

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport  
Dr. Maja Makovec Brenčič, ministrica  
Masarykova cesta 16  
1000 Ljubljana

Opr. št. 403/2016  
Ljubljana, 15.11.2016

## **ZADEVA: Pripombe ZDS k Predlogu Zakona o vajeništvu z dne 21.10.2016**

Spoštovana ministrica, dr. Maja Makovec Brenčič!

Na vas ponovno naslavljamo pripombe in predloge Združenja delodajalcev Slovenije - ZDS k predlogu Zakona o vajeništvu, kljub temu, da je bilo ZDS izključeno iz priprave predloga zakona, na kar smo opozorili z dvema dopisoma (265/2016 z dne 11.7.2016 in 333/2016 z dne 27.9.2016), vendar odziva ministrstva nismo prejeli.

Kot največje slovensko delodajalsko združenje, ki pokriva več kot 60 % zaposlenih v celotnem gospodarstvu v Sloveniji, in reprezentativni socialni partner, član Ekonomsko socialnega sveta, na Združenju delodajalcev Slovenije pričakujemo, da boste naše pripombe obravnavali in se nanje odzvali.

V nadaljevanju navajamo uvodoma konceptualne pripombe, sledijo pa jim konkretni predlogi in pripombe po posameznih členih predloga zakona.

### **1. Konceptualne pripombe in ugotovitve**

Zakon o vajeništvu naj bi v Sloveniji na novo uredil vajeništvo. Izhaja namreč iz ugotovitve, da so mladi po zaključenem strokovnem in poklicnem izobraževanju premalo konkurenčni zaradi pomanjkanja praktičnih znanj ter posledično težko zaposljivi. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1) sicer predvideva tudi praktični del izobraževanja znotraj rednega izobraževanja, vendar pa praktično znanje ni zagotovljeno v obsegu, ki bi delodajalcu omogočal takojšen pričetek z delom osebe po zaključenem izobraževanju.

V skladu z navedenim, nov zakon o vajeništvu uvaja vajeništvo, ki pretežno temelji na praktičnem izobraževanju, kljub temu pa je šolski del izobraževanja še vedno namenjen primarno le zagotovitvi splošnih znanj, z namenom zagotovitve možnosti nadaljnega šolanja.

Veljavni zakon uvaja vajeništvo na pogodbeni osnovi. Vajenec najprej sklene pogodbo z delodajalcem, nato pa se vpiše še v šolo. Ob tem izpostavljamo, da pogodbeni in izobraževalni status vajenca ni zakonsko popolnoma jasno opredeljen. Ni namreč jasno ali gre za kvazi-delovno razmerje ali za izobraževalno razmerje.

Ravno iz nejasne opredelitve statusa pogodbenega razmerja in pavšalnega sklicevanja na zakone, predlog Zakona o vajeništvu povzroča nejasnosti, ki bi lahko predstavljale resno oviro pri uvajanju vajeniških shem v podjetjih.

## 2. Vsebinske pripombe po posameznih določbah

**K 9. členu** – Pogoj pedagoško andragoške usposobljenosti za mentorja je za mnoge prezahteven pogoj, kar bi lahko mnoge delodajalce odvrnilo od vajeništva. ZDS predlaga ukinitvev tega pogoja.

**K 12. členu** - Zakon navaja, da so za naloge zbornic po tem zakonu pristojne zbornice, ki izvajajo javno pooblastilo na podlagi zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje oziroma imajo javno pooblastilo za področje poklicnega izobraževanja po posebnem zakonu ali izvajajo naloge javnega pooblastila, podeljenega po postopku, določenem s tem zakonom. Navedeno ne drži popolnoma, saj ZPSI-1, ki takšna pooblastila daje v 18. in 19. členu, ko določa, *da Zbornice, gospodarske družbe, zavodi, sindikati (v nadaljnjem besedilu: socialni partnerji) v sodelovanju s pristojnimi ministrstvi izvajajo naloge v zvezi s poklicnim in strokovnim izobraževanjem. Socialni partnerji, za regulirane poklice pa pristojna ministrstva, pri izvajanju svojih nalog sodelujejo s šolami pri poklicni orientaciji, pri načrtovanju razmestitve izobraževalnih programov in obsega vpisa ter pri določanju odprtega kurikula. ZPSI-1 nadalje določa, da naloge po ZPSI-1 opravljajo zbornice, ki so reprezentativne v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske zbornice, in v katere je združeno najmanj 30% vseh gospodarskih subjektov, ki se po zakonu vanjo lahko včlanijo, in poslovna združenja ter gospodarske družbe, ki jim minister podeli javno pooblastilo na podlagi razpisa.*

ZPSI-1 torej predvideva možnost, da pooblastila za izvajanje nalog po ZPSI-1 pridobijo tudi poslovna združenja ter gospodarske družbe, ki jim minister podeli javno pooblastilo na podlagi razpisa.

ZDS predlaga, da podobno rešitev na podlagi že obstoječe zakonodaje izrecno povzame tudi Zakon o vajeništvu.

**K 8. členu (v povezavi z 12. členom)** – Ta določa, da mora delodajalec za izvajanje vajeništva izpolnjevati pogoje, ki jih določijo in preverjajo pristojne zbornice oz. v kolikor bi veljala analogija ZPSI-1, tudi poslovna združenja ter gospodarske družbe, ki jim minister podeli pooblastilo.

V zakonu je potrebno jasno določiti, da članstvo v katerikoli organizaciji ne more biti pogoj za odobritev vajeniških delovnih mest pri delodajalcu.

**K 15. členu** – Zakon določa, da sta v pogodbenem razmerju delodajalec in vajenec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, za morebitne spore pa je pristojno delovno sodišče.

Iz navedenega ni jasno, katere pravice vajencem pripadajo oziroma glede katerih pravic konkretno se uporablja delovnoppravna zakonodaja in kolektivne pogodbe.

ZDS predlaga, da se v zakonu jasno opredeli status pogodbenega razmerja, oziroma vsaj jasno in izrecno opredelijo delovnoppravne pravice, ki pripadajo vajencu na podlagi zakona, ki ureja delovna razmerja ter kolektivnih pogodb.

**K 18. členu** – Člen navaja kakšne so obveznosti vajencev, pri čemer pa je v obrazložitvi navedeno, da lahko delodajalec v primeru kršitev uvede disciplinski postopek. V predlogu zakona namreč ni podlage za njegovo uvedbo, zato predlagamo, da se ta možnost jasno in izrecno uredi. Razlaga namreč ne more predstavljati podlage za pravice in obveznosti obeh pogodbenih strank, pač pa le zakon.

**K 19. členu** - Predlog zakona določa, da mora delodajalec v primeru, ko ga ne zavezuje nobena kolektivna pogodba dejavnosti, uporabljati kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti. Navedeno je nesprejemljivo, ker KP za negospodarske dejavnosti ne sme posegati v zasebni sektor, saj velja v skladu z ZKoliP načelo svobode kolektivnega pogajanja, prav tako pa delodajalci zasebnega sektorja nimajo možnosti oblikovati svojega interesa v pogajanjih za zadevno KP.

ZDS predlaga, da se v primerih odsotnosti zavezujoče KP dejavnosti, obvezna materija oziroma pravice uredijo v sami pogodbi o izobraževanju.

**K 20. členu** – Zadevni člen predloga zakona določa višino prejemkov vajencev v odvisnosti od letnika, v katerega so vpisani. Navedeni zneski so neto zneski, za časovni fond 36 ur. Kot takšni v 4. letniku predstavljajo kar 74% zneska minimalne plače (preračunano na enak obseg ur), pri čemer navedeni neto znesek ne vključuje dodatkov po zakonu, ki ureja delovna razmerja oziroma v skladu s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

Navedena določba predloga zakona uvaja neto sistem plačila, kar za delodajalce predstavlja izjemno kompleksen postopek obračuna, še posebej upošteva dejstvo, da dodatki niso všteti v navedeni znesek. To pomeni, da je za pravilen obračun nagrade znesek npr. 400 EUR potrebno preračunati v bruto znesek, mu prišteti dodatke za pogoje dela po zakonu in kolektivni pogodbi dejavnosti, ki zavezuje delodajalca, nato pa je potrebno od tako dobljenega zneska obračunati še davke in prispevke.

ZDS predlaga, da se zneski nagrad določijo v bruto zneskih se čemer se vzpostavi enak obračunski sistem, kot velja za delovna razmerja.

ZDS predlaga, da se davčna uredba, ki določa prejemke zaposlenih, ki so prosti obveznosti plačila davkov, spremeni, tako da prilagodi zneske nagrad vajencev, zneskom nagrad, določenim v zakonu.

#### **K 22. členu**

1. odstavek – Navedeni primeri odsotnosti se pokrivajo s primeri iz kolektivnih pogodb. Potrebno je določiti, ali gre tu za podvajanje pravic ali za minimalne standarde.

2. odstavek - V drugem odstavku predloga zakona je določeno, da v primeru odsotnosti zaradi bolezni vajencu praktičnega usposabljanja z delom ni potrebno nadomestiti, če tako oceni mentor. Ni jasno, ali se ta čas v primeru nadomeščanja šteje v kvoto tedenskih ure ali ne.

4. odstavek – V zakonu ni jasno navedeno, ali vajencu pripada nadomestilo za čas bolezni. Glede nadomestila se zakon namreč sklicuje le na prvi odstavek.

#### **K 24. členu (bremenitve vajenca)**

Predlog zakona določa, da se v času šolskih počitnic vajenec sicer lahko usposablja z delom, pri čemer mu mora delodajalec v vsakem šolskem letu omogočiti vsaj 6 tednov neprekinjenih poletnih počitnic in najmanj 8 dni ostalih počitnic, določenih s šolskim koledarjem. V številnih panogah, kot je med drugim tudi panoga gostinstva in turizma je zelo pomembno, da se vajenci praktično izobražujejo ravno takrat, ko je gospodarska aktivnost na vrhuncu. Ravno v tem ocenjujemo, da je tudi smisel vajeništva – praktično izobraževanje v obdobju, kjer bodo vajenci dobili največ konkretnih izkušenj, ki bodo kasneje uporabljive v okviru prave zaposlitve. Omejevanje dela v času šolskih počitnic je tako z vidika delodajalca nesprejemljivo in predlagamo črtanje.

Predlog zakona določa, da se vajenec ne sme praktično usposabljati z delom ob nedeljah in ob praznikih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, lahko pa se praktično usposablja z delom največ eno soboto na mesec in ne več kot šest sobot v šolskem letu. Prav tako se vajenec ne sme usposabljati z delom ponoči med 22. in šesto uro naslednjega dne. Enako kot v prejšnjem odstavku, tudi v tem primeru ocenjujemo, da so številne panoge, kot npr. tudi pekarska dejavnost, kje se delo opravlja izključno ponoči, dela se tudi ob nedeljah in praznikih. Menimo, da je potrebno razširiti možnost dela vajencev tudi na nočno delo in tudi na nedeljo oz. praznični dan.

**K 26. členu** – V drugem odstavku je določeno, da noseče vajenke uživajo varstvo v skladu z zakonom. Iz navedenega ni jasno, ali se varstvo nanaša tudi na prepoved odpovedi pogodbenega razmerja.

**K 28. členu** – Zakon določa primere, ko je dopustno odpovedati pogodbo o vajeništvu, pri čemer med primeri ne določa okoliščin, ki predstavljajo razlog za izredno odpoved pogodbe. Zakon namreč predvideva odpoved za primer kršitev, ki se ponavljajo oziroma za primer najmanj petdnevne odsotnosti. Iz navedenega je mogoče zaključiti, da zakon ne dopušča odpovedi niti v primeru npr. napada vajenca na mojstra, alkoholiziranosti, v primeru fizičnega, psihičnega ali spolnega nasilja do zaposlenih ali drugih vajencev in podobno.

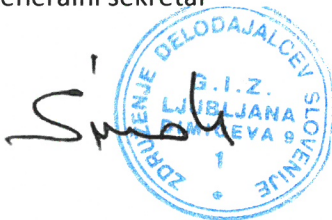
ZDS predlaga, da se za odpoved pogodbe o zaposlitvi dodatno določijo vsi primeri, ko je sicer možna izredna odpoved delavca po ZDR-1 ter odpoved iz krivdnega razloga.

**K 29. členu** – Predlog zakona določa, da se pogodba o vajeništvu lahko podaljša, če vajenec iz opravičljivih razlogov, določenih z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, ne napreduje v šoli ali ne opravi praktičnega usposabljanja z delom v predpisanem obsegu.

Iz navedene določbe ni mogoče razbrati, kdo odloča o tem podaljšanju vajeništva oziroma kdo podaljšanje vajeništva predlaga, zato se predlaga, da se navedeni mehanizmi in upravičenci jasno opredelijo.

S spoštovanjem!

Jože Smole  
Generalni sekretar



V vednost:

- Ekonomsko socialni svet