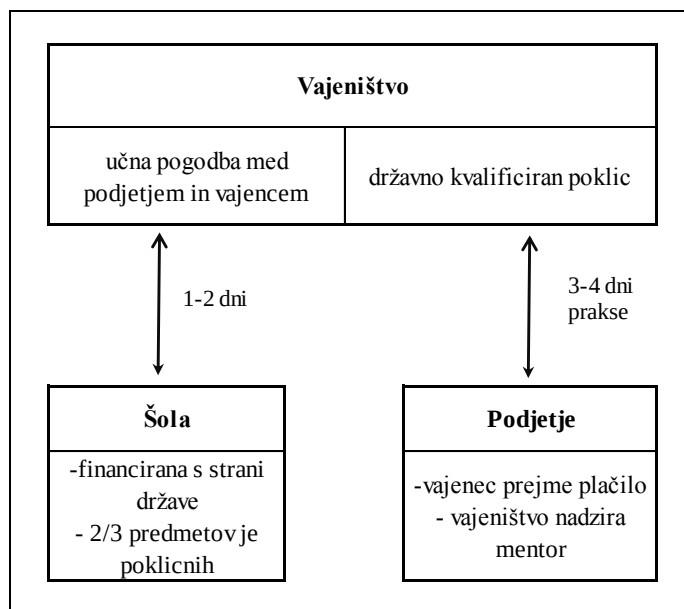
4.2.1 Značilnosti dualnega sistema

Značilnost nemškega sistema vajeništva je v tem, da postane vajenec z dnem, ko podpiše učno pogodbo, zaposlen. Tako vajenec tekom šolanja prejema plačilo, ki se vsako leto povečuje in v povprečju znaša eno tretjino izhodiščne plače za kvalificiranega delavca, kar pa je še vedno le del plačila, ki ga prejme redno zaposleni v sektorju. Plačilo se uskladi med sindikati in delodajalci. Plačila vajencem se razlikujejo glede na panogo in sektor, v katerem vajenec opravlja delo (najbolje so plačana obrtniška dela, manj delo v storitvenih dejavnostih). V letu 2014 je povprečno izplačilo vajencu znašalo 802 EUR mesečno, v letu 2013 pa 767 EUR. Poleg plačila pa so v učni pogodbi določene pravice in dolžnosti vajenca, kar pomeni, da mora redno prihajati na delo, prakso, tako kot vsi ostali zaposleni v tem podjetju, hkrati pa mora obiskovati tudi šolo, enkrat ali dvakrat na teden (ILO, 2013b, str. 93).

Vajenci običajno preživijo tri do štiri dni na teden na praksi v podjetju, ki mu zagotavlja praktično usposabljanje na podlagi načrta usposabljanja glede na smernice, ki so določene za posamezne poklice (Slika 6). Vajeništvo lahko traja 24, 36 ali 42 mesecev, vendar večina vajeništev (250 od 344) traja 36 mesecev. Praktično usposabljanje v podjetju se dopolnjuje s poučevanjem na šoli, kjer učenci preživijo do 12 ur na teden. V šoli učenci prejmejo 1/3 splošnega izobraževanja in 2/3 poklicno specifičnega izobraževanja glede na

učni načrt (nem. *Rahmenlehrplan*), ki je določen za vsak poklic posebej (Hoeckel & Schwartz, 2010, str. 10).

Slika 6: Grafični prikaz povezav v dualnem sistemu



Vir: Germany Trade & Invest, *Vocational Training »Made in Germany« Germany's Dual System of Vocational Education and Training (VET)*, 2014, str. 7.

Po podatkih Nemškega statističnega urada je v letu 2015 okoli 516.000 mladih Nemcev na novo podpisalo pogodbo za usposabljanje v dualnem sistemu (Tabela 4). Skupaj je bilo konec leta 2015 okoli 1.340.000 mladih na usposabljanju v dualnem sistemu, kar je 1,6 % manj kot leto prej. Več kot polovica, 60 %, vajencev je moškega spola. Kot je razvidno iz Tabele 4, se večina vajencev usposablja v sektorju industrije in trgovine, velik del pa tudi na področju obrtništva. Zaposlovanje vajencev se med sektorji precej razlikuje, tako je v zdravstvu okvirno petina zaposlenih vajencev, medtem ko je povprečje za celotni storitveni sektor okoli 6 %.

Vajeniški sistem je leta 2014 omogočal izobraževanje iz 327 različnih poklicev iz različnih panog, od storitvenih poklicev do visokotehnoloških poklicev. Vajeništvo se izvaja v vseh sektorjih, od javnih institucij do privatnih podjetij, malih in velikih, v manjši meri pa se izvaja tudi v svobodnih poklicih. Nekateri poklici so zelo ozko umerjeni, medtem ko so drugi relativno splošni in se vajenci lahko po končanem usposabljanju zaposlijo v različnih sektorjih (npr. poslovna sekretarka). Čeprav je izbor poklicev za vajeništvo izredno pester, se okoli 20 % vajencev odloči za izobraževanje v petih najbolj pogosto izbranih poklicih. Večina poklicev je iz sektorja industrije in trgovine, pri izbiri poklicev pa so vidne tudi razlike med moškimi in ženskami (razvidno iz podatkov v Prilogi 9). Po podatkih BIBB za

leto 2013 je bila povprečna starost dijaka ob vstopu v sistem vajeništva 20,1 let, ob zaključku vajeništva pa 22,2 let (BIBB, 2016, str. 166).

Tabela 4: Število novo sklenjenih pogodb za vajeništvo in število učencev v dualnem sistemu v letu 2015

Sektor	Število novo sklenjenih pogodb v letu 2015	Število vajencev na dan 31.12.2015
Industrija in trgovina	308.800	790.100
Obrtništvo	137.100	361.600
Kmetijstvo	13.600	33.800
Javne službe	12.600	35.900
Svobodni poklici	42.000	108.600
Gospodinjstvo	2.200	6.200
SKUPAJ	516.200	1.336.200

Vir: Statistisches Bundesamt, 0,4 % weniger neue Ausbildungsverträge im Jahr 2015, 2016a.

Obstajajo pa tudi velike razlike v zapolnjevanju vajeniških mest, saj pri določenih poklicih ni na voljo dovolj mest glede na povpraševanje (npr. avtomehanik), medtem ko na drugi strani določena vajeniška mesta ostanejo nezapolnjena, saj je med mladimi zanje premalo zanimanja (npr. poklic mesar, poklici v obrtništvo). Ko mladim uspe najti vajeniško mesto, ki jih zanima, je uspeh njihovega šolanja relativno dober, saj šolanje uspešno zaključi med 80 % (obrnitištvo) in 90 % (javne službe, industrija) vajencev. Četudi podjetja niso obvezana, da po zaključenem vajeništvu zaposlijo dijaka, v povprečju kar 61 % vajencev po končanem šolanju nadaljuje delo v tistem podjetju, kjer so opravljali vajeništvo, v velikih podjetjih je ta delež še višji, kar 80 % (ILO, 2013b, str. 93). Tudi če se vajenci ne zaposlijo v podjetju, kjer so opravljeni vajeništvo, je manjša verjetnost, da bodo ostali brez zaposlitve, saj imajo zahtevana znanja in se lahko zaposlijo v drugih podjetjih znotraj sektorja.

Večji del stroškov usposabljanja vajenca nosijo podjetja. Podjetja financirajo praktični del usposabljanja, kar vključuje plačo vajenca, materialne stroške, ki nastanejo na delovnem mestu, in stroške usposabljanja na delovnem mestu, med indirektni strošek pa se dodatno šteje še članarina za pristojno zbornico. V povprečju je plača vajenca v šolskem letu 2012/13 predstavljala 62 % vseh stroškov, ki jih imajo delodajalci z vajenci (Priloga 10). Finančni stroški uvajanja vajenca se med poklici razlikujejo, po podatkih BIBB (2016, str. 9) pa so povprečni bruto stroški enega vajenca v šolskem letu 2012/13 znašali 17.933 EUR za celotno leto, ob upoštevanju prilivov oz. prihodkov pa pride neto strošek na vajenca 5.398 EUR.

Stroški kot tudi prihodki na vajenca so relativno visoki, se pa razlikujejo med panogami in sektorji. Tako je bruto strošek v sektorju industrije in trgovine znašal 19.953 EUR, v javnih

službah 19.801 EUR, medtem ko je bil v kmetijstvu 14.043 EUR. Neto stroški vajeenca se tako kot bruto stroški razlikujejo ne le glede na panogo, v kateri se izvaja vajeništvo, temveč so odvisni tudi od velikosti podjetja, dolžine vajeništva in delovnih pogojev, ki jih zahteva poklic (če je za izvajanje vajeništva potrebna delavnica ali dovršena tehnično oprema, je strošek višji). Vajenci na delovnem mestu opravljajo delo (opravljajo storitev ali naredijo izdelek), s tem pa so podjetja deležna finančnih prihodkov, ki so v letu 2012/13 v povprečju znašali 12.535 EUR na vajenca, od tega kar 50 % zneska predstavljajo prihodki iz naslova enostavnih opravil na delovnem mestu. Največje prihodke so imela podjetja v sektorju industrije in trgovine (13.389 EUR), visoke prihodke pa so zabeležili tudi v svobodnih poklicih (12.769 EUR) ter kmetijstvu (12.750 EUR) (BIBB, 2016, str. 280).

4.2.2 Prednosti dualnega sistema

Po oceni OECD predstavlja glavno prednost nemškega poklicnega izobraževanja in usposabljanja njihov dualni sistem izobraževanja. Sistem prinaša veliko prednosti, ena najpomembnejših je pomen dualnega sistema v nemški družbi in gospodarstvu. Poklicno izobraževanje in usposabljanje je v nemški družbi globoko zakoreninjeno in zelo spoštovano, saj mlade pripravlja za širok spekter poklicev in se mladi zanj odločajo kljub temu, da imajo pogoje za vpis v višje stopnje izobraževanja (npr. 29 % učencev, ki imajo pogoje za vpis na univerzitetni program, se raje odloči za šolanje v dualnem sistemu).

Vajeniški sistem je tudi močno vpet v nemško gospodarstvo, podatki za leto 2011 kažejo, da v njem sodeluje več kot petina nemških podjetij, kar okoli 90 % velikih podjetij pa zaposluje vajeence (Tabela 5).

Tabela 5: Vključenost nemškega gospodarstva v vajeniški sistem

Podatki za leto 2011
Več kot 1,4 mio vajencev sodeluje v vajeniškem sistemu, od tega 83 % v podjetjih z manj kot 500 zaposlenimi. Največji delež vajencev imajo podjetja z 50 do 499 zaposlenimi.
Več kot ena petina nemških podjetij zaposluje vajeence.
Okoli 90 % velikih podjetij zaposluje vajeence.
Okoli 455.000 podjetij je vključenih v sistem poklicnega izobraževanja.

Vir: Germany Trade & Invest, Vocational Training »Made in Germany« Germany's Dual System of Vocational Education and Training (VET), 2014, str. 11.

Pomembna prednost dualnega sistema je tudi visoka stopnja zavezanosti in sodelovanja med delodajalci in ostalimi socialnimi partnerji. Sistem je dobro razpreden z mrežo določil in standardov na nacionalni, državni, občinski ravni ter ravni podjetij, vse z namenom, da

morebitne kratkoročne želje delodajalcev ne bi prevladale nad državnimi izobraževalnimi in gospodarskimi cilji vajeniškega sistema. Dualnemu sistemu koristi tudi jasna razmejitev odgovornosti med zvezno vlado, zveznimi deželami in privatnim sektorjem (Hoeckel & Schwartz, 2010, str. 10). Posebna institucija BIBB je izjemnega pomena, saj analizira različne vidike sistema in preiskuje potrebe trga po novih poklicih, zato je v Nemčiji več naložb usmerjenih v sprotne raziskave namenjene podpori nenehnim inovacijam in izboljšavam, kot v ostalih državah. To je eden izmed pokazateljev, da daje nemška država velik pomen poklicnemu izobraževanju in usposabljanju.

Kljub temu, da se tudi v Nemčiji daje vedno večji pomen terciarnemu izobraževanju, so pridobljene kvalifikacije v sistemu vajeništva še vedno priznane na trgu dela, hkrati pa je sistem ostal dovolj prožen, da izloči nezaželene programe in dodaja nove programe in poklice na osnovi spremenjenih zahtev trga dela (Germany Trade & Invest, 2014, str. 9). BIBB v sodelovanju s sindikati stalno spremlja potrebe po poklicih in morebitnih spremembah obstoječih poklicev; tako je bilo na osnovi potreb trga dela od 2005 do 2014 uvedenih 24 novih poklicev, 131 obstoječih poklicev pa je doživelo posodobitev, modernizacijo, od tega 9 poklicev v letu 2014 (BIBB, 2016, str. 129).

Dualni sistem v Nemčiji je še posebej dobro razvit, saj združuje izobraževanje na delovnem mestu z učenjem v izobraževalni ustanovi, kjer vajenca uspešno pripravijo na prehod iz izobraževanja v zaposlitev. Posledica vsega tega je zelo nizka stopnja brezposelnosti; med evropskimi državami imajo najnižjo stopnjo brezposelnosti med mladimi. Za učenje v izobraževalni ustanovi je značilno, da združuje teorijo s prakso: temelji na reševanju problemov in inovativnih metodah.

Poklicno izobraževanje in usposabljanje je kot celota dobro podprto s sredstvi, s kombinacijo javnega in zasebnega financiranja se ne financirajo samo dualni sistem in poklicne šole, ampak tudi široka paleta prehodnih programov za tiste, ki potrebujejo dodatno podporo, preden lahko začnejo z izobraževanjem. Nemčija je ohranila močno finančno podporo sistemu poklicnega izobraževanja in usposabljanja kljub gospodarski recesiji, delodajalci pa so ohranili ponudbo vajeniških mest (za preprečevanje naraščanja brezposelnosti mladih in verjetno tudi zaradi pričakovanju pomanjkanje delovne sile v prihodnosti, ki so posledica neugodnih demografskih sprememb) (Hoeckel & Schwartz, 2010, str. 10).

4.2.3 Slabosti dualnega sistema

Nemški sistem izobraževanja ima sicer veliko dobrih značilnosti, toda v zadnjem času se sooča tudi z nekaj izzivi. To so po mnenju Hoeckel in Schwartz (2010, str. 10) tudi velike demografske spremembe, s katerimi se sooča Nemčija. Predvsem hitro staranje prebivalstva in s tem povezano krčenje velikosti delovno sposobnega kontingenta ima že zdaj velik vpliv tudi na izobraževanje. Večji vpliv je opaziti v vzhodnem delu Nemčije, saj

morajo v določenih šolah zaradi premajhnega števila otrok tudi ukinjati ali združevati razrede. Manjšanje števila otrok vpliva tudi na manjši vpis v vajeniške sisteme, zato se lahko zgodi, da bo na določenih programih primanjkovalo kandidatov za vajeniška mesta, saj imajo podjetja že sedaj pri določenih poklicih težave pri zapolnjevanju vajeniških mest.

Vajenci, ki si ne uspejo zagotoviti delovnega mesta pri delodajalcu, se lahko usmerijo v t.i. *Übergangssystem*, prehodni sistem usposabljanja, kjer jih pripravijo za nadaljnji vstop v vajeniški sistem ali drugi tip poklicnega izobraževanja. Prehodni sistem, kjer se izobražuje skoraj toliko učencev kot v dualnem sistemu, trpi zaradi nepotrebne razdrobljenosti in pomanjkanja preglednosti. Kljub občutnim sredstvom, namenjenih temu programu, premalo udeležencev tega sistema preide v redni sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Nemški otroci se morajo za svojo poklicno pot odločiti relativno zgodaj, zato je za njih in njihove starše univerzalen dostop do visokokakovostnih poklicnih informacij in napotkov bistvenega pomena, saj so kasnejši prehodi med učnimi načrti relativno težki oz. v določenih primerih celo nemogoči.

Zaradi vse večjega tehnološkega napredka ter vedno večjega pomena znanja in informacij bo tudi Nemčija morala več vlagati in dajati večji pomen terciarnemu izobraževanju, za katerega pa se odloči relativno malo dijakov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, kljub temu, da imajo omogočenih več poti za prehod iz srednješolskega poklicnega izobraževanja v terciarno izobraževanje. Povečanje vključenosti v terciarno izobraževanje je pomembno ne le zaradi enakosti in socialne mobilnosti, temveč tudi za ohranjanje konkurenčnosti Nemčije na svetovnem trgu (Hoeckel & Schwartz, 2010, str. 10).

5 IZOBRAŽEVALNI SISTEM V SLOVENIJI

Pomemben del življenjskega cikla vsakega posameznika predstavljajo leta, preživeta v izobraževalnem procesu. Modernizacija gospodarstva in družbe je doprinesla k podaljševanju obdobja, ki se preživi v šoli oz. v izobraževalnem procesu, kar je razvidno tako na področju Slovenije kot tudi Evrope. V Sloveniji pa lahko podaljševanje izobraževanja in večanju števila let, preživetih v šoli, deloma pripišemo tudi dejstvu, da velik del mladih nadaljuje izobraževanje na terciarni ravni.

Za Slovenijo je značilno, da po končani osnovni šoli večina otrok nadaljuje šolanje na sekundarni ravni, čeprav le-to ni obvezno. Tako je delež mladih, vključenih v sekundarno izobraževanje, razmeroma visok in je v letu 2013 v starostni skupini od 15 do 19 let znašal 92 %, medtem ko je bila v EU ista starostna skupina mladih udeležena v sekundarnem izobraževanju v deležu 87 %.

Srednješolsko izobraževanje v Sloveniji delimo na splošno in poklicno in srednje strokovno izobraževanje. Splošno izobraževanje se izvaja v gimnazijah (splošnih in strokovnih) ter z maturitetnimi tečaji, medtem ko Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur.l. RS, št. 79/2006, v nadaljevanju ZPSI-1) poklicno in srednje strokovno izobraževanje deli na:

- nižje poklicno izobraževanje,
- srednje poklicno izobraževanje in
- srednje strokovno.

5.1 Vpis v poklicno izobraževanje

Za vpis v srednje šole je že od osamosvojitve Slovenije naprej značilno, da se velika večina dijakov odloča za splošne programe in v manjši meri za tehnične programe. Delež vpisanih v nižje in srednje poklicne programe se po večletnem zmanjševanju zadnjih nekaj let povečuje, kar pa lahko deloma pripišemo tudi navideznim vpisom z namenom ohranjanja tistih pravic, ki pripadajo dijaku in mu tako omogočajo delo z napotnico preko študentskega servisa (UMAR, 2015, str. 38).

Kot je razvidno iz Tabele 6 je bilo v začetku šolskega leta 2014/2015 v srednješolsko izobraževanje skupaj vpisanih 75.325 dijakov, od tega se je 28.210 dijakov vpisalo v srednje splošno izobraževanje, večinoma v gimnazije, medtem ko je v srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje skupaj vpisanih 34.451 dijakov. Če primerjamo podatke o vpisu v srednje šole za zadnjih par let, vidimo, da se skupno število dijakov v zadnjih letih zmanjšuje. Vpliv na zmanjševanje imajo demografski trendi, staranje prebivalstva in zmanjševanja velikosti tistih generacij mladih, ki se vpisujejo v srednje šole.

Tabela 6: Število dijakov po vrstah izobraževanja, začetek šolskega leta, od 2011 do 2014

Vrsta izobraževanja	2011	2012	2013	2014
SKUPAJ	79.901	78.208	76.714	75.325
Nižje poklicno	836	800	871	901
Srednje poklicno	11.750	11.684	11.683	11.763
Srednje tehniško in drugo strokovno	35.241	34.687	34.670	34.451
- srednje tehniško in drugo strokovno (4-letni programi)	30.542	30.366	30.483	30.433
- poklicno tehniško	4.386	3.955	3.823	3.655
- poklicni tečaj	313	366	364	363
Srednje splošno	32.074	31.037	29.490	28.210
- splošne in strokovne gimnazije	31.315	30.324	28.789	27.683
- maturitetni tečaj	759	713	701	527

Vir: Število dijakov po starosti, letnikih, spolu in vrstah izobraževanja, 2016.

Pregled razpisanih mest v srednje šole za šolsko leto 2014/15 kaže, da je največ mest razpisanih za področje tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva, vendar pa je vpis na ta mesta bistveno manjši in se mladi raje odločajo za vpis v splošno izobraževanje (ZRSZ, 2015b, str. 6). Podatki zadnjih let o vpisu dijakov nakazujejo, da je še vedno izrazit trend vpisovanja v gimnazije, se je pa v zadnjih letih povečal tudi vpis v srednje tehniške in druge strokovne programe, še vedno pa se tudi na tem področjih zgodi, da cilj nadaljevanja izobraževanja prevlada nad ciljem usposabljanja za ta poklic. Tako lahko iz podatkov iz Tabele 6 razberemo, da se velik delež mladih odloča za vpisovanje v tiste programe sekundarnega izobraževanja, ki jih po končanem šolanju omogočajo neposreden vpis v terciarno izobraževanje (to so gimnazijski program, srednje tehniški in drugi strokovni programi, programi poklicno tehniškega izobraževanja in poklicni tečaji). V šolskem letu 2014/2015 je delež vpisa v takšne programe znašal kar 83,2 %, kar posledično vpliva tudi na relativno visoko stopnjo vključenosti mladih v terciarno izobraževanje. Visoka vključenost mladih v terciarno izobraževanje pri nas je povezana z brezplačnim študijem, velikim številom vpisnih mest in možnostjo pridobitve štipendije (Čelebič, Kajzer, & Zver, 2015, str. 25).

5.2 Sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja

V Sloveniji trenutno nimamo vajeniškega sistema v klasičnem smislu, imamo pa shemo poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki večinoma poteka v izobraževalni ustanovi, del izobraževanja pa se opravi na delovnem mestu, kjer mladi pridobijo praktično znanje. V našem šolskem sistemu je bilo v preteklih letih uvedenih precej reform in sprememb, tudi na področju izobraževanja, katerih namen je pridobivanje tako praktičnega kot teoretičnega znanja. V Jugoslaviji je bilo v osemdesetih na področju srednjega izobraževanja uvedeno usmerjeno izobraževanje, po osamosvojitvi smo uvedli vajeniški sistem v okvirju dualnega sistema, ki pa je bil leta 2006 odpravljen. Sedanja ureditev poklicnega in strokovnega izobraževanja je odpravila vajeništvo in uvedla t.i. praktično usposabljanje z delom (v nadaljevanju PUD). Vajeništvo in sedanja ureditev sta si podobna, kar je posledica tega, da sedanja rešitev temelji na predhodni ureditvi vajeništva, s katero so poskušali ohraniti dobre lastnosti prejšnjega sistema (Mozetič, 2015, str. 1), vendar pa sistem ne moremo poimenovati vajeništvo, saj ne ustreza kriterijem za takšno poimenovanje.

PUD je ena od oblik praktičnega izobraževanja, v katero se vključujejo dijaki z namenom, da si pridobijo praktične izkušnje in da skušajo uporabiti v šoli pridobljeno znanje v konkretnih delovnih situacijah (v praksi) in se izvaja pri delodajalcih. Praktično izobraževanje prejmejo dijaki v šoli pri praktičnem pouku (v šolskih delavnicah) in pri delodajalcu v obliki PUD. Osnovno znanje in spretnosti, ki so pomembni za posamezen poklic, prejemajo dijaki v šoli, nadgradnjo tega znanja pa izvedejo pri delodajalcu, kjer se v realni situaciji usposabljujejo in tako pridobivajo specifične spretnosti in kompetence za

določen poklic (CPI, 2006, str. 11). Izobraževanje v šoli in na delovnem mestu je enakovredno.

PUD ureja ZPSI-1 iz leta 2006 in določa, da je PUD obvezni del izobraževalnega programa v nižje poklicnem izobraževanju, srednje poklicnem izobraževanju, poklicnem tehniškem izobraževanju in srednje strokovnem izobraževanju. Vsak dijak mora imeti zagotovljeno učno mesto za izvajanje PUD pri delodajalcu, razen izjem, ki jih določa zakon, sicer se ne more vpisati v program oziroma ga ne more uspešno zaključiti. Za organizacijo PUD in učnega mesta pri delodajalcu je odgovorna šola, šole pa dijakom predlagajo, da si učno mesto najdejo sami, najbolje čim bližje domačega kraja, in tako že z iskanjem učnega mesta pridobivajo prve izkušnje s trgom dela (pisanje prošnje, primerna predstavitev delodajalcu).

Obseg praktičnega pouka, ki se izvaja v šoli, in PUD, ki se izvaja pri delodajalcu v podjetju, je določen z izobraževalnim programom, hkrati pa podjetje in šola skupaj izpeljujeta izobraževalni program. PUD je časovno opredeljen glede na vrsto izobraževalnega programa in glede na določila zakona minimalno traja (CPI, 2012, str. 7; ReferNet Slovenia, 2014, str. 3):

- v nižje poklicnem izobraževanju: 35 - 40 % izobraževalnega programa je namenjeno praktičnemu usposabljanju, od tega 4 tedni (152 ur) v podjetju;
- v srednje poklicnem izobraževanju: 40 % izobraževalnega programa je namenjeno praktičnemu usposabljanju, od tega najmanj 24 tednov (912 ur) v podjetju, vendar ne več kot 53 tednov;
- v poklicno tehniško izobraževanje: 15 % izobraževalnega programa je namenjeno praktičnemu usposabljanju, od tega 4–8 tednov (152–304 ur) v podjetju, in
- v srednje strokovnem izobraževanju: 15 % izobraževalnega programa je namenjeno praktičnemu usposabljanju, od tega 2 tedna (76 ur) v podjetju.

Skupni obseg praktičnega pouka in praktičnega usposabljanja z delom se določi z izobraževalnim programom.

Delodajalec izvaja usposabljanje dijaka v svojih prostorih s svojimi sredstvi in stroji ter v neposrednem delovnem procesu, ki se izvaja na njegovem delovnem mestu. Delodajalec mora prav tako dijakom, ki se praktično usposabljuje, zagotoviti mentorja (Mozetič, 2015, str. 9). Da lahko podjetje izvaja PUD, mora opravljati tisto dejavnost, za katero se izobražuje dijak, hkrati pa mora imeti učno mesto primerno opremljeno (ustrezne stroje, tehnično opremo, delavnico), mentor oz. izobraževalec pa ustrezno izobrazbo.

V skladu z ZPSI-1 dijaki, ki so vključeni v program PUD, niso zaposleni oz. pravno gledano niso delavci, čeprav v okviru programa PUD v podjetju delajo. Dijaki so v pogodbenem razmerju in opravljajo delo na podlagi sklenjene učne pogodbe izključno z

namenom usposabljanja ter dokler traja njihovo izobraževanje. Praktično usposabljanje z delom je posebna oblika začasnega dela, ne pa zaposlitev oziroma delovno razmerje (Mozetič, 2015, str. 11). Ker dijaki niso zaposleni, delodajalcem zanje ni potrebno plačevati prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Z delodajalci se sklepajo individualne ali kolektivne (šolske) učne pogodbe za praktično usposabljanje z delom, praviloma za vsa izobraževalna leta posameznega dijaka. Pravice in obveznosti pogodbenih partnerjev so za čas praktičnega usposabljanja z delom ne glede na obliko pogodbe v obeh primerih enake. Individualno učno pogodbo skleneta delodajalec in dijak ali njegovi starši (zakoniti zastopniki), medtem ko je kolektivna učna pogodba podpisana med šolo in delodajalcem za vse tiste dijake, ki niso sklenili individualnih učnih pogodb (CPI, 2006, str. 11). Delodajalci imajo do dijakov nekatere dolžnosti, in sicer jim morajo v času, ko pri njih izvajajo PUD, plačati prevoz na delo in prehrano, hkrati pa imajo dijaki v času PUD pravico za nagrade v skladu s panožno kolektivno pogodbo za ustrezno dejavnost.

Za organizacijo izvajanja PUD so v skladu z ZPSI-1 pristojni skupaj s pristojnim ministrstvom socialni partnerji: zbornice, gospodarske družbe, zavodi in sindikati. V sklopu PUD imajo zbornice naslednje pristojnosti (CPI, 2012, str. 7):

- pripravljajo predloge za pripravo novih poklicnih standardov;
- ugotavljajo izpolnjevanje pogojev za izvajanje PUD;
- organizirajo izvajanje praktičnega usposabljanja z delom za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe;
- vodijo registre učnih mest za PUD in sklenjenih individualnih pogodb oziroma kolektivnih učnih pogodb;
- opravljajo strokovni nadzor nad izvajanjem PUD;
- organizirajo opravljanje vmesnih preizkusov in
- v sodelovanju s svojimi člani v šolah izvajajo zaključka izobraževanja ter sodelujejo pri opravljanju praktičnega dela zaključnih izpitov in poklicne mature.

PUD slovenskim dijakom zagotavlja znanja, ki jih dijak potrebuje pri izvajanju svojega poklica, saj pri delodajalcih pridobi določene kompetence, ki se jih lahko priuči le na delovnem mestu. Praktično izobraževanje v šolskih delavnicah, v simuliranih procesih, ne zadostuje za pridobivanje zadostnega znanja, saj so zanj potrebne prave okoliščine, ki pa jih dijaki lahko pridobijo pri delodajalcih. Z usposabljanjem v PUD nadgradi svoje v šoli pridobljeno znanje ter se usposobi v specifičnih znanjih in kompetencah za določen poklic, tako da na delovnem mestu spozna delovna sredstva, naprave, pripomočke in materiale ter se vključuje v normalni delovni proces. Hkrati se dijak na delovnem mestu spozna z delovnim procesom, delom v timu, komunikacijo s sodelavci in strankami ter se sooči z odgovornostjo, ki jo prinaša vsako delovno mesto.

Poleg prednosti, ki jih sistem PUD prinaša, obstajajo določena področja, ki bi potrebovala izboljšave. Dijak v sistemu PUD pri delodajalcu ni zaposlen, tako da dijaki tekom PUD pogosto ne dobijo dovolj kvalitetnega znanja, ki bi jim omogočalo takojšno vključitev v delovni proces, potem ko dobijo zaposlitev. To je posledica tega, da se mladi usposablajo pri različnih delodajalcih, hkrati pa delodajalci nimajo velikega interesa, da bi vlagali znanje v dijaka, ki po končanem šolanju ne bo nujno tudi zaposlen v njihovem podjetju. Poleg tega med izobraževalnimi ustanovami in delodajalci obstajajo različna pričakovanja, kaj je dijaka potrebno naučiti. Trenutne sistemske rešitve ne omogočajo jasne delitve odgovornosti, kaj naj se mladi učijo v šoli in kaj pri delodajalcu. To je po mojem mnenju Zgonca naloga CPI-ja, da bi se za praktično usposabljanje na delovnem mestu izdelala orodja, ki bi delodajalce jasno vodila pri izvedbi prakse na delovnem mestu, tako bi delodajalci jasno vedeli, kaj morajo početi in kaj dijaka naučiti (Klarič & Šlander, 2014, str. 7).

5.3 Prejšnja ureditev poklicnega izobraževanja – vajeništvo

Vajeništvo smo imeli v Sloveniji relativno kratek čas, saj je bil zaradi določenih nedorečenosti o vlogah in odgovornosti deležnikov ukinjeno in spremenjeno v PUD.

PUD v sedanji obliki je bil konceptualno vpeljan v slovenski šolski prostor z prenovljenimi izobraževalnimi programi in zakonodajo v letu 2006. Ker je bil PUD zastavljen kot ohranitev dobrih lastnosti in odpravljanje pomanjkljivosti ureditve, ki je bila vpeljana s prenovo v letu 1996, bomo na kratko predstavili ureditev, ki jo je uvedla zakonodaja v letu 1996. Z zakonodajo v letu 1996 je bila poleg šolske oblike v programih poklicnega izobraževanja vpeljana tudi dualna oblika (vajeništvo) kot sistemska ureditev, vzporedna s šolsko. Osrednje jedro pri obeh enakovrednih poteh za doseg poklicnega standarda je enotno in obsega minimalni standard teoretičnih oz. praktičnih znanj za pridobitev določene poklicne izobrazbe (CPI, 2012, str. 4).

Vajeništvo je podrobno urejal Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju – ZPSI, ki je veljal do leta 2006. Ta je razlikoval med možnostjo, da je poklicno izobraževanje izvajal delodajalec skupaj s poklicno šolo (vajeništvo), in možnostjo, da je potekal del praktičnega izobraževanja pri delodajalcu. Zakon je določal, da se medsebojne pravice in obveznosti vajenca in delodajalca uredijo z učno pogodbo, ki jo skleneta delodajalec in vajenec v skladu z zakonom in drugimi predpisi. Tisti dijaki, ki so se poklicno izobraževali pri delodajalcu in v poklicni šoli, so bili vajenci. Vajeniško razmerje pa se je nastalo s sklenitvijo učne pogodbe med podjetjem in vajencem. Vsi tisti dijaki, ki so opravljali zgolj del praktičnega pouka pri delodajalcih, niso imeli sklenjenih učnih pogodb z delodajalcem, ampak je imela šola sklenjeno pogodbo z delodajalcem o medsebojnih pravicah in obveznostih v času praktičnega izobraževanja (Mozetič, 2015, str. 3).

Če primerjamo PUD in vajeništvo, se v osnovi razlikujeta v izvajanju praktičnega izobraževanja in ureditvi pristojnosti tega področja. Ena izmed zadev, ki se razlikuje, je učna pogodba. Pravno razmerje med delodajalcem in dijakom, ki bo opravljal PUD, se vzpostavi s sklenitvijo učne pogodbe. Prav tako je pravno razmerje med delodajalcem in vajencem po prejšnji ureditvi nastalo s sklenitvijo učne pogodbe, in sicer se v dualnem sistemu sklene pogodba za ves čas izobraževanja, sklenejo jo vajenec, zakoniti zastopniki in delodajalec. Med učno pogodbo v dualnem sistemu in PUD sicer ni razlik v pravicah in obveznostih dijaka in delodajalca. Prejšnja ureditev je priznavala dijaku več pravic, saj mu je na podlagi vajeništva tekla pokojninska doba v polovičnem obsegu (delodajalec je moral za vajenca plačevati prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje), zakon pa je določal tudi obvezno minimalno nagrado. Lahko torej rečemo, da je imelo vajeniško razmerje v prejšnji ureditvi več elementov, ki spominjajo na zaposlitev, četudi vajeniško razmerje ni veljalo za delovno razmerje. Nova ureditev je ti dve ugodnosti odpravila (CPI, 2016, str. 1). V sistemu vajeništva ima vajenec pravico do prehrane med delom in pravico do nagrade za opravljeno delo za ves čas izobraževanja, medtem ko so sistemu PUD dijaki upravičeni do nagrade le za čas opravljanja prakse pri delodajalcu.

Kljub temu, da se vajeništvo in PUD razlikujeta, pa je obema skupno učenje za dosego teoretičnih in praktičnih znanj za verificirano poklicno izobrazbo. Obstaja pa nekaj razlik; v sistemu vajeništva je dijak zaposlen, medtem ko ima v trenutnem sistemu PUD učenec status dijaka z vsemi pripadajočimi obveznostmi in pravicami. Sistema se razlikujeta glede pristojnosti, in sicer je v dualnem sistemu nosilec izobraževanja podjetje, ki skupaj s šolo izvaja izobraževalni program. Podjetje je izvajalec praktičnega izobraževanja, šola pa izvajalec teoretičnega izobraževanja; del praktičnega izobraževanja pa lahko poteka tudi v šoli ali medpodjetniškem izobraževalnem centru (predvsem za pridobivanje temeljnih poklicnih znanj, ki jih v podjetju ni mogoče doseči). Pri sistemu PUD pa je za izobraževanje v celoti pristojna šola, le del praktičnega izobraževanja se izvaja na delovnem mestu v podjetju (v obliki prakse) (CPI, 2012, str. 4).

V sistem PUD je za preverjanje praktične usposobljenosti pristojna šola, medtem ko je v dualni obliki že tekom izobraževanja predviden vmesni preizkus praktične usposobljenosti pred strokovno komisijo pristojne zbornice. Pristojna zbornica prav tako izvaja praktični del zaključnega izpita.

6 UKREPI ZA IZBOLJŠANJE SITUACIJE MLADIH NA TRGU DELA IN VLOGA VAJENIŠTVA

Izobraževanje predstavlja eno izmed gonilnih sil ekonomskega razvoja gospodarstva, zato je najbolj učinkovito, ko je alokacija izobraževalnih sredstev takšna, da zagotavlja čim bolj ustrezno znanje glede na potrebe trga dela. Slovenija dosega v kazalcih izobraževanja zelo dobre rezultate, v določenih zadevah celo presegamo povprečje EU. Delež mladih, starih

od 15 do 29 let, ki so vključeni v izobraževanje, je v Sloveniji eden izmed najvišjih v Evropi in je leta 2012 presegal mejo 50 %, kar lahko pripisujemo dejstvu, da je v Sloveniji izobraževanje tako rekoč brezplačno. V preteklih letih smo dosegli boljše rezultate kot v povprečju EU tudi na ravni uspešnosti mladih pri dokončanju izobraževanja. V Sloveniji je delež mladih, starih do 25 let, ki so dokončali vsaj višjo sekundarno izobraževanje (ISCED 3), leta 2014 znašal 90,2 %, medtem ko je v povprečju EU le-ta znašal 82,2 %. Kljub spodbudnim podatkom pa se slovensko šolstvo sooča z veliko izzivi, zato bo potrebno v prihodnje tudi s spremembami izobraževalnega sistema vplivati na izboljšanje situacije na trgu dela in povišanje gospodarske rasti.

V zadnjih letih v Sloveniji kot tudi v drugih državah EU velikokrat iz izobraževalnega procesa izstopajo mladi s takšnim znanjem, po katerem na trgu dela ni zadostnega povpraševanja ali pa delodajalci menijo, da je njihovo znanje pomanjkljivo. Da bi spodbudili rast gospodarstva, ki temelji na veščinah zaposlenih, morajo razvita gospodarstva zagotavljati, da si lahko mladi pridobijo tržno zanimive kvalifikacije. Te veščine ne bodo le povečale verjetnost njihove zaposlitve, ampak bodo tudi spodbudile rast produktivnosti gospodarstva (Aivazova, 2013, str. 3). Ključni problem slovenskega izobraževalnega sistema je v pomanjkanju znanja in neustrezni izobrazbeni strukturi, saj je otežen prehod iz izobraževanja v zaposlitev, kar posledično pomeni večji delež mladih, ki so brez zaposlitve (Kajzer et al, 2013, str. 1). Neskladja se pojavljajo tako na sekundarni ravni kot na terciarni. Če se osredotočimo zgolj na sekundarno izobraževanje, bi lahko na izboljšanje vplivali še z bolj poglobljenim praktičnim usposabljanjem na delovnem mestu znotraj obstoječega poklicnega izobraževanja oz. s ponovno uvedbo vajeniškega sistema.

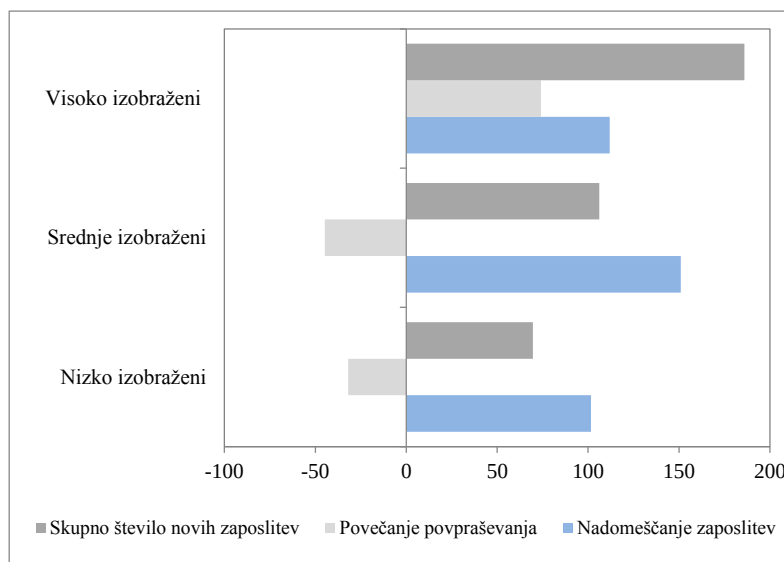
6.1 Zaposlitvene možnosti srednje izobraženih

V Sloveniji tako kot v EU imajo diplomanti z visokošolsko izobrazbo boljše zaposlitvene možnosti (EU 80,5 %, Slovenija 74,3 %) kot mladi z višjo sekundarno izobrazbo (EU 70,8 %, Slovenija 62,5 %). Vendar pa se zaposlitvene možnosti tistih z višjo sekundarno izobrazbo počasi povečujejo, stopnje zaposlenosti diplomantov terciarnega izobraževanja pa stagnirajo (Evropska komisija, 2015b, str. 15). Vse to je posledica velikega števila diplomantov terciarnega izobraževanja, saj ponudba posameznikov s terciarno izobrazbo močno presega povpraševanje, kar je vidno tudi v Sloveniji. Kljub temu, da je med brezposelnimi ponudba visokokvalificiranih delavcev velika, pa delodajalci pri iskanju delavcev raje izberejo tiste, ki bolj ustrezajo njihovim zaposlitvenim merilom in potrebam, kot pa da bi nekomu, ki ima potencial ali je visokokvalificiran, omogočili dodatno usposabljanje.

CEDEFOP (2015a, str. 3) je pripravil strategijo razvoja nacionalnih trgov dela članic EU do leta 2025 in prognoze za Slovenijo kažejo, da bo v prihodnjih letih največje povečanje zaposlitev na ravni visoko izobraženih (ISCED stopnja 5 in 6), vendar pa bo zaradi velika

deleža nadomeščanja zaposlovanja na trgu dela na razpolago veliko delovnih mest za srednje izobražene (ISCED stopnja 3 in 4).

Slika 7: Predvidena rast zaposlovanja glede na izobrazbo v Sloveniji (v tisoč), za obdobje od 2013 do 2025



Vir: CEDEFOP, Slovenia: Skills forecasts up to 2025, 2015a, str. 4.

Zato je še toliko bolj pomembno, da se kljub temu, da se velik del populacije odloča za nadaljevanje študija s terciarnim izobraževanjem, država omogoča mladim kakovostno sekundarno izobraževanje, ki bo vodilo k zadovoljevanju potreb na trgu dela, saj bo povpraševanje na trgu dela po profilih s poklicno izobrazbo tudi v prihodnosti visoko. Anketa Napovednik zaposlovanja, ki jo je v oktobru in novembru leta 2015 med delodajalci, ki zaposlujejo več kot 10 ljudi, izvedel ZRSZ, je pokazala, da bodo tudi v prvi polovici leta 2016 delodajalci v veliki meri iskali profile delavcev, ki so v Sloveniji že dlje časa deficitarni poklici. Rezultati kažejo, da bodo delodajalci najpogosteje iskali varilce, voznike težkih tovornjakov in vlačilcev, delavce za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih, orodjarje, prodajalce, zidarje, komercialne zastopnike za prodajo, kuharje, strugarje ter čistilce, strežnike in gospodinjske pomočnike torej delavce s poklicno izobrazbo. Hkrati pa so to poklici, za katere delodajalci na slovenske trgu dela najtežje najdejo ustrezne kadre (ZRSZ, 2015c, str. 4).

6.2 Ukrepi za izboljšanje situacije na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji

Tako kot v Sloveniji so tudi na ravni EU opredeljena področja za izboljšanje ustreznosti izobraževanja in usposabljanja glede na potrebe trga dela, kjer pa tako EU kot Slovenija kot enega večjih problemov na trgu dela priznavata brezposelnost mladih. Vlada si je v

sklopu smernic Aktivne politike zaposlovanja od 2016 do 2020 kot enega izmed ciljev zadala odpravo strukture brezposelnosti s pomočjo okrepljenega usposabljanja in izobraževanja aktivnega prebivalstva ter jim zagotoviti tista znanja, kompetence in spretnosti, ki jih delodajalci iščejo. Vendar pa bodo ukrepi delovali le v primeru, če se bodo hkrati izvajale tudi reforme v sklopu pokojninske reforme, davčne politike in politike trga dela; rezultati vseh ukrepov bodo vidni šele na dolgi rok (MDDSZ, 2015, str. 22).

V izobraževalnem procesu bi morala država več pomena dati poklicnemu izobraževanju tako na sekundarni kot tudi na terciarni ravni izobraževanja ter še bolj zaostri pogoje za vpis v splošne programe sekundarnega izobraževanja ter do določene mere tudi v nekatere programe terciarnega izobraževanja, pri katerih je ponudba delovnih mest bistveno manjša kot je število dijakov oz. študentov, ki zaključijo izobraževanje.

Eden izmed ukrepov za izboljšanja stanja pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju je tudi sodelovanje v t.i. Evropskemu zavezništvu za vajeništvo, kamor je Slovenija pristopila že leta 2013 s podpisom pristopne izjave. Evropske države si že več let prizadevajo povečati privlačnost poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter vajeništva kot oblike učenja ter spremeniti miselnost v smeri večje naklonjenosti tej vrsti učenja. Države so se dogovorile, da bodo vzpostavile skupne nacionalne okvire zagotavljanja kakovosti za izvajalce poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki bodo vključevali tudi učenje na delovnem mestu. Prav tako so se zavezale, da bodo povečale število mladih, vključenih v vajeništvo. Vajeništvo bi aktivno vključilo delodajalce v pripravo in izvajanje izobraževalnih programov, mladim pa omogočilo neposreden prehod iz izobraževanja v zaposlitev, saj je pri izvajanju izobraževanja šolajoči zaposlen in se hkrati izobražuje.

V evropskem prostoru najdemo več oblik izvajanja vajeništva (nemški, avstrijski, švicarski, nizozemski itd.), znotraj katerih lahko slovensko šolstvo najde rešitve, ki bi ustrezale tudi slovenskemu prostoru. Eden najbolj dodelanih sistemov vajeništva imajo v Nemčiji in na osnovi njihovih izkušenj bi lahko v naš sistem vajeništva, ki ga vlada želi v naslednjih letih ponovno uvesti v slovenski izobraževalni sistem, uporabili rešitve in ukrepe, uporabne za slovenski prostor. Čeprav najdemo med obema državama določene skupne lastnosti, pa nikakor ne smemo zgolj prekopirati nemškega sistema vajeništva in ga kot kopijo implementirati v naš sistem izobraževanja, temveč ga moramo prilagoditi razmeram v Sloveniji in obstoječemu izobraževalnemu procesu, v nasprotnem primeru sistem ne bo uspešen.

6.2.1 Povečanje zanimanja med mladimi

V primeru uvedbe vajeniškega sistema bi le-ta moral zagotavljati formalno verificirano izobrazbo, tako da dijaki z njim pridobijo izobrazbo, ki je enakovredna ostalim programom poklicnega izobraževanja na višje sekundarni ravni.

Mladim bi bilo vajeništvo zanimivo tudi zato, ker bi to bila prva zaposlitev, za katero bi prejeli tudi plačilo, vendar pa moramo v Sloveniji ob uvedbi vajeništva ter s tem posledično zgodnejšega zaposlovanja otrok najprej zagotoviti konsenz staršev, šole in podjetij, ki so vključeni v ta proces.

Področje dela, zahteve in pogoji opravljanja določenih poklicev se hitro spreminjajo in za marsikateri poklic veljajo stereotipi, ki bi jih z boljšim poznavanjem poklicev, kot se izvajajo danes, in splošno informiranostjo lahko odpravili. Za poklicno izobrazbo še vedno velja negativen prizvok o nizkih plačilih, težkih delavnih pogojih, delu v več izmenah in vseh ostalih karakteristikah t.i. »blue-collar« poklicev, ki so značilni za fizične delavce, vendar pa se je v zadnjih letih tudi zaradi tehnološkega napredka veliko poklicev zelo spremenilo in so drugačni kot so bili še pred dvemi ali tremi desetletji. Na trgu dela bo vedno obstajala potreba po določenih poklicih – kvalificiranih delavcih, ki so potrebni za vsakodnevno delovanje prebivalstva (npr. vodovodar, električar, mizar, medicinska sestra in podobno), zato je smiselno, da se v izobraževalnem sistemu ohrani in spodbuja tudi takšne poklicne kvalifikacije, saj bomo morali v primeru pomanjkanja delovne sile takšne kadre uvažati oz. jih že moramo uvažati.

Glede na to, da se trg dela spreminja in da se moramo tudi v Sloveniji prilagoditi razmeram v gospodarstvu, bi bilo potrebno več pozornosti je nameniti tudi delu s starši, ki so zagotovo eden bolj pomembnih dejavnikov pri odločanju mladih, kam naprej v srednjo šolo. Enako pomembni pri odločitvi, kam na srednjo šolo, so tudi svetovalni delavci in učitelji v šolah. Svetovalni delavci na osnovnih šolah imajo vedno manj časa za delo na področju poklicne orientacije, zato bi se morali priključiti tudi učitelji posameznih predmetov s prikazi različnih poklicev, vezanih na predmet, ki ga poučujejo, seznanjati mlade s prednostmi poklicev in možnostmi za nadaljnje delo (ZRSZ, 2015b, str. 6). Ne nazadnje pa mora splošno mnenje o poklicni izobrazbi s kontinuiranim izvajanjem različnih programov izobraževanja podpirati tudi država (seminarji na šolah z informacijami o poklicnem izobraževanju, več poudarka na kariernem svetovanju svetovalnih delavcev v šoli).

6.2.2 Povečanje zanimanja med podjetji

Za rešitev strukturnih neskladij na trgu dela v Sloveniji bi morali sodelovati tisti, ki sooblikujejo politiko izobraževanja in zaposlovanja, in socialni partnerji, zlasti delodajalci. Samo z vključenostjo delodajalcev v pripravo in izvedbo izobraževalnih programov lahko mladim zagotovimo poklicno in strokovno izobraževanje, ki bo kvalitetno, saj imajo delodajalci največ vedenja o potrebah trga dela ter poklicih, ki jih potrebujejo, da lahko konkurirajo na trgu (UMAR, 2014, str. 70).

Tako kot v Nemčiji bi morale vajeništvo dijaka ustrezno usposobiti z vsemi kvalifikacijah, potrebnimi za opravljanje dela na določenem delovnem mestu, hkrati pa mora biti

usposabljanje zastavljeno dovolj široko, da se lahko dijak po končanem vajeništvu brez dodatnega usposabljanja zaposli tudi v drugem podjetju znotraj istega sektorja. To se lahko zagotovi le v primeru, da so kvalifikacije potrebe za izvedbo in zaključek vajeništva določene s strani države in se jih morajo držati tako podjetja kot tudi šole.

V Sloveniji večji del prihodkov skupaj ustvarijo mala in srednje velika podjetja, zato bi bilo pomembno, da bi aktivno sodelovala v sistemu vajeništva. V Nemčiji imajo taka podjetja pogosto težave z zagotavljanjem takšnega usposabljanja, ki bo ustrezalo zahtevanim kvalifikacijam, bodisi zaradi pomanjkanje ustreznega kadra za mentorje, hitrega tehnološkega napredka ali finančnih težav, zato so podjetja pogosto združena v skupne izobraževalne strukture (nem. *Ausbildungsverbünde*). Na takšen način vajencu zagotovijo znanje, ki pa ga pridobi pri različnih podjetjih (več podjetjih skupaj usposablja enega vajenca ali pa vajenec določen del delovnega procesa spozna pri velikem podjetju). Na podoben način bi lahko tudi v Sloveniji rešili problem s prevelikim finančnim bremenom in premalo znanja znotraj malih in srednje velikih podjetij, saj bi lahko vajenec vseeno pridobil vsa znanja, ki jih potrebuje za pridobitev določenega poklica.

Kljub temu, da je strošek, ki ga za podjetje predstavlja izobraževanja vajenca, tudi v Nemčiji relativno visok, pa so podjetja vseeno pripravljena sodelovati v sistemu vajeništva, saj se zavedajo, da tako pridobijo delavce s takšnim znanjem kot ga potrebujejo. V sistem vajeništva so vključeni mladi ljudje, zato v podjetje prinesejo novo energijo in dodatna znanja, ki jih pridobijo tekom izobraževanja v šoli, kar na koncu podjetju prinese poleg novih znanj tudi prihodek, ki ga imajo s tem, da vajenec pri njih opravlja dejavnost. Sistem bo tudi v Sloveniji zaživel le v primeru, da bodo podjetja vajeništvo sprejela kot investicijo, kar podjetju na dolgi rok prinaša koristi, saj pridobijo delavca s pravimi kompetencami in ne potrebujejo dodatnega usposabljanja delavcev, če ne uspejo najti delavca z primerno izobrazbo, na kratek rok pa jim vajenci vsekakor povzročijo strošek z izplačilom plače vajencu ter mentorju ter z materialnimi in drugimi stroški.

6.2.3 Povečanje pomena zbornic in sindikatov

Nemški sistem vajeništva je uspešen tudi na osnovi tega, da so razmerja med deležniki v procesu zakonsko opredeljena. Znotraj zakonodajnega okvirja so opredeljena vsebina in struktura vajeniškega sistema, vloge, pravice in odgovornosti vseh vključenih deležnikov, tudi socialnih partnerjev, trajanje vajeništva, ocenjevanje, ki ga izvajajo pristojne zbornice ter minimalni standardi in kvalifikacije, ki jim morajo zadostiti mentorji v podjetjih in izobraževalnih ustanovah. Nemški sistem ima koristi od robustnega in stabilnega okolja, predvsem pa zakonodajnega okvirja, močne vpletenosti socialnih partnerjev in številnih mehanizmov konstantnega zagotavljanja kakovosti usposabljanja. Če želimo, da bo tudi v Sloveniji sistem vajeništva uspešen, moramo definirati predpise z zakonodajo na področju izobraževanja (učni načrt, vsebina usposabljanja, trajanje usposabljanja, zaključno preverjanje znanja) in tudi delovne zakonodaje, saj je vajenec zaposlen in je potrebno

definirati zakonsko določene dolžnosti delodajalcev do vajenca (plačilo, odgovornost v primeru nesreče, malica, prevoz na delo in drugo) ter redno izvajati nadzor nad izvajanjem zakonodaje (tako nad kakovostjo izobraževanja kot tudi nad delovnimi pogoji).

Za uspešno poklicno izobraževanje in usposabljanje je izjemnega pomena dobro sodelovanje med vsemi deležniki (zbornice, sindikati, šole), saj izobraževalne ustanove skupaj z državo same težko dovolj hitro sledijo tehnološkemu napredku in temu posledično prilagajajo poklice in kompetence zahtevam na trgu dela. Poklicne kompetence dandanes izjemno hitro zastarajo, zato morajo pri pripravi in osvežitvi poklicnih programov poleg izobraževalnih ustanov sodelovati tudi podjetja in sindikati, ki pa so k nenehnemu napredku in razvoju poklicev ter kompetenc prisiljeni tudi zaradi prilaganja situaciji na trgu. Zbornice skupaj z delodajalci predlagajo nove poklicne kvalifikacije oz. modernizacije obstoječih, spremljanje stanja na trgu dela pa mora potekati kontinuirano, da lahko hitro reagirajo na spremenjene potrebe trga dela. Prav tako je potrebno poklice, ki ne ustrezajo današnjim zahtevam, ukiniti iz poklicnih kvalifikacij. Zbornice imajo pomembno nalogo pri pripravi poklicnih kvalifikacij na osnovi česar skupaj z državnimi organi pripravijo načrt usposabljanja ter opredelijo zahtevana znanja, ki jih mora vajenec pridobiti na delovnem mestu, ter izvajajo preverjanje znanja. Ker pa v Sloveniji zbornice niso tako močne kot v Nemčiji, poleg tega je članstvo v zbornicah prostovoljno, bi morala pri opredeljevanju in preverjanju poklicnih standardov še vedno pomembno vlogo imeti država oz. izobraževalne ustanove.

Sindikati pa morajo odigrati vlogo pri preverjanju zagotavljanja delovno pravne zakonodaje v podjetjih, predvsem preprečiti izkoriščanje vajencev kot poceni delovne sile, ter skupaj z delodajalci določiti znesek plačila vajencem.

Če bomo uvedli vajeniški sistem, bi bilo smiselno, da bi le-ta zagotavljal izobraževanje v več panogah, ne le v obrtništvu. Po zgledu nemškega sistema, ki vključuje vajeniška mesta tako v industriji, obrtništvu kot tudi v drugi poklicih (javni sektor, zdravstvo), je potrebno tudi v Sloveniji pri modelu vajeništva upoštevati vse segmente gospodarstva in vanj vključiti tudi poklice z večjo zahtevnostjo izobraževanje, ne le poklice za najmanj zahtevna dela.

Po zgledu Nemčiji pa bi morali uvesti tudi poseben sklad, kamor bi morala prispevati tista podjetja, ki ne usposablajo vajencev, saj bi na tak način pridobili dodatna sredstva, ki bi jih lahko namenili za subvencioniranje izvajanja vajeništva v deficitarnih poklicih, ter se hkrati izognili »free-ride« problemu, ko bi nekatera podjetja izvajala vajeništvo, druga pa samo koristila znanje in kompetence delavcev iz sistema vajeništva.

SKLEP

Konec leta 2015 je bilo med vsemi članicami EU brez zaposlitve 4,5 mio mladih, starih do 25 let, kar je več kot ena petina mladih. Situacija mladih na trgu dela se je poslabšala po začetku gospodarske krize, leta 2008, ko so bili mladi med prvimi, ki so ostali brez zaposlitve, kar je povzročilo povišanje stopnje brezposelnosti mladih, v Sloveniji celo bolj kot v povprečju EU in je le-ta leta 2014 znašala 20,2 %.

Poleg vpliva zmanjšane gospodarske aktivnosti in manjšega zaposlovanja na splošno so na višje stopnje brezposelnost mladih v Sloveniji vplivale značilnosti slovenskega trga dela, strukturna neskladja in segmentacija trga dela. Kljub velikemu številu brezposelnih se delodajalci pogosto soočajo s težavami pri iskanju kadrov, saj na trgu dela ne uspejo najti delavcev z ustreznim znanjem in veščinami, ki jih iščejo. Med mladimi z zaključeno sekundarno izobrazbo prevladujejo kadri iz splošnih programov in manj iz poklicnih ali tehniških programov srednješolskega izobraževanja, kar se na trgu dela že kaže kot pomanjkanje kadrov v določenih poklicih, ki pa so za mlade pri izbiri poklicnega izobraževanja manj zanimivi (varilec, mizar, mesar in podobni). Na drugi strani pa imamo vedno večji delež mladih z dokončano terciarno izobrazbo, ki se morajo pogosto zaposliti na delovnih mestih, kjer bi zadostovala že nižja stopnja izobrazbe, in naknadno potrebujejo še dodatna usposabljanja, da pridobijo prava znanja za uspešno opravljanje dela, kar s stališča učinkovitosti izobraževanja in ekonomske politike ni optimalno.

Stopnja brezposelnosti mladih v Sloveniji sicer ni med najvišjimi v EU, vendar pa so članice EU s še mnogo manjšim deležem mladih brez zaposlitve. Značilnost teh držav je, da v izobraževalnem dajejo velik pomen poklicnemu izobraževanju, pri čemer se kot pozitiven primer uspešnega poklicnega izobraževanja navaja sistem vajeništva, ki združuje izobraževanje na delovnem mestu z izobraževanjem v šoli. Dobro zasnovan sistem vajeništva lahko pripomore k odpravi oz. zmanjšanju neskladja veščin med ponudbo poklicev in povpraševanjem po njih, saj se vajenci usposabljaajo v tistih poklicih, ki so za delodajalce ekonomsko zanimivi. Hkrati vajeniški sistem olajša prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev, zato države, kjer se velik del mladih izobražuje v vajeniških sistemih, beležijo nizke stopnje brezposelnosti mladih (v EU so najnižje v Nemčiji, Avstriji in na Danskem).

Na osnovi izkušenj iz držav z dobro utečenim sistemom vajeništva (Nemčija, Avstrija, Danska, Švica) so organizacije OECD, ILO in Evropska unija pripravile ukrepe, na osnovi katerih želijo tudi v ostalih državah doprinesiti k izboljšanju situacije mladih na trgu dela s krepitvijo pomena poklicnega izobraževanja in usposabljanja, še posebej vajeniškega sistema. Glavni izziv držav, med njimi tudi Slovenije, je kako čim bolj uspešno opremiti mlade s takšnim znanjem, ki jim bo na trgu dela najbolj koristilo za uspešno konkuriranje z ostalimi udeleženci trga dela, in jim hkrati čim bolj olajšalo prehod iz šole v zaposlitev. Številne države želijo na podlagi pozitivnih izkušenj Nemčije, države z dolgoletno

tradicijo vajeništva, v svoj sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja uvesti vajeništvo oz. nadgraditi že obstoječe sisteme poklicnega izobraževanja, tako da bo sistem izobraževanja bolje integriran s trgom dela in delodajalci.

V nemškem vajeništvu lahko tudi Slovenija poišče ideje in rešitve, uporabne za izboljšanje obstoječega sistema poklicnega izobraževanja, vendar pa je pri tem potrebno biti izjemno pazljiv, saj sistemov vajeništva ni mogoče zgolj prekopirati v drugo državo, ampak je potrebno vsak ukrep pripraviti glede na specifične vsake posamezne države. Uspešno delovanje sistemov vajeništva je namreč povezano z več dejavniki, sistemom delovanja trga dela in socialnimi transferji, sistemom izobraževanja, kulturnimi in sociološkimi dejavniki in tradicijo, vsekakor pa lahko iz drugih sistemov potegnemo vzroke ali dele sistemov, ki so uspešni, in jih poskušamo prilagoditi slovenskim zahtevam in trgu dela.

Ne nazadnje pa je potrebno za uspešno implementacijo in izboljšanje pomena poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter sistema vajeništva največ narediti na prepoznavnosti in privlačnosti poklicnih programov med mladimi, njihovimi starši in tudi med podjetji. V mnogih državah, tudi v Sloveniji, ima poklicno izobraževanje negativno konotacijo, saj za mlade predstavlja slabšo izbiro za šolanje v primerjavi s ostalimi programi, ki omogočajo nadaljevanje študija na terciarni ravni, zato bo potrebno tudi na ravni države z različnimi ukrepi povečati zanimanje mladih za poklicne programe (npr. s štipendijami za deficitarne poklice). Samo s spremembo izobraževalnega sistema ne bomo dosegli večjega zanimanja za poklicno izobraževanje, saj je potrebno izboljšati tudi splošno mnenje o poklicni izobrazbi in imeti takšna delovna mesta, kjer bodo tudi delavci s poklicno izobrazbo dostojno plačani.

LITERATURA IN VIRI

1. Aivazova, N. (2013). Role of Apprenticeships in Combating Youth Unemployment in Europe and the United States. *Policy Briefs*, 13. Peterson Institute for International Economics. Najdeno 1. aprila 2016 na spletnem naslovu <https://piie.com/publications/policy-briefs/role-apprenticeships-combating-youth-unemployment-europe-and-united>
2. Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K. L. (2012). Youth Unemployment and Vocational Training. *IZA Discussion Paper*, 6890. Najdeno 4. marca 2016 na spletnem naslovu <http://ftp.iza.org/dp6890.pdf>
3. Bliem, W., Petanovitsch, A., & Schmid, K. (2014). Success factors for the Dual VET System. Possibilities for Know-how-transfer. *Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - Forschungsbericht*, 177. Najdeno 10. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://www.ibw.at/de/ibw-studien/1-studien/fb177e/P623-success-factors-for-the-dual-vet-system-2014>
4. Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB. (2016). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Najdeno 10. marca 2016 na spletnem naslovu https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015.pdf
5. Bundeszentrale für politische Bildung. (2016). Das Bildungssystem in Deutschland. Najdeno 20. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/139270/materialien-zum-kapitel-bildung?show=image&k=2>
6. Caliendo, M., Künn, S., & Schmidl, R. (2011). Fighting Youth Unemployment: The Effects of Active Labor Market Policies. *IZA Discussion Paper*, 6222. Najdeno 5. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://ftp.iza.org/dp6222.pdf>
7. Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje – CPI. (2006). Povezovanje praktičnega izobraževanja v šoli in delovnem procesu. Najdeno 16. marca 2016 na spletnem naslovu <http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Publikacije/Prakticno%20usposabljanje.indd.pdf>
8. Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje – CPI. (2012). Vloga zbornic, šol in delodajalcev pri poteku praktičnega usposabljanja z delom v programih poklicnega in strokovnega izobraževanja ter pri poteku praktičnega izobraževanja študentov višjih strokovnih šol. Najdeno 20. marca 2016 na spletnem naslovu <http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/evalvacija/2012-13/vlogazbornicdelodajalcevsolpriPUDinPRI.PDF>
9. Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje – CPI. (2016). Učna pogodba vs. pogodba o zaposlitvi. Najdeno 20. marca 2016 na spletnem naslovu http://www.pud.si/wp-content/uploads/2015/10/Pravni-vidik_3D.pdf
10. Čelebič, T. (2014). Terciarno izobraževanje v Sloveniji – vključenost, učinkovitost, kakovost, financiranje in zaposljivost. *Zbirka Delovni zvezki UMAR*, 23(4). Najdeno 1. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2014/DZ04_2014.pdf

11. Čelebič, T., Kajzer A., & Zver E. H. (2015). Analiza zaposlenosti v izobraževanju v Sloveniji z vidika izdatkov za izobraževanje in prilagajanja demografskim gibanjem. *IB revija*, 49(2), 23–35.
12. *Dijaki po letnikih, področju izobraževanja, spolu in uspešnosti, Slovenija, letno*. Najdeno 10. aprila 2016 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp
13. European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP. (2013). On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Najdeno 1. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5531>
14. European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP. (2014). Briefing Note - Developing apprenticeships. Najdeno 1. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9088>
15. European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP. (2015a). Slovenia: Skills forecasts up to 2025. Najdeno 4. marca 2016 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/printpdf/publications-and-resources/country-reports/slovenia-skills-forecasts-2025>
16. European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP. (2015b). Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Najdeno 15. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3072>
17. European Commission. (2015a). Education and youth labour market outcomes: the added value of VET. Najdeno 4. aprila 2016 na spletnem naslovu http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC95019/vet_technical%20briefing_codes.pdf
18. European Commission. (2015b). Pregled izobraževanja in usposabljanja 2015, Slovenija. Najdeno 1. marca 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/education/tools/docs/2015/monitor2015-slovenia_sl.pdf
19. European Commission. (2015c). Education and Training Monitor 2015. Najdeno 10. marca 2016 http://ec.europa.eu/education/library/publications/monitor15_en.pdf
20. Eurostat. (b.l.). EU labour force survey – methodology. Najdeno 20. marca 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology
21. Eurostat. (2015). Labour market and Labour force survey (LFS) statistics. Najdemo 8. aprila 2016 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)
22. Evropski parlament. (2014). Dualno izobraževanje: most čez razburkano vodo? Najdeno 1. marca 2016 na spletnem naslovu http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/529082/IPOL_BRI%282014%29529082_SL.pdf
23. Germany Trade & Invest. (2014). Vocational Training »Made in Germany« Germany's Dual System of Vocational Education and Training (VET). Najdeno 13. aprila 2016 na spletnem naslovu

- http://www.gtai.de/GTAI/Content/EN/Invest/_SharedDocs/Downloads/GTAI/BLG/blg--most-wanted--dual-vocational-training-in-germany-pdf.pdf?v=4
24. Hensen-Reifgens, K., & Hippach-Schneider, U. (2014). Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes-Germany. Najdeno 3. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/thematic-focus-apprenticeships-and-work-based-learning-structured-programmes>
 25. Hoeckel, K., & Schwartz, R. (2010). A Learning for Jobs. Review of Germany. *OECD Reviews of Vocational Education and Training*. Najdeno 3. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/9111091e.pdf?expires=1460937340&id=id&accname=guest&checksum=E1A66379732F3D42A87339687F804B6A>
 26. Hrovatin, N. (2004). *Uvod v gospodarstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
 27. International Labour Organization – ILO. (2012). Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment. Najdeno 28. februarja 2016 na spletnem naslovu http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf
 28. International Labour Organization – ILO. (2013a). Feasibility Study for a Global Business Network on Apprenticeship. Najdeno 28. februarja 2016 na spletnem naslovu http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_222180.pdf
 29. International Labour Organization – ILO. (2013b). Towards a model apprenticeship framework: a comparative analysis of national apprenticeship systems. Najdeno 10. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf
 30. Kajzer, A., Hribnik, M., Perko, M., & Selan, A.T. (2013). Spremembe na trgu dela v EU in Sloveniji v obdobju 2008-2012. *Delovni zvezki UMAR*, 22(4). Najdeno 15. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2013/DZ04_2013.pdf
 31. Klarič, T., & Šlander, M. (2014). Intervju – Boštjan Zgonc. *Pogledi*, 8, 4-7. Najdeno 5. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Publikacije/Pogledi2014_splet.pdf
 32. Kluve, J. (2014). Youth labor market interventions. *IZA*, 106. Najdeno 6. marca 2016 na spletnem naslovu <http://wol.iza.org/articles/youth-labor-market-interventions-in-oecd-countries-1.pdf>
 33. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije – MDDSZ. (2015). Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020. Najdeno 5. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf
 34. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije (2016). Šolski sistem v Republiki Sloveniji. Najdeno 10. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.mizs.gov.si/si/delovna_podrocja/direktorat_za_visoko_solstvo/enicnaric_center/solski_sistem_v_rs/
 35. Mozetič, P. (2015). Od vajeništva do praktičnega usposabljanja z delom. Pravna analiza. Najdeno 15. marca 2016 na spletnem naslovu

<http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/ESS/2016/PUD-vajenistvo-pravna-analiza.pdf>

36. Organization for Economic Co-operation and Development – OECD. (2014). Promoting better labour market outcomes for youth. Najdeno 28. februarja 2016 na spletnem naslovu <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf>
37. ReferNet Slovenia. (2014). Apprenticeshi-type schemes and structured work-based learning programmes – Slovenia. Najdeno 20. aprila 2016 na spletnem naslovu https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet_SI_2014_WBL.pdf
38. Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2011). Another Economic Miracle? The German Labour Market and the Great Recession. *IZA Discussion Paper*, 6250. Najdeno 4. marca 2016 na spletnem naslovu <http://ftp.iza.org/dp6250.pdf>
39. Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2013). Is Germany the North Star of Labor Market Policy? *IZA Discussion Paper*, 7260. Najdeno 4. marca 2016 na spletnem naslovu <http://ftp.iza.org/dp7260.pdf>
40. Senjur, M. (1993). *Gospodarska rast in razvojna ekonomika*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
41. Spruk, V. (2013). Mladi in trg dela v času gospodarske krize. *IB revija*, 47(3-4), 5-16.
42. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (b.l.). Opisi kategorij KLASIUS-SRV. Najdeno 3. marca 2016 na spletnem naslovu <https://www.stat.si/klasius/Default.aspx?id=12>
43. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (2009). Mladi v Sloveniji. Najdeno 20. marca 2016 na spletnem naslovu <https://www.stat.si/doc/pub/mladi2009-SLO.pdf>
44. Statistični urad Republike Slovenije - SURS. (2016). Srednješolsko izobrazbo pridobilo skoraj 18.000 mladih in skoraj 2.300 odraslih. *Prva objava*. (25. april 2016). Najdeno 29. aprila 2016 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/prikazinovico?id=5872&idp=9&headerbar=7>
45. Statistisches Bundesamt. (2016a). 0,4 % weniger neue Ausbildungsverträge im Jahr 2015. Najdeno 20. aprila 2016 na spletnem naslovu https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/04/PD16_132_212.html;jsessionid=8B9021082A1F865D02E52E3539975E9E.cae1
46. Statistisches Bundesamt. (2016b). Auszubildende - nach Ausbildungsberufen 2014 (TOP 20). Najdeno 20. aprila 2016 na spletnem naslovu <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/Tabellen/AzubiRangliste.html>
47. *Število dijakov po starosti, letnikih, spolu in vrstah izobraževanja, Slovenija, letno*. Najdeno 6. marca 2016 na spletnem naslovu http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/07_srednjesol_izobraz/01_09532_zac_sol_leta/01_09532_zac_sol_leta.asp
48. *Unemployment rate by sex and age - annual average*. Najdeno 28. februarja 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_a
49. *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level*. Najdemo 3. aprila 2016 na spletnem naslovu http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_urgaed

50. Unesco. (2015). ISCED 2011 Operational Manual. Najdeno 10. februarja 2016 na spletnem naslovu <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-operational-manual.pdf>
51. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj - UMAR. (2013). *Ekonomski izzivi 2013*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
52. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj - UMAR. (2014). *Ekonomski izzivi 2014*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
53. Urad Republike Slovenije za makroekonomske raziskave in razvoj - UMAR. (2015). *Poročilo o razvoju 2015*. Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
54. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1). *Uradni list RS* št. 79/2006.
55. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – ZRSZ. (2015a). Strokovna izhodišča za leto 2016. Najdeno 4. marca 2016 na spletnem naslovu https://www.ess.gov.si/_files/7916/Strokovna_izhodisca_za_leto_2016.pdf
56. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – ZRSZ. (2015b). Mladi in trg dela 2015. Najdeno 4. aprila 2016 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/_files/7755/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2015.pdf
57. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje – ZRSZ. (2015c). Kaj delodajalci napovedujejo za slovenski trg dela za prvo polovico leta 2016? Najdeno 4. marca 2016 na spletnem naslovu http://www.ess.gov.si/_files/7919/Nap_Zap_2015_II.pdf

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Seznam pogosto uporabljenih kratic.....	1
Priloga 2: Izobraževalni sistem v Republiki Sloveniji	2
Priloga 3: Izobraževalni sistem v Zvezni republiki Nemčiji	3
Priloga 4: Ravni izobraževanja glede na klasifikacijo ISCED 2011	4
Priloga 5: Stopnje brezposelnosti držav EU za starostno skupino od 15 do 74 let	5
Priloga 6: Stopnje brezposelnosti držav EU za starostno skupino od 15 do 24 let	6
Priloga 7: Stopnje brezposelnosti glede na doseženo raven izobrazbe za starostno skupino od 15 do 74 let.....	7
Priloga 8: Stopnje brezposelnosti glede na doseženo raven izobrazbe za starostno skupino od 15 do 24 let.....	8
Priloga 9: 10 najpogostejše izbranih poklicev v sistemu vajeništva v letu 2014 v Nemčiji, med moškimi in ženskami	9
Priloga 10: Letni strošek enega vajenca za podjetje v Nemčiji	10
Priloga 11: Dijaki v srednješolskem izobraževanju v Sloveniji	11
Priloga 12: Dijaki po področjih izobraževanje v programih z manj kot 160 vpisanimi dijaki v Sloveniji.....	12

Priloga 1: Seznam pogosto uporabljenih kratic

BIBB – Das Bundesinstitut für Berufsbildung (Zvezni inštitut za poklicno izobraževanje in usposabljanje)

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja)

CPI – Center za poklicno izobraževanje

EU – Evropska unija

EU 28 – članice Evropske unije po letu 2013

EUROSTAT – European Statistic (Statistični urad Evropske unije)

ILO - International Labour Organization (Mednarodna organizacija dela)

ISCED - International Standard Classification of Education (Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja)

MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije

OECD - Organization for Economic Co-operation and Development (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj)

PUD - Praktično usposabljanje z delom

SURS – Statistični urad Republike Slovenije

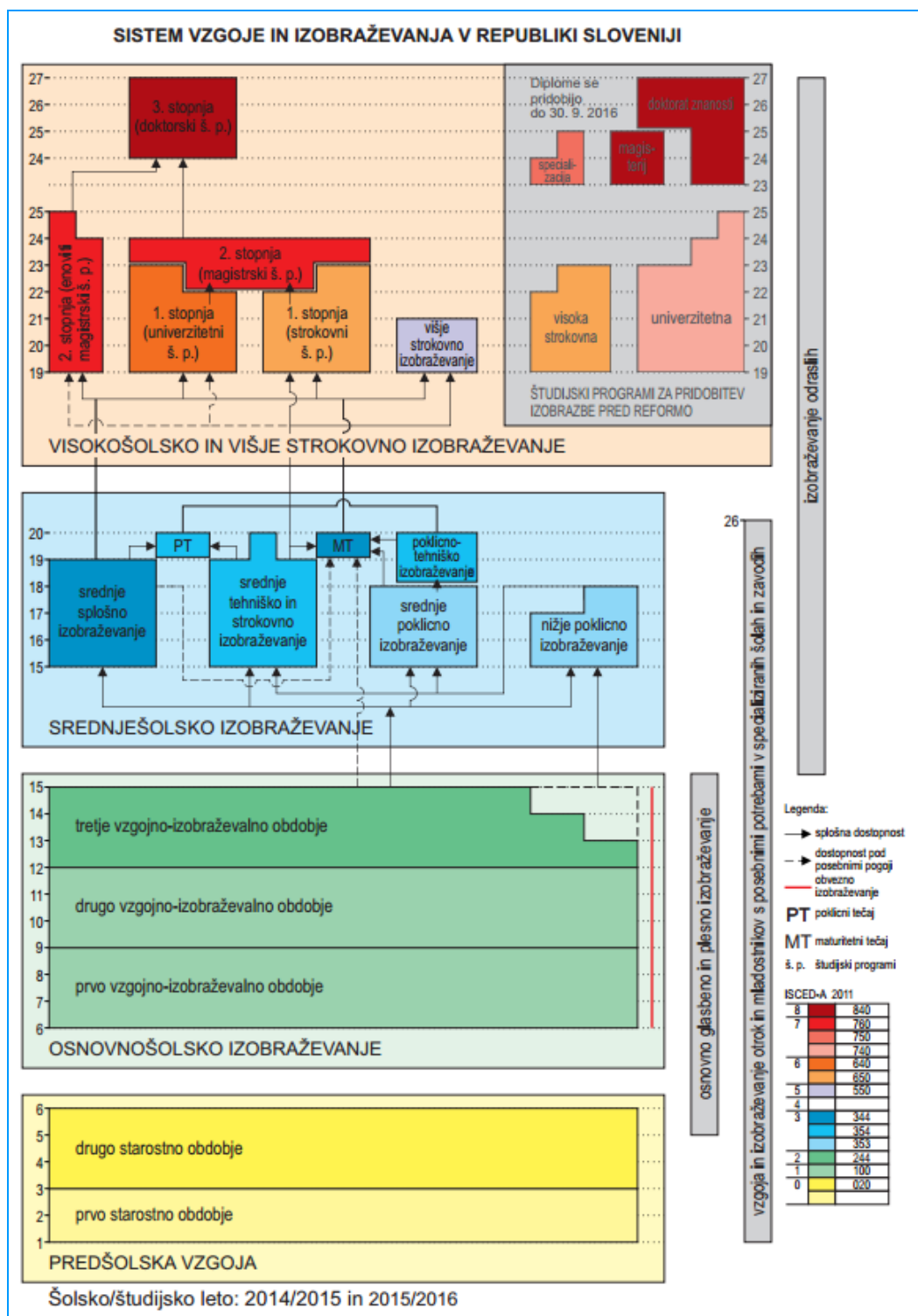
UMAR – Urad Republike Slovenije za makroekonomske raziskave in razvoj

UNESCO – United Nations Organization for Education, Science and Culture (Organizacija združenih narodov za izobraževanje, znanost in kulturo)

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Priloga 2: Izobraževalni sistem v Republiki Sloveniji

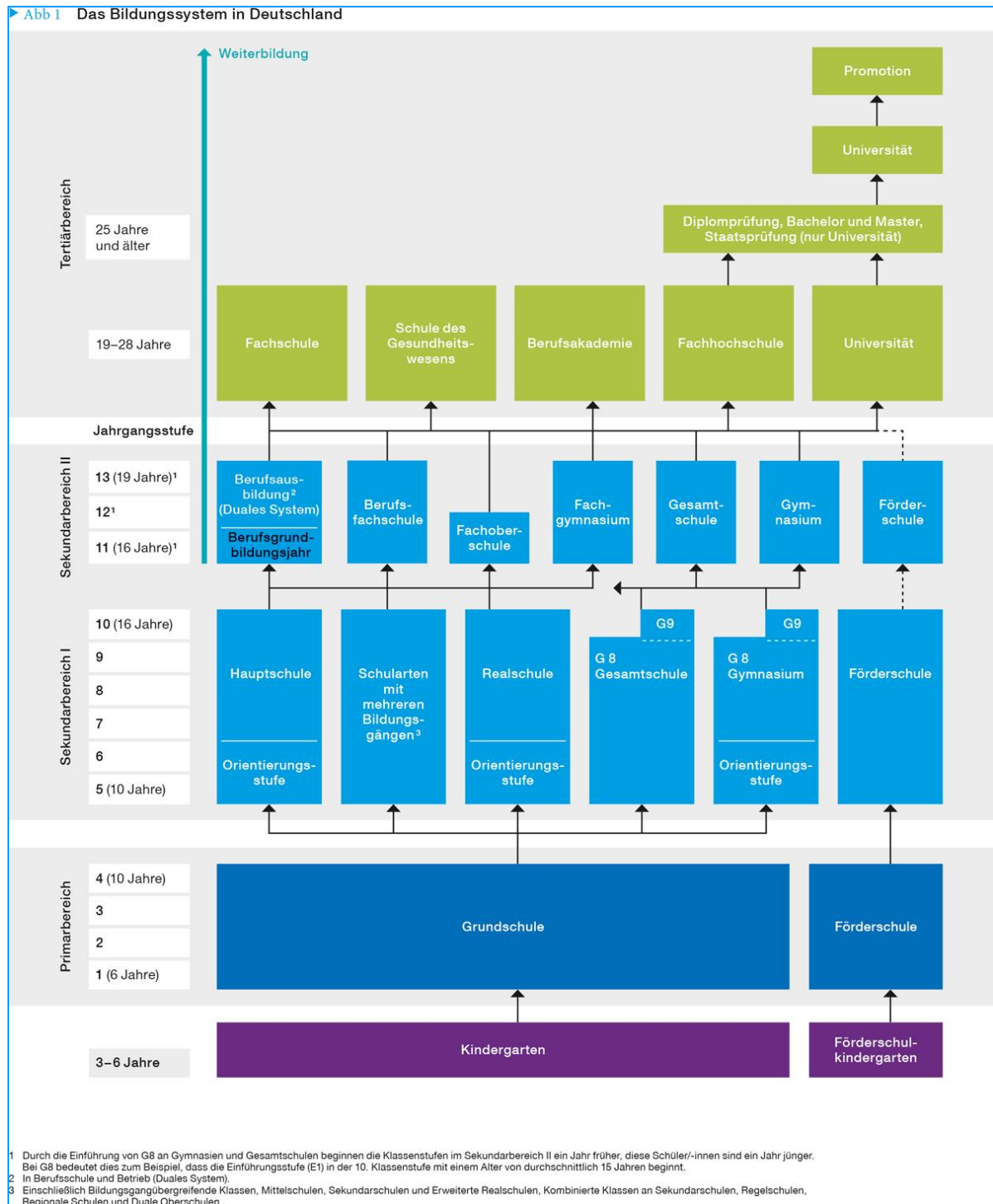
Slika 1: Izobraževalni sistem v Republiki Sloveniji



Vir: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport RS, Šolski sistem v RS, 2016.

Priloga 3: Izobraževalni sistem v Zvezni republiki Nemčiji

Slika 2: Izobraževalni sistem v Zvezni republiki Nemčiji



Vir: Bundeszentrale für politische Bildung, Das Bildungssystem in Deutschland, 2016.

Priloga 4: Ravni izobraževanja glede na klasifikacijo ISCED 2011

Tabela 1: Ravni izobraževanja glede na klasifikacijo ISCED 2011

Raven	Ime kategorije - slovensko	Ime kategorije - angleško
0	Predšolska vzgoja	Early childhood education
1	Osnovnošolsko izobraževanje nižje stopnje (nedokončana osnovnošolska izobrazba)	Primary education
2	Osnovnošolsko izobraževanje višje stopnje (osnovnošolska izobrazba)	Lower secondary education
3	Nižje poklicno in podobno izobraževanje (nižja poklicna in podobna izobrazba)	Upper secondary education
4	Srednje poklicno in podobno izobraževanje (srednja poklicna in podobna izobrazba)	Post-secondary non-tertiary education
5	Srednje tehniško in drugo strokovno ter splošno izobraževanje - višje strokovno (srednja strokovna in splošna izobrazba)	Short-cycle tertiary education
6	Visokošolsko izobraževanje prve stopnje in podobno izobraževanje -visokošolsko izobraževanje (visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba)	Bachelor's or equivalent level
7	Visokošolsko izobraževanje druge stopnje in podobno izobraževanje - magistrsko izobraževanje (visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba)	Master's or equivalent level
8	Visokošolsko izobraževanje tretje stopnje in podobno izobraževanje - doktorsko izobraževanje (visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba)	Doctoral or equivalent level

Vir: SURS, Opisi kategorij KLASIUS-SRV; Unesco, ISCED 2011 Operational Manual, 2016.

Priloga 5: Stopnje brezposelnosti držav EU za starostno skupino od 15 do 74 let

Tabela 2: Stopnje brezposelnosti držav EU za starostno skupino od 15 do 74 let, od 2006 do 2015, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Evropska unija (28 držav)	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4
Evropska unija (27 držav)	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,6	10,4	10,8	10,2	9,4
Evropska unija (25 držav)	8,3	7,2	7,1	9,1	9,7	9,7	10,6	10,9	10,3	9,5
Evropska unija (15 držav)	7,8	7,1	7,2	9,1	9,6	9,6	10,6	11,1	10,5	9,8
Evroobmočje	8,4	7,5	7,6	9,5	10,0	10,1	11,3	12,0	11,6	10,9
Belgija	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5	8,5
Bolgarija	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2
Češka	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1
Danska	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6	6,2
Nemčija	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6
Estonija	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	6,2
Irska	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3	9,4
Grčija	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5	24,9
Španija	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5	22,1
Francija	8,8	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3	10,4
Hrvaška	11,6	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3	16,3
Italija	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9
Ciper	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1	15,1
Latvija	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8	9,9
Litva	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1
Luksemburg	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,9	6,0	6,4
Madžarska	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	6,8
Malta	6,8	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4	5,8	5,4
Nizozemska	5,0	4,2	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4	6,9
Avstrija	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6	5,7
Poljska	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5
Portugalska	8,9	9,1	8,8	10,7	12,0	12,9	15,8	16,4	14,1	12,6
Romunija	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8	6,8
Slovenija	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0
Slovaška	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2	11,5
Finska	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2	8,7	9,4
Švedska	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0	8,0	7,9	7,4
Združeno kraljestvo	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1	5,3

Vir: Unemployment rate by sex and age, 2016.

Priloga 6: Stopnje brezposelnosti držav EU za starostno skupino od 15 do 24 let

Tabela 3: Stopnje brezposelnosti držav EU za starostno skupino od 15 do 24 let, od 2006 do 2015, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Evropska unija (28 držav)	17,7	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2	20,3
Evropska unija (27 držav)	17,6	15,8	15,9	20,2	21,3	21,6	23,1	23,6	22,0	20,2
Evropska unija (25 držav)	17,5	15,7	15,9	20,3	21,3	21,5	23,1	23,5	21,9	20,1
Evropska unija (15 držav)	16,4	15,3	15,9	20,1	20,7	21,0	22,7	23,2	21,9	20,3
Evroobmočje	17,1	15,6	16,1	20,5	21,1	21,2	23,5	24,4	23,8	22,4
Belgija	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2	22,1
Bolgarija	18,3	14,1	11,9	15,1	21,9	25,0	28,1	28,4	23,8	21,6
Češka	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	18,9	15,9	12,6
Danska	7,7	7,5	8,0	11,8	13,9	14,2	14,1	13,0	12,6	10,8
Nemčija	13,6	11,8	10,4	11,1	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2
Estonija	12,1	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7	15,0	13,1
Irska	8,7	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8	23,9	20,9
Grčija	25,0	22,7	21,9	25,7	33,0	44,7	55,3	58,3	52,4	49,8
Španija	17,9	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5	53,2	48,3
Francija	22,0	19,5	19,0	23,6	23,3	22,7	24,4	24,9	24,2	24,7
Hrvaška	28,8	25,2	23,7	25,2	32,4	36,7	42,1	50,0	45,5	43,0
Italija	21,8	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7	40,3
Ciper	10,0	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,7	38,9	36,0	32,8
Latvija	13,6	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2	19,6	16,3
Litva	10,0	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9	19,3	16,3
Luksemburg	15,5	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0	16,9	22,3	16,3
Madžarska	19,1	18,1	19,5	26,4	26,4	26,0	28,2	26,6	20,4	17,3
Malta	15,5	13,5	11,7	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0	11,7	11,8
Nizozemska	10,0	9,4	8,6	10,2	11,1	10,0	11,7	13,2	12,7	11,3
Avstrija	9,8	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3	10,6
Poljska	29,8	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8
Portugalska	21,2	21,4	21,6	25,3	28,2	30,2	38,0	38,1	34,7	32,0
Romunija	20,2	19,3	17,6	20,0	22,1	23,9	22,6	23,7	24,0	21,7
Slovenija	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3
Slovaška	27,0	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0	33,7	29,7	26,4
Finska	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9	20,5	22,4
Švedska	21,5	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9	20,4
Združeno kraljestvo	13,9	14,3	15,0	19,1	19,9	21,3	21,2	20,7	16,9	14,6

Vir: Unemployment rate by sex and age, 2016.

Priloga 7: Stopnje brezposelnosti glede na doseženo raven izobrazbe za starostno skupino od 15 do 74 let

Tabela 4: Stopnje brezposelnosti glede na doseženo raven izobrazbe za starostno skupino od 15 do 74 let, od 2006 do 2015, za EU 28, Nemčijo in Slovenijo, v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Skupaj (vse stopnje)										
EU 28	8,2	7,1	7,0	8,9	9,5	9,6	10,4	10,8	10,2	9,4
Nemčija	10,3	8,7	7,5	7,8	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	4,6
Slovenija	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	9,0
Manj kot osnovna šola ali nižje srednje izobraževanje (stopnja 0-2)										
EU 28	11,4	10,6	11,2	14,4	15,6	16,2	18,2	19,2	18,5	17,4
Nemčija	18,7	17,0	15,3	15,7	14,7	13,0	12,2	11,9	11,8	11,2
Slovenija	7,8	6,8	6,2	8,8	11,7	13,4	14,8	17,8	15,4	13,9
Sekundarna izobrazba (stopnja 3 in 4)										
EU 28	8,2	7,0	6,5	8,3	9,0	8,9	9,6	10,0	9,4	8,7
Nemčija	9,9	8,3	7,2	7,6	6,8	5,7	5,2	5,1	4,6	4,3
Slovenija	6,5	5,0	4,4	6,3	7,5	8,7	9,1	10,7	10,4	9,9
Terciarna izobrazba (stopnja 5-8)										
EU 28	4,5	3,9	3,8	4,9	5,4	5,5	6,1	6,4	6,1	5,6
Nemčija	4,8	3,8	3,3	3,4	3,0	2,4	2,3	2,4	2,5	2,3
Slovenija	3,2	3,3	3,4	3,2	4,3	4,9	6,1	6,1	6,3	5,8

Vir: Unemployment rates by sex, age and educational attainment level, 2016.

Priloga 8: Stopnje brezposelnosti glede na doseženo raven izobrazbe za starostno skupino od 15 do 24 let

Tabela 5: Stopnje brezposelnosti glede na doseženo raven izobrazbe za starostno skupino od 15 do 24 let, od 2006 do 2015, za EU 28, Nemčijo in Slovenijo v %

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Skupaj (vse stopnje)										
EU 28	17,4	15,5	15,6	19,9	21,0	21,7	23,2	23,6	22,2	20,4
Nemčija	13,8	11,9	10,6	11,2	9,8	8,5	8,0	7,8	7,7	7,2
Slovenija	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6	20,2	16,3
Manj kot osnovna šola ali nižje srednje izobraževanje (stopnja 0-2)										
EU 28	21,3	20,1	21,3	26,2	27,7	28,8	31,0	31,5	30,3	28,0
Nemčija	16,9	15,7	13,7	14,2	13,3	11,9	11,8	11,3	11,8	11,4
Slovenija	17,2	13,2	10,9	18,9	19,7	24,8	29,6	27,1	23,5	21,8
Sekundarna izobrazba (stopnja 3 in 4)										
EU 28	15,7	13,5	13,0	17,1	18,3	18,9	20,4	21,0	19,9	18,2
Nemčija	11,1	8,8	8,1	9,2	7,4	6,0	5,5	5,7	5,4	4,7
Slovenija	12,9	9,4	10,0	12,3	12,9	13,3	18,6	20,3	19,2	15,7
Terciarna izobrazba (stopnja 5-8)										
EU 28	13,5	11,5	11,7	15,5	16,3	16,9	18,1	18,9	16,5	15,4
Nemčija	9,0	6,5	7,0	6,0	6,6	4,4	4,4	3,8	4,5	4,4
Slovenija	17,4	Ni podatka	17,2	12,9	16,9	16,8	21,3	22,6	21,2	9,9

Vir: Unemployment rates by sex, age and educational attainment level, 2016.

Priloga 9: 10 najpogostejše izbranih poklicev v sistemu vajeništva v letu 2014 v Nemčiji, med moškimi in ženskami

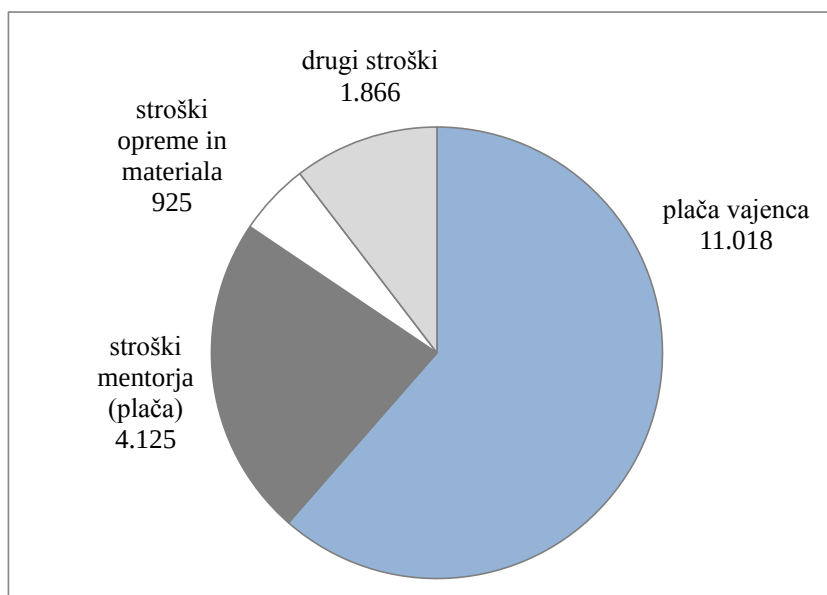
Tabela 6: 10 najpogostejše izbranih poklicev v sistemu vajeništva v letu 2014 v Nemčiji, med moškimi in ženskami

	Ženske	Število	%	Moški	Število	%
	Skupaj	520.692	100,0	Skupaj	837.858	100,0
	Skupaj 1. – 20. mesto	368.865	70,8	Skupaj 1. – 20. mesto	483.201	57,7
Rang	Poklic	Število	%	Poklic	Število	%
1	Administrativna referentka	56.718	10,9	Mehanotronik za avtomobile	60.738	7,2
2	Tehnica zdravstvene nege	37.116	7,1	Industrijski mehanik	44.688	5,3
3	Referentka v trgovini na drobno	33.324	6,4	Elektrikar	34.329	4,1
4	Referentka v industriji	31.440	6,0	Monter sanitarnih, ogrevalnih in klimatskih naprav	31.272	3,7
5	Zobozdravstvena asistentka	29.835	5,7	Referent v trgovini na drobno	28.092	3,4
6	Prodajalka	26.355	5,1	Računalniški operater (informatik)	26.301	3,1
7	Frizerka	20.676	4,0	Mehanotronik	24.768	3,0
8	Bančni referentka	18.393	3,5	Referent v trgovini na debelo in zunanji trgovini	22.812	2,7
9	Prodajalka v trgovini z živili (v mesnici, pekariji in slaščičarni)	17.022	3,4	Skladiščnik	21.747	2,6
10	Referentka v trgovini na debelo in zunanji trgovini	16.395	3,1	Elektrikar za operacijsko tehnologijo	20.577	2,5

Vir: Statistisches Bundesamt, Auszubildende - nach Ausbildungsberufen 2014 (TOP 20), 2016b.

Priloga 10: Letni strošek enega vajenca za podjetje v Nemčiji

Slika 3: Letni strošek enega vajenca za podjetje v Nemčiji, v šolskem letu 2012/13, v EUR



Vir: BIBB, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, 2016, str. 280.

Priloga 11: Dijaki v srednješolskem izobraževanju v Sloveniji

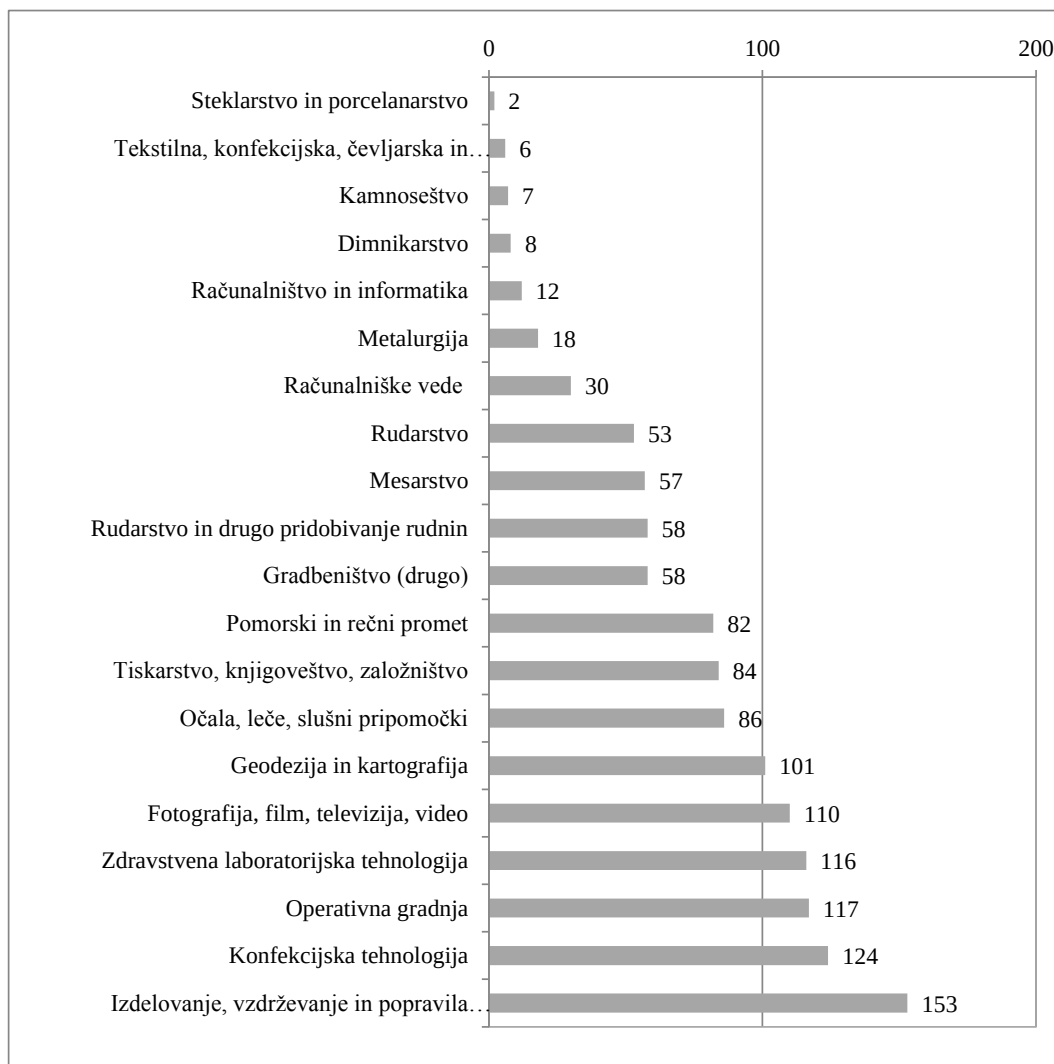
Tabela 7: Dijaki v srednješolskem izobraževanju v Sloveniji, konec šolskega leta 2014/15

	Vključeni			Zaključili izobraževanje		
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske
SKUPAJ	73.652	3.856	35.796	17.793	9.064	8.729
Nižje poklicno	843	594	249	361	246	115
Srednje poklicno	11.413	7856	3.557	2.947	1.978	969
Srednje tehniško in drugo strokovno	33.585	18.069	15.516	7.711	4.054	3.657
- srednje tehniško in drugo strokovno (4-letni programi)	30.048	15.649	14.399	6.544	3.267	32.277
- poklicno tehniško	3.251	2.327	924	1.029	750	279
- poklicni tečaj	286	93	193	138	37	101
Srednje splošno	27.811	11.337	16.474	6.774	2.786	3.988
- splošne in strokovne gimnazije	27.362	11.197	16.165	6.695	2.765	3.930
- maturitetni tečaj	449	140	309	79	21	58

Vir: SURS, Srednješolsko izobrazbo pridobilo skoraj 18.000 mladih in skoraj 2.300 odraslih, 2016, tabela 2.

Priloga 12: Dijaki po področjih izobraževanje v programih z manj kot 160 vpisanimi dijaki v Sloveniji

Slika 4: Dijaki po področjih izobraževanje v programih z manj kot 160 vpisanimi dijaki v Sloveniji, šolsko leto 2013/14



Vir: Dijaki po letnikih, področju izobraževanja, spolu in uspešnosti, 2016.