

EVALVACIJA CERTIFIKATNEGA SISTEMA

Evalvacija vloge delodajalcev za razvoj certifikatnega sistema/sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Končno poročilo

Andragoški center Slovenije, marec 2012

Naloga v LDN ACS 2011:

Evalvacija vloge delodajalcev za razvoj certifikatnega sistema

Financer: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

Izvajalec: Andragoški center Slovenije

Vodja naloge: Metka Svetina

Strokovne sodelavke ACS na nalogi: Vera Mlinar, mag. Tanja Vilič Klenovšek

Pri pripravi sta sodelovala tudi zunanja sodelavca ACS v letu 2011: Urška Pavlič, dr. Marko Radovan

Avtorice poročila: mag. Tanja Vilič Klenovšek, Vera Mlinar, Urška Pavlič, Metka Svetina

Tehnično urejanje: Urška Pavlič, Tanja Benko

Jezikovni pregled: Besedilo ni lektorirano

KAZALO

1 UVOD	4
2 RAZVOJ POLITIK IN UKREPOV NA PODROČJU UGOTAVLJANJA IN PRIZNAVANJA PREDHODNO PRIDOBLENEGA ZNANJA V EVROPI	7
3 RAZVOJ POLITIK IN UKREPOV NA PODROČJU UGOTAVLJANJA IN PRIZNAVANJA PREDHODNO PRIDOBLENEGA ZNANJA V SLOVENIJI.....	14
4 VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV PRI RAZVOJU CERTIFIKATNEGA SISTEMA.....	16
5 ZASNOVANOST IN IZPELJAVA EMPIRIČNEGA DELA.....	21
5.1 TEMELJNA EVALVACIJSKA VPRAŠANJA.....	21
5.2. METODOLOGIJA IN ZNAČILNOSTI VZORCA.....	23
5. 2. 1 Pristopi k vzorčenju za kvantitativni del	24
5. 2. 2 Pristopi k vzorčenju za kvalitativni del.....	39
6 PREDSTAVITEV REZULTATOV	43
6.1. UPOŠTEVANJE NEFORMALNO PRIDOBLENEGA ZNANJA	43
6.2. POZNAVANJE SISTEMA CERTIFICIRANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ	48
6.3. VLOGA DELODAJALCEV V CERTIFIKATNEM SISTEMU	55
6.4. OCENA UČINKOV CERTIFIKATNEGA SISTEMA	65
7 SKLEPNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI	74
7.1. UPOŠTEVANJE NEFORMALNO PRIDOBLENEGA ZNANJA	75
7.2. POZNAVANJE SISTEMA CERTIFICIRANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ	78
7.3. VLOGA DELODAJALCEV V CERTIFIKATNEM SISTEMU	80
7.4. OCENA UČINKOV CERTIFIKATNEGA SISTEMA	83
LITERATURA IN VIRI	88
PRILOGE	91

SEZNAM PREGLEDNIC

Preglednica 1: Temeljni vsebinski sklopi in evalvacijska vprašanja	21
Preglednica 2: Poslovni subjekti glede na dejavnost, pravni status in soglasje	31
Preglednica 3: Poslovni subjekti v PIRS-u glede na različne kriterije.....	32
Preglednica 4: Poslovni subjekti, ki na elektronski vprašalnik niso odgovorili	33
Preglednica 5: Utemeljitev poslovni subjektov, ki na vprašalnik niso mogli odgovoriti	33
Preglednica 6: Poslovni subjekti v Sloveniji: primerjava statističnih podatkov in podatkov o vzorcu za raziskavo	38
Preglednica 7: Pregled ustreznih poklicnih kvalifikacij glede na dejavnost podjetja .	42
Preglednica 8: Odgovori na vprašanje, Ali pri razvoju vaših kadrov (pri napredovanju, zaposlovanju) upoštevate tudi neformalno pridobljeno znanje, ki si ga je posameznik pridobil poleg svoje temeljne poklicne izobrazbe?	44
Preglednica 9: Odgovori anketiranih delodajalcev na vprašanje, Ali ste seznanjeni s sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij (certifikatni sistem)?	49
Preglednica 10: Odgovori anketiranih delodajalcev na vprašanje, Ali na področju dejavnosti vašega podjetja/organizacije obstaja kakšna poklicna kvalifikacija?	50
Preglednica 11: Seznam poklicnih kvalifikacij, ki so jih navajali anketiranci, glede na pogostost navedb in klasifikacijo po KLASIUS-P.....	50
Preglednica 12: NPK glede na klasifikacijo KLASIUS-P.....	52
Preglednica 13: Odgovori anketiranih delodajalcev na vprašanje, Ali vaša organizacija v sistemu NPK sodeluje?	55
Preglednica 14: Izkušnje delodajalcev s certifikatnim sistemom in vloge akterjev v sistemu.....	59
Preglednica 15: Mnenje delodajalcev o certifikatnem sistemu	66

SEZNAM SLIK

Slika 1: Razvrstitev podjetij oziroma poslovnih subjektov v Republiki Sloveniji v kategorije glede na pravno ureditev na dan 30. 9. 2011 (po podatkih AJ PES-a).....	26
Slika 2: Poslovni subjekti po standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD) na dan 30. 9. 2011 (po podatkih AJ PES-a).....	27
Slika 3: Poslovni subjekti v Sloveniji po statističnih regijah na dan 30. 9. 2011 (po podatkih AJ PES-a).....	28
Slika 4: Podjetja po velikosti v Sloveniji, 2010 (po podatkih Statističnega urada RS).	28
Slika 5: Splošni in demografski podatki o poslovnih subjektih, ki so odgovorili na vprašalnik.....	35
Slika 6: Izkušnje delodajalcev s certifikatnim sistemom in vloge akterjev v sistemu	60
Slika 7: Mnenje delodajalcev o certifikatnem sistemu.....	67

1 UVOD

Andragoški center Slovenije (ACS) je v letu 2011 nadaljeval z evalvacijami na področju certifikatnega sistema v Sloveniji in sicer je v dogovoru z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, ki je financer tega dela ACS, opredelil, da se v letu 2011 preuči vloga delodajalcev v certifikatnem sistemu. Naloga z naslovom »Evalvacija vloge delodajalcev za razvoj certifikatnega sistema« je bila na novo zasnovana, vendar se je za njo kot osnova vzela tudi naloga *Evalvacija certifikatnega sistema: Vpliv na razvoj izobraževanja odraslih in individualno zaposljivost*, ki je bila s strani ACS izpeljana v letu 2010.

Izhodišča evalvacij certifikatnega sistema v Sloveniji segajo v sam začetek vzpostavitve tega sistema. V letu 2000 se je Slovenija odzvala na vse bolj prisotno potrebo po preoblikovanju razmerja med znanjem pridobljenim po formalni in neformalni poti; na potrebe trga po usposobljenemu kadru in na visok delež zaposlenih brez formalne izobrazbe. Vzpostavljen je bil nacionalni certifikatni sistem; mehanizem za prepoznavanje, vrednotenje in priznavanje neformalno pridobljenega znanja, sposobnosti in kompetenc, ki temelji na poklicnih standardih. In ravno slednje je pomembno z vidika naše študije, v kateri največ pozornosti namenjamo delodajalcem in njihovem stališču in razmerju do certifikatnega sistema, saj pomeni, da vrednotenje in priznavanje zunaj formalnega šolskega sistema pridobljenega znanja ni edini vidik certifikatnega sistema, ampak je ključnega pomena njegova povezanost s trgom dela. In eno pomembnejših pričakovanj od oblikovanja certifikatnega sistema je bila njegova sposobnost hitrega odziva na spremembe trga dela in potrebe po kadru s specifičnim znanjem in sposobnostmi.

Motivi za oblikovanje in uveljavljanje sistema vrednotenja in priznavanja neformalno pridobljenega znanja oziroma ključni dejavniki, ki so vplivali na razvoj le-tega, so skupni širšemu evropskemu prostoru¹, apliciramo pa jih lahko tudi ožje – ne le na Slovenijo, ampak tudi neposredno na slovenski certifikatni sistem.

Zagotovo velja na prvem mestu omeniti gospodarske dejavnike; vrednotenje in priznavanje neformalno pridobljenega znanja vpliva, med drugim, na razvoj zaposlenih in s tem zagotavlja optimalno izrabo virov, omogoča lažje usklajevanje s predpisi na področju poklicne usposobljenosti ter poenostavlja prestrukturiranje – omogoča hitrejše formiranje ustreznega kadra in fluktuacijo. Med družbenimi dejavniki naj izpostavimo vrednotenje in priznavanje kot priložnost za reintegracijo

¹ Motivi so povzeti po gradivu European Inventory on Validation of Informal and Non-formal Learning (2007), ki ga je pripravil ECOTEC in vsebuje podroben pregled praks na področju vrednotenja neformalno in informalno pridobljenega znanja v evropskih državah.

socialno izključenih na trg dela in v družbo ter vzpostavljanje enakopravnosti v sistemu izobraževanja in usposabljanja ter zaposlovanja.

Med dejavniki izobraževalnega sistema je pomemben vidik večja dostopnost in učinkovitost formalnega šolskega sistema ter oblikovanje individualne učne poti, kar naredi izobraževanje učinkovitejše in hitrejše. Pomembna demografska dejavnika sta starajoče se prebivalstvo in povečanje migracijskih gibanj, saj imajo starejši in migranti pogosto širok spekter sposobnosti, ki pa znotraj formalnega šolskega sistema običajno niso ustrezno prepoznane. Slednji tudi težko sledi hitremu razvoju na področju novih tehnologij. Tehnološki dejavniki so eni ključnih za razvoj sistema vrednotenja in priznavanja neformalno pridobljenega znanja.

Tudi razvoj evropskih politik na področju deluje spodbudno na vse države članice, k večji vpletenosti vseh interesnih skupin pa vodi še povečano zavedanje oziroma sprejemanje vrednotenja ter vse pogostejša raba kvalifikacijskih ogrodij, kjer je poudarek na učnih izidih, ne glede na to kje in na kakšen način je bilo znanje pridobljeno.

Upoštevajoč, da v študiji obravnavamo slovenski certifikatni sistem kot ga vidijo delodajalci, so na tem mestu pomembni predvsem gospodarski dejavniki. Certifikatni sistem je vsekakor nastal tudi kot orodje trga dela, torej delodajalcev, za »pridobivanje« ali »oblikovanje« ustrezne delovne sile. To pa ne pomeni, da je učinek zgolj enosmeren, ampak je treba podariti, da je tudi delovno mesto lahko vir znanja in priložnost za neformalno učenje, certifikatni sistem pa priložnost, da delojemalci to znanje ovrednotijo.

Naj povzamemo, da sta bila razvoj in uvedba certifikatnega sistema v Sloveniji spodbujena z različnimi nameni in pričakovanji. Certifikatni sistem naj bi prispeval predvsem k:

- transparentnosti obstoječih in razvoju novih kvalifikacijskih struktur,
- ugotavljanju in formalizaciji (priznavanju) učinkov/rezultatov neformalnega izobraževanja, učenja in usposabljanja na delovnem mestu oziroma nasploh na trgu dela,
- fleksibilnosti povezovanja formalnega, neformalnega in priložnostnega izobraževanja, učenja ter različnih oblik usposabljanja,
- mobilnosti pri zaposlovanju na trgu dela,
- utemeljitvi in krepitvi vloge različnih socialnih partnerjev (deležnikov, uporabnikov) na trgu dela in pri kreiranju izobraževalnega, predvsem poklicnega sistema.

Pri snovanju evalvacijske študije smo izhajali tudi iz družbeno ekonomskih okoliščin, v katerih se Slovenija nahaja v tem času. V obdobju, ko smo študijo snovali, so se

zaradi recesije nadaljevale težave v gospodarstvu, nadaljevala se je tudi rast brezposelnih. V teh razmerah nas je ob že določenih ciljeh študije tudi zanimalo, kako se delodajalci odzivajo na večjo ponudbo ustrezno usposobljenega/izobraženega kadra na trgu dela in kakšno vlogo, če sploh kakšno, imajo pri tem certifikati o poklicni usposobljenosti iskalcev zaposlitve.

Preden bomo podrobneje predstavili cilje evalvacije in rezultate, bomo v nadaljevanju še na kratko pregledali evropski in slovenski okvir politik in ukrepov na področju ugotavljanja in priznavanja predhodno pridobljenega znanja ter vlogo socialnih partnerjev pri razvoju certifikatnega sistema.

2 RAZVOJ POLITIK IN UKREPOV NA PODROČJU UGOTAVLJANJA IN PRIZNAVANJA PREDHODNO PRIDOBLENEGA ZNANJA V EVROPI

V okviru ponovne afirmacije vseživljenjskega učenja se je v Evropski uniji v 90. letih začel spet intenzivneje razvijati koncept ugotavljanja in potrjevanja predhodno pridobljenega znanja, ne glede na učne in izobraževalne poti in načine. (Ivančič, A., in dr., 2000: 8.) Odtlej je bilo to področje vključeno v različne dokumente na mednarodni ravni in ravni EU, vrednotenje in priznavanje predhodnega in neformalnega učenja pa je postalo pomemben projekt EU, ki ga je med drugim poudarila tudi *Bela knjiga o izobraževanju in usposabljanju* leta 1995. (Prav tam: 15.)²

V okviru politik v zvezi z izobraževanjem odraslih je razvoju tega področja pomembno pozornost posvetil *Memorandum o vseživljenjskem učenju*, ki ga je Evropska komisija sprejela konec leta 2000; dokument je poudaril komplementarnost formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja ter pomen vzajemnega priznavanja med vsemi tremi učnimi okolji. Eno od šestih ključnih sporočil memoranduma je sporočilo o vrednotenju učenja, ki postavlja cilj izboljšanja načinov za razumevanje in ocenjevanje udeležbe in dosežkov zlasti v neformalnem in priložnostnem učenju. Memorandumu je naslednje leto sledilo sporočilo komisije o uresničitvi evropskega območja vseživljenjskega učenja,³ ki je za področje vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja napovedalo vpeljavo sistematične izmenjave izkušenj in dobrih praks ter t. i. inventarja metodologij, sistemov in standardov za ugotavljanje, potrjevanje in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja, poleg tega je spodbudilo države članice k oblikovanju pravnega okvira, države članice pa naj bi tudi spodbudile različne relevantne institucije k sistematičnemu uvajanju ukrepov za potrjevanje in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Tudi vsi naslednji pomembni dokumenti EU s področja izobraževanja odraslih⁴ poudarjajo pomen priznavanja in potrjevanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja, pa tudi pomen vključevanja interesnih skupin, zlasti socialnih partnerjev, v uveljavljanje potrjevanja. Težišče dokumentov se je s pridobivanja znanja vse bolj premeščalo na učne izide, saj so samo ti zanesljiva osnova za potrjevanje in priznavanje.

² Bela knjiga o izobraževanju in usposabljanju med drugim pravi, da »je treba kar najbolje uporabiti spretnosti in sposobnosti, ne glede na to, kako so bile pridobljene«. White Paper on Education and Training, 1995: 15.

³ Communication from the Commission: Making a European Area of Lifelong Learning a Reality.

⁴ Npr. sporočili Evropske komisije *Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno*, 2006; *Akcijski načrt za izobraževanje odraslih: Za učenje je vedno pravi čas*, 2007.

Obenem z razvojem na kompleksnem področju izobraževanja odraslih so za desetletje 2000–2010 značilna prizadevanja za krepitev evropskega sodelovanja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju in znotraj tega delo na vzpostavljanju sistemov za priznavanje učnih izidov ne glede na način pridobivanja znanja. Osnovni okvir teh prizadevanj je postavila *Lizbonska strategija*, ki jo je leta 2005 dopolnil dokument *Nov začetek za Lizbonsko strategijo*. Z letom 2002 ter sprejetjem *Kopenhagenske deklaracije* se je začel t. i. kopenhagenski proces, proces izboljševanja uspešnosti, kakovosti in privlačnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki ga je podpiral že poprej sprejeti barcelonski program za spremljanje doseganja ciljev v izobraževanju in usposabljanju,⁵ kasneje pa je bil okrepljen z vrsto dokumentov Evropske unije. Med štirimi glavnimi prioritetami je *Kopenhagenska deklaracija* vključevala tudi priznavanje kompetenc in kvalifikacij. *Maastrichtsko sporočilo* leta 2004 je v prvem pregledu kopenhagenskega procesa spodbudilo k razvoju odprtega in prožnega evropskega ogrodja kvalifikacij, ki naj omogoča priznavanje in prenašanje kvalifikacij predvsem na osnovi kompetenc in učnih izidov, hkrati pa daje tudi merilo za vrednotenje neformalno pridobljenih znanj. V drugem pregledu kopenhagenskega procesa leta 2006 je *Helsinško sporočilo* med drugim ponovno poudarilo potrebo po spodbujanju priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v podporo razvoju poklicne poti in vseživljenjskemu učenju.

Sporočilo iz Bordeauxa leta 2008 je ugotovilo, da vzpostavitev evropskega kvalifikacijskega ogrodja pomembno prispeva k oblikovanju nacionalnih kvalifikacijskih ogrodij ter pravnih in administrativnih okvirov in metodologij za vrednotenje neformalnih in priložnostnih učnih izidov. Poudarilo je tudi, da je za uresničevanje koncepta vseživljenjskega učenja in mobilnosti treba zgraditi mostove med splošno izobrazbo, poklicnim usposabljanjem in višjim izobraževanjem, pri čemer je treba povezati začetno in nadaljevalno usposabljanje ter vrednotenje vseh oblik učenja – formalnega, neformalnega in priložnostnega. Omogočeno mora biti prenašanje učnih izidov med temi učnimi konteksti, razviti je treba mehanizme za zagotavljanje kakovosti in v vseh vidikih vključevati tudi socialne partnerje. *Sporočilo iz Bordeauxa* je ponovno poudarilo pomen razvoja nacionalnih kvalifikacijskih sistemov in ogrodij, zasnovanih na učnih izidih, skladno z evropskim kvalifikacijskim ogrodjem. Načela in orodja za vrednotenje neformalnih in priložnostnih učnih izidov je treba razviti z uveljavitvijo nacionalnih kvalifikacijskih ogrodij, evropskega kvalifikacijskega ogrodja in sistema ECVET.

V okviru t. i. skupnih evropskih orodij so tako v kontekstu sodelovanja na področju izobraževanja in usposabljanja ter uveljavljanja paradigme vseživljenjskega učenja v preteklem desetletju nastali načela za ugotavljanje in vrednotenje neformalnega in

⁵ Detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe. (2002)

priložnostnega učenja (Common European Principles for Validation of Non-Formal and Informal Learning, 2004), skupni okvir za transparentnost kvalifikacij in kompetenc (Europass; 2004), evropsko ogrodje kvalifikacij (EQF; 2008), evropski kreditni sistem v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET; 2009) ter evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (EQARF-VET; 2009), ki naj bi poleg drugih orodij pospešili približevanje vrednotenja učnih izidov v državah članicah EU.

Načela za identifikacijo in potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja definirajo ugotavljanje in vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja kot orodje, ki služi potrebam učečega se posameznika, spodbuja pa tudi socialno vključevanje, zaposljivost ter razvoj in uporabo človeških virov v različnih okoljih. Prav tako prispeva k vključevanju ali ponovnemu vključevanju v izobraževanje in usposabljanje, na trg dela in v družbo. Skupna načela so⁶:

- individualna upravičenost z enakim dostopom ter enako in pravično obravnavo posameznikov; vključitev posameznika mora biti prostovoljna, rezultati potrjenega znanja pa ostanejo v lasti posameznika;
- odgovornost skrbnikov sistemov: skrbniki naj vzpostavijo ustrezne sisteme za ugotavljanje in vrednotenje, vključno z mehanizmi za zagotavljanje kakovosti ter usmerjanjem, svetovanjem in informiranjem o teh sistemih;
- zaupanje: postopki in kriteriji morajo biti pravični, pregledni in podprti z mehanizmi za zagotavljanje kakovosti;
- verodostojnost in legitimnost: postopki morajo biti nepristranski, izogibati se je treba konfliktu interesov, zagotavljati je treba poklicno kompetentnost izvajalcev.

K ovrednotenju, posameznikovega znanja in izkušenj je pripeval tudi *Europass*⁷. Namen Europassa je izboljšanje preglednosti kvalifikacij in usposobljenosti, s tem pa spodbujanje mobilnosti za namene vseživljenjskega učenja in za poklicne namene ter razvoj kakovostnega izobraževanja in usposabljanja. Europass obsega naslednje dokumente: *Europass življenjepis* (vzorec za sistematično in kronološko predstavitev kvalifikacij in usposobljenosti); *Europass-mobilnost* (osebni dokument za beleženje Evropske učne poti, tj. obdobja, ki ga je oseba preživela v drugi državi zaradi učenja); *Europass-priloga k diplomam* (priloga k visokošolski diplomam, ki opisuje vrsto, stopnjo, okvir, vsebino in status študija ter s tem olajšuje razumevanje pomena diplome); *Europass-jezikovna mapa* (dokument za beleženje učenja jezikov ter kulturnih izkušenj in znanj); ter *Europass-priloga k certifikatu* (dokument, ki pojasnjuje certifikat o poklicnem usposabljanju z informacijami o pridobljenem znanju in usposobljenosti, obsegu dostopnih zaposlitev, organih, ki so pristojni za

⁶ Common European Principles for Validation of Non-Formal and Informal Learning, 2004:3.

⁷ Odločba Evropskega parlamenta in Sveta o enotnem okviru Skupnosti za preglednost kvalifikacij in usposobljenosti. (2004)

podeljevanje in potrjevanje, stopnji certifikata, načinih za njegovo pridobitev, vpisnih pogojih in možnostih izobraževanja na naslednji stopnji).

*Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje (EOK/EQF)*⁸ je vzpostavljeno kot skupni referenčni okvir za sisteme kvalifikacij v različnih državah. Glavna cilja sta spodbujanje vseživljenjskega učenja in mobilnosti državljanov/-k med državami. Omogoča naj pretvorbo med različnimi sistemi kvalifikacij in njihovimi ravni ter izboljša preglednost, primerljivost in prenosljivost kvalifikacij, pridobljenih v skladu s prakso v posameznih državah članicah. Do leta 2010 naj države članice nacionalne sisteme kvalifikacij povežejo z evropskim ogrodjem kvalifikacij, do leta 2012 pa omogočijo, da bo v vseh novih spričevalih o kvalifikacijah, diplomah in dokumentih Europass navedena raven evropskega ogrodja kvalifikacij. Opredeljevanje in opisovanje kvalifikacij naj se opirata na učne izide, države članice pa naj spodbujajo priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja ter so pri tem posebej pozorne na državljan(k)e, ki jim grozi brezposelnost ali negotova zaposlitev. Države naj imenujejo nacionalne usklajevalne točke z nalogami: primerjava ravni kvalifikacij v nacionalnem sistemu z ravnimi v evropskem ogrodju kvalifikacij; uporaba pregledne metodologije pri umeščanju nacionalnih ravni kvalifikacij v evropsko ogrodje; zagotavljanje informacij in usmerjanja zainteresiranih; spodbujanje sodelovanja vseh zainteresiranih.

Dokument vsebuje tudi prilogo s Skupnimi načeli za zagotavljanje kakovosti visokošolskega izobraževanja ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja v okviru evropskega ogrodja kvalifikacij, ki med drugim pravi, da bi zagotavljanje kakovosti moralo zajemati podatke o okviru, vložku, procesu in rezultatih, poudarek pa bi pri tem moral biti na rezultatih in učnih izidih. Sistemi zagotavljanja kakovosti bi morali vključevati jasne in merljive cilje in standarde; smernice za izvajanje; vire; enotne metode vrednotenja, ki povezujejo samoocenjevanje in zunanje ocenjevanje; mehanizme povratnih informacij; dostopnost rezultatov vrednotenja.

*Sistem prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET)*⁹ vzpostavlja metodološki okvir, ki ga države članice lahko uporabljajo za opis kvalifikacij z enotami učnih rezultatov in ustreznimi točkami. Namen je oblikovati skladne in smiselne enote učnih rezultatov za boljšo primerljivost in skladnost. Sistem kreditnih točk omogoča, da udeleženi v učnem procesu za pridobitev kvalifikacije daljše časovno obdobje zbirajo enote učnih rezultatov v različnih državah in različnih učnih načinih, kar olajšuje mobilnost. Točke ECVET so informacija o vrednosti učnih rezultatov, potrebnih za pridobitev kvalifikacije; smiselne so le v okviru določene

⁸ Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o uvedbi evropskega ogrodja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje.

⁹ Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi Evropskega sistema prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju.

kvalifikacije, razen če nacionalna, regionalna ali sektorska pravila omogočajo drugačno uporabo. Države članice naj bi sistem vzpostavile do leta 2012, pri izvajanju sistema pa uporabljale načela za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

*Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (EQARF-VET)*¹⁰ je zasnovan kot referenčni instrument za pomoč državam članicam pri spodbujanju in spremljanju izboljševanja sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja na podlagi evropskih priporočil. Namen je boljše zagotavljanje kakovosti, večja preglednost, pospeševanje mobilnosti, krepitev sodelovanja in vzajemnega učenja. Primarni uporabniki Okvira so nacionalne in regionalne oblasti ter javni in zasebni organi, ki so odgovorni za zagotavljanje in izboljšanje kakovosti, tudi na ravni izvajalcev. Okvir vsebuje cikel zagotavljanja in izboljševanja kakovosti (načrtovanje, izvajanje, ocena/presoja in pregled/revizija) z merili kakovosti in okvirnimi deskriptorji; ter referenčni niz izbranih kazalnikov za ocenjevanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja (glavni kazalniki; kazalniki, ki podpirajo merila kakovosti; informacije o kontekstu). Gre za »zbirko orodij«, iz katere lahko različni uporabniki izberejo deskriptorje in kazalnike, ki ustrezajo zahtevam njihovega sistema zagotavljanja kakovosti.

Konec leta 2008 je sporočilo Evropske komisije *Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta: Napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti* močno poudarilo pomen izpopolnjevanja znanj in spretnosti za vse, zlasti pa za nizko kvalificirane posameznike in posameznice, ki so bolj ranljivi na trgu dela. Obenem dokument predvideva, da bo v obdobju do 2020 poleg velikega števila delovnih mest, za katera se zahteva visoka usposobljenost, ustvarjeno tudi veliko (5 milijonov) delovnih mest za preprosta dela, zlasti v storitvenem sektorju (npr. varnostniki/-ce, gospodinjski pomočniki/-ce, blagajničarji/-ke, čistilci/-ke). Izboljšanje sposobnosti EU za ocenjevanje, predvidevanje in usklajevanje kvalifikacij je ena ključnih nalog, izvajanje evropskega ogrodja kvalifikacij pa bi moralo povečati preglednost kvalifikacij in olajšati dostop do nadaljnega učenja. V kopenhagenski proces bo vključena nova prednostna naloga izboljšanja povezav med poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ter trgom dela.¹¹

Evropski svet je maja 2009 v okviru sklepov o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju¹² znotraj strateškega cilja 1

¹⁰ Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi evropskega referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

¹¹ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta. Napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti.

¹² Sklepi sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (»ET 2020«).

(uresničevanje načela vseživljenjskega učenja in mobilnosti) poudaril, da si je treba prizadevati »za razvoj nacionalnih ogrodij kvalifikacij, ki temeljijo na ustreznih učnih izidih in so povezani z evropskim ogrodjem kvalifikacij, za uvedbo prožnejših učnih poti, vključno z boljšim prehajanjem med različnimi sektorji izobraževanja in usposabljanja, večjo odprtost za neformalno in priložnostno učenje ter boljšo preglednost in priznavanje učnih izidov«. V skladu s priporočilom Evropskega parlamenta in Sveta iz aprila 2008 je treba povezati nacionalne sisteme kvalifikacij z evropskim ogrodjem do leta 2010, podpreti uporabo pristopa na podlagi učnih izidov za standarde in kvalifikacije, ocenjevanje in potrjevanje, prenos kreditnih točk, učne načrte ter zagotavljanje kakovosti.

Skupno poročilo Sveta in Komisije o napredku pri izvajanju delovnega programa »Izobraževanje in usposabljanje 2010«, sprejeto januarja 2010, v poglavju o strategijah in instrumentih vseživljenjskega učenja ugotavlja, da se začenja ključna faza v izvajanju evropskega ogrodja kvalifikacij ter da večina držav dosega pomemben napredek pri razvoju nacionalnih ogrodij in njihovem povezovanju z EQF. Poudarek v tem procesu je zlasti na širši uporabi učnih izidov za opredelitev in opis kvalifikacij ter prav tako širši uporabi potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja. Kot kaže, pa bodo na prihodnje procese na področju začetnega in nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja poleg že obstoječih politik in mehanizmov pomembno vplivali tudi sektorski sveti na področju zaposlovanja in usposobljenosti na ravni EU, saj študija, ki jo je po naročilu Evropske komisije izdelal ECORYS, priporoča ustanavljanje takšnih svetov, ki bi v eni od predlaganih različic skrbeli tudi za razvoj poklicnih profilov in kvalifikacij ter za spodbujanje priznavanja spretnosti in kvalifikacij.¹³

V osnutku strategije Evropske unije do leta 2020¹⁴ je v poglavju »Nove spretnosti in zaposlitve« predvideno, da bo Evropska komisija v naslednjem desetletju omogočila, da bo kompetence, potrebne za vključevanje v nadaljevalno izobraževanje in trg dela, možno pridobivati in priznavati v splošnem, poklicnem, višjem in izobraževanju odraslih ter da bo razvila skupno jezikovno in operativno orodje za izobraževanje/usposabljanje in delo: evropsko ogrodje spretnosti, kompetenc in poklicev (ESCO). Države članice naj bi v tem obdobju na nacionalni ravni z vzpostavitvijo nacionalnih kvalifikacijskih ogrodij močno spodbudile uveljavljanje evropskega ogrodja kvalifikacij. Prav tako naj bi države članice omogočile, da bo kompetence, potrebne za vključevanje v nadaljevalno izobraževanje in trg dela, možno pridobivati in priznavati v splošnem, poklicnem, višjem in izobraževanju odraslih, vključno z neformalnim in priložnostnim učenjem. Poleg tega naj bi razvile

¹³ ECORYS, Sector Councils on Employment and Skills at EU level. A study into their feasibility and potential impact.

¹⁴ Communication from the Commission: Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth.

partnerstva med svetom izobraževanja in usposabljanja ter svetom dela, zlasti z vključevanjem socialnih partnerjev v načrtovanje izobraževanja in usposabljanja.

Tudi Resolucija Sveta o prenovljenem evropskem programu izobraževanja odraslih za obdobje 2012-2014 izpostavlja pomen priznavanja kompetenc, še posebej ključnih kompetenc, tako za večjo fleksibilnost in mobilnost na trgu dela, kot za večjo socialno vključenost in nadaljnje izobraževanje odraslih (Svet Evropske unije, 20. december 2011). Posebej je poudarjen pomen priznavanja in potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja odraslih, ki predstavlja velik del izobraževanja odraslih. Med ukrepi je posebej zapisano, da je potrebna »...vzpostavitev brežhibno delujočih sistemov za vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja ter spodbujanje njihove uporabe med odraslimi vseh starosti in stopenj kvalifikacije, pa tudi v podjetjih in drugih organizacijah.« (Prav tam, 2011:5)

Nova Resolucija za krepitev izobraževanja odraslih še naprej izpostavlja tudi pomen krepitve partnerstva med različnimi nosilci politike in prakse izobraževanja odraslih, javnih in zasebnih organizacij, socialnih partnerjev, vladnega in nevladnega sektorja. Le-to velja tudi za področje vrednotenja in priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja. (Prav tam, 2011:5)

3 RAZVOJ POLITIK IN UKREPOV NA PODROČJU UGOTAVLJANJA IN PRIZNAVANJA PREDHODNO PRIDOBLENEGA ZNANJA V SLOVENIJI

Domače študije postavljajo začetek razvijanja modela ugotavljanja in potrjevanja predhodno pridobljenega znanja v Sloveniji v leto 1994, ko je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve zaradi velikih strukturnih sprememb na trgu dela začelo razvijati certifikatni sistem oziroma sistem vrednotenja predhodno pridobljenega znanja glede na nacionalno dogovorjene standarde znanj in spretnosti za opravljanje poklicev ali delov poklicev, pa tudi splošnih in ključnih kvalifikacij. Primarni cilj certifikatnega sistema ni bil pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe, temveč približevanje potrebam trga dela ter povečevanje zaposljivosti in mobilnosti delovne sile. (Ivančič, A. idr., 2000: 9.)

V letih 1999/2000 je bil v okviru projekta Phare-MOCCA razvit model postopka ugotavljanja in potrjevanja znanja s poudarkom na vrednotenju neformalno pridobljenih znanj. Postopek ugotavljanja in potrjevanja znanj v tem modelu ni bil umeščen v sistem formalnega poklicnega izobraževanja, za kar je bilo več razlogov, od nezadostnega soglasja partnerjev v formalnem izobraževanju, prek tega, da so postopki ugotavljanja in potrjevanja najprej nastali v certifikatnem sistemu, do tega, da nacionalni okviri in standardi znanj v poklicnem izobraževanju niso bili zasnovani tako, da bi omogočali povezavo pri razvoju teh postopkov. (Prav tam: 9.)

Leta 2000 je bil sprejet *Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah* ((Ur. l. RS št. 1/2007, 5. 1. 2007, Spremenjen 2003, 2006, 2007 in 2009), s čimer je bil oblikovan formalno-pravni temelj za izvajanje vrednotenja neformalno pridobljenih znanj v skladu s poklicnimi standardi. Zakon opredeljuje poklicno kvalifikacijo, postopek in pogoje za pridobitev, izkazovanje z javno listino, pristojnosti strokovnih in drugih organov in teles, postopek priprave katalogov poklicnih standardov itd. Zakonu so v naslednjih letih sledili podzakonski akti (pravilniki o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti, o sestavi komisij za preverjanje, o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja, o vodenju registrov, odredba o obrazcu javne listine o NPK – certifikatu, odredba o določitvi programa usposabljanja za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij itd.).

V Zakonu o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah je poklicna kvalifikacija opredeljena kot delovna poklicna oziroma strokovna usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica ali posameznih sklopov zadalžitev v okviru poklica na določeni ravni zahtevnosti. Posameznik jo lahko pridobi z opravljenim delom formalnega

izobraževalnega programa ali v postopku preverjanja in priznavanja neformalno pridobljenih znanj in kompetenc. Postopek je v obeh primerih, v primerjavi s formalnim šolskim sistemom, bistveno krajši, ker se osredotoča na dele formalnih programov, specifična in praktična znanja, potrebna za opravljanje posameznega poklica in kot tak omogoča hitrejšo prekvalifikacijo posameznikov, pridobitev poklica oziroma usposobljenosti za poklic tistim brez formalne izobrazbe ter večje možnosti pridobitve (dodatnih) kvalifikacij za brezposelne, kar je še posebej pomembno z vidika uravnavanja razmerja med suficitarnimi in deficitarnimi poklici oziroma zadovoljevanja potreb trga dela. Certifikatni sistem na ta način delojemalcem omogoča večjo zaposljivost in konkurenčnost.

Posameznik poklicno usposobljenost (ne pa tudi stopnje izobrazbe) izkazuje s certifikatom, ki je javno veljavna listina in kot taka uradno dokazilo pridobljenih kvalifikacij. Delodajalci, ki so pri zaposlovanju pogosto omejeni s sistemizacijo delovnih mest, kjer so le-ta definirana zgolj s pridobljeno formalno izobrazbo delojemalcev, bi morali težiti k vključitvi nacionalnih poklicnih kvalifikacij v svoje akte bodisi na nacionalnem bodisi na internem nivoju in si tudi na ta način razširiti kadrovske baze.

V primerjavi s formalnim šolskim sistemom omogoča certifikatni sistem hitrejšo odzivnost na potrebe po kadrih in je zato bolj fleksibilen. Vendar pa tu ne gre le za možnost hitrejšega »produciranja« iskanega kadra, pomemben vidik omenjene hitrejše odzivnosti certifikatnega sistema je tudi možnost trga, da vpliva na oblikovanje poklicnih standardov; da v naprej prepozna ali predvidi potrebe po delovni sili in hitro reagira.

Na splošno pa se v zadnjih letih v slovenskem izobraževanju odraslih vse bolj izpostavlja in uveljavlja pomen vrednotenja in priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja in izkušenj odraslih. Ne le z vidika možnosti potrjevanja znanja in izkušenj v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij, temveč tudi širše, z vidika odpiranja novih poti v vseživljenjskem učenju, z vidika večje fleksibilnosti in mobilnosti na trgu dela in osebne rasti. Tudi v novi Beli knjigi o vzgoji in izobraževanju 2011 je še posebej izpostavljeno, da mora postati neformalno izobraževanje družbeno ustrezno vrednoten način posodabljanja ter prilagajanja znanj in spretnosti odraslih, še posebej odraslih v srednjih in višjih starostnih kategorijah, saj prispeva k ohranjanju in povečevanju kakovosti znanj, spretnosti in kompetenc. Med drugim je tudi zapisano, da naj se zagotovi večja transparentnost izidov v neformalnem izobraževanju v vseh učnih okoljih, da naj se javno veljavne programe neformalnega izobraževanja glede na ustrezne programe formalnega izobraževanja kreditno ovrednoti, da se zagotovi povezovanje pridobivanja ključnih kompetenc s pridobivanjem poklicnih spretnosti in spretnosti za življenje idr. (2011: 398).

4 VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV PRI RAZVOJU CERTIFIKATNEGA SISTEMA

Poklicno in strokovno izobraževanje, del katerega je certifikatni sistem, je področje, kjer se prepletajo interesi delodajalcev, delojemalcev in države. Kot je zapisano v Beli knjigi (Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v republiki Sloveniji, 2011) je eno temeljnih načel, na katerih temelji načrtovanje, programiranje ter izvajanje poklicnega in strokovnega izobraževanja, socialno partnerstvo, ki se uresničuje v sestavi pristojnega strokovnega sveta¹⁵ in v postopku usklajevanja ter sprejemanja poklicnih standardov – podlage za pripravo izobraževalnih programov.

V socialnem partnerstvu se morajo za kakovostno delovanje sistema izobraževanja in učenja, za udejanjanje paradigme vseživljenjskega učenja, zagotavljanje večjega potenciala človeških virov in razvoja učeče se družbe enakopravno srečati trije socialni partnerji, država, delodajalci in delojemalci. (Komac, I. , 2006: 202.)

Ključno vlogo pri uresničevanju socialnega partnerstva imajo zbornice, v katerih se svobodno (Gospodarska zbornica Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije) ali po zakonu (Kmetijsko gozdarska zbornica Slovenije) združujejo delodajalci glede na panogo ali regijo.

A. Ivančič govori o pomenu vpetosti delodajalcev v sistem izobraževanja in usposabljanja v kontekstu povezanosti organiziranosti in institucionalne ureditve izobraževalnih sistemov z dostopom do poklicnih položajev in z naravo prehodov na trg delovne sile, kjer navaja različne ravni te vpetosti: delodajalci sami zagotavljajo poklicno usposabljanje (Nemčija, Avstrija, Švica); delodajalci vplivajo na oblikovanje kurikulumov in kvalifikacij (Nizozemska); delodajalci pridobivajo kader neposredno v šolah oziroma izobraževalnih ustanovah (Japonska); delodajalci imajo malo neposrednega vpliva, vendar so kljub temu zelo zainteresirani za izobraževanje (Francija). (Ivančič, A., 2010: 28-29.)

¹⁵ Člane strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje imenuje vlada; pet na predlog ministrstev, pet na predlog pristojnih zbornic in štiri na predlog sindikatov. Vlada imenuje tudi člane Strokovnega sveta RS za izobraževanje odraslih; štiri na predlog ministrstev, tri na predlog pristojnih zbornic, tri na predlog sindikatov, dva na predlog skupnosti javnih zavodov za izobraževanje odraslih in dva na predlog drugih organizacij za izobraževanje odraslih in njihovih skupnosti.

Socialni partnerji imajo svoje predstavnike tudi v področnih odborih za poklicne standarde; gre za strokovnjake, ki jih predlagajo zbornice, združenje delodajalcev, poklicna združenja, sindikati, neprofitne organizacije in pristojna ministrstva. (Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, Ur. l. RS št. 1/2007, 5. 1. 2007)

Slovenija je z reformo predšolskega, osnovnošolskega in srednješolskega izobraževanja leta 1996 uvedla možnost izvajanja triletnega poklicnega izobraževanja tudi v dualni obliki, kar je pomenilo, da so bili za praktični del izobraževanja v celoti odgovorni delodajalci in na ta način direktno vključeni v izobraževanje svoje potencialne delovne sile. Dualni sistem je bil z novim zakonom leta 2006 odpravljen, ker med mladimi zanj ni bilo zanimanja (Prav tam: 50.), vpliv delodajalcev in drugih socialnih partnerjev na oblikovanje izobraževalnih programov pa se danes udejanja predvsem skozi sodelovanje s politiko in izobraževalnimi institucijami.

Po Zakonu o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 1/2007, 5. 1. 2007) je naloga zbornic, združenj delodajalcev, poklicnih združenj, nevladnih organizacij, sindikatov in pristojnih ministrstev, da dajejo pobude za nove poklicne standarde in kataloge; dajejo pobude visokošolskim zavodom za sprejetje študijskih programov, ki omogočajo pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije, in predlagajo člane področnih odborov za poklicne standarde. Na ta način so socialni partnerji, tudi delodajalci, v certifikatni sistem vključeni že na začetku postopka.

Socialni partnerji so ključni akterji v sistemu poklicnega in strokovnega izobraževanja, nedvomno pa velik del odgovornosti nosijo predvsem delodajalci, saj je poklicno in strokovno izobraževanje eden izmed načinov za pridobivanje usposobljenih delavcev oziroma za prekvalifikacijo že zaposlenih, kar zahtevajo nove tehnologija, modernizacija dela, konkurenčnost gospodarskega subjekta na trgu ... (Dekleva idr., 2000.)

Vloga delodajalcev je natančneje opredeljena v poglavju Izboljšanje kakovosti izobraževanja in spodbujanje vseživljenjskega učenja aktualnega Socialnega sporazuma za obdobje 2007-2009 (Ur. l. RS št. 93/2007, 12. 10. 2007), kjer je kot prva naloga navedeno predlaganje poklicnih standardov za nove izobraževalne programe nižjega, srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja ter višjega strokovnega izobraževanja, pa tudi katalogov standardov nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Iz vsega navedenega je razvidno, da delodajalci imajo možnosti za (so)oblikovanje poklicnega in strokovnega izobraževanja in s tem svojega bodočega kadra. Vključeni so v vse faze procesa, od predlaganja in priprave poklicnih standardov do sodelovanja pri izvajanju preverjanja in potrjevanja NPK kot člani izpitnih komisij.

Hozjan (Hozjan, D., 2010.) sicer pravi, da trg dela upošteva vse znanje, spretnosti in sposobnosti, ki jih posameznik ima oziroma jih lahko izkaže in navaja tri načine uveljavljanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja na trgu dela: razpisni pogoji za posamezna delovna mesta pogosto poleg zahtevane formalne izobrazbe navajajo tudi dodatna znanja, ki so običajno pridobljena po neformalnih poteh;

zahteve po stalnem strokovnem izobraževanju zaposlenih s katerimi trg dela spodbuja njihovo vključevanje v neformalne oblike učenja; možnost kompenzacije stopnje izobrazbe z delovnimi izkušnjami v slovenski zakonodaji¹⁶ (za opravljanje istega dela se nižja stopnja pridobljene formalne izobrazbe kompenzira z več leti delovnih izkušenj, ki jih v tem kontekstu lahko razumemo kot znanje spretnosti in sposobnosti, pridobljene skozi neformalno in priložnostno učenje; gradbeništvo kot primer).

Po drugi strani avtorji nacionalnega poročila za Slovenijo Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja (Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Nacionalno poročilo za Slovenijo, 2007.) pravijo, da čeprav delodajalci iz različnih sektorjev opozarjajo na šibkost kvalifikacij pridobljenih v formalnem izobraževanju v smislu nerelevantnosti za konkretna delovna mesta in nesposobnosti prenosa znanja v prakso, so po drugi strani tudi oni (tako kot ostali socialni partnerji in predstavniki formalnega šolskega sistema) skeptični glede kakovosti na neformalne načine pridobljenih kvalifikacij. Spričevala in diplome, torej formalna izobrazba, še vedno uživajo večji ugled in veljavo tako pri delodajalcih kot v družbi.

Seveda tudi nas v evalvacijski študiji 2011 zanima, kakšno je sedaj mnenje delodajalcev o vseh omenjenih vidikih, pa tudi:

- zanima nas ne le njihov odnos do certifikatnega sistema, ampak tudi z njim povezan odnos do neformalno in priložnostno pridobljenega znanja kot takega;
- med drugim nas zanima tudi ali ga delodajalci upoštevajo pri zaposlovanju in napredovanju zaposlenih;
- na kakšen način skrbijo za izobraževanje svojih zaposlenih ter
- ali bolj cenijo formalno izobrazbo ali delovne izkušnje.

Ker je, posebej v zakonodaji, vloga delodajalcev v sistemu poklicnega izobraževanja in certifikatnega sistema jasno opredeljena in zapisana, nas zanima tudi, kako jo vidijo sami, kako aktivno in na kakšne načine jo uresničujejo, kako se vključujejo v certifikatni sistem in kako poteka sodelovanje na nivoju panoge oziroma dejavnosti.

V študiji Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji (Dekleva, J. idr., 2000.) iz leta 2000 je bilo v zvezi s posrednim vključevanjem socialnega partnerstva v izvajanje politike poklicnega izobraževanja in usposabljanja prek kolektivnih pogodb ugotovljeno, da je bilo izobraževanje običajno opredeljeno kot dolžnost delavca do delodajalca, redko pa kot priložnost oziroma možnost delavca za napredovanje ali ohranitev zaposlitve. Izobraževanje zaposlenih je bilo

¹⁶ Na tem mestu tudi opozarja, da omenjene delovne izkušnje niso ovrednotene na ravni posameznika in je zakonodaja prevzela načelo generalizacije, kljub temu, da enaka doba delovnih izkušenj pri različnih posameznikih lahko pomeni različna pridobljena znanja, spretnosti in sposobnosti.

večinoma pojmovano kot strošek in ne oblika vlaganja v kadre. Kolektivne pogodbe, ki so vsebovale pravico delavca do izobraževanja in usposabljanja ter so navajale tudi ugodnosti in spodbude za drugovrstna izobraževanja, ne le tista v interesu delodajalca, pa so bile redke.

Enako bi lahko danes zapisali za certifikatni sistem. Razen redkih izjem – nekaterih poklicnih kvalifikacij, kot je na primer socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu in poklicne kvalifikacije s področja varovanja – vloga oziroma položaj večine poklicnih kvalifikacij ni zakonsko urejen. In dokler le-ta ne bo določen na ravni aktov, ki urejajo zaposlovanje (panožne kolektivne pogodbe, sistemizacije), ni za pričakovati, da bodo delodajalci dajali pravo vrednost certifikatnemu sistemu v primerjavi s formalno izobrazbo. Dokler bo tako, bo tudi naklonjenost delodajalcev certifikatnemu sistemu slabša, saj so pri zaposlovanju zakonsko vezani, k upoštevanju predvsem formalne izobrazbe kandidatov, poklicna kvalifikacija pa v večini panog – dejavnosti kvečjemu izkazuje dodatno referenco kandidata.

Tudi Hozjan (Hozjan, D., 2006: 99.) pravi, da je za to, da bi sistem pridobivanja nacionalnih kvalifikacij in ustrezne valorizacije neformalno in informalno pridobljenega znanja zunaj njih pripomogel k razvoju človeških virov in posredno uskladi potrebno usposobljenost zaposlenih in brezposelnih s potrebami na trgu dela, v prvi vrsti potrebno uskladiti zakonske in podzakonske predpise.

Za konec velja omeniti še ugotovitev CEDEFOPA iz poročila o poklicnem izobraževanju in usposabljanju v Sloveniji (Vocational education and training in Slovenia. Short description, 2008.). V poročilu iz leta 2008 so zapisali, da v Sloveniji, z izjemo Sklada za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih, socialni partnerji ne zagotavljajo nobenih posebnih sredstev za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih. Na državni ravni ne obstaja niti posebna dajatev niti kakšna druga spodbuda, ki bi delodajalce stimulirala k povečanju investicij v izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih. Leta 2012 lahko ugotovimo, da je tudi Sklad za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih zaradi ukinitve obveznega prispevka (v višini 1 odstotka od osnove, ki jo predstavljajo obračunane bruto plače delavcev), ki je omogočal povračilo stroškov izobraževanja zaposlenih (tudi stroškov za pridobitev certifikata nacionalne poklicne kvalifikacije), ostal brez rednega finančnega priliva in bo posloval le še do porabe sredstev, ki jih še ima na razpolago¹⁷.

Dodati pa moramo, da smo v Sloveniji pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij spodbujali še z dvema nacionalnima ukrepoma in sicer:

¹⁷ Spletna stran sklada za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih, <http://www.sid-lj.si/index.php>

- preko ukrepov **aktivne politike zaposlovanja** z omogočanjem brezposelnim osebam pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij:
V Programu ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013, ki ga je Vlada RS sprejela 23. 11. 2006, je kot eden ključnih ukrepov navedeno Usposabljanje in izobraževanje, ki vključuje tudi aktivnost Programov institucionalnega usposabljanja in nacionalnih poklicnih kvalifikacij: »Predvidene so predvsem aktivnosti institucionalnega izobraževanja, tečaji, predavanja, seminarji in druge krajše oblike usposabljanja za pridobivanje dodatnega ali poglobljanje pridobljenega znanja, spretnosti in zmožnosti, priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja za brezposelne, pa tudi za zaposlene. **V okviru ukrepa se bodo izvajale aktivnosti za pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij**, razvoj poklicnih standardov, katalogov in študijskih programov za izpopolnjevanje ter vzpostavitev ogrodja kvalifikacij. Aktivnosti v okviru usposabljanja in izobraževanja bodo namenjene predvsem pridobitvi znanja, spretnosti in zmožnosti za poklice, po katerih je zaznati potrebe na trgu dela. Spodbujalo se bo zlasti usposabljanje za izrazito iskane poklice in poklice, ki so netipični za moške in ženske (poklice, v katerih sta spola zastopana neuravnovešeno).« (Program ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013: 12).
- preko javnega razpisa oziroma povabila za sofinanciranje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih za konkurenčnost in zaposljivost za obdobje 2008-2010: Namen javnega razpisa za sofinanciranje izobraževanja in zaposlenih za konkurenčnost in zaposljivost za obdobje 2008-2010, ki je bil objavljen v Uradnem listu RS dne 8. 8. 2008 (Url. RS št. 80/2008), je povečanje zaposljivosti z dvigom izobrazbenega nivoja, usposobljenosti in temeljnih veščin (ključnih kompetenc) zaposlenih, vključuje pa programe izobraževanja in usposabljanja. Kot programi izobraževanja so opredeljeni programi, ki se zaključijo z javno veljavnim potrdilom: programi za pridobitev javno veljavne formalne izobrazbe in programi preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij; ter preko javnega povabila za sofinanciranje projektov programa Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih 2011: Namen javnega povabila za sofinanciranje projektov programa Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih 2011, ki je bilo objavljeno 3. 6. 2011 na spletni strani Javnega sklada RS za razvoj kadrov in štipendije¹⁸, je spodbujanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih. Sofinanciranje je namenjeno programom splošnega in posebnega usposabljanja; med prve so uvrščena tudi preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK).

¹⁸ Dostopno na: <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/razpis/n/javno-povabilo-za-sofinanciranje-projektov-programa-usposabljanje-in-izobrazevanje-zaposlenih-2011/>

5 ZASNOVANOST IN IZPELJAVA EMPIRIČNEGA DELA

5.1 TEMELJNA EVALVACIJSKA VPRAŠANJA

Naj še enkrat poudarimo, da smo se v študiji Evalvacija vloge delodajalcev za razvoj certifikatnega sistema osredotočili na presojo učinkov certifikatnega sistema. Pri tem pa predmet presojanja učinkov ne zadeva področje certificiranja v celoti, saj je obravnava usmerjena predvsem v presojo vloge delodajalcev kot enega ključnih akterjev v implementaciji sistema ter ugotavljanju učinkov sistema na trg dela.

Temeljni namen evalvacije je bil tako odgovoriti na naslednja vprašanja:

- Kako delodajalci ocenjujejo uporabno vrednost neformalno pridobljenega znanje in izkušenj na trgu dela: upoštevanje neformalno pridobljenih znanj in predhodnih delovnih izkušenj zaposlenih pri napredovanju/zaposlovanju, vpliv neformalno pridobljenih znanj na odločitev o zaposlitvi, opredelitev potrebnih kompetenc zaposlenih v podjetjih?
- Ali sploh in na kakšen način delodajalci prepoznajo vlogo certifikatnega sistema na trgu dela?
- Kakšna je vloga delodajalcev kot enega temeljnih deležnikov pri razvoju in implementaciji certifikatnega sistema: ali je ta vloga ustrezno/realno opredeljena, kakšne so možnosti za implementacijo opredeljene vloge, razumevanje vloge, sedanja praksa in ovire?
- Kako delodajalci, z vidika njihovih potreb in ključnih ciljev sistema na trgu dela, ocenjujejo ustreznost učinkov certifikatnega sistema?

Temeljne vsebinske sklope in evalvacijska vprašanja smo zasnovali tako, da bi z njihovo pomočjo vlogo delodajalcev ter pomen/učinke certifikatnega sistema na trgu dela ovrednotili z različnih zornih kotov. Opredelili smo temeljne vsebinske sklope in njim pripadajoča evalvacijska vprašanja.

Preglednica 1: Temeljni vsebinski sklopi in evalvacijska vprašanja

VSEBINSKI SKLOP	EVALVACIJSKA VPRAŠANJA
VLOGA IN POMEN NEFORMALNO PRIDOBLENEGA ZNANJA IN DELOVNIH IZKUŠENJ NA TRGU DELA IN NJEGOVA UPORABNA VREDNOST	<p>Ali upoštevate neformalno pridobljena znanja in predhodne delovne izkušnje zaposlenih pri napredovanju/pri zaposlovanju?</p> <p>Ali vplivajo neformalno pridobljena znanja na odločitev o zaposlitvi določene osebe v vašem podjetju?</p> <p>Na kakšen način (npr. dokazila) ugotavljate neformalna znanja/ali jih preverjate?</p> <p>Ali imate na ravni podjetja opredeljene (evidentirane) kompetence (splošne, poklicne), ki naj bi jih imeli zaposleni v</p>

	<p>vašem podjetju (opisi delovnih mest, opisi usposobljenosti glede na vrste delovnih mest v podjetju).</p> <p>Ali v oglasih za zaposlitev navajate predvsem zahtevano formalno izobrazbo ali navajate tudi potrebna znanja in spretnosti, ki se lahko pridobijo zunaj formalnega šolskega izobraževanja?</p> <p>Ali je področje priznavanja (upoštevanja) neformalno pridobljenih znanj (delovnih izkušenj) pri delodajalcih ustrezno urejeno? Ali gre za jasen strokovni koncept na ravni vaše dejavnosti/panoge?</p> <p>Kakšne so ocene o znanjih za potrebe trga dela na področju dejavnosti podjetja?</p> <p>Ali in za kakšne namene se v podjetju izvaja izobraževalna dejavnost?</p> <p>Ali delodajalci kandidate s certifikati obravnavate enakovredno kandidatom s šolskimi spričevali in diplomami?</p>
<p>PREPOZNAVANOST VLOGE CERTIFIKATNEGA SISTEMA NA TRGU DELA Z VIDIKA DELODAJALCEV IN NJIHOVA ODZIVNOST</p>	<p>Kakšna je seznanjenost vaše organizacije s sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij?</p> <p>Na kakšen način delodajalci sodelujejo o v sistemu in zakaj?</p>
<p>USTREZNOST NAČINOV, OBLIKE PARTICIPACIJE DELODAJALCEV IN NJIHOVIH ZDRUŽENJ V CERTIFIKATNEM SISTEMU</p>	<p>Ali je vloga delodajalcev v certifikatnem sistemu ustrezno opredeljena?</p> <p>Kakšen je prispevek delodajalcev oziroma njihovih združenj (gospodarska, panožna zbornica) k snovanju in implementaciji CS?</p> <p>Ali na ravni panoge (dejavnosti) sodelujete pri razreševanju vprašanja kadrov, potreb, usposobljenosti?</p> <p>Ocena sodelovanja z drugimi socialnimi partnerji v posameznih fazah implementacije certifikatnega sistema.</p>
<p>PRESOJA USTREZNOSTI UČINKOV CERTIFIKATNEGA SISTEMA Z ZORNEGA KOTA POTREB DELODAJALCEV IN KLJUČNIH CILJEV SISTEMA NA TRGU DELA</p>	<p>Ali certificiranje poklicnih kvalifikacij prinaša delodajalcem večjo izbiro delovne sile?</p> <p>Ali nabor poklicnih kvalifikacij, ki se certificirajo, sledi dogajanjem na trgu delovne sile (strukturna neskladja, brezposelnost)?</p> <p>Ali nabor poklicnih kvalifikacij, ki se certificirajo, sledi razvojnim trendom in dogajanjem na področju vaše dejavnosti oziroma potrebam po znanju (kadrih) v vašem podjetju?</p> <p>Ali certifikatni sistem vpliva na spremembo statusa zaposlenih v vašem podjetju/panogi?</p> <p>Kakšna je uporabna vrednost certifikata v podjetju, v panogi ?</p> <p>Kaj bi stimuliralo delodajalce k uporabi sistema potrjevanja NPK (k priznavanju oziroma upoštevanju certifikata)?</p> <p>Suficitarni/deficitarni poklici na področju njihove dejavnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deficitarnost delovnih mest - Suficitarnost delovnih mest

	Potrebe po znanjih, spretnostih in kompetencah za katere ni ustreznih izobraževalnih programov.
IZKUŠNJE DELODAJALCEV Z RAZVOJEM IN IMPLEMENTACIJO CERTIFIKATNEGA SISTEMA GLEDE NA NJIHOVO OPREDELJENO VLOGO	Kakšne so praktične izkušnje delodajalcev pri oblikovanju in pri implementaciji sistema?
RAZVOJNE MOŽNOSTI SISTEMA TER IDENTIFIKACIJA OVIR PRI NJEGOVI IMPLEMENTACIJI Z VIDIKA POTREB DELODAJALCEV	Ali menite, da bi centri za izvajanje postopkov certificiranja z usposobljenimi kadri in poenoteno administrativno ureditvijo okrepili razvojne možnosti sistema ter ustrezno implementacijo z vidika potreb delodajalcev? Ali menite, da so vloge in odgovornosti posameznih teles in organizacij v sistemu certificiranja dorečene in jasno opredeljene? Kaj bi stimuliralo delodajalce k uporabi sistema potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij?

Izhajajoč iz temeljnih ciljev študije smo pri posameznem vsebinskem sklopu opredelili osnovne indikatorje, ki so nam služili pri ovrednotenju zbranih empiričnih podatkov. Ta vsebinska izhodišča predstavljamo podrobneje v uvodu posameznega poglavja oziroma pri predstavitvi zbranih podatkov po vsebinskih sklopih.

5.2. METODOLOGIJA IN ZNAČILNOSTI VZORCA

Odgovore na vprašanja, ki so nas zanimala v evalvacijski študiji, smo pridobili na dva načina:

- **Kvantitativni način:** in sicer s pomočjo spletnega vprašalnika, ki je obsegal 15 vprašanj (**Priloga 2**), in je bil posredovan **delodajalcem** dvakrat, prvič na 39.152 elektronskih naslovov podjetij in drugič na 35.058 elektronskih naslovov. Na vprašanja spletnega vprašalnika je **odgovorilo 1.546 delodajalcev**.
- **Kvalitativni način:** in sicer s pomočjo strukturiranih vodenih intervjujev v **devetih izbranih podjetjih**. Namen uporabe vodenega intervjuja je bil pridobiti podatke za deskriptivni prikaz stanja v izbranih podjetjih ter bolj poglobljeno interpretacijo stanja, pojasnjevanje dilem in oblikovanje možnih predlogov za nadaljnji razvoj in implementacijo sistema. Za izvedbo intervjujev je bil oblikovan vprašalnik oziroma opomnik za pogovor, ki je obsegal 27 vprašanj (**Priloga 3**). V zaključkih te študije pa smo uporabili tudi nekatera mnenja socialnih partnerjev o certifikatnem sistemu v Sloveniji, ki so bila pridobljena z intervjuji v letu 2010 v okviru evalvacijske študije Evalvacija certifikatnega sistema: vpliv sistema na razvoj izobraževanja odraslih in individualno zaposljivost, ki jo je vodil ACS.

Evalvacija vloge delodajalcev je potekala od januarja 2011 do marca 2012 v dveh časovno ločenih, vendar vsebinsko povezanih fazah. V prvi/kvantitativni fazi, smo vprašalnik poslali podjetjem (poslovnim subjektom), ki so bila na dan 30. 9. 2011 vključena v PIRS in izbrana za anketiranje po vzorčenju, ki ga opisujemo v nadaljevanju.¹⁹ Opravili smo kvantitativno analizo podatkov v skladu z opredeljenimi evalvacijskimi vprašanji in z uporabo temeljnih statističnih metod.

Anketiranci so elektronski vprašalnik izpolnjevali preko spleta, njihovi odgovori pa so se samodejno shranjevali v bazo podatkov, ki smo jo po zaključku anketnega obdobja obdelali z računalniškim programskim paketom SPSS. Pripravljen je bil sumarni izpis vseh spremenljivk, frekvenčne in odstotkovne porazdelitve odgovorov ter najmanjše, največje in povprečne vrednosti odgovorov. Odgovore na izbrana vprašanja smo analizirali tudi z navzkrižno primerjavo.

V drugi fazi projekta smo ugotovitve iz analize odgovorov podjetij na spletni vprašalnik dopolnili z ugotovitvami, zbranimi iz strukturiranih vodenih intervjujev, ki smo jih opravili z vodstvenimi delavci zadolženimi za kadrovske, pravne in/ali izobraževalno področje v izbranih devetih podjetjih. Način izbire podjetij, ki smo jih vključili v drugo fazo, podrobneje prikazujemo v nadaljevanju poglavja v točki Pristopi k vzorčenju za kvalitativni del. Če imenujemo prvo fazo kvantitativna, gre pri drugi fazi za uporabo značilne kvalitativne metodologije. Namen uporabljenega pristopa – izvedba vodenih intervjujev – je bolj poglobljeno spoznati razloge za posamezne ugotovitve, ki jih nakazujejo podatki empiričnega dela raziskave. Mnenja delodajalcev, zbrana z intervjuji v poročilu smo uporabili pri ovrednotenju in dodatnem osvetljevanju izidov kvantitativnega dela.

5. 2. 1 Pristopi k vzorčenju za kvantitativni del

Postopek vzorčenja za kvantitativni del raziskave je bil zelo zahteven, saj smo se v vzorec odločili zajeti podjetja/organizacije:

- vseh velikosti,
- iz vseh panog/dejavnosti in
- iz vseh regij.

Pri pošiljanju vprašalnika na elektronske naslove poslovnih subjektov smo naleteli tudi na določene ovire v obliki zakonskih (Zakon o elektronskih komunikacijah²⁰) in tehničnih omejitev (omejitve pri izboru kategorij poslovnih subjektov).

¹⁹ Pristopi, ki smo jih uporabili za potrebe vzorčenja, in potek anketiranja so podrobno razloženi v nadaljevanju poglavja Metodologija v točki Pristopi k vzorčenju za kvantitativni del.

²⁰ Zakon o elektronskih komunikacijah, ZEKom, (Ur. list RS, št. 43/2004), v 1. odstavku 109. člena pravi, da je uporaba elektronske pošte za namene neposrednega trženja dovoljena samo, če naročnik, torej poslovni subjekt vpisan v Poslovni inforator Republike Slovenije, ki je bil uporabljen kot vir kontaktnih elektronskih naslovov, s tem predhodno soglaša.

Ker nas je v evalvacijski študiji zanimal predvsem odziv gospodarstva, smo se na gospodarsko dejavnost omejili že pri oblikovanju vzorca, kar pomeni, da smo organizacije javnega sektorja iz vzorca izključili. Kljub temu smo po obdelavi izpolnjenih elektronskih vprašalnikov opazili, da sta med anketiranci dva odstotka poslovnih subjektov iz javnega sektorja. Zato smo se odločili, da v enem javnem zavodu izpeljemo tudi drugi del raziskave – vodeni intervju.

Osredotočili smo se na poslovne subjekte privatnega sektorja desetih pravnoorganizacijskih oblik:

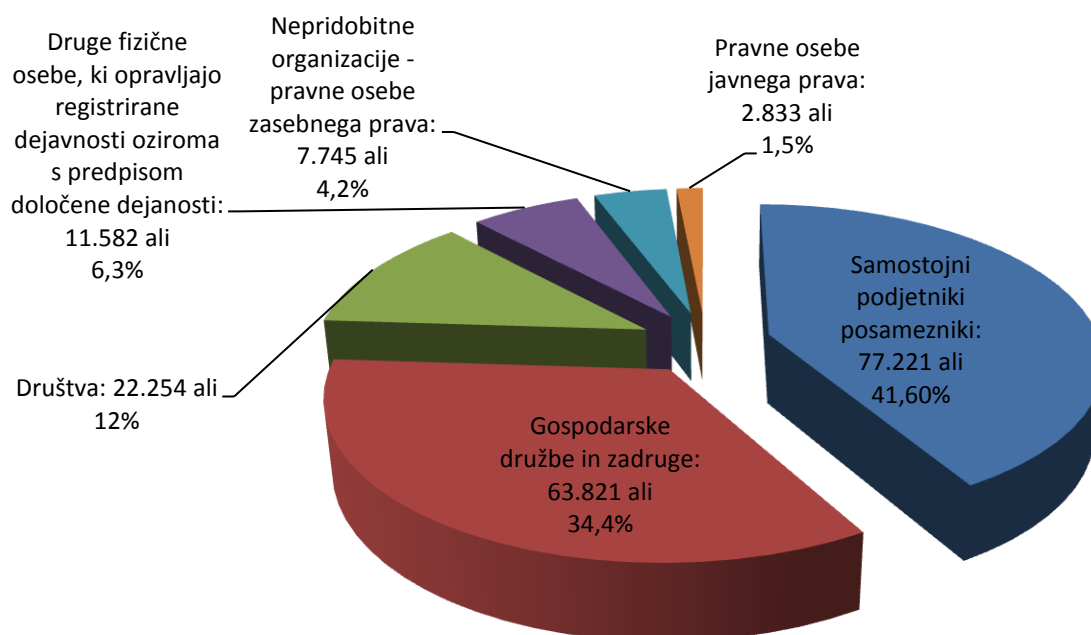
- samostojni podjetnik posameznik (s.p.),
- družba z omejeno odgovornostjo (d.o.o.),
- društvo, zveza društev,
- nosilec dopolnilne dejavnosti na kmetiji,
- delniška družba (d.d.),
- zavod,
- družba z neomejeno odgovornostjo (d.n.o.),
- zbornica,
- zavod v zasebni lasti in
- gospodarska zbornica.

Pri izboru kategorij smo bili zaradi tehničnih zmožnosti programa omejeni na največ deset kategorij; poleg tega, da smo izločili poslovne subjekte javnega prava pa smo pri izboru teh kategorij upoštevali tudi število subjektov v posamezni kategoriji – izbrali smo številčno najbolj zastopane.

Najaktualnejši statistični podatki o poslovnih subjektih v Sloveniji so dostopni na spletni strani Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (v nadaljevanju AJPES). Podatki se nanašajo na tretje četrletje leta 2011 in so zajeti na dan 30. 9. 2011, ko je bilo v poslovni register, ki ga vodi AJPES, vpisanih 185.456 poslovnih subjektov.

AJPES razvršča poslovne subjekte na različne načine; glede na pravno obliko, dejavnost in regijo. Podatke smo potrebovali tudi za to, da smo lahko poiskali ponudnika kontaktnih podatkov (elektronskih naslovov), ki bi številčno zajel čim večji del subjektov iz AJPES-ove evidence. **Na sliki 1** so prikazani podatki o poslovnih subjektih v Sloveniji glede na pravno ureditev na dan 30.9.2011.

Slika 1: Razvrstitev podjetij oziroma poslovnih subjektov v Republiki Sloveniji v kategorije glede na pravno ureditev na dan 30. 9. 2011 (po podatkih AJPES-a).



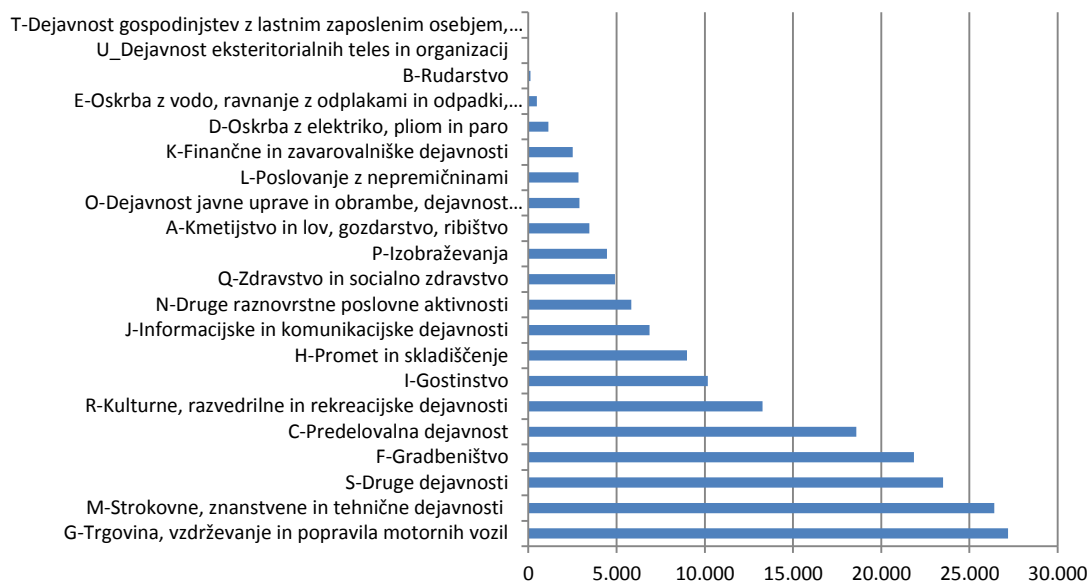
Vir: Spletna stran Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.
Dostopno na: http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila/Zadnje_porocilo

Iz podatkov na **sliki 1** je razvidno:

- največji delež (41,6 %) predstavljajo samostojni podjetniki posamezniki,
- sledijo jim gospodarske družbe in zadruga (34,4 %),
- društva (12 %),
- druge fizične osebe, ki opravljajo registrirane dejavnosti oziroma s predpisom določene dejavnosti (6,3 %),
- manjši delež predstavljajo nepridobitne organizacije – pravne osebe zasebnega prava (4,2 %) in
- pravne osebe javnega prava (1,5 %).

AJPES-ova razvrstitev poslovnih subjektov po standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD) je predstavljena na **sliki 2**.

Slika 2: Poslovni subjekti po standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD) na dan 30. 9. 2011 (po podatkih AJPEs-a).



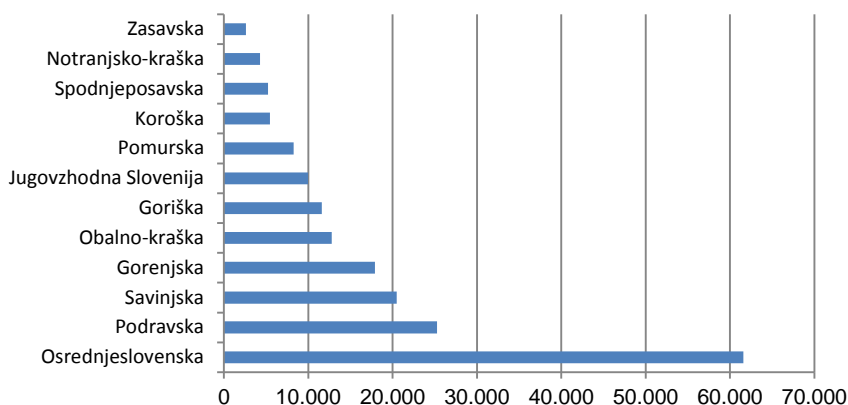
Vir: Spletna stran Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.
Dostopno na: http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila/Zadnje_porocilo

Iz podatkov na **sliki 2** je razvidno:

- največji delež subjektov deluje na področju trgovine ter vzdrževanja in popravil motornih vozil (27.195),
- sledi področje strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (26.416),
- za dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem in proizvodnjo za lastno rabo ni registriranih subjektov,
- le šest pa je registriranih za dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles.

V nadaljevanju pa so na **sliki 3** prikazani podatki o razporeditvi poslovnih subjektov po dvanajstih statističnih regijah, ki sestavljajo Republiko Slovenijo.

Slika 3: Poslovni subjekti v Sloveniji po statističnih regijah na dan 30. 9. 2011 (po podatkih AJPES-a).



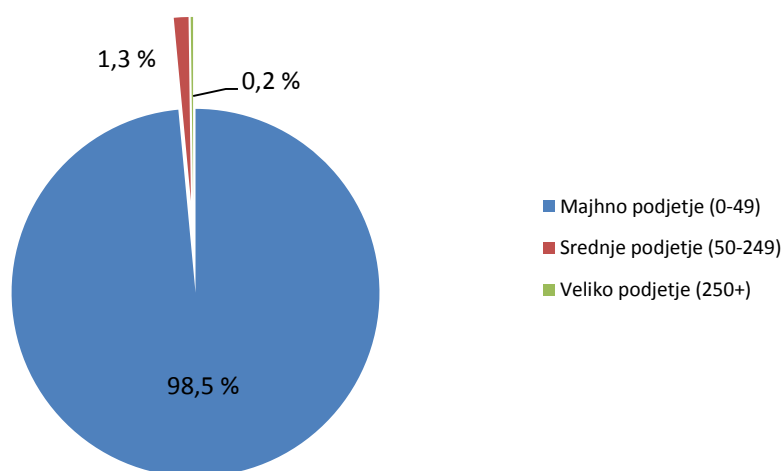
Vir: Spletna stran Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. Dostopno na: http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila/Zadnje_porocilo

Iz podatkov na **sliki 3** je razvidno:

- največ poslovnih subjektov je registriranih v Osrednjeslovenski regiji (61.599),
- sledita ji Podravska regija (25.273)
- Savinjska regija (20.494),
- najmanj poslovnih subjektov je registriranih v Zasavski regiji (2.612).

Podatke o poslovnih subjektih glede na velikost smo pridobili na spletnem portalu Statističnega urada Republike Slovenije in so prikazani na **sliki 4**. Čeprav gre za podatke za leto 2010, so najaktualnejši, ki so na voljo.

Slika 4: Podjetja po velikosti v Sloveniji, 2010 (po podatkih Statističnega urada RS).



Vir: Spletna stran statističnega urada Republike Slovenije. Dostopno na: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Ekonomsko/Ekonomsko.asp#14>

Iz podatkov na **sliki 4** je razvidno, da je bilo v letu 2010 v Sloveniji registriranih 165.959 podjetij. Od tega je bilo:

- 98,5 odstotkov majhnih podjetij (z največ 49 zaposlenimi),
- 1,3 odstotka srednjih podjetij (od 50 do 249 zaposlenih) in
- 0,2 odstotka velikih podjetij (z 250 zaposlenimi ali več).

Za spletno anketiranje smo potrebovali elektronske naslove poslovnih subjektov, za kar smo uporabili Poslovni informator Republike Slovenije (v nadaljevanju PIRS). PIRS je poslovni imenik, ki poleg kontaktnih podatkov o poslovnih subjektih, med drugim vsebuje tudi informacije o:

- njihovem pravnem statusu,
- kadrovskem potencialu,
- dejavnosti ter izdelkih in
- omogoča pošiljanje elektronskih sporočil na elektronske naslove subjektov.

Kljub temu, da PIRS med kontaktne podatke vpisanih poslovnih subjektov uvršča tudi elektronske naslove, je pošiljanje elektronske pošte omejeno z Zakonom o elektronskih komunikacijah (ZEKom, Ur. l. RS, št. 43/2004), ki v 1. odstavku 109. člena pravi, da je uporaba elektronske pošte za namene neposrednega trženja dovoljena samo, če naročnik, torej poslovni subjekt vpisan v PIRS, s tem predhodno soglašča.

Iz vidika oblikovanja vzorca to pomeni, da se število poslovnih subjektov vpisanih v PIRS, ki so posredovali soglasje v skladu z zgoraj navedenim zakonom (46.145), bistveno razlikuje od števila vseh poslovnih subjektov vpisanih v PIRS (več kot 200.000²¹) in predstavlja manj kot četrtnino vseh poslovnih subjektov v PIRS-u.

Za namen raziskave je bil PIRS proti plačilu nameščen na osebni računalnik na Andragoškem centru Slovenije, iz katerega je potekalo pošiljanje vprašalnikov. Čeprav nismo uporabili spletne različice informatorja, se podatki kljub temu nenehno nadgrajujejo in posodablajo, kar je razlog za nekatera odstopanja med številčnimi podatki.

V **preglednici 2** so zbrani in podrobno predstavljeni podatki o poslovnih subjektih, ki so bili vključeni v izbor vzorca za spletno anketiranje, upoštevajoč kriterije:

- dejavnost,
- pravna oblika in
- soglasje po 109. členu ZEKom.

²¹ Številčni podatki so bili zajeti na dan 15. 11. 2011. Ker se PIRS stalno elektronsko posodablja, se podatki o vpisanih poslovnih subjektih dnevno spreminjajo.

Iz vzorca so bile izločene kategorije, kjer za opravljanje posamezne dejavnosti ni bil registriran noben poslovni subjekt (pri oblikovanju vzorca smo vnaprej izločili dejavnost pod oznako »T - Dejavnost gospodinjestev z zaposlenim hišnim osebjem; proizvodnja za lastno rabo« za opravljanje katere ni pri AJPEŠ-u registriran noben poslovni subjekt, skladno s tem pa takšnih subjektov ni v PIRS) ter kategorije v katerih ni bilo poslovnih subjektov s soglasjem po 9. čl. ZEKom. Izločene kategorije so v preglednici obarvane in označene z X.

Preglednica 2: Poslovni subjekti glede na dejavnost, pravni status in soglasje

Dejavnost	Samostojni podjetnik		D. o. o.		Društvo		Nosilec dopolnilne dejav. na kmetiji		D. d.		Zavod		D. n. o.		Zbornica		Zavod v zasebni lasti		Gospodarska zbornica		SKUPAJ	
	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje	Vsi	Soglasje
A	796	190	399	155	517	23	1.184	48	52	34	19	5	16	1	0	X	0	X	0	X	2.983	456
B	41	13	80	38	0	X	3	X	16	6	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	140	57
C	10.402	3.947	8.132	3.986	7	5	1.019	40	394	227	33	5	220	62	0	X	0	X	0	X	20.207	8.272
D	299	26	476	90	0	X	189	1	44	36	4	1	5	1	0	X	0	X	0	X	1.017	155
E	106	23	372	171	0	X	5	X	51	24	4	X	3	X	0	X	0	X	0	X	541	218
F	13.030	2.786	8.753	1.939	1	1	10	1	143	82	2	2	279	33	0	X	0	X	0	X	22.218	4.844
G	12.892	3.570	18.279	6.806	2	1	33	4	884	463	11	4	432	63	0	X	1	X	0	X	32.534	10.911
H	6.169	723	3.429	746	1	X	31	X	100	40	2	X	76	6	0	X	0	X	0	X	9.808	1.515
I	6.356	1.423	3.481	969	51	26	763	94	151	86	26	8	100	14	0	X	0	0	0	X	10.928	2.620
J	3.320	522	3.250	1.030	23	7	0	X	78	42	189	24	84	21	0	X	6	5	0	X	6.950	1.651
K	1.274	301	1.266	369	0	X	0	X	892	374	2	1	29	4	0	X	0	X	0	X	3.463	1.049
L	639	124	2.064	519	0	X	9	X	49	23	2	1	21	20	0	X	0	X	1	1	2.785	688
M	11.845	2.422	11.917	3.394	13	5	6	X	141	56	617	112	366	71	1	1	13	4	2	1	24.921	6.066
N	3.249	564	2.194	781	12	7	597	5	91	49	50	13	71	17	0	X	0	X	1	1	6.265	1.437
O	30	X	14	10	1.489	127	0	X	2	X	16	6	0	X	1	X	0	X	2	2	1.554	145
P	1.879	271	767	292	199	33	38	4	4	2	517	116	30	5	0	X	10	3	1	1	3.445	727
Q	1.466	205	1.007	319	454	86	0	X	14	7	325	64	29	6	0	X	4	X	0	X	3.299	687
R	2.023	168	663	152	7.197	203	30	1	39	16	273	17	34	3	0	X	0	X	0	X	10.259	560
S	5.828	1.355	1.064	445	12.191	246	0	X	50	22	57	4	62	9	84	52	0	X	11	4	19.347	2.137
U	0	X	0	X	0	X	0	X	0	X	1	X	0	X	0	X	0	X	0	X	1	0
Skupaj	81.644	18.633	67.607	22.211	22.157	770	3.917	198	3.195	1.589	2.150	383	1.857	336	86	53	34	12	18	10	182.665	44.195
Skupaj brez dejav.*	80.870	17.925	65.899	20.609	22.137	752	3.903	188	3.082	1.484	2.129	362	1.840	304	86	53	33	12	13	5	179.992	41.694

*V tej kategoriji so za primerjavo prikazani podatki o številu poslovnih subjektov glede na pravno obliko, ne upoštevajoč dejavnosti za opravljanje katere so registrirani, razvidna pa je razlika v številu, ki nastane zaradi registracije posameznega poslovnega subjekta za opravljanje več kot ene dejavnosti.

Vir: Poslovni informator Republike Slovenije (PIRS)

Iz podatkov v **preglednici 2** je razvidno, da je število poslovnih subjektov, bodisi število vseh subjektov bodisi število subjektov s soglasjem po 109. členu ZEKom, različno glede na uporabljene kriterije. Razlog je v tem, da je posamezen poslovni subjekt lahko registriran za opravljanje več različnih dejavnosti.

V **preglednici 3** prikazujemo razlike v številu poslovnih subjektov glede na upoštevane kriterije izbire.

Preglednica 3: Poslovni subjekti v PIRS-u glede na različne kriterije

	Vsi poslovni subjekti v PIRS-u	Poslovni subjekti s soglasjem po 109. členu ZEK-om
PIRS, poslovni subjekti – brez kriterijev	več kot 200.000 (točno število ni navedeno)	46.145
PIRS, poslovni subjekti – glede na dejavnost	200.748	46.577
PIRS, poslovni subjekti – glede na pravni status (omejen na 10 izbranih kategorij)	179.992	41.694
PIRS, poslovni subjekti –glede na dejavnost in pravni status (omejen na 10 izbranih kategorij)	182.665	44.195

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Iz **preglednice 3** je dobo razvidna razlika v številu vseh poslovnih subjektov v PIRS-u (preko 200.000 oziroma 179.992, če upoštevamo pravni status poslovnih subjektov in 182.665, če upoštevamo kategoriji pravni status poslovnih subjektov in dejavnost) in tistih s soglasjem po ZEKom (slednjih je vedno nekoliko manj kot četrtnina, ne glede na druge kriterije), razvidne pa so tudi razlike, do katerih pride pri uporabi drugih kriterijev (dejavnost in pravni status).

Končno število poslovnih subjektov v vzorcu, z upoštevanjem kategorij dejavnost, pravni status in soglasje po ZEKom, za pošiljanje elektronskega vprašalnika, je bilo 44. 195.

Vprašalniki so bili poslani v elektronski obliki na elektronske naslove poslovnih subjektov iz PIRS-a dvakrat:

- Prvo pošiljanje je bilo izvedeno 24. 1. 2012 na 39.152 elektronskih naslovov. Kljub temu, da smo pričakovali vzorec 44.195 poslovnih subjektov je bilo število elektronskih naslovov manjše zaradi podvajanja elektronskih naslovov; na primer isti elektronski naslov podružnic in matične organizacije.
- Drugo, ponovno pošiljanje je bilo izvedeno 30. 1. 2012 na 35.058 elektronskih naslovov. Iz začetnega nabora kontaktnih elektronskih naslovov so bili odstranjeni tisti, ki so sporočili, da v raziskavi ne želijo sodelovati ali pa so

vprašalnik izpolnili ob prvem pošiljanju in navedli svoj elektronski naslov s čimer so nam omogočili sledljivost²².

Po elektronski pošti smo prejeli 2.518 sporočil subjektov, ki na elektronski vprašalnik niso odgovorili, kar je prikazano v **preglednici 4**.

Preglednica 4: Poslovni subjekti, ki na elektronski vprašalnik niso odgovorili

	Št.
Zavrnjeno/nedostavljeno/samodejni odgovor	2.461
Ne morejo odgovoriti	57
SKUPAJ	2.518

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Iz preglednice je razvidno, da je bilo od 2.518 prejetih elektronskih sporočil subjektov, ki na vprašalnik niso odgovorili, 2.461 sporočil o zavrnjeni ali nedostavljivi elektronski pošti in samodejnih odgovorov ter 57 sporočil poslovnih subjektov, da na vprašalnik ne morejo ali ne znajo odgovoriti. Razlogi zavrnitve sodelovanja v anketi so prikazani v **preglednici 5**.

Preglednica 5: Utemeljitev poslovnih subjektov, ki na vprašalnik niso mogli odgovoriti

Utemeljitev	Št.
Mikro podjetje/samozaposlen/brez zaposlenih	36
Ne želimo/moremo sodelovati	8
Podjetje ne posluje več	6
V okviru podjetja se ne izobražujemo	1
Odgovorna oseba je na bolniški	1
Ne vem kaj je certifikatni sistem	1
Ne vemo ali smo vprašalnik že izpolnili	1
Ne dovolijo nam odpirati vaše pošte.	1
Zaradi specifične strukture podjetja na anketo ne bomo odgovarjali.	1
Imam slabo mnenje o NPK	1
SKUPAJ	57

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Iz podatkov v **preglednici 5** je razvidno, da so nam poslovni subjekti najpogosteje sporočili, da na vprašalnik ne morejo odgovoriti, ker so samozaposleni, mikropodjetje

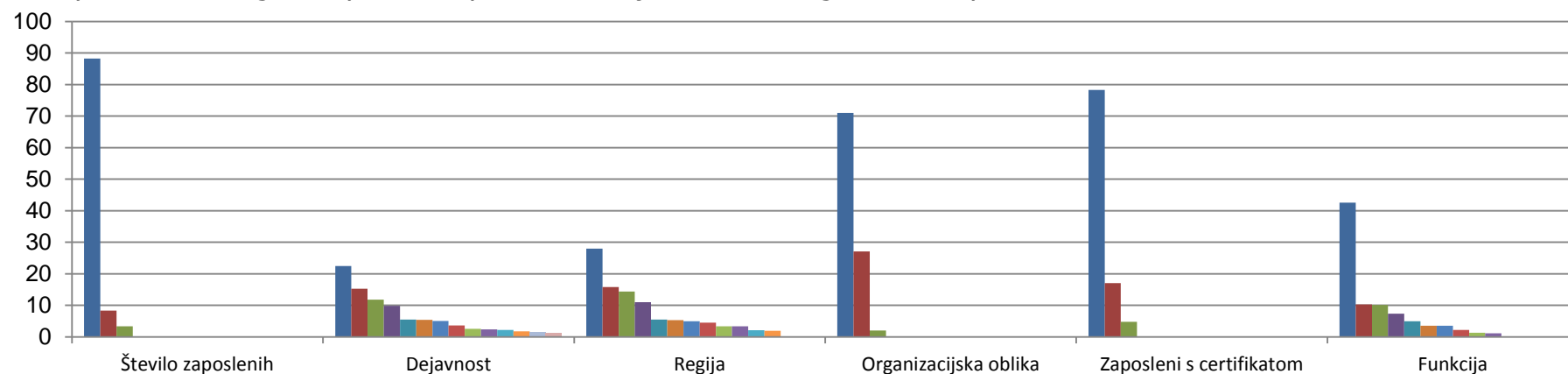
²² Ker smo anketirancem zagotovili anonimnost pri izpolnjevanju vprašalnika, ni bilo sledljivosti podatkov (v kolikor se anketiranci, ki so izpolnili vprašalnik, niso odločili navesti svojega elektronskega naslova).

ali brez zaposlenih (36 odgovorov). Med pogostejšimi odgovori so bili tudi, da na vprašalnik ne želijo ali ne morejo odgovoriti (8 odgovorov) ter da podjetje ne posluje več (6 odgovorov).

Podatke o poslovnih subjektih, ki so odgovorili na naš vprašalnik, prikazujemo v nadaljevanju na **sliki 5. Elektronski vprašalnik je izpolnilo 1.546 poslovnih subjektov**, na sliki pa so prikazani splošni in demografski podatki, ki vključujejo informacije o:

- številu zaposlenih;
- dejavnosti organizacije;
- regiji;
- organizacijski obliki poslovnega subjekta;
- številu zaposlenih s pridobljenim certifikatom NPK in
- funkciji, ki jo v organizaciji opravlja oseba, ki je izpolnila vprašalnik.

Slika 5: Splošni in demografski podatki o poslovnih subjektih, ki so odgovorili na vprašalnik



Št. zaposlenih	%	Dejavnost	%	Regija	%	Org. oblika	%	Zaposleni s certifikatom	%	Funkcija	%
Do 50 zaposlenih	88,3	C	22,5	Osrednjeslovenska	28	Gospodarska družba	71	Ne	78,3	Direktor	42,6
Do 250 zaposlenih	8,3	M	15,3	Podravska	15,8	Drugo	27,1	Da	17	S.p.	10,3
Nad 250 zaposlenih	3,3	G	11,8	Savinjska	14,4	Javni sektor	2	Drugo	4,8	Kadrovik	10,1
		F	9,8	Gorenjska	11					Vodja	7,3
		J	5,5	Pomurska	5,5					Računovodja	4,9
		N	5,4	Goriška	5,3					Prokurist	3,5
		H	5	JV Slovenija	4,9					Poslovni sekretar	3,5
		S	5	Obalno-kraška	4,5					Lastnik	2,2
		I	3,6	Koroška	3,3					Strokovni (so)delavec	1,3
		Q	2,5	Spodnjejeposavska	3,3					Poslovodja	1,1
		P	2,4	Zasavska	2,1						
		E	2,2	Notranjsko-kraška	1,9						
		A	1,7								
		L	1,6								
		K	1,1								
		D	0,6								
		R	0,6								
		B	0,5								
		O	0,2								

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Iz podatkov na **sliki 5** lahko razberemo:

- da je 88,3 odstotka anketirancev zaposlenih v podjetjih z do 50 zaposlenimi,
- le 8,3 odstotka je zaposlenih v srednje velikih podjetjih (do 250 zaposlenih) in
- 3,3 odstotka v podjetjih z več kot 250 zaposlenimi.

Podatek ni presenetljiv, saj po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije največji delež registriranih podjetij v Sloveniji predstavljajo majhna podjetja z do 50 zaposlenimi (98,5 %). Na tem mestu naj izpostavimo tudi velik del utemeljitev, ki smo jih prejeli od tistih, ki vprašalnika niso izpolnili, ki so kot razlog pogosto navajali, da so samozaposleni ali da so zaposleni v mikro podjetju.

Glede na vrsto dejavnosti, podatki kažejo:

- da se največ organizacij ukvarja s predelovalno dejavnostjo (A, 22,5 %),
- sledi strokovna, znanstvena in tehnična dejavnost (M, 15,3 %) in
- trgovina, vzdrževanje ter popravilo motornih vozil (G, 11,8 %).

Najmanj oziroma manj kot odstotek organizacij opravlja naslednje dejavnosti: oskrba z električno energijo, plinom in paro (D, 0,6 %); kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti (R, 0,6 %); rudarstvo (B, 0,5 %); dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti (O, 0,2 %).

Glede na regionalno razporeditev, podatki kažejo:

- največji odstotek organizacij, ki so odgovorile na spletni vprašalnik je iz osrednjeslovenske regije (28 %),
- sledijo podravska regija (15,8 %),
- savinjska (14,4 %),
- gorenjska regija (11 %),
- najmanj anketirancev prihaja iz zasavske (2,1 %) in
- notranjsko-kraške regije (1,9 %), kjer je tudi registriranih najmanj organizacij.

Iz javnega sektorja, ker smo se mu že pri opredeljevanju vzorca skušali izogniti, prihaja le 2 odstotka anketirancev, večina deluje v gospodarskih družbah (71 %) ali pa so pravnoorganizacijsko obliko svoje organizacije opredelili kot »drugo« (27,1 %). Iz podrobnejšega pregleda odgovorov je razvidno, da so kot »drugo« vprašani večinoma navajali zasebni sektor, manjši odstotek pa predstavljajo še zavodi, nevladne organizacije in društva.

Pri tem nas je presenetil podatek, da več kot 78 odstotkov tistih (78,3 %), ki so izpolnili vprašalnik, ne zaposluje nikogar s certifikatom NPK, takih je le 17 odstotkov (4,8 odstotkov anketiranih ne ve ali zaposlujejo koga s certifikatom NPK).

Po primerjavi odgovora z odgovori na vprašanje o velikosti organizacije in regiji, v kateri ima organizacija sedež, smo pridobili podatke o tem, kdo so tisti, ki zaposlujejo osebe s certifikatom NPK:

- največ zaposlenih s pridobljenim certifikatom NPK imajo v velikih organizacijah, saj je 40,7 % organizacij z 250 zaposlenimi ali več, navedlo, da zaposlujejo osebe s pridobljenim certifikatom NPK,
- sledijo srednje velike organizacije (50 do 249 zaposlenih); 36,8 % jih zaposluje osebe s certifikatom NPK,
- najmanj zaposlenih s certifikatom NPK je v majhnih organizacijah (do 50 zaposlenih); 14,7 odstotkov.

Glede na regionalno porazdelitev, pa je stanje naslednje:

- največ zaposlenih s certifikatom NPK imajo v pomurski regiji (31,1 %), sledijo
- koroška (26,9 %),
- notranjsko-kraška (25 %),
- goriška (22,7 %)
- savinjska (22 %),
- obalno-kraška (19,4 %),
- spodnjeposavske (18,5 %),
- zasavska in gorenjska (17,6 %) ,
- jugovzhodna Slovenija (15,4 %),
- podravska (14,7 %)
- in osrednjeslovenska regija (11,3 %).

Na vprašalnik so večinoma odgovarjali direktorji (42,6 %), sledijo jim samostojni podjetniki (10,3 %) in kadroviki (10,1 %).

V nadaljevanju smo v **preglednici 6** primerjalno predstavili statistične podatki o poslovnih subjektih v Sloveniji in podatke o vzorcu poslovnih subjektov, vključenih v naše spletno anketiranje.

Preglednica 6: Poslovni subjekti v Sloveniji: primerjava statističnih podatkov in podatkov o vzorcu za raziskavo

Kriterij		Statistični podatki (%)	Vzorec raziskave (%)
Velikost podjetja	Majhno - do 49 zaposlenih	98,5	88,3
	Srednje - od 50 do 249 zaposlenih	1,3	8,3
	Veliko - 250 zaposlenih ali več	0,2	3,3
Poslovna dejavnost	G-Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	14,7	11,8
	M-Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	14,2	15,3
	S-Druge dejavnosti	12,7	5
	F-Gradbeništvo	11,8	9,8
	C-Predelovalna dejavnost	10	22,5
	R-Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	7,1	0,6
	I-Gostinstvo	5,5	3,6
	H-Promet in skladiščenje	4,8	5
	J-Informacijske in komunikacijske dejavnosti	3,7	5,5
	N-Druge raznovrstne poslovne aktivnosti	3,1	5,4
	Q-Zdravstvo in socialno zdravstvo	2,6	2,5
	P-Izobraževanja	2,4	2,4
	A-Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1,9	1,7
	O-Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	1,6	0,2
	L-Poslovanje z nepremičninami	1,5	1,6
	K-Finančne in zavarovalniške dejavnosti	1,4	1,1
	D-Oskrba z elektriko, plinom in paro	0,7	0,6
	E-Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, sanacija okolja	0,2	2,2
B-Rudarstvo	0,1	0,5	
Regija	Osrednjeslovenska	33,2	28
	Podravska	13,6	15,8
	Savinjska	11,1	14,4
	Gorenjska	9,6	11
	Obalno-kraška	6,9	4,5
	Goriška	6,3	5,3
	Jugovzhodna Slovenija	5,4	4,9
	Pomurska	4,5	5,5
	Koroška	2,9	3,3
	Spodnjeposavska	2,8	3,3
	Notranjsko-kraška	2,3	1,9
	Zasavska	1,4	2,1

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Podatki v **preglednici 6** kažejo, da večinoma ni prihajalo do večjih odstopanj med statističnimi podatki o poslovnih subjektih glede na velikost, dejavnost in regijo ter vzorcem raziskave. Razporeditev od številčno najbolj do najmanj zastopanih poslovnih subjektov glede na velikost in regijo je enaka po statističnih podatkih in v našem vzorcu, čeprav se deleži po posameznih kategorijah nekoliko razlikujejo (Primer: Po statističnih podatkih je v Sloveniji največ majhnih podjetij (98,5 %), sledijo srednja (1,3 %) in velika (0,2 %) podjetja. Tudi v vzorcu raziskave so številčno najbolj zastopana majhna podjetja (88,3 %), sledijo srednja (8,3 %) in velika (3,3 %) podjetja; razporeditev od bolj do manj zastopanih kategorij je torej enaka, čeprav so deleži po posameznih kategorijah nekoliko drugačni.).

Razlike med statističnimi podatki in vzorcem se pojavijo pri podatkih o poslovnih subjektih glede na dejavnost. Po statističnih podatkih so številčno najbolj zastopani poslovni subjekti iz dejavnosti trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (14,7 %), strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (14,2 %), druge dejavnosti (12,7 %), gradbeništva (11,8 %) in predelovalne dejavnosti (10 %). V vzorcu pa so številčno najbolj zastopani poslovni subjekti iz predelovalne dejavnosti (22,5 %), strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (15,3 %), dejavnosti trgovine (11,8 %) in gradbeništva (9,8 %). Do manjših odstopanj prihaja tudi v drugih kategorijah, čeprav gre večinoma za razlike v deležih posamezne kategorije in ne toliko za drugačno razporeditev kategorij znotraj kriterija.

5. 2. 2 Pristopi k vzorčenju za kvalitativni del

Ker smo želeli izvesti vodene intervjuje na čim širšem spektru podjetij, smo za začetek pripravili hipotetični vzorec in sicer izbor 34 podjetij različnih velikosti in organizacijskih oblik, registriranih za različne dejavnosti. Splošne podatke o podjetjih (velikost, pravna ureditev, dejavnost) smo zaradi racionalizacije časa, v naprej pridobili iz njihovih spletnih strani.

Podjetja smo o nameri opravljanja intervjuja najprej obvestili po elektronski pošti, nato pa smo jih kontaktirali po telefonu. Kontakt smo uspeli vzpostaviti z 21 podjetji, 13 podjetij se nam sploh ni oglasilo, 12 pa jih je zavrnilo sodelovanje. Razlogi za zavrnitev sodelovanja so bili različni:

- ne želimo sodelovati – niso navedli razloga (5 odgovorov),
- pomanjkanje časa (4 odgovori),
- odgovorna oseba ni dosegljiva (2),
- podjetje je v postopku združevanja in prestrukturiranja (1)

Tako smo **intervjuje lahko izpeljali le v 9 podjetjih**. Za izvedbo intervjujev je bil oblikovan vprašalnik oziroma opomnik za pogovor, ki je obsegal 27 vprašanj odprtega tipa (**Priloga 3**). Intervjuje smo opravili na sedežih podjetij. Če smo

pridobili njihovo soglasje, smo intervjuje posneli, v povprečju pa so trajali eno uro. Vsem intervjuvancem smo zagotovili anonimnost.

V nadaljevanju, skozi demografske podatke, ki obsegajo regijo, funkcijo in delovni staž sogovornikov, pravno-organizacijsko obliko in velikost podjetja ter osrednjo dejavnost, predstavljamo vzorec podjetij v katerih smo izvedli intervjuje.

Glede na sedež podjetja je vzorec obsegal podjetja iz:

- osrednjeslovenske regije (kjer je registriranih največ podjetij in kjer smo izvedli največ intervjujev - 6),
- gorenjske regije (ki je po številu registriranih podjetij v zgornji sredini in kjer smo izvedli 2 intervjuja) in
- notranjsko-kraške regije (ki je po številu registriranih podjetij na repu in kjer smo izvedli 1 intervju).

Za pojasnjevanje (opisovanje) stanja na teh področjih smo poskušali pridobiti mnenja strokovnjakov, ki so najpristojnejši za oblikovanje kadrovske in izobraževalne politike v podjetjih (vodje kadrovskih služb, splošnega sektorja, vodje izobraževanja oziroma predstavnikov vodstva podjetja). Naš namen pri tem ni bil samo pridobiti podatke za deskriptivni prikaz stanja v izbranih podjetjih oziroma na področju posameznih dejavnosti, temveč bolj poglobljena interpretacija stanja, pojasnjevanje nekaterih dilem ter oblikovanje možnih predlogov oziroma usmeritev za nadaljnji razvoj in implementacijo sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij na trgu dela.

Prošnjo za sodelovanje v intervjujih smo naslovili na osebo, ki je v podjetju odgovorna za kadrovska vprašanja, zaposlovanje in izobraževanje. Naši sogovorniki so bili:

- zaposleni v kadrovski službi (4),
- direktorja (2),
- tajnik društva (1),
- pomočnik izvršnega direktorja pravno-organizacijskega področja (1) in
- pomočnik direktorja (1).

Na navedenih delovnih mestih so bili zaposleni različno dolgo:

- večina, 6 sogovornikov, 5 let ali manj,
- 1 sogovornik 20 let in,
- 2 sogovornika 25 let.

Glede na pravnoorganizacijsko ureditev, je vzorec obsegal:

- družbe z omejeno odgovornostjo, d.o.o. (4),
- delniške družbe, d.d. (3),
- nevladno organizacijo – društvo (1) in

- javni zavod²³ (1).

Glede na velikost podjetja je vzorec obsegal:

- majhna podjetja (0 - 49 zaposlenih): 1,
- srednja podjetja (50 - 249 zaposlenih): 4,
- velika podjetja (250 zaposlenih in več): 4.

S pridobitvijo sogovornikov iz majhnih podjetij smo imeli največ težav. Čeprav so statistično najbolj zastopani (po podatkih Statističnega urada RS je bilo v letu 2010 v Sloveniji registriranih 98,5 % podjetij z manj kot 50 zaposlenimi) in smo jih v vzorec želeli vključiti bistveno več, so bili ravno oni tisti, ki nikakor niso našli časa ali volje za pogovor z argumentom, da so sami odgovorni za vse oziroma, da v podjetju opravljajo več funkcij hkrati, zaradi številnih delovnih obveznosti in pomanjkanja časa pa imajo urnike zasedene tedne v naprej. Zato v vzorcu tudi ni nobenega predstavnika samostojnih podjetnikov.

Četudi so nekatere organizacije registrirane za opravljanje več dejavnosti pa kot temeljno dejavnost opravljajo eno:

- predelovalna dejavnost (1),
- oskrba z električno energijo (1),
- gradbeništvo (1),
- promet in skladiščenje (1),
- dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov (1),
- drugo socialno varstvo brez nastanitve za starejše in invalidne osebe (1),
- kulturne, rekreacijske in razvedrilne dejavnosti (1),
- druge storitvene dejavnosti (1) in
- varovanje (1).

Glede na dejavnost posameznih organizacij smo pripravili pregled ustreznih poklicnih kvalifikacij, kjer smo izpostavili tudi tiste, za katere katalog znanja še ni pripravljen, poklicni standard pa že obstaja (**preglednica 7**).

²³ Kot smo omenili v poglavju Pristopi k vzorčenju za kvantitativni del smo v raziskavo želeli zajeti le gospodarski sektor. Kljub temu je bil javni sektor v našem vzorcu zastopan v deležu 2 %, zato smo se odločili, da z enim predstavnikom javnega sektorja izvedemo tudi vodeni intervju.

Preglednica 7: Pregled ustreznih poklicnih kvalifikacij glede na dejavnost podjetja

DEJAVNOST		POKLICNE KVALIFIKACIJE
Predelovalna dejavnost	Drevesničar trsničar Gozdarski gojitelj Gozdarski sekač Gozdarski traktorist	Gozdarski žičničar <u>Brez kataloga:</u> Svetovalec v gozdarstvu, Vodja gozdne proizvodnje
Oskrba z električno energijo	Dispečer v centru vodenja elektroenergetskega sistema (ES) Vzdrževalec računalniške strojne opreme Preglednik manj zahtevnih električnih inštalacij in inštalacij zaščite pred delovanjem strele Preglednik zahtevnih električnih inštalacij in inštalacij zaščite pred delovanjem strele	<u>Brez katalogov:</u> Elektroenergetik, Elektronik, Sistemski elektroenergetik, Snovalec elektroenergetskih naprav, Tehnolog elektroenergetike, Monter inteligentnih inštalacij, Administrator
Gradbeništvo	Cestni preglednik Vzdrževalec cest Izvajalec zidanja in ometavanja	Izvajalec betonskih del Asfalter Izvajalec del nizkih gradenj
Promet in skladiščenje	Voznik v cestnem prometu (temeljna kvalifikacija) Prometnik v cestnem prometu Odgovorna oseba v cestnem prometu	Skladiščnik v logistiki <u>Brez katalogov:</u> Organizator prevoza blaga
Dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov	Menedžer manjšega hotela Hotelski gospodinjec Nadzornik sob Sobar Vodja hotelske recepcije Barman Čistilec prostorov	Pomočnik kuharja Pomočnik natararja Vzdrževalec tekstilij Pomožni vzdrževalec tekstilij Dietni kuhar Organizator kongresnih prireditev <u>Brez katalogov:</u> Kuhar, Natarar
Drugo socialno varstvo brez nastanitve za starejše in invalidne osebe	Delovni inštruktor Bolniški strežnik Dietni kuhar Socialni oskrbovalec na domu	Zdravstveni reševalec <u>Brez katalogov:</u> Bolničar negovalec v socialno varstvenem zavodu
Kulturne, rekreacijske in razvedrilne dejavnosti	Vodja projektov Oblikovalec zvoka Oblikovalec osvetljave Montažer slike in zvoka Snemalec	Glasbeni redaktor Kamerman Asistent kamere Osvetljevalec
Druge storitvene dejavnosti	Maser Vizažist Refleksoterapevt Pedikler	Maniker <u>Brez katalogov:</u> Frizer stilist, Frizer tehnolog, Frizer, Lasničar lasuljar, Organizator velneške dejavnosti, Shiatsu terapevt
Varovanje	Varnostni tehnik Varnostnik čuvaj Varnostnik telesni stražar Operater varnostno nadzornega cent	Pooblaščen inženir varnostnih sistemov Varnostni menedžer Varnostnik nadzornik Varnostnik

6 PREDSTAVITEV REZULTATOV

V nadaljevanju prikazujemo rezultate evalvacije, ki so prikazani v okviru naslednjih vsebinskih sklopov:

1. Upoštevanje neformalno pridobljenega znanja
2. Poznavanje sistema certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij
3. Vloga delodajalcev v certifikatnem sistemu
4. Ocena učinkov certifikatnega sistema

V okviru sklopov so upoštevana temeljna evalvacijska vprašanja in vprašanja iz vprašalnikov spletnega anketiranja ter vodenih intervjujev.

6.1. UPOŠTEVANJE NEFORMALNO PRIDOBLENEGA ZNANJA

V okviru tega vsebinskega sklopa smo v evalvaciji želeli odgovoriti na temeljno evalvacijsko vprašanje, kako delodajalci ocenjujejo uporabno vrednost neformalno pridobljenega znanja in izkušenj na trgu dela, pri tem pa smo želeli ugotoviti predvsem:

- ali delodajalci upoštevajo neformalno pridobljena znanja in predhodne delovne izkušnje zaposlenih tako pri zaposlovanju kot napredovanju,
- kako neformalno pridobljena znanja vplivajo na njihovo odločitev o zaposlitvi,
- ali imajo delodajalci opredeljene kompetence, ki jih zaposleni potrebujejo za delo v podjetju.

Neformalno pridobljena znanja in delovne izkušnje dajejo posamezniku namreč dodano vrednost. Taki posamezniki so boljše zaposljivi, na delovnem mestu so učinkovitejši, lažje se prilagajajo novim zahtevam delovnega mesta, njihovo delo je kakovostneje opravljeno, lažje pa jih je v podjetju tudi prerazporediti.

Spletno anketiranje

Delodajalce smo vprašali o tem, ali pri zaposlovanju in napredovanju svojih kadrov upoštevajo tudi neformalno²⁴ pridobljeno znanje, ki si ga je posameznik pridobil poleg temeljne poklicne izobrazbe. Odgovori so prikazani v **preglednici 8**.

²⁴ Neformalno opredeljeno znanje smo opredelili kot znanje, spretnosti in kompetence, ki si ga posameznik pridobi zunaj formalnega izobraževalnega sistema (zunaj šole), z delovnimi izkušnjami, z udeležbo v različnih programih usposabljanja in spopolnjevanja.

Preglednica 8: Odgovori na vprašanje, Ali pri razvoju vaših kadrov (pri napredovanju, zaposlovanju) upoštevate tudi neformalno pridobljeno znanje, ki si ga je posameznik pridobil poleg svoje temeljne poklicne izobrazbe?

	Frekvenca	Veljaven %
Vedno	747	48,6
Pogosto	503	32,7
Včasih	236	15,3
Nikoli	52	3,4
Ni odgovoril	8	/
Skupaj	1546	100,0

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Od 1.546 anketiranih delodajalcev, jih je na vprašanje odgovorilo 1.538. Med njimi je bilo največ takih, ki so odgovorili pritrdilno; skoraj polovica je odgovorila (48,6 %), da vedno upoštevajo neformalno pridobljeno znanje, bodisi pri zaposlovanju ali pri napredovanju. Približno tretjina anketiranih (32,7 %), je izpostavila, da neformalno pridobljena znanja upoštevajo pogosto, 236 (15,3 %) anketiranih je izpostavilo, da tako pridobljena znanja pri zaposlovanju ali napredovanju upoštevajo včasih, medtem ko je 52 (3,4 %) anketiranih odgovorilo, da tovrstnih znanj nikoli ne upoštevajo.

Menimo, da ti podatki kažejo na vse večje zavedanje pomena neformalnih znanj in izkušenj, ki jih imajo zaposleni, tako pri zaposlovanju kot napredovanju, saj je le 3,4 % tistih podjetij, ki so odgovorili na spletni vprašalnik (od 1.540), odgovorila, da tovrstnih znanj nikoli ne upoštevajo.

Vodeni intervju

Glede na to, da so delodajalci tisti, ki lahko učinke neformalno pridobljenega znanja in delovnih izkušenj neposredno merijo v praksi, nas je v okviru intervjujev zanimalo, ali pripisujejo le-ti neformalno pridobljenim znanjem in delovnim izkušnjam kakšno težo oziroma vrednost. Zanimalo nas je tudi, ali je v podjetjih urejeno področje priznavanja in kakšna je ta ureditev. Pri upoštevanju neformalnih znanj in delovnih izkušenj v podjetjih smo se osredotočili predvsem na dva že uvodoma izpostavljena vidika: na upoštevanje neformalno pridobljenih znanj pri zaposlovanju ter na njihovo upoštevanje pri napredovanju. Poleg neformalno pridobljenih znanj in delovnih izkušenj, s katerimi se posamezniki predstavijo delodajalcu, pa nas je zanimalo tudi, koliko sami delodajalci v svoje zaposlene vlagajo, in sicer v smislu izvajanja izobraževanja v podjetjih.

Pri vlogi in pomenu neformalno pridobljenega znanja in delovnih izkušenj smo tudi z vodenimi intervjuji pri delodajalcih želeli ugotoviti njihova stališča v zvezi s pomenom neformalno pridobljenih znanj v podjetjih ter vrsto neformalno pridobljenih znanj, ki jih delodajalci upoštevajo in priznajo. Med devetimi intervjuvanimi podjetji je bila nekaj več kot polovica (5) takih, ki so izpostavila, da pri zaposlovanju kandidatov in napredovanju že zaposlenih upoštevajo neformalno pridobljena znanja in predhodne delovne izkušnje, pri tem pa imajo prednost:

- znanja, pridobljena z udeležbo na usposabljanjih ter znanja pridobljena z delovnimi izkušnjami,
- predhodne izkušnje v obliki priporočila delodajalcev,
- znanja s področja kmetijskih del – vožnja traktorja, žaganje ipd.,
- znanje šiviljstva, pletenje košar, oblikovanje izdelkov iz gline,...

Neformalno pridobljena znanja in delovne izkušnje predstavljajo za njih dobro podlago za zaposlovanje in napredovanje. Posamezniki s tovrstnimi znanji lahko namreč hitreje napredujejo, pri zaposlovanju pa imajo v takem primeru prednost. En intervjuvan delodajalec je izpostavil, da neformalno pridobljena znanja in predhodne delovne izkušnje upoštevajo predvsem pri zaposlovanju, saj pri zaposlitvah brez predhodnih izkušenj potrebujejo vsaj pol leta, da kandidata uspešno vpeljejo v delo. Zato pri zaposlovanju dajejo prednost kandidatom brez izobrazbe a z izkušnjami pred kandidati, ki imajo visoko izobrazbo a so brez praktičnih izkušenj.

Le en intervjuvan delodajalec je pri upoštevanju neformalno pridobljenega znanja ter predhodnih delovnih izkušenj pri zaposlovanju navedel upoštevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Razlog za to je moč najti v tem, da je za opravljanje dejavnost podjetja nacionalna poklicna kvalifikacija zakonsko predpisana. Poleg nacionalne poklicne kvalifikacije, ob zaposlitvi zahtevajo še znanje slovenščine (za kandidate s področja bivše Jugoslavije), rokovanje z orožjem, vozniški izpit ter zdravniški pregled. Sistema ugotavljanj teh niso posebej omenjali, izpostavili so, da kandidati zahtevana znanja izkazujejo z dokazili oziroma potrdili.

Med vsemi intervjuvanimi delodajalci pa je bil eden tudi tak, ki pri izbiri sodelavcev upošteva predvsem kompetence, izkušnje in ga formalna dokazila, v smislu spričeval in certifikatov, dejansko ne zanimajo. Tako so pri izbiri sodelavcev v ospredju predvsem kompetence, ki jih lahko kandidat izkaže skozi sodelovanje v raznih projektih – torej neformalna znanja in delovne izkušnje. Temu je v veliki meri tako predvsem zato, ker gre za kulturno umetniško društvo in je v ospredju ustrezna realizacija določenega programa, za katero pa formalna znanja niso ključnega pomena. Poleg navedenega so v podjetju izpostavili, da nimajo razvitega posebnega načina ugotavljanja neformalnih znanj in delovnih izkušenj, o kandidatih se odločajo na podlagi predstavitve njihovega pripravljenega programa. Sicer pa usposobljenost kandidatov hitro ugotovijo v okviru neposrednega sodelovanja z njimi.

Glede na to, da so neformalno pridobljena znanja in predhodne delovne izkušnje v podjetjih pomembni z vidika zaposlovanja in napredovanja in jih v podjetjih pri zaposlovanju in napredovanju tudi ugotavljajo in upoštevajo, je smiselno sklepati, da mora biti za ta namen področje ugotavljanja in upoštevavanja teh posebej urejeno.

V podjetjih, kjer neformalno pridobljena znanja in delovne izkušnje ugotavljajo in upoštevajo, so navedli predvsem, da nekih posebnih postopkov nimajo postavljenih, ugotavljanje poteka namreč preko poskusnega dela (3). Poleg poskusnega dela so izpostavili še preverjanje neposredno pri opravljanju delovnih nalog – v okviru različnih delavnic (1) ter z zastavljanjem praktičnih nalog med opravljanjem njihovega dela ali na razgovoru za zaposlitev npr.:

- znanje uporabe interneta preverjajo tako, da kandidatu posredujejo elektronsko pošto in na podlagi njegovega odziva ocenjujejo njegovo usposobljenost (1),
- ko preverjajo znanje tujih jezikov, med razgovorom za sprejem na delo povabijo v komisijo, ki izvaja razgovor, še zaposlenega, ki tuji jezik obvlada, tako da del razgovora za zaposlitev poteka v tujem jeziku, za katerega kandidat trdi, da ga obvlada (1),
- za potencialno primerne kandidate na razgovoru za zaposlitev organizirajo praktično preverjanje v enoti podjetja (1).

Poleg navedenega so v enem podjetju izpostavili, da neformalna znanja in predhodne delovne izkušnje potencialno primernih kandidatov preverijo praktično v enoti podjetja, medtem ko so eni izpostavili, da gradijo izključno na zaupanju v ljudi. Torej, če kandidat navede, da je z določenimi aktivnostmi pridobil dodatna znanja in spretnosti, mu verjamejo na besedo in ne potrebuje vsega dokazovati z dokazili (razen dokazovanja formalne izobrazbe). Pri istem delodajalcu pa so izpostavili tudi pomen priporočil prejšnjih delodajalcev.

Med intervjuvanimi podjetji sta bili le dve taki, ki sta pri zaposlovanju in napredovanju kandidatov prednost dali upoštevavanju formalne izobrazbe. Neformalno pridobljena znanja in delovne izkušnje upoštevajo le na določenih delovnih mestih ter pri določenih profilih, npr. proizvodnih delavcih ter v primerih, ko ni ustreznih kandidatov za zaposlitev oziroma v primeru zaposlovanja tujcev. Znanja, ki jih izkazujejo kandidati, ob zaposlitvi preverjajo delodajalci s pomočjo preverjanja potrdil, ki jih ti predložijo k prošnji za zaposlitev. Poleg preverjanja potrdil pa delodajalci ugotavljajo še delovne izkušnje ter po potrebi izpeljejo tudi preverjanje kandidatov. Zaposlene kandidate po pridobitvi delovnih izkušenj v njihovem podjetju usmerijo v pridobitev NPK.

Pri izbranih delodajalcih smo, poleg upoštevavanja neformalnih znanj in delovnih izkušenj ob zaposlovanju in napredovanju, želeli izvedeti tudi, kako skrbijo za

izobraževanje svojih zaposlenih. Na vprašanje o tem, ali v podjetju izvajajo izobraževanje za zaposlene je pritrdilno odgovorilo 8 intervjuvanih delodajalcev, pri tem pa navajajo naslednje vsebine ali področja izobraževanja:

- izobraževanje za potrebe projekta v podjetju, izpeljevanje delavnic ter izvajanje mentorstva,
- pridobivanje licenc za opravljanje določenega dela oziroma poklica ter udeležba na predpisanih izobraževanjih,
- opravljanje izobraževanja za posamezne specifične zaposlenih kadrov, obdobja izobraževanja v okviru zbornic,
- izobraževanje s področja računovodskih standardov, obvezna predavanja s strani bank ali prekvalifikacije na druga delovna mesta,
- interna izobraževanja ter izobraževanja pri zunanjih izvajalcih,
- interna izobraževanja ter redne supervizije,
- izobraževanje ob spremembah zakonodaje, s področja računovodskih standardov, interna izobraževanja za gradbiščne vodstvene kadre, usposabljanja s področja kakovosti in varstva pri delu ter geodezije,
- izobraževanja pri zunanjih izvajalcih, redko interno izobraževanje – v obliki predstavljanja novosti s strani zaposlenih.

Med vsemi intervjuvanimi delodajalci je le en izpostavil, da organiziranega izobraževanja svojih zaposlenih nimajo. Hkrati pa opozori, da bi ga bilo dobro imeti. Poudarili so, da o izobraževanju odloča direktor, proizvodni delavci pa so dovolj usposobljeni in ne potrebujejo posebnega izobraževanja. V podjetju financirajo udeležbo na seminarjih in tečajih (le na pobudo zaposlenega), ne financirajo pa pridobivanja formalne izobrazbe. Vsebine, ki jih financirajo so: varstvo pri delu, računovodske vsebine, vsebine s področja obračuna plač in s kadrovskega področja (v primeru sprememb na tem področju). Organizirajo le usposabljanje za voznike tovornih vozil, ki imajo le temeljno kvalifikacijo, ki jo je potrebno nadgraditi.

Za organiziranje in izvajanje izobraževanja je v podjetju potrebna služba ali vsaj zaposleni, ki za to področje v podjetju tudi posebej skrbi, zato smo v podjetjih pridobili tudi ta podatek. Tako je nekoliko manj kot polovica (4) intervjuvanih podjetij navedla, da zaposlenega za to področje imajo, so pa to posamezniki na naslednjih delovnih mestih pomočnika direktorja (1) in kadrovika (1). V ostalih dveh podjetjih, delovnega mesta zaposlenega, ki se ukvarja z organizacijo in izvajanjem izobraževanja zaposlenih niso navedli.

Kar v petih anketiranih podjetjih pa posebne službe ali zaposlenega, ki skrbi za organiziranje in izvajanje izobraževanja zaposlenih, nimajo. Razlogi, ki so jih ob tem navedli, so bili naslednji:

- to delo opravlja tajnik društva (1),

- zaposleni se izobražujejo preko dela – fizioterapevti morajo svoja znanja potrjevati, računovodje se morajo seznaniti s svojimi standardi (1),
- to dela kadrovska služba – pobude za en del izobraževanja prihajajo s strani vodij, za drugi del izobraževanja pa skrbi kadrovska služba, ki izobraževanje načrtuje glede na trenutne potrebe in situacijo v podjetju (1),
- za izobraževanje je odgovorna direktorica (1).

Vsekakor je razveseljiv podatek, da večina intervjuvanih podjetij pri zaposlovanju novega kadra upošteva neformalno pridobljena znanja, spretnosti in kompetence, predvsem je razveseljivo, da pri tem izpostavljajo predvsem upoštevanje pridobljenih izkušenj z delom ter rokodelske izkušnje, torej znanja, pridobljena z vsakodnevnimi delovnimi in življenjskimi izkušnjami, izven (tudi neformalnih) oblik izobraževanja in usposabljanja. Težave pa se pojavijo pri ugotavljanju teh, saj delodajalci nimajo postavljenih posebnih postopkov ugotavljanja in potrjevanja na različne načine pridobljenih znanj. Pri ugotavljanju si pomagajo z različnimi pristopi, v večini primerov pa usposobljenost kandidatov preverjajo z opazovanjem pri delu, in sicer v času opravljanja poskusnega dela. Razloge za takšno stanje je moč iskati predvsem v velikosti podjetij (v večini primerov so to mala podjetja), ki nimajo za izpeljevanje tovrstnih postopkov organizirane posebne službe oziroma zaposlenega (to delo opravljajo zaposleni na različnih delovnih mestih npr. pomočnik direktorja, kadrovik), ugotavljanje predhodno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc pa je vsekakor zahtevno, tako strokovno kot organizacijsko.

6.2. POZNAVANJE SISTEMA CERTIFICIRANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ

Glede na to, da je temeljna filozofija certifikatnega sistema formalno priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc, pomen teh pri delodajalcih pa je bil predmet prejšnjega vsebinskega sklopa, nas je v nadaljevanju zanimalo predvsem, koliko delodajalci sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij dejansko poznajo. Tako smo želeli v okviru evalvacije odgovoriti na vprašanje o tem, ali sploh in na kakšen način delodajalci prepoznajo vlogo certifikatnega sistema na trgu dela.

Spletno anketiranje

V spletni anketi nas je tako zanimalo, koliko so delodajalci dejansko seznanjeni s sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Odgovori so prikazani v **preglednici 9**.

Preglednica 9: Odgovori anketiranih delodajalcev na vprašanje, Ali ste seznanjeni s sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij (certifikatni sistem)?

	Frekvenca	Veljaven %
Da	704	46,2
Ne	820	53,8
Ni odgovoril	22	/
Skupaj	1546	100,0

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Na vprašanje je odgovorilo 1.524 od 1.546 anketiranih delodajalcev, pri čemer je sistem poznalo nekoliko manj kot polovica, 704 oziroma 46,2 odstotka tistih, ki so na postavljeno vprašanje odgovorili. Nekoliko več pa je bilo takih, ki so odgovorili, da sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij ne poznajo (820 oziroma 53,8 %).

Ker je delež tistih, ki ne poznajo sistema NPK, velik, nas je še posebej zanimalo, kdo so anketiranci, ki sistema NPK ne poznajo oziroma kdo so tisti, ki ga poznajo. S podrobnejšo analizo odgovorov smo ugotovili, da seznanjenost anketirancev s certifikatnim sistemom narašča z velikostjo organizacije v kateri so zaposleni. 81,5 odstotka zaposlenih v velikih organizacijah (250 zaposlenih ali več) je s sistemom nacionalnih kvalifikacij seznanjenih, ravno tako 62,7 odstotka anketirancev, zaposlenih v srednje velikih organizacijah (od 50 do 249 zaposlenih). V organizacijah z največ 49 zaposlenimi je s sistemom NPK seznanjenih 47,7 odstotka anketirancev.

S certifikatnim sistemom so najbolj seznanjeni anketiranci v notranjsko-kraški regiji (62,5 %), sledijo koroška in spodnjeposavska (59,3 %), pomurska (55,6 %) ter goriška (52,3 %) regija. Manj kot polovica anketirancev pozna certifikatni sistem v savinjski (49,6 %), gorenjski (49,5 %), podravske (48,8 %) in osrednjeslovenski (47,6 %) regiji ter v jugovzhodni Sloveniji (47,5 %), obalno-kraški (42,9 %) ter zasavski (41,2 %) regiji.

Poleg tega, ali delodajalci na splošno poznajo sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij, nas je zanimalo tudi, če na njihovem področju (poslovna dejavnost) obstaja kakšna poklicna kvalifikacija. Njihove odgovore prikazujemo v **preglednici 10**.

Preglednica 10: Odgovori anketiranih delodajalcev na vprašanje, Ali na področju dejavnosti vašega podjetja/organizacije obstaja kakšna poklicna kvalifikacija?

	Frekvenca	Veljaven %
Da	319	22,0
Ne	389	26,8
Ne vem	745	51,3
Ni odgovoril	93	/
Skupaj	1546	100,0

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Med 1.453 delodajalci, ki so na vprašanje odgovorili, je bilo največ, 745 (51,3 %), takih, ki ne vedo, ali na njihovem področju obstaja kakšna poklicna kvalifikacija. Glede na to, da se je izkazalo, da več kot polovica anketiranih sistema NPK ne pozna, podatek ni presenetljiv. Nekoliko več kot četrtnina anketiranih (389 oziroma 26,8 %) je izpostavila, da poklicnih kvalifikacij na njihovem področju ni, med tem ko je bilo 319 (22 %) takih, ki so na zastavljeno vprašanje odgovorili pritrdilno. Ti so navedli poklicne kvalifikacije, ki so navedene v **preglednici 11** (poleg poklicnih kvalifikacij je v tabeli navedena tudi klasifikacija le-teh po sistemu KLASIUS-P in število navedb). Poklicne kvalifikacije, ki so jih navajali anketiranci so označene tudi v **Prilogi 1**, kjer so navedene vse obstoječe poklicne kvalifikacije (16. 8. 2011).

Preglednica 11: Seznam poklicnih kvalifikacij, ki so jih navajali anketiranci, glede na pogostost navedb in klasifikacijo po KLASIUS-P.

KLASIUS-P	Poklicni standard	Št. odgovorov
8	Voznik/voznica v cestnem prometu	31
3	Računovodja/računovodkinja za manjše družbe, s.p. in zavode	16
8	Maser/maserka	13
8	Pediker/pedikerka	12
8	Maniker/manikerka	10
3	Vodja projekta	8
3	Knjigovodja/knjigovodkinja	7
6	Gozdarski gojitelj/gozdarska gojiteljica	5
2	Oblikovalec/oblikovalka spletnih strani	5
8	Vizažist/vizažistka	5
5	Izvajalec/izvajalka betonskih del	4
3	Posrednik/posrednica za nepremičnine	4
7	Refleksoterapevt/refleksoterapevtka	4
3	Vodja projektne naloge	4
8	Čistilec/čistilka prostorov	3
5	Izvajalec/izvajalka zidanja in ometavanja	3
8	Kuhar/kuharica	3
6	Čebelar/čebelarka	2
7	Delovni inštruktor/delovna inštruktorica	2
8	Dietni kuhar/dietna kuharica	2
5	Elektroenergetik/elektroenergetičarka	2
6	Gozdarski sekač/gozdarska sekačica	2
6	Gozdarski traktorist/gozdarska traktoristka	2
3	Komercialni referent/komercialna referentka	2
5	Operator/operaterka na CNC-stroju	2
5	Orodjar/orodjarka	2
5	Polagalec/polagalka talnih oblog	2
3	Radijski napovedovalec/moderator/Radijska napovedovalka/moderatorica	2
5	Slaščičar/dekorater/slaščičarka/dekoraterka	2
5	Slaščičar-konditor/slaščičarka-konditorica	2
5	Slikopleskar/slikopleskarka-črkoslikar/črkoslikarka	2
7	Socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu	2
5	Tesar/tesarka	2
8	Varnostni menedžer/varnostna menedžerka	2
8	Varnostni tehnik/varnostna tehničarka	2
8	Viličarist/viličaristka	2

5	Vodja delovne skupine v proizvodnji	2
5	Zidar/zidarka	2
3	Asistent/asistentka v mednarodnem poslovanju	1
5	Elektronik/elektroničarka	1
6	Gozdarski žičničar/gozdarska žičničarka	1
5	Izdelovalec/izdelovalka kruha, potic, peciva in testenin na tradicionalni način	1
4	Izdelovalec/izdelovalka spletnih strani	1
2	Krovec-klepar, restavratorski sodelavec/krovka-kleparka, restavratorska sodelavka	1
8	Krupje/krupjeka	1
8	Kuharski mojster/kuharska mojstrica	1
2	Medijski asistent/medijska asistentka	1
5	Mesar/mesarka	1
5	MIG/MAG-varilec/varilka	1
2	Mizar/mizarka	1
2	Modni stilist/modna stilistka	1
8	Natakar/natakarica	1
2	Oblikovalec/osvetljave/oblikovalka/osvetljave	1
6	Odkupovalec/odkupovalka lesa	1
8	Operater/operaterka pri prevozu nevarnega blaga	1
7	Ortopedski tehnolog/ortopedska tehnologinja	1
6	Oskrbnik/oskrbnica živali	1
5	Polagalec/polagalka keramičnih oblog	1
8	Pomočnik / pomočnica čistilca / čistilke prostorov	1
5	Predelovalec/predelovalka mesa in mesnin	1
5	Preglednik manj zahtevnih električnih inštalacij in inštalacij zaščite pred delovanjem strele	1
5	Preglednik zahtevnih električnih inštalacij in inštalacij zaščite pred delovanjem strele	1
3	Prodajalec/prodajalka	1
5	Programer-tehnolog/programerka-tehnologinja	1
5	CNC-stroja	1
8	Skladiščnik/skladiščnica v logistiki	1
2	Slamokrovec	1
2	Suhorobar – obodar / suhorobarka – obodarka	1
2	Suhorobar – orodjar / suhorobarka – orodjarka	1
2	Suhorobar – podnar / suhorobarka – podnarka	1

2	Suhorobar – posodar / suhorobarka – posodarka	1
2	Suhorobar – rešetar / suhorobarka – rešetarka	1
2	Suhorobar – spominkar / suhorobarka – spominkarka	1
2	Suhorobar – zobotrebčar / suhorobarka – zobotrebčarka	1
2	Suhorobar – žličar / suhorobarka – žličarka	1
5	Tapetnik/tapetnica	1
5	TIG varilec/varilka	1
2	Tolmač/tolmačica slovenskega znakovnega jezika	1
8	Turistični animator/turistična animatorica	1
8	Turistični informator/turistična informatorka	1
5	Upravljalac/upravljalica lesnoobdelovalnih strojev	1
5	Upravljalac/upravljalica strojev v proizvodnji	1
5	Utopni kovač/utopna kovačica	1
8	Varnostni svetovalec/varnostna svetovalka za prevoz nevarnega blaga	1
8	Varnostnik čuvaj/varnostnica čuvajka	1
8	Varnostnik/varnostnica	1
8	Vinski svetovalec/vinska svetovalka sommelier	1
4	Vzdrževalec/vzdrževalka računalniške strojne opreme	1
8	Vzdrževalec/vzdrževalka tekstilij	1
3	Zavarovalniški asistent/zavarovalniška asistentka	1
7	Zdravilec - avrikolog/ zdravilka - avrikologinja	1
7	Zdravilec - bioenergoterapevt / zdravilec - bioenergoterapevtka	1
7	Zdravilec - tuinolog/ zdravilka - tuinologinja	1
7	Zdravilec-ayurvedski terapevt/ zdravilka-ayurvedska terapevtka	1
2	Zlatar/zlatarka	1

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Iz **preglednice 11** je razvidno, da so anketiranci navedli 94 različnih NPK, kar predstavlja 17,2 odstotka vseh veljavnih poklicnih standardov (vseh veljavnih poklicnih standardov je 547, **glej Prilogo 1**). Najpogosteje so navajali NPK Voznik/voznica v cestnem prometu (31 oziroma 33 %), sledijo Računovodja/računovodkinja za manjše družbe (16 oziroma 17 %), Maser/maserka (13 oziroma 13,8 %), Pediker/pedikerka (12 oziroma 12,8 %) in Maniker/manikerka (10 oziroma 10,6 %).

Nacionalne poklicne kvalifikacije so v nacionalni bazi NPK (NRP: <http://www.nrpslo.org>) razvrščene tudi po standardni klasifikaciji sistema izobraževanja in usposabljanja: KLASIUS-P. To je klasifikacija s katero se razvršča aktivnosti ali izide izobraževanja in usposabljanja v klasifikacijske skupine oziroma kategorije glede na področja izobraževanja in usposabljanja. Na prvi klasifikacijski ravni jo sestavlja deset širokih področij. Ta so:

- široko področje 0: Splošne izobraževalne aktivnosti/izidi,
- široko področje 1: Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev,
- široko področje 2: Umetnost in humanistika,
- široko področje 3: Družbene, poslovne, upravne in pravne vede,
- široko področje 4: Naravoslovje, matematika in računalništvo,
- široko področje 5: Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo,
- široko področje 6: Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo,
- široko področje 7: Zdravstvo in sociala,
- široko področje 8: Storitve,
- široko področje 9: Neopredeljeno po širokem področju.

(Vir: Spletna stran Statističnega urada RS²⁵)

NPK, ki so jih navedli anketiranci glede na klasifikacijo KLASIUS-P so predstavljene v **preglednici 12**.

Preglednica 12: NPK glede na klasifikacijo KLASIUS-P

Kategorija po KLASIUS-P	Št. navedb	%
8: Storitve	98	41,7
3: Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	46	19,6
5: Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	41	17,4
2: Umetnost in humanistika	21	8,9
6: Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	14	6
7: Zdravstvo in sociala	13	5,5
4: Naravoslovje, matematika in računalništvo	2	0,9
SKUPAJ	235	100

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije

²⁵ Dostopno na: <http://www.stat.si/klasius/Default.aspx?id=1>

Iz **preglednice 12** je razvidno, da so anketiranci najpogosteje navajali NPK s področij:

- storitev (41,7 %),
- družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved (19,6 %),
- tehnike, proizvodnih tehnologi in gradbeništva (17,4 %).

Manj pogosto so navajali NPK s področij:

- umetnosti in humanistike (8,9 %),
- kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterinarstva (6 %),
- zdravstva in sociale (5,5 %) ter
- naravoslovja, matematike in računalništva (0,9 %).

Med navedbami ni NPK s področij na katerih je v nacionalni bazi pripravljenih tudi najmanj poklicnih standardov:

- splošne izobraževalne aktivnosti/izidi,
- izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev,
- neopredeljeno po širokem področju.

Če vprašanje analiziramo glede na velikost organizacije iz katere prihajajo anketiranci, lahko, poleg velikega deleža odgovorov *ne vem* (tako je, na primer, odgovorila več kot polovica anketirancev iz majhnih organizacij (51 %) z največ 49 zaposlenimi), opazimo, da je pritrdilno odgovorilo 44,4 odstotka anketirancev iz velikih organizacij (250 zaposlenih ali več), 38,2 odstotka anketirancev iz srednjih organizacij (50-249 zaposlenih) ter 25 odstotkov anketirancev iz majhnih organizacij.

Tudi pri analizi vprašanja o obstoju nacionalnih poklicnih kvalifikacij na področju dejavnosti anketirancev glede na regijo iz katere prihajajo najprej opazimo visok delež odgovorov *ne vem* (tako je odgovorila več kot polovica anketirancev iz jugovzhodne Slovenije (62,5 %), savinjske (53,8 %), obalno-kraške (52,8 %) in osrednjeslovenske (50,9 %) regije).

Da na področju dejavnosti podjetja obstajajo poklicne kvalifikacije za katere je možno pridobiti nacionalni certifikat je potrdilo največ anketirancev iz zasavske regije (35,5 %), po vrsti sledijo anketiranci iz gorenjske (31,9 %), pomurske (31,8 %), notranjsko-kraške (31,3 %), spodnjeposavske (29,6 %), goriške (29,5 %), koroške (25,9 %), osrednjeslovenske (25,7 %), podravske (25,6 %), savinjske (25,2 %) in obalno-kraške (25 %) regije ter jugovzhodne Slovenije (15 %).

70 anketirancev oziroma 21,9 odstotka tistih, ki so pritrdilno odgovorili na vprašanje »Ali na področju dejavnosti vašega podjetja/organizacije obstaja kakšna poklicna kvalifikacija?« je v navedlo (vse so navedene v **Prilogi 1**, v Dodatku k tabeli):

- poklicne kvalifikacije, ki so v postopku sprejema,

- poklicne kvalifikacije, ki ne obstajajo,
- različne licence in druge certifikate,
- zgolj splošno področje.

Pri obravnavi rezultatov (in njihovi vrednosti posploševanja), je vsekakor treba upoštevati visok delež anketirancev, ki certifikatni sistem slabo, ali pa sploh ne poznajo. Nepoznavanje sistema NPK je verjetno tudi eden temeljnih razlogov za to, da so delodajalci v svojih odgovorih navajali tudi poklicne kvalifikacije, ki to niso, poleg tega pa se je v njihovih odgovorih pokazala precejšnje nerazumevanje med zakonsko predpisanimi licencami kot pogoji za opravljanje določenega dela ali poklica in nacionalnimi poklicnimi kvalifikacijami.

Vodeni intervju

Nekoliko drugačno sliko o splošni informiranosti o sistemu NPK smo dobili na podlagi opravljenih intervjujev.

Med intervjuvanimi podjetji le v dveh sistema niso poznali, v vseh drugih (7) pa so izpostavili, da sistem poznajo. Z njim so se seznanili na naslednje načine:

- samoiniciativno (2x),
- preko sodelovanja pri pripravi katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za nacionalno poklicno kvalifikacijo (2x),
- nacionalna poklicna kvalifikacija je zahteva za zaposlovanje v dejavnosti (1x),
- ob nastopu na delo in prevzemanju kadrovskih zadev (1x),
- s pomočjo medijev, a bolj na informativni ravni (1x).

Upoštevajoč odgovore delodajalcev na spletno anketiranje, pa je podatek, da le približno polovica intervjuvanih sistem NPK v resnici pozna, presenetljiv, saj delodajalci predstavljajo enega od ključnih socialnih partnerjev v certifikatnem sistemu. Poleg tega se je izkazalo, da so se delodajalci, pri katerih kvalifikacija ni bila zahtevana kot zahteva za zaposlitev in opravljanje dela, s sistemom seznanjali predvsem na lastno pobudo oziroma bolj na informativni ravni.

Kje iskati razloge za takšno stanje? Deloma mogoče v odsotnosti ustrezne promocije sistema, ki bi bila še posebej usmerjena na male in srednje velike delodajalce. Ti praviloma nimajo posebej organizirane službe oziroma zaposlenega, ki bi se ukvarjala z vprašanji neformalno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc in ugotavljanjem tega, zato se s spoznavanjem sistema in njegovih učinkov (tudi za delodajalca), ne seznanjajo sistematično. Razlago za takšno stanje je možno iskati tudi v nedorečeni zakonski opredelitvi promocijskih aktivnosti sistema ter v krepitvi obstoječega. Razmisliti bi veljalo o krepitvi promocijske vloge delodajalcev. Eden od njihovih predlogov je bil namreč tudi ta, da bi delodajalci na ravni sistema predstavljali dobre

izkušnje na tem področju. Tak predlog je bil že podan v okviru spremljave certifikatnega sistema v letu 2008 s strani CPI in sicer, da bi bilo dobro pri delodajalcih okrepiti vlogo promotorja NPK v lokalnem okolju (Spremljava certifikatnega sistema, 2008: 73). Zato bi sedaj veljalo razmisliti o konkretnih oblikah te promocije in odgovornih nosilcih v lokalnih okoljih, kar bomo poskušali opredeliti v zaključnih predlogih te študije. Na tem mestu pa bi še izpostaviti, da bi veljalo v tem kontekstu razmisliti tudi o vlogi delodajalskih združenj ter jasno opredeliti stališča na državni ravni o tem, kakšni naj bi bili učinki in dosežki certifikatnega sistema na ravni delodajalcev.

6.3. VLOGA DELODAJALCEV V CERTIFIKATNEM SISTEMU

Pomen vključenosti delodajalcev v certifikatni sistem, od predlaganja poklicnih standardov, do sodelovanja v komisijah za preverjanje in potrjevanje NPK, se pogosto poudarja. Zato smo želeli preveriti v kolikšni meri in na kakšen način se delodajalci vključujejo v sistem NPK in sicer z iskanjem odgovora na temeljno evalvacijsko vprašanje o vlogi delodajalcev kot enega temeljnih deležnikov pri razvoju in implementaciji certifikatnega sistema. Pri tem nas je zanimalo predvsem:

- ali je njihova vloga ustrezno opredeljena,
- kakšne so možnosti za implementacijo ustrezno opredeljene vloge,
- kako delodajalci svojo vlogo v sistemu razumejo ter
- kakšna je sedanja praksa in možne ovire ustrezne vključenosti delodajalcev v okviru sistema certificiranja.

Spletno anketiranje

Pri delodajalcih smo tako najprej preverili, v kolikšni meri in na kakšen način se delodajalci v sistem NPK vključujejo (**preglednica 13**).

Preglednica 13: Odgovori anketiranih delodajalcev na vprašanje, Ali vaša organizacija v sistemu NPK sodeluje?

	Frekvenca	Veljaven %
Da	131	9,9
Ne	1098	83,0
Ne vem	94	7,1
Ni odgovoril	223	/
Skupaj	1546	100,0

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Iz podatkov v **preglednici 13** je razvidno, da je delež anketirancev, ki sodeluje v sistemu NPK, zelo nizek, zgolj 9,9 odstotkov. 83 odstotkov anketirancev v sistemu ne sodeluje, medtem ko 7,1 odstotek anketirancev tega niti ne ve.

V sistemu NPK sodeluje največji delež organizacij z 250 zaposlenimi ali več (40,7 %), sledijo organizacije s 50 do 249 zaposlenimi (23,9 %). V sistemu NPK sodeluje le 12,2 odstotka majhnih organizacij, torej organizacij z manj kot 50 zaposlenimi.

V sistemu NPK sodeluje največ organizacij iz notranjsko-kraške regije (33,3 %). Po vrsti sledijo organizacije iz goriške (25,6 %), pomurske (20 %), savinjske (17,1 %), obalno-kraške (16,7 %), koroške in spodnjeposavske (15,4 %), podravske (13,1 %), zasavske (12,5 %), gorenjske (12,1 %) in osrednjeslovenske (11) regije. V sistemu NPK sodeluje najmanj organizacij iz jugovzhodne Slovenije (7,5 %).

Pri vseh, ki so na zastavljeno vprašanje odgovorili pritrdilno nas je zanimalo tudi, na kakšen način so v okviru sistema sodelovali.

Presenetilo nas je, da smo na to vprašanje prejeli le 165 odgovorov, kar predstavlja le 10,7 % od vseh anketiranih delodajalcev. Izbirali so lahko med naslednjimi možnostmi (izbrali so lahko več odgovorov):

- Kot predlagatelj novih poklicnih kvalifikacij:
Večina anketiranih ponujene možnosti ni izbrala, (89,7 %), medtem ko je 10,3 odstotka anketiranih to možnosti izbrala (N=165).
- Kot izvajalec postopkov preverjanj in potrjevanj nacionalnih poklicnih kvalifikacij:
Pri ponujeni možnosti so anketirani odgovorili enako kot pri prejšnji (a.) možnosti.
- Zaposlene spodbujamo, da si pridobijo certifikate poklicnih kvalifikacij:
Pri tej ponujeni možnosti je slika nekoliko drugačna, in sicer so bili odgovori anketiranih bolj enakomerno porazdeljeni. Tako je 40,6 odstotka anketiranih, ki so odgovorili na to trditev (N=165), odgovorilo, da spodbujajo zaposlene, da si pridobijo NPK, 59,4 odstotka tistih, ki so odgovorili na to trditev, p zaposlenih ne spodbujajo.
- Certifikate smo vključili v naše dokumente (npr. akt o sistemizaciji delovnih mest):
Ponujeno možnost je izbralo le 13,3 odstotka anketiranih, medtem ko 86,7 odstotka anketiranih te možnosti ni izbralo (N=165).
- Pri zaposlovanju novih kadrov upoštevamo pridobljene certifikate NPK:
Ponujeno možnost je izbrala približno polovica anketiranih (47,3 %), 52,7 odstotka anketiranih ponujene možnosti ni izbralo (N=165).
- V zaposlitvenih oglasih navajamo med pogoji tudi certifikate (kjer obstajajo):
Večina anketiranih ponujene možnosti ni izbrala (85,5 %), 14,5 odstotka

anketiranih pa je izpostavilo, da v zaposlitvenih oglasih med pogoji navajajo tudi certifikate (N=165).

- Za naše zaposlene so certifikati NPK zakonsko predpisan pogoj:

Tudi te možnosti večina anketiranih ni izbrala 78,8 %, le 21,2 odstotka anketiranih se je odločilo za ponujeno možnost (N=165).

Poleg ponujenih možnosti so imeli anketirani na voljo še opcijo drugo, kjer so navedli (takih je bilo 21 anketiranih od 165 ki so odgovorili na to vprašanje) naslednje vrste njihovega sodelovanja v sistemu NPK:

- član komisije za preverjanje in potrjevanje NPK (3x),
- kot predavatelj v programih priprave,
- sodelovanje pri oblikovanju NPK,
- napotili smo vodje skupin na NPK.

Zanimalo nas je tudi, zakaj delodajalci v sistemu NPK ne sodelujejo, saj je kar 83 odstotkov anketirancev odgovorilo, da ne sodelujejo. Izbirali so lahko med naslednjimi možnostmi:

- Nismo seznanjeni s to možnostjo:

Tako meni 57,4 odstotka anketirancev, 42,6 odstotka anketirancev tega odgovora ni izbrala. (N=1.113)

- To ni v skladu z vizijo naše organizacije:

Za ta odgovor se je odločilo 7 odstotkov anketirancev, 93 odstotkov anketirancev tega odgovora ni izbrala. (N=1.113)

- Imamo pomisleke do takšnega načina priznavanja usposobljenosti:

Le 5,6 odstotka anketirancev se strinja z navedeno trditvijo, 94,4 odstotka anketirancev pa odgovora ni izbrala. (N=1.113)

- Priznavamo samo formalno pridobljeno izobrazbo:

Le 6,8 odstotka anketirancev priznava le formalno pridobljeno izobrazbo, kar vidi kot razlog, zakaj se v sistem NPK ne vključujejo. 93,2 odstotka odgovora ni izbrala. (N=1.113)

- Ker smo preobremenjeni z drugim delom:

24,3 odstotka anketirancev je izbrala navedeno trditve, 75,7 odstotka anketirancev trditve ni izbralo. (N=1.113)

- Drugo:

141 od 1.113 anketirancev je svoj odgovor na vprašanje zapisala v rubriko drugo (118 anketirancev pa je razlog tudi navedla). 32 jih v sistemu NPK ne sodeluje, ker v podjetju ne zaposlujejo (nimajo potreb, priložnosti ali zanimanja), po 13 anketirancev je odgovorilo, da nimajo zaposlenih oziroma, da za njihovo

dejavnost NPK ne obstajajo. Za 8 anketirancev leži vzrok v tem, da so majhno podjetje, 6 pa jih NPK ne pozna²⁶.

Po pregledu odgovorov lahko zaključimo, da je najpomembnejši razlog za nesodelovanje delodajalcev v postopkih NPK nepoznavanje možnosti sodelovanja (75,4 % tistih, ki so odgovarjali na to vprašanje; N=1113), pa tudi preobremenjenost z drugim delom (24,3 %).

Delodajalce smo o njihovi vlogi in vlogi drugih akterjev v certifikatnem sistemu v elektronskem vprašalniku spraševali tudi s pomočjo osmih trditev, ki jih navajamo v nadaljevanju. Prosili smo jih naj svoje stališče izrazijo tako, da z ocenami od ena (sploh se ne strinjam) do pet (povsem se strinjam) ocenijo vsako trditev posebej. Posamezno trditev je povprečno ocenilo 41 odstotkov anketirancev, največ, 42,2 odstotka trditev o sprejetju pobud za nove poklicne kvalifikacije (trditev 1) in najmanj, 40,2 odstotka, trditev, o nasprotovanju pobudam s strani partnerjev (trditev 2) in o jasnih vlogah in pristojnostih delodajalcev (trditev 5). Prejeti odgovori so prikazani v **preglednici 14** in na **sliki 6**, v nadaljevanju pa podrobneje obravnavamo prejete odgovore.

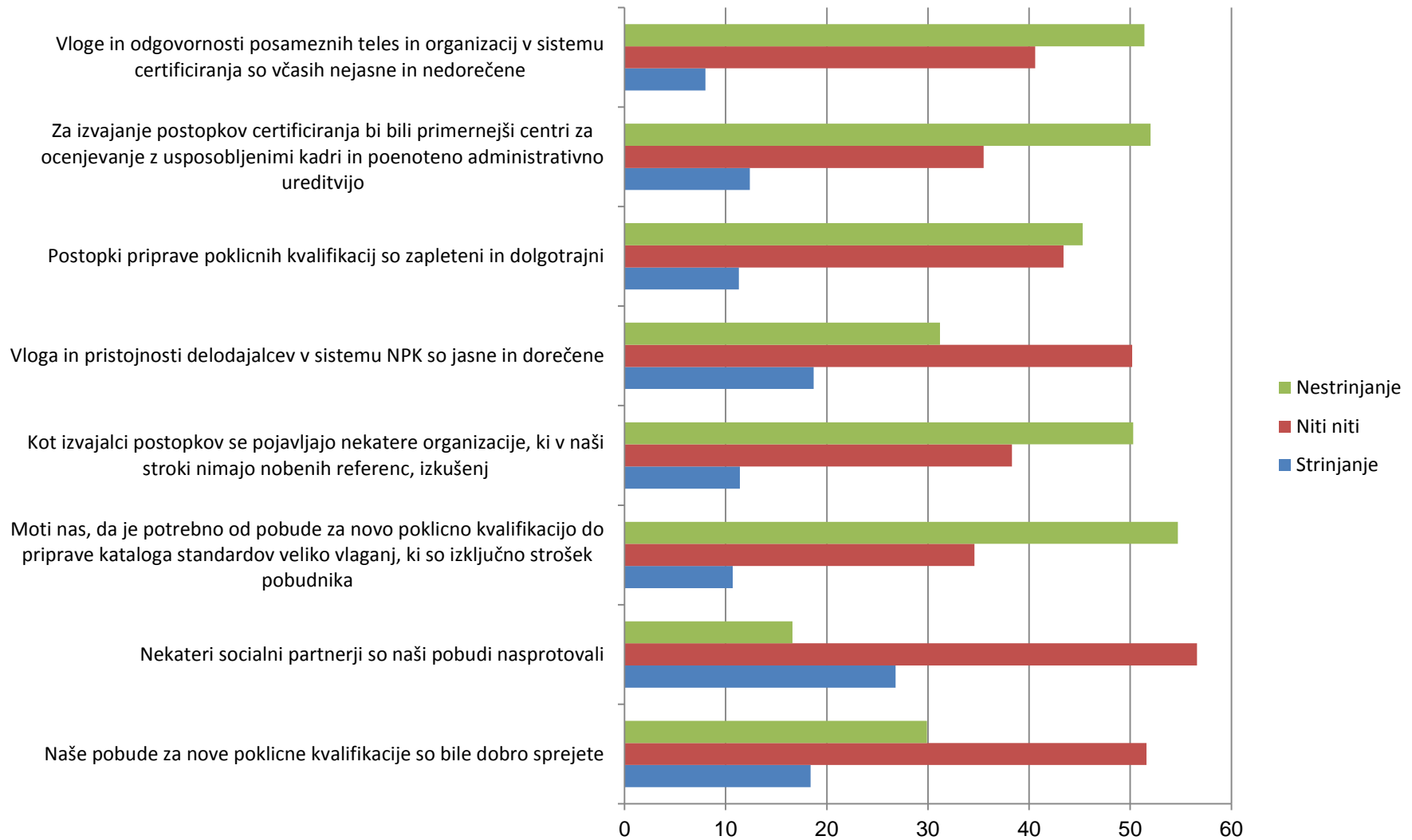
²⁶ Ostali odgovori: (vključeni bomo prihodnje leto (3), družinsko podjetje (3), finance (2), kadrovske področje pokriva lastnik (2), pomembno je opravljeno delo in ne izobrazba ali certifikat (2), imamo interne postopke preverjanja znanja (1), imamo sistemizirana samo imamo sistemizirana samo delovna mesta s V. in višjo stopnjo izobrazbe (1), izobraževanja zagotavljamo drugje (1), izvajamo storitve, ki niso načeloma vezane na NPK sistem (1), kadre ocenimo sami (1), ker se kozmetičarke za mojstrski izpit odločajo po nekajletni praksi v kozm. salonih (1), ker smo preobremenjeni z NEPLAČILI (1), KJE PA SO TI LJUDJE? (1), ko pridobiš npk in hočeš s tem odpreti s.p. se tu zatakne, čeprav osnova je prava izobrazba, zakaj se potem ne prizna, vsi pa zahtevajo plačilo npk s tem pa ni garancije da boš to lahko opravljal (1), nimamo časa (1), nimamo ustreznega kadra (1), nismo razmišljali v tej smeri (1), nismo vedeli, da lahko sodelujemo tudi kot predlagatelj novih poklicnih kvalifikacij (1), npk je farsa saj se ne priznava, za uradno listino (1), NPK ne zadostuje za pridobivanje raznih dovoljenj - npr. obrtnega, katero je ključno za izvajanje dejavnosti (1), opustitev dejavnosti (1), papir dobi prehitro! Ni ustreznega preverjanja! (1), ponavadi se samo plača, kljub temu pa nič kaj dosti ne pomeni (1), prekvalifikacija na delovnem mestu (1), premalo interesa v stroki (1), reorganizacija (1), sami usposobimo delavce za znanja, ki jih potrebujemo za naše delo (1), Slovenija je premajhna za tak način !!! To ni pogoj za delo v tujini!! (1), smo novo podjetje (1), sodelavci svoje znanje izkazujejo z delom (portfolijo) in ne s potrdilom o usposobljenosti (1), sodelujemo pa pri izobraževanju mehatronikov. jemljemo jih na prakso. (1), to je pogoj, da se uredi pred nastopom v DR v naši družbi. (1), to nima nobene teže pri delodajalcih (1), trenutno sem tik pred upokojitvijo, prej pa sem imel zaposlena le dva starejša izkušena ključavničarja (1), udeležujemo se seminarjev in sami študiramo strokovno literaturo (1), višja izobrazba-tečaj kozmetike (1), vsi naši zaposleni so NPK pridobili preko OZ (1), vso delo usmerjamo v našo hitro rast (1), zaenkrat še ne sodeluje (1),.

Preglednica 14: Izkušnje delodajalcev s certifikatnim sistemom in vloge akterjev v sistemu

	1 Sploh se ne strinjam	2 Se ne strinjam	3 Niti niti	4 Se strinjam	5 Povsem se strinjam	DELEŽ ODGOVOROV (od 1546 = 100 %)
Naše pobude za nove poklicne kvalifikacije so bile dobro sprejete	7,6 %	10,8 %	51,6 %	24,4 %	5,5 %	42,2
Nekateri socialni partnerji so naši pobudi nasprotovali	10,9 %	15,9 %	56,6 %	15,0 %	1,6 %	40,2
Moti nas, da je potrebno od pobude za novo poklicno kvalifikacijo do priprave kataloga standardov veliko vlaganj, ki so izključno strošek pobudnika	4,6 %	6,1 %	34,6 %	39 %	15,7 %	41,1
Kot izvajalci postopkov se pojavljajo nekatere organizacije, ki v naši stroki nimajo nobenih referenc, izkušenj	3,1 %	8,3 %	38,3 %	38,3 %	12 %	41,1
Vloga in pristojnosti delodajalcev v sistemu NPK so jasne in dorečene	4,2 %	14,5 %	50,2 %	27,3 %	3,9 %	40,2
Postopki priprave poklicnih kvalifikacij so zapleteni in dolgotrajni	3,2 %	8,1 %	43,4 %	34 %	11,3 %	40,6
Za izvajanje postopkov certificiranja bi bili primernejši centri za ocenjevanje z usposobljenimi kadri in poenoteno administrativno ureditvijo	4,2 %	8,2 %	35,5 %	41 %	11 %	41,1
Vloge in odgovornosti posameznih teles in organizacij v sistemu certificiranja so včasih nejasne in nedorečene	2,5 %	5,5 %	40,6 %	40,6 %	10,8 %	41,4

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Slika 6: Izkušnje delodajalcev s certifikatnim sistemom in vloge akterjev v sistemu



Mnenja o posamezni trditvi, ki so predstavljena v **preglednici 14** in na **sliki 6**, predstavljamo po posameznih trditvah:

- Trditev 1: Naše pobude za nove poklicne kvalifikacije so bile dobro sprejete. Kar 51,6 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti) iz česar lahko sklepamo, da pobud za nove poklicne kvalifikacije niso podajali. S trditvijo se strinja 29,9 odstotka anketirancev (24,4 % se strinja in 5,5 % se povsem strinja); 18,4 odstotka anketirancev pa se s trditvijo ne strinja (10,8 % se ne strinja in 7,6 % se sploh ne strinja).
- Trditev 2: Nekateri socialni partnerji so naši pobudi nasprotovali. Tudi do te trditve se ni opredelila več kot polovica anketirancev (56,6 % odgovorov niti niti), kar je verjetno spet povezano z vprašanjem ali so pobude za nove poklicne standarde sploh oddajali. S trditvijo se ne strinja 26,8 odstotka (15,9 % se ne strinja, 10,9 % se sploh ne strinja), 16,6 odstotka anketirancev pa je mnenja, da trditev drži (15 % se strinja, 1,6 % se povsem strinja).
- Trditev 3: Moti nas, da je potrebno od pobude za novo poklicno kvalifikacijo do priprave kataloga standardov veliko vlaganj, ki so izključno strošek pobudnika. 34,6 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). Več kot polovica anketirancev, 54,7 odstotka, se s trditvijo strinja (39 % se strinja, 15,7 % se povsem strinja), medtem ko 10,7 odstotka anketirancev meni, da trditev ne drži (6,1% se ne strinja, 4,6 % se sploh ne strinja).
- Trditev 4: Kot izvajalci postopkov se pojavljajo nekatere organizacije, ki v naši stroki nimajo nobenih referenc, izkušenj. 38,3 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). 50,3 odstotka anketirancev se s trditvijo strinja (38,3 % se strinja, 12 % se povsem strinja), 11,4 odstotka pa meni, da trditev ne drži (8,3 % se ne strinja, 3,1 % se sploh ne strinja).
- Trditev 5: Vloga in pristojnosti delodajalcev v sistemu NPK so jasne in dorečene. 50,2 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti), zato se postavlja vprašanje ali svojo vlogo v sistemu sploh poznajo. S trditvijo se strinja 31,2 odstotka (27,3 % se strinja in 3,9 % se povsem strinja), 18,7 odstotka pa se ne strinja (14,5 se ne strinja, 4,2 % se sploh ne strinja).
- Trditev 6: Postopki priprave poklicnih kvalifikacij so zapleteni in dolgotrajni. 43,4 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti), 45,3 odstotka pa se z le-to strinja (34 % se strinja, 11,3 % se povsem strinja). Nestrinjanje je izrazilo 11,3 odstotka (8,1 % se ne strinja, 3,2 % se sploh ne strinja).

- Trditev 7: Za izvajanje postopkov certificiranja bi bili primernejši centri za ocenjevanje z usposobljenimi kadri in poenoteno administrativno ureditvijo. 35,5 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). Kar 52 odstotkov anketirancev se s trditvijo strinja (41 % se strinja, 11 % se ne strinja), 12,4 odstotka anketirancev pa se s trditvijo ne strinja (8,2 % se ne strinja, 4,2 % se sploh ne strinja).
- Trditev 8: Vloge in odgovornosti posameznih teles in organizacij v sistemu certificiranja so včasih nejasne in nedorečene. 40,6 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). S trditvijo se strinja več kot polovica (51,4 %) anketirancev (40,6 % se strinja, 10,8 % se povsem strinja), 8 odstotkov anketirancev pa se ne strinja (5,5 % se ne strinja, 2,5 % se sploh ne strinja).

Pri ocenjevanju trditev lahko opazimo velik del neopredeljenih odgovorov, tako pri trditvah o podajanju pobud za nove poklicne kvalifikacije, ki se nanašajo na konkretno izkušnjo pobudnika (trditvi 1 in 2) in iz katerih lahko sklepamo, da vprašani s podajanjem pobud verjetno nimajo izkušenj, kot pri trditvi o pristojnostih delodajalcev v certifikatnem sistemu (trditev 5). Slednjo lahko povežemo s trditvijo 8, kjer se večina strinja, da so vloge in odgovornosti posameznih teles in organizacij v sistemu certificiranja včasih nejasne in nedorečene.

Večino (54,7 %) anketirancev moti, da je potrebno od pobude za novo poklicno kvalifikacijo do priprave kataloga standardov veliko vlaganj, ki so izključno strošek izvajalcev, kar je zanimivo iz vidika zgornje interpretacije, ko smo sklepali, da večina anketirancev z dajanjem pobud za nove poklicne standarde nima izkušenj. Morda pa je razlog za to ravno v dolgotrajnosti postopka in stroških, kar lahko povežemo s trditvijo 6, kjer skoraj polovica (45,3 %) ocenjuje, da so postopki priprave poklicnih kvalifikacij zapleteni in dolgotrajni (43,4 % anketirancev se do te trditve ni opredelila).

Polovico anketirancev (50,3 %) moti tudi, da se kot izvajalci postopkov pojavljajo nekatere organizacije, ki v stroki nimajo izkušenj in referenc ter so mnenja, da bi bili za izvajanje postopkov certificiranja primernejši centri za ocenjevanje z usposobljenimi kadri in poenoteno administrativno ureditvijo.

Vodeni intervju

Delodajalci predstavljajo v sistemu NPK enega pomembnih socialnih partnerjev, saj so neposredni »uporabniki« pridobljenih certifikatov in tisti, ki dajejo neposredno veljavnost pridobljenim certifikatom v praksi, torej na trgu dela. Zato smo želeli pri njih ugotoviti ali svojo vlogo in pristojnosti v sistemu poznajo. Štirje intervjuvani so izpostavili, da svoje vloge v sistemu ne poznajo oziroma v sistemu ne sodelujejo,

zato tudi niso mogli opredeliti, ali bi bilo potrebno njihovo vlogo in pristojnosti kakorkoli spremeniti.

Nekoliko več kot polovica vprašanih delodajalcev pa je na zastavljeno vprašanje odgovorila pritrdilno, pri čemer so navedli naslednje vloge in pristojnosti:

- sodelovanje v sistemu preko ICES-a in energetske zbornice, ki je bolj posvetovalno telo, sodelovali pa so predvsem pri prenovi podzakonskih aktov in v pogovorih na državni ravni,
- dajanje pobud za pripravo katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti ter napotitev kandidatov na preverjanje,
- vplivanje na sistem preko zbornice, vendar vpliv ni velik.

Delodajalci, ki poznajo svojo vlogo in pristojnosti v sistemu pa so med drugim navedli tudi, da bi bilo njihovo vlogo v sistemu nekoliko spremeniti. Tako menijo, da je vloga delodajalcev v sistemu majhna, na sistem lahko vplivajo le preko zbornice, uveljavljanje sprememb pa je v končni fazi odvisno od potrditve s strani ministrstva (1). Sodelovanje v sistemu preko panožnih združenj nekoliko omejuje zmožnost neposrednega sodelovanja podjetij v tem sistemu, v primeru odprave (razpada) združenj, bi delodajalci imeli možnost večjega neposrednega vpliva na sistem. Sicer delodajalec (1) izpostavi, da so bili v sistem kar vključeni, z odpravo združenj pa se zna zgoditi, da bodo še bolj. Delodajalce bi bilo smotrno pozvati k sodelovanju v sistemu v smislu predstavljanja dobrih izkušenj na tem področju (1). Tako bi lahko imeli delodajalci poleg drugih še pomembno vlogo promotorja sistema preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Iz odgovorov delodajalcev je razvidno, da so vloge in pristojnosti, ki so jih navedli v intervjujih skladne z opredeljeno vlogo delodajalcev v certifikatnem sistemu. Vseeno pa so navedli, da je kljub aktivni vlogi njihov vpliv majhen, saj je njihovo delovanje omogočeno le preko panožnih zbornic ter združenj. Zato se pojavi vprašanje, ali bi bilo potrebno več razmisleka v prihodnje nameniti krepitvi socialno partnerskega delovanja med delodajalci in njihovimi združenji. Podobno je pokazala tudi že opravljena spremljava certifikatnega sistema iz leta 2008, saj je bilo takrat med predlogi navedeno, da bi bilo potrebno veliko pozornost nameniti stimuliranju socialnih partnerjev za aktivno sodelovanje v okviru certifikatnega sistema v smislu socialno-partnerskega delovanja. To namreč vodi k kvalifikacijam, ki so prilagojene potrebam trga dela, spremembam v svetu dela in razvoju gospodarstva. Tako se izognemo tudi prevladi interesa enega socialnega partnerja v tem sistemu. (Spremljava certifikatnega sistema, 2008: 73) Takšno socialno partnerstvo bi omogočilo usklajeno delovanje vseh obstoječih socialnih partnerjev, seveda z namenom ustrezne implementacije in nadaljnjega razvoja certifikatnega sistema.

V raziskavi nas je še posebej zanimalo ali delodajalci koristijo možnosti oziroma prednosti, ki jih certifikatni sistem omogoča delodajalcem in kako. Le en intervjuvani delodajalec pri razreševanju tovrstnih težav ne sodeluje in izpostavi, da tudi nimajo za to nobenih specifičnih potreb, medtem, ko ostalih 8 pri razreševanju vprašanja kadrov ter praktične usposobljenosti koristi možnosti, ki jih certifikatni sistem delodajalcem ponuja, in sicer:

- preko interesnega združenja, ki je delodajalsko združenje (sodelujejo pri oblikovanju poklicnih standardov),
- s pomočjo medsebojnega sodelovanja (delodajalci),
- v okviru skupnosti varstveno delovnih centrov in Sekcije direktorjev,
- preko ICES-a in Energetske zbornice, ki je bolj posvetovalno telo,
- preko sodelovanja direktorja v okviru turistične zbornice,
- preko sodelovanja z zavodom za zaposlovanje, obrtno zbornico in izobraževalnimi institucijami, tako da socialno partnerstvo funkcionira, ne deluje pa iskanje kandidatov za zaposlitev na Zavodu za zaposlovanje,
- preko sodelovanja z drugimi podobnimi nevladnimi organizacijami, npr. pri izvajanju usposabljanja sodelavcev za specifične kompetence, ki so potrebne za izvajanje (kulturnih) programov.

En intervjuvan delodajalec je izpostavil, da je v preteklosti sodelovanje potekalo, sedaj pa je malo zamrlo. Trenutno prispevajo k sistemu preko združenja slovenskih cestnih podjetij.

V povezavi s tem nas je zanimalo tudi, kako bi intervjuvani delodajalci ocenili njihov prispevek oziroma prispevek njihovih združenj (gospodarska, panožna zbornica) k snovanju in implementaciji certifikatnega sistema. Ena od ocen je bila, da so delodajalce v sistem kar pritegnili, tudi združenje se z njimi redno posvetuje, predvsem o težavah in potrebah na področju certifikatnega sistema, podobno pa je ocenil še en delodajalec, saj pravi, da se v okviru združenja med seboj pogovarjajo in so certifikatnemu sistemu vsi naklonjeni. Podana pa je bila še nekoliko drugačna ocena prispevka delodajalcev, saj je bilo izpostavljeno, da je vloga delodajalcev v sistemu majhna. Vplivajo namreč lahko le preko zbornice, končna odločitev pa je v pristojnosti ministrstva. Večina predlogov s strani delodajalca ni bila sprejetih.

Ostali intervjuvani delodajalci (6) ocene prispevka delodajalcev niso mogli dati, ker prispevka delodajalcev pri snovanju in implementaciji certifikatnega sistema ne poznajo.

Kje bi lahko našli razloge za tako stanje? Verjetno je vzroke možno iskati že v tem, da vseeno več kot polovica intervjuvanih delodajalcev ne pozna sistema NPK, oziroma, da je večina delodajalcev, ki sistem pozna, tega spoznala samoiniciativno oziroma zaradi trenutnih potreb na delovnem mestu in bolj na informativni ravni. Kot

pomanjkljivo se je, glede na njihove utemeljitve izkazalo tudi socialno-partnersko sodelovanje z drugimi akterji v okviru sistema, kar najverjetneje vpliva tudi na slabo poznavanje prispevka socialnih partnerjev v sistemu – tudi prispevka delodajalcev. K izboljšanju stanja bi verjetno pripomogla sistematična spremljava (ne zgolj učinkov certifikatnega sistema) prispevkov ključnih socialnih partnerjev, predvsem pa poročanje o njih. Ustrezno medsebojno informiranje na ravni sistema bi bistveno prispevalo k usklajenemu delovanju vseh socialnih partnerjev z namenom doseganja načrtovanih učinkov sistema, ki bo deloval v korist tako posameznikov kot trga dela (delodajalcev).

6.4. OCENA UČINKOV CERTIFIKATNEGA SISTEMA

Sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij naj bi dosegel določene učinke, med katerimi lahko izpostavimo: formalno priznavanje neformalno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc pri zaposlenih brez izobrazbe, odprava strukturnega neskladja na trgu dela, zvišanje stopnje zaposljivosti pri manj izobraženih, izboljšanje statusa zaposlenih brez izobrazbe, motivacija zaposlenih za ponovno vključitev in pridobitev izobrazbe ipd. Glede na jasno opredelitev namenov, ki naj bi jih certifikatni sistem dosegel, nas je v raziskavi zanimalo med drugim tudi, kako delodajalci z vidika njihovih potreb in ključnih ciljev sistema na trgu dela, ocenjujejo ustreznost učinkov certifikatnega sistema.

Spletno anketiranje

Želeli smo, da delodajalci izrazijo svoje mnenje o certifikatnem sistemu, zato smo jih prosili, da z ocenami od ena (sploh se ne strinjam) do pet (povsem se strinjam) ocenijo dvanajst trditev, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.

Posamezno trditev je povprečno ocenilo 44,3 odstotka anketirancev, največ, 45,7 odstotka, trditev o težavah s pridobivanjem ustreznega kadra (trditev 2) in trditev o znanjih in spretnostih, ki jih navajajo v zaposlitvenih oglasih (trditev 6) in najmanj, 41,8 odstotka, trditev, da trenutni nabor poklicnih kvalifikacij sledi trendom področja/dejavnosti (trditev 10). Presenetilo nas je, da so pri posameznih trditvah bili tolikšni deleži tistih anketiranih delodajalcev, ki se niso opredelili do postavljenih trditev, kar nas dodatno navaja k sklepu, da ne poznajo oziroma ne poznajo dovolj dobro prednosti in učinkov certifikatnega sistema v Sloveniji ter možnosti sodelovanja.

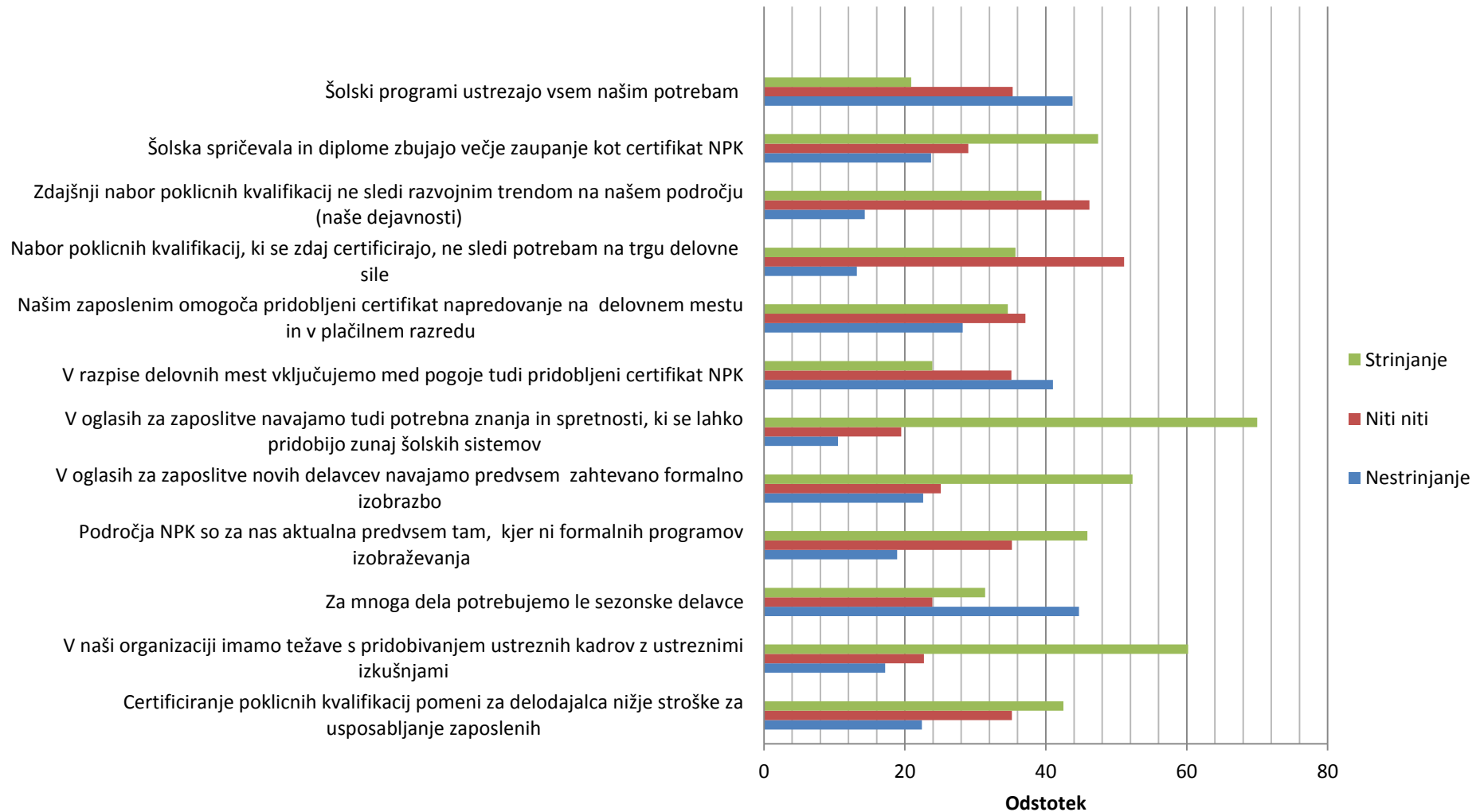
Prejeti odgovori na posamezno trditev, so prikazani tudi v **preglednici 15** in na **sliki 7** v nadaljevanju.

Preglednica 15: Mnenje delodajalcev o certifikatnem sistemu

	1 Sploh se ne strinjam	2 Se ne strinjam	3 Niti niti	4 Se strinjam	5 Povsem se strinjam	DELEŽ ODGOVOROV (od 1546 = 100 %)
Certificiranje poklicnih kvalifikacij pomeni za delodajalca nižje stroške za usposabljanje zaposlenih	6,6 %	15,8 %	35,2 %	37,3 %	5,2 %	43,9 %
V naši organizaciji imamo težave s pridobivanjem ustreznih kadrov z ustreznimi izkušnjami	4 %	13,2 %	22,7 %	39 %	21,2 %	45,7 %
Za mnoga dela potrebujemo le sezonske delavce	21,2 %	23,5 %	23,9 %	22,7 %	8,7 %	45,2 %
Področja NPK so za nas aktualna predvsem tam, kjer ni formalnih programov izobraževanja	4,7 %	14,2 %	35,2 %	36,3 %	9,6 %	43,8 %
V oglasih za zaposlitve novih delavcev navajamo predvsem zahtevano formalno izobrazbo	7,3 %	15,3 %	25,1 %	41,6 %	10,7 %	45,3 %
V oglasih za zaposlitve navajamo tudi potrebna znanja in spretnosti, ki se lahko pridobijo zunaj šolskih sistemov	2,4 %	8,1 %	19,5 %	53,0 %	17,0 %	45,7 %
V razpise delovnih mest vključujemo med pogoje tudi pridobljeni certifikat NPK	17,2 %	23,8 %	35,1 %	18,7 %	5,2 %	44,4 %
Našim zaposlenim omogoča pridobljeni certifikat napredovanje na delovnem mestu in v plačilnem razredu	11,1 %	17,1 %	37,1 %	29,7 %	4,9 %	43,5 %
Nabor poklicnih kvalifikacij, ki se zdaj certificirajo, ne sledi potrebam na trgu delovne sile	4,0 %	9,2 %	51,1 %	27,0 %	8,7 %	42,2 %
Zdajšnji nabor poklicnih kvalifikacij ne sledi razvojnim trendom na našem področju (naše dejavnosti)	3,2 %	11,1 %	46,2 %	30,6 %	8,8 %	41,8 %
Šolska spričevala in diplome zbujajo večje zaupanje kot certifikat NPK	7,7 %	16,0 %	29,0 %	35,6 %	11,8 %	44,6 %
Šolski programi ustrezajo vsem našim potrebam	17,4 %	26,4 %	35,3 %	17,7 %	3,2 %	45 %

Vir: Baza podatkov Andragoškega centra Slovenije, 2012

Slika 7: Mnenje delodajalcev o certifikatnem sistemu



Mnenja o posamezni trditvi, ki so predstavljena v **preglednici 15** in na **sliki 7**, predstavljamo po posameznih trditvah:

- Trditev 1: Certificiranje poklicnih kvalifikacij pomeni za delodajalca nižje stroške za usposabljanje zaposlenih. 35,2 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). 42,5 odstotka tistih, ki so trditev ocenili se z njo strinja (37,3 % se strinja, 5,2 % se povsem strinja), 22,4 odstotka pa se s trditvijo ne strinja (15,8 % se ne strinja in 6,6 % se sploh ne strinja).
- Trditev 2: V naši organizaciji imamo težave s pridobivanjem ustreznih kadrov z ustreznimi izkušnjami. 22,7 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). Večina, 60,2 odstotka se s trditvijo strinja (39 % se strinja in 21,2 % se popolnoma strinja). S trditvijo se ne strinja 17,2 odstotka anketirancev (13,2 % se ne strinja in 4 % se sploh ne strinja).
- Trditev 3: Za mnoga dela potrebujemo le sezonske delavce. 23,9 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). Večina, 44,7 odstotka, se s trditvijo ne strinja (23,5 % se ne strinja in 21,2 % se sploh ne strinja). S trditvijo se strinja 31,4 odstotka anketirancev (22,7 % se strinja in 8,7 % se povsem strinja).
- Trditev 4: Področja NPK so za nas aktualna predvsem tam, kjer ni formalnih programov izobraževanja. 35,2 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). S trditvijo se strinja 45,9 odstotka anketirancev (36,3 % se strinja in 9,6 % se povsem strinja), nestrinjanje pa je izrazilo 18,9 odstotka anketirancev (14,2 % se ne strinja in 4,7 % se sploh ne strinja).
- Trditev 5: V oglasih za zaposlitve novih delavcev navajamo predvsem zahtevano formalno izobrazbo. 25,1 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). 41,6 odstotka anketirancev se s trditvijo strinja, povsem strinja pa se 10,7 odstotka anketirancev. To pomeni, da več kot polovica delodajalcev (52,3 %), ki so trditev ocenili, v oglasih za zaposlitev osrednjo pozornost posveča formalno pridobljeni izobrazbi. S trditvijo se ne strinja le 22,6 odstotka anketirancev (15,3 % se ne strinja in 7,3 % se sploh ne strinja).
- Trditev 6: V oglasih za zaposlitev navajamo tudi potrebna znanja in spretnosti, ki se lahko pridobijo zunaj šolskih sistemov. 19,5 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelilo (odgovor niti niti). Kar 70 odstotkov anketirancev se s trditvijo strinja (53 % se strinja, 17 % pa se povsem strinja), le 10,5 odstotka pa se s trditvijo ne strinja (8,1 % se ne strinja, 2,4 % pa se sploh ne strinja). Iz primerjave ocen te trditve in trditve 4 je razvidno, da tudi delodajalci, ki v oglasih za zaposlitev osrednjo vlogo namenjajo formalni izobrazbi, le-to dopolnjujejo tudi

z drugimi znanji in spretnostmi. Le nekaj več kot desetina anketirancev znanj, ki jih je moč pridobiti zunaj šolskega sistema, ne vključuje v zaposlitvene oglase.

- Trditev 7: V razpise delovnih mest vključujemo med pogoje tudi pridobljen certifikat NPK. 35,1 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelila (odgovor niti niti). Med opredeljenimi sicer prevladuje nestrinjanje, 41 odstotkov (23,8 % se ne strinja, 17,2 % se sploh ne strinja); s trditvijo se strinja le 23,9 odstotka (18,7 % se strinja, 5,2 % se povsem strinja).
- Trditev 8: Našim zaposlenim omogoča pridobljeni certifikat napredovanje na delovnem mestu in v plačilnem razredu. 37,1 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelila (odgovor niti niti). 34,6 odstotka anketirancev meni, da trditev drži (29,7 % se strinja, 4,9 % se povsem strinja), 28,2 odstotka anketirancev pa meni, da trditev ne drži (17,1 % se ne strinja in 11,1 % se sploh ne strinja).
- Trditev 9: Nabor poklicnih kvalifikacij, ki se zdaj certificirajo, ne sledi potrebam na trgu delovne sile. Kar 51,1 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelila (odgovor niti niti). 35,7 odstotka anketirancev meni, da navedeno drži (27 % se strinja in 8,7 % se povsem strinja), 13,2 odstotka anketirancev pa meni, da trditev ne drži (9,2 % se z njo ne strinja, 4 % se s trditvijo sploh ne strinja).
- Trditev 10: Zdajšnji nabor poklicnih kvalifikacij ne sledi razvojnim trendom na našem področju (naše dejavnosti). Tudi do tega vprašanja se ni opredeli velik odstotek anketirancev, 46,2 odstotka jih je odgovorilo z niti niti. Večina opredeljenih, 39,4 odstotka se s trditvijo strinja (30,6 % se strinja, 8,8 % se povsem strinja), 14,3 odstotka anketirancev pa se s trditvijo ne strinja (11,1 % se ne strinja, 3,2 % se sploh ne strinja).
- Trditev 11: Šolska spričevala in diplome zbujejo večje zaupanje kot NPK. 29 odstotkov anketirancev se do trditve ni opredelila (odgovor niti niti). S trditvijo se strinja kar 47,4 odstotka anketirancev (35,6 % se strinja, 11,8 % se povsem strinja). Nestrinjanje je izrazilo 23,7 odstotka anketirancev (16 % se ne strinja in 7,7 % se sploh ne strinja).
- Trditev 12: Šolski programi ustrezajo vsem našim potrebam. 35,3 odstotka anketirancev se do trditve ni opredelila (odgovor niti niti). Kar 43,8 odstotka se s trditvijo ne strinja (26,4 % se ne strinja, 17,4 % se sploh ne strinja), s trditvijo pa se strinja 20,9 odstotka anketirancev (17,7 % se strinja in 3,2 % se povsem strinja).

Iz predstavljenih odgovorov lahko povzamemo, da večina delodajalcev, ki so trditve ocenili, meni:

- da certificiranje pomeni za delodajalca nižje stroške za usposabljanje zaposlenih (trditev 1),
- da so NPK za delodajalce aktualne le na področjih kjer ni formalnih programov izobraževanja (trditev 2),
- da v zaposlitvenih oglasih sicer navajajo predvsem zahtevano formalno izobrazbo (trditev 5), ki pa jo dopolnjujejo tudi z znanji, ki jih je moč pridobiti tudi zunaj šolskega sistema – s to trditvijo soglaša največ, kar 70 % anketiranih delodajalcev (trditev 6),
- da šolska spričevala zbuja večje zaupanje kot NPK (trditev 11),
- da so področja NPK za delodajalce aktualna predvsem tam, kjer ni formalnih programov (trditev 4),
- hkrati pa tudi večina meni, da šolski programi ne ustrezajo vsem njihovim potrebam (trditev 12).

Slabši deleži strinjanj anketiranih delodajalcev pa so pri naslednjih trditvah:

- 34,6 % anketiranih delodajalcev je pritrdilo, da omogoča njihovim zaposlenim pridobljeni certifikat napredovanje na delovnem mestu in v plačilnem razredu (trditev 8),
- 31,5 % jih za mnoga dela potrebuje le sezonske delavce (trditev 3),
- le 23,2 % jih v razpise delovnih mest vključuje med pogoje tudi pridobljene certifikate NPK (trditev 7); ti odgovori podpirajo zgoraj navedeno prevladujoče mnenje anketiranih delodajalcev, da šolska spričevala in diplome zbuja večje zaupanje kot certifikat NPK (trditev 11).

Posebej nas je tudi zanimalo, ali nabor NPK, ki se zdaj certificirajo sledi potrebam trga dela in posebej, če sledi trendom na področju dejavnosti posameznih delodajalcev. Odgovori anektiranih delodajalcev so naslednji:

- le 13,2 % jih meni, da sedanji nabor NPK sledi potrebam trga dela (trditev 9),
- le 14,3 % jih meni da nabor NPK sledi trendom na področju dejavnosti posameznih delodajalcev (trditev 10).

Če na kratko povzamemo, so ključna spoznanja iz zgoraj predstavljenih odgovorov anketiranih delodajalcev na 12 trditvev o certifikatnem sistemu, naslednja:

- ker se veliko anketiranih delodajalcev pri posameznih trditvah ni opredelilo do trditve (ponekod skorja polovica ali več kot polovica od vseh 1.546 anketiranih delodajalcev), nas ta podatek dodatno navaja k sklepu, da delodajalci ne poznajo oziroma ne poznajo dovolj dobro prednosti in učinkov certifikatnega sistema v Sloveniji in ne sodelujejo dovolj v certifikatnem sistemu;
- da še vedno velja večje zaupanje formalnim šolskim spričevalom in diplomam ob tem, da delodajalci hkrati izražajo mnenje, da formalni šolski programi ne ustrezajo vsem njihovim potrebam,

- da delodajalci dopolnjujejo zahtevano formalno izobrazbo tudi z znanji, ki jih je moč pridobiti zunaj šolskega sistema (od vseh trditev je s to trditvijo soglašalo največ delodajalcev, kar 70 % anketiranih delodajalcev),
- da so certifikati NPK aktualni tam, kjer ni formalnih programov izobraževanja,
- da jih zelo malo meni, da nabor NPK bodisi sledi potrebam trga dela bodisi sledi trendom na področju dejavnosti posameznih delodajalcev.

Vodeni intervju

O oceni uporabne vrednosti pridobljenega certifikata smo delodajalce spraševali tudi v vodenem intervjuju. Predvsem smo želeli zvedeti, ali po mnenju delodajalcev certifikat na ljudi deluje motivacijsko. Med devetimi intervjuvanimi podjetji so le v dveh ocenili, da pridobitev certifikata motivacijsko deluje na ljudi. Zaposleni se namreč za pridobitev certifikata večinoma odločajo zaradi napredovanja in višje plače, spodbujajo pa tudi željo po vključitvi v nadaljnje izobraževanje. Udeleženci se za pridobitev certifikata medsebojno spodbujajo in si pridobitev tega tudi priporočajo.

Žal pa v večini drugih intervjuvanih podjetjih (7) niso enakega mnenja. V dveh podjetjih učinkov certifikatnega sistema ne poznajo in ocene niso mogli podati, v enem podjetju na vprašanje niso odgovorili, v preostalih štirih pa menijo, da certifikati na ljudi ne delujejo motivacijsko. Izpostavijo, da se v praksi dogaja celo, da vključeni v formalno izobraževanje tega opustijo in si pridobijo nacionalno poklicno kvalifikacijo. Vseeno je v podjetjih pomembna formalna izobrazba, saj je ta zahtevana s sistemizacijo delovnih mest. Tudi v primeru, ko posameznik nima izobrazbe, ga v podjetju usmerijo v formalno izobraževanje in pridobitev le-te. Podjetje (1) bi se moralo prestrukturirati, da bi nacionalne poklicne kvalifikacije postale tisto, kar podjetje dejansko potrebuje.

Pri oceni učinkov certifikatnega sistema so delodajalci podali tudi oceno kakovosti dela kandidatov s certifikati v primerjavi z osebami s formalno izobrazbo. Pet delodajalcev je izpostavilo, da kandidate s certifikati v primerjavi s kandidati z izobrazbo obravnavajo enakovredno. Enakovredno obravnavo so tudi utemeljili, in sicer:

- zahtevana stopnja izobrazbe oziroma zahtevana poklicna kvalifikacija je zapisana v sistemizaciji delovnega mesta,
- v primeru, da se prijavita na razpis kandidat s poklicno kvalifikacijo in kandidat s formalno izobrazbo ni nujno, da bo imel slednji prednost,
- ne glede na to, da imajo kandidati nizko stopnjo formalne izobrazbe, imajo ogromno znanja, pridobljenega z delovnimi izkušnjami in so v prednosti pred tistimi, ki imajo ustrezno formalno izobrazbo z malo izkušnjami, saj imajo več operativnih znanj, ki jih podjetje potrebuje,

- v podjetju največ pomenijo delovne izkušnje, zato so kandidati obravnavani enakovredno in običajno izkušnje pri novih zaposlitvah predstavljajo veliko prednost,
- pri najemanju sodelavcev se z ugotavljanjem izpolnjevanja pogojev glede formalne izobrazbe v podjetju pretirano ne ukvarjajo, pomembno je, da so usposobljeni.

V enem podjetju ocene kakovosti dela kandidatov s certifikati v primerjavi z osebami s formalno izobrazbo niso podali, saj je certifikat obvezen za opravljanje poklica, medtem ko so v treh podjetjih izpostavili, da se prednost daje kandidatom s formalno izobrazbo, svojo oceno pa so utemeljili z naslednjimi argumenti:

- kandidati z izobrazbo imajo širši spekter storitev, ki so jih sposobni opraviti,
- formalna izobrazba je opredeljena v sistemizaciji delovnih mest,
- za certifikatom najdemo osnovno usposabljanje kandidata, brez drugih dodatnih znanj, zato delodajalci bolj upoštevajo spričevala.

Nekateri delodajalci so bili pri oceni učinkovitosti certifikatnega sistema kritični. Tako so izpostavili, da je z uvedbo certifikatnega sistema padla kakovost določenih storitev, saj je 4-letno formalno izobraževanje za opravljanje določenega dela, nadomestila udeležba v 30-urnem tečaju priprave za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije. To se delodajalcem zdi sporno glede na nacionalni interes, saj NPK, pridobljena s pomočjo programov priprave znižuje kakovost dela, po drugi strani pa omogoča sistem porast dela na črno. Poudarijo tudi, da v primeru, ko so bila znanja za pridobitev NPK že pred postavitvijo sistema zahtevana za opravljanje določenega dela ni bistvenih razlik – razlika je le v listini. Namreč, že v preteklosti so morali kandidati opraviti predpisano strokovno izobraževanje kot pogoj za opravljanje določenega poklica, sedaj pa morajo za opravljanje tega dela pridobiti certifikat. Poleg tega je kar nekaj podjetij prenehalo z delom in je na trgu dela na eni strani veliko izbiro izkušenih kandidatov hkrati pa v tem času skoraj ni novega zaposlovanja.

Razlog za kritično gledanje delodajalcev na kakovost certifikata je mogoče iskati tudi v tem, da se trg dela še vedno ni enotno opredelil do vrednosti pridobljenega certifikata. Na trgu dela je še vedno od posameznih delodajalcev odvisno, kako bo certifikat upoštevan, le nekaj dejavnosti pa je v svojih kolektivnih pogodbah certifikat tudi upoštevalo.

Ob zaključku pogovora smo dali delodajalcem možnost sporočiti v zvezi s sistemom NPK tisto, česar med odgovarjanjem na zastavljena vprašanja niso imeli možnosti. V nadaljevanju predstavljamo njihove izjave:

- Želimo, da se izvede predstavitev sistema NPK za delodajalce, v okviru katerih bi spoznali pomen sistema NPK za delodajalce in zaposlene; Spremeniti bi se

moralo dojemanje izkušenj, predvsem v smislu, da bi jim bilo treba dati večjo veljavo, le tako se lahko spremeni tudi celoten sistem.

- Možnost posodobitve katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti ne deluje, tako se na preverjanjih sprašuje kandidate za pridobitev certifikata zastarele vsebine.
- Nekateri projekti v Sloveniji nastanejo kot projekt zaradi projekta – ne doseže se njegov temeljni namen, zato sem razočaran nad državo in njenim sodelovanjem z malimi podjetji.
- V primeru, ko je NPK izenačena s formalno izobrazbo se zgodi, da izobrazba na ta način »izvodeni«; Izenačitev NPK in formalne izobrazbe je interes delodajalcev, saj veliko zaposlenih ni bilo izobraženih.
- Pri pridobitvi NPK gre za neke vrste bližnjico (v primerjavi s pridobitvijo formalne izobrazbe), izkaže pa se, da med kandidati s certifikatom in kandidati z izobrazbo, ni primerjave. Slednji vidijo nevarnosti, jih poznajo in se z njimi znajo soočiti. Bolje poznajo celoten sistem dela, kandidati z NPK pa poznajo le svoj del, ne vidijo celotne slike. Pri takih se kažejo težave tudi pri upoštevanju varnosti in zdravja pri delu, v smislu neupoštevanja vseh veljavnih standardov.

7 SKLEPNE UGOTOVITVE IN PREDLOGI

Študija Evalvacija vloge delodajalcev za razvoj certifikatnega sistema sodi med tisto vrsto evalvacij, ki zadevajo presojo učinkov certifikatnega sistema. Pri tem pa predmet presojanja učinkov ne zadeva področje certificiranja v celoti, saj je obravnavana usmerjena predvsem v presojo vloge delodajalcev kot enega ključnih akterjev v implementaciji sistema ter ugotavljanju učinkov sistema na trg dela. Temeljne vsebinske sklope in evalvacijska vprašanja smo zasnovali tako, da bi z njihovo pomočjo vlogo delodajalcev ter pomen/učinke certifikatnega sistema na trgu dela ovrednotili z različnih zornih kotov.

Temeljni namen evalvacije je bil tako odgovoriti na naslednja vprašanja:

- Kako delodajalci ocenjujejo uporabno vrednost neformalno pridobljenega znanja in izkušenj na trgu dela: upoštevanje neformalno pridobljenih znanj in predhodnih delovnih izkušenj zaposlenih pri napredovanju/zaposlovanju, vpliv neformalno pridobljenih znanj na odločitve o zaposlitvi, opredelitev potrebnih kompetenc zaposlenih v podjetjih?
- Ali sploh in na kakšen način delodajalci prepoznajo vlogo certifikatnega sistema na trgu dela?
- Kakšna je vloga delodajalcev kot enega temeljnih deležnikov pri razvoju in implementaciji certifikatnega sistema: ali je ta vloga ustrezno/realno opredeljena, kakšne so možnosti za implementacijo opredeljene vloge, razumevanje vloge, sedanja praksa in ovire?
- Kako delodajalci, z vidika njihovih potreb in ključnih ciljev sistema na trgu dela, ocenjujejo ustreznost učinkov certifikatnega sistema?

Evalvacijo vloge delodajalcev za razvoj certifikatnega sistema smo v časovnem sosledju izvedli v dveh fazah. V prvi fazi smo s pomočjo elektronskega vprašalnika želeli od delodajalcev zbrati čim več kvantitativnih podatkov, ki smo jih v drugi fazi nadgradili s kvalitativnimi podatki, zbranimi s pomočjo vodenih intervjujev z delodajalci. V zaključkih te študije pa smo uporabili tudi nekatera mnenja socialnih partnerjev o certifikatnem sistemu v Sloveniji, ki so bila pridobljena z intervjuji v letu 2010 v okviru evalvacijske študije Evalvacija certifikatnega sistema: vpliv sistema na razvoj izobraževanja odraslih in individualno zaposljivost, ki jo je vodil ACS.

V prvi fazi je bil spletni vprašalnik dvakrat poslan po elektronski pošti 35.058 poslovnim subjektom (kot vir elektronskih naslovov smo uporabili PIRS) iz gospodarskega sektorja. Pri oblikovanju vzorca smo bili omejeni z Zakonom o elektronskih komunikacijah, ki določa pogoje pošiljanja elektronske pošte na objavljene elektronske naslove. Prejeli smo 1.546 izpolnjenih vprašalnikov. Po primerjavi s statističnimi podatki o velikosti, pravno-organizacijski obliki, dejavnosti in

regijski razporejenosti podjetij v Sloveniji smo, kljub slabemu odzivu, uspeli oblikovati reprezentativen vzorec.

V drugi fazi smo izvedli vodene intervjuje v devetih podjetjih/organizacijah, ki so nam omogočili poglobljen vpogled v tematiko. Vzorec smo oblikovali na način, ki bi omogočil vključitev poslovnih subjektov različnih velikosti, iz različnih regij in dejavnosti. Razen vključitve predstavnikov majhnih podjetij in samostojnih podjetnikov, ki niso bili naklonjeni sodelovanju v evalvaciji oziroma so bili v časovni stiski, smo z intervjuji zajeli različne delodajalce.

V nadaljevanju bomo sklepne ugotovitve evalvacije ter predloge za izboljšanje podali po štirih vsebinskih sklopih, tako, kot smo prikazali tudi rezultate.

7.1. UPOŠTEVANJE NEFORMALNO PRIDOBLENEGA ZNANJA

Pri upoštevanju neformalnih znanj in delovnih izkušenj v podjetjih smo se osredotočili predvsem na dva že uvodoma izpostavljena vidika: na upoštevanje neformalno pridobljenih znanj pri zaposlovanju ter na njihovo upoštevanje pri napredovanju. Poleg neformalno pridobljenih znanj in delovnih izkušenj, s katerimi se posamezniki predstavijo delodajalcu, nas je zanimalo tudi, koliko sami delodajalci v svoje zaposlene vlagajo, in sicer v smislu izvajanja izobraževanja v podjetjih.

Med anketiranimi delodajalci (vseh je bilo 1.546) je bilo največ takih, ki so odgovorili, da upoštevajo neformalno pridobljena znanja zaposlenih, tako pri zaposlovanju kot pri napredovanju; skoraj polovica je odgovorila (48,6 %), da vedno upoštevajo neformalno pridobljeno znanje, bodisi pri zaposlovanju ali pri napredovanju. Približno tretjina anketiranih (32,7 %), je izpostavila, da neformalno pridobljena znanja upoštevajo pogosto, manjši delež (15,3 %) anketiranih je izpostavilo, da tako pridobljena znanja pri zaposlovanju ali napredovanju upoštevajo včasih, medtem ko je le 3,4 % oziroma 52 anketiranih odgovorilo, da tovrstnih znanj nikoli ne upoštevajo.

Poudariti je treba, da je šlo pri omenjenem vprašanju za upoštevanje neformalnega znanja poleg pridobljene temeljne poklicne (formalne) izobrazbe. Čeprav je odstotek delodajalcev, ki so odgovorili, da neformalna znanja upoštevajo tako pri zaposlovanju kot pri napredovanju, relativno visok, to ne pomeni nujno, da dajejo neformalnemu znanju prednost pred formalno izobrazbo, saj je pri večini delodajalcev pridobljena formalna izobrazba (zakonsko predpisan) pogoj za zaposlitev na določenem delovnem mestu.

Pri vlogi in pomenu neformalno pridobljenega znanja in delovnih izkušenj smo tudi z vodenimi intervjuji pri delodajalcih želeli ugotoviti njihova stališča v zvezi s pomenom neformalno pridobljenih znanj v podjetjih ter vrsto neformalno pridobljenih znanj, ki jih delodajalci upoštevajo in priznajo. Med devetimi intervjuvanimi podjetji je bila nekaj več kot polovica (5) takih, ki so izpostavili, da pri zaposlovanju kandidatov in napredovanju že zaposlenih upoštevajo neformalno pridobljena znanja in predhodne delovne izkušnje. Neformalno pridobljena znanja in delovne izkušnje predstavljajo za njih namreč dobro podlago za zaposlovanje in napredovanje. Posamezniki s tovrstnimi znanji lahko hitreje napredujejo, pri zaposlovanju pa imajo v takem primeru prednost. En intervjuvan delodajalec je izpostavil, da neformalno pridobljena znanja in predhodne delovne izkušnje upoštevajo predvsem pri zaposlovanju, saj pri zaposlitvah brez predhodnih izkušenj potrebujejo vsaj pol leta, da kandidata uspešno vpeljejo v delo. Zato pri zaposlovanju dajejo prednost kandidatom brez izobrazbe a z izkušnjami pred kandidati, ki imajo visoko izobrazbo a so brez praktičnih izkušenj.

Le en intervjuvan delodajalec je pri upoštevanju neformalno pridobljenega znanja ter predhodnih delovnih izkušenj pri zaposlovanju navedel upoštevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (je zakonski pogoj za opravljanje dejavnosti), med vsemi intervjuvanimi delodajalci pa je bil en tudi tak, ki pri izbiri sodelavcev upošteva predvsem kompetence, izkušnje in ga formalna dokazila, v smislu spričeval in certifikatov, dejansko ne zanimajo (kulturno-umetniško društvo).

V podjetjih, kjer neformalno pridobljena znanja in delovne izkušnje ugotavljajo in upoštevajo so navedli, da nekih posebnih postopkov nimajo postavljenih, ugotavljanje poteka namreč preko poskusnega dela (3). Poleg poskusnega dela so izpostavili še preverjanje neposredno pri opravljanju delovnih nalog – v okviru različnih delavnic (1) ter z zastavljanjem praktičnih nalog med opravljanjem njihovega dela ali na razgovoru za zaposlitev.

Med intervjuvanimi podjetji sta bili le dve taki, ki sta pri zaposlovanju in napredovanju kandidatov prednost dali upoštevanju formalne izobrazbe. Neformalno pridobljena znanja in delovne izkušnje upoštevajo le na določenih delovnih mestih ter pri določenih profilih, npr. proizvodnih delavcih ter v primerih, ko ni ustreznih kandidatov za zaposlitev oziroma v primeru zaposlovanja tujcev.

Vsekakor je razveseljiv podatek, da večina intervjuvanih podjetij pri zaposlovanju novega kadra upošteva neformalno pridobljena znanja, spretnosti in kompetence, predvsem je razveseljivo, da pri tem izpostavljajo predvsem upoštevanje pridobljenih izkušenj z delom ter rokodelske izkušnje, torej znanja, pridobljena v vsakodnevni delovni in življenjski izkušnji, izven (tudi neformalnih) oblik izobraževanja in usposabljanja. Težave pa se pojavijo pri ugotavljanju teh, saj delodajalci nimajo postavljenih posebnih postopkov ugotavljanja in potrjevanja na različne načine

pridobljenih znanj. Pri ugotavljanju si pomagajo z različnimi pristopi, v večini primerov pa usposobljenost kandidatov preverjajo z opazovanjem pri delu, in sicer v času opravljanja poskusnega dela. Razloge za takšno stanje je moč iskati predvsem v velikosti podjetij (v večini primerov so to mala podjetja), ki nimajo za izpeljevanje tovrstnih postopkov organizirane posebne službe oziroma ustrezno usposobljenega kadra, saj to delo opravljajo zaposleni na različnih delovnih mestih npr. pomočnik direktorja, kadrovik-pravnik, ugotavljanje predhodno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc pa je vsekakor zahtevno, tako strokovno kot organizacijsko.

Predlogi:

- Ne glede na to, da se v večini podjetij že zavedajo pomena ugotavljanja tudi neformalno pridobljenega znanja in izkušenj zaposlenih, tako za hitrejšo in učinkovitejšo vključitev ob novi zaposlitvi, kot tudi za fleksibilnejšo menjavo delovnih mest in napredovanje znotraj in izven podjetja, predlagamo, da se k osveščanju o pomenu ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja in izkušenj pristopi še bolj sistematično tako na nacionalni ravni - naloga ACS, CPI, GZS, OZS idr., kot na panožni ravni – naloga panožnih združenj, še posebej za majhna in srednje velika podjetja.
- Menimo, da lahko k zgoraj navedenemu cilju pomembno prispevajo tudi novo nastali panožni kompetenčni centri, ki so se na osnovi javnega razpisa Javnega sklada Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendiranje za sofinanciranje vzpostavitve in delovanja kompetenčnih centrov za razvoj kadrov v letu 2010, vzpostavili v 7 panogah²⁷.
- Ker v majhnih in srednje velikih podjetjih nimajo ustrezno usposobljenega kadra, ki zna strokovno ustrezno izpeljati postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja in izkušenj, je še posebej majhnim in srednje velikim podjetjem potrebno zagotoviti strokovno podporo zunaj, ali z razvijanjem teh pristopov v obstoječih »mrežah« (Centri vseživljenjskega učenja v 14 regijah z ISIO središči, šole, medpodjetniški izobraževalni centri idr.) ali s samostojnimi centri za ugotavljanje in vrednotenje znanja in izkušenj. Njihova naloga bi bila podjetjem nuditi strokovno podporo za izvajanje postopkov ugotavljanja neformalno in priložnostno pridobljeni znanj, spretnosti in kompetenc za namen zaposlovanja, menjave delovnih mest in napredovanja, v smislu opredelitve protokola za izvajanje postopka, razvoja ustreznih orodij, izpeljave postopka, vodenja dokumentacije, ki spremlja postopek idr.
- Da bodo vsi ti postopki lažje tekli, bo pomembno, da so opisi del in nalog, ki se zahtevajo na določenem delovnem mestu v podjetju, kompetenčno opredeljeni.

²⁷ Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendiranje, 6. 8. 2010, Uradni list št. 64/10. Predvideva se objava novega razpisa v začetku leta 2012.

7.2. POZNAVANJE SISTEMA CERTIFICIRANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ

Glede na to, da je temeljna filozofija sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij formalno priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc, nas je v anketi zanimalo, koliko so delodajalci dejansko seznanjeni s sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Na vprašanje je odgovorilo 1.524 anketiranih delodajalcev (od 1.546), pri čemer je sistem poznalo nekoliko manj kot polovica, 704 oziroma 46,2 odstotka tistih, ki so na postavljeno vprašanje odgovorili. Nekoliko več pa je bilo takih, ki so izpostavili, da sistema NPK ne poznajo, in sicer je bilo takih 820 oziroma 53,8 odstotka. Med intervjuvanimi devetimi podjetji le v dveh sistema niso poznali, v drugih sedmih podjetjih pa so izpostavili, da sistem poznajo.

Kljub temu, da predstavljajo delodajalci enega od ključnih socialnih partnerjev v certifikatnem sistemu, je presenetljiv podatek, da le približno polovica anketiranih sistem v resnici pozna. Poleg tega se je izkazalo, da so se delodajalci, pri katerih kvalifikacija ni bila zahtevana kot zahteva za zaposlitev in opravljanje dela, s sistemom seznanjali predvsem na lastno pobudo oziroma bolj na informativni ravni.

Poleg tega, ali delodajalci na splošno poznajo sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij nas je zanimalo tudi, če na njihovem področju (poslovna dejavnost) obstaja kakšna poklicna kvalifikacija, za katero je možno pridobiti nacionalni certifikat. Med 1.453 delodajalci (od 1.546), ki so na vprašanje odgovorili, jih je bilo največ, in sicer 745 ali 51,3 odstotka takih, ki ne vedo, ali na njihovem področju obstaja kakšna poklicna kvalifikacija. Glede na to, da se je izkazalo, da več kot polovica anketiranih sistema NPK ne pozna, podatek ni presenetljiv. Nekoliko več kot četrtnina anketiranih (26,8 % oziroma 389) je izpostavila, da poklicnih kvalifikacij na njihovem področju ni, med tem, ko je bilo 22 odstotkov (319) takih, ki so na zastavljeno vprašanje odgovorili pritrdilno – da obstajajo NPK na njihovem področju delovanja.

Rezultate je vsekakor treba interpretirati skozi podatek, da je v evalvaciji visok delež anketirancev odgovoril, da certifikatni sistem slabo, ali pa sploh ne poznajo. Nepoznavanje sistema NPK je verjetno tudi eden temeljnih razlogov za to, da so delodajalci v svojih odgovorih navajali tudi poklicne kvalifikacije, ki to niso, poleg tega pa se je v njihovih odgovorih pokazalo, da zamenjujejo med zakonsko predpisanimi licencami kot pogoji za opravljanje določenega dela ali poklica in nacionalnimi poklicnimi kvalifikacijami.

Predlogi:

- Predlagamo, da se v prihodnje še okrepi informiranje delodajalcev o možnostih, ki jih daje certifikatni sistem, s poudarkom na seznanjanju majhnih in srednje velikih podjetij s konkretnimi NPK s področja delovanja podjetja, s

promoviranjem učinkov, ki jih lahko ima NPK na dodano vrednost dela, kot samostojni ali kot dodana vrednost k formalni izobrazbi, ki jo ima posameznik (in ne kot nadomestitev formalne šolske izobrazbe).

- Še posebej bi bilo pomembno spodbujati delodajalce za zaposlovanje ljudi z NPK, ki prinašajo novo, specifično znanje na določenem področju dela, ki odražajo aktualne in sodobne potrebe dela in niso nadomeščanje za formalno izobrazbo temveč njena nadgradnja in dopolnitev.
- Predlagamo, da se letno izpelje vsaj za eno panožno analizo učinkov NPK na učinkovitost dela, pri čemer naj imajo prednost panoge, za katere je sprejetih več NPK in jih država ali regija spodbuja k hitrejšemu razvoju.
- Dodatne oblike informiranja delodajalcev o certifikatnem sistemu so lahko: dogovor o sistematičnem letnem obveščanju delodajalcev preko panožnih združenj, posebna spletna podstran za delodajalce na spletnem portalu NRP – Nacionalno informacijsko središče (<http://www.nrpslo.org/>), z možnostjo vzpostavitve interaktivnega sistema obveščanja delodajalcev o novostih za delodajalce na NRP spletni strani preko elektronske pošte.
- V informiranje in promocijo NPK je potrebno vključiti konkretne delodajalce s predstavitvijo primerov dobrih praks.²⁸
- K večji uveljavljenosti certifikatnega sistema pri delodajalcih lahko prispeva tudi ustrezna umestitev NPK v kolektivne pogodbe in sistem vrednotenja dela ter v akte o sistemizaciji delovnih mest.
- K večji uveljavljenosti certifikatnega sistema pri delodajalcih lahko prispeva tudi ustrezna umestitev NPK v sistem SOK-a – slovenskega ogrodja kvalifikacij.
- Da bi se le-to tudi udeležilo, je potrebna aktivnejša vloga panožnih sindikatov na tem področju, kar potrjujejo tudi mnenja predstavnikov treh sindikatov (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat gostinstva in turizma, Sindikat delavcev prometa in zvez), ki smo jih intervjuvali v letu 2010. Vsi trije so poudarili pomembnost vključitve NPK v kolektivne pogodbe in finančnega ovrednotenja certifikatov, ker bi to pripomoglo ne le k večji prepoznavnosti sistema, ampak bi na zaposlene delovalo tudi motivacijsko (tako iz vidika višje plače kot iz vidika razvoj kariere).²⁹

²⁸ Med predlogi večkrat poudarjamo pomen (v delodajalce usmerjene) promocije sistema NPK. Omenimo naj, da je Center RS za poklicno izobraževanje za namen promocije že vzpostavil spletno stran Nacionalna poklicna kvalifikacija (www.npk.si), ki bi jo veljalo pogosteje izpostaviti. Del spletne strani je namenjen prav delodajalcem in predstavitvi možnosti in prednosti NPK, tudi skozi primere dobrih praks v različnih podjetjih, drugi del spletne strani pa je namenjen kandidatom, s poudarkom na primerih iz prakse, ki so podprti tudi z videoposnetki izjav kandidatov (ti so bili v skrajšani obliki predvajani tudi v različnih medijih).

²⁹ Prepisi intervjujev so v arhivu ACS, 2010.

7.3. VLOGA DELODAJALCEV V CERTIFIKATNEM SISTEMU

Pomembnost vključenosti delodajalcev v certifikatni sistem se pogosto poudarja, od predlaganja poklicnih standardov do sodelovanja v komisijah za preverjanje in potrjevanje NPK. Zato smo želeli preveriti v kolikšni meri in na kakšen način se delodajalci z vidika teh dveh vlog oziroma nalog vključujejo v sistem NPK.

Delež podjetij, ki so odgovorili na vprašanje Ali vaša organizacija v sistemu NPK sodeluje, pritrnilno, je zelo nizek, zgolj 9,9 odstotka (oziroma 131 od 1.323 anketirancev, ki so na vprašanje odgovarjali)³⁰. Na vprašanje na kakšen način sodelujejo v sistemu je odgovorilo 12,5 odstotka (165 anketirancev). 47,3 odstotka anketirancev pri zaposlovanju novih kadrov upošteva pridobljene certifikate NPK, 40,6 odstotka anketirancev pa zaposlene spodbuja k pridobitvi certifikatov nacionalnih poklicnih kvalifikacij. 21,1 odstotek anketirancev je odgovorilo, da so za njihove zaposlene certifikati NPK zakonsko predpisani, 14,5 odstotka anketirancev pa v zaposlitvenih oglasih med pogoji za zaposlitev navaja tudi certifikate. Le 13,3 odstotka anketiranih je certifikate vključila v svoje dokumente (npr. v akt o sistemizaciji delovnih mest). Kot predlagatelj poklicnih kvalifikacij in kot izvajalec postopkov preverjanj in potrjevanj nacionalnih poklicnih kvalifikacij sodeluje le 10,3 odstotka anketiranih.

7,1 odstotek anketirancev ni znal odgovoriti ali v sistemu NPK sodelujejo, je pa kar 83 odstotkov anketirancev zatrdilo, da v sistem niso vključeni oziroma v njem ne sodelujejo.

Na vprašanje zakaj v sistemu ne sodelujejo, je odgovorilo 1.113 anketirancev³¹, največ, 57,4 odstotka (639) pa jih meni, da je temu tako, ker niso seznanjeni z možnostjo sodelovanja. 24,3 odstotka (270 anketirancev) vidi razlog v preobremenjenosti z drugim delom. Manjše število anketirancev je izbralo naslednje možnosti: To ni v skladu z vizijo naše organizacije, 7 odstotkov (78); Priznavamo samo formalno pridobljeno izobrazbo, 6,8 odstotka (76); Imamo pomisleke do takšnega načina priznavanja usposobljenosti, 5,6 odstotka (62). 12,7 odstotka ali 141 anketirancev je navedlo različne druge odgovore.

Za podrobnejši vpogled v vlogo delodajalcev, kot jo razumejo sami, smo jih prosili naj z ocenami od ena (se sploh ne strinjam) do pet (se popolnoma strinjam) ocenijo osem trditev. Pri odgovorih je bil sicer opazen visok delež neopredeljenih odgovorov, ki ga lahko razumemo v luči izraženega nepoznavanja sistema. Najvišji odstotek anketirancev (54,7 %) moti, da je potrebno od pobude za novo poklicno kvalifikacijo

³⁰ Anketiranci so lahko izbrali več kot en odgovor na zastavljeno vprašanje.

³¹ Anketiranci so lahko izbrali več kot en odgovor na zastavljeno vprašanje.

do priprave kataloga standardov veliko vlaganj, ki so izključno strošek pobudnika (10,7 % anketirancev se s tem ne strinja). 52 odstotkov anketirancev meni, da bi bili za izvajanje postopkov certificiranja primernejši centri za ocenjevanje z usposobljenimi kadri in poenoteno administrativno ureditvijo (12,4 % anketirancev se s trditvijo ne strinja). 51,4 odstotka anketirancev tudi meni, da so vloge in odgovornosti posameznih teles in organizacij v sistemu certificiranja včasih nejasne in nedorečene (8 % anketirancev se s trditvijo ne strinja), 50,3 odstotka anketirancev pa je izrazilo mnenje, da se kot izvajalci postopkov pojavljajo nekatere organizacije, ki v njihovi stroki nimajo nobenih referenc, izkušenj (s trditvijo se ne strinja 11,4 % anketirancev).

Da so postopki priprave poklicnih kvalifikacij zapleteni in dolgotrajni, meni 45,3 odstotka anketirancev (11,3 odstotka pa se jih s trditvijo ne strinja). Da so vloge in pristojnosti delodajalcev v sistemu NPK jasne in dorečene, meni 31,2 odstotka anketirancev, medtem ko se jih 18,7 odstotkov ne strinja. 29,9 odstotka anketirancev meni, da so njihove pobude za nove poklicne kvalifikacije dobro sprejete (18,4 % anketirancev se ne strinja), 16,6 odstotka pa je odgovorilo, da so socialni partnerji njihovi pobudi nasprotovali (26,8 % se s tem ne strinja).

Tudi v intervjujih z devetimi podjetji smo želeli ugotoviti ali delodajalci svojo vlogo in pristojnosti v sistemu NPK poznajo. Štirje intervjuvanci so izpostavili, da svoje vloge v sistemu ne poznajo oziroma v sistemu ne sodelujejo, zato tudi niso mogli opredeliti, ali bi bilo potrebno njihovo vlogo in pristojnosti kakorkoli spremeniti, nekoliko več kot polovica (5) vprašanih delodajalcev pa je na zastavljeno vprašanje odgovorila pritrdilno.

Delodajalci, ki poznajo svojo vlogo in pristojnosti v sistemu pa so med drugim navedli tudi, da bi jo bilo potrebno nekoliko spremeniti. Tako menijo, da je vloga delodajalcev v sistemu majhna, na sistem lahko vplivajo le preko zbornice, uveljavljanje sprememb pa je v končni fazi odvisno od potrditve s strani ministrstva (1). Sodelovanje v sistemu preko panožnih združenj nekoliko omejuje zmožnost neposrednega sodelovanja podjetij v tem sistemu, v primeru odprave (razpada) združenj, bi delodajalci imeli možnost večjega neposrednega vpliva na sistem. Sicer delodajalec (1) izpostavi, da so bili v sistem kar vključeni, z odpravo združenj pa se zna zgoditi, da bodo še bolj. Delodajalce bi bilo smotrno pozvati k sodelovanju v sistemu v smislu predstavljanja dobrih izkušenj na tem področju (1). Tako bi lahko imeli delodajalci poleg drugih še pomembno vlogo promotorja sistema preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Iz odgovorov delodajalcev je razvidno, da so vloge in pristojnosti, ki so jih navedli v intervjujih skladne z opredeljeno vlogo delodajalcev v certifikatnem sistemu. Vseeno

pa so navedli, da je kljub aktivni vlogi njihov vpliv majhen, saj je njihovo delovanje omogočeno le preko panožnih zbornic ter združenj.

Predlogi:

- Iz odgovorov delodajalcev sklepamo, da bi se vloga delodajalcev v certifikatnem sistemu izboljšala, če stroški za pobudo NPK ne bi bili na strani delodajalcev, saj menijo, da je potrebno od pobude za novo poklicno kvalifikacijo do priprave kataloga standardov veliko vlaganj, ki so izključno stroški pobudnika.
- Ker dobra polovica anketiranih podjetij meni, da bi bili za izvajanje postopkov certificiranja primernejši centri za ocenjevanje z usposobljenimi kadri in poenoteno administrativno ureditvijo, predlagamo, da se na nacionalni ravni preuči to možnost in tudi konkretizira, kako se lahko le-to izboljša.
- Ker dobra polovica anektiranih tudi meni, da so vloge in odgovornosti posameznih teles in organizacij v sistemu certificiranja včasih nejasne in nedorečene, predlagamo, da se v sistemu informiranja in medsebojnega obveščanja le-to upošteva in izboljša (tudi v okviru predlogov, ki smo jih navedli zgoraj).
- Ker polovica anketiranih meni, da se kot izvajalci postopkov pojavljajo nekatere organizacije, ki v posamezni stroki nimajo ustreznih referenc in izkušenj, predlagamo, da se za izbor izvajalcev upoštevajo dodatni strokovni kriteriji, kot so sedaj zapisani (npr. strokovne reference na določenem področju, leta izkušenj, kakovost izpeljevanja postopkov v certifikatnem sistemu idr.) ter, da se še naprej sistematično spremlja kakovost njihovega dela.³²
- Predlagamo nadaljnjo krepitev socialno partnerskega sodelovanja med delodajalci in njihovimi združenji. Podobno je pokazala tudi že opravljena

³² V Zakonu o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah so izvajalci in pogoji za njihov vpis v register takole opredeljeni: (izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij). Postopke za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij lahko izvajajo medpodjetniški izobraževalni centri, šole, organizacije za izobraževanje odraslih in zbornice, ki izvajajo javno veljavne izobraževalne programe ter izpolnjujejo **materialne in kadrovske pogoje, določene s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti**, ter drugimi akti, če je tako določeno s posebnimi predpisi (v nadaljnjem besedilu: izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij).

Za področja, za katera ni zagotovljenih pogojev v organizacijah iz prejšnjega odstavka, izbere Državni izpitni center izvajalca postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij na podlagi javnega razpisa.

Državni izpitni center vpiše izvajalce postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij v register izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij. Postopek vpisa in način vodenja registra določi minister.

Poleg navedenega morajo izvajalci predložiti tudi potrdilo, da imajo zagotovljenega usposobljenega svetovalca (lahko je njihov zaposlen ali najet s pogodbo).

spremljava certifikatnega sistema iz leta 2008, saj je bilo takrat med predlogi navedeno, da bi bilo potrebno veliko pozornost nameniti stimuliranju socialnih partnerjev za aktivno sodelovanje v okviru certifikatnega sistema v smislu socialno-partnerskega delovanja. To namreč vodi k kvalifikacijam, ki so prilagojene potrebam trga dela, spremembam v svetu dela in razvoju gospodarstva. Tako se izognemo tudi prevladi interesa enega socialnega partnerja v tem sistemu. (Spremljava certifikatnega sistema, 2008: str. 73) Takšno socialno partnerstvo bi omogočilo usklajeno delovanje vseh obstoječih socialnih partnerjev, seveda z namenom ustrezne implementacije in nadaljnega razvoja certifikatnega sistema.

7.4. OCENA UČINKOV CERTIFIKATNEGA SISTEMA

V elektronskem vprašalniku smo želeli dobiti oceno učinkov certifikatnega sistema s strani delodajalcev skozi dvanajst trditev, ki so jih delodajalci ocenili z ocenami od ena (se sploh ne strinjam) do pet (se popolnoma strinjam), ponovno pa se je pojavil velik delež neopredeljenih odgovorov, ki ga znova lahko razumemo v luči nepoznavanja sistema in nesodelovanja znotraj le-tega.

Kar 70 odstotkov (od 1.546) anketirancev v oglasih za zaposlitev navaja tudi potrebna znanja in spretnosti, ki se lahko pridobijo zunaj šolskih sistemov (le 10,5 % anketirancev se s tem ne strinja), le 23,9 odstotka pa jih v razpise delovnih mest vključuje med pogoje tudi pridobljen certifikat NPK (41 % anketirancev tega ne počne).

60,2 odstotka anketirancev se sooča s težavami pri pridobivanju ustreznih kadrov z ustreznimi izkušnjami, s čimer tudi lahko pojasnimo zakaj tako visok delež delodajalcev v oglasih za zaposlitev navaja neformalno pridobljena znanja.

Po drugi strani je kar 52,3 odstotka anketirancev navedlo, da v oglasih za zaposlitve novih delavcev navajajo predvsem zahtevano formalno izobrazbo. Odgovor lahko razumemo glede na vlogo, ki jo igra neformalno znanje pri zaposlovanju, predstavlja namreč zgolj dopolnitev oziroma nadgradnjo formalno pridobljene izobrazbe, večjo možnost za zaposlitev, nikakor pa ne nadomešča formalne izobrazbe, ki večinoma ostaja (zakonsko predpisana) zahteva oziroma pogoj za zaposlitev; 47,4 odstotka anketirancev meni, da šolska spričevala in diplome zbujejo večje zaupanje kot NPK (s čimer se ne strinja 23,7 % anketirancev). 34,6 odstotka anketirancev tudi pravi, da pridobljeni certifikat njihovim zaposlenim omogoča napredovanje na delovnem mestu in v plačilnem razredu (28,2 % anketirancev se s tem ne strinja).

45,9 odstotka anketirancev je izrazilo mnenje, da so za njih področja NPK aktualna predvsem tam, kjer ni formalnih programov izobraževanja (18,9 % anketirancev se ne strinja), da šolski programi ustrezajo vsem njihovim potrebam pa meni 20,9 odstotka anketirancev (43,8 % se jih ne strinja). 42,5 odstotka anketirancev tudi meni, da certificiranje poklicnih kvalifikacij za delodajalca pomeni nižje stroške za usposabljanje zaposlenih (ne strinja se 22,4 %). 39,4 odstotka anketirancev meni, da zdajšnji nabor poklicnih kvalifikacij ne sledi razvojnim trendom na njihovem področju (njihovi dejavnosti), s čimer se ne strinja 14,3 odstotka anketirancev, 35,7 odstotkov pa jih je mnenja, da nabor poklicnih kvalifikacij, ki se zdaj certificirajo, ne sledi potrebam na trgu delovne sile (13,2 % se ne strinja).

Če na kratko povzamemo, so ključna mnenja anketiranih delodajalcev na 12 trditev o certifikatnem sistemu, naslednja:

- da še vedno velja večje zaupanje formalnim šolskim spričevalom in diplomam ob tem, da delodajalci hkrati izražajo mnenje, da formalni šolski programi ne ustrezajo vsem njihovim potrebam,
- hkrati je večina, kar 70 odstotkov anketiranih delodajalcev, pritrnilo, da dopolnjujejo zahtevano formalno izobrazbo tudi z znanji, ki jih je moč pridobiti zunaj šolskega sistema,
- da pa so certifikati NPK aktualni tam, kjer ni formalnih programov izobraževanja,
- da jih zelo malo meni, da nabor NPK bodisi sledi potrebam trga dela bodisi sledi trendom na področju dejavnosti posameznih delodajalcev.

O oceni uporabne vrednosti pridobljenega certifikata smo delodajalce spraševali tudi v vodenem intervjuju. Predvsem smo želeli zvedeti, ali po mnenju delodajalcev certifikat na ljudi deluje motivacijsko. Med devetimi anketiranimi podjetji so le v dveh ocenili, da pridobitev certifikata motivacijsko deluje na ljudi. Zaposleni se namreč za pridobitev certifikata večinoma odločajo zaradi napredovanja in višje plače, spodbujajo pa tudi željo po vključitvi v nadaljnje izobraževanje. Udeleženci se za pridobitev certifikata medsebojno spodbujajo in si pridobitev tega tudi priporočajo.

Žal pa v večini drugih anketiranih podjetij (7) niso enakega mnenja. V dveh podjetjih učinkov certifikatnega sistema ne poznajo in ocene niso mogli podati, v enem podjetju na vprašanje niso odgovorili, v preostalih štirih pa menijo, da certifikati na ljudi ne delujejo motivacijsko. Izpostavijo, da se v praksi dogaja celo, da vključeni v formalno izobraževanje tega opustijo in si pridobijo nacionalno poklicno kvalifikacijo. Vseeno je v podjetjih pomembna formalna izobrazba, saj je ta zahtevana s sistemizacijo delovnih mest. Tudi v primeru, ko posameznik nima izobrazbe, ga v podjetju usmerijo v formalno izobraževanje in pridobitev le-te. Podjetje bi se moralo prestrukturirati, da bi nacionalne poklicne kvalifikacije postale tisto, kar podjetje dejansko potrebuje.

Pri oceni učinkov certifikatnega sistema so delodajalci podali tudi oceno kakovosti dela kandidatov s certifikati v primerjavi z osebami s formalno izobrazbo. Pet delodajalcev je izpostavilo, da kandidate s certifikati v primerjavi s kandidati z izobrazbo obravnavajo enakovredno.

V enem podjetju ocene kakovosti dela kandidatov s certifikati v primerjavi z osebami s formalno izobrazbo niso podali, saj je certifikat obvezen za opravljanje poklica, medtem, ko so v treh podjetjih izpostavili, da se prednost daje kandidatom s formalno izobrazbo.

Nekateri delodajalci so bili pri oceni učinkovitosti certifikatnega sistema kritični. Tako so izpostavili, da je z uvedbo certifikatnega sistema padla kakovost določenih storitev, saj je 4-letno formalno izobraževanje za opravljanje določenega dela, nadomestila udeležba v 30-urnem tečaju priprave za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije. To se delodajalcem zdi sporno glede na nacionalni interes, saj NPK, pridobljena s pomočjo programov priprave znižuje kakovost dela, po drugi strani pa omogoča sistem porast dela na črno.

Razlago za takšno oceno učinkovitosti certifikatnega sistema, predvsem v smislu, da uvedba certifikatnega sistema povzroča padec kakovosti določenih storitev je možno iskati v namelih pridobitve certifikata. V času nenehnih sprememb na trgu dela, ki se odraža predvsem v izgubah zaposlitev, zamiranju posameznih dejavnosti (npr. tekstilna industrija) ter nenehnem spreminjanju dojemanja aktivnega vključevanja v delo in družbo se za pridobitev poklicne kvalifikacije odločijo posamezniki brez ustreznih izkušenj na določenem poklicnem področju. Pomanjkanje teh nadomestijo z udeležbo v programu priprave na pridobitev poklicne kvalifikacije, ki omogoča pridobitev znanj, spretnosti in kompetenc, zahtevanih za pridobitev certifikata. In ravno v teh primerih bi se veljalo vprašati, ali so tako pridobljena znanja in kompetence po kakovosti enakovredna znanjem in kompetencam, ki so si jih posamezniki z vsakodnevnim opravljanjem dela pridobivali skozi leta.

Razlog za kritično gledanje delodajalcev na kakovost certifikata je mogoče iskati tudi v tem, da se trg dela še vedno ni enotno opredelil do vrednosti pridobljenega certifikata. Na trgu dela je še vedno od posameznih delodajalcev odvisno, kako bo certifikat upoštevan, le nekaj dejavnosti pa je v svojih kolektivnih pogodbah certifikat tudi upoštevalo.

Če povzamemo vsa ta mnenja v kratek odgovor na evalvacijsko vprašanje, kako delodajalci, z vidika njihovih potreb in ključnih ciljev sistema na trgu dela, ocenjujejo ustreznost učinkov certifikatnega sistema, lahko strnemo, da delodajalci še ne pripisujejo certifikatnemu sistemu zadostnega učinka na trgu dela, z vidika

zagotavljanja boljše usposobljenosti delovne sile glede na potrebe delodajalcev, večje motiviranosti zaposlenih za nadgrajevanja znanja, večjega zagotavljanja možnosti napredovanja tudi z NPK. Vse to nas spodbuja, da je potrebno razvoj certifikatnega sistema še sistemsko nadgrajevati in odpravljati ovire, ki so jih delodajalci izpostavili tudi v tej evalvacijski študiji.

Predlogi:

Nekatere predloge, ki se nanašajo tudi na izboljšanje učinkov certifikatnega sistema smo navedli že pri predhodnih vsebinskih sklopih.

- Še enkrat izpostavljamo, da je potrebna večja informiranost delodajalcev o prednostih certifikatnega sistema, kaj prinaša delodajalcem, kakšni so lahko učinki, kako se delodajalci lahko aktivneje vključujejo v razvoj in izpeljevanje certifikatnega sistema.
- Na tem mestu bi še dodali, da predlagamo, da se v 17. členu Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, ki opredeljuje, da si poklicno kvalifikacijo lahko pridobi oseba, ki je stara najmanj 18 let, doda tudi zahteva, da **ima ustrezne delovne izkušnje**.
- Naj pa še enkrat poudarimo, da je potrebno oblikovati tudi enoten sistem umeščanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij na trgu dela v kolektivnih pogodbah v tarifne razrede in ne prepustiti te odločitve izključno delodajalcem.

Če ob zaključku te študije izhajamo iz temeljnih ciljev certifikatnega sistema, da naj bi prispeval predvsem k večji transparentnosti obstoječih in razvoju novih kvalifikacijskih struktur, k ugotavljanju in formalizaciji (priznavanju) učinkov/rezultatov neformalnega izobraževanja/učenja in usposabljanja na delovnem mestu oziroma nasploh na trgu dela, k fleksibilnosti povezovanja formalnega, neformalnega in priložnostnega izobraževanja, učenja ter različnih oblik usposabljanja, mobilnosti pri zaposlovanju na trgu dela, utemeljitvi in krepitvi vloge različnih socialnih partnerjev (deležnikov, uporabnikov) na trgu dela in pri kreiranju izobraževalnega, predvsem poklicnega sistema, lahko zaključimo, da z vidika vloge delodajalcev v certifikatnem sistemu, nekatere cilje bolj, druge manj učinkovito dosegamo.

Bolje dosegamo transparentnost določenih kvalifikacijskih struktur, tistih, ki so jih tudi anektirani delodajalci pogosteje navajali (NPK Voznik/voznica v cestnem prometu, Računovodja/računovodkinja za manjše družbe, Maser/maserka, Pediker/pedikerka in Maniker/manikerka) ter večje zavedanje pomena neformalno in priložnostno pridobljenega znanja.

Manj pa večjo fleksibilnost povezovanja formalnega, neformalnega in priložnostnega izobraževanja, učenja ter različnih oblik usposabljanja, mobilnost pri zaposlovanju na trgu dela, ter vloge različnih socialnih partnerjev (deležnikov, uporabnikov) na trgu dela in pri kreiranju izobraževalnega, predvsem poklicnega sistema.

Zato predlagamo, da je v nadaljnjem razvoju NPK potrebno še bolj sistematično pristopiti k neposrednemu sodelovanju nacionalnih institucij, odgovornih za razvoj NPK z drugimi socialnimi partnerji, še posebej z majhnimi in srednje velikimi podjetji ter združenji, ki predstavljajo posamezna področja dejavnosti. To je še posebej pomembno na področjih, kjer država ali posamezna panoga želi prav z NPK spodbuditi hitrejši razvoj in večjo učinkovitost ter kakovost dela. Ter tudi na področjih dejavnosti, kjer potreb na trgu dela ne pokrijejo v zadostni meri le formalni šolski programi. Ocenjujemo, da bodo NPK imele večji učinek pri delodajalcih in širše na trgu dela, če se bodo tudi nenehno posodabljale, le-to pa narekuje razvoj fleksibilnejših postopkov za spremembo že sprejetih poklicnih standardov in Katalogov znanj. Postopki za spreminjanje oziroma posodabljanje NPK naj bodo krajši, kot so postopki za prvo sprejemanje. NPK naj se hitreje odzivajo na aktualne potrebe trga dela kot le-to lahko zagotovi formalna šolska izobrazba.

Dialog vseh socialnih partnerjev, vključenih v razvoj, izpeljavo in spremljanje certifikatnega sistema, mora biti večplasten, sistematičen, potekati mora po različnih poteh, od pisnih informacij do obvestil in gradiv na spletnem portalu NRP, preko posvetov, delovnih srečanj idr. Gradi naj se na osnovi primerov dobrih praks, ki naj jih predstavljajo delodajalci in njihovi zaposleni.

LITERATURA IN VIRI

- Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES). (Citirano dne 19. 10. 2011) Dostopno na:
http://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila/Zadnje_porocilo
- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji. (1995) Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v republiki Sloveniji. (2011) Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- CEDEFOP (2008). Vocational education and training in Slovenia. Short description. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (Citirano dne 12. 10. 2011.) Dostopno na:
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4072_en.pdf
- Common European principles for validation of non-formal and informal learning. (18. 5. 2004) The European Union. Dostopno na:
http://ec.europa.eu/education/lifelonglearning/policy/doc/informal/validation2004_en.pdf
- Communication from the Commission: Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. (2010) Brusseles: Commission of the European Communities.
- Communication from the commission: Making a European area of lifelong learning a reality. (2001) Brusseles: Commission of the European Communities.
- Dekleva, J. idr. (2000) Socialno partnerstvo v poklicen in strokovnem izobraževanju v Sloveniji. Ljubljana: Nacionalni observatorij Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje. (Citirano dne 26. 1. 2012.) Dostopno na:
<http://www.tulipnetwork.org.uk/Website%20linked%20docs/Linked%20bibliog%20articles/SI%20pdfs/Socialno%20partnerstvo%20v%20poklicnem%20in%20strokovnem%20izobrazevanju%20v%20Sloveniji.pdf>
- Detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe. (2002) Uradni list Evropske unije, C 142/01, 14.06.2002.
- European Inventory on Validation of Informal and Non-formal Learning, 2007 Update. (2008) ECOTEC.
- Hozjan, D. (2006) Umeščenost, priznavanje in vrednotenje izobrazbe in kvalifikacij v slovenski zakonodaji. V Neformalno izobraževanje odraslih: nova možnost ali zgolj nova obveznost. Ljubljana: Pedagoška fakulteta: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

- Hozjan, D. (2010) Sistemski vidiki priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Ivančič, A., (2010) Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize (IRSA).
- Ivančič, A., idr. (2000) Postopek ugotavljanja in potrjevanje poklicnih kvalifikacij. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Javni razpis Javnega sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendiranje, 6. 8. 2010, Uradni list št. 64/10.
- Javni razpis za sofinanciranje izobraževanja in zaposlenih za konkurenčnost in zaposljivost za obdobje 2008-2010. (2008) Ur. l. RS št. 80, 8. 8. 2008.
- Javno povabilo za sofinanciranje projektov programa Usposabljanje in izobraževanje zaposlenih 2011. (3. 6. 2011) (Citirano dne 26. 1. 2012.) Dostopno na: <http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/razpis/n/javno-povabilo-za-sofinanciranje-projektov-programa-usposabljanje-in-izobrazevanje-zaposlenih-2011>
- Komac, I. (2006) Sindikati kot pomemben socialni partner pri razvijanju učeče se družbe. V Neformalno izobraževanje odraslih: nova možnost ali zgolj nova obveznost. Ljubljana: Pedagoška fakulteta: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Kunčič idr. (2008) Spremljava certifikatnega sistema. Ljubljana: Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje.
- Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije (NRP). Dostopno na: www.nrpslo.org
- Odločba št. 2241/2004/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. decembra 2004 o enotnem okviru Skupnosti za preglednost kvalifikacij in usposobljenosti (Europass). (2004) Uradni list Evropske unije, L 390 , 31.12.2004, str. 6 – 20.
- Peters M. et al. (2010) Sector Councils on Employment and Skills at EU level. A study into their feasibility and potential impact. Rotterdam: ECORYS.
- Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2009 o vzpostavitvi Evropskega sistema prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET). (2009) Uradni list Evropske unije, C 155/02, 8.7.2009.
- Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2009 o vzpostavitvi evropskega referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja. (2009) Uradni list Evropske unije, C 155/01, 8.7.2009.

- Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. aprila 2008 o uvedbi evropskega ogrodja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje. (2008) Uradni list Evropske unije, C111/1, 6.5.2008.
- Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Nacionalno poročilo za Slovenijo. (2007) (Citirano dne 26. 1. 2012) Dostopno na: http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Datoteke/Novice/OECD_slo.pdf
- Program ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007-2013. (Citirano dne 23. 5. 2012.) Dostopno na: http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/apz_2007_2013.pdf
- Resolucija Sveta o prenovljenem evropskem programu za izobraževanje odraslih. (2011) Uradni list Evropske unije, C 372/01, 20. 12. 2011.
- Sklad za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih. (Citirano dne 21. 11. 2011.) Dostopno na: <http://www.sid-lj.si/index.php>
- Sklepi sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (»ET 2020«). (2009) Uradni list Evropske unije, C 119/02, 28.5.2009.
- Skupno poročilo Sveta in Komisije o napredku pri izvajanju delovnega programa »Izobraževanje in usposabljanje 2010«. (2010) Bruselj. Dostopno na: http://www.eurydice.si/index.php?option=com_content&view=article&id=2097&Itemid=342
- Socialni sporazum za obdobje 2007-2009. Ur. l. RS št. 93/2007, 12. 10. 2007.
- Sporočilo Evropske komisije. Akcijski načrt za izobraževanje odraslih: Za učenje je vedno pravi čas. (2007) Bruselj: Komisija evropskih skupnosti.
- Sporočilo Evropske komisije. Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno. (2006) Bruselj: Komisija evropskih skupnosti.
- Sporočilo komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij: Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta. Napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti. (2008) Bruselj: Komisija evropskih skupnosti.
- Statistični urad republike Slovenije. (Citirano dne 7. 7. 2011) Dostopno na: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Ekonomsko/Ekonomsko.asp#14>
- Zakon o elektronskih komunikacijah – ZEKom. Ur. l. RS, št. 43/2004, 19. 4. 2004.
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Ur. l. RS št. 1/2007, 5. 1. 2007.

PRILOGE

PRILOGA 1: Seznam poklicnih standardov in katalogov znanj

PRILOGA 2: Elektronski vprašalnik za delodajalce

PRILOGA 3: Vprašanja za vodeni intervju

PRILOGA 1: SEZNAM POKLICNIH STANDARDOV IN KATALOGOV ZNANJ (16. 8. 2011)

Legenda

obarvano	Kataloga za NPK še ni (poklicni standard že obstaja)
krepka pisava	Če se je NPK pojavila kot odgovor na vprašanje »Ali na področju dejavnosti vašega podjetja/organizacije obstaja kakšna poklicna kvalifikacija, za katero je možno pridobiti nacionalni certifikat?« v elektronskem vprašalniku je označena s krepko pisavo. Če se je med odgovori pojavila več kot enkrat, je pripisano število odgovorov.

Poklicni standard

1	3D oblikovalec/oblikovalka in animator/animatorka
2	Administrator/administratorka
3	Analitik/analitičarka v farmacevtskih laboratorijih
4	Asfalter/asfalterka
5	Asistent kamere/asistentka kamere
6	Asistent montaže slike in zvoka/asistentka montaže slike in zvoka
7	Asistent zvoka/asistentka zvoka
8	Asistent/asistentka laboratorijske patologije
9	Asistent/asistentka medicinske biokemije
10	Asistent/asistentka medicinske mikrobiologije
11	Asistent/asistentka transfuzijske medicine
12	Asistent/asistentka v mednarodnem poslovanju
13	Asistent/asistentka v podpori bančnega poslovanja
14	Avtoklepar/avtokleparka
15	Avtoličar/avtoličarka
16	Avtoserviser/avtoserviserka
17	Avtoservisni tehnik/avtoservisna tehnica
18	Avtoservisni tehnolog/tehnologinja
19	Baletni plesalec/baletna plesalka
20	Bančni komercialist/bančna komercialistka
21	Barman/barmanka

22	Biomedicinski laborant/biomedicinska laborantka
23	Bionik tehnolog/tehnologinja
24	Blagajnik/ blagajničarka v igralnici
25	Bogatilec/bogatilka mineralnih surovin
26	Bolničar negovalec/bolničarka negovalka v socialno varstvenem zavodu
27	Bolničar/bolničarka v zdravstvenem zavodu
28	Bolniški strežnik/bolniška strežnica
29	Cestni preglednik
30	Častnik/častnica krova
31	Častnik/častnica ladijskega stroja
32	Čebelar/čebelarka 2x
33	Čebelarski mojster/čebelarska mojstrica
34	Čistilec/čistilka prostorov 3x
35	Član/članica posadke v sestavi krovne straže
36	Dekorater/dekoraterka
37	Delavec/delavka za preprosta konfekcijska dela
38	Delovni inštruktor/delovna inštruktorica
39	Delovni inštruktor/delovna inštruktorica 2x
40	Diagnostik/diagnostičarka telekomunikacijskih sistemov
41	Dializna medicinska sestra
42	Dietni kuhar/dietna kuharica 2x
43	Dimnikar/dimnikarka
44	Dispečer/dispečerka v centru vodenja elektroenergetskega sistema (ES)
45	Drevesničar trsničar/drevesničarka trsničarka
46	Ekološki kmetovalec/ekološka kmetovalka
47	Elektroenergetik/elektroenergetičarka 2x
48	Elektronik/elektroničarka
49	Endoskopska medicinska sestra
50	Farmacevtski asistent/farmacevtska asistentka v lekarni
51	Fotograf oblikovalec/fotografinja oblikovalka
52	Fotograf tehnolog/fotografinja tehnologinja

53	Fotograf/fotografka	86	Izdelovalec/izdelovalka pekovskega peciva
54	Fotoreporter/fotoreporterka		Izdelovalec/izdelovalka pekovskih izdelkov hitre hrane in pekovskih
55	Frizer stilist oblikovalec pričeske/frizerka stilistka oblikovalka pričeske	87	polizdelkov
56	Frizer tehnolog/frizerka tehnologinja	88	Izdelovalec/izdelovalka sladic
57	Frizer/frizerka	89	Izdelovalec/izdelovalka spletnih strani
58	Gasilec častnik/gasilka častnica	90	Izdelovalec/izdelovalka trajnega peciva
59	Gasilec/gasilka	91	Izvajalec/izvajalka betonskih del 4x
60	Geotehnični laborant/laborantka	92	Izvajalec/izvajalka del nizkih gradenj
61	Geotehnik/geotehnica za podzemna dela	93	Izvajalec/izvajalka ognjemetov
62	Geotehnik/geotehnica za površinska dela	94	Izvajalec/izvajalka okoljevarstvenih procesov
63	Geotehnolog/geotehnologinja	95	Izvajalec/izvajalka suhomontažne gradnje
64	Geriatrična medicinska sestra	96	Izvajalec/izvajalka zidanja in ometavanja 3x
65	Glasbeni urednik/glasbena urednica	97	Kamerman/kameranka
66	Gozdarski gojitelj/gozdarska gojiteljica 5x	98	Kamnarski tehnolog/kamnarska tehnologinja
67	Gozdarski sekač/gozdarska sekačica 2x	99	Kamnolomec/kamnolomka
68	Gozdarski traktorist/gozdarska traktoristka 2x		Kamnosek, restavratorski sodelavec/kamnosekinja, restavratorska
69	Gozdarski žičničar/gozdarska žičničarka	100	sodelavka
70	Grafični oblikovalec/grafična oblikovalka	101	Kamnosek/kamnosekinja
71	Graver / graverka	102	Kemijski analitik/kemijska analitičarka
72	Hišnik/hišnica	103	Kemijski procesničar/kemijska procesničarka
73	Hmeljar/hmeljarka	104	Klavničar/klavničarka
74	Hotelski gospodinjec/hotelska gospodinja	105	klekljar/ klekljarica
75	Inštruktor/inštruktorica klekljanja	106	Klepar-krovec/Kleparka-krovka
76	Intenzivna medicinska sestra	107	Kletar/kletarka
77	Inženir/inženirka gradbeništva	108	Kmetijski farmacevt/kmetijska farmacevtka
78	Izdelovalec/ izdelovalka polsti in izdelkov iz polsti	109	Knjigovez/knjigovezka
79	Izdelovalec/izdelovalka aranžerskega materiala	110	Knjigovodja/knjigovodkinja 7x
80	Izdelovalec/izdelovalka čokolade in bonbonov	111	Koder/koderka algoritmov
81	Izdelovalec/izdelovalka fermentiranih mlečnih izdelkov	112	Komercialni referent/komercialna referentka 2x
82	Izdelovalec/izdelovalka gotovih jedi	113	Konjar/konjarka
83	Izdelovalec/izdelovalka kovinskih konstrukcij	114	Kontrolor/kontrolorka živil
84	Izdelovalec/izdelovalka kruha, potic, peciva in testenin na tradicionalni način	115	Koordinator/koordinatorka za sonaravni razvoj in urejanje krajine
85	Izdelovalec/izdelovalka osnovnih vrst kruha	116	Koreograf plesalec/koreografka plesalka
		117	Kovač/kovačica

118	Kozmetik/kozmetičarka
119	Kozmetik/kozmetičarka za področje svetovanja in trženje
120	Krojač/krojačica
121	Krovec-klepar, restavratorski sodelavec/krovka-kleparka, restavratorska sodelavka
122	Krupje/krupjejka
123	Kuhar/kuharica 3x
124	Kuharski mojster/kuharska mojstrica
125	Lasničar lasuljar/lasničarka lasuljarka
126	Letalski tehnik za vojaške zrakoplove/letalska tehničarka za vojaške zrakoplove
127	Ličar/ličarka
128	Livar/livarka
129	Lončar/lončarka
130	Lovec/lovka
131	Maniker/manikerka 10x
132	Manipulant/manipulantka nevarnih odpadkov
133	Manipulant/manipulantka odpadkov
134	Maser/maserka 13x
135	Masker/maskerka
136	Maslar/maslarka
137	medičar
138	Medijski arhivist/Medijska arhivistka
139	Medijski asistent/medijska asistentka
140	Mehanik/mehaničarka kmetijskih in gozdarskih strojev in naprav
141	Mehatronik operater/mehatroničarka operaterka
142	Mehatronik tehnolog/tehnologinja
143	Menedžer/menedžerka manjšega hotela
144	Menedžer/menedžerka turistične agencije
145	Menedžer/menedžerka v avtomobilski dejavnosti
146	Mesar/mesarka
147	MIG/MAG-varilec/varilka
148	Mizar, restavratorski sodelavec/mizarka, restavratorska sodelavka
149	Mizar/mizarka

150	Mlinar/mlinarica
151	Modelar/modelarka za konfekcijo
152	Modni oblikovalec/modna oblikovalka
153	Modni stilist/modna stilistka
154	Mojster/mojstrica strežbe
155	Montažer kamna / montažerka kamna
156	Montažer/Montažerka slike in zvoka
157	Monter/monterka inteligentnih inštalacij
158	Monter/monterka mehatronskih sklopov
159	Monter/monterka prezračevalnih in klima sistemov
160	Monter/monterka strojnih inštalacij
161	Mornar/mornarka
162	Nadzornik/ nadzornica sob
163	Nadzornik/nadzornica na zavarovanih območjih
164	Naravovarstveni laborant/naravovarstvena laborantka
165	Natakar/natakarica
166	Občinski redar / občinska redarka
167	Obdelovalec/obdelovalka lesa
168	Obdukcijski pomočnik/obdukcijska pomočnica
169	Oblikovalec in urejevalec/oblikovalka in urejevalka okolja z rastlinami
170	Oblikovalec maske/oblikovalka maske
171	Oblikovalec osvetljave/oblikovalka osvetljave
172	Oblikovalec uporabnih predmetov/oblikovalka uporabnih predmetov
173	Oblikovalec/oblikovalka bivalnega in stavbnega pohištva
174	Oblikovalec/oblikovalka cvetličnih vezav in dekoracij
175	Oblikovalec/oblikovalka izdelkov iz naravnega in umetnega kamna
176	Oblikovalec/oblikovalka kovin
177	Oblikovalec/oblikovalka kovin in polimerov
178	Oblikovalec/oblikovalka poslovnih in bivalnih prostorov s cvetjem
179	Oblikovalec/oblikovalka specialnih izdelkov iz lesa in lesnih tvoriv
180	Oblikovalec/oblikovalka spletnih strani 5x
181	Oblikovalec/oblikovalka umetniških izdelkov iz lesa in lesnih tvoriv
182	Oblikovalec/oblikovalka zvoka
183	Očesni optik/očesna optičarka

184	Odgovorna oseba v cestnem prometu
185	Odgovorna oseba v cestnem prometu
186	Odkupovalec/odkupovalka lesa
187	Oljar/oljarka
188	Operacijska medicinska sestra
189	Operater / operaterka na igralnih avtomatih
190	Operater / operaterka varnostno nadzornega centra
191	Operater orožja in oborožitvenih sistemov oklepnega vozila/operaterka orožja in oborožitvenih sistemov oklepnega vozila
192	Operater/ka grafične priprave
193	Operater/ka strojev za flekso tisk
194	Operater/operaterka avtomatiziranih postrojev
195	Operater/operaterka energetskih naprav in sistemov
196	Operater/operaterka kamnarske tehnologije
197	Operater/operaterka lesarske tehnologije
198	Operater/operaterka multimedijskih naprav
199	Operater/operaterka na CNC-stroju 2x
200	Operater/operaterka pri prevozu nevarnega blaga
201	Operater/operaterka proizvodnih procesov
202	Operater/operaterka proizvodnje živil rastlinskega izvora
203	Operater/operaterka proizvodnje živil živalskega izvora
204	Operater/operaterka strojev za ofsetni tisk
205	Operater/operaterka v kartonaži
206	Operativni kemijski tehnolog/operativna kemijska tehnologinja
207	Operativni tehnolog/operativna tehnologinja v farmacevtski proizvodnji
208	Organizator/ organizatorica velneške dejavnosti
209	Organizator/organizatorica prehrane
210	Organizator/organizatorica kongresnih prireditev
211	Organizator/organizatorica poslovanja
212	Organizator/organizatorica prevoza blaga
213	Organizator/organizatorica prevoza potnikov
214	Organizator/organizatorica produkcije medijskih vsebin
215	Organizator/organizatorica socialne mreže
216	Organizator/organizatorica varne hrane

217	Orodjar/rojdjarka 2x
218	Orodjar-mehatronik/rojdjarka-mehatroničarka
219	Ortopedski tehnolog/ortopedska tehnologinja
220	osebni finančni svetovalec / osebna finančna svetovalka
221	Oskrbnik/oskrbnica
222	Oskrbnik/oskrbnica živali
223	Osvetljevalec/osvetljevalka
224	Papirniški tehnolog/papirniška tehnologinja
225	Parkovni vrtnar/parkovna vrtnarica
226	Pečar, restavratorski sodelavec/pečarka, restavratorska sodelavka
227	Pečar/pečarka
228	Pediatrična medicinska sestra
229	Pediker/pedikerka 12x
230	Pek/pekinja kruha in peciva
231	Pivovar/pivovarka
232	Plamenski varilec/varilka in spajkalec/spajkalka
233	Plemenitilec/plemenitilka tekstilij
234	Plesalec/plesalka
235	Pletar/pletarka
236	Pletilec/pletilja
237	Podčastnik artilerije/podčastnica artilerije
238	Podčastnik inženirstva/podčastnica inženirstva
239	Podčastnik mornar/ Podčastnica mornarka
240	Podčastnik mornarski potapljač/podčastnica mornarska potapljačica
241	Podčastnik nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)/podčastnica nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)
242	Podčastnik oklepni enot/podčastnica oklepni enot
243	Podčastnik operater radarskega sistema/podčastnica operaterka radarskega sistema
244	Podčastnik operater sistema nadzora in kontrole zračnega prostora/podčastnica operaterka sistema nadzora in kontrole zračnega prostora
245	Podčastnik pehote/podčastnica pehote

246	Podčastnik posebnih enot/podčastnica posebnih enot
247	Podčastnik vojaške policije/podčastnica vojaške policije
248	Podčastnik zračne obrambe/podčastnica zračne obrambe
249	Podčastnik zvez/podčastnica zvez
250	Podčastnik/podčastnica informatik
251	Podčastnik/podčastnica premikov in transportov
252	Podčastnik/podčastnica za oskrbo
253	Podkovski kovač/podkovska kovačica
254	Polagalec/polagalka keramičnih oblog
255	Polagalec/polagalka keramičnih ploščic
256	Polagalec/polagalka talnih oblog 2x
257	Policijski inšpektor / policijska inšpektorica
258	Policist / policistka
259	Poljedelec/poljedelka
260	Pomočnik / pomočnica čistilca / čistilke prostorov
	Pomočnik vzgojitelj predšolskih otrok/pomočnica vzgojiteljica predšolskih otrok
261	otrok
262	Pomočnik/pomočnica elektroinštalaterja
263	Pomočnik/pomočnica kmetovalca/kmetovalke
264	Pomočnik/pomočnica kuharja/kuharice
265	Pomočnik/pomočnica mesarja
266	Pomočnik/pomočnica natararja/natararice
267	Pomočnik/pomočnica oskrbnika/oskrbnice
268	Pomočnik/pomočnica peka in slaščičarja
269	POMOČNIK/POMOČNICA RUDARJA
270	Pomočnik/pomočnica upravljalca geovrtalnih strojev in naprav
271	Pomočnik/pomočnica vzdrževalca v proizvodnji
272	Pomožni administrator/administratorka
273	Pomožni vzdrževalec/pomožna vzdrževalka tekstilij
274	Pooblaščen inženir/pooblaščen inženirka varnostnih sistemov
275	Poslovni sekretar/poslovna sekretarka
276	Pospeševalec/pospeševalka prodaje
277	Posrednik/posrednica za nepremičnine 4x
278	Postrežek

279	Poštni uslužbenec/poštna uslužbenka
280	Poveljnik/poveljnica in častnik/častnica krovne straže na ladji
281	Poveljnik/poveljnica ladje
282	Predelovalec / predelovalka gume
283	Predelovalec / predelovalka plastičnih materialov
	Predelovalec organskih odpadkov in upravljalca bioloških in rastlinskih čistilnih naprav/predelovalka organskih odpadkov in upravljalca bioloških in rastlinskih čistilnih naprav
284	in rastlinskih čistilnih naprav
285	Predelovalec/predelovalka izrabljenih motornih vozil
286	Predelovalec/predelovalka lesne biomase
287	Predelovalec/predelovalka mesa in mesnin
288	Predelovalec/predelovalka mesa na tradicionalen način
289	Predelovalec/predelovalka mleka na tradicionalen način
290	Predelovalec/predelovalka sadja in zelenjave
291	Predelovalec/predelovalka sadja na tradicionalen način
292	Predelovalec/predelovalka zelenjave na neindustrijski način
293	Predilec/predilka
	Preglednik manj zahtevnih električnih inštalacij in inštalacij zaščite pred delovanjem strele
294	
	Preglednik zahtevnih električnih inštalacij in inštalacij zaščite pred delovanjem strele
295	
296	Prehrambenik/prehrambenica
297	Premikač / premikačica v železniškem prometu
298	Procesničar/procesničarka v logistiki farmacevtske industrije
299	Procesničar/procesničarka v proizvodnji farmacevtskih učinkovin
300	Prodajalec/prodajalka
301	Prodajalec/prodajalka mesa in mesnin
302	Prodajalec/prodajalka turističnih storitev
303	Programer-tehnolog/programerka-tehnologinja CNC-stroja
304	Proizvajalec/proizvajalka biodizla
305	Proizvajalec/proizvajalka bioplina
306	Proizvodni procesničar/proizvodna procesničarka v farmacevtski industriji
307	prometnik / prometnica v železniškem prometu
308	Prometnik/prometnica v cestnem prometu

309	Promotor/promotorka
310	Psihiatrična medicinska sestra
311	Računovodja/računovodkinja za manjše družbe, manjše javne zavode ipd. 16x
312	Radijski napovedovalec moderator/Radijska napovedovalka moderatorka 2x
313	Razsekovalec/razsekovalka
314	Realizator oddaj / realizatorica oddaj
315	Receptor/receptorica
316	Referent/referentka v bančni komerciali
317	Referent/referentka v podpori bančnega poslovanja
318	Refleksoterapevt/refleksoterapevtka 4x
319	Rekviziter/rekviziterka
320	Revirni lovec/revirna lovka
321	Rezbar/rezbarka
322	Ročni tkalec / ročna tkalka
323	Ročno obločni/obločna varilec/varilka
324	Romski koordinator/romska koordinatorica
325	Romski pomočnik/romska pomočnica
326	Rudar miner/rudarka minerka
327	Rudar/rudarka
328	Sadjar/sadjarka
329	Scenski fotograf/scenska fotografinja
330	Scenski kašer/scenska kašerka
331	Scenski oblikovalec/scenska oblikovalka
332	Scenski slikar/scenska slikarka
333	Shiatsu terapevt / shiatsu terapevtka
334	Sirar/sirarka
335	Sistemska elektroenergetik/sistemska elektroenergetičarka
336	Sistemska elektronik/sistemska elektroničarka
337	Sistemska instalater/inštalaterka elektronskih komunikacij
338	Sistemska operater/operaterka elektronskih komunikacij
339	Skladiščnik/skladiščnica v logistiki

340	Skrbnik/skrbnica informacijskih sistemov
341	Skrbnik/skrbnica komunikacijskih sistemov
342	Skrbnik/skrbnica naravnih ravnovesij
343	Skrbnik/skrbnica naravnih vrednot in ekoremediacij
344	Skrbnik/skrbnica procesnih naprav-mehatronik/mehatroničarka
345	Sladoledar/sladoledarka
346	Slamokrovec
347	Slaščičar dekorater/slaščičarka dekoraterka 2x
348	Slaščičar-konditor/slaščičarka-konditorica 2x
349	Slikopleskar/slikopleskarka-črkoslikar/črkoslikarka 2x
350	Slikopleskar-črkoslikar, restavratorski sodelavec/slikopleskarka-črkoslikarka, restavratorska sodelavka
351	Snemalec/snemalka
352	Snovalec/snovalka avtomatiziranih sistemov
353	Snovalec/snovalka dekoracij
354	Snovalec/snovalka elektroenergetskih naprav
355	Snovalec/snovalka energetskih naprav in sistemov
356	Snovalec/snovalka izdelkov in simulacij delovanja v virtualnem okolju
357	Snovalec/snovalka naprav industrijske elektronike
358	Snovalec/snovalka telekomunikacijskih omrežij, sistemov in naprav
359	Sobar/ sobarica
360	Socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu 2x
361	Srednja medicinska sestra
362	Stavbni steklar/stavbna steklarka
363	Steklar dodelovalec/steklarka dodelovalka
364	Steklar oblikovalec/steklarka oblikovalka
365	Steklobrusilec/steklobrusilka
366	Steklopihalec/krogličar/steklopihalka/krogličarka
367	Steklopihalec/steklopihalka
368	Stekloslikar/stekloslikarka
369	Stikalničar/stikalničarka v elektroenergetiki
370	strojevodja / strojevodkinja
371	Strojna obdelovalka kamna / strojna obdelovalka kamna

372	Strojnik/strojnica gradbene mehanizacije
373	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za konjerejo in konjeništvu
374	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za krajinsko vrtnarstvo
	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za oblikovanje in urejanje
375	poslovnega in bivalnega prostora z rastlinami
376	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za poštni promet
	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za programske aplikacije in
377	podatkovne baze
	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za računalniške sisteme in
378	omrežja
379	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za vrtnarsko tehnologijo
380	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za zavarovalništvo
	Strokovni svetovalec/strokovna svetovalka za hrano in pijačo (food and
381	beverage menedžer/menedžerka)
382	Suhorobar – obodar / suhorobarka – obodarka
383	Suhorobar – orodjar / suhorobarka – orodjarka
384	Suhorobar – podnar / suhorobarka – podnarka
385	Suhorobar – posodar / suhorobarka – posodarka
386	Suhorobar – rešetar / suhorobarka – rešetarka
387	Suhorobar – spominkar / suhorobarka – spominkarka
388	Suhorobar – zobotrebčar / suhorobarka – zobotrebčarka
389	Suhorobar – žličar / suhorobarka – žličarka
390	Svetovalec sirov/svetovalka sirov/sommelier za sire
391	Svetovalec/svetovalka pri prodaji v kmetijstvu
392	Svetovalec/svetovalka v gozdarstvu
393	Svetovalec/svetovalka v lovstvu
394	Šiviljec/šivilja
395	Špediter/špediterka
396	Tajnik režije/tajnica režije
397	Tajnik/tajnica
398	Talilec/talilka
399	Tapetnik/tapetnica
400	Tehnični komercialist/tehnična komercialistka
401	Tehnični realizator/tehnična realizatorica medijskih vsebin

402	Tehnik letalec na vojaškem zrakoplovu/tehničarka letalka na vojaškem zrakoplovu
403	Tehnik za gradbeništvo/tehničarka za gradbeništvo
404	Tehnik/tehničarka za geodezijo
405	Tehnik/tehničarka za konfekcijo
406	Tehnik/tehničarka za plemenitenje tekstilij
407	Tehnik/tehničarka za pletilstvo
408	Tehnik/tehničarka za predilstvo
409	Tehnik/tehničarka za tkalstvo
410	Tehnolog / Tehnologinja polimernih izdelkov
411	Tehnolog kozmetične nege/tehnologinja kozmetične nege
412	Tehnolog upravljalca/tehnologinja upravljalca alternativnih virov energije
413	Tehnolog/tehnologinja elektroenergetike
414	Tehnolog/tehnologinja lesarstva
415	Tehnolog/tehnologinja proizvodnih procesov
416	Tehnolog/tehnologinja varstva okolja in komunale
	Tehnolog/tehnologinja za gradnjo in vzdrževanje telekomunikacijskih
417	omrežij, sistemov in naprav
418	Tehnolog/tehnologinja živilstva
419	Tekstilni konfektor/tekstilna konfektorica
420	Tekstilni konfektor/tekstilna konfektorica
421	Teletržnik/teletržnica
422	Tesar opažev/tesarka opažev
423	Tesar, restavratski sodelavec/tesarka, restavratska sodelavka
424	Tesar/tesarka 2x
425	Testeninar/testeninarka
426	TIG varilec/varilka
427	Tiskar/tiskarka za globoki tisk
428	Tiskar/tiskarka za ploski tisk
429	Tiskar/tiskarka za propustni tisk
430	Tkalec/tkalka
431	Tolmač/tolmačica slovenskega znakovnega jezika
432	Toplotni obdelovalec/toplotna obdelovalnica kovin
433	Tržni komunikator/tržna komunikatorica

434	Turistični animator/turistična animatorka	467	Varnostnik telesni stražar/varnostnica telesna stražarka
435	Turistični informator/turistična informatorka	468	Varnostnik/varnostnica
436	Umetnostni kovač/umetnostna kovačica	469	Varuh/varuhinja predšolskih otrok
437	Upravitelj/upraviteljica kmetijskega gospodarstva in kmetijske proizvodnje	470	Veterinarski pomočnik/veterinarska pomočnica v živalorejski proizvodnji
438	Upravitelj/upraviteljica ladijskega stroja	471	Veterinarski asistent/veterinarska asistentka
439	Upravitelj/upraviteljica nepremičnin	472	Veterinarski higienik/veterinarska higieničarka
440	Upravljaec lahke gradbene mehanizacije/upravljalca lahke gradbene mehanizacije	473	Veterinarski podčastnik/veterinarska podčastnica
441	Upravljaec/ka scenskih elementov in naprav	474	Veterinarski pomočnik/veterinarska pomočnica v higieni živil
442	Upravljaec/upravljalca dvigal	475	Vgrajevalec/vgrajevalka ognjevzdržnih materialov
443	Upravljaec/upravljalca geovrtnih strojev in naprav	476	Video oblikovalec/video oblikovalka
444	Upravljaec/upravljalca kmetijskih in vrtnarskih strojev in naprav	477	Viličarist/viličaristka 2x
445	Upravljaec/upravljalca lesnoobdelovalnih strojev	478	Vinar/vinarka
446	Upravljaec/upravljalca površinskega kopa	479	Vinogradnik/vinogradnica
447	Upravljaec/upravljalca procesnih strojev za predelavo nekovinskih rudnin	480	Vinolog/vinologinja
448	Upravljaec/upravljalca rekreacijskih in športnih zelenih površin	481	Vinski svetovalec/vinska svetovalka sommelier
449	Upravljaec/upravljalca strojev v proizvodnji	482	Višji enotovni podčastnik/višja enotovna podčastnica
450	Upravljaec/upravljalca strojev v živilski industriji	483	Višji štabni podčastnik/višja štabna podčastnica
451	Upravljaec/upravljalca strojev za predelavo polimerov	484	Vizažist/vizažistka 5x
452	Upravljaec/upravljalca v farmacevtski industriji	485	Vodja cateringa
453	Upravljaec/upravljalca v logistiki farmacevtske industrije	486	Vodja delovne skupine v proizvodnji 2x
454	Upravljaec/upravljalca v proizvodnji farmacevtskih učinkovin	487	Vodja gozdne proizvodnje
455	Upravljaec / upravljalca strojev za predelavo plastičnih materialov	488	Vodja hotelske recepcije
456	Upravljaec/upravljalca strojev in naprav za ravnanje z odpadki	489	Vodja kmetijskega gospodarstva
457	Urar/urarka	490	Vodja projekta 8x
458	Urgentna medicinska sestra	491	Vodja projektne naloge 4x
459	Ustni higienik/ustna higieničarka	492	Vodja skladišča
460	Utopni kovač/utopna kovačica	493	Vodja vrtnarskega podjetja
461	Valjavec/valjavka	494	Vodnik/vodnica na zavarovanih območjih
462	Varnostni menedžer/varnostna menedžerka 2x	495	Vojak artilerije/vojakinja artilerije
463	Varnostni svetovalec/varnostna svetovalka za prevoz nevarnega blaga	496	Vojak bolničar/vojakinja bolničarka
464	Varnostni tehnik/varnostna tehničarka 2x	497	Vojak informatik/vojakinja informatičarka
465	Varnostnik čuvaj/varnostnica čuvajka	498	Vojak inženirstva/vojakinja inženirstva
466	Varnostnik nadzornik/varnostnica nadzornica	499	Vojak mornar/vojakinja mornarka
		500	Vojak mornarski potapljač/vojakinja mornarska potapljačica

501	Vojak nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)/vojakinja nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)
502	Vojak operater radarskega sistema/vojakinja operaterka radarskega sistema
503	Vojak operater sistema nadzora zračnega prostora/vojakinja operaterka sistema nadzora zračnega prostora
504	Vojak pehote/vojakinja pehote
505	Vojak posebnih enot/vojakinja posebnih enot
506	Vojak specialist – laborant nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)/vojakinja specialistka – laborantka nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)
507	Vojak specialist artilerije – izvidnik/vojakinja specialistka artilerije – izvidnica
508	Vojak specialist artilerije – meteorolog/vojakinja specialistka artilerije – meteorologinja
509	Vojak specialist artilerije – računar/vojakinja specialistka artilerije – računarka
510	Vojak specialist artilerije – topograf/vojakinja specialistka artilerije – topografka
511	Vojak specialist inženirstva/vojakinja specialistka inženirstva
512	Vojak specialist-izvidnik nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)/vojakinja specialistka – izvidnica nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)
513	Vojak strelec/vojakinja strelka
514	Vojak veterinarski bolničar/vojakinja veterinarska bolničarka
515	Vojak zračne obrambe/vojakinja zračne obrambe
516	Vojak zvez/vojakinja zvez
517	Vojak/vojakinja za oskrbo
518	vojaški policist/vojaška policistka
519	Vojaški voznik/vojaška voznica
520	Voznik oklepnega vozila/voznica oklepnega vozila
521	Voznik/voznica v cestnem prometu

522	Voznik/voznica v cestnem prometu 31x
523	Vrtnar pridelovalec/vrtnarica pridelovalka
524	Vzdrževalec cest
525	Vzdrževalec/vzdrževalka naravne in kulturne krajine
526	Vzdrževalec/vzdrževalka pnevmatik in vulkanizer/vulkanizerka
527	Vzdrževalec/vzdrževalka programske opreme
528	Vzdrževalec/vzdrževalka računalniške strojne opreme
529	Vzdrževalec/vzdrževalka rekreacijskih in športnih zelenih površin
530	Vzdrževalec/vzdrževalka tekstilij
531	Zavarovalniški asistent/zavarovalniška asistentka
532	Zdravilec - avrikolog/ zdravilka - avrikologinja
533	Zdravilec - bioenergoterapevt / zdravilec - bioenergoterapevtka
534	Zdravilec - tuinolog/ zdravilka - tuinologinja
535	Zdravilec-ayurvedski terapevt/ zdravilka-ayurvedska terapevtka
536	Zdravstveni podčastnik/zdravstvena podčastnica
537	Zdravstveni reševalec/zdravstvena reševalka
538	Zelenjadar/zelenjadarica
539	Zeliščar/zeliščarka
540	Zidar, restavratorski sodelavec/zidarka, restavratorska sodelavka
541	Zidar/zidarka 2x
542	Zlatar/zlatarka
543	Zobotehnik/zobotehnica
544	Zobozdravstveni asistent/zobozdravstvena asistentka
545	Železokrivec/železokrivka
546	Žgajnar destilater/žgajnarka destilaterka
547	Živinorejec/živinorejka

Dodatek k tabeli:

PK v postopku sprejema, ki so bile dne 26.1.2012 že obravnavane na Področnem odboru.

Hidrotehnični delavec
Upravljalca vodne infrastrukture
Vodovarstveni nadzornik

Navedeni poklici, ki niso PK

Bioterapevt
Bownova terapija
CISA
CISCO certification, (Microsoft, IBM, HP, ISACA ...)
Čipkarica
EFCB - European Foundation Certificate in Banking
Grobar, vodovodni instalater, vzdrževalec energetskega omrežja in naprav
Izdelava pvc oken in vrat
Ključavničar
Koder aplikacij
Licenca detektiva v EU
Licenca odgovornega projektanta
Licenca za nepremičninskega posrednika
Licence iz področja finančnih poslov
Licence v okviru računovodske dejavnosti
Medicinsko tehnični pripomočki
Merilec
Mojster

Mojster steklar
Mojster strojne mehanike
Mojstrski izpit
Najmajstor
PK PIVS
NPK za pralništvo
Pomorski agent
Poslovodja
Potrebno pridobiti licenco AZN
Pravniki, gradbeniki, strojniki, ekonomisti, dipl. ekon., dipl. prav, veterinar,
Preizkušeni revizor IS, preizkušeni notranji revizor
Pri našem uvozniku
Pridobitev carinske licence
Projektant razsvetljave
Projektant, nadzornik.....
Shiatsu maser, bioterapevt, aromaterapevt
Spletni programer
Strokovni izpit
Strokovni izpit za ribogojca
Strugar
Strugar, varilec
Svetovalec za zaposlitve (ZZZS), vodenje razgovora za zaposlitve
Tajnica
Testiran varilec
Trgovec
Upc
Velnes
Veterinarski tehnik
Vodja računovodskega servisa
VT kontrolor
vzgojitelj predšolskih otrok
Z zakonom pridobljene licence

Področja, na katerih so sprejete PK

Embalaže
Gozdar
Kmetijstvo vrtnarstvo
Krajinska ureditev
Merilec elektroinštalacij
Mojster klepar krovec
Mojster kozmetične nege
Mojster polagalec keramičnih oblog
Področje tiskarstva - nove tehnologije za tisk
Prevoz izletnikov
Prevoznništvo
Računalništvo
Strojne instalacije
Suhomontažana gradnja
Varilci
Varilec, tehnolog in inženir varilstva
Vrtnarstvo, hortikultura

PRILOGA 2: ELEKTRONSKI VPRAŠALNIK ZA DELODAJALCE



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education

Spoštovani!

Pred vami je vprašalnik, s katerim želimo ugotoviti, kako delodajalci ocenjujete uspešnost sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij in preveriti kakšne učinke ima na trgu dela.

Vaši odgovori so za izpeljavo projekta zelo pomembni, zato vas prosimo, da pri izpolnjevanju vprašalnika upoštevate naslednje:

- Ni pravih ali napačnih odgovorov, zanima nas le vaše mnenje.
- Vaši odgovori so anonimni, zato vas prosimo, da ste pri odgovarjanju iskreni.
- Prosimo, odgovorite na vsa zastavljena vprašanja in postavljene trditve.

Usposobljenost za opravljanje poklica se dokazuje s šolskim spričevalom ali diplomom, lahko pa tudi s **certifikatom o nacionalni poklicni kvalifikaciji (NPK)**. Na ta način se priznavajo znanja in spretnosti, ki so bila pridobljena zunaj šolskega sistema ter izkušnje pridobljene z delom.

Znanja, spretnosti in kompetence, ki si jih posameznik pridobi zunaj formalnega izobraževalnega sistema (zunaj šole), z delovnim izkušnjami, z udeležbo v različnih programih usposabljanja in izpopolnjevanja, opredeljujemo kot **neformalno pridobljeno znanje**.

Ali pri razvoju vaših kadrov (pri napredovanju, zaposlovanju) upoštevate tudi neformalno pridobljeno znanje, ki si ga je posameznik pridobil poleg svoje temeljne poklicne izobrazbe?

- vedno
- pogosto
- včasih
- nikoli

Ali ste seznanjeni s sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij (certifikatni sistem)?

(Prosimo, označite ustrezen odgovor.)

- da
- ne

Ali na področju dejavnosti vašega podjetja/organizacije obstaja kakšna poklicna kvalifikacija, za katero je možno pridobiti nacionalni certifikat?

- da (navedite):
- ne
- ne vem

Ali vaša organizacija v sistemu NPK sodeluje?

- da
- ne
- ne vem

Če DA, na kakšen način ste vključeni (možnih je več odgovorov):

- kot predlagatelj novih poklicnih kvalifikacij
- kot izvajalec postopkov preverjanj in potrjevanj poklicnih kvalifikacij
- zaposlene spodbujamo, da si pridobijo certifikate poklicnih kvalifikacij
- certifikate NPK smo vključili v naše dokumente
- pri zaposlovanju novih kadrov upoštevamo pridobljene certifikate NPK
- v zaposlitvenih oglasih navajamo med pogoji tudi certifikate (kjer obstajajo)
- za naše zaposlene so certifikati NPK zakonsko predpisan pogoj,
- drugo (navedite):

Če NE, zakaj (možnih je več odgovorov):

- nismo seznanjeni s to možnostjo
- to ni v skladu z vizijo in cilji naše organizacije
- imamo pomisleke do takšnega načina priznavanja usposobljenosti
- priznavamo samo formalno pridobljeno izobrazbo
- ker smo preobremenjeni z drugim delom
- drugo:

Kakšne so vaše izkušnje s sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK)?

Označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami. (Obkrožite ustrezno številko pri vsaki trditvi.)

Trditev	Se sploh ne strinjam	Se ne strinjam	Ne morem se odločiti	Se strinjam	Se popolnoma strinjam
Naše pobude za nove poklicne kvalifikacije so bile dobro sprejete	1	2	3	4	5
Nekateri socialni partnerji so naši pobudi nasprotovali	1	2	3	4	5
Moti nas, da je potrebno od pobude za novo poklicno kvalifikacijo do priprave kataloga standardov veliko vlaganj, ki so izključno strošek pobudnika	1	2	3	4	5
Kot izvajalci postopkov se pojavljajo nekatere organizacije, ki v naši stroki nimajo nobenih referenc, izkušenj	1	2	3	4	5
Vloga in pristojnosti delodajalcev v sistemu NPK so jasne in dorečene	1	2	3	4	5
Postopki priprave poklicnih kvalifikacij so	1	2	3	4	5

zapleteni in dolgotrajni					
Za izvajanje postopkov certificiranja bi bili primernejši centri za ocenjevanje z usposobljenimi kadri in poenoteno administrativno ureditvijo	1	2	3	4	5
Vloge in odgovornosti posameznih teles in organizacij v sistemu certificiranja so včasih nejasne in nedorečene	1	2	3	4	5

Označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami:

Trditev	Se sploh ne strinjam	Se ne strinjam	Ne morem se odločiti	Se strinjam	Se popolnoma strinjam
Certificiranje poklicnih kvalifikacij pomeni za delodajalca nižje stroške za usposabljanje zaposlenih	1	2	3	4	5
V naši organizaciji imamo težave s pridobivanjem ustreznih kadrov z ustreznimi izkušnjami	1	2	3	4	5
Za mnoga dela potrebujemo le sezonske delavce	1	2	3	4	5
Področja NPK so za nas aktualna predvsem tam, kjer ni formalnih programov izobraževanja	1	2	3	4	5
V oglasih za zaposlitve novih delavcev navajamo predvsem zahtevano formalno izobrazbo	1	2	3	4	5
V oglasih za zaposlitve navajamo tudi potrebna znanja in spretnosti, ki se lahko pridobijo zunaj šolskih sistemov	1	2	3	4	5
V razpise delovnih mest vključujemo med pogoje tudi pridobljeni certifikat NPK	1	2	3	4	5
Našim zaposlenim omogoča pridobljeni certifikat napredovanje na delovnem mestu in v plačilnem razredu	1	2	3	4	5
Nabor poklicnih kvalifikacij, ki se zdaj certificirajo, ne sledi potrebam na trgu delovne sile	1	2	3	4	5
Zdajšnji nabor poklicnih kvalifikacij ne sledi razvojnim trendom na našem področju	1	2	3	4	5
Šolska spričevala in diplome zbujejo večje zaupanje kot certifikat NPK	1	2	3	4	5
Šolski programi ustrezajo vsem našim potrebam	1	2	3	4	5

Ali imate v vaši organizaciji zaposlene osebe s certifikatom NPK?

- da
- ne

Navedite vašo funkcijo v podjetju oziroma področje vašega dela v organizaciji (Napišite):

.....

Vaša organizacija je:

- gospodarska družba
- organizacija javnega sektorja
- drugo (napišite).....

Velikost vaše organizacije:

- majhna (do 50 zaposlenih)
- srednje velika (do 250 zaposlenih)
- velika (nad 250 zaposlenih)

Poslovna (glavna) dejavnost, s katero se ukvarja vaša organizacija (napišite po SKD):

.....

Regija, kjer je sedež vašega podjetja:

- pomurska
- podravska
- koroška
- savinjska
- zasavska
- spodnjeposavska
- jugovzhodna Slovenija
- osrednjeslovenska
- gorenjska
- goriška
- obalno-kraška
- notranjsko-kraška

Če želite, nam posredujte vaše kontaktne podatke.

Uporabili jih bomo samo v primeru, če bomo potrebovali kakšna vsebinska pojasnila:

Ime in priimek:.....

Naziv vaše organizacije:

Elektronski naslov (na katerega vas lahko kontaktiramo):.....

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje!

Rezultati evalvacijske študije bodo objavljeni na spletni strani

Andragoškega centra Slovenije

<http://www.acs.si/>

PRILOGA 3: VPRAŠANJA ZA VODENI INTERVJU

Splošni podatki

Podjetje (*naziv, naslov, število zaposlenih /redno, za določen čas, leto ustanovitve, temeljna dejavnost*): _____

Ime in priimek intervjuvanca: _____

Položaj v podjetju: _____

Delovne izkušnje (*v letih na konkretnem delovnem mestu*): _____

Datum izvedbe intervju: _____

Izvajalec intervjuja: _____

Pojasnila o projektu (v prilogi izvajalca intervjuja)

Kaj je ACS? (v prilogi izvajalca intervjuja)

Andragoški center Slovenije je nacionalni javni zavod, ustanovljen 1992 z odlokom Vlade R Slovenije za raziskovanje, razvoj in izobraževalno dejavnost na področju izobraževanja odraslih.

Kaj je certifikatni sistem oziroma sistem NPK in zakonske pristojnosti

Cilj sistema je omogočiti odraslim z delovnimi izkušnjami, vendar brez ustrezne formalne poklicne izobrazbe, pridobiti javno veljavno (nacionalno) poklicno kvalifikacijo (na pa izobrazbo). Certifikatni sistem ureja Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (2000).

Nacionalno poklicno kvalifikacijo je mogoče pridobiti po več poteh:

- s programi formalnega poklicnega izobraževanja
- po delih izobraževalnih programov
- s preverjanjem in potrjevanjem delovnih izkušenj oziroma predhodno pridobljenega znanja kot to določa Zakon o NPK

Kaj je cilj evalvacijske študije

V nalogi želimo raziskati vlogo in pomen certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) pri priznavanju znanj (zlasti neformalnih) oziroma kompetenc kot možnem dejavniku izboljšanja kvalifikacijske strukture, poklicne mobilnosti in zaposljivosti delojemalcev. Vpliv in možne učinke certificiranja želimo ovrednotiti skozi mnenja/stališča ključnih akterjev v sistemu oziroma vseh ključnih socialnih partnerjev. V evalvaciji Vpliv certifikatnega sistema na zaposljivost ter na nadaljnje izobraževanje smo učinke sistema preverjali pri imetnikih certifikatov, pri izvajalcih postopkov preverjanja in potrjevanja, pri članih komisij za NPK. V

intervjuje so bili vključeni tudi predstavniki reprezentativnih sindikatov ter člani področnih odborov, ki preverjajo pobude za nove poklicne kvalifikacije. Naročnik projekta je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Evalvacijske aktivnosti sistema NPK zaključujemo še z mnenji delodajalcev kot enega od ključnih socialnih partnerjev v sistemu NPK.

Identificirati želimo dejavnike uspešnosti uvajanja sistema certificiranja NPK, in sicer:

- Ugotoviti, kolikšno je poznavanje sistema certificiranja NPK med ključnimi deležniki kot so delodajalci in potencialni kandidati za certifikate, s kvantitativno analizo anketnih podatkov.
- Ugotoviti mnenje ključnih deležnikov (delodajalcev/izvajalcev postopkov/ potencialnih vlagateljev pobud za kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti ter imetnikov certifikatov/kandidatov) o pomenu in učinkovitosti sistema certificiranja NPK, s kvantitativno analizo anketnih podatkov.
- Identificirati slabosti, prednosti, izzive in grožnje sistemu certificiranja NPK v RS s kvantitativno empirično analizo na izbranem vzorcu imetnikov certifikatov/delojemalcev, **delodajalcev**/izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja ter članov komisij, ki so ključni akter pri zagotavljanju kakovosti izpeljanih postopkov. Za mnenje o ključnih vprašanih certificiranja poklicnih kvalifikacij ter o njihovi vlogi v tem sistemu pa smo vprašali tudi nekatere socialne partnerje oziroma predstavnike strokovnih ustanov, ki usmerjajo procese certificiranja.
- Podati predloge izboljšav v smislu optimizacije sistema in delitve vlog na področju spodbujanja, promoviranja sistema certificiranja, iniciranja postopkov ter izvajanja preverjanj in potrjevanj NPK.

Kako bo potekal intervju (trajanje, snemanje)

Vsebinski sklopi za vodeni intervju:

I. Ugotavljanje in priznavanja delovnih izkušenj ter neformalno pridobljenih znanj na ravni podjetja/organizacije

Znanja, spretnosti in kompetence, ki si jih posameznik pridobi zunaj formalnega izobraževalnega sistema (zunaj šole), z delovnim izkušnjami, z udeležbo v različnih programih usposabljanja in izpopolnjevanja, opredeljujemo kot **neformalno pridobljeno znanje**.

Politika/odnos/ načini uporabe/ podjetja do ugotavljanje in priznavanja delovnih izkušenj, neformalno pridobljenih znanja zaposlenih pri:

- zaposlovanju novih kadrov
- napredovanju

1. Ali upoštevate neformalno pridobljena znanja in predhodne delovne izkušnje zaposlenih pri napredovanju/pri zaposlovanju?
2. Ali vplivajo neformalno pridobljena znanja na odločitev o zaposlitvi določene osebe v vašem podjetju?
Navedite, v kakšnih primerih?
3. Na kakšen način (npr. dokazila) ugotavljate neformalna znanja/ali jih preverjate?
4. Ali imate na ravni podjetja opredeljene (evidentirane) kompetence (splošne, poklicne), ki naj bi jih imeli zaposleni v vašem podjetju (opisi delovnih mest, opisi usposobljenosti glede na vrste delovnih mest v podjetju)?
5. Ali v oglasih za zaposlitev navajate predvsem zahtevano formalno izobrazbo ali navajate tudi potrebna znanja in spretnosti, ki se lahko pridobijo zunaj formalnega šolskega izobraževanja?
6. Ali v prihodnje načrtujete upoštevanje neformalno pridobljenih znanj pri razvoju kadrov v podjetju?
7. Ali je področje priznavanja (upoštevanja) neformalno pridobljenih znanj (delovnih izkušenj) pri delodajalcih ustrezno urejeno? Ali gre za jasen strokovni koncept na ravni vaše dejavnosti/panoge?
8. Menite, da bi bilo treba kaj spremeniti? Vaši predlogi za spremembe?

II. Izobraževanje zaposlenih v podjetju

1. Ali v podjetju izvajate izobraževanja za zaposlene?
2. Ali imate v organizaciji službo oziroma zaposlenega, ki skrbi za izobraževanje zaposlenih?
3. Ali imate v podjetju oblikovan načrt izobraževanja/usposabljanja zaposlenih (za vsakega zaposlenega)?
4. Kaj upoštevate pri pripravi usposabljanja (pri oblikovanju načrta izobraževanja)?

III. Poznavanje certifikatnega sistema

1. Ali ste seznanjeni s sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij (certifikatni sistem)?
 - Če da, na kakšen način /za kakšen namen ste se seznanili s sistemom?
 - Kje ste pridobili informacije?
 - Ali menite, da ste o možnostih certificiranja dobro seznanjeni?
 Ali na področju dejavnosti vašega podjetja/organizacije obstaja kakšna poklicna kvalifikacija, za katero je možno pridobiti nacionalni certifikat? Navedite:
2. Ali vaša organizacija (kdo od zaposlenih) v sistemu NPK sodeluje?
 - Da (opišite, na kakšen način):
 - Ne (navedite vzrok):

Uporabi še vprašanja št. 5. in 6. v spletnem vprašalniku.

IV. Učinki certifikatnega sistema

1. Kako ocenjujete učinke uvajanja certifikatnega sistema **na vašem področju**?
 - Ali certificiranje poklicnih kvalifikacij prinaša delodajalcem večjo izbiro delovne sile?
 - Ali je certificiranje poklicnih kvalifikacij za vas aktualno in zakaj?
2. Ali delodajalci kandidate s certifikati obravnavate enakovredno kandidatom s šolskimi spričevali in diplomami? *To vprašanje je povezano z vprašanjem št. 5 v vsebinskem sklopu I.*
3. Ali nabor poklicnih kvalifikacij, ki se certificirajo, sledi dogajanjem na trgu delovne sile (strukturna neskladja, brezposelnost)?
4. Ali nabor poklicnih kvalifikacij, ki se certificirajo, sledi razvojnim trendom in dogajanjem na področju vaše dejavnosti oziroma potrebam po znanju (kadrih) v vašem podjetju?
 - Utemeljitev za Da ali Ne!
5. Spodaj so navedene poklicne kvalifikacije, za katere je možno pridobiti certifikat na področju vaše dejavnosti. Navedite tiste, ki jih potrebujete ali zaposlujete v vaši organizaciji/podjetju.
Vključiti seznam sprejetih poklicnih kvalifikacij za področja, ki predstavljajo oziroma glede na temeljno dejavnost podjetja!
6. Ali certifikatni sistem vpliva na spremembo statusa zaposlenih v vašem podjetju/panogi?
 - Če da, kako?
 - Ali bi po vašem mnenju pridobljen certifikat moral vplivati na spremembo konkretnega statusa zaposlenih (napredovanje, uvrstitev v višji plačni razred, druge bonitete)?
7. Uporabna vrednost certifikata/ Vrednost certifikata v podjetju, v panogi!
 - Ali certifikati delujejo motivacijsko na ljudi? Če da, v kakšni smeri in kako močno?
8. Kaj bi po vašem mnenju stimuliralo delodajalce k uporabi sistema potrjevanja NPK (k priznavanju oziroma upoštevanju certifikata)?
9. Suficitarni/deficitarni poklici na področju njihove dejavnosti!
 - Za katera delovna mesta v vaši organizaciji opazate na trgu delovne sile največjo deficitarnost?
 - Za katera delovna mesta v vaši organizaciji opazate na trgu delovne sile največjo suficitarnost?
 - Za katera delovna mesta imate v vašem podjetju/organizaciji potrebe po delavcih, pa zanje ni ustreznih šolskih programov in ni možnosti certificiranja?

V. Vloga delodajalcev v certifikatnem sistemu

1. Ali je vloga delodajalcev v sistemu ustrezno opredeljena?
2. Ali menite, da bi bilo treba vašo vlogo spremeniti? Kako? Zakaj?
3. Kako ocenjujete prispevek delodajalcev oziroma njihovih združenj (gospodarska, panožna zbornica) k snovanju in implementaciji CS?

4. Ali na ravni panoge (dejavnosti) sodelujete pri razreševanju vprašanja kadrov, potreb, usposobljenosti? Ovire za uresničevanje te vloge.
5. Kakšne so vaše praktične izkušnje glede sodelovanja pri oblikovanju in pri implementaciji sistema (zbrati podatke o tem, ali so že kdaj in na kakšen način so sodelovali?)

To je povezano z vprašanjem št. 4 v vsebinskem sklopu III.

Ali nam ob koncu želite še kaj sporočiti?

Rezultati evalvacijske študije bodo dostopni na spletni strani Andragoškega centra Slovenije www.acs.si