



Projekt współfinansowany ze środków
Europejskiego Funduszu Społecznego



Projekt Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej - SPO RZL
Opracowanie i upowszechnienie
krajowych standardów kwalifikacji zawodowych

Raport z badania wykorzystania krajowych standardów
kwalifikacji zawodowych
(wyniki badań właściwych wraz z analizą
ilościową i jakościową)
Zadanie 3.2

Wykonawca:
DORADCA Consultants Ltd. - Gdynia
Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy - Radom
DEMOS Polska Sp. z o.o. - Warszawa
Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego – Łódź

Gdynia-Warszawa, październik 2006 roku

Spis treści

Rozdział 1. Metodologia badań wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników	4
1. Przegląd publikacji i opracowań dotyczących standardów kwalifikacji zawodowych	
2. Przedmiot badań	
3. Cele badań	
4. Pytania - problemy badawcze	
5. Wskaźniki wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych	
6. Metody i narzędzia badawcze	
7. Dobór próby badawczej, teren i organizacja badań	
8. Sposób analizy i prezentacji danych	
Rozdział 2. Charakterystyka badanej zbiorowości	26
1. Wielkość próby badawczej	
2. Cechy demograficzne badanej zbiorowości	
Płeć	
Wiek	
Wykształcenie	
Aktualnie zajmowane stanowisko w instytucji i staż pracy	
Typ instytucji, w której pracują respondenci	
Wielkość miejscowości, w której pracują respondenci	
Liczba osób zatrudnionych w instytucji, w której pracuje respondent	
Rozdział 3. Znajomość, źródła wiedzy i zakres korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych w opiniach badanych	39
Rozdział 4. Wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych w poszczególnych zawodach	44
1. Stopień wykorzystywania standardu kwalifikacji zawodowych	
2. Wykorzystywanie elementów standardu kwalifikacji zawodowych	
3. Najważniejszy, ze względu na wykorzystywanie, element standardu kwalifikacji zawodowych	
Rozdział 5. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych	110
1. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia	
Materiały informacyjne opracowane do zawodów na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych	
Rodzaj opracowanych na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy, funkcjonujących w instytucji respondenta	
Liczba porad indywidualnych i grupowych udzielanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych (w latach 1998-2005)	
2. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze ubezpieczeń społecznych	
3. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki kadrowej	
4. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji	
Programy kształcenia	
Standardy wymagań egzaminacyjnych	
Podstawy programowe	

Rozdział 6. Potencjalne korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w opiniach badanych	126
1. Polityka zatrudnienia	
2. Ubezpieczenia społeczne	
3. Polityka kadrowa	
4. Edukacja zawodowa	
Rozdział 7. Trudności w pełnym wykorzystywaniu standardów kwalifikacji zawodowych i ich przyczyny	142
Rozdział 8. Postulaty dotyczące większego wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych	144
Rozdział 9. Potrzeba opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych	147
Rozdział 10. Dodatkowe uwagi i postulaty respondentów	152
1. Obszar polityki zatrudnienia	
2. Obszar ubezpieczeń społecznych	
3. Obszar polityki kadrowej	
4. Obszar edukacji zawodowej	
Wnioski i rekomendacje	158
Aneks nr 1: Narzędzia badawcze	161
1. KWESTIONARIUSZ WYWIADU: Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia (badanie właściwe I)	
2. KWESTIONARIUSZ WYWIADU: Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w edukacji zawodowej (badanie właściwe I)	
3. KWESTIONARIUSZ WYWIADU: Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w polityce kadrowej przedsiębiorstw (badanie właściwe I)	
4. KWESTIONARIUSZ WYWIADU: Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w ubezpieczeniach społecznych (badanie właściwe I)	

Rozdział 1

Metodologia badań wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników

1. Przegląd publikacji i opracowań dotyczących standardów kwalifikacji zawodowych

Podstawą opracowania metodologii badań oraz ich przeprowadzenia była analiza publikacji i raportów z badań, a w szczególności:

- **System standardów kwalifikacji zawodowych. Materiały konferencyjne. BKKK, Miedzeszyn 1993.**

W materiałach konferencyjnych przedstawione zostały podstawy teoretyczne (psychologiczne i pedagogiczne) procesu modelowania i strukturyzowania umiejętności zawodowych oraz analizy na temat porównywania kwalifikacji zawodowych w skali międzynarodowej. Wskazano na organizacyjne i prawne uwarunkowania funkcjonowania systemu standardów kwalifikacji zawodowych – na procedury egzaminacyjne prowadzące do uzyskiwania certyfikatów oraz na rzeczywiste funkcje systemu standardów w przemyśle, usługach i edukacji. Przedstawiono kwestie międzynarodowej porównywalności kwalifikacji i mobilności zawodowej pracowników na rynku pracy, podkreślając znaczenie propagowania idei „paszportu kompetencji” czyli późniejszego opisu kwalifikacji (zadania zawodowe i umiejętności), sporządzonego dla celów „suplementu do dyplomu zawodowego” w ramach formuły EUROPASS (jednolite ramy wspólnotowe dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji - dokumenty, umożliwiające obywatelom Unii Europejskiej lepsze dokumentowanie i prezentowanie swoich kwalifikacji i kompetencji na obszarze całej Europy).

- **Butkiewicz M. (red.): Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych. Edukacja i Praca. Warszawa-Radom 1995.**

Procesy integracyjne z Unią Europejską wymusiły podjęcie prac nad systemem standaryzacji kwalifikacji zawodowych, który stałby się istotnym czynnikiem w konkurencji pomiędzy podmiotami gospodarczymi, określającym wymagania pracodawców wobec pracowników. Oczekiwania pracodawców skupiają się wokół selekcji i rekrutacji pracowników. Jednocześnie wprowadzanie nowych technologii i konkurencyjność wpływają na skracanie

okresu istnienia stanowisk pracy oraz zmianę potrzebnych umiejętności zawodowych. W konsekwencji wzrasta rola i motywacja kształcenia ustawicznego, a nowy system gospodarowania zasobami ludzkimi wpływa również na wzrost osobistej odpowiedzialności za indywidualny rozwój zawodowy, tworząc zapotrzebowanie na różnorodne formy doskonalenia zawodowego.

Analiza standardów kwalifikacji zawodowych, funkcjonujących w państwach Unii Europejskiej wskazuje, że istniejące standardy cechują się elastycznością oraz mają na celu zapewnienie możliwości zdobycia zatrudnienia w krótkiej i długiej perspektywie czasu. Inną cechą standardów jest coraz ściślejsze precyzowanie oczekiwań i efektów kształcenia oraz sposobów jednolitego i obiektywnego sprawdzania osiągniętych wyników nauczania. Standardy kwalifikacji zawodowych powinny umożliwić stworzenie powszechnego i obiektywnego, a więc niezależnego od poszczególnych placówek edukacyjnych systemu sprawdzania wiedzy i umiejętności, określanych jako kwalifikacje zawodowe. Standardy pozwalają na osiągnięcie przejrzystości systemu edukacji, a to z kolei pozwala na porównywalność kwalifikacji w skali europejskiej. Z tym ostatnim problemem łączy się zagadnienie struktur organizacyjnych, mających realizować funkcję ustanawiania i kontrolowania standardów zawodowych. W państwach Unii Europejskiej funkcję taką pełnią z reguły jednostki branżowe, które wypełniają również ważną i bardzo potrzebną funkcję informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego.

- **Nigel Lloyd (red.): Using Standards to Raise Performance - A User's Guide. Wyd. CISC, 1996.**

Brytyjskie doświadczenia wskazują na możliwość wielorakiego zastosowania standardów kwalifikacji, a w szczególności: rekrutacja i selekcja, opis i ocena pracy, gwarancja dostarczenia produktów i usług, potrzeby osób i instytucji w zakresie doskonalenia zawodowego, tworzenie struktury programów kształcenia i szkolenia, realizacja i ocena programów nauczania, doradztwo zawodowe, ocena osiągnięć, tworzenie programów szkoleniowych z funduszy publicznych, sprawy administracyjne, współpraca placówek i uprawnienia zawodowe. W interesujących nas badaniach określimy, które z zastosowań standardu występuje w Polsce, oraz które mogą wystąpić w horyzoncie czasowym: krótkim (1-2 lata), średnim (3-5 lat), długim (6-10 lat).

- **Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.): Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty. IBE, Warszawa 2001.**

W krajach UE standardy kwalifikacji zawodowych w sferze zatrudnienia stanowią podstawę do oceny jakości pracy pracownika, wykonującego zadania zawodowe w danym

zawodzie. Są bezpośrednio związane ze sferą rynku pracy, ale również wyznaczają standardy dla sfery edukacji. Standardy mogą być wykorzystane dla oceny kwalifikacji, uzyskanych poza systemem edukacyjnym. Wyniki takiej oceny powinny wskazywać poziom umiejętności zawodowych, zdobytych poprzez doświadczenie w pracy lub samokształcenie. Nowa formuła kontroli stosowania standardów kwalifikacji oparta jest na zasadzie zapewnienia jakości zarówno w obszarze rynku pracy, jak i edukacji.

- **Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie. MGPIPS, Warszawa 2003.**

Rozwój koncepcji i modeli standardów kwalifikacji zawodowych uwzględnia oczekiwania sfery gospodarki i rynku pracy oraz edukacji. Standard zawodowy powinien pełnić rolę łącznika i wyznaczać cele dla edukacji zawodowej. Poza systemem edukacji zawodowej, standardy kwalifikacji zawodowych mogą być przydatne dla innych podsystemów społecznych, a w szczególności: wartościowania pracy, zwrotu kosztów za przeszkolenie, selekcji i rekrutacji pracowników, gwarancji dostarczenia dobrych jakościowo produktów i usług, planowania rozwoju indywidualnego i rozwoju organizacyjnego, doradztwa i poradnictwa zawodowego, określenia wymagań szkoleniowych, przeprowadzania akredytacji organizacji i certyfikacji personelu, systemu ubezpieczeń społecznych, systemu prawnej ochrony pracy.

Wśród krajów UE przeważa pogląd, że standardy zawodowe powinny być regulacjami posiadającymi moc prawną, w związku z tym państwo powinno odgrywać podstawową rolę przy opracowywaniu i uznawaniu standardów kwalifikacji zawodowych. Może ono także ponosić odpowiedzialność za ich stosowanie. Ta wyłączna odpowiedzialność państwa została w wielu krajach członkowskich UE częściowo zdecentralizowana poprzez włączenie partnerów społecznych (organizacje pracobiorców i pracodawców, izby, stowarzyszenia, fundacje) do projektowania i nadzorowania przestrzegania norm zawartych w standardach.

- **Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski. MGIP, Warszawa 2004.**

Publikacja zawiera omówienie funkcjonowania standardów kwalifikacji zawodowych w wybranych krajach europejskich w kontekście wymagań rynku pracy, zarys problematyki rozwoju ustawicznej edukacji zawodowej w Europie oraz przykłady rozwiązań organizacyjno-prawnych funkcjonowania standardów kwalifikacji zawodowych w wybranych krajach europejskich. Przedstawione zostały również przykłady polskich krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Treści w publikacji przeznaczone są dla szerokiego kręgu osób i instytucji, zainteresowanych wykorzystywaniem standardów kwalifikacji

zawodowych, a zwłaszcza dla specjalistów reprezentujących związki i stowarzyszenia zawodowe, izby gospodarcze, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, zespoły przeprowadzające egzaminy zawodowe.

- **Danielle Colardyn, Jens Bjornavold: Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States. *European Journal of Education*, Vol. 39, No. 1, 2004.**

Publikacja prezentuje zagadnienia dotyczące wysiłków na rzecz uznawania i porównywania kwalifikacji zawodowych na europejskim rynku pracy. Ważną sprawą jest dostęp do miejsc pracy w krajach UE, mobilność w zakresie kształcenia na terenie Europy i związane z tym kwestie uznawalności wzajemnej dyplomów i certyfikatów, świadczących o poziomie kwalifikacji zawodowych. Opisy standardów zawodowych ułatwią ekwiwalencję kwalifikacji na różnych poziomach.

Biorąc pod uwagę wszystkie dostępne raporty z badań, publikacje dotyczące wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w projektowaniu programów modułowych kształcenia i szkolenia zawodowego, w określaniu potrzeb szkoleniowych pracowników, w opisywaniu stanowisk pracy z wykazem zadań zawodowych w przedsiębiorstwach – Wykonawca opracował szczegóły metodologii badań możliwości wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników, tj. przedstawicieli instytucji rynku pracy i instytucji systemu edukacji w 4 obszarach: polityka zatrudnienia, edukacja zawodowa, polityka kadrowa przedsiębiorstw, ubezpieczenia społeczne.

2. Przedmiot badań

Przedmiotem badań są dotychczas opracowane krajowe standardy kwalifikacji zawodowych, których wykaz podaje tabela 1.

Tabela 1.1. Wykaz dotychczas opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych

Standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w projekcie PHARE 98 - Analiza potrzeb szkoleniowych (1998-2000)			
1	Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	Doradca zawodowy
2	Technik mechanik*	4	Pośrednik pracy
		5	Pracownik socjalny
		6	Pracownik administracji samorządowej
		7	Pracownik ochrony* #
		8	Technik BHP
Standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w programie PHARE 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego (2002-2004)			
1	Monter konstrukcji budowlanych (712903)	21	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy (214923)
2	Murarz (712102)*	22	Inspektor pracy (247104)
3	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych (7136)*	23	Strażak (515101)#
4	Monter sieci komunalnych (7137)*	24	Technik pożarnictwa (315104)* #
5	Posadzkarz (713203)*	25	Inżynier pożarnictwa (214910)#
6	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie (713901)*	26	Inspektor ochrony środowiska (315204)#
7	Monter izolacji budowlanych (713401)*	27	Specjalista ds. integracji europejskiej (247902)
8	Monter instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim (723310)*	28	Pielęgniarka (3231)#
9	Monter instalacji gazowych (713602)*	29	Technik mechatronik (311990)*
10	Stolarz (742204)*	30	Organizator obsługi turystycznej (341401)*
11	Ślusarz (722204)*	31	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży) (241912)
12	Technik budownictwa (311204)* #	32	Technik usług kosmetycznych (514107)*
13	Technik geodeta (311104)*	33	Kierownik małego przedsiębiorstwa (131)
14	Technik drogownictwa (311206)*	34	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny) (341503)
15	Technik inżynierii środowiska i melioracji (311208)*	35	Spawacz (7212)

16	Technik architektury krajobrazu (321208)*	36	Wykładowca na kursach, edukator, trener (235910)
17	Technik telekomunikacji (311402)*	37	Układacz nawierzchni drogowych (712404)
18	Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych (4213)*	38	Malarz-tapeciarz (714103)*
19	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych (7252)*	39	Grafik komputerowy (311801)
20	Technik informatyk (312102)*	40	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie (821107)
Standardy kwalifikacji zawodowych opracowane w projekcie PHARE 2002			
1	Specjalista ds. rozwoju zawodowego (241305)		
2	Specjalista ds. programów (241912)		
3	Lider klubu pracy (342390)		
4	Pracownik krajowej sieci EURES (342390)		
5	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy (344390)		

* - zawody szkolne

- zawody regulowane

3. Cele badań

Celem głównym badań właściwych I etapu było zdiagnozowanie stanu wykorzystywania opracowanych 53 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych przez grupy potencjalnych ich użytkowników.

Pozwoli to na określenie zakresu wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz w ubezpieczeniach społecznych. Zidentyfikowane zostały również utrudnienia w wykorzystaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w czterech wyżej wymienionych dziedzinach.

Dla potrzeb badawczych ustalono **cele szczegółowe**, które następnie zostały zoperacjonalizowane. Są one następujące:

(1) Określenie stopnia i możliwości wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz w ubezpieczeniach społecznych – poprzez rozpoznanie:

- czasu użytkowania standardów kwalifikacji zawodowych;

- źródeł pozyskiwania informacji o standardach kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników;
- najczęściej wykorzystywanego standardu kwalifikacji zawodowych;
- najczęściej wykorzystywanego elementu standardów kwalifikacji zawodowych;
- najważniejszego elementu standardu kwalifikacji zawodowych;
- możliwości wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w instytucjach rynku pracy, instytucjach edukacyjnych i instytucjach związanych z ubezpieczeniami społecznymi;
- stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w pośrednictwie pracy, doradztwie zawodowym i personalnym;
- stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do opracowania i/lub aktualizowania programów kształcenia w zawodach realizowanych w szkołach zawodowych;
- stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do opracowania i/lub aktualizowania programów kształcenia zawodowego, realizowanych w formach pozaszkolnych;
- stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w opracowywaniu i/lub aktualizowaniu programów kształcenia w szkołach wyższych;
- stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do przygotowania i/lub aktualizowania standardów egzaminacyjnych – egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
- stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do ustalania wymagań w zakresie treści szkoleń pracowników i do rozwoju zawodowego pracowników;
- stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do określenia i aktualizacji zakresu obowiązków pracowników na danym stanowisku pracy;
- stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do konstruowania wewnątrz instytucjonalnego systemu ocen pracowników i wartościowania pracy;
- stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w ubezpieczeniach społecznych.

(2) Rozpoznanie korzyści, jakie można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności poznanie korzyści jakie można osiągnąć:

- w pośrednictwie pracy;
- w doradztwie zawodowym;
- w doradztwie personalnym;
- w programach aktywizacji zawodowej;
- w mobilności zawodowej;
- w klasyfikacji zawodów i specjalności dla rynku pracy;
- w zawodach regulowanych;
- w zawodach rzemieślniczych;
- w obszarze krajowych ram kwalifikacji;
- w standardach egzaminacyjnych;
- w programach kształcenia;
- w standardach edukacyjnych i jakości kształcenia zawodowego;
- w porównywalności i uznawalności kwalifikacji;
- w mobilności edukacyjnej;
- w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- w opisie stanowisk i profilach kompetencyjnych;
- w selekcji, rekrutacji i ocenie pracowników;
- w rozwoju zawodowym pracowników;
- w wartościowaniu pracy i systemie wynagrodzeń;
- w ochronie pracy;
- w poprawie skuteczności orzekania o niepełnosprawności;
- w racjonalizacji zasad orzecznictwa o stopniu i zakresie utraty zdolności do zarobkowania;
- w poprawie jakości oceny skutków wystąpienia ryzyka zawodowego, tj. wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

(3) Określenie czynników, które mają wpływ na wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych.

(4) Określenie trudności napotykanych podczas wdrażania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności zdiagnozowanie ich:

- w polityce zatrudnienia,
- w edukacji zawodowej,
- w polityce kadrowej przedsiębiorstw,
- w ubezpieczeniach społecznych.

(5) Określenie rodzaju koniecznych zmian obowiązujących rozwiązań organizacyjno-prawnych, sprzyjających wykorzystywaniu standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz w ubezpieczeniach społecznych.

4. Pytania - problemy badawcze

Cele badań były podstawą sformułowania następujących pytań - problemów badawczych:

1. Jak są wykorzystane standardy kwalifikacji zawodowych w:
 - polityce zatrudnienia,
 - edukacji zawodowej,
 - polityce kadrowej przedsiębiorstw,
 - ubezpieczeniach społecznych?
2. Jakie korzyści można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw i w ubezpieczeniach społecznych?
3. Jakiego typu trudności są napotykanne podczas wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w dziedzinie polityki zatrudnienia, polityki kadrowej przedsiębiorstw, edukacji zawodowej i ubezpieczeń społecznych?
4. Jakie czynniki sprzyjają wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych?

5. Czy konieczne są nowe rozwiązania organizacyjno-prawne lub konieczne jest opracowanie nowych aktów prawnych dla upowszechnienia standardów kwalifikacji zawodowych w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz na rynku pracy i w ubezpieczeniach społecznych?

5. Wskaźniki wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych

Wskaźnikami wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przyjętymi w badaniu są:

- liczba opracowanych na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy, funkcjonujących w badanych jednostkach publicznych służb zatrudnienia;
- rodzaj opracowanych na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy, funkcjonujących w badanych jednostkach publicznych służb zatrudnienia;
- liczba porad indywidualnych i grupowych oraz informacji indywidualnych i grupowych, udzielanych przez pośredników pracy, doradców zawodowych i doradców personalnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych;
- liczba programów kształcenia w zawodzie opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych w stosunku do liczby wszystkich programów kształcenia w zawodzie, realizowanych w badanej instytucji;
- liczba programów kształcenia zawodowego w formach pozaszkolnych, opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych w stosunku do liczby wszystkich programów kształcenia zawodowego w formach pozaszkolnych, realizowanych w badanej instytucji;
- liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano z wykorzystaniem standardu kwalifikacji zawodowych w stosunku do wszystkich programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, realizowanych w badanej uczelni;

- liczba programów kształcenia w zawodzie, zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych w stosunku do liczby wszystkich programów kształcenia w zawodzie, realizowanych w badanej instytucji;
- liczba zawodów, dla których przygotowano zadania egzaminacyjne w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych, stanowiące standardy wymagań egzaminacyjnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
- liczba podstaw programowych kształcenia w zawodzie, zaktualizowanych w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych;
- liczba opisów stanowisk pracy z wykazem zadań zawodowych, funkcjonujących w badanych przedsiębiorstwach i przygotowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych;
- liczba wydanych orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych w badanych instytucjach w okresie 1998-2005;
- liczba wydanych orzeczeń o niepełnosprawności z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych w badanych instytucjach w okresie 1998-2005;
- liczba „wejść” do bazy danych o standardach (www.standardyiskolenia.praca.gov.pl) w celu przeglądania lub pobierania plików ze standardami.

Dobór wskaźników i ich interpretacja stanowią ważną część badań ilościowych i jakościowych.

6. Metody i narzędzia badawcze

Zastosowane zostały dwie **metody badań**:

- 1) analiza dokumentów;
- 2) sondaż diagnostyczny (badanie opinii).

Wykorzystane zostały dane wtórne, pochodzące ze źródeł zastanych oraz dane pierwotne pochodzące z badań własnych.

Ad. 1) Analiza dokumentów

Przeprowadzona została analiza publikacji i opracowań teoretycznych, dotyczących wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych.

Do źródeł zastanych, niezbędnych do wykorzystania w realizacji projektu zaliczono:

- opracowania teoretyczne, w tym artykuły i publikacje zwarte dotyczące wykorzystania w Polsce krajowych standardów kwalifikacji zawodowych,
- wyniki dotychczasowych badań, dotyczących zastosowania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych,
- dokumentacje programowe,
- informatory,
- dane zawarte w Internecie na stronach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Analiza dokumentów miała charakter uzupełniający.

Ad. 2) Badanie opinii celowo dobranych respondentów techniką wywiadu

Pozyskanie danych pierwotnych wymagało przeprowadzenia badań empirycznych, wykonanych specjalnie dla potrzeb realizacji projektu. Wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, przez zastosowanie kwestionariuszowego wywiadu. Był to wywiad indywidualny przeprowadzany z osobami stanowiącymi specjalnie, celowo dobraną grupę respondentów.

Narzędzia badawcze to cztery kwestionariusze wywiadów. W kwestionariuszach wywiadów zastosowano skale pomiarowe, informujące o zakresie (stopniu) wykorzystania standardu do określonych w nich celów.

Zastosowano cztery zróżnicowane kwestionariusze wywiadu, ukierunkowane na poszczególne dziedziny zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych:

- politykę zatrudnienia,
- edukację zawodową,
- politykę kadrową przedsiębiorstw,
- ubezpieczenia społeczne.

Zróżnicowanie zadań potencjalnych użytkowników w ramach danej dziedziny wymagało opracowania jeszcze precyzyjniejszych kwestionariuszy. Stąd w każdym z czterech z nich są zawarte pytania przeznaczone do określonej grupy respondentów.

Narzędzia badawcze zamieszczono w Aneksie nr 1 do raportu z badań.

Uzupełnieniem kwestionariuszy wywiadu były następujące materiały:

- list wprowadzający, wyjaśniający cel badania oraz mający wzbudzić motywację do dokładnego wypełnienia kwestionariusza,
- dokładna instrukcja do wypełniania, przeznaczona dla ankieterów i ankietowanych oraz dodatkowe objaśnienia do pytań w ankiecie,
- metryczka respondenta, zawierająca charakterystykę badanego adresata oraz osoby udzielającej wywiadu.

7. Dobór próby badawczej, teren i organizacja badań

Próbę osób badanych i teren badań dobrano w sposób celowy.

Badaniami zostali objęci potencjalni odbiorcy krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, tj. osoby zatrudnione w instytucjach, w których owe standardy powinny, mogą i ewentualnie są stosowane.

Uznano, że terenem badań powinny być instytucje, w których standardy są znane osobom w nich pracującym. Były to osoby kierujące lub zarządzające daną instytucją bądź wskazane przez dyrektora, kierownika bądź prezesa danej instytucji, co miało zapewnić uzyskanie rzetelnych informacji o wykorzystaniu opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych.

Dobór instytucji do badań był prowadzony drogą sondażu telemarketingowego, aby wykluczyć te instytucje, które nie znają jeszcze standardów kwalifikacji zawodowych, i co za tym idzie, ich nie wykorzystują i nie mogą ich oceniać.

Badania, które są przedmiotem raportu, zostały przeprowadzone w dwóch fazach: badanie pilotażowe i pierwsze badanie zasadnicze (właściwe).

a) badania pilotażowe

Badania pilotażowe były przedmiotem poprzedniego raportu i spełniły trzy funkcje:

- po pierwsze była to weryfikacja problemów badawczych, a zwłaszcza poprawności ich eksplikacji i operacjonalizacji;

- po drugie było to sprawdzenie poprawności technik i narzędzi badawczych, zweryfikowanie budowanych narzędzi badawczych oraz treści w nich zawartych;
- po trzecie – potwierdzenie przyjętej procedury organizacyjnej badań.

Po badaniach pilotażowych przygotowana została ostateczna wersja narzędzi badawczych - kwestionariuszy wywiadu, na podstawie których przeprowadzono pierwsze badania właściwe.

Badania zostały zrealizowane z wykorzystaniem techniki wywiadu, które przeprowadzili odpowiednio przygotowani i przeszkoleni ankieterzy z Biura Badań Społecznych. Jakość i poprawność przygotowanych narzędzi badawczych była zweryfikowana w badaniu pilotażowym. W badaniu tym został sprawdzony m.in. stopień rozumienia pytań ankietowych przez respondentów. Wyniki badania pilotażowego posłużyły do wniesienia ewentualnych korekt do kwestionariuszy ankiet i uzupełnień do instrukcji.

b) badania właściwe I etapu

Zgodnie z wymaganiami Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SIWZ) badanie właściwe zostało przeprowadzone wśród potencjalnych odbiorców standardów kwalifikacji zawodowych, wymienionych w specyfikacji.

Badanie przeprowadzono na próbie 114 reprezentantów wymienionych w SIWZ grup adresatów, przedstawicieli danych instytucji. Były to osoby dobrane ze względu na pełnione funkcje w danej instytucji (dyrektorzy, kierownicy) oraz pracownicy merytoryczni zajmujący się badanymi problemami (nauczyciele, specjaliści, doradcy zawodowi,

Respondenci badań właściwych reprezentowali następujące instytucje: publiczne służby zatrudnienia (wojewódzkie urzędy pracy (WUP), powiatowe urzędy pracy (PUP), Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, agencje zatrudnienia, stowarzyszenia zawodowe, komisje egzaminacyjne (Centralna Komisja Egzaminacyjna, Okręgowe Komisje Egzaminacyjne), centra kształcenia ustawicznego i praktycznego, szkoły zawodowe i szkoły wyższe, jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy, ośrodki doskonalenia i doskonalenia zawodowego, zakłady doskonalenia zawodowego, ogólnopolskie organizacje związkowe i organizacje pracodawców, urzędy centralne i ich agendy, instytucje odpowiedzialna za tzw. „zawody regulowane”, instytucje związane z ubezpieczeniami społecznymi.

Wybierając szkołę zawodową czy szkołę wyższą zwracano uwagę na to, aby kierunek/profil kształcenia był odpowiedni dla zawodów, dla których opracowano 53 standardy kwalifikacji zawodowych. Na przykład kształcenie w zawodzie doradca zawodowy jest realizowane

w szkołach wyższych na kierunku pedagogicznym.

Tabela 1.2. Teren badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych i liczba respondentów – badanie właściwe I etapu

Lp.	Grupy respondentów – potencjalni odbiorcy efektów realizacji projektu	Liczba respondentów
1	Wojewódzkie urzędy pracy	16
2	Powiatowe urzędy pracy	6
3	Centra informacji i planowania kariery zawodowej	5
4	Agencje zatrudnienia	5
5	Centra kształcenia ustawicznego	4
6	Centra kształcenia praktycznego	4
7	Ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego	4
8	Szkoły zawodowe	5
9	Szkoły wyższe	5
10	Zakłady doskonalenia zawodowego	5
11	Jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy	5
12	Stowarzyszenia zawodowe	5
13	Ogólnopolskie organizacje związkowe	5
14	Organizacje pracodawców	6
15	Centralna Komisja Egzaminacyjna	1
16	Okręgowe Komisje Egzaminacyjne	8
17	Urzędy centralne i ich agendy	5
18	Instytucje odpowiadające za tzw. „zawody regulowane”	3
19	Przedsiębiorstwa	5
20	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	4
21	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	4
22	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	1
23	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	3
Razem		114

Poniżej zaprezentowano pełną listę respondentów biorących udział w badaniu.

KATOWICE

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Powiatowy Urząd Pracy - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
4. Centrum Kształcenia Ustawicznego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa) Centrum Edukacji Zawodowej Tychy

5. Centrum Kształcenia Praktycznego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa) ZDZ Katowice
6. Ogólnopolskie organizacje związkowe - 2 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
NSZZ Solidarność Katowice, OPZZ Katowice
7. Organizacje Pracodawców - 2 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
Górnośląskie Stowarzyszenie Zarządców Nieruchomości, Organizacja Pracodawców Górników
8. Przedsiębiorstwo Sertop Tychy - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)

LUBLIN

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie -1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
2. ZUS - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
3. KRUS - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
4. Szkoła wyższa - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
5. Centrum Kształcenia Ustawicznego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
6. Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
7. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna – 1 (ankieta: edukacja zawodowa) OKE Lublin –
brak realizacji – wykonano w OKE w Warszawie
8. Stowarzyszenie zawodowe - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)

RZESZÓW

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Powiatowy Urząd Pracy w Dębicy - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa) realizacja
w Krakowie
4. Przedsiębiorstwo DEZAKO - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw).
5. ZUS Jasło - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
6. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Dębicy - 1 (ankieta: ubezpieczenia
społeczne)

KRAKÓW

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - 1 (ankieta: polityka
zatrudnienia)

3. Zakład Doskonalenia Zawodowego - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. Stowarzyszenie zawodowe - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)

KIELCE

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Kielcach - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Jednostka organizacyjna OHP - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)

OLSZTYN

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Jednostka organizacyjna OHP - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Szkoła zawodowa/technikum/policealna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
4. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa) Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego
5. Organizacja pracodawców Warmińsko-Mazurskie Stowarzyszenie Kupców i Producentów - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
6. Przedsiębiorstwo MPK - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)

GDAŃSK

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Szkoła zawodowa/technikum/szkoła policealna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
3. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
4. Jednostka organizacyjna OHP - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
5. Ogólnopolska organizacja związkowa - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw) NSZZ Solidarność
6. Organizacja pracodawców - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw) Fundacja Gospodarcza Pracodawców w Gdyni

TORUŃ

1. Wojewódzki Urząd Pracy - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Powiatowy Urząd Pracy - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)

3. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
4. Centrum Kształcenia Ustawicznego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
5. Jednostka organizacyjna OHP - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
6. Stowarzyszenie zawodowe - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw) realizacja Koszalin

ŁÓDŹ

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Zakład Doskonalenia Zawodowego - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Agencja zatrudnienia/agencja pośrednictwa pracy - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. Centrum Kształcenia Praktycznego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
5. Ośrodek Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
6. Szkoła wyższa - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)

WROCLAW

1. Wojewódzki Urząd Pracy we Wrocławiu - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Agencja zatrudnienia/agencja pośrednictwa pracy - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. KRUS - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
5. ZUS - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
6. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)

POZNAŃ

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Zakład Doskonalenia Zawodowego - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. Szkoła zawodowa/technikum/szkoła policealna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)

KOSZALIN

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
2. Powiatowy Urząd Pracy - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)

3. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
4. KRUS - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
5. Przedsiębiorstwo - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
6. Centrum Kształcenia Praktycznego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)

ZIELONA GÓRA

1. Wojewódzki Urząd Pracy - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
3. Zakład Doskonalenia Zawodowego - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
4. ZUS - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)

BIAŁYSTOK

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Szkoła wyższa - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
3. Szkoła zawodowa/technikum/szkoła policealna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
4. Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łomży - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
5. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
6. Jednostka organizacyjna OHP - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)

WARSZAWA

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)
2. Centralna Komisja Egzaminacyjna - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
3. Urzędy Centralne - 5 (ankiety: 3 edukacja zawodowa i 2 ubezpieczenia społeczne)
4. PFRON - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
5. Instytucje odpowiadające za zawody regulowane - 3 (ankieta: edukacja zawodowa)
6. Powiatowy Urząd Pracy - 2 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)
7. Agencje zatrudnienia - 3 (ankieta: polityka zatrudnienia)
8. Centrum Kształcenia Praktycznego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
9. Centrum Kształcenia Ustawicznego - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
10. Ośrodek Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego - 2 (ankieta: edukacja zawodowa)
11. Szkoła zawodowa - 1 (ankieta: edukacja zawodowa)
12. Zakład Doskonalenia Zawodowego - 1 (ankieta: polityka zatrudnienia)

13. Stowarzyszenia zawodowe - 2 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
14. Ogólnopolskie organizacje związkowe - 2 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
15. Organizacje pracodawców - 2 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
16. Szkoły wyższe - 2 (ankieta: edukacja zawodowa)
17. Przedsiębiorstwo - 1 (ankieta: polityka kadrowa przedsiębiorstw)
18. KRUS - 1 (ankieta: ubezpieczenia społeczne)

Przedstawicielami badanych instytucji były osoby dobrane ze względu na pełnione funkcje w danej instytucji (dyrektorzy, kierownicy) oraz pracownicy merytoryczni zajmujący się badanymi problemami (nauczyciele, specjaliści, doradcy zawodowi).

Badanie właściwe I etapu zostało zrealizowane w dniach: 28 sierpnia 2006 – 15 września 2006 roku. Próba badawcza, zgodnie z przyjętymi założeniami liczyła 114 respondentów we wszystkich 16 województwach.

Ankieterzy przed badaniem zostali starannie przeszkoleni z tematyki badania, zostali także zapoznani z elektroniczną prezentacją na temat standardów kwalifikacji zawodowych. Podczas realizacji badania bardzo przydatny okazał się list podpisany przez dyrektora Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

W wielu instytucjach, zwłaszcza w ministerstwach i urzędach pracy, respondenci życzliwie reagowali na fakt, że badanie realizuje Instytut Pracy i Polityki Społecznej. Wszystko to sprawiło, że było bardzo mało decyzji odmownych w sprawie przeprowadzenia badania (zaledwie pięć, a wśród nich pracodawcy, stowarzyszenia zawodowe, ZDZ).

Realizacja wywiadów przebiegała w bardzo miłej, sympatycznej atmosferze, co nie oznaczało, że przy realizacji badania nie było żadnych trudności. Głównym problemem w realizacji badania był okres przeprowadzania badań. Wiele osób kompetentnych bądź ich przełożeni przebywały w trakcie badania na urloпах. Często okazywało się, że ankieterzy identyfikowali osoby, które w danej instytucji były najbardziej kompetentne do wzięcia udziału w badaniu, kontaktowały się z tymi osobami, ale te - swój udział w badaniu warunkowały zgodą przełożonych, którzy akurat w tym czasie przebywali na urloпах.

Najtrudniej realizacja badania przebiegała w Okręgowych Komisjach Egzaminacyjnych; niechęć do wzięcia udziału w badaniu tłumaczony był zazwyczaj nawałem obowiązków zawodowych; były też trudności z identyfikacją osób kompetentnych w temacie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych; bardzo przydatna okazała się tu pomoc

udzielona ankieterom przez przedstawicieli Centralnej Komisji Egzaminacyjnej. W kilku przypadkach ankieterzy musieli zrezygnować z przeprowadzenia wywiadu, ponieważ osoby wskazane przez kierownictwo instytucji – jako osoby kompetentne w temacie standardów kwalifikacji zawodowych – kompletnie nie potrafiły nic powiedzieć na ich temat.

Kolejną trudnością w realizacji badania było ustalenie przez respondentów, jakie standardy kwalifikacji zawodowych są przedmiotem badań. Wiele instytucji wykorzystuje różne standardy - na przykład w urzędach pracy są wykorzystywane tzw. „teczki, zeszyty zawodów”.

Niektórzy respondenci dopiero po zadaniu kilku pytań uświadamiali sobie, że korzystają ze standardów kwalifikacji zawodowych, ale jak twierdzili: „nie wiedzieli, że to się właśnie tak nazywa”.

Wszystkie cztery kwestionariusze wywiadów okazały się przejrzyste, czytelne i zrozumiałe dla respondentów, nie sprawiały większych trudności z udzielaniem odpowiedzi na pytania. Pewne kłopoty respondentom sprawiały pytania o liczbę zawodów (przedmiotów specjalistycznych, programów kształcenia) opracowanych, zaktualizowanych zgodnie z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych.

8. Sposób analizy i prezentacji danych

Po zakończeniu badań I etapu wyniki poddano analizie ilościowej i jakościowej oraz prezentacji wyników badań w czytelnej i przejrzystej formie.

Analiza ilościowa została przeprowadzona po uprzednim zakodowaniu pytań otwartych i wprowadzeniu danych do programu statystycznego SPSS, polegającego na podliczeniu wyników ankietowania. Surowe wyniki badań zostały poddane wstępnej analizie, w wyniku której poddano niektóre zmienne rekodowaniu oraz zaprojektowano plan korelacji między poszczególnymi zmiennymi, aby określić siłę potencjalnych związków między zmiennymi. W prezentacji wyników badań te zależności zostały jedynie omówione (wraz z podaniem najczęściej występujących tendencji), aby nie spowodować nieczytelności informacji.

Następnie przeprowadzona została analiza jakościowa wyników badań – określenie wpływu poszczególnych wskaźników na funkcjonowanie standardów kwalifikacji zawodowych wśród

przedstawicieli polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw oraz ubezpieczeń społecznych.

Na podstawie zebranego materiału badawczego sformułowano wnioski i rekomendacje dla przedstawicieli polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw oraz ubezpieczeń społecznych.

Wyniki badań zostały zilustrowane tabelami i wykresami graficznymi wraz z towarzyszącą im interpretacją wyników i wnioskowaniem.

W Aneksie nr 1 załączono wzory narzędzi badawczych do badań właściwych I etapu.

Rozdział 2

Charakterystyka badanej zbiorowości

1. Wielkość próby badawczej

Przeprowadzenie badań właściwych wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przeprowadzono na próbie 114 reprezentantów grup wyselekcjonowanych adresatów. Jako kryterium podziału respondentów przyjęto poszczególne obszary badawcze. Szczegółowe dane przedstawia tabela 2.1.

Tabela 2.1. Respondenci według obszarów zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych.

Obszary:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	34	29,8%
Ubezpieczenia społeczne	20	17,5%
Polityka kadrowa	23	20,2%
Edukacja	37	32,5%
Razem:	114	100%

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili przedstawiciele instytucji związanych z obszarem edukacji (32,5% badanych). Nieco mniejszy udział stanowili przedstawiciele obszaru polityki zatrudnienia (29,8%). Najmniej liczne grupy stanowiły osoby związane z instytucjami działającymi w obszarach polityki kadrowej (20,2%) oraz ubezpieczeń społecznych (17,5%). Więcej interesujących informacji ujawnia dopiero bardziej szczegółowy podział obszarów. Ilustruje to poniższa tablica.

Tabela 2.2. Respondenci według wyróżnionych obszarów zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych.

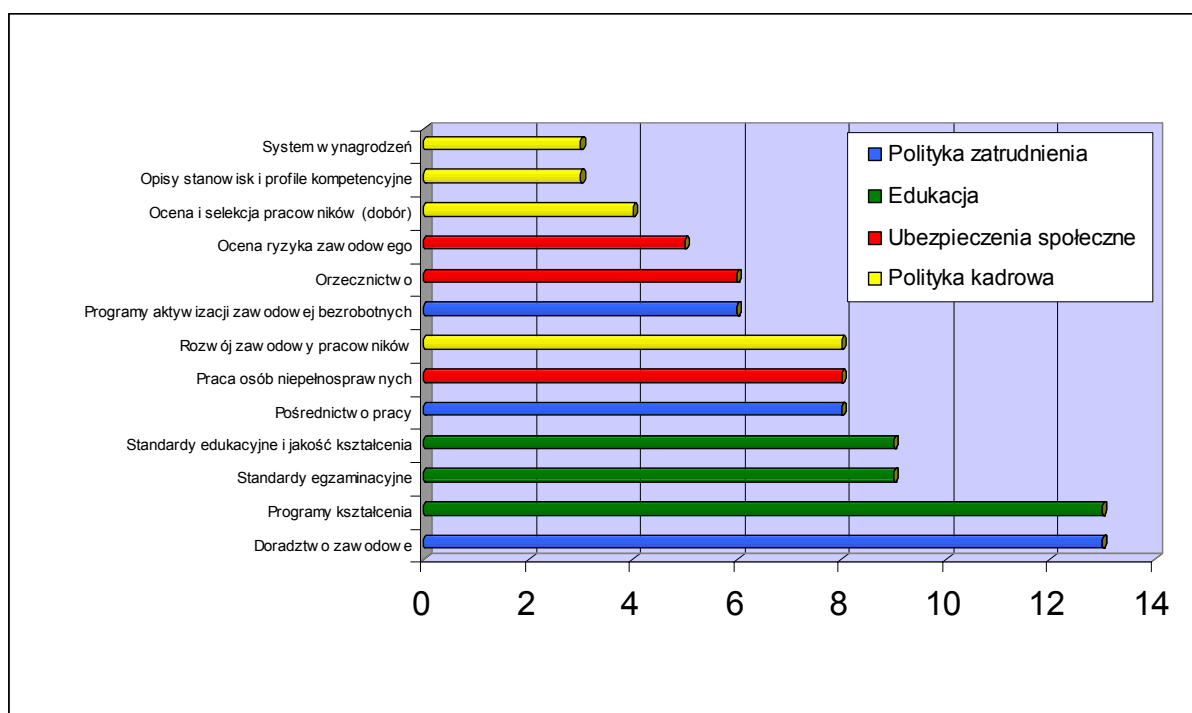
Obszar polityki zatrudnienia		
Obszary:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Pośrednictwo pracy	8	23,5%
Doradztwo zawodowe	13	38,2%
Doradztwo personalne	2	5,9%
Programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych	6	17,6%

Mobilność zawodowa pracowników	3	8,8%
Klasyfikacja zawodów i specjalności dla rynku pracy	2	5,9%
W sumie:	34	100%
Obszar ubezpieczeń społecznych		
Obszary:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Ocena ryzyka zawodowego	5	25%
Praca osób niepełnosprawnych	8	40%
Orzecznictwo	6	30%
Inny obszar - weryf. aktów prawnych	1	5%
W sumie:	20	100%
Obszar polityki kadrowej		
Obszary:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Opisy stanowisk i profile kompetencyjne	3	13%
Rekrutacja pracowników (nabór)	2	8,7%
Ocena i selekcja pracowników (dobór)	4	17,4%
Rozwój zawodowy pracowników	8	34,8%
Wartościowanie pracy	2	8,7%
System wynagrodzeń	3	13%
Ochrona pracy	1	4,3%
W sumie:	23	100%
Obszar edukacji		
Obszary:	Liczba respondentów	
	Liczba wskazań	%
Krajowe ramy kwalifikacji	1	2,7%
Standardy egzaminacyjne	9	24,3%
Programy kształcenia	13	35,1%
Standardy edukacyjne i jakość kształcenia zawodowego	9	24,3%
Porównywalności i uznawalność kwalifikacji	1	2,7%
Mobilność edukacyjna	2	5,4%
Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego	2	5,4%
W sumie:	37	100%

W obszarze polityki zatrudnienia największa grupa respondentów wskazała, że ich instytucje zajmują się doradztwem zawodowym (38,2% wskazań), pośrednictwem pracy (23,5%) oraz programami aktywizacji zawodowej bezrobotnych (17,6%). W obszarze ubezpieczeń społecznych najczęściej wskazywali na pracę osób niepełnosprawnych (40%), orzecznictwo (30%) oraz ocenę ryzyka zawodowego (25%). W obszarze polityki kadrowej największa grupa respondentów wybrała takie obszary działalności jak: rozwój zawodowy pracowników

(34,8%), ich ocenę i selekcję (17,4%) oraz tworzenie opisów stanowisk i profili kompetencyjnych i systemów wynagrodzeń (po 13%). Natomiast w obszarze edukacji respondenci wybierali przede wszystkim takie dziedziny jak: tworzenie programów kształcenia (35,1%), przygotowywanie standardów egzaminacyjnych oraz standardów edukacyjnych i jakości kształcenia zawodowego (po 24,3%). Wymienione obszary można z dużą dozą prawdopodobieństwa uznać za najbardziej prawdopodobne dziedziny wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych. Poniższy wykres pokazuje najliczniej reprezentowane obszary, w których znajdują zastosowanie krajowe standardy kwalifikacji zawodowych.

Rys. 2.1. Obszary wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych.



2. Cechy demograficzne badanej zbiorowości

W celu jak najlepszego poznania badanej zbiorowości, ankieta badawcza zawierała kwestionariusz danych osobowych, który pozwalał na wnikliwe scharakteryzowanie badanej zbiorowości. Kwestionariusz umożliwił zgromadzenie następujących informacji:

- płeć respondentów,
- wiek respondentów,
- poziom wykształcenia respondentów,

- wielkość miejscowości, w jakiej jest zatrudniona dana osoba,
- typ i wielkość organizacji, w której zatrudniono respondenta,
- stanowisko pracy respondenta,
- staż pracy respondenta zarówno ogółem, jak i na zajmowanym obecnie stanowisku.

Cechy demograficzne badanej zbiorowości zbadane zostały przy wykorzystaniu „Metryczki respondenta”, dołączonej do każdej ankiety. Informacje zebrano w dwóch zasadniczych blokach: „Charakterystyka osoby udzielającej wywiadu” oraz „Charakterystyka badanego adresata (instytucji, w której pracuje respondent)”. Metryczka respondenta pozwoliła na zebranie następujących informacji na temat respondenta: płeć, wiek, wykształcenie, aktualnie zajmowane w instytucji stanowisko i staż pracy, główne obowiązki zawodowe, typ instytucji, w której pracuje respondent, wielkość miejscowości instytucji respondenta oraz ilość osób zatrudnionych w instytucji respondenta.

Płeć

Ogółem przebadano 114 osób. Z tej grupy 65% stanowią kobiety, zaś 35% to mężczyźni. Poszczególne obszary zawodowe reprezentowane były następująco: w obszarze polityki zatrudnienia kobiety stanowiły 70,6% respondentów, podczas gdy mężczyźni 29,4%, w obszarze ubezpieczeń społecznych odpowiednio 75% i 25%, w obszarze polityki kadrowej 61% i 39%, natomiast w obszarze edukacji 56,8% i 43,2%. Zestawienie pokazujące płeć respondentów znajduje się w poniższej tabeli.

Tabela 2.3. Płeć respondentów w podziale na poszczególne obszary zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych.

Płeć: Obszar:	Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	24	70,6%	10	29,4%	34	100%
Ubezpieczenia społeczne	15	75%	5	25%	20	100%
Polityka kadrowa	14	61%	9	39%	23	100%
Edukacja	21	56,8%	16	43,2%	37	100%
Razem	74	65%	40	35%	114	100%

Wiek

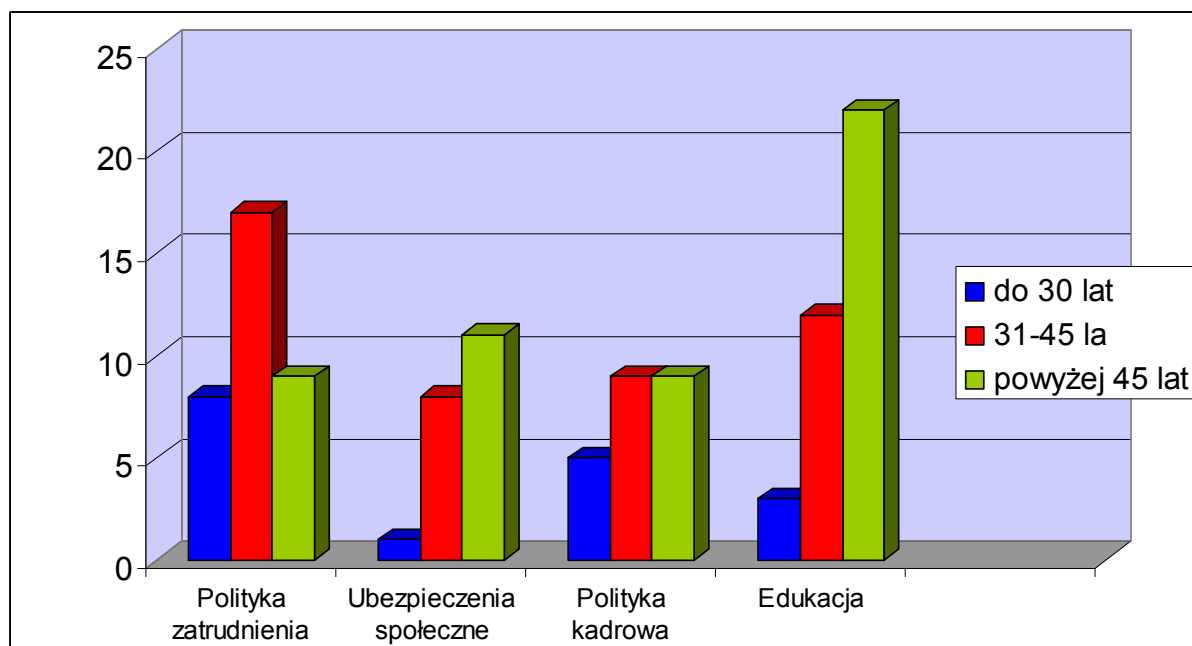
Kolejne pytanie kwestionariusza danych osobowych dotyczyło wieku respondentów. Jedynie 14,9% badanej populacji to ludzie młodzi, w wieku poniżej 30 lat. Osoby w wieku średnim (31-45 lat) stanowiły 40,4% badanych, natomiast osoby w wieku powyżej 45 lat to aż 44,7% badanych. Powyższe dane zostały przedstawione w tabeli 2.4.

Tabela 2.4. Struktura wieku badanej zbiorowości.

Wiek: Obszar:	do 30 lat		31-45 lat		powyżej 45 lat		Razem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	8	23,5%	17	50%	9	26,5%	34	100%
Ubezpieczenia społeczne	1	5%	8	40%	11	55%	20	100%
Polityka kadrowa	5	21,8%	9	39,1%	9	39,1%	23	100%
Edukacja	3	8,1%	12	32,4%	22	59,5%	37	100%
Razem	17	14,9%	46	40,4%	51	44,7%	114	100%

Taka struktura wieku nie zaskakuje, biorąc pod uwagę typ instytucji, z jakich wywodzili się poszczególni respondenci oraz strukturę stanowisk pracy zajmowanych przez badanych. Większość badanych osób zatrudniona była w instytucjach, gdzie przy awansie zawodowym jednym z istotnych kryteriów jest staż pracy. W przeważającej większości respondenci zatrudnieni byli na stanowiskach kierowniczych lub wysokospecjalistycznych, wymagających bardzo dużego doświadczenia zawodowego i wiedzy fachowej. Doskonałą tego ilustracją jest duży udział osób w wieku powyżej 45 lat, reprezentujących obszar edukacji (59,5%). Na tym tle wyróżnia się obszar polityki kadrowej, gdzie osoby młode (w wieku do 30 lat) stanowiły 21,8% respondentów oraz obszar polityki zatrudnienia (osoby poniżej 30 lat stanowiły 23,5% respondentów w tym obszarze). Wynika to z pewnej specyfiki tych obszarów, a mianowicie dość szybkiego awansu osób młodych. Zestawienie ilustrujące strukturę wiekową respondentów pokazane jest na poniższym wykresie.

Rys. 2.2. Struktura wieku respondentów



Wykształcenie

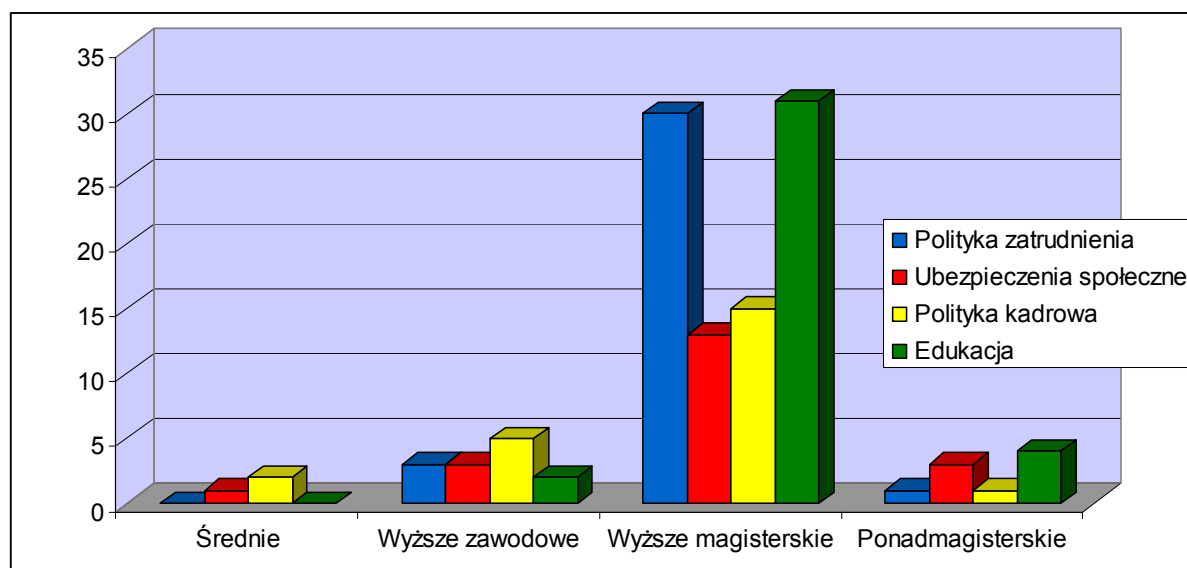
Przyczyny, tłumaczące strukturę wieku (wysokospecjalistyczne stanowiska wymagające znacznego doświadczenia) wpływają też na strukturę wykształcenia badanych. Nikt nie wskazał wykształcenia podstawowego oraz zasadniczego zawodowego. Wykształceniem średnim (zarówno ogólnym, jak i zawodowym) legitymowały się tylko 3 osoby (2,6% badanych), wykształceniem wyższym zawodowym (licencjat) wykazywało się 13 respondentów (11,4% badanej populacji) Warto dodać, że te osoby to przede wszystkim przedstawiciele obszaru ubezpieczeń społecznych i polityki kadrowej. Wykształceniem wyższym magisterskim wykazywało się 89 osób (78,1% badanych), natomiast wykształceniem ponadmagisterskim 9 osób (7,9%). Dane zbiorcze dotyczące struktury wykształcenia respondentów prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2.5. Struktura wykształcenia badanej zbiorowości.

Wykształcenie: Obszar:	Średnie		Wyższe zawodowe		Wyższe magisterskie		Ponadmagisterskie		Razem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	0	0%	3	8,8%	30	88,2%	1	4,3%	34	100%
Ubezpieczenia społeczne	1	5%	3	15%	13	65%	3	15%	20	100%
Polityka kadrowa	2	8,7%	5	21,7%	15	65,2%	1	10,8%	23	100%
Edukacja	0	0%	2	5,4%	31	83,8%	4	10,8%	37	100%
Razem	3	2,6%	13	11,4%	89	78,1%	9	7,9%	114	100%

W celu zapewnienia przejrzystości prezentowanych danych struktura wykształcenia zilustrowana jest również na poniższym wykresie.

Rys. 2.3. Struktura wykształcenia respondentów



Tak znaczna dominacja osób z wyższym wykształceniem znowu tłumaczona jest strukturą zawodową badanych. Ich stanowiska pracy najczęściej wiążą się z koniecznością legitymowania się dyplomem magistra. Jednocześnie można stwierdzić, że wysoki poziom wykształcenia badanych przyczynił się do zwiększenia stopnia zrozumienia zagadnień poruszanych w ankiecie badawczej i udzielania odpowiedzi po wnikliwym zanalizowaniu problemu. Tym samym uzyskane dane mogą być uznawane za wiarygodne w bardzo wysokim stopniu.

Aktualnie zajmowane stanowisko w instytucji i staż pracy

Jak już wspomniano wcześniej, respondenci piastują przede wszystkim stanowiska kierownicze i wysokospecjalistyczne. Warto wymienić niektóre z tych stanowisk, stanowiące swoistą reprezentację badanej zbiorowości: prezes, dyrektor, kierownik działu, specjalista, doradca zawodowy, wizytator, inspektor. Ponieważ respondenci proszeni byli o samodzielne podanie nazwy swojego stanowiska, dlatego prezentowanie zestawienia zbiorczego nie jest uzasadnione. Warto jednak przytoczyć pewne interesujące dane. W przypadku obszaru polityki zatrudnienia wyraźnie wyróżniają się dwie grupy stanowisk: kierownik działu (zespołu) oraz doradca zawodowy. Kierownicy działów stanowili aż 35% respondentów, natomiast doradcy zawodowi 26,5%. W obszarze edukacji szczególnie wielu było dyrektorów i ich zastępców (24,3% badanych) oraz kierowników działów (21,6%). Natomiast z przypadku obszarów polityki kadrowej i ubezpieczeń społecznych rozkład wskazań jest dość wyrównany, tak więc żadne ze wskazanych stanowisk nie było reprezentowane zauważalnie częściej od pozostałych.

Poniżej znajduje się tablica prezentująca staż pracy ogółem w podziale na poszczególne obszary.

Tabela 2.6. Staż pracy ogółem.

Staż pracy:	Do 3 lat		4-10 lat		11 lat i więcej		Brak odpowiedzi		Razem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Obszar:										
Polityka zatrudnienia	4	11,8%	10	29,3%	19	56%	1	2,9%	34	100%
Ubezpieczenia społeczne	1	5%	3	15%	13	65%	3	15%	20	100%
Polityka kadrowa	1	4,3%	7	30,2%	14	61,2%	1	4,3%	23	100%
Edukacja	1	2,7%	4	10,8%	29	78,4%	3	8,1%	37	100%
Razem	7	6,1%	24	21,1%	75	65,8%	8	7%	114	100%

Zestawienie stażu pracy ogółem nie niesie ze sobą żadnych niespodzianek. Jest ono zgodne ze strukturą wiekową respondentów. Z tego względu zdecydowana większość badanych (65,8%) to osoby o długim stażu pracy (ponad 10 lat).

Nieco inaczej wygląda dopiero zestawienie pokazujące staż pracy na zajmowanym obecnie stanowisku. W tym wypadku zrezygnowano z prezentowania danych w rozbiciu na

poszczególne obszary. Zamiast tego poniżej znajduje się zestawienie zbiorcze, traktujące całościowo wszystkich respondentów.

Tabela 2.7. Staż pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku.

Staż pracy:	Liczba wskazań	%
do 3 lat	38	33,4%
4-10 lat	44	38,6%
11 lat i więcej	24	21%
Brak danych	8	7%
Razem:	114	100%

Zestawienie pokazuje, że największa grupa respondentów pracuje na obecnie zajmowanym stanowisku od 4 do 10 lat – jest to 38,6% badanych. Niewiele mniejsza liczba osób pracuje na obecnym stanowisku do 3 lat (33,4%). Generalnie długi czas zajmowania aktualnego stanowiska wynika z dwóch zasadniczych faktów. Albo są to na tyle specyficzne stanowiska (ekspert, specjalista, wizytator), że zajęcie ich oznacza z reguły osiągnięcie kresu możliwości awansu zawodowego w ramach danego zawodu, lub są to osoby piastujące stanowiska kierownicze, w przypadku których możliwości dalszego awansu są z oczywistych względów ograniczone. Bez względu na to, z którym przypadkiem mamy do czynienia, świadczy to o wysokim poziomie kwalifikacji zawodowych respondentów. Nie pozostaje to bez wpływu na jakość otrzymywanych wyników, które w świetle przytoczonych faktów muszą być uznane za wysoce wiarygodne.

Typ instytucji, w której pracują respondenci

Typ instytucji, w której zatrudniony jest respondent wynika wprost z założeń badań. Typy organizacji, w których zatrudnieni są respondenci wraz z podziałem na poszczególne obszary prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2.8. Typ instytucji, w której pracuje respondent

Obszar:		Instytucja:	Polityka zatrudnienia	Ubezpieczenia społeczne	Polityka kadrowa	Edukacja	Razem
Agencje zatrudnienia	Liczba wskazań	5	0	0	0	0	5
	%	14,7%	0%	0%	0%	0%	4,4%
Jednostki organizacyjne OHP	Liczba wskazań	2	1	2	0	0	5
	%	5,9%	5%	8,7%	0%	0%	4,4%
Jednostki publicznych służb zatrudnienia	Liczba wskazań	22	5	0	1	0	28
	%	64,7%	25%	0%	2,7%	0%	24,5%
Ministerstwa i urzędy centralne	Liczba wskazań	0	1	1	12	0	14
	%	0%	5%	4,3%	32,4%	0%	12,3%
Niepubliczne instytucje szkoleniowe	Liczba wskazań	3	0	0	2	0	5
	%	8,8%	0%	0%	5,4%	0%	4,4%
Ogólnopolskie organizacje związkowe	Liczba wskazań	0	0	10	0	0	10
	%	0%	0%	43,5%	0%	0%	8,8%
Przedsiębiorstwa	Liczba wskazań	0	0	4	1	0	5
	%	0%	0%	17,4%	2,7%	0%	4,4%
Stowarzyszenia zawodowe	Liczba wskazań	0	0	6	0	0	6
	%	0%	0%	26,1%	0%	0%	5,2%
Szkoły zawodowe i wyższe	Liczba wskazań	2	0	0	21	0	23
	%	5,9%	0%	0%	56,8%	0%	20,2%
ZUS, PFRON, KRUS	Liczba wskazań	0	13	0	0	0	13
	%	0%	65%	0%	0%	0%	11,4%
Razem:	Liczba wskazań	34	20	23	37	0	114
	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Trzy największe grupy badanych zatrudnione były w jednostkach publicznych służb zatrudnienia (24,5% badanych), szkołach wyższych i zawodowych (20,2%) w ministerstwach i urzędach centralnych (12,3%) oraz w ZUS, PFRON i KRUS (11,4%). Udział przedstawicieli pozostałych typów instytucji przedstawiał się następująco: ogólnopolskie organizacje związkowe – 8,8%, stowarzyszenia zawodowe – 5,2% oraz agencje zatrudnienia, jednostki organizacyjne OHP, niepubliczne instytucje szkoleniowe i przedsiębiorstwa – wszystkie po 4,4%. Warto zauważyć, że nikt nie wskazał instytucji związanych z rynkiem ubezpieczeń

społecznych. Jest to o tyle zrozumiałe, że przedstawiciele obszaru ubezpieczeń społecznych zawsze wskazywali na ZUS, PFRON i KRUS.

Wielkość miejscowości, w której pracują respondenci

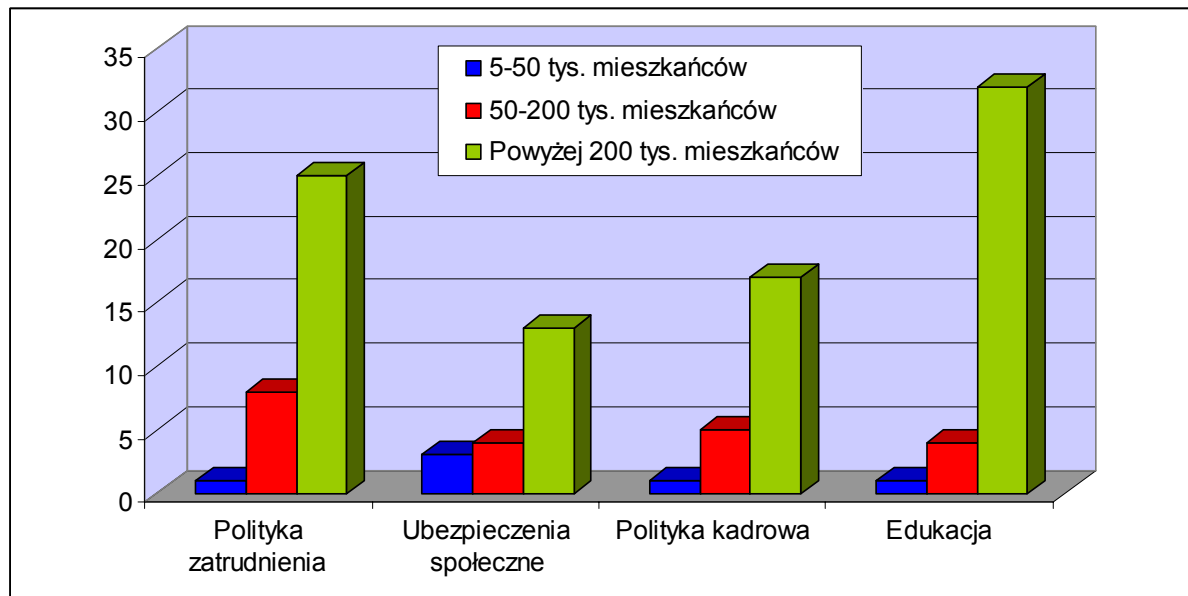
Większość instytucji, w których prowadzone były badania ma swoje siedziby w średnich i dużych miastach, stąd wynika rozkład próby. Należy też nadmienić, iż w warunkach polskich miejsce pracy jest na ogół tożsame z miejscem zamieszkania. Z tej przyczyny można uznać, że poniższe zastawienie prezentuje również wielkość miejscowości zamieszkania respondentów. Dokładne zestawienie prezentuje tabela.

Tabela 2.9. Wielkość miejscowości, w której jest zatrudniony respondent

Wielkość miejscowości:	5-50 tys. mieszkańców		50-200 tys. mieszkańców		Powyżej 200 tys. mieszkańców		Razem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	1	2,9%	8	23,5%	25	73,5%	34	100%
Ubezpieczenia społeczne	3	15%	4	20%	13	65%	20	100%
Polityka kadrowa	1	4,3%	5	21,7%	17	73,9%	23	100%
Edukacja	1	2,7%	4	10,8%	32	86,5%	37	100%
Razem	6	5,3%	21	18,4%	87	76,3%	114	100%

W miastach od 5 do 50 tysięcy mieszkańców zlokalizowanych było jedynie 5,3% instytucji reprezentowanych w badaniu. Z małych miejscowości pochodzą przede wszystkim reprezentanci instytucji obszaru ubezpieczeń społecznych. W miastach średnich (50-200 tys. mieszkańców) zatrudnionych było 18,4% respondentów, natomiast w miastach dużych, powyżej 200 tysięcy mieszkańców pracowało 76,3% badanych. W takich ośrodkach miejskich zlokalizowana jest znakomita większość placówek edukacyjnych, organizacji zawodowych i praktycznie wszystkie urzędy centralne. Strukturę wielkości miejscowości, w których zatrudnieni są respondenci ilustruje wykres.

Rys. 2.4. Wielkość miejscowości, w której zatrudniony jest respondent



Liczba osób zatrudnionych w instytucji, w której pracuje respondent

Większość respondentów reprezentowała organizacje co najmniej średnie, zatrudniające od 50 do 250 osób (54,4%). Organizacje małe (do 50 zatrudnionych) reprezentowane były przez 32,4% badanych, natomiast z organizacji dużych, zatrudniających ponad 250 osób w badaniu wzięło udział 13,2% badanych. Liczbę wskazań, w zależności od wielkości organizacji i reprezentowanego przez organizację obszaru prezentuje poniższa tabela.

Tabela 2.10. Liczba osób zatrudnionych w organizacji respondenta

Wielkość organizacji: Obszar:	Do 50 osób		51-250 osób		Powyżej 250 osób		Razem	
	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%	Liczba wskazań	%
Polityka zatrudnienia	5	14,7%	28	82,4%	1	2,9%	34	100%
Ubezpieczenia społeczne	5	25%	9	45%	6	30%	20	100%
Polityka kadrowa	15	65,2%	7	30,4%	1	4,3%	23	100%
Edukacja	12	32,4%	18	48,6%	7	18,9%	37	100%
Razem	37	32,4%	62	54,4%	15	13,2%	114	100%

Z powyższego zestawienia wynika, że instytucje małe (do 50 zatrudnionych) występują przede wszystkim w obszarach polityki kadrowej i edukacji. Organizacje średnie (50-250 pracowników) reprezentowane są w obszarach polityki zatrudnienia i edukacji, natomiast

organizacje duże (ponad 250 zatrudnionych) występują w obszarach ubezpieczeń społecznych i edukacji.

Reasumując, statystyczny uczestnik badania to osoba o wysokim statusie społecznym, którą charakteryzują następujące cechy:

- średni wiek,
- wyższe wykształcenie,
- praca w miastach powyżej 200 tysięcy mieszkańców,
- praca w organizacji zatrudniającej od 50 do 250 osób,
- zatrudnienie na stanowisku kierowniczym lub wysokospecjalistycznym,
- długi staż pracy,
- duże doświadczenie zawodowe.

Taki profil uczestnika badania bezpośrednio wpływa na zrozumienie przez respondentów zagadnień poruszanych w ankiecie badawczej. W pełni uzasadnione jest twierdzenie, że osoby te wnikliwie przeanalizowały problem poruszany w badaniu. Dzięki znajomości badanej tematyki, udzielone przez respondentów odpowiedzi można uznać za wiarygodne i zgodne ze stanem faktycznym. Tym samym wyniki badań ankietowych cechują się wysoką wiarygodnością, bardzo trudną do uzyskania w przypadku zastosowania innej metody badawczej lub skierowania ankiety do inaczej dobranej zbiorowości.

Rozdział 3

Znajomość, źródła wiedzy i zakres korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych w opiniach badanych

Jednym z pytań sondujących znajomość standardów kwalifikacji zawodowych było pytanie: *Od jak dawna orientuje się Pan(i), czym są standardy kwalifikacji zawodowych?*

Wyniki badań prezentuje poniższe zestawienie:

Tabela 3.1. Znajomość standardów kwalifikacji zawodowych

Obszar	okres wiedzy o standardach kwalifikacji zawodowych							
	od kilku lat		od niedawna		nie pamięta nie korzysta		ogółem	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	23	67,6%	11	32,4%	-	-	34	100,0%
ubezpieczenia społeczne	12	60,0%	4	20,0%	4	20,0%	20	100,0%
polityka kadrowa	15	65,2%	5	21,7%	3	13,0%	23	100,0%
edukacja zawodowa	26	70,3%	8	21,6%	3	8,1%	37	100,0%
ogółem	76	66,7%	28	24,6%	10	8,8%	114	100,0%

Z zestawienia wynika, że zdecydowana większość respondentów, i to we wszystkich badanych obszarach, ze standardami kwalifikacji zawodowych zetknęła się przed ponad rokiem i więcej laty (66,7%). Od niedawna orientuje się tylko 24% badanych. Nie korzysta z nich bądź nie pamięta - niespełna 8,8%. Stosunkowo więcej respondentów z obszaru edukacji zawodowej (70,3%) wskazało na wcześniejsze zetknięcie się ze standardami w porównaniu z innymi obszarami.

Kolejnym było pytanie: *Z jakich źródeł uzyskał(a) Pan/i informację o standardach kwalifikacji zawodowych?*

Tabela 3.2. Źródła pozyskiwania informacji o standardach kwalifikacji zawodowych

Źródła informacji:	Polityka zatrudnienia		Ubezpieczenia społeczne		Polityka kadrowa		Edukacja zawodowa		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Instytucja, w której jest zatrudniony	12	35,3	10	50,0	6	26,1	22	59,5	50	43,9
Strona internetowa MPiPS	25	73,5	13	65,0	13	56,5	24	64,9	75	65,8
Publikacje, prasa fachowa	12	35,3	7	35,0	7	30,4	19	5,4	45	39,5
Seminaria, konferencje	12	35,3	6	30,0	9	39,1	16	43,2	43	37,7
Inne źródła	20	58,8	10	50,0	17	73,9	28	75,7	75	65,8
Brak danych	-	-	-	-	1	4,3	-	-	1	0,9
ogółem	34	100,0	20	100,0	23	100,0	37	100,0	114	100,0

Zestawienie wskazuje, że prawie połowa badanych respondentów uzyskała informację o standardach kwalifikacji zawodowych, korzystając z materiałów dostępnych w swojej macierzystej instytucji (43,9%). Za pośrednictwem strony internetowej MPiPS, na której zamieszczone są standardy aż 65,8% respondentów czerpało wiedzę o standardach – najbardziej aktywni są pod tym względem respondenci zatrudnieni w instytucjach z obszaru polityki zatrudnienia (73,5%) oraz edukacji zawodowej (64,9%). Kolejnymi źródłami wiedzy o standardach są publikacje książkowe oraz prasa fachowa (39,5%) oraz seminaria i konferencje, na których były prezentowane standardy i możliwości ich stosowania (37,7%).

Inne wskazywane źródła uzyskiwania informacji o standardach to: studia podyplomowe, instytucje takie jak WUP, PUP, rozporządzenia oraz znajomość „dawnych” kwalifikacji zawodowych. Warto podkreślić, że tylko jeden respondent nie udzielił odpowiedzi na to pytanie.

Dodatkowa analiza zależności między okresem znajomości standardów kwalifikacji zawodowych a źródłami wiedzy o nich wykazała, że stosunkowo częściej respondenci, którzy znają je od ponad roku lub dłużej, poznali je w macierzystej instytucji (56,6%) oraz na seminariach i konferencjach (40,8%). Ci którzy niespełna rok orientują się, że istnieją standardy, częściej znają je poprzez Internet (78,6%) oraz dzięki literaturze fachowej (42,9%). Świadczyć to może o tym, że własna inicjatywa respondentów w pozyskiwaniu wiedzy o standardach przez Internet czy korzystanie z literatury fachowej jest najprostszą drogą do zdobywania informacji o standardach kwalifikacji zawodowych.

Kolejne pytanie dotyczyło kwestii częstotliwości korzystania ze standardów. Respondentom zadano następujące pytanie: *Czy korzysta Pan(i) w swojej codziennej pracy z materiałów zwanych standardami kwalifikacji zawodowych?* Uzyskano na nie następujące odpowiedzi:

Tabela 3.3. Częstotliwość korzystania ze standardów

Obszar:	częstotliwość korzystania ze standardów									
	Tak często		raczej tak sporadycznie		raczej nie rzadko		nie nigdy		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	12	35,3	12	35,3	8	23,5	2	5,9	34	100,0
ubezpieczenia społeczne	5	25,0	5	25,0	7	35,0	3	15,0	20	100,0
polityka kadrowa	4	17,4	9	39,1	5	21,7	5	21,7	23	100,0
edukacja zawodowa	13	35,1	14	37,8	7	18,9	3	8,1	37	100,0
ogółem	34	29,8	40	35,1	27	23,7	13	11,4	114	100,0

Zestawienie wskazuje, że niespełna jedna trzecia respondentów (29,8%) często korzysta ze standardów. Wśród nich najwięcej jest osób z instytucji polityki zatrudnienia (35,3%) oraz edukacji zawodowej (35,1%) a najmniej – z obszaru polityki kadrowej (17,4%) oraz ubezpieczeń społecznych (25%). Sporadycznie korzysta z nich ponad jedna trzecia respondentów (35,1%) – w prawie równych proporcjach we wszystkich badanych obszarach. Rzadko korzysta ze standardów prawie jedna czwarta badanych (23,7%), a nigdy – 11,4%. Dane te wskazują, że stopień wykorzystywania standardów jest niezadowolający.

Dodatkowa analiza zależności między częstotliwością korzystania ze standardów i źródłami pozyskiwania informacji wykazała, że często korzystają z nich te osoby, które pozyskują informacje z literatury fachowej (40,0%) oraz z macierzystych instytucji (38,0%).

Ponadto analiza zależności wykazała, że często korzystają ze standardów ci respondenci, którzy dłużej orientują się, czym one są (39,5% poznało standardy rok temu i więcej lat a poniżej roku – tylko 10,7% przyznało, że często korzysta z tych materiałów). Ci, którzy korzystają z nich sporadycznie (39,3%) i rzadko (32,1%) lub wcale 32,1% – w zdecydowanej większości to osoby, które poznały standardy krócej niż rok temu bądź nie pamięta, kiedy się z nimi zetknęły (po 50% w każdej z omawianych kategorii).

Kolejne pytanie zadane respondentom dotyczyło zakresu wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych. Brzmiało ono: *W jakim zakresie korzysta Pan (i) z tych materiałów?* Uzyskano następujące odpowiedzi:

Tab. 3.4. Zakres korzystania ze standardów

Obszar:	zakres korzystania ze standardów									
	są bardzo potrzebne		ułatwiają pracę		dodatkowo potrzebne		nie korzysta		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	3	8,8	17	50,0	12	35,3	2	5,9	34	100,0
ubezpieczenia społeczne	1	5,0	7	35,0	9	45,0	3	15,0	20	100,0
polityka kadrowa	2	8,7	7	30,4	9	39,1	5	21,7	23	100,0
edukacja zawodowa	8	21,6	11	29,7	15	40,5	3	8,1	37	100,0
ogółem	14	12,3	42	36,8	45	39,5	13	11,4	114	100,0

Z zestawienia wynika, że zakres korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych jest niewielki. Tylko 12,3% respondentów uważa, że standardy są im bezwzględnie potrzebne do dobrego wypełniania obowiązków zawodowych – szczególnie w instytucjach edukacji zawodowej (21,6%). Ponad jednej trzeciej (36,8%) ułatwiają pracę zawodową – szczególnie w instytucjach polityki zatrudnienia. Dodatkowo są potrzebne do dobrego wypełniania obowiązków zawodowych – 39,5% ogółu badanych, a 11,4% respondentów wprost przyznało, że nie korzysta z tych materiałów - w tej liczbie znajduje się najwięcej respondentów z obszaru ubezpieczeń społecznych (21,7%).

Dodatkowa analiza zależności między częstotliwością ich korzystania a zakresem ich wykorzystywania wykazała, że osoby którym standardy są bezwzględnie potrzebne w pracy zawodowej (38,2%) bądź ułatwiają wykonywanie obowiązków zawodowych (58,8%) przyznają, że często korzystają z tych materiałów. Osobom, którym standardy są potrzebne dodatkowo – sporadycznie (52,5%) bądź rzadko (81,5%) z nich korzystają.

Ponadto ci, którym standardy są bezwzględnie potrzebne (18,4%) lub ułatwiają pracę (39,5%), bądź dodatkowo są potrzebne (35,5%) znają standardy rok lub dłużej. Wiedza o nich mniej niż rok nie sprzyja ich wykorzystywaniu w codziennej pracy. Tym osobom standardy ułatwiają pracę (32,1%) lub są potrzebne dodatkowo (50,0%).

Kolejne pytanie dotyczyło poznania przyczyn nie korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych: ***Dlaczego nie korzysta Pan(i) z tych materiałów?*** Dane w tym zakresie prezentuje poniższe zestawienie:

Tabela 3.5. Przyczyny nie korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych

Obszar:	brak zainteresowania		brak wiedzy		brak orientacji		nie korzysta	
	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	-	-	2	5,9	1	2,9	6	17,6
ubezpieczenia społeczne	1	5,0	2	10,0	3	15,0	4	20,0
polityka kadrowa	2	8,7	-	-	4	17,4	8	8,7
edukacja zawodowa	2	5,4	2	5,4	1	2,7	5	2,7
ogółem	5*	4,4	6*	5,3	9*	7,9	13*	11,4

* respondenci wybierali więcej niż jedną przyczynę, dlatego suma wypowiedzi przekracza liczbę osób, które nie korzystały ze standardów. % obliczany jest od N+114 osób

Zestawienie wskazuje, że wśród respondentów, którzy nie korzystają ze standardów, a wykazujący brak orientacji, do czego mogą służyć standardy (7,9%) - najwięcej takich osób było w instytucjach związanych z polityką kadrową. Z kolei - brak wiedzy o tym, gdzie można je uzyskać (5,3%) reprezentowany jest w równych proporcjach przez respondentów we wszystkich obszarach – poza polityką kadrową. Na brak zainteresowania ze strony przełożonych narzeka 4,4% respondentów.

Rozdział 4

Wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych w poszczególnych zawodach

1. Stopień wykorzystywania standardu kwalifikacji zawodowych.

Wykorzystywanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w pracy zawodowej to jedno z ważniejszych zagadnień poruszanych w badaniach. Ze względu na duże zróżnicowanie branż/sekcji gospodarki i użytkowników standardów wyniki badań zostały przedstawione w czterech dziedzinach zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych, tj. polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz ubezpieczeniach społecznych. Takie zróżnicowanie zostało również dokonane ze względu na duże różnice w udzielanych odpowiedziach na pytania.

Pierwszy **obszar badawczy** dotyczy **polityki zatrudnienia**. Badania zostały przeprowadzone w urzędach pracy, centrach informacji i planowania kariery zawodowej, agencjach zatrudnienia, zakładach doskonalenia zawodowego i jednostkach organizacyjnych OHP. W tabeli 4.1. został przedstawiony stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w powyższym obszarze.

Tabela 4.1. Stopień wykorzystania standardów zawodowych w pracy zawodowej w dziedzinie polityki zatrudnienia

L.p.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Wykorzystanie standardu						Brak odpowiedzi		Lp.
		Małe		Średnie		Duże		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
1.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	2	5,9	2	5,9	2	5,9	28	82,4	1.
2.	Inżynier pożarnictwa	2	5,9	1	2,9	1	2,9	30	88,2	2.
3.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	2	5,9	4	11,8	4	11,8	24	70,6	3.
4.	Pielęgniarka	4	11,8	4	11,8	1	2,9	25	73,5	4.
5.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	5,9	4	11,8	4	11,8	24	70,6	5.
6.	Doradca zawodowy	2	5,9	5	14,7	4	11,8	14	41,8	6.
7.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	1	2,9	5	14,7	7	21,5	24	70,6	7.

8.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	5	14,7	2	5,9	4	20,6	27	79,4	8.
9.	Specjalista ds. programów	2	5,9	5	14,7	1	11,8	23	67,6	9.
10.	Inspektor pracy	1	2,9	1	2,9	2	2,9	31	91,2	10.
11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	2	5,9	2	5,9	5	5,9	28	82,4	11.
12.	Pracownik administracji samorządowej	4	11,8	1	2,9	1	14,7	24	76,6	12.
13.	Technik geodeta	1	2,9	1	2,9	3	2,9	31	91,2	13.
14.	Technik budownictwa	1	2,9	3	8,8	1	8,8	27	79,4	14.
15.	Technik drogownictwa	1	2,9	2	5,9	1	2,9	30	88,2	15.
16.	Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	2,9	1	2,9	1	2,9	31	91,2	16.
17.	Technik telekomunikacji	1	2,9	4	11,8	1	2,9	28	82,4	17.
18.	Technik mechatronik	1	2,9	2	5,9	1	2,9	30	88,2	18.
19.	Technik mechanik	3	8,8	3	8,8	3	2,9	27	79,4	19.
20.	Grafik komputerowy	3	8,8	6	17,6	3	8,8	22	64,7	20.
21.	Technik informatyk	3	8,8	9	26,5	3	8,8	19	55,9	21.
22.	Technik pożarnictwa	1	2,9	2	5,9	1	2,9	30	88,2	22.
23.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2	5,9	5	14,7	1	2,9	26	76,5	23.
24.	Inspektor ochrony środowiska	2	5,9	1	2,9	1	2,9	30	88,2	24.
25.	Technik architektury krajobrazu	1	2,9	1	2,9	1	2,9	31	91,2	25.
26.	Organizator obsługi turystycznej	1	2,9	3	8,8	3	8,8	27	79,4	26.
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	2,9	5	14,7	2	5,9	26	76,5	27.
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	2	5,9	1	2,9	4	11,8	27	79,4	28.
29.	Pośrednik pracy	4	11,8	4	11,8	5	14,7	21	61,8	29.
30.	Lider klubu pracy	2	5,9	6	17,6	3	8,8	23	67,6	30.
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	2	5,9	3	8,8	7	20,6	22	64,7	31.
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	2	5,9	3	8,8	5	14,7	29	85,3	32.
33.	Pracownik socjalny	2	5,9	3	8,8	2	5,9	27	79,4	33.
34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	2,9	1	2,9	1	2,9	31	91,2	34.
35.	Technik usług kosmetycznych	1	2,9	3	8,8	3	8,8	27	79,4	35.
36.	Strażak	2	5,9	1	2,9	1	2,9	30	88,2	36.
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	2	5,9	4	11,8	2	5,9	26	76,5	37.
38.	Murarz	1	2,9	3	8,8	3	11,8	27	91,2	38.
39.	Układacz nawierzchni drogowych	1	2,9	1	2,9	2	5,9	30	88,2	39.
40.	Monter konstrukcji budowlanych	2	5,9	2	5,9	2	5,9	28	82,4	40.
41.	Posadzkarz	2	5,9	3	8,8	2	5,9	27	79,4	41.
42.	Monter izolacji budowlanych	1	2,9	2	5,9	2	5,9	29	85,3	42.
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	2,9	2	5,9	4	11,8	27	79,4	43.
44.	Monter instalacji gazowych	1	2,9	3	8,8	2	5,9	28	82,4	44.
45.	Monter sieci komunalnych	1	2,9	2	5,9	1	2,9	30	88,2	45.
46.	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	2,9	3	8,8	3	8,8	27	79,4	46.
47.	Malarz-tapeciarz	1	2,9	3	8,8	3	8,8	27	79,4	47.
48.	Spawacz	2	5,9	3	8,8	4	11,8	25	73,5	48.

49.	Ślusarz	2	5,9	2	5,9	3	8,8	27	79,4	49.
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	2,9	1	2,9	1	2,9	31	91,2	50.
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	2,9	2	5,9	1	2,9	30	88,2	51.
52.	Stolarz	1	2,9	1	2,9	4	11,8	38	82,4	52.
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	2,9	1	2,9	2	5,9	30	88,2	53.

W powyższej tabeli oraz w następnych większość respondentów nie udzieliła żadnej odpowiedzi (brak odpowiedzi). Taki wynik badania może oznaczać, że dla większości respondentów standardy kwalifikacji zawodowych są mało znane i nie są wykorzystywane w instytucjach, w których oni pracują.

Zdecydowanie największe wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia związane jest z zawodem doradca zawodowy. Aż 38,2% korzysta z niego w stopniu dużym, 14,7% w stopniu średnim i 5,9% w stopniu małym. Niewiele mniej respondentów, w dużym stopniu (20,6%) wykorzystuje standardy w zawodach: specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży), pracownik krajowej sieci EURES.

Biorąc pod uwagę sumę wszystkich odpowiedzi – najwięcej osób wskazało na wykorzystanie standardów w zawodach: technik informatyk (duży stopień wykorzystania – 8,8%, średni – 26,5% i mały – 8,8%), pośrednik pracy (duży stopień wykorzystania – 14,7%, średni – 11,8% i mały – 11,8%), grafik komputerowy (duży stopień wykorzystania – 8,8%, średni – 17,6 % i mały – 8,8%), specjalista do spraw programów (duży stopień wykorzystania – 11,8%, średni – 14,7% i mały – 5,9%) i lider klubu pracy (duży stopień wykorzystania – 8,8%, średni – 14,7% i mały – 5,9%). Prawie 30% respondentów korzysta ze standardów w zawodach: pracownik administracji samorządowej (duży stopień wykorzystania – 14,7%, średni – 2,9% i mały – 11,8%), specjalista ds. rozwoju zawodowego (duży stopień wykorzystania – 11,8%, średni – 14,7% i mały – 2,9%) i wykładowca na kursach (edukator, trener) oraz specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy (duży stopień wykorzystania – 11,8%, średni – 11,8% i mały – 5,9%).

Z powyższego zestawienia tabelarycznego wynika, że w niektórych zawodach standardy mają bardzo niewielkie zastosowanie. Zaledwie 2,9% badanych wykorzystuje je w trzech wymienionych stopniach. Do tych zawodów należą: inspektor pracy, technik geodeta, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik obrazu architektury i asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych.

Kolejnym obszarem badawczym była edukacja zawodowa. Badania zostały przeprowadzone w centrach kształcenia ustawicznego i praktycznego, ośrodkach doksztalcania i doskonalenia zawodowego, centralnej i okręgowych komisjach egzaminacyjnych, szkołach zawodowych, ministerstwie edukacji narodowej i ministerstwie zdrowia. Pełne zestawienie wyników badań zostało przedstawione w tabeli 4.2.

Tabela 4.2. Stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w edukacji zawodowej

L.p.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Wykorzystanie standardu						Brak odpowiedzi		Lp.
		Małe		Średnie		Duże		n	%	
		n	%	n	%	n	%			
1.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	1	2,7	1	2,7	3	8,1	32	86,5	1.
2.	Inżynier pożarnictwa	- ¹	-	-	-	-	-	37	100	2.
3.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-	2	5,4	5	13,5	30	81,1	3.
4.	Pielęgniarka	1	2,7	2	5,4	-	-	34	91,9	4.
5.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	4	10,8	5	13,5	4	10,8	24	64,9	5.
6.	Doradca zawodowy	-	-	-	-	6	16,2	31	83,8	6.
7.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	-	-	3	8,1	4	10,8	30	81,1	7.
8.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	2	5,4	3	8,1	2	5,4	30	81,1	8.
9.	Specjalista ds. programów	1	2,7	2	5,4	1	2,7	33	89,2	9.
10.	Inspektor pracy	1	2,7	2	5,4	-	-	34	91,9	10.
11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	2	5,4	1	2,7	4	10,8	30	81,1	11.
12.	Pracownik administracji samorządowej	-	-	3	8,1	2	5,4	32	86,5	12.
13.	Technik geodeta	3	8,1	1	2,7	1	2,7	32	86,5	13.
14.	Technik budownictwa	4	10,6	3	8,1	1	2,7	29	78,4	14.
15.	Technik drogownictwa	3	8,1	1	2,7	-	-	33	89,2	15.
16.	Technik inżynierii środowiska i melioracji	3	8,1	1	2,7	1	2,7	32	86,5	16.
17.	Technik telekomunikacji	3	8,1	1	2,7	-	-	33	89,2	17.
18.	Technik mechatronik	2	5,4	1	2,7	2	5,4	32	86,5	18.
19.	Technik mechanik	5	13,5	1	2,7	2	5,4	29	78,4	19.
20.	Grafik komputerowy	1	2,7	1	2,7	1	2,7	34	91,9	20.
21.	Technik informatyk	7	18,9	4	10,8	1	2,7	25	67,6	21.
22.	Technik pożarnictwa	2	5,4	-	-	-	-	35	94,6	22.
23.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4	10,8	1	2,7	-	-	32	86,5	23.
24.	Inspektor ochrony środowiska	2	5,4	2	5,4	-	-	33	89,2	24.
25.	Technik architektury krajobrazu	3	8,1	-	-	2	5,4	32	86,5	25.
26.	Organizator obsługi turystycznej	2	5,4	2	5,4	2	5,4	31	83,8	26.
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	2,7	4	10,8	2	5,4	30	81,1	27.
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	1	2,7	2	5,4	3		31	83,8	28.

¹ „-” oznacza brak wskazań.

29.	Pośrednik pracy	-	-	-	-	1	2,7	36	97,3	29.
30.	Lider klubu pracy	-	-	-	-	-	-	37	100	30.
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	-	-	-	-	-	-	37	100	31.
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-	-	-	3	8,1	34	91,9	32.
33.	Pracownik socjalny	3	8,1	1	2,7	1	2,7	32	86,5	33.
34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	2,7	-	-	1	2,7	35	94,6	34.
35.	Technik usług kosmetycznych	3	8,1	1	2,7	1	2,7	32	86,5	35.
36.	Strażak	-	-	-	-	-	-	37	100	36.
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	2	5,4	2	5,4	1	2,7	32	86,5	37.
38.	Murarz	3	8,1	2	5,4	2	5,4	30	81,1	38.
39.	Układacz nawierzchni drogowych	1	2,7	1	2,7	-	-	35	94,6	39.
40.	Monter konstrukcji budowlanych	3	8,1	1	2,7	1	2,7	32	86,5	40.
41.	Posadzkarz	4	10,8	2	5,4	1	2,7	30	81,1	41.
42.	Monter izolacji budowlanych	1	2,7	2	5,4	1	2,7	33	89,2	42.
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	4	10,8	1	2,7	1	2,7	31	83,8	43.
44.	Monter instalacji gazowych	4	10,8	-	-	2	5,4	31	83,8	44.
45.	Monter sieci komunalnych	5	13,5	-	-	1	2,7	31	83,8	45.
46.	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	3	8,1	1	2,7	1	2,7	32	86,5	46.
47.	Malarz-tapeciarz	3	8,1	2	5,4	1	2,7	31	83,8	47.
48.	Spawacz	3	8,1	-	-	2	5,4	32	86,5	48.
49.	Ślusarz	3	8,1	1	2,7	4	10,8	29	78,4	49.
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	3	8,1	1	2,7	2	5,4	31	83,8	50.
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	3	8,1	-	-	1	2,7	33	89,2	51.
52.	Stolarz	3	8,1	-	-	4	10,8	30	81,1	52.
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	4	10,8	2	5,4	2	5,4	29	78,4	53.

Zestawienie wskazuje, że największe wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w edukacji zawodowej odnosi się do zawodu doradcy zawodowego. Aż 16,2% (najwięcej udzielonych odpowiedzi) wskazało na ten zawód. Biorąc jednak pod uwagę następujące stopnie wykorzystania standardów w pracy zawodowej: małe, średnie i duże – to zdecydowanie najwięcej twierdzących odpowiedzi zostało zaznaczonych przy zawodzie wykładowca na kursach (edukator, trener). W stopniu dużym wykorzystuje je 10,8% badanych, średnim 13,4% i małym 10,8%. Znaczące zastosowanie standardów w pracy zawodowej występuje również w zawodzie technik informatyk. Co prawda tylko 2,7% korzysta z nich w stopniu dużym, ale w średnim 10,8% a małym 18,9%. Zawód ten łącznie wymieniło 32,45% badanych. Standardy kwalifikacji zawodowych są wykorzystywane w edukacji zawodowej w dużym stopniu przez 10,4% respondentów w następujących zawodach: specjalista ds. integracji europejskiej, ślusarz i stolarz. Respondenci wskazali

również, głównie jednak w małym stopniu, na wykorzystanie standardów w zawodach technik mechanik i technik budownictwa. W pierwszym przypadku było to 13,5%, a w drugim 10,6%.

Żaden z badanych nie wykorzystuje w swojej pracy zawodowej standardów kwalifikacji zawodowych w następujących zawodach: inżynier pożarnictwa, lider klubu pracy, pracownik krajowej sieci EURES i strażak.

Trzeci **obszar badawczy** związany jest z **polityką kadrową przedsiębiorstw**. Badania zostały przeprowadzone w stowarzyszeniach zawodowych, ogólnopolskich organizacjach związkowych, organizacjach pracodawców i przedsiębiorstwach. Wyniki badań zawiera tabela 4.3.

Tabela 4.3. Stopień wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w pracy zawodowej w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw.

L.p.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Wykorzystanie standardu						Brak odpowiedzi		Lp.
		Małe		Średnie		Duże				
		n	%	n	%	n	%			
1.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	1	4,3	4	17,4	1	4,3	17	73,9	1.
2.	Inżynier pożarnictwa	1	4,3	1	4,3	- ²	-	21	91,3	2.
3.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	1	4,3	1	4,3	2	8,7	19	82,6	3.
4.	Pielęgniarka	-	-	-	-	-	-	23	100	4.
5.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	8,7	2	8,7	1	4,3	18	78,3	5.
6.	Doradca zawodowy	1	4,3	2	8,7	2	8,7	18	78,3	6.
7.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	-	-	3	13,0	-	-	20	87,0	7.
8.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	-	-	4	17,4	1	4,3	18	78,3	8.
9.	Specjalista ds. programów	-	-	-	-	2	8,7	21	91,3	9.
10.	Inspektor pracy	1	4,3	-	-	1	4,3	21	91,3	10.
11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-	-	-	-	-	23	100	11.
12.	Pracownik administracji samorządowej	-	-	-	-	1	4,3	22	95,7	12.
13.	Technik geodeta	-	-	-	-	1	4,3	22	95,7	13.
14.	Technik budownictwa	-	-	1	4,3	1	4,3	21	91,3	14.
15.	Technik drogownictwa	-	-	1	4,3	1	4,3	21	91,3	15.
16.	Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-	1	4,3	-	-	22	95,7	16.
17.	Technik telekomunikacji	-	-	-	-	-	-	23	100	17.
18.	Technik mechatronik	-	-	-	-	-	-	23	100	18.
19.	Technik mechanik	-	-	3	13,0	-	-	20	87,0	19.

² „-” oznacza brak wskazań.

20.	Grafik komputerowy	-	-	-	-	-	-	23	100	20.
21.	Technik informatyk	-	-	3	13,0	2	8,7	18	78,3	21.
22.	Technik pożarnictwa	-	-	-	-	-	-	23	100	22.
23.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-	-	-	-	-	23	100	23.
24.	Inspektor ochrony środowiska	-	-	1	4,3	-	-	22	95,7	24.
25.	Technik architektury krajobrazu	-	-	-	-	-	-	23	100	25.
26.	Organizator obsługi turystycznej	-	-	-	-	-	-	23	100	26.
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	-	-	2	8,7	2	8,7	19	82,6	27.
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	4	17,4	4	17,4	3	13,0	12	52,2	28.
29.	Pośrednik pracy	1	4,3	-	-	1	4,3	21	91,3	29.
30.	Lider klubu pracy	-	-	-	-	1	4,3	22	95,7	30.
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	-	-	-	-	-	-	23	100	31.
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-	1	4,3	-	-	22	95,7	32.
33.	Pracownik socjalny	-	-	-	-	1	4,3	22	95,7	33.
34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-	-	-	-	-	23	100	34.
35.	Technik usług kosmetycznych	-	-	1	4,3	-	-	22	95,7	35.
36.	Strażak	-	-	-	-	-	-	23	100	36.
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	-	-	-	-	-	-	23	100	37.
38.	Murarz	-	-	1	4,3	1	4,3	21	91,3	38.
39.	Układacz nawierzchni drogowych	-	-	-	-	-	-	23	100	39.
40.	Monter konstrukcji budowlanych	-	-	-	-	1	4,3	22	95,7	40.
41.	Posadzkarz	-	-	1	4,3	1	4,3	21	91,3	41.
42.	Monter izolacji budowlanych	-	-	1	4,3	1	4,3	21	91,3	42.
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	-	-	-	1	4,3	22	95,7	43.
44.	Monter instalacji gazowych	-	-	-	-	1	4,3	22	95,7	44.
45.	Monter sieci komunalnych	-	-	-	-	-	-	23	100	45.
46.	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-	-	-	-	-	23	100	46.
47.	Malarz-tapeciarz	-	-	1	4,3	1	4,3	21	91,3	47.
48.	Spawacz	-	-	1	4,3	1	4,3	21	91,3	48.
49.	Ślusarz	-	-	-	-	1	4,3	22	95,7	49.
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-	-	-	-	-	23	100	50.
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-	-	-	-	-	23	100	51.
52.	Stolarz	-	-	-	-	1	4,3	22	95,7	52.
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-	-	-	-	-	23	100	53.

W przedstawionym powyżej obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw na wykorzystanie standardów w zawodzie pracownik komórek finansowo-księgowych wskazało prawie 50% badanych. Duże wykorzystanie zaznaczyło 13% respondentów, natomiast średnie i małe po 17,4% badanych. Następną grupę badanych stanowią osoby, które zaznaczyły wykorzystanie

standardów w przedziale od 20% do 30%. Standardy kształcenia zawodowego w zawodzie kierownik małego przedsiębiorstwa mają następujące zastosowanie: w stopniu dużym – 4,3%, średnim – 17,4% i małym 4,3%. Z kolei technik informatyk znajduje zastosowanie w stopniu dużym wśród 8,7% badanych i średnim 13%. Po 8,7% badanych w stopniu dużym i średnim oraz 4,3% w stopniu małym wykorzystuje standardy w zawodzie doradca zawodowy. Poza tym są one wykorzystywane w zawodach: specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży) – w stopniu dużym 4,3% i średnim 17,4% i wykładowca na kursach – w stopniu dużym 4,3%, średnim 8,7% i małym 8,7%. Dużą grupę stanowią osoby, które w swojej pracy zawodowej w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw w żadnym stopniu nie wykorzystują standardów zawodowych w następujących zawodach: pielęgniarka, specjalista ds. integracji europejskiej, technik telekomunikacji, technik mechatronik, grafik komputerowy, technik pożarnictwa, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik architektury krajobrazu, organizator obsługi turystycznej, pracownik krajowej sieci EURES, asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych, strażak, pracownik ochrony mienia i osób, układacz nawierzchni drogowych, monter sieci komunalnych, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim, monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych oraz operator obrabiarek sterowanych numerycznie. Pozostałe standardy są wykorzystywane przez pojedyncze osoby.

Kolejnym **obszarem badawczym** były **ubezpieczenia społeczne**. Badania zostały przeprowadzone w kasach rolniczego ubezpieczenia społecznego, zakładach ubezpieczeń społecznych i powiatowym urzędzie pracy. Wyniki przeprowadzonej ankiety przedstawia poniższa tabela 4.4.

Tabela 4.4. Stopień wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze ubezpieczeń społecznych.

L.p.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Wykorzystanie standardu						Brak odpowiedzi		Lp.
		Małe		Średnie		Duże				
		n	%	n	%	n	%			
1.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	3	15	1	5	1	5	15	75	1.
2.	Inżynier pożarnictwa	1	5	- ³	-	-	-	19	95	2.
3.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-	2	10	2	10	16	80	3.
4.	Pielęgniarka	1	5	-	-	1	5	18	90	4.

³ „-” oznacza brak wskazań.

5.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	-	-	-	-	2	10	18	90	5.
6.	Doradca zawodowy	5	25	-	-	2	10	13	65	6.
7.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	1	5	-	-	2	10	17	85	7.
8.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	-	-	-	-	1	5	19	95	8.
9.	Specjalista ds. programów	-	-	-	-	3	15	17	85	9.
10.	Inspektor pracy	2	10	-	-	-	-	18	90	10.
11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-	1	5	1	5	18	90	11.
12.	Pracownik administracji samorządowej	2	10	1	5	3	15	14	70	12.
13.	Technik geodeta	-	-	-	-	1	5	19	95	13.
14.	Technik budownictwa	-	-	-	-	1	5	19	95	14.
15.	Technik drogownictwa	-	-	-	-	1	5	19	95	15.
16.	Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-	-	-	1	5	19	95	16.
17.	Technik telekomunikacji	1	5	-	-	-	-	19	95	17.
18.	Technik mechatronik	-	-	1	5	-	-	19	95	18.
19.	Technik mechanik	-	-	1	5	-	-	19	95	19.
20.	Grafik komputerowy	1	5	-	-	1	5	18	90	20.
21.	Technik informatyk	2	10	1	5	1	5	16	80	21.
22.	Technik pożarnictwa	-	-	1	5	-	-	19	95	22.
23.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-	1	5	1	5	18	90	23.
24.	Inspektor ochrony środowiska	2	10	-	-	-	-	18	90	24.
25.	Technik architektury krajobrazu	-	-	-	-	-	-	20	100	25.
26.	Organizator obsługi turystycznej	-	-	-	-	1	5	19	95	26.
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	-	-	-	-	1	5	19	95	27.
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	15	1	5	4	20	12	60	28.
29.	Pośrednik pracy	1	5	-	-	1	5	18	90	29.
30.	Lider klubu pracy	-	-	-	-	1	5	19	95	30.
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	-	-	-	-	1	5	19	95	31.
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-	1	5	1	5	18	90	32.
33.	Pracownik socjalny	4	20	-	-	3	15	13	65	33.
34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	5	-	-	-	-	19	95	34.
35.	Technik usług kosmetycznych	-	-	-	-	1	5	19	95	35.
36.	Strażak	1	5	-	-	-	-	19	95	36.
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	2	10	1	5	1	5	16	80	37.
38.	Murarz	-	-	-	-	1	5	19	95	38.
39.	Układacz nawierzchni drogowych	-	-	-	-	1	5	19	95	39.
40.	Monter konstrukcji budowlanych	-	-	-	-	1	5	19	95	40.
41.	Posadzkarz	-	-	-	-	1	5	19	95	41.
42.	Monter izolacji budowlanych	-	-	-	-	1	5	19	95	42.
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	5	-	-	1	5	18	90	43.
44.	Monter instalacji gazowych	-	-	-	-	1	5	19	95	44.
45.	Monter sieci komunalnych	-	-	-	-	1	5	19	95	45.
46.	Technolog robót wykończeniowych w	-	-	-	-	1	5	19	95	46.

	budownictwie									
47.	Malarz-tapeciarz	-	-	1	5	1	5	18	90	47.
48.	Spawacz	-	-	-	-	1	5	19	95	48.
49.	Ślusarz	-	-	-	-	1	5	19	95	49.
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-	-	-	1	5	19	95	50.
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-	-	-	1	5	19	95	51.
52.	Stolarz	-	-	-	-	1	5	19	95	52.
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	5	-	-	1	5	18	90	53.

W przedstawionym powyżej obszarze ubezpieczeń społecznych największe wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych, w opinii badanych, związane jest z zawodem pracownik komórek finansowo-księgowych. W stopniu dużym standardy wykorzystuje 20% respondentów, średnim 5% i małym 15%. Kolejnym zawodem, w którym mają zastosowanie standardy kwalifikacji zawodowych jest zawód pracownika socjalnego. Duże wykorzystanie zaznaczyło 15% badanych i małe 20%. Doradca zawodowy to zawód, który ma również zastosowanie w obszarze ubezpieczenia społeczne. W dużym stopniu wykorzystywane są przez 10% badanych i małym 25% badanych. Również opracowany standard dla zawodu kierownik małego przedsiębiorstwa ma znaczące zastosowanie. W dużym i średnim stopniu jest wykorzystywany przez 5% badanych oraz w małym 15%. Zdecydowana większość respondentów nie udzieliła na to pytanie żadnej odpowiedzi. Można przypuszczać, że te osoby nie spotkały się ze standardami lub w swojej pracy ich nie wykorzystują

2. Wykorzystywanie elementów standardu kwalifikacji zawodowych

Kolejny problem badawczy dotyczył wykorzystania przez respondentów elementów krajowych standardów zawodowych w poszczególnych zawodach. W toku prac nad standardami zostały określone następujące elementy standardu:

- podstawy prawne wykonywania zawodu,
- syntetyczny opis zawodu,
- stanowiska pracy,
- zadania zawodowe,
- składowe kwalifikacji zawodowych,
- kwalifikacje ponadzawodowe,

- specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu.

Wyniki przeprowadzonych badań stały się podstawą do opracowania rankingów wykorzystania poszczególnych elementów standardu w wymienionych zawodach. Wykorzystanie elementu **podstawa prawna wykonywania zawodu** po uszeregowaniu od największej liczby wskazań przedstawiają poniższe cztery tabele.

Tabela 4.5. Wykorzystywanie podstawy prawnej wykonywania zawodu w obszarze polityki zatrudnienia.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Podstawy prawne wykonywania zawodu	
	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	10	29,4
Pracownik krajowej sieci EURES	10	29,4
Pośrednik pracy	8	23,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	7	20,6
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	6	17,6
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	6	17,6
Pracownik administracji samorządowej	6	17,6
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	14,7
Pracownik socjalny	5	14,7
Pielęgniarka	4	11,8
Grafik komputerowy	4	11,8
Technik informatyk	4	11,8
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4	11,8
Lider klubu pracy	4	11,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	4	11,8
Spawacz	4	11,8
Kierownik małego przedsiębiorstwa	3	8,8
Specjalista ds. programów	3	8,8
Specjalista ds. integracji europejskiej	3	8,8
Technik budownictwa	3	8,8
Pracownik ochrony mienia i osób	3	8,8
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	2	5,9
Technik telekomunikacji	2	5,9
Organizator obsługi turystycznej	2	5,9
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	2	5,9
Technik usług kosmetycznych	2	5,9
Strażak	2	5,9
Murarz	2	5,9

Układacz nawierzchni drogowych	2	5,9
Monter konstrukcji budowlanych	2	5,9
Posadzkarz	2	5,9
Monter izolacji budowlanych	2	5,9
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2	5,9
Monter instalacji gazowych	2	5,9
Monter sieci komunalnych	2	5,9
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	2	5,9
Malarz-tapeciarz	2	5,9
Ślusarz	2	5,9
Stolarz	2	5,9
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	5,9
Inżynier pożarnictwa	1	2,9
Inspektor pracy	1	2,9
Technik geodeta	1	2,9
Technik drogownictwa	1	2,9
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	2,9
Technik mechatronik	1	2,9
Technik mechanik	1	2,9
Technik pożarnictwa	1	2,9
Inspektor ochrony środowiska	1	2,9
Technik architektury krajobrazu	1	2,9
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	2,9
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	2,9
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	0	0,0

Drugi obszar badawczy odnosi się do edukacji zawodowej. Podobnie jak powyżej – wskazania respondentów zostały uszeregowane począwszy od największej liczby wskazań. Podstawy prawne wykonywania zawodu w obszarze edukacji zawodowej przedstawia tabela 4.6.

Tabela 4.6. Wykorzystywanie podstaw prawnych wykonywania zawodów w obszarze edukacji zawodowej

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Podstawy prawne wykonywania zawodu	
	Liczba wskazań	%
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	11	29,7
Technik mechanik	7	18,9
Doradca zawodowy	6	16,2
Technik budownictwa	6	16,2
Kierownik małego przedsiębiorstwa	5	13,5
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	13,5

Specjalista ds. integracji europejskiej	5	13,5
Technik informatyk	5	13,5
Organizator obsługi turystycznej	5	13,5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	5	13,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	13,5
Pracownik socjalny	5	13,5
Pracownik ochrony mienia i osób	5	13,5
Murarz	5	13,5
Posadzkarz	5	13,5
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	5	13,5
Monter instalacji gazowych	5	13,5
Monter sieci komunalnych	5	13,5
Spawacz	5	13,5
Ślusarz	5	13,5
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	5	13,5
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	4	10,8
Pielęgniarka	4	10,8
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	4	10,8
Pracownik administracji samorządowej	4	10,8
Technik inżynierii środowiska i melioracji	4	10,8
Inspektor ochrony środowiska	4	10,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	4	10,8
Technik usług kosmetycznych	4	10,8
Monter konstrukcji budowlanych	4	10,8
Monter izolacji budowlanych	4	10,8
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	4	10,8
Malarz-tapeciarz	4	10,8
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	4	10,8
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	4	10,8
Stolarz	4	10,8
Specjalista ds. programów	3	8,1
Inspektor pracy	3	8,1
Technik geodeta	3	8,1
Technik drogownictwa	3	8,1
Technik telekomunikacji	3	8,1
Grafik komputerowy	3	8,1
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	3	8,1
Technik architektury krajobrazu	3	8,1
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	3	8,1
Technik mechatronik	2	5,4
Technik pożarnictwa	2	5,4
Pośrednik pracy	2	5,4
Strażak	2	5,4
Układacz nawierzchni drogowych	2	5,4
Inżynier pożarnictwa	1	2,7

Lider klubu pracy	1	2,7
Pracownik krajowej sieci EURES	1	2,7

Trzeci obszar badawczy odnosi się do polityki kadrowej przedsiębiorstw. Podstawy prawne wykonywania zawodu w tym obszarze przedstawia tabela 4.7.

Tabela 4.7. Wykorzystywanie podstaw prawnych wykonywania zawodu w polityce kadrowej przedsiębiorstw

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Podstawy prawne wykonywania zawodu	
	Liczba wskazań	%
Pracownik komórek finansowo-księgowych	7	30,4
Kierownik małego przedsiębiorstwa	4	17,4
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	4	17,4
Doradca zawodowy	4	17,4
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	8,7
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	2	8,7
Technik budownictwa	2	8,7
Technik drogownictwa	2	8,7
Technik informatyk	2	8,7
Inżynier pożarnictwa	1	4,3
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	1	4,3
Specjalista ds. programów	1	4,3
Inspektor pracy	1	4,3
Technik geodeta	1	4,3
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	4,3
Pośrednik pracy	1	4,3
Lider klubu pracy	1	4,3
Pracownik socjalny	1	4,3
Pielęgniarka	-	-
Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-
Pracownik administracji samorządowej	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji	-	-
Technik mechatronik	-	-
Technik mechanik	-	-
Grafik komputerowy	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Technik architektury krajobrazu	-	-
Organizator obsługi turystycznej	-	-

Pracownik krajowej sieci EURES	-	-
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak	-	-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-
Murarz	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-
Posadzkarz	-	-
Monter izolacji budowlanych	-	-
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	-
Monter instalacji gazowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Malarz-tapeciarz	-	-
Spawacz	-	-
Ślusarz	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-
Stolarz	-	-
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-

Ostatni obszar badawczy to ubezpieczenia społeczne. Wykorzystanie podstaw prawnych w tym obszarze przedstawia poniższa tabela

Tabela 4.8. Wykorzystywanie podstaw prawnych wykonywania zawodu w obszarze ubezpieczeń społecznych.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Podstawy prawne wykonywania zawodu	
	Liczba wskazań	%
Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	25
Doradca zawodowy	4	20
Pracownik socjalny	4	20
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	3	15
Pracownik administracji samorządowej	3	15
Kierownik małego przedsiębiorstwa	2	10
Pielęgniarka	2	10
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	10
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	10
Specjalista ds. programów	2	10
Technik informatyk	2	10

Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2	10
Pracownik ochrony mienia i osób	2	10
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2	10
Inżynier pożarnictwa	1	5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	5
Inspektor pracy	1	5
Specjalista ds. integracji europejskiej	1	5
Technik geodeta	1	5
Technik budownictwa	1	5
Technik drogownictwa	1	5
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	5
Technik telekomunikacji	1	5
Technik mechatronik	1	5
Technik mechanik	1	5
Grafik komputerowy	1	5
Technik pożarnictwa	1	5
Inspektor ochrony środowiska	1	5
Technik architektury krajobrazu	1	5
Organizator obsługi turystycznej	1	5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	5
Pośrednik pracy	1	5
Lider klubu pracy	1	5
Pracownik krajowej sieci EURES	1	5
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	1	5
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	5
Technik usług kosmetycznych	1	5
Strażak	1	5
Murarz	1	5
Układacz nawierzchni drogowych	1	5
Monter konstrukcji budowlanych	1	5
Posadzkarz	1	5
Monter izolacji budowlanych	1	5
Monter instalacji gazowych	1	5
Monter sieci komunalnych	1	5
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	5
Malarz-tapeciarz	1	5
Spawacz	1	5
Ślusarz	1	5
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	5
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	5
Stolarz	1	5
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	5

Wyniki badań wykazują, że podstawy prawne wykonywania zawodu w bardzo wielu przypadkach nie były wykorzystywane - dotyczy to przede wszystkim obszaru polityki kadrowej przedsiębiorstw, gdzie aż w 36 zawodach nie były w ogóle wykorzystywane, natomiast najwięcej wskazań było dla zawodu pracownik komórek finansowo-księgowych (30,4%). Ten sam zawód (pracownik komórek finansowo-księgowych) dostał również najwięcej wskazań w obszarze ubezpieczeń społecznych jako zawód, w którym wykorzystywane są podstawy prawne wykonywania zawodu (25%), a ponad połowa zawodów otrzymała bardzo niski poziom wskazań

W obszarze polityki zatrudnienia podstawy prawne wykonywania zawodu jako element standardu kwalifikacji zawodowych, wykorzystywane były najczęściej w zawodach: doradca zawodowy i pracownik krajowej sieci EURES – 29,4% wszystkich wskazań. Niewiele rzadziej wykorzystywane były w zawodzie pośrednik pracy (23,5%) i pracownik komórek finansowo-księgowych (20,6%). Podstawy prawne wykonywania zawodu jako element standardu nie były w ogóle wykorzystywane tylko w jednym zawodzie – monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych.

W obszarze edukacji zawodowej podstawy prawne były wykorzystywane najczęściej w zawodzie wykładowca na kursach (29,7%), a najrzadziej w 3 zawodach: pracownik krajowej sieci EURES, lider klubu pracy oraz inżynier pożarnictwa (2,7%).

Drugim ważnym elementem standardów kwalifikacji zawodowych jest **syntetyczny opis zawodu**. Stopień jego wykorzystania został scharakteryzowany poprzez uszeregowanie liczby wskazań od największej dla każdego obszaru zastosowań.

Tabela 4.9. Wykorzystywanie syntetycznego opisu zawodu w polityce zatrudnienia

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Syntetyczny opis zawodu	
	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	12	35,3
Pracownik krajowej sieci EURES	11	32,4
Specjalista ds. programów	9	26,5
Technik informatyk	9	26,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	8	23,5
Pośrednik pracy	8	23,5
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	7	20,6
Grafik komputerowy	7	20,6
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	6	17,6
Pracownik administracji samorządowej	6	17,6

Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	6	17,6
Lider klubu pracy	6	17,8
Pracownik ochrony mienia i osób	6	17,6
Spawacz	6	17,6
Pielęgniarka	5	14,7
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	14,7
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	5	14,7
Specjalista ds. integracji europejskiej	5	14,7
Technik budownictwa	5	14,7
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	5	14,7
Murarz	5	14,7
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	5	14,7
Kierownik małego przedsiębiorstwa	4	11,8
Technik telekomunikacji	4	11,8
Technik mechanik	4	11,8
Organizator obsługi turystycznej	4	11,8
Pracownik socjalny	4	11,8
Technik usług kosmetycznych	4	11,8
Posadzkarz	4	11,8
Malarz-tapeciarz	4	11,8
Ślusarz	4	11,8
Technik drogownictwa	3	8,8
Technik mechatronik	3	8,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	3	8,8
Strażak	3	8,8
Monter konstrukcji budowlanych	3	8,8
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	3	8,8
Monter instalacji gazowych	3	8,8
Monter sieci komunalnych	3	8,8
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	3	8,8
Stolarz	3	8,8
Inżynier pożarnictwa	2	5,9
Inspektor pracy	2	5,9
Technik geodeta	2	5,9
Technik inżynierii środowiska i melioracji	2	5,9
Technik pożarnictwa	2	5,9
Inspektor ochrony środowiska	2	5,9
Technik architektury krajobrazu	2	5,9
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	2	5,9
Układacz nawierzchni drogowych	2	5,9
Monter izolacji budowlanych	2	5,9
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	2	5,9
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	5,9

Tabela 4.10. Wykorzystanie syntetycznego opisu zawodu w obszarze edukacji zawodowej

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Syntetyczny opis zawodu	
	Liczba wskazań	%
Technik mechanik	8	21,6
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	8	21,6
Spawacz	7	18,9
Ślusarz	7	18,9
Kierownik małego przedsiębiorstwa	6	16,2
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	6	16,2
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	6	16,2
Technik budownictwa	6	16,2
Technik informatyk	6	16,2
Organizator obsługi turystycznej	6	16,2
Murarz	6	16,2
Posadzkarz	6	16,2
Monter izolacji budowlanych	6	16,2
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	6	16,2
Monter instalacji gazowych	6	16,2
Monter sieci komunalnych	6	16,2
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	6	16,2
Malarz-tapeciarz	6	16,2
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	6	16,2
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	6	16,2
Stolarz	6	16,2
Doradca zawodowy	5	13,5
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	13,5
Specjalista ds. programów	5	13,5
Pracownik administracji samorządowej	5	13,5
Technik geodeta	5	13,5
Technik drogownictwa	5	13,5
Technik inżynierii środowiska i melioracji	5	13,5
Technik telekomunikacji	5	13,5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	5	13,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	13,5
Technik usług kosmetycznych	5	13,5
Pracownik ochrony mienia i osób	5	13,5
Monter konstrukcji budowlanych	5	13,5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	4	10,8
Specjalista ds. integracji europejskiej	4	10,8
Grafik komputerowy	4	10,8
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4	10,8
Inspektor ochrony środowiska	4	10,8

Technik architektury krajobrazu	4	10,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	4	10,8
Pracownik socjalny	4	10,8
Układacz nawierzchni drogowych	4	10,8
Pielęgniarka	3	8,1
Inspektor pracy	3	8,1
Technik mechatronik	3	8,1
Technik pożarnictwa	3	8,1
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	3	8,1
Inżynier pożarnictwa	2	5,4
Pośrednik pracy	2	5,4
Strażak	2	5,4
Lider klubu pracy	1	2,7
Pracownik krajowej sieci EURES	1	2,7

Tabela 4.11. Wykorzystywanie syntetycznego opisu zawodu w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Syntetyczny opis zawodu	
	Liczba wskazań	%
Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	21,7
Kierownik małego przedsiębiorstwa	2	8,7
Doradca zawodowy	2	8,7
Inspektor pracy	2	8,7
Technik informatyk	2	8,7
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	2	8,7
Inżynier pożarnictwa	1	4,3
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	1	4,3
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	1	4,3
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	4,3
Specjalista ds. programów	1	4,3
Technik geodeta	1	4,3
Technik budownictwa	1	4,3
Technik drogownictwa	1	4,3
Pośrednik pracy	1	4,3
Lider klubu pracy	1	4,3
Pielęgniarka	-	-
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	-	-
Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-
Pracownik administracji samorządowej	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji	-	-

Technik mechatronik	-	-
Technik mechanik	-	-
Grafik komputerowy	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Technik architektury krajobrazu	-	-
Organizator obsługi turystycznej	-	-
Pracownik krajowej sieci EURES	-	-
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-
Pracownik socjalny	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak	-	-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-
Murarz	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-
Posadzkarz	-	-
Monter izolacji budowlanych	-	-
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	-
Monter instalacji gazowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Malarz-tapeciarz	-	-
Spawacz	-	-
Ślusarz	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-
Stolarz	-	-
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-

Tabela 4.12. Wykorzystywanie syntetycznego opisu zawodu w obszarze ubezpieczeń społecznych.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Syntetyczny opis zawodu	
	Liczba wskazań	%
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	3	15
Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	15
Pracownik socjalny	3	15
Kierownik małego przedsiębiorstwa	2	10
Pielęgniarka	2	10

Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	10
Doradca zawodowy	2	10
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	10
Specjalista ds. programów	2	10
Technik informatyk	2	10
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2	10
Pracownik ochrony mienia i osób	2	10
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	10
Inżynier pożarnictwa	1	5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	5
Inspektor pracy	1	5
Specjalista ds. integracji europejskiej	1	5
Pracownik administracji samorządowej	1	5
Technik geodeta	1	5
Technik budownictwa	1	5
Technik drogownictwa	1	5
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	5
Technik telekomunikacji	1	5
Technik mechatronik	1	5
Technik mechanik	1	5
Grafik komputerowy	1	5
Technik pożarnictwa	1	5
Inspektor ochrony środowiska	1	5
Technik architektury krajobrazu	1	5
Organizator obsługi turystycznej	1	5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	5
Pośrednik pracy	1	5
Lider klubu pracy	1	5
Pracownik krajowej sieci EURES	1	5
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	1	5
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	5
Technik usług kosmetycznych	1	5
Strażak	1	5
Murarz	1	5
Układacz nawierzchni drogowych	1	5
Monter konstrukcji budowlanych	1	5
Posadzkarz	1	5
Monter izolacji budowlanych	1	5
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	5
Monter instalacji gazowych	1	5
Monter sieci komunalnych	1	5
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	5
Malarz-tapeciarz	1	5
Spawacz	1	5
Ślusarz	1	5
Monter – instalator urządzeń technicznych w	1	5

budownictwie wiejskim		
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	5
Stolarz	1	5

Wykorzystywanie syntetycznego opisu zawodu było większe niż wcześniej analizowanego elementu. W poszczególnych obszarach najwięcej wskazań uzyskały te zawody, które wydają się typowe dla pracy w danym obszarze gospodarki.

I tak, w obszarze polityki zatrudnienia, najczęściej wskazywano na zawód doradca zawodowy (35,3%) oraz pracownik krajowej sieci EURES (32,4%).

W obszarze edukacji zawodowej syntetyczny opis zawodu jako element standardu wykorzystywany był najczęściej w dwóch zawodach: technik mechanik i operator obrabiarek sterowanych numerycznie (21,6%), niewiele mniej wskazań otrzymały zawody: spawacz i ślusarz (18,9%).

Badany element standardu bardzo słabo był wykorzystywany w badanych zawodach w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw – najwięcej wskazań otrzymał zawód pracownik komórek finansowo-księgowych.

W obszarze ubezpieczeń społecznych najczęściej wykorzystywano syntetyczny opis zawodu w trzech zawodach: specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownik komórek finansowo-księgowych oraz pracownik socjalny. Spora grupa (36 zawodów) otrzymała bardzo nisko wskazanie.

Kolejny element krajowego standardu kwalifikacji zawodowych to **wykaz stanowisk pracy**. Wykorzystanie wykazu stanowisk pracy dla poszczególnych zawodów w każdym z obszarów zostało przedstawione w tabelach 4.13-4.16.

Tabela 4.13. Wykorzystywanie wykazu stanowisk pracy w obszarze polityki zatrudnienia.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Stanowiska pracy	
	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	17	50
Technik informatyk	13	38,2
Pracownik krajowej sieci EURES	13	38,3
Pracownik administracji samorządowej	10	29,4
Pośrednik pracy	10	29,4
Lider klubu pracy	10	29,4
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	9	26,5
Grafik komputerowy	9	26,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	9	26,5

Spawacz	9	26,5
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	8	23,5
Specjalista ds. programów	8	26,5
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	7	20,6
Technik budownictwa	7	20,6
Technik mechanik	7	20,6
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	7	20,6
Organizator obsługi turystycznej	7	20,6
Pracownik ochrony mienia i osób	7	20,6
Pielęgniarka	6	17,6
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	6	17,6
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	6	17,6
Pracownik socjalny	6	17,6
Murarz	6	17,6
Malarz-tapeciarz	6	17,6
Specjalista ds. integracji europejskiej	5	14,7
Technik telekomunikacji	5	14,7
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	5	14,7
Technik usług kosmetycznych	5	14,7
Monter konstrukcji budowlanych	5	14,7
Posadzkarz	5	14,7
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	5	14,7
Monter instalacji gazowych	5	14,7
Monter sieci komunalnych	5	14,7
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	5	14,7
Ślusarz	5	14,7
Stolarz	5	14,7
Kierownik małego przedsiębiorstwa	4	11,8
Inżynier pożarnictwa	4	11,8
Technik drogownictwa	4	11,8
Technik mechatronik	4	11,8
Technik pożarnictwa	4	11,8
Układacz nawierzchni drogowych	4	11,8
Monter izolacji budowlanych	4	11,8
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	4	11,8
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	4	11,8
Inspektor pracy	3	8,8
Technik geodeta	3	8,8
Technik inżynierii środowiska i melioracji	3	8,8
Inspektor ochrony środowiska	3	8,8
Technik architektury krajobrazu	3	8,8
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	3	8,8
Strażak	3	8,8

Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	3	8,8
---	---	-----

Tabela 4.14. Wykorzystywanie wykazu stanowisk pracy w obszarze edukacji zawodowej.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Stanowiska pracy	
	Liczba wskazań	%
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	6	16,2
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	6	16,2
Doradca zawodowy	5	13,5
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	13,5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	5	13,5
Technik informatyk	5	13,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	13,5
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	5	13,5
Kierownik małego przedsiębiorstwa	4	10,8
Specjalista ds. integracji europejskiej	4	10,8
Pracownik administracji samorządowej	4	10,8
Technik mechanik	4	10,8
Organizator obsługi turystycznej	4	10,8
Murarz	4	10,8
Posadzkarz	4	10,8
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	3	8,1
Pielęgniarka	3	8,1
Specjalista ds. programów	3	8,1
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	3	8,1
Pracownik socjalny	3	8,1
Pracownik ochrony mienia i osób	3	8,1
Układacz nawierzchni drogowych	3	8,1
Monter konstrukcji budowlanych	3	8,1
Monter izolacji budowlanych	3	8,1
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	3	8,1
Monter instalacji gazowych	3	8,1
Monter sieci komunalnych	3	8,1
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	3	8,1
Malarz-tapeciarz	3	8,1
Spawacz	3	8,1
Ślusarz	3	8,1
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	3	8,1
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	3	8,1
Stolarz	3	8,1
Technik budownictwa	2	5,4

Grafik komputerowy	2	5,4
Technik usług kosmetycznych	2	5,4
Inspektor pracy	1	2,7
Technik geodeta	1	2,7
Technik drogownictwa	1	2,7
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	2,7
Technik telekomunikacji	1	2,7
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	1	2,7
Inspektor ochrony środowiska	1	2,7
Technik architektury krajobrazu	1	2,7
Pośrednik pracy	1	2,7
Pracownik krajowej sieci EURES	1	2,7
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	2,7
Strażak	1	2,7
Inżynier pożarnictwa	-	-
Technik mechatronik	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Lider klubu pracy	-	-

Tabela 4.15. Wykorzystywanie wykazu stanowisk pracy w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Stanowiska pracy	
	Liczba wskazań	%
Pracownik komórek finansowo-księgowych	7	30,4
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	5	21,7
Kierownik małego przedsiębiorstwa	4	17,4
Doradca zawodowy	4	17,4
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	4	17,4
Specjalista ds. programów	3	13
Technik mechanik	3	13
Technik informatyk	3	13
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	8,7
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	8,7
Inspektor pracy	2	8,7
Technik budownictwa	2	8,7
Pośrednik pracy	2	8,7
Lider klubu pracy	2	8,7
Murarz	2	8,7
Monter konstrukcji budowlanych	2	8,7
Posadźkarz	2	8,7
Monter izolacji budowlanych	2	8,7
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2	8,7

Monter instalacji gazowych	2	8,7
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	2	8,7
Malarz-tapeciarz	2	8,7
Spawacz	2	8,7
Ślusarz	2	8,7
Stolarz	2	8,7
Inżynier pożarnictwa	1	4,3
Specjalista ds. integracji europejskiej	1	4,3
Pracownik administracji samorządowej	1	4,3
Technik geodeta	1	4,3
Technik drogownictwa	1	4,3
Grafik komputerowy	1	4,3
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	1	4,3
Technik architektury krajobrazu	1	4,3
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	4,3
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	1	4,3
Pracownik socjalny	1	4,3
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	4,3
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	4,3
Pielęgniarka	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji	-	-
Technik mechatronik	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Organizator obsługi turystycznej	-	-
Pracownik krajowej sieci EURES	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak	-	-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-

Tabela 4.16. Wykorzystywanie wykazu stanowisk pracy w obszarze ubezpieczeń społecznych.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Stanowiska pracy	
	Liczba wskazań	%
Pracownik komórek finansowo-księgowych	6	30
Kierownik małego przedsiębiorstwa	4	20

Inspektor pracy	4	20
Pracownik administracji samorządowej	4	20
Pracownik socjalny	4	20
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	3	15
Doradca zawodowy	3	15
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	3	15
Specjalista ds. programów	3	15
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	10
Grafik komputerowy	2	10
Technik informatyk	2	10
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2	10
Pośrednik pracy	2	10
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	2	10
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	10
Inżynier pożarnictwa	1	5
Pielęgniarka	1	5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	5
Specjalista ds. integracji europejskiej	1	5
Technik geodeta	1	5
Technik budownictwa	1	5
Technik drogownictwa	1	5
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	5
Technik telekomunikacji	1	5
Technik mechatronik	1	5
Technik mechanik	1	5
Technik pożarnictwa	1	5
Inspektor ochrony środowiska	1	5
Technik architektury krajobrazu	1	5
Organizator obsługi turystycznej	1	5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	5
Lider klubu pracy	1	5
Pracownik krajowej sieci EURES	1	5
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	5
Technik usług kosmetycznych	1	5
Strażak	1	5
Pracownik ochrony mienia i osób	1	5
Murarz	1	5
Układacz nawierzchni drogowych	1	5
Monter konstrukcji budowlanych	1	5
Posadzkarz	1	5
Monter izolacji budowlanych	1	5
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	5
Monter instalacji gazowych	1	5
Monter sieci komunalnych	1	5
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	5
Malarz-tapeciarz	1	5

Spawacz	1	5
Ślusarz	1	5
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	5
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	5
Stolarz	1	5

Wykaz stanowisk pracy był najczęściej wykorzystywany w polityce zatrudnienia, a najslabiej w ubezpieczeniach społecznych i polityce kadrowej przedsiębiorstw. W poszczególnych obszarach zastosowań przedstawia się to następująco: w polityce zatrudnienia wykaz stanowisk pracy jako element standardu najczęściej był wykorzystywany w zawodzie doradca zawodowy (50%); w obszarze edukacji zawodowej były to zawody: wykładowca na kursach i przedstawiciel handlowy, a żadnych wskazań nie otrzymały cztery zawody: inżynier pożarnictwa, technik mechatronik, technik pożarnictwa oraz lider klubu pracy; w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw badany element był wykorzystywany w zawodzie pracownik komórek finansowo-księgowych.

Kolejnym elementem krajowego standardu kwalifikacji zawodowych jest **wykaz zadań zawodowych**. Wykorzystanie zadań zawodowych do opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych w poszczególnych obszarach przedstawiają tabele 4.17-4.20.

Tabela 4.17. Wykorzystywanie wykazu zadań zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Zadania zawodowe	
	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	18	52,9
Technik informatyk	13	38,2
Pracownik krajowej sieci EURES	13	38,2
Grafik komputerowy	11	32,4
Pracownik administracji samorządowej	10	29,4
Pośrednik pracy	10	29,4
Specjalista ds. programów	9	26,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	9	26,5
Lider klubu pracy	9	26,5
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	8	23,5
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	8	23,8
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	8	23,5
Pracownik ochrony mienia i osób	8	23,5
Spawacz	8	23,5
Pielęgniarka	7	20,6
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	7	20,6

Technik budownictwa	7	20,6
Technik mechanik	7	20,6
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	7	20,6
Organizator obsługi turystycznej	7	20,6
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	7	20,6
Pracownik socjalny	7	20,6
Technik telekomunikacji	6	17,6
Technik usług kosmetycznych	6	17,6
Murarz	6	17,6
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	6	17,6
Kierownik małego przedsiębiorstwa	5	14,7
Specjalista ds. integracji europejskiej	5	14,7
Posadzkarz	5	14,7
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	5	14,7
Malarz-tapeciarz	5	14,7
Ślusarz	5	14,7
Inżynier pożarnictwa	4	11,8
Technik drogownictwa	4	11,8
Technik mechatronik	4	11,8
Technik pożarnictwa	4	11,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	4	11,8
Strażak	4	11,8
Monter konstrukcji budowlanych	4	11,8
Monter instalacji gazowych	4	11,8
Monter sieci komunalnych	4	11,8
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	4	11,8
Stolarz	4	11,8
Inspektor pracy	3	8,8
Technik geodeta	3	8,8
Technik inżynierii środowiska i melioracji	3	8,8
Inspektor ochrony środowiska	3	8,8
Technik architektury krajobrazu	3	8,8
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	3	8,8
Układacz nawierzchni drogowych	3	8,8
Monter izolacji budowlanych	3	8,8
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	3	8,8
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	3	8,8

Tabela 4.18. Wykorzystywanie wykazu zadań zawodowych w obszarze edukacji zawodowej.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Zadania zawodowe	
	Liczba wskazań	%

Wykładowca na kursach (edukator, trener)	10	27
Technik informatyk	7	18,9
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	6	16,2
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	6	16,2
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	13,5
Technik mechanik	5	13,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	13,5
Murarz	5	13,5
Posadzkarz	5	13,5
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	5	13,5
Monter instalacji gazowych	5	13,5
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	5	13,5
Kierownik małego przedsiębiorstwa	4	10,8
Doradca zawodowy	4	10,8
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	4	10,8
Specjalista ds. programów	4	10,8
Technik budownictwa	4	10,8
Technik inżynierii środowiska i melioracji	4	10,8
Organizator obsługi turystycznej	4	10,8
Pracownik socjalny	4	10,8
Monter konstrukcji budowlanych	4	10,8
Monter izolacji budowlanych	4	10,8
Monter sieci komunalnych	4	10,8
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	4	10,8
Malarz-tapeciarz	4	10,8
Spawacz	4	10,8
Ślusarz	4	10,8
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	4	10,8
Stolarz	4	10,8
Pielęgniarka	3	8,1
Inspektor pracy	3	8,1
Specjalista ds. integracji europejskiej	3	8,1
Pracownik administracji samorządowej	3	8,1
Technik geodeta	3	8,1
Technik drogownictwa	3	8,1
Technik telekomunikacji	3	8,1
Grafik komputerowy	3	8,1
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	3	8,1
Inspektor ochrony środowiska	3	8,1
Technik architektury krajobrazu	3	8,1
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	3	8,1
Technik usług kosmetycznych	3	8,1
Pracownik ochrony mienia i osób	3	8,1

Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	3	8,1
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	2	5,4
Układacz nawierzchni drogowych	2	5,4
Technik mechatronik	1	2,7
Technik pożarnictwa	1	2,7
Pośrednik pracy	1	2,7
Strażak	1	2,7
Inżynier pożarnictwa	-	-
Lider klubu pracy	-	-
Pracownik krajowej sieci EURES	-	-

Tabela 4.19. Wykorzystywanie wykazu zadań zawodowych w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Zadania zawodowe	
	Liczba wskazań	%
Pracownik komórek finansowo-księgowych	6	26,1
Technik informatyk	4	17,4
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	3	13,0
Doradca zawodowy	3	13
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	3	13
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	3	13
Inspektor pracy	2	8,7
Pośrednik pracy	2	8,7
Lider klubu pracy	2	8,7
Kierownik małego przedsiębiorstwa	1	4,3
Inżynier pożarnictwa	1	4,3
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	1	4,3
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	1	4,3
Specjalista ds. programów	1	4,3
Pracownik administracji samorządowej	1	4,3
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	1	4,3
Pracownik socjalny	1	4,3
Pielęgniarka	-	-
Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-
Technik geodeta	-	-
Technik budownictwa	-	-
Technik drogownictwa	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji	-	-
Technik mechatronik	-	-
Technik mechanik	-	-

Grafik komputerowy	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Technik architektury krajobrazu	-	-
Organizator obsługi turystycznej	-	-
Pracownik krajowej sieci EURES	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak	-	-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-
Murarz	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-
Posadzkarz	-	-
Monter izolacji budowlanych	-	-
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	-
Monter instalacji gazowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Malarz-tapeciarz	-	-
Spawacz	-	-
Ślusarz	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-
Stolarz	-	-
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-

Tabela 4.20. Wykorzystywanie wykazu zadań zawodowych w obszarze ubezpieczeń społecznych.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Zadania zawodowe	
	Liczba wskazań	%
Pracownik administracji samorządowej	5	25
Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	25
Pracownik socjalny	5	25
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	4	20
Doradca zawodowy	4	20
Kierownik małego przedsiębiorstwa	3	15
Technik informatyk	3	15
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	10
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	10
Specjalista ds. programów	2	10

Inspektor pracy	2	10
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2	10
Pośrednik pracy	2	10
Pracownik ochrony mienia i osób	2	10
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2	10
Malarz-tapeciarz	2	10
Inżynier pożarnictwa	1	5
Pielęgniarka	1	5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	5
Specjalista ds. integracji europejskiej	1	5
Technik geodeta	1	5
Technik budownictwa	1	5
Technik drogownictwa	1	5
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	5
Technik telekomunikacji	1	5
Technik mechatronik	1	5
Technik mechanik	1	5
Grafik komputerowy	1	5
Technik pożarnictwa	1	5
Inspektor ochrony środowiska	1	5
Technik architektury krajobrazu	1	5
Organizator obsługi turystycznej	1	5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	5
Lider klubu pracy	1	5
Pracownik krajowej sieci EURES	1	5
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	1	5
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	5
Technik usług kosmetycznych	1	5
Strażak	1	5
Murarz	1	5
Układacz nawierzchni drogowych	1	5
Monter konstrukcji budowlanych	1	5
Posadzkarz	1	5
Monter izolacji budowlanych	1	5
Monter instalacji gazowych	1	5
Monter sieci komunalnych	1	5
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	5
Spawacz	1	5
Ślusarz	1	5
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	5
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	5
Stolarz	1	5
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	5

Wykorzystywanie wykazu zadań zawodowych w polityce kadrowej przedsiębiorstw było znikome – aż dla 36 zawodów (68%) nie wskazano ich wykorzystania. W poszczególnych obszarach zastosowań standardów wyniki pozwalają stwierdzić, że w polityce zatrudnienia zadania zawodowe jako element standardu najczęściej był wykorzystywany w zawodzie doradca zawodowy (52,9%); w obszarze edukacji zawodowej były to zawody: wykładowca na kursach i technik informatyk, a żadnych wskazań nie otrzymały zawody: inżynier pożarnictwa, lider klubu pracy, pracownik krajowej sieci EURES; w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw badany element był wykorzystywany w zawodzie pracownik komórek finansowo-księgowych, zaś w obszarze ubezpieczeń społecznych dodatkowo pracownik administracji samorządowej i pracownik socjalny.

Kolejnym wyróżnionym elementem krajowego standardu kwalifikacji zawodowych jest **wykaz składowych kwalifikacji zawodowych**. Jego wykorzystanie w poszczególnych obszarach zastosowań podają tabele 4.21-4.24.

Tabela 4.21. Wykorzystywanie wykazu składowych kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Składowe kwalifikacji zawodowych	
	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	9	26,5
Grafik komputerowy	8	23,5
Pracownik krajowej sieci EURES	8	23,5
Technik informatyk	7	20,6
Lider klubu pracy	7	20,6
Spawacz	7	20,6
Specjalista ds. programów	6	17,6
Pośrednik pracy	6	17,6
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	5	14,7
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	5	14,7
Specjalista ds. integracji europejskiej	5	14,7
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	5	14,7
Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	14,7
Murarz	5	14,7
Posadzkarz	5	14,7
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	5	14,7
Malarz-tapeciarz	5	14,7

Ślusarz	5	14,7
Pielęgniarka	4	11,8
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	4	11,8
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	4	11,8
Pracownik administracji samorządowej	4	11,8
Technik budownictwa	4	11,8
Technik mechanik	4	11,8
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4	11,8
Organizator obsługi turystycznej	4	11,8
Pracownik ochrony mienia i osób	4	11,8
Monter konstrukcji budowlanych	4	11,8
Monter instalacji gazowych	4	11,8
Monter sieci komunalnych	4	11,8
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	4	11,8
Stolarz	4	11,8
Kierownik małego przedsiębiorstwa	3	8,8
Technik drogownictwa	3	8,8
Technik telekomunikacji	3	8,8
Technik mechatronik	3	8,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	3	8,8
Pracownik socjalny	3	8,8
Układacz nawierzchni drogowych	3	8,8
Monter izolacji budowlanych	3	8,8
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	3	8,8
Inżynier pożarnictwa	2	5,9
Inspektor pracy	2	5,9
Technik geodeta	2	5,9
Technik inżynierii środowiska i melioracji	2	5,9
Technik pożarnictwa	2	5,8
Inspektor ochrony środowiska	2	5,9
Technik architektury krajobrazu	2	5,9
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	2	5,9
Technik usług kosmetycznych	2	5,9
Strażak	2	5,9
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	2	5,9
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	2	5,9

Tabela 4.22. Wykorzystywanie wykazu składowych kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji zawodowej.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Składowe kwalifikacji zawodowych	
	Liczba wskazań	%

Technik mechanik	7	18,9
Organizator obsługi turystycznej	7	18,9
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	7	18,9
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	6	16,2
Ślusarz	6	16,2
Stolarz	6	16,2
Kierownik małego przedsiębiorstwa	5	13,5
Doradca zawodowy	5	13,5
Specjalista ds. programów	5	13,5
Technik budownictwa	5	13,5
Technik informatyk	5	13,5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	5	13,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	5	13,5
Technik usług kosmetycznych	5	13,5
Murarz	5	13,5
Posadzkarz	5	13,5
Monter izolacji budowlanych	5	13,5
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	5	13,5
Monter instalacji gazowych	5	13,5
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	5	13,5
Malarz-tapeciarz	5	13,1
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	5	13,5
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	4	10,8
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	4	10,8
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	4	10,8
Specjalista ds. integracji europejskiej	4	10,8
Pracownik administracji samorządowej	4	10,8
Technik inżynierii środowiska i melioracji	4	10,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	4	10,8
Pracownik ochrony mienia i osób	4	10,8
Monter konstrukcji budowlanych	4	10,8
Monter sieci komunalnych	4	10,8
Spawacz	4	10,8
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	4	10,8
Pielęgniarka	3	8,1
Technik geodeta	3	8,1
Technik drogownictwa	3	8,1
Technik telekomunikacji	3	8,1
Technik mechatronik	3	8,1
Grafik komputerowy	3	8,1
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	3	8,1
Inspektor ochrony środowiska	3	8,1
Technik architektury krajobrazu	3	8,1

Pracownik socjalny	3	8,1
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	3	8,1
Układacz nawierzchni drogowych	3	8,1
Inspektor pracy	2	5,4
Technik pożarnictwa	2	5,4
Pośrednik pracy	2	5,4
Strażak	2	5,4
Inżynier pożarnictwa	1	2,7
Lider klubu pracy	1	2,7
Pracownik krajowej sieci EURES	1	2,7

Tabela 4.23. Wykorzystywanie wykazu składowych kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Składowe kwalifikacji zawodowych	
	Liczba wskazań	%
Pracownik komórek finansowo-księgowych	6	26,1
Kierownik małego przedsiębiorstwa	4	17,4
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	2	8,7
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	8,7
Doradca zawodowy	2	8,7
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	8,7
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	2	8,7
Inspektor pracy	2	8,7
Inżynier pożarnictwa	1	4,3
Specjalista ds. programów	1	4,3
Pracownik administracji samorządowej	1	4,3
Technik budownictwa	1	4,3
Technik drogownictwa	1	4,3
Technik mechanik	1	4,3
Technik informatyk	1	4,3
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	4,3
Pośrednik pracy	1	4,3
Lider klubu pracy	1	4,3
Murarz	1	4,3
Monter konstrukcji budowlanych	1	4,3
Posadzkarz	1	4,3
Monter izolacji budowlanych	1	4,3
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	4,3
Monter instalacji gazowych	1	4,3
Malarz-tapeciarz	1	4,3
Spawacz	1	4,3
Ślusarz	1	4,3
Stolarz	1	4,3
Pielęgniarka	-	-

Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-
Technik geodeta	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji		-
Technik mechatronik	-	-
Grafik komputerowy	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Technik architektury krajobrazu	-	-
Organizator obsługi turystycznej	-	-
Pracownik krajowej sieci EURES	-	-
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-
Pracownik socjalny	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak		-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-

Tabela 4.24. Wykorzystywanie wykazu składowych kwalifikacji zawodowych w obszarze ubezpieczeń społecznych.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Składowe kwalifikacji zawodowych	
	Liczba wskazań	%
Pracownik komórek finansowo-księgowych	4	20
Pracownik administracji samorządowej	3	15
Pracownik socjalny	3	15
Kierownik małego przedsiębiorstwa	2	10
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	2	20
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	10
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	10
Specjalista ds. programów	2	10
Inspektor pracy	2	10
Grafik komputerowy	2	10
Technik informatyk	2	10
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2	10

Inżynier pożarnictwa	1	5
Pielęgniarka	1	5
Doradca zawodowy	1	5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	5
Specjalista ds. integracji europejskiej	1	5
Technik geodeta	1	5
Technik budownictwa	1	5
Technik drogownictwa	1	5
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	5
Technik telekomunikacji	1	5
Technik mechatronik	1	5
Technik mechanik	1	5
Technik pożarnictwa	1	5
Inspektor ochrony środowiska	1	5
Technik architektury krajobrazu	1	5
Organizator obsługi turystycznej	1	5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	5
Pośrednik pracy	1	5
Lider klubu pracy	1	5
Pracownik krajowej sieci EURES	1	5
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	1	5
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	5
Technik usług kosmetycznych	1	5
Strażak	1	5
Pracownik ochrony mienia i osób	1	5
Murarz	1	5
Układacz nawierzchni drogowych	1	5
Monter konstrukcji budowlanych	1	5
Posadzkarz	1	5
Monter izolacji budowlanych	1	5
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	5
Monter instalacji gazowych	1	5
Monter sieci komunalnych	1	5
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	5
Malarz-tapeciarz	1	5
Spawacz	1	5
Ślusarz	1	5
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	5
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	5
Stolarz	1	5
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	5

Wykorzystanie wykazu składowych kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia i w edukacji zawodowej jest zdecydowanie większe niż w pozostałych obszarach.

Kolejnym elementem krajowego standardu kwalifikacji zawodowych jest **charakterystyka kwalifikacji ponadzawodowych**. Jej wykorzystywanie w poszczególnych zawodach i obszarach podają tabele 4.25-4.28.

Tabela 4.25. Wykorzystywanie kwalifikacji ponadzawodowych w obszarze polityki zatrudnienia.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Kwalifikacje ponadzawodowe	
	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	9	26,5
Pracownik krajowej sieci EURES	8	23,5
Pośrednik pracy	7	2,6
Lider klubu pracy	6	17,6
Pielęgniarka	5	14,7
Specjalista ds. programów	5	14,7
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	4	11,8
Specjalista ds. integracji europejskiej	4	11,8
Grafik komputerowy	4	11,8
Technik informatyk	4	11,8
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	4	11,8
Pracownik socjalny	4	11,8
Kierownik małego przedsiębiorstwa	3	8,8
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	3	8,8
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	3	8,8
Pracownik administracji samorządowej	3	8,8
Technik budownictwa	3	8,8
Technik mechanik	3	8,8
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	3	8,8
Organizator obsługi turystycznej	3	8,8
Technik usług kosmetycznych	3	8,8
Pracownik ochrony mienia i osób	3	8,8
Murarz	3	8,8
Spawacz	3	8,9
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	2	5,9
Technik drogownictwa	2	5,9
Technik telekomunikacji	2	5,9
Pracownik komórek finansowo-księgowych	2	5,9

Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	2	5,9
Posadzkarz	2	5,9
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2	5,9
Monter instalacji gazowych	2	5,9
Monter sieci komunalnych	2	5,9
Malarz-tapeciarz	2	5,9
Ślusarz	2	5,9
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	2	5,9
Stolarz	2	5,9
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	5,9
Inżynier pożarnictwa	1	2,9
Inspektor pracy	1	2,9
Technik geodeta	1	2,9
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	2,9
Technik mechatronik	1	2,9
Technik pożarnictwa	1	2,9
Inspektor ochrony środowiska	1	2,9
Technik architektury krajobrazu	1	2,9
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	2,9
Strażak	1	2,9
Układacz nawierzchni drogowych	1	2,9
Monter konstrukcji budowlanych	1	2,9
Monter izolacji budowlanych	1	2,9
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	2,9
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	2,9

Tabela 4.26. Wykorzystywanie kwalifikacji ponadzawodowych w obszarze edukacji zawodowej.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Kwalifikacje ponadzawodowe	
	Liczba wskazań	%
Specjalista ds. integracji europejskiej	4	10,8
Technik mechanik	4	10,8
Kierownik małego przedsiębiorstwa	3	8,1
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	3	8,1
Pracownik administracji samorządowej	3	8,1
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	3	8,1
Ślusarz	3	8,1
Stolarz	3	8,1
Pielęgniarka	2	5,4
Doradca zawodowy	2	5,4

Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	2	5,4
Technik geodeta	2	5,4
Technik budownictwa	2	5,4
Technik mechatronik	2	5,4
Technik architektury krajobrazu	2	5,4
Organizator obsługi turystycznej	2	5,4
Pracownik komórek finansowo-księgowych	2	5,4
Pracownik socjalny	2	5,4
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	2	5,4
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	5,4
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	1	2,7
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	1	2,7
Specjalista ds. programów	1	2,7
Inspektor pracy	1	2,7
Technik drogownictwa	1	2,7
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	2,7
Technik telekomunikacji	1	2,7
Technik informatyk	1	2,7
Technik pożarnictwa	1	2,7
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	1	2,7
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	2,7
Technik usług kosmetycznych	1	2,7
Murarz	1	2,7
Posadzkarz	1	2,7
Monter izolacji budowlanych	1	2,7
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	2,7
Monter instalacji gazowych	1	2,7
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	2,7
Malarz-tapeciarz	1	2,7
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	2,7
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	2,7
Inżynier pożarnictwa	-	-
Grafik komputerowy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Pośrednik pracy	-	-
Lider klubu pracy	-	-
Pracownik krajowej sieci EURES	-	-
Strażak	-	-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Spawacz	-	-

Tabela 4.27. Wykorzystywanie kwalifikacji ponadzawodowych w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Kwalifikacje ponadzawodowe	
	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	2	8,7
Technik budownictwa	2	8,7
Technik drogownictwa	2	8,7
Pracownik komórek finansowo-księgowych	2	8,7
Kierownik małego przedsiębiorstwa	1	4,3
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	1	4,3
Specjalista ds. programów	1	4,3
Inspektor pracy	1	4,3
Technik geodeta	1	4,3
Pośrednik pracy	1	4,3
Lider klubu pracy	1	4,3
Inżynier pożarnictwa	-	-
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Pielęgniarka	-	-
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	-	-
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	-	-
Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-
Pracownik administracji samorządowej	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji	-	-
Technik mechatronik	-	-
Technik mechanik	-	-
Grafik komputerowy	-	-
Technik informatyk	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Technik architektury krajobrazu	-	-
Organizator obsługi turystycznej	-	-
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	-	-
Pracownik krajowej sieci EURES	-	-
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-
Pracownik socjalny	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak	-	-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-

Murarz	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-
Posadzkarz	-	-
Monter izolacji budowlanych	-	-
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	-
Monter instalacji gazowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Malarz-tapeciarz	-	-
Spawacz	-	-
Ślusarz	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-
Stolarz	-	-
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-

Tabela 4.28. Wykorzystywanie kwalifikacji ponadzawodowych w obszarze ubezpieczeń społecznych.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Kwalifikacje ponadzawodowe	
	Liczba wskazań	%
Pracownik socjalny	5	25
Pracownik komórek finansowo-księgowych	4	20
Doradca zawodowy	3	15
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	2	20
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	10
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	10
Pracownik administracji samorządowej	2	10
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	2	10
Kierownik małego przedsiębiorstwa	1	5
Inżynier pożarnictwa	1	5
Pielęgniarka	1	5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	5
Grafik komputerowy	1	5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	5
Pośrednik pracy	1	5
Pracownik krajowej sieci EURES	1	5
Specjalista ds. programów	-	-
Inspektor pracy	-	-
Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-
Technik geodeta	-	-

Technik budownictwa	-	-
Technik drogownictwa	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji	-	-
Technik mechatronik	-	-
Technik mechanik	-	-
Technik informatyk	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Technik architektury krajobrazu	-	-
Organizator obsługi turystycznej	-	-
Lider klubu pracy	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak	-	-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-
Murarz	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-
Posadzkarz	-	-
Monter izolacji budowlanych	-	-
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	-
Monter instalacji gazowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Malarz-tapeciarz	-	-
Spawacz	-	-
Ślusarz	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-
Stolarz	-	-
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-

Wykorzystywanie opisu kwalifikacji ponadzawodowych jest bardzo małe. Zdecydowana większość badanych nie wykorzystuje tego elementu standardu.

Ostatnim elementem standardu, będącym przedmiotem badań ankietowych, związanych z wykorzystaniem w badanych instytucjach standardów kwalifikacji zawodowych jest **specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu**. W poszczególnych obszarach przedstawiona się ona następująco:

Tabela 4.29. Wykorzystywanie specyfikacji kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu w obszarze polityki zatrudnienia.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	
	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	10	29,4
Pracownik krajowej sieci EURES	8	23,5
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	6	17,6
Lider klubu pracy	5	14,7
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	4	11,8
Pracownik administracji samorządowej	4	11,8
Technik informatyk	4	11,8
Organizator obsługi turystycznej	4	11,8
Pracownik komórek finansowo-księgowych	4	11,8
Pośrednik pracy	4	11,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	4	11,8
Pracownik socjalny	4	11,8
Murarz	4	11,8
Ślusarz	4	11,8
Stolarz	4	11,8
Pielęgniarka	3	8,8
Technik budownictwa	3	2,9
Technik telekomunikacji	3	8,8
Grafik komputerowy	3	8,8
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	3	8,8
Technik usług kosmetycznych	3	8,8
Monter konstrukcji budowlanych	3	8,8
Posadzkarz	3	8,8
Monter izolacji budowlanych	3	8,8
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	3	8,8
Monter instalacji gazowych	3	8,8
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	3	8,8
Malarz-tapeciarz	3	8,8
Kierownik małego przedsiębiorstwa	2	5,9
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	5,9
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	2	5,9
Specjalista ds. programów	2	5,9
Technik mechanik	2	5,9
Technik pożarnictwa	2	5,9
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	2	5,9

Pracownik ochrony mienia i osób	2	5,9
Układacz nawierzchni drogowych	2	5,9
Monter sieci komunalnych	2	5,9
Spawacz	2	5,9
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	2	5,9
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	5,9
Inżynier pożarnictwa	1	2,9
Inspektor pracy	1	5,9
Specjalista ds. integracji europejskiej	1	2,9
Technik geodeta	1	11,8
Technik drogownictwa	1	8,8
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	2,9
Technik mechatronik	1	2,9
Inspektor ochrony środowiska	1	2,9
Technik architektury krajobrazu	1	2,9
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	2,9
Strażak	1	2,9
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	2,9

Tabela 4.30. Wykorzystywanie specyfikacji kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu w obszarze edukacji zawodowej.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	
	Liczba wskazań	%
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	5	13,5
Specjalista ds. integracji europejskiej	5	13,5
Pracownik administracji samorządowej	4	10,8
Technik mechanik	3	8,1
Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	8,1
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	3	8,1
Kierownik małego przedsiębiorstwa	2	5,4
Pielęgniarka	2	5,4
Specjalista ds. programów	2	5,4
Organizator obsługi turystycznej	2	5,4
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	2	5,4
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	2	5,4
Ślusarz	2	5,4
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	2	5,4
Stolarz	2	5,4
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	5,4

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	1	2,7
Doradca zawodowy	1	2,7
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	1	2,7
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	2,7
Inspektor pracy	1	2,7
Technik geodeta	1	2,7
Technik budownictwa	1	2,7
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	2,7
Technik mechatronik	1	2,7
Technik informatyk	1	2,7
Technik architektury krajobrazu	1	2,7
Pracownik socjalny	1	2,7
Technik usług kosmetycznych	1	2,7
Strażak	1	2,7
Pracownik ochrony mienia i osób	1	2,7
Murarz	1	2,7
Układacz nawierzchni drogowych	1	2,7
Monter konstrukcji budowlanych	1	2,7
Posadzkarz	1	27
Monter izolacji budowlanych	1	2,7
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	2,7
Monter instalacji gazowych	1	2,7
Monter sieci komunalnych	1	2,7
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	2,7
Malarz-tapeciarz	1	2,7
Spawacz	1	2,7
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	2,7
Inżynier pożarnictwa	-	-
Technik drogownictwa	-	-
Technik telekomunikacji	-	-
Grafik komputerowy	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Pośrednik pracy	-	-
Lider klubu pracy	-	-
Pracownik krajowej sieci EURES	-	-

Tabela 4.31. Wykorzystywanie specyfikacji kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu
--	---

	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	3	13
Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	13
Kierownik małego przedsiębiorstwa	2	8,7
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	2	8,7
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	1	4,3
Technik informatyk	1	4,3
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	4,3
Pośrednik pracy	1	4,3
Lider klubu pracy	1	4,3
Inżynier pożarnictwa	-	-
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Pielęgniarka	-	-
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	-	-
Specjalista ds. programów	-	-
Inspektor pracy	-	-
Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-
Pracownik administracji samorządowej	-	-
Technik geodeta	-	-
Technik budownictwa	-	-
Technik drogownictwa	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji	-	-
Technik mechatronik	-	-
Technik mechanik	-	-
Grafik komputerowy	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Technik architektury krajobrazu	-	-
Organizator obsługi turystycznej	-	-
Pracownik krajowej sieci EURES	-	-
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-
Pracownik socjalny	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak	-	-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-
Murarz	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-
Posadzkarz	-	-
Monter izolacji budowlanych	-	-

Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	-
Monter instalacji gazowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Malarz-tapeciarz	-	-
Spawacz	-	-
Ślusarz	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-
Stolarz	-	-
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-

Tabela 4.32. Wykorzystywanie specyfikacji kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu w obszarze ubezpieczeń społecznych.

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu	
	Liczba wskazań	%
Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	15
Pracownik socjalny	3	15
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	2	10
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	10
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	2	10
Pracownik administracji samorządowej	2	10
Kierownik małego przedsiębiorstwa	1	5
Inżynier pożarnictwa	1	5
Pielęgniarka	1	5
Doradca zawodowy	1	5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	5
Specjalista ds. programów	1	5
Technik informatyk	1	5
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	1	5
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	5
Pośrednik pracy	1	5
Lider klubu pracy	1	5
Pracownik krajowej sieci EURES	1	5
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	1	5
Inspektor pracy	-	-
Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-
Technik geodeta	-	-
Technik budownictwa	-	-

Technik drogowictwa	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji	-	-
Technik mechatronik	-	-
Technik mechanik	-	-
Grafik komputerowy	-	-
Technik pożarnictwa	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Technik architektury krajobrazu	-	-
Organizator obsługi turystycznej	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak	-	-
Pracownik ochrony mienia i osób	-	-
Murarz	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-
Posadzkarz	-	-
Monter izolacji budowlanych	-	-
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	-
Monter instalacji gazowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Malarz-tapeciarz	-	-
Spawacz	-	-
Ślusarz	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-
Stolarz	-	-
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-

Na podstawie wyników badań można powiedzieć, że ten element standardu jest najmniej wykorzystywany we wszystkich obszarach zastosowania standardów.

3. Najważniejszy, ze względu na wykorzystywanie, element standardu kwalifikacji zawodowych

Podczas badań ankietowych zapytano respondentów o najważniejszy element **standardu kwalifikacji zawodowych dla ich zastosowania w poszczególnych obszarach** prowadzonych badań, to jest w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeniach społecznych. Biorąc pod uwagę liczbę wskazań ze wszystkich obszarów badawczych – zaprezentowano ważność poszczególnych elementów standardu według ankietowanych w tabelach 4.33-4.39

Tabela 4.33. Ważność podstaw prawnych wykonywania zawodu w opinii badanych dla wszystkich obszarów zastosowań standardów

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań	%
Kierownik małego przedsiębiorstwa	8	7,0
Pracownik komórek finansowo-księgowych	7	6,1
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	6	5,3
Doradca zawodowy	6	5,3
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	5	4,4
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	4,4
Technik budownictwa	5	4,4
Pośrednik pracy	5	4,4
Pracownik administracji samorządowej	4	3,5
Technik mechanik	4	3,5
Technik -bezpieczeństwa i higieny p-racy	4	3,5
Specjalista ds. integracji europejskiej	3	2,6
Technik geodeta	3	2,6
Technik drogownictwa	3	2,6
Technik mechatronik	3	2,6
Pielęgniarka	2	1,8
Technik inżynierii środowiska i melioracji	2	1,8
Grafik komputerowy	2	1,8
Technik informatyk	2	1,8
Technik pożarnictwa	2	1,8
Technik architektury krajobrazu	2	1,8
Pracownik krajowej sieci EURES	2	1,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	2	1,8
Pracownik socjalny	2	1,8
Technik usług kosmetycznych	2	1,8
Spawacz	2	1,8

Ślusarz	2	1,8
Inżynier pożarnictwa	1	0,9
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	0,9
Specjalista ds. programów	1	0,9
Inspektor pracy	1	0,9
Technik telekomunikacji	1	0,9
Inspektor ochrony środowiska	1	0,9
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	0,9
Pracownik ochrony mienia i osób	1	0,9
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	0,9
Stolarz	1	0,9
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	0,9
Organizator obsługi turystycznej	-	-
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	-	-
Lider klubu pracy	-	-
Strażak	-	-
Murarz	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-
Posadzkarz	-	-
Monter izolacji budowlanych	-	-
Monter instalacji gazowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Malarz-tapeciarz	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-

Tabela 4.34. Ważność syntetycznego opisu zawodu w opinii badanych dla wszystkich obszarów zastosowań standardów

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań	%
Technik mechanik	9	7,9
Doradca zawodowy	8	7,0
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	8	7,0
Technik budownictwa	7	6,1
Technik telekomunikacji	7	6,1
Technik informatyk	7	6,1
Organizator obsługi turystycznej	7	6,1
Pracownik komórek finansowo-księgowych	7	6,1
Lider klubu pracy	7	6,1
Pracownik krajowej sieci EURES	7	6,1
Murarz	7	6,1

Posadzkarz	7	6,1
Monter izolacji budowlanych	7	6,1
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	7	6,1
Monter instalacji gazowych	7	6,1
Monter sieci komunalnych	7	6,1
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	7	6,1
Malarz-tapeciarz	7	6,1
Ślusarz	7	6,1
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	7	6,1
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	7	6,1
Stolarz	7	6,1
Specjalista ds. programów	6	5,3
Technik geodeta	6	5,3
Technik drogownictwa	6	5,3
Technik inżynierii środowiska i melioracji	6	5,3
Technik mechatronik	6	5,3
Technik -bezpieczeństwa i higieny p-racy	6	5,3
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	6	5,3
Pośrednik pracy	6	5,3
Monter konstrukcji budowlanych	6	5,3
Spawacz	6	5,3
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	5	4,4
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	4,4
Inspektor pracy	5	4,4
Pracownik administracji samorządowej	5	4,4
Inspektor ochrony środowiska	5	4,4
Technik architektury krajobrazu	5	4,4
Technik usług kosmetycznych	5	4,4
Układacz nawierzchni drogowych	5	4,4
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	4	3,5
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	4	3,5
Specjalista ds. integracji europejskiej	4	3,5
Technik pożarnictwa	4	3,5
Pracownik socjalny	4	3,5
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	4	3,5
Pracownik ochrony mienia i osób	4	3,5
Kierownik małego przedsiębiorstwa	3	2,6
Inżynier pożarnictwa	3	2,6
Pielęgniarka	3	2,6
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	3	2,6
Grafik komputerowy	2	1,8
Strażak	2	1,8

Tabela 4.35. Ważność stanowiska pracy w opinii badanych dla wszystkich obszarów zastosowań standardów

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	6	5,3
Specjalista ds. programów	5	4,4
Technik informatyk	4	3,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	4	3,5
Pracownik socjalny	4	3,5
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	3	2,6
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	3	2,6
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	3	2,6
Inspektor pracy	3	2,6
Specjalista ds. integracji europejskiej	3	2,6
Pracownik administracji samorządowej	3	2,6
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	3	2,6
Pośrednik pracy	3	2,6
Lider klubu pracy	3	2,6
Pracownik krajowej sieci EURES	3	2,6
Technik usług kosmetycznych	3	2,6
Inżynier pożarnictwa	2	1,8
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	1,8
Technik budownictwa	2	1,8
Technik mechatronik	2	4,8
Technik -bezpieczeństwa i higieny p-racy	2	1,8
Organizator obsługi turystycznej	2	1,8
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	2	1,8
Strażak	2	1,8
Pracownik ochrony mienia i osób	2	1,8
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2	1,8
Kierownik małego przedsiębiorstwa	1	0,9
Pielęgniarka	1	0,9
Technik geodeta	1	0,9
Technik drogownictwa	1	0,9
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	0,9
Technik telekomunikacji	1	0,9
Technik mechanik	1	0,9
Grafik komputerowy	1	0,9
Technik pożarnictwa	1	0,9
Inspektor ochrony środowiska	1	0,9
Technik architektury krajobrazu	1	0,9
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	0,9
Murarz	1	0,9
Układacz nawierzchni drogowych	1	0,9

Monter konstrukcji budowlanych	1	0,9
Posadzkarz	1	0,9
Monter izolacji budowlanych	1	0,9
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	0,9
Monter instalacji gazowych	1	0,9
Monter sieci komunalnych	1	0,9
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	0,9
Malarz-tapeciarz	1	0,9
Spawacz	1	0,9
Ślusarz	1	0,9
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	0,9
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	0,9
Stolarz	1	0,9

Tabela 4.36. Ważność zadania zawodowego w opinii badanych dla wszystkich obszarów zastosowań standardów

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	14	12,3
Technik informatyk	14	12,3
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	12	10,5
Pracownik socjalny	12	10,5
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	10	8,8
Technik usług kosmetycznych	10	8,8
Murarz	10	8,8
Posadzkarz	10	8,8
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	10	8,8
Monter instalacji gazowych	10	8,8
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	10	8,8
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	9	7,9
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	9	7,9
Pracownik administracji samorządowej	9	7,9
Grafik komputerowy	9	7,9
Pracownik komórek finansowo-księgowych	9	7,9
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	9	7,9
Monter sieci komunalnych	9	7,9
Malarz-tapeciarz	9	7,9
Ślusarz	9	7,9
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	9	7,9
Specjalista ds. programów	8	7,0
Technik pożarnictwa	8	7,0
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	8	7,0
Pracownik ochrony mienia i osób	8	7,0

Monter izolacji budowlanych	8	7,0
Spawacz	8	7,0
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	8	7,0
Stolarz	8	7,0
Pielęgniarka	7	6,1
Technik telekomunikacji	7	6,1
Technik -bezpieczeństwa i higieny pracy	7	6,1
Inspektor ochrony środowiska	7	6,1
Organizator obsługi turystycznej	7	6,1
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	7	6,1
Pracownik krajowej sieci EURES	7	6,1
Monter konstrukcji budowlanych	7	6,1
Inspektor pracy	6	5,3
Technik geodeta	6	5,3
Technik budownictwa	6	5,3
Technik drogownictwa	6	5,3
Technik inżynierii środowiska i melioracji	6	5,3
Technik mechanik	6	5,3
Pośrednik pracy	6	5,3
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	6	5,3
Kierownik małego przedsiębiorstwa	5	4,4
Specjalista ds. integracji europejskiej	5	4,4
Technik mechatronik	5	4,4
Technik architektury krajobrazu	5	4,4
Lider klubu pracy	5	4,4
Strażak	4	3,5
Układacz nawierzchni drogowych	4	3,5
Inżynier pożarnictwa	3	2,6

Tabela 4.37. Ważność składowych kwalifikacji zawodowych w opinii badanych dla wszystkich obszarów zastosowań standardów

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań	%
Doradca zawodowy	6	5,3
Technik mechanik	6	5,3
Malarz-tapeciarz	6	5,3
Spawacz	6	5,3
Ślusarz	6	5,3
Grafik komputerowy	5	4,4
Technik informatyk	5	4,4
Murarz	5	4,4
Posadzkarz	5	4,4
Stolarz	5	4,4

Wykładowca na kursach (edukator, trener)	4	3,5
Specjalista ds. programów	4	3,5
Technik budownictwa	4	3,5
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4	3,5
Pracownik komórek finansowo-księgowych	4	3,5
Monter konstrukcji budowlanych	4	3,5
Monter izolacji budowlanych	4	3,5
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	4	3,5
Monter instalacji gazowych	4	3,5
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	3	2,6
Pielęgniarka	3	2,6
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	3	2,6
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	3	2,6
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	3	2,6
Pośrednik pracy	3	2,6
Pracownik ochrony mienia i osób	3	2,6
Układacz nawierzchni drogowych	3	2,6
Monter sieci komunalnych	3	2,6
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	3	2,6
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	3	2,6
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	3	2,6
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	3	2,6
Inżynier pożarnictwa	2	1,8
Technik drogownictwa	2	1,8
Technik inżynierii środowiska i melioracji	2	1,8
Technik telekomunikacji	2	1,8
Technik mechatronik	2	1,8
Pracownik krajowej sieci EURES	2	1,8
Inspektor pracy	1	0,9
Specjalista ds. integracji europejskiej	1	0,9
Technik geodeta	1	0,9
Technik pożarnictwa	1	0,9
Inspektor ochrony środowiska	1	0,9
Technik architektury krajobrazu	1	0,9
Organizator obsługi turystycznej	1	0,9
Lider klubu pracy	1	0,9
Pracownik socjalny	1	0,9
Technik usług kosmetycznych	1	0,9
Strażak	1	0,9
Kierownik małego przedsiębiorstwa	-	-
Pracownik administracji samorządowej	-	-
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-

Tabela 4.38. Ważność kwalifikacji ponadzawodowych w opinii badanych dla wszystkich obszarów zastosowań standardów

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań	%
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	5	4,4
Lider klubu pracy	4	3,5
Kierownik małego przedsiębiorstwa	3	2,6
Doradca zawodowy	3	2,6
Pośrednik pracy	3	2,6
Pracownik socjalny	3	2,6
Pracownik ochrony mienia i osób	3	2,6
Specjalista ds. programów	2	1,8
Technik pożarnictwa	2	1,8
Pracownik komórek finansowo-księgowych	2	1,8
Inżynier pożarnictwa	1	0,9
Pielęgniarka	1	0,9
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	1	0,9
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	1	0,9
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	0,9
Technik budownictwa	1	0,9
Organizator obsługi turystycznej	1	0,9
Pracownik krajowej sieci EURES	1	0,9
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	-	-
Inspektor pracy	-	-
Specjalista ds. integracji europejskiej	-	-
Pracownik administracji samorządowej	-	-
Technik geodeta	-	-
Technik drogownictwa	-	-
Technik inżynierii środowiska i melioracji	-	-
Technik telekomunikacji	-	-
Technik mechatronik	-	-
Technik mechanik	-	-
Grafik komputerowy	-	-
Technik informatyk	-	-
Technik -bezpieczeństwa i higieny p-racy	-	-
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Technik architektury krajobrazu	-	-
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	-	-
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	-	-
Technik usług kosmetycznych	-	-
Strażak	-	-
Murarz	-	-
Układacz nawierzchni drogowych	-	-
Monter konstrukcji budowlanych	-	-

Posadzkarz	-	-
Monter izolacji budowlanych	-	-
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	-
Monter instalacji gazowych	-	-
Monter sieci komunalnych	-	-
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-
Malarz-tapeciarz	-	-
Spawacz	-	-
Ślusarz	-	-
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-
Stolarz	-	-
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-

Tabela 4.39. Ważność specyfikacji kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu w opinii badanych dla wszystkich obszarów zastosowań standardów

Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	Liczba wskazań	%
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	6	5,3
Pracownik administracji samorządowej	6	5,3
Kierownik małego przedsiębiorstwa	5	4,4
Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	5	4,4
Specjalista ds. integracji europejskiej	5	4,4
Pielęgniarka	4	3,5
Specjalista ds. rozwoju zawodowego	4	3,5
Stolarz	4	3,5
Inspektor pracy	3	2,6
Grafik komputerowy	3	2,6
Technik informatyk	3	2,6
Organizator obsługi turystycznej	3	2,6
Pracownik komórek finansowo-księgowych	3	2,6
Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	3	2,6
Strażak	3	2,6
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	3	2,6
Ślusarz	3	2,6
Doradca zawodowy	2	1,8
Specjalista ds. programów	2	1,8
Technik geodeta	2	1,8
Technik mechatronik	2	1,8
Technik architektury krajobrazu	2	1,8
Pracownik socjalny	2	1,8
Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	2	1,8

Technik usług kosmetycznych	2	1,8
Murarz	2	1,8
Monter konstrukcji budowlanych	2	1,8
Posadzkarz	2	1,8
Monter izolacji budowlanych	2	1,8
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2	1,8
Monter instalacji gazowych	2	1,8
Malarz-tapeciarz	2	1,8
Inżynier pożarnictwa	1	0,9
Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	1	0,9
Technik budownictwa	1	0,9
Technik drogownictwa	1	0,9
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	0,9
Technik telekomunikacji	1	0,9
Technik mechanik	1	0,9
Technik pożarnictwa	1	0,9
Technik -bezpieczeństwa i higieny p-racy	1	0,9
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1	0,9
Pośrednik pracy	1	0,9
Pracownik krajowej sieci EURES	1	0,9
Pracownik ochrony mienia i osób	1	0,9
Układacz nawierzchni drogowych	1	0,9
Monter sieci komunalnych	1	0,9
Spawacz	1	0,9
Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	1	0,9
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	0,9
Inspektor ochrony środowiska	-	-
Lider klubu pracy	-	-
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-

Wyniki badań dla wszystkich czterech obszarów w sposób kompleksowy zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 4.40. Ważność elementów standardów kwalifikacji zawodowych w opinii badanych dla wszystkich obszarów zastosowań standardów.

Lp.	Opracowane standardy kwalifikacji zawodowych	1. Podstawy prawne wykonywania zawodu		2. Syntetyczny opis zawodu		3. Stanowiska pracy		4. Zadania zawodowe		5. Składowe kwalifikacji zawodowych		6. Kwalifikacje ponadzawodowe		7. Specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla zawodu		Brak odpowiedzi		Lp
		n	%	n	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	n	%	
01.	Kierownik małego przedsiębiorstwa	8	7,0	3	2,6	1	0,9	5	4,4	-	-	3	2,6	5	4,4	89	78,1	01.
02.	Inżynier pożarnictwa	1	0,9	3	2,6	2	1,8	3	2,6	2	1,8	1	0,9	1	0,9	101	88,6	02.
03.	Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	6	5,3	4	3,5	3	2,6	12	10,5	3	2,6	-	-	1	0,9	85	74,6	03.
04.	Pielęgniarka	2	1,8	3	2,6	1	0,9	7	6,1	3	2,6	1	0,9	4	3,5	93	81,6	04.
05.	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	5	4,4	5	4,4	2	1,8	10	8,8	4	3,5	1	0,9	6	5,3	81	71,1	05.
06.	Doradca zawodowy	6	5,3	8	7,0	6	5,3	14	12,3	6	5,3	3	2,6	2	1,8	69	60,5	06.
07.	Specjalista ds. rozwoju zawodowego	5	4,4	5	4,4	3	2,6	9	7,9	3	2,6	1	0,9	4	3,5	84	73,7	07.
08.	Specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży)	1	0,9	4	3,5	3	2,6	9	7,9	3	2,6	1	0,9	5	4,4	88	77,2	08.
09.	Specjalista ds. programów	1	0,9	6	5,3	5	4,4	8	7,0	4	3,5	2	1,8	2	1,8	86	75,4	09.
10.	Inspektor pracy	1	0,9	5	4,4	3	2,6	6	5,3	1	0,9	-	-	3	2,6	95	83,3	10.
11.	Specjalista ds. integracji europejskiej	3	2,6	4	3,5	3	2,6	5	4,4	1	0,9	-	-	5	4,4	93	81,6	11.
12.	Pracownik administracji samorządowej	4	3,5	5	4,4	3	2,6	9	7,9	-	-	-	-	6	5,3	87	76,3	12.
13.	Technik geodeta	3	2,6	6	5,3	1	0,9	6	5,3	1	0,9	-	-	2	1,8	95	83,3	13.
14.	Technik budownictwa	5	4,4	7	6,1	2	1,8	6	5,3	4	3,5	1	0,9	1	0,9	88	77,2	14.
15.	Technik drogownictwa	3	2,6	6	5,3	1	0,9	6	5,3	2	1,8	-	-	1	0,9	95	83,3	15.
16.	Technik inżynierii środowiska i	2	1,8	6	5,3	1	0,9	6	5,3	2	1,8	-	-	1	0,9	96	84,2	16.

	melioracji																	
17.	Technik telekomunikacji	1	0,9	7	6,1	1	0,9	7	6,1	2	1,8	-	-	1	0,9	95	83,3	17.
18.	Technik mechatronik	3	2,6	6	5,3	2	4,8	5	4,4	2	1,8	-	-	2	1,8	94	82,5	18.
19.	Technik mechanik	4	3,5	9	7,9	1	0,9	6	5,3	6	5,3	-	-	1	0,9	87	76,3	19.
20.	Grafik komputerowy	2	1,8	2	1,8	1	0,9	9	7,9	5	4,4	-	-	3	2,6	92	80,7	20.
21.	Technik informatyk	2	1,8	7	6,1	4	3,5	14	12,3	5	4,4	-	-	3	2,6	79	69,3	21.
22.	Technik pożarnictwa	2	1,8	4	3,5	1	0,9	8	7,0	1	0,9	2	1,8	1	0,9	95	83,3	22.
23.	Technik -bezpieczeństwa i higieny p-racy	4	3,5	6	5,3	2	1,8	7	6,1	4	3,5	-	-	1	0,9	90	78,9	23.
24.	Inspektor ochrony środowiska	1	0,9	5	4,4	1	0,9	7	6,1	1	0,9	-	-	-	-	99	86,8	24.
25.	Technik architektury krajobrazu	2	1,8	5	4,4	1	0,9	5	4,4	1	0,9	-	-	2	1,8	98	86,0	25.
26.	Organizator obsługi turystycznej	-	-	7	6,1	2	1,8	7	6,1	1	0,9	1	0,9	3	2,6	93	81,6	26.
27.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	-	-	6	5,3	3	2,6	7	6,1	3	2,6	5	4,4	1	0,9	89	78,1	27.
28.	Pracownik komórek finansowo-księgowych	7	6,1	7	6,1	4	3,5	9	7,9	4	3,5	2	1,8	3	2,6	78	68,4	28.
29.	Pośrednik pracy	5	4,4	6	5,3	3	2,6	6	5,3	3	2,6	3	2,6	1	0,9	87	76,3	29.
30.	Lider klubu pracy	-	-	7	6,1	3	2,6	5	4,4	1	0,9	4	3,5	-	-	94	82,5	30.
31.	Pracownik krajowej sieci EURES	2	1,8	7	6,1	3	2,6	7	6,1	2	1,8	1	0,9	1	0,9	91	79,8	31.
32.	Specjalista ds. świadczeń dla bezrobotnych i poszukujących pracy	2	1,8	3	2,6	2	1,8	9	7,9	-	-	-	-	3	2,6	95	83,3	32.
33.	Pracownik socjalny	2	1,8	4	3,5	4	3,5	12	10,5	1	0,9	3	2,6	2	1,8	86	75,4	33.
34.	Asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych	1	0,9	4	3,5	1	0,9	8	7,0	-	-	-	-	2	1,8	98	86,0	34.
35.	Technik usług kosmetycznych	2	1,8	5	4,4	3	2,6	10	8,8	1	0,9	-	-	2	1,8	91	79,8	35.
36.	Strażak	-	-	2	1,8	2	1,8	4	3,5	1	0,9	-	-	3	2,6	102	89,5	36.
37.	Pracownik ochrony mienia i osób	1	0,9	4	3,5	2	1,8	8	7,0	3	2,6	3	2,6	1	0,9	92	80,7	37.
38.	Murarz	-	-	7	6,1	1	0,9	10	8,8	5	4,4	-	-	2	1,8	89	78,1	38.
39.	Układacz nawierzchni drogowych	-	-	5	4,4	1	0,9	4	3,5	3	2,6	-	-	1	0,9	100	87,7	39.
40.	Monter konstrukcji budowlanych	-	-	6	5,3	1	0,9	7	6,1	4	3,5	-	-	2	1,8	94	82,5	40.

41.	Posadzkarz	-	-	7	6,1	1	0,9	10	8,8	5	4,4	-	-	2	1,8	89	78,1	41.
42.	Monter izolacji budowlanych	-	-	7	6,1	1	0,9	8	7,0	4	3,5	-	-	2	1,8	92	80,7	42.
43.	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	0,9	7	6,1	1	0,9	10	8,8	4	3,5	-	-	2	1,8	89	78,1	43.
44.	Monter instalacji gazowych	-	-	7	6,1	1	0,9	10	8,8	4	3,5	-	-	2	1,8	90	78,9	44.
45.	Monter sieci komunalnych	-	-	7	6,1	1	0,9	9	7,9	3	2,6	-	-	1	0,9	93	81,6	45.
46.	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	-	7	6,1	1	0,9	10	8,8	3	2,6	-	-	3	2,6	90	78,9	46.
47.	Malarz-tapeciarz	-	-	7	6,1	1	0,9	9	7,9	6	5,3	-	-	2	1,8	89	78,1	47.
48.	Spawacz	2	1,8	6	5,3	1	0,9	8	7,0	6	5,3	-	-	1	0,9	90	78,9	48.
49.	Ślusarz	2	1,8	7	6,1	1	0,9	9	7,9	6	5,3	-	-	3	2,6	86	75,4	49.
50.	Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	-	-	7	6,1	1	0,9	6	5,3	3	2,6	-	-	1	0,9	96	84,2	50.
51.	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	-	-	7	6,1	1	0,9	8	7,0	3	2,6	-	-	-	-	95	83,3	51.
52.	Stolarz	1	0,9	7	6,1	1	0,9	8	7,0	5	4,4	-	-	4	3,5	88	77,2	52.
53.	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	1	0,9	8	7,0	2	1,8	9	7,9	3	2,6	-	-	1	0,9	90	78,9	53.

Wyniki badań pozwalają stwierdzić, że wykaz zadań zawodowych jest wyraźnie najważniejszym elementem standardu dla prawie wszystkich zawodów. Może to oznaczać, że ten element jest najbardziej użyteczny w pracy a także, że jest najbardziej zrozumiały i „czytelny” dla odbiorców. Dla 46 zawodów (w zbiorze 53 ogółem) podano ten element standardu jako najważniejszy.

Drugim co do ilości wskazań elementem jest syntetyczny opis zawodu. Dla 15 zawodów został on wskazany najczęściej.

Pozostałe elementy standardu nie są wyróżniane jako najważniejsze.

Rozdział 5

Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych

1. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki zatrudnienia.

Materiały informacyjne opracowane do zawodów na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych.

W instytucjach macierzystych respondentów opracowywane są materiały informacyjne dotyczące zawodów. Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych są doskonałym źródłem informacji przy opracowywaniu takich dokumentów. Jednak jak się okazuje, jedynie 44,1% respondentów przyznaje, że takie materiały powstają przy wykorzystaniu standardów. Świadczy to o braku wiedzy o potencjalnych możliwościach wykorzystania standardów. Pełne zestawienie obrazuje poniższa tabela.

Tabela 5.1. Materiały informacyjne opracowane do zawodów na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych.

Ilość zawodów, dla których opracowano materiały informacyjne na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
5	1	2,9%
6	1	2,9%
7	1	2,9%
8	2	5,9%
12	1	2,9%
15	2	5,9%
30	1	2,9%
98	6	17,6%
Razem:	15	44,1%
Brak odpowiedzi	19	55,9%
Razem:	34	100%

Rodzaj opracowanych na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy, funkcjonujących w instytucji respondenta

Na pytanie o rodzaj materiałów opracowanych w instytucji respondenta na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych – większość respondentów (55,9%) nie udzieliła odpowiedzi. Oznacza to, że najprawdopodobniej ponad połowa respondentów nie miała bezpośredniej styczności ze standardami lub nie widzi dla nich żadnego zastosowania. Odpowiedzi pozytywne rozłożone były dość równomiernie, jednak na wyróżnienie zasługują następujące zastosowania standardów: przygotowywanie teczek o zawodach (11,8% odpowiedzi) oraz przygotowywanie ulotek informacyjnych (8,8%). Warto zaznaczyć, że wskazywanie takich odpowiedzi jak: „Samodzielnie przez WUP materiały informacyjne nie są opracowywane” oraz „Ulotka informacyjna” świadczą o praktycznym braku wykorzystania standardów. W chwili, gdy zbierzemy razem wszystkie odpowiedzi, świadczące o realnym (lub inaczej: czynnym) wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych, to liczba pozytywnych odpowiedzi spada do jedynie 29,3%. Świadczy to o bardzo małym wykorzystaniu standardów, gdyż mniej niż 1/3 respondentów, reprezentujących obszar polityki zatrudnienia, potrafiła wskazać na praktyczne wykorzystanie standardów w ich pracy. Ilustruje to poniższa tabela.

Tabela 5.2. Rodzaj opracowanych na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy, funkcjonujących w instytucji respondenta

Materiały opracowane na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych	Odpowiedzi	
	Liczba odpowiedzi	%
brak odpowiedzi	19	55,9%
Samodzielnie przez WUP materiały informacyjne nie są opracowywane	2	5,9%
Programy szkoleń	1	2,9%
Opisy zawodów z "Przewodnika po zawodach"	2	5,9%
Teczki o zawodach	4	11,8%
Ulotka informacyjna	3	8,8%
Wytyczne do egzaminów kwalifikacyjnych	1	2,9%
Oferty pracy, analiza pod kątem przekwalifikowania	1	2,9%
Harmonogramy szkoleń	1	2,9%
Doradca zawodowy	1	2,9%
Razem:	34	100%

Liczba porad indywidualnych i grupowych udzielanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych (w latach 1998-2005)

Kolejne pytanie w ankiecie dotyczyło liczby porad indywidualnych i grupowych, udzielanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych w latach 1998-2005. Zbadano następujące grupy respondentów: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi oraz doradcy personalni.

W tym przypadku od pośredników pracy uzyskano potwierdzenie zaobserwowanego wcześniej zjawiska małego wykorzystania standardów w praktyce. Po odrzuceniu odpowiedzi świadczących o niewykonywaniu takich porad okazuje się, że z wykorzystaniem standardów udzielano porad w 37,9% instytucji reprezentowanych przez respondentów. Wynik ten należy uznać za mniejszy od zarówno oczekiwanego, jak i możliwego do osiągnięcia, jako że odpowiedzi nie udzieliło 47,1% badanych, co świadczy że w ich instytucjach takich porad nie udziela się. Dane dotyczące liczby porad udzielanych przez pośredników pracy z wykorzystaniem standardów prezentuje poniższa tabela.

Tabela 5.3. Liczba porad indywidualnych i grupowych udzielanych przez pośredników pracy z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych (w latach 1998-2005)

Liczba porad indywidualnych i grupowych z wykorzystaniem standardów	Liczba odpowiedzi	%
trudno powiedzieć	1	2,9%
Pośrednicy nie udzielają w naszej instytucji takich porad	4	11,8%
Brak takich danych, niemożliwe do ustalenia	3	8,8%
WUP nie prowadzi Krajowego Pośrednictwa Pracy	1	2,9%
30	1	2,9%
50	1	2,9%
100	1	2,9%
200	1	2,9%
2000	1	2,9%
5000	2	5,9%
10000	1	2,9%
14000	1	2,9%
Razem:	18	52,9%
brak odpowiedzi	16	47,1%
Razem:	34	100%

W przypadku doradców zawodowych wykorzystanie standardów do udzielania porad wygląda lepiej, jako że 55,9% respondentów udzieliło na to pytanie pozytywnej odpowiedzi.

Tym niemniej, nawet ten wyższy poziom wykorzystania należy uznać za stanowczo zbyt mały w stosunku do możliwości i oczekiwań.

Tabela 5.4. Liczba porad indywidualnych i grupowych udzielanych przez doradców zawodowych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych (w latach 1998-2005)

Liczba porad indywidualnych i grupowych z wykorzystaniem standardów	Liczba odpowiedzi	%
trudno powiedzieć	3	8,8%
Brak takich danych, jest to niemożliwe do ustalenia	6	17,6%
Nie prowadzimy porad indywidualnych i grupowych	3	8,8%
20	1	2,9%
60	1	2,9%
87	1	2,9%
100	2	5,9%
250	1	2,9%
2000	1	2,9%
5000	1	2,9%
5700	1	2,9%
10000	1	2,9%
Razem:	22	64,7%
brak odpowiedzi	12	35,3%
Razem:	34	100%

Również doradcy personalni wykorzystują standardy do udzielania porad w dalece niezadowolającym stopniu. Tylko 26,5% respondentów udzieliło na to pytanie pozytywnej odpowiedzi. Ilustruje to poniższa tabela.

Tabela 5.5. Liczba porad indywidualnych i grupowych udzielanych przez doradców personalnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych (w latach 1998-2005)

Liczba porad indywidualnych i grupowych z wykorzystaniem standardów	Liczba odpowiedzi	%
trudno powiedzieć	2	5,9%
Nie mamy doradców zawodowych	6	17,6%
Brak takich danych, jest to niemożliwe do ustalenia	1	2,9%
Nie prowadzimy porad indywidualnych i grupowych	5	14,7%
15	1	2,9%
50	1	2,9%
60	1	2,9%
100	1	2,9%
2000	1	2,9%
10000	1	2,9%
Razem:	20	58,8%
brak odpowiedzi	14	41,2%
Razem:	34	100%

Skromne wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych przy udzielaniu porad (odpowiednio: pośrednicy pracy – 38,2%, doradcy zawodowi – 55,9% oraz doradcy personalni – 26,5%) świadczy o zbyt małym rozpropagowaniu tych materiałów. Można się również domyślać, że nawet w sytuacji, gdy respondenci posiadają pewną informację o standardach, to jednak brakuje im wiedzy na temat zakresu ich potencjalnego wykorzystania.

2. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze ubezpieczeń społecznych.

W obszarze ubezpieczeń społecznych standardy kwalifikacji zawodowych wykorzystywano najczęściej przy orzecznictwie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy oraz o niepełnosprawności. Należy od razu powiedzieć, że w obu przypadkach wykorzystanie standardów było bardzo skromne. I tak, przy wydawaniu orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy jedynie 20% respondentów podało, że w ich instytucji posłużono się standardami kwalifikacji zawodowych. Natomiast w przypadku wydawania orzeczeń o niepełnosprawności tylko 15% respondentów wskazało na wykorzystanie

standardów. Tak małe wykorzystanie standardów w orzecznictwie wynika z dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze, wiedza na temat standardów jest stanowczo zbyt mała (podobnie jak i w pozostałych obszarach). Drugą, znacznie ważniejszą przyczyną jest wykorzystywanie do celów orzecznictwa narzędzi innych niż standardy kwalifikacji zawodowych. Kwestią otwartą pozostaje, na ile te narzędzia są doskonałe i w jakim stopniu mogłyby być zastąpione przez standardy kwalifikacji zawodowych.

Tabela 5.6. Liczba orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy wydanych w latach 1998-2005 z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych w instytucji, w której pracuje respondent.

Liczba orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy wydanych w latach 1998-2005 z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Nie wydawano orzeczeń	9	45%
90	1	5%
500	1	5%
12908	1	5%
168000	1	5%
Razem:	13	65%
brak danych	7	35%
Razem:	20	100%

Tabela 5.7. Liczba orzeczeń o niepełnosprawności wydanych w latach 1998-2005 z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych w instytucji respondenta

Liczba orzeczeń o niepełnosprawności wydanych w latach 1998-2005 z zastosowaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Nie wydawano orzeczeń	10	50%
150	1	5%
500	1	5%
13500	1	5%
Razem:	13	65%
brak danych	7	35%
Razem:	20	100%

3. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze polityki kadrowej.

W obszarze polityki kadrowej zbadano liczbę opisów stanowisk z wykazem zadań zawodowych, funkcjonujących w przedsiębiorstwie respondenta i przygotowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych. Jest to jedno z najbardziej oczywistych zastosowań standardów w tym obszarze. Już pobieżna analiza poniższego zestawienia pokazuje, że również i w tym przypadku wykorzystanie standardów jest stanowczo zbyt małe w stosunku do możliwości. Jednak pozytywna odpowiedź na to pytanie udzielona przez 51,9% respondentów może być uznana za sukces. Należy jednak wspomnieć, że aż w 26,1% przypadków standardy wykorzystano do opisanie tylko jednego stanowiska. Tu od razu należy zadać sobie pytanie, co jest tego przyczyną. Otóż najbardziej naturalną odpowiedzią jest fakt, że standardy opracowano dla stanowczo zbyt małej liczby zawodów, w efekcie czego nie ma możliwości ich wykorzystania. Należy przypuszczać, że w miarę wzrostu ilości zawodów opracowanych w formie standardu ich wykorzystanie w obszarze polityki kadrowej poważnie wzrośnie.

Tabela 5.8. Liczba opisów stanowisk z wykazem zadań zawodowych funkcjonujących w przedsiębiorstwie respondenta i przygotowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych.

Liczba opisów stanowisk z wykazem zadań zawodowych funkcjonujących w przedsiębiorstwie respondenta i przygotowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
1	6	26,1%
2	1	4,3%
3	1	4,3%
4	1	4,3%
6	1	4,3%
7	1	4,3%
12	1	4,3%
Nie ma u nas takich zawodów	2	8,7%
Nie korzystamy	1	4,3%
trudno powiedzieć	1	4,3%
Razem:	16	69,6%
brak odpowiedzi	7	30,4%
Razem:	23	100%

Respondenci wskazali następujące stanowiska pracy:

- Zawodowy działacz związkowy
- Główny Księgowy
- Kadrowy
- Prawnik
- Ekonomista
- Negocjator
- Zarządca nieruchomości
- Rzeczoznawca majątkowy
- Kierowca
- Dyrektor, kierownik
- Wykładowca na kursach
- Doradca zawodowy
- Specjalista ds. rozwoju zawodowego
- Technik mechanik
- Technik informatyk
- Przedstawiciel handlowy
- Technik usług kosmetycznych
- Murarz
- Posadzkarz
- Monter izolacji budowlanych
- Spawacz
- Malarz- tapeciarz
- Pośrednik pracy
- Lider klubu pracy
- Specjalista ds. eksportu/importu
- Specjalista ds. marketingu
- Ciastkarz
- Producent buraka cukrowego
- Broker
- Pośrednik obrotu nieruchomościami
- Specjalista ds. księgowych

Warto zaznaczyć, że następujące stanowiska zostały wskazane przez respondentów częściej niż raz:

- Rzeczoznawca majątkowy
- Dyrektor, kierownik
- Doradca zawodowy
- Technik informatyk
- Przedstawiciel handlowy
- Specjalista ds. księgowych

Obszar polityki kadrowej jest tym obszarem, w którym relatywne wykorzystanie standardów jest najwyższe. Pomimo niezbyt rozpowszechnionej wiedzy na temat standardów – respondenci z tego obszaru byli jednak o nich dość dobrze poinformowani. Znali również możliwości praktycznego ich wykorzystania. Można założyć, że taka wiedza na temat możliwości wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych nie wynika jednak ze skutecznej polityki rozpowszechniania informacji, lecz jest raczej efektem szukania tej wiedzy przez same zainteresowane osoby. Do wyciągnięcia takich wniosków skłania zestawienie wykorzystania standardów w obszarze polityki kadrowej (w tym konkretnym przypadku przedsiębiorstw) z wykorzystaniem standardów w pozostałych obszarach, gdzie jest ono generalnie niższe.

4. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w obszarze edukacji.

Respondentom reprezentującym instytucje z obszaru edukacji zadano pytania o programy kształcenia, standardy wymagań egzaminacyjnych oraz podstawy programowe. Pytano, w jaki sposób i czy są przy tym wykorzystywane krajowe standardy kwalifikacji zawodowych.

Programy kształcenia

Pytanie dziesiąte kwestionariusza przeznaczonego dla reprezentantów instytucji obszaru edukacji dotyczyło wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w modyfikowaniu programów nauczania. Pierwsze pytanie dotyczyło liczby wszystkich programów kształcenia realizowanych w instytucji respondenta. Okazuje się, że wśród instytucji z obszaru edukacji jedynie 45,9% z nich realizowało programy kształcenia, co oznacza że prowadzono tam kształcenie lub prowadzono działania bezpośrednio związane z kształceniem. Zestawienie odpowiedzi udzielonych przez respondentów prezentuje tabela.

Tabela 5.9. Liczba wszystkich programów kształcenia w zawodzie realizowanych w instytucji respondenta

Liczba wszystkich programów kształcenia w zawodzie realizowanych w instytucji respondenta	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich programów kształcenia	20	54,1%
1	2	5,4%
2	3	8,1%
6	1	2,7%
7	1	2,7%
10	1	2,7%
13	1	2,7%
17	1	2,7%
22	1	2,7%
30	1	2,7%
80	2	5,4%
279	1	2,7%
450	1	2,7%
ok.1000	1	2,7%
Razem:	37	100%

Następnie pytanie zostało doprecyzowane, poprzez ustalenie liczby programów kształcenia, które opracowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych. Tym razem okazało się, że jedynie w 27% instytucji obszaru edukacji stosuje się takie programy kształcenia. Należy podkreślić, że jest to wartość dalece niewystarczająca, świadcząca o niewielkiej wiedzy na temat potencjalnych zastosowań standardów.

Tabela 5.10. Liczba programów kształcenia w zawodzie opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba programów kształcenia w zawodzie opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich programów kształcenia	27	73%
1	2	5,4%
2	2	5,4%
6	1	2,7%
10	1	2,7%
35	1	2,7%
57	1	2,7%
80	1	2,7%
500	1	2,7%
Razem:	37	100%

Dokładnie takie same odpowiedzi udzielone zostały na pytanie o liczbę programów nauczania zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów. Można domniemywać, że te odpowiedzi były udzielane przez tych samych respondentów co w poprzednim pytaniu. Może to oznaczać, iż żaden z programów nauczania nie został opracowany od podstaw tylko na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych, lecz te programy zostały uaktualnione (poprawione) przy wykorzystaniu informacji znajdujących się w standardach.

Tabela 5.11. Liczba programów kształcenia w zawodzie zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba programów kształcenia w zawodzie zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich programów kształcenia	27	73%
1	3	8,1%
2	4	10,8%
10	1	2,7%
40	1	2,7%
50	1	2,7%
Razem:	37	100%

Kolejno poruszono kwestię liczby wszystkich programów kształcenia w formach pozaszkolnych. Okazuje się, że ten tryb kształcenia odbywa się tylko w 16,2% badanych instytucji obszaru edukacji. Należy mieć na uwadze, że otrzymana próba jest bardzo mała (jedynie 6 respondentów udzieliła pozytywnej odpowiedzi), w efekcie czego uzyskane wyniki obarczone są sporym ryzykiem błędu.

Tabela 5.12. Liczba wszystkich programów kształcenia w formach pozaszkolnych realizowanych w instytucji respondenta

Liczba wszystkich programów kształcenia w formach pozaszkolnych realizowanych w instytucji respondenta	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich programów kształcenia	31	83,8%
2	1	2,7%
3	1	2,7%
15	1	2,7%
17	1	2,7%
20	1	2,7%
ok.1000	1	2,7%
Razem:	37	100%

Okazuje się, że programy kształcenia w formach pozaszkolnych opracowane z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych wykorzystywane są tylko w 10,8% badanych instytucji. Jest to bardzo mała liczba, wynikająca zapewne zarówno z małej wiedzy na temat standardów, jak i niezbyt szerokiego zakresu prowadzenia tej formy kształcenia przez respondentów.

Tabela 5.13. Liczba programów kształcenia w formach pozaszkolnych opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba programów kształcenia w formach pozaszkolnych opracowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich programów kształcenia	33	89,2%
3	1	2,7%
9	1	2,7%
20	1	2,7%
500	1	2,7%
Razem:	37	100%

Nieco większy zakres wykorzystywania mają programy przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, realizowanych przez instytucje respondentów. W tym przypadku programy te wykorzystywane są w 27% przypadków.

Tabela 5.14. Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych realizowanych w instytucji respondenta

Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych realizowanych w instytucji respondenta	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich programów kształcenia	27	73%
1	1	2,7%
2	1	2,7%
3	2	5,4%
8	2	5,4%
10	1	2,7%
11	1	2,7%
30	1	2,7%
40	1	2,7%
Razem:	37	100%

Podobnie jak i w wyżej opisanych przypadkach, również i tutaj liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych jest niższa, niż wykorzystanie tych programów. Kształtuje się na poziomie 13,5%.

Tabela 5.15. Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba programów kształcenia przedmiotów specjalnościowych i specjalizacyjnych, których treści zmodyfikowano z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich programów kształcenia	32	86,5%
1	2	5,4%
2	1	2,7%
3	1	2,7%
60	1	2,7%
Razem:	37	100%

Z powyższych zestawień wynika jasno, że zakres wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do modyfikowania programów nauczania nie jest tak duży, jak należałoby tego oczekiwać. Potwierdzeniem tego faktu jest uświadomienie sobie, że aż 67,6% respondentów reprezentujących instytucje obszaru edukacji wybrało odpowiedź: „trudno powiedzieć, nie orientuję się”. Tak jak i w wielu poprzednio opisanych przypadkach, świadczy to o bardzo małej wiedzy na temat potencjalnych możliwości wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych.

Standardy wymagań egzaminacyjnych

Pytanie kolejne dotyczyło wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w dziedzinie standardów wymagań egzaminacyjnych. Podobnie jak w pytaniu poprzednim okazuje się, że tylko 35,1% instytucji wykorzystuje standardy wymagań egzaminacyjnych.

Tabela 5.16. Liczba wszystkich zawodów, dla których przygotowano standardy wymagań egzaminacyjnych

Liczba zawodów, dla których przygotowano standardy wymagań egzaminacyjnych	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich zawodów	24	64,9%
1	2	5,4%
2	2	5,4%
3	1	2,7%
4	2	5,4%
7	1	2,7%
10	2	5,4%
40	1	2,7%
156	1	2,7%
182	1	2,7%
Razem:	37	100%

W efekcie liczba zawodów, dla których opracowano standardy wymagań egzaminacyjnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych w badanych instytucjach również nie jest zbyt duża. Taka sytuacja dotyczy tylko 24,3% badanych instytucji.

Tabela 5.17. Liczba zawodów, dla których opracowano standardy wymagań egzaminacyjnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych

Liczba zawodów, dla których opracowano standardy wymagań egzaminacyjnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich zawodów	28	75,7%
1	1	2,7%
2	1	2,7%
3	2	5,4%
4	2	5,4%
7	1	2,7%
40	1	2,7%
52	1	2,7%
Razem:	37	100%

Ciekawą informacją jest natomiast lista zawodów, dla których opracowano standardy wymagań egzaminacyjnych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych. Są to następujące zawody:

- Paramedyczne
- Administracyjno – prawne
- Usługowe
- Gastronomiczne

- Technik mechanik
- Elektryk
- Murarz
- Księgowy
- Przedstawiciel handlowy
- Specjalista ds. marketingu
- Pielęgniarka
- Kierowca
- Operator sprzętu
- Technik elektromechanik
- Operator obrabiarek skrawających.
- Technik rachunkowości
- Technik ekonomista
- Technik hotelarstwa
- Technik obsługi turystycznej

Następujące zawody respondenci wskazali częściej niż raz:

- Elektryk
- Księgowy

Z oczywistych względów zawody te muszą się pokrywać z listą zawodów, dla których opracowano już standardy kwalifikacji zawodowych. Można zaryzykować tezę, że małe wykorzystanie standardów nie wynika w tym przypadku z ograniczonej wiedzy na ich temat, lecz jest funkcją niewielkiej liczby opracowanych standardów. Można przyjąć, że po opracowaniu kolejnych 200 standardów, ich wykorzystanie przynajmniej w dziedzinie opracowania standardów wymagań egzaminacyjnych znacząco wzrośnie.

Podstawy programowe

Przedstawiciele 29,7% badanych instytucji podali listę zaktualizowanych podstaw programowych kształcenia w zawodzie w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych.

Tabela 5.18. Liczba zawodów, dla których zaktualizowano podstawy programowe kształcenia w zawodzie w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych

Liczba zawodów, dla których zaktualizowano podstawy programowe kształcenia w zawodzie w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	%
Nie ma takich zawodów	26	70,3%
1	5	13,5%
2	3	8,1%
4	2	5,4%
40	1	2,7%
Razem:	37	100%

Respondenci podali też listę tych zawodów. Wygląda ona następująco:

- Technik ekonomista
- Technik handlowiec
- Paramedyczne
- Administracyjno – prawne
- Zawody w usługach
- Inżynier systemów wodnych
- Magister ochrony środowiska
- Finansista
- Technik mechanik
- Technik elektryk
- Technik elektromechanik
- Operator obrabiarek skrawających
- Mechanik
- Ślusarz
- Nauczyciel
- Księgowa
- Informatyk
- Pielęgniarka
- Technik rachunkowości
- Technik obsługi turystycznej
- Technik hotelarstwa

W tym miejscu należy zauważyć, że wykorzystanie standardów w tym obszarze (aktualizacja podstaw programowych kształcenia w zawodzie) uzależnione jest całkowicie od liczby zawodów opracowanych w formie standardów. Co więcej, muszą to być zawody ujęte w ramach systemu szkolnego. Z tego względu gremium decydujące o wyborze zawodów do opracowania jako standardów kwalifikacji zawodowych, powinno wziąć pod uwagę konieczność ujęcia w takiej formie jak największej liczby zawodów szkolnych (obecnie w Polsce funkcjonują 193 zawody szkolne).

Rozdział 6

Potencjalne korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w opiniach badanych

Interesujące dane uzyskano w odpowiedzi na blok pytań dotyczących potencjalnych korzyści, jakie można osiągnąć ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w poszczególnych dziedzinach czterech badanych obszarów.

1. Polityka zatrudnienia

W obszarze polityki zatrudnienia wyróżniono:

- pośrednictwo pracy;
- poradnictwo zawodowe, doradztwo personalne;
- programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych;
- mobilność zawodową pracowników;
- weryfikację klasyfikacji zawodów i specjalności
- zawody regulowane
- zawody rzemieślnicze.

Odpowiedzi na pytania dotyczące korzyści w wyżej wyróżnionych dziedzinach, w których standardy kwalifikacji zawodowych są potrzebne w obszarze polityki zatrudnienia prezentują poniższe tabele.

W dziedzinie **pośrednictwa pracy** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.1. Korzyści ze stosowania standardów w pośrednictwie pracy

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Zwiększenie efektywności pracy	8	23,50%
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	7	20,60%
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	4	11,80%
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	5	14,70%
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	2	5,90%
Promocja usług urzędu	1	2,90%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	26	76,50%
Ogółem:	34	100,00%

Z zestawienia wynika, że największe korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w pośrednictwie pracy można osiągnąć poprzez zwiększenie aktywności pracy (23,5%), lepszą ocenę kwalifikacji zawodowych pracowników starających się o pracę (20,6%), skuteczniejsze poszukiwanie pracowników na określone stanowiska (14,7%) oraz większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy (11,8%).

W dziedzinie **poradnictwa zawodowego** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.2. Korzyści ze stosowania standardów w poradnictwie zawodowym

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie	10	29,40%
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	12	35,30%
Wykorzystywanie informacji o stanowiskach pracy, na jakich mogą być zatrudniani pracownicy w danym zawodzie	8	23,50%
Weryfikacja teczek informacji o zawodzie	6	17,60%
Lepsze prowadzenie zajęć grupowych (warsztatów) z klientami	8	23,50%
Promocja usług urzędu	2	5,90%
Inne	1	2,90%
nie dotyczy	21	61,80%
Ogółem:	34	100,00%

Z zestawienia wynika, że największe korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w poradnictwie zawodowym można uzyskać poprzez przekazywanie podstawowych informacji: o wymaganiach do zawodu (35,3%), o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie (29,4%), o stanowiskach, na jakich mogą być zatrudnieni pracownicy w danym zawodzie (23,5%). Tyleż samo respondentów wskazało, że standardy pozwolą lepiej prowadzić zajęcia grupowe z bezrobotnymi a 17,6% sądzi, że standardy pomogą w weryfikacji teczek o zawodach.

W dziedzinie poradnictwa zawodowego respondenci dostrzegają znacznie więcej korzyści niż w pośrednictwie pracy.

W dziedzinie **doradztwa personalnego** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.3. Korzyści ze stosowania standardów w doradztwie personalnym

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Zwiększenie efektywności pracy	0	0,00%
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	1	6,70%
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	1	6,70%
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	2	13,30%
Opracowanie profili kompetencyjnych dla stanowisk pracy	0	0,00%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	13	86,70%
Ogółem:	15	100,00%

Zestawienie ukazuje stosunkowo niewielkie możliwości wykorzystywania standardów w polityce kadrowej przedsiębiorstw. Zaledwie dwie osoby (13,3%) wskazały, że standardy mogą się okazać przydatne w skuteczniejszym poszukiwaniu pracowników na określone stanowiska pracy. Pozostałe możliwości nie były dostrzegane przez zdecydowaną większość badanych.

W zakresie tworzenia **programów aktywizacji zawodowej** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.4. Korzyści ze stosowania standardów w programach aktywizacji zawodowej

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych bezrobotnych	5	14,70%
Przekazywanie podstawowych informacji o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie	4	11,80%
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	6	17,60%
Zajęcia grupowe	3	8,80%
Opracowywanie programów szkoleń dla bezrobotnych	4	11,80%
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	2	5,90%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	28	82,40%
Ogółem:	34	100,00%

W programach aktywizacji zawodowej bezrobotnych dostrzeżono korzyści w lepszej ocenie kwalifikacji zawodowych bezrobotnych (14,7% wskazań), w przekazywaniu informacji o wymaganiach stawianych pracownikom do zawodów (17,6%) oraz w opracowywaniu programów szkoleń dla bezrobotnych (11,8%).

W dziedzinie **mobilności zawodowej** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.5. Korzyści ze stosowania standardów przy mobilności zawodowej

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Przekazywanie informacji o wymaganiach, jakie stawia dany zawód	2	5,90%
Lepsza ocena kwalifikacji zawodowych pracowników	3	8,80%
Większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy	3	8,80%
Skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników	3	8,80%
Wzbogacanie wiedzy klientów na temat zawodów i rynku pracy	2	5,90%
nie dotyczy	31	91,20%
Ogółem:	34	100,00%

Zestawienie wskazuje na słabą orientację respondentów w możliwościach wykorzystywania standardów w problemach związanych z mobilnością zawodową pracowników. Wypowiedzi trzech osób (8,8%) wskazują na: lepszą ocenę kwalifikacji zawodowych pracowników, większe dopasowanie pracowników do stanowisk pracy, skuteczniejsze poszukiwanie konkretnych pracowników.

W zakresie **klasyfikacji zawodów i specjalności** (KSiZ) wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.6. Korzyści ze stosowania standardów przy weryfikacji klasyfikacji zawodów i specjalności

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Weryfikacja opisów zawodów do Klasyfikacji zawodów i specjalności	2	5,90%
Weryfikacja podziału zawodów na specjalności	2	5,90%
Wprowadzanie nowych zawodów do Klasyfikacji zawodów i specjalności	2	5,90%
Wzbogacanie wiedzy na temat zawodów i rynku pracy	1	2,90%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	32	94,10%
Ogółem:	34	100,00%

Zestawienie wskazuje na niewielkie możliwości zastosowania standardów do weryfikacji KZiS. Po dwie osoby (5,9%) wskazały, że standardy mogłyby być wykorzystywane do opisów zawodów i specjalności, do weryfikacji podziału zawodów na specjalności czy wprowadzanie nowych zawodów do KZiS. Być może z takim pytaniem należałoby udać się do autorów KZiS?

2. Ubezpieczenia społeczne

W obszarze ubezpieczeń społecznych odpowiedzi na pytania dotyczące korzyści w wyróżnionych dziedzinach, w których standardy kwalifikacji zawodowych są potrzebne, prezentują poniższe tabele. Wyróżniono następujące możliwości wykorzystywania standardów:

- ocena ryzyka zawodowego
- dostosowania rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę
- orzecznictwo

W dziedzinie **oceny ryzyka zawodowego** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.7. Korzyści ze stosowania standardów w ocenie ryzyka zawodowego

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Precyzyjne dopasowanie osoby z danym schorzeniem do danego zawodu	3	15,00%
Łatwiejsza ocena kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu	3	15,00%
Elastyczność w zmianie stanowiska pracy	4	20,00%
Inne	2	10,00%
nie dotyczy	13	65,00%
Ogółem:	20	100,00%

Respondenci wskazywali, że standardy mogą się przyczynić do elastyczności w zmianie stanowiska pracy osób narażonych na wypadki (20%), na precyzyjniejsze dopasowanie osoby z określonym schorzeniem do danego stanowiska pracy (15%), na łatwiejszą ocenę kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu (15%).

W zakresie **dostosowania rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6. 9. Korzyści ze stosowania standardów w dostosowaniu rodzaju i charakteru pracy do niepełnosprawności osoby podejmującej pracę lub pracującej

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Ułatwienie osobie niepełnosprawnej wejścia na rynek pracy „ogólny”, tj. niekoniecznie w zakładach pracy chronionej i nie w szczególnych warunkach	7	70,00%
Precyzyjne dopasowanie osoby z danym schorzeniem do danego zawodu	5	50,00%
Łatwiejsza ocena kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu	9	90,00%
Ustalanie przeszkód formalno-prawnych oraz społecznych w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	3	30,00%
Ocena przyczyn ograniczeń w podjęciu pracy niepełnosprawnych w warunkach powszechnych	2	20,00%
Inne	0	0,00%
nie wymienia nic	3	30,00%
nie dotyczy	1	10,00%
Ogółem:	10	100,00%

Stosunkowo wielu badanych spośród tych, którzy zajmowali się dziedziną dostosowania pracowników do niepełnosprawności wskazywało, że standardy mogą ułatwiać osobie niepełnosprawnej zatrudnienie w „normalnych warunkach” – nie tylko w zakładach pracy chronionej (70%). Wymieniano również możliwość precyzyjnego dopasowania osoby niepełnosprawnej do wykonywania zawodu (50%) oraz łatwiejszą kwalifikację do wykonywania określonego zawodu (90%). Warto zauważyć, że chociaż respondenci z tego obszaru stosunkowo słabo znają standardy, to znacznie częściej niż respondenci z innych obszarów dostrzegają korzyści ze stosowania standardów.

W zakresie **orzecznictwa** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6. 10. Korzyści ze stosowania standardów w orzecznictwie

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Ograniczeni liberalizacji zasad orzekania o niepełnosprawności w tym o inwalidztwie	4	57,10%
Uwzględnienie w większym niż dotychczas stopniu możliwości rehabilitacji medycznej i zawodowej w celu powrotu na rynek pracy	3	42,90%
Racjonalizacja wykorzystania możliwości prawnych i instytucjonalnych w ograniczaniu przyznawania świadczeń rentowych	5	71,40%
Racjonalizacja zasad orzekania o stopniu i zakresie utraty zdolności do zarobkowania	5	71,40%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	1	14,30%
Ogółem:	7	100,00%

Zestawienie wskazuje, że standardy w orzecznictwie mogą przyczynić się do bardziej racjonalnego wykorzystania możliwości prawnych i instytucjonalnych w ograniczaniu świadczeń rentowych (71,4%), do ograniczenia liberalizacji zasad w orzekaniu o niepełnosprawności (57,1%) a także do zwiększenia możliwości rehabilitacji medycznej i zawodowej w celu powrotu na rynek pracy (42,9%).

3. Polityka kadrowa

W obszarze polityki kadrowej wyróżniono następujące możliwości wykorzystywania standardów:

- tworzenie opisów stanowisk i profili kompetencyjnych
- rekrutacja pracowników
- ocena i selekcja pracowników
- rozwój zawodowy pracowników
- wartościowanie pracy
- wynagrodzenia
- ochrona pracy

W tworzeniu opisów stanowisk i profili kompetencyjnych wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.11. Korzyści ze stosowania standardów w tworzeniu opisów zawodów i profili kompetencyjnych

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Ujednoczenie, uporządkowanie poszczególnych zawodów	3	13,00%
Jednoznaczne kryteria wymagań w stosunku do pracowników	2	8,70%
Usprawnienie funkcjonowania przedsiębiorstwa	1	4,30%
Ułatwienie potrzeb szkoleniowych	1	4,30%
Profesjonalne opracowanie ścieżek kariery zawodowej	1	4,30%
Standard jest dokumentem podstawowym, wg którego wykonuje się określone czynności zawodowe na stanowiskach pracy	1	4,30%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	20	87,00%
Ogółem:	23	100,00%

Zestawienie wskazuje na korzyści dotyczące ujednoczenia i uporządkowania wiedzy o poszczególnych zawodach (13%) oraz wprowadzeniu jednoznacznych kryteriów wymagań do określonych zawodów (8,7%).

W rekrutacji pracowników wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.12. Korzyści ze stosowania standardów w zakresie rekrutacji pracowników

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Szansa na lepsze, skuteczniejsze obsadzanie stanowisk	1	50,00%
Doskonalenie systemu rekrutacji	2	100,00%
Ułatwia precyzyjne zredagowanie ogłoszenia dotyczącego rekrutacji na poszczególne stanowiska	1	50,00%
Opracowanie wymagań kwalifikacyjnych	2	100,00%
Lepsze, konkretniejsze określenie wymagań w stosunku do kandydatów	2	100,00%
Prawo wykonywania zawodu	0	0,00%
Możliwość zatrudnienia odpowiednio przygotowanych pracowników na dane stanowisko pracy	1	50,00%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	0	0,00%
Ogółem:	2	100,00%

Niewielkie korzyści płyną ze standardów w tej dziedzinie, która powinna być wyjątkowo dostrzegana przez pracowników instytucji polityki kadrowej. Zaledwie dwie osoby wskazały możliwości doskonalenia systemu rekrutacji oraz opracowywanie wymagań kwalifikacyjnych na podstawie standardów a jedna osoba – możliwość zatrudniania pracowników o odpowiednich kwalifikacjach

W **ocenie i selekcji pracowników** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.13. Korzyści ze stosowania standardów ocenie i selekcji pracowników

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Właściwe wykorzystanie pracowników	2	50,00%
Bardziej trafne obsadzanie stanowisk	4	100,00%
Lepsza wydajność pracowników	1	25,00%
Organizowanie kursów doszkalających	1	25,00%
Przeniesienie wiedzy teoretycznej do praktycznej	2	50,00%
Jasne określenie obowiązków zakresu pracy	2	50,00%
Łatwiejsza, bardziej obiektywna ocena danego pracownika	0	0,00%
nie dotyczy	0	0,00%
Ogółem:	4	100,00%

Z zestawienia wynika, że standardy mogą przyczynić się do bardziej trafnego doboru pracowników na określone stanowiska pracy, właściwe wykorzystanie kwalifikacji pracowników, precyzyjne określenie zakresu obowiązków. Były to jednakże jednostkowe wypowiedzi. Tylko czterech respondentów udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

W planowaniu **rozwoju zawodowego** pracowników wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.14. Korzyści ze stosowania standardów zakresie rozwoju zawodowego pracowników

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Lepsze wykorzystanie potencjału pracowników	5	62,50%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia	6	75,00%
Doskonalenie systemu szkoleń	5	62,50%
Łatwiejsza, bardziej obiektywna ocena danego pracownika	2	25,00%
Profesjonalne opracowanie ścieżki kariery zawodowej pracowników	5	62,50%
nie dotyczy	0	0,00%
Ogółem:	8	100,00%

Stosunkowo więcej respondentów wskazywało na takie korzyści płynące z wykorzystywania standardów w rozwoju zawodowym pracowników jak: podnoszenie kwalifikacji zawodowych, lepsze wykorzystanie potencjału pracowników, doskonalenie systemu szkoleń oraz na możliwości opracowania ścieżek kariery zawodowej pracowników.

W **wartościowaniu pracy** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.15. Korzyści ze stosowania standardów w wartościowaniu pracy

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Maksymalne wykorzystanie możliwości zawodowych pracowników	0	0,00%
Jasne, klarowne wymagania wobec pracowników	2	100,00%
Profesjonalne wytyczanie ścieżki kariery zawodowej poszczególnych pracowników	1	50,00%
Analiza potrzeb szkoleniowych	0	0,00%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	0	0,00%
Ogółem:	2	100,00%

Tylko dwie osoby wskazały korzyści ze standardów w wartościowaniu pracy – określanie bardziej precyzyjnych wymagań wobec pracowników oraz wytyczanie ścieżek kariery.

W dziedzinie **wynagrodzeń** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.16. Korzyści ze stosowania standardów w systemie wynagrodzeń

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Jasne, przejrzyste reguły wynagradzania	3	13,00%
Brak konfliktów między pracownikami na tle wynagrodzeń	1	4,30%
Uwzględnianie pracy w trudnych warunkach	1	4,30%
Określenie taryfikacji płac	2	8,70%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	20	87,00%
Ogółem:	23	100,00%

W zakresie **ochrony pracy** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.18. Korzyści ze stosowania standardów zakresie ochrony pracy

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Zwiększenie wiedzy w zakresie ochrony pracy przez pracowników	1	100,00%
Jasne, klarowne zasady wymagań od pracowników	1	100,00%
Przestrzeganie praw pracowniczych, czasu pracy, przerw na posiłki, itp.	1	100,00%
Udoskonalenie systemu organizacyjnego przedsiębiorstwa	1	100,00%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	0	0,00%
Ogółem:	1	100,00%

Zaledwie jedna osoba wypowiedziała się na temat korzyści w ochronie pracy – standardy mogą służyć w udoskonaleniu systemu organizacyjnego przedsiębiorstwa.

4. Edukacja zawodowa

W obszarze polityki kadrowej wyróżniono następujące możliwości wykorzystywania standardów:

- ustalanie krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych
- standardy egzaminacyjne
- programy kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych
- standardy edukacyjne i jakość kształcenia
- porównywalność i uznawalność kwalifikacji zawodowych
- mobilność edukacyjna
- klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego

W zakresie **ustalania krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.19. Korzyści ze stosowania standardów w ustalaniu krajowych ram kwalifikacji zawodowych w standardach edukacyjnych

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy opracowywaniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie	1	2,70%
Standard kwalifikacji zawodowych stanowi materiał porównawczy przy modernizacji podstawy programowej kształcenia w zawodzie	1	2,70%
Aktualizacja podstawy programowej kształcenia w zawodzie	1	2,70%
Ujednolicenie kwalifikacji w danym zawodzie w skali kraju	1	2,70%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	36	97,30%
Ogółem:	37	100,00%

Zestawienie wskazuje na niewielkie rozeznanie respondentów w tej kwestii. Zaledwie jedna osoba wyróżniła takie korzyści jak: możliwość opracowywania podstaw programowych w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych bądź ich modernizacji czy aktualizacji. Sądzić można, że właśnie w tej dziedzinie istnieją duże możliwości zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych.

W **standardach egzaminacyjnych** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.20. Korzyści ze stosowania standardów w standardach egzaminacyjnych

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Ujednolicenie wymagań egzaminacyjnych	6	16,20%
Standardy kwalifikacji zawodowych są pomocne przy analizowaniu wyników egzaminów zawodowych	3	8,10%
Budowanie wymagań egzaminacyjnych w oparciu o standard kwalifikacji zawodowych	4	10,80%
Inne	2	5,40%
nie dotyczy	28	75,70%
Ogółem:	37	100,00%

Przed wszystkim respondenci zajmujący się standardami egzaminacyjnymi dostrzegają korzyści ze standardów kwalifikacji zawodowych w ujednoliceniu wymagań

egzaminacyjnych (16,2%) oraz budowanie wymagań egzaminacyjnych w oparciu o standard kwalifikacji zawodowych (10,8%).

W **programach kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.21. Korzyści ze stosowania standardów w programach kształcenia

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Uwzględnienie w treściach programowych wiadomości i umiejętności zawartych w standardzie	8	21,60%
Uwzględnianie w treściach programów szkolnych kwalifikacji podstawowych dla zawodu zawartych w standardzie	7	18,90%
Opracowanie programów kształcenia form pozaszkolnych zawierających umiejętności i wiadomości specjalistyczne umożliwiające zdobycie kolejnej specjalności	11	29,70%
Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	4	10,80%
Aktualizowanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	5	13,50%
nie dotyczy	24	64,90%
Ogółem:	37	100,00%

W programach kształcenia w formach pozaszkolnych respondenci dostrzegają korzyści poprzez zamieszczanie w nich umiejętności i wiadomości specjalistycznych, umożliwiających zdobywanie kolejnej specjalności (29,7%); uwzględnianie wiadomości i umiejętności zawartych w standardach kwalifikacji zawodowych w treściach programowych (21,6%); uwzględnianie w treściach programów szkolnych kwalifikacji podstawowych dla zawodu, zawartych w standardzie oraz opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych (10,8%) bądź ich aktualizowanie (13,5%).

W **standardach edukacyjnych i jakości kształcenia** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.22. Korzyści ze stosowania standardów w standardach edukacyjnych i jakości kształcenia

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Określenie warunków realizacji procesu kształcenia zawodowego zapewniających ukształtowanie odpowiednich umiejętności i wiadomości	6	16,20%
Określenie jednolitych kryteriów wymagań wobec kadry nauczającej	4	10,80%
Wiarygodność kwalifikacji	5	13,50%
Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	2	5,40%

Aktualizowanie standardów kwalifikacji zawodowych w szkołach wyższych	3	8,10%
nie dotyczy	28	75,70%
Ogółem:	37	100,00%

Najwięcej wskazań dotyczyło korzyści w określaniu warunków realizacji procesu kształcenia zapewniających ukształtowanie odpowiednich umiejętności i wiadomości (16,2%), wiarygodności kwalifikacji zawodowych (13,5%) oraz określenie jednolitych kryteriów wymagań wobec nauczycieli (10,8%).

W zakresie **porównywalności i uznawalności kwalifikacji zawodowych** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.23. Korzyści ze stosowania standardów w porównywaniu i uznawaniu kwalifikacji zawodowych

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Przejrzystość systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie	1	2,70%
Ocena kwalifikacji zawodowych uczniów/studentów i porównywanie ich ze standardem	1	2,70%
Wiarygodność kwalifikacji	1	2,70%
Standardy pomagają wyselekcjonować najlepszych kandydatów – absolwentów	1	2,70%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	36	97,30%
Ogółem:	37	100,00%

Zaledwie jedna osoba sformułowała korzyści stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w porównywaniu i uznawaniu kwalifikacji zawodowych wymieniając takie jak: zwiększenie przejrzystości systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie, umożliwienie oceny kwalifikacji zawodowych uczniów/studentów i porównywanie ich ze standardem, zwiększenie wiarygodności kwalifikacji, pomoc w wyselekcjonowaniu najlepszych kandydatów – absolwentów.

W zakresie **mobilności edukacyjnej** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.24. Korzyści ze stosowania standardów w mobilności edukacyjnej

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Ustalenie warunków dochodzenia do specjalizacji	1	2,70%
Powiązanie poziomu kwalifikacji (poziom 1-5) z poziomem uzyskiwanego wykształcenia	2	5,40%
Ustalanie ścieżek kariery zawodowej	1	2,70%
Przekazywanie informacji o wymaganiach jakie stawia dany zawód	1	2,70%
Skuteczniejsze poszukiwanie nowych form kształcenia	1	2,70%
Wzbogacenie wiedzy uczniów na temat zawodów i rynku edukacyjnego	1	2,70%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	35	94,60%
Ogółem:	37	100,00%

Zaledwie dwie osoby wypowiedziały się na temat możliwości wykorzystania standardów w mobilności edukacyjnej. Dostrzegają one korzyści ze standardów kwalifikacji zawodowych w powiązaniu poziomu kwalifikacji z poziomem uzyskiwanego wykształcenia, ustalaniu ścieżek kariery zawodowej, przekazywaniu informacji o wymaganiach do zawodów oraz wzbogacaniu wiedzy uczniów o zawodach.

W **klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ)** wskazywano na następujące korzyści:

Tabela 6.25. Korzyści ze stosowania standardów w KZSZ

Korzyści:	Liczba wskazań	%
Powiązanie klasyfikacji zawodów szkolnych z klasyfikacją zawodów gospodarczych	2	5,40%
Sporządzanie opisów zawodów szkolnych	2	5,40%
Weryfikacja podstawy programowej do poszczególnych zawodów	1	2,70%
Inne	0	0,00%
nie dotyczy	35	94,60%
Ogółem:	37	100,00%

Jedynie dwie osoby zajmujące się KZSZ wypowiedziało się w tej kwestii. Widzą one korzyści w sporządzaniu opisów zawodów (dwie wypowiedzi) oraz w analizach dotyczących powiązania obydwu klasyfikacji.

Podsumowując powyżej sformułowane potencjalne korzyści ze stosowania standardów kwalifikacji zawodowych można stwierdzić, że tylko niewielka część respondentów posiadała orientację co do możliwości ich wykorzystania. Wypowiedzi badanych należałoby traktować jako kierunki działań w upowszechnianiu standardów w poszczególnych środowiskach i dziedzinach ich możliwych zastosowań.

Rozdział 7

Trudności w pełnym wykorzystywaniu standardów kwalifikacji zawodowych i ich przyczyny

Jednym z pytań zadanych respondentom na końcu ankiety było pytanie dotyczące trudności w pełnym wykorzystaniu standardów: *Czy napotyka Pan(i) na trudności w pełnym wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych?* W poszczególnych obszarach respondenci udzielili następujących informacji:

Tabela 7.1. Trudności w pełnym wykorzystaniu standardów kwalifikacji zawodowych

obszar	trudności w korzystaniu ze standardów									
	tak		nie		nie korzysta		brak danych		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	5	14,7	27	79,4	2	5,9	-	-	34	100,0
ubezpieczenia społeczne	4	20,0	13	65,0	3	15,0	-	-	20	100,0
polityka kadrowa	8	34,8	10	43,5	5	21,7	-	-	23	100,0
edukacja zawodowa	8	21,6	21	56,8	6	16,2	2	5,4	37	100,0
ogółem	25	21,9	71	62,3	16	14,0	2	1,8	114	100,0

Niespełna 25 osób przyznało, że ma trudności w pełnym wykorzystaniu standardów, co stanowi zaledwie 21,9% badanych respondentów, a 62,3% - nie odczuwa trudności. W tym pytaniu nieco więcej respondentów (16 osób) przyznało, że nie korzysta ze standardów, a dwóch nie udzieliło odpowiedzi. Najwięcej osób napotyka na trudności w instytucjach polityki kadrowej (34,8%), a najmniej trudności mają respondenci w instytucjach polityki zatrudnienia (79,4%).

Na jakie trudności napotykali badani w poszczególnych obszarach?

W obszarze **polityki zatrudnienia** wymieniano następujące trudności:

- Osobiste przyzwyczajenia do korzystania z *Przewodnika po zawodach* – 1 osoba
- Trudności interpretacyjne przepisów – 1 osoba
- Brak dostępu do niektórych danych – 1 osoba
- Brak czasu na korzystanie ze standardów – 2 osoby

W obszarze **ubezpieczeń społecznych** respondenci wymieniali następujące trudności:

- Brak szkoleń pracowników nt. możliwości korzystania ze standardów – 1 osoba
- Niedopracowanie standardów – 1 osoba
- Zbyt dużo ograniczeń w zakresie kwalifikowania do zawodów – 1 osoba
- Negatywne nastawienie osób niepełnosprawnych do działań – 1 osoba
- Brak możliwości rejestracji na stronie internetowej – 1 osoba
- Niskie wykształcenie osób niepełnosprawnych – 1 osoba

W obszarze **polityki kadrowej** respondenci wymieniali następujące trudności:

- Bariery organizacyjne, trudności przy wdrażaniu standardów – 3 osoby
- Mentalność ludzi – 6 osób
- Mała dostępność standardów – 4 osoby
- Brak opracowanych standardów w nowych zawodach – 3 osoby
- Forma standardów jest mało przydatna przy prowadzeniu rekrutacji i selekcji pracowników – 1 osoba

W obszarze **edukacji zawodowej** respondenci wymieniali następujące trudności:

- Forma standardów jest mało przydatna przy określaniu zestawu umiejętności dla danego zawodu – 1 osoba
- Bariery organizacyjne, trudności przy wdrażaniu – 4 osoby
- Bardzo szeroka, luźna interpretacja standardów kwalifikacji przez fachowców - 5 osób
- Brak środków finansowych na wdrażanie wymaganych standardów – 3 osoby
- Brak pełnego wyposażenia stanowisk szkoleniowych – 2 osoby
- Brak wszystkich standardów- 1 osoba

Podsumowując powyższe wypowiedzi można stwierdzić, że wymieniane trudności można podzielić na kilka grup:

- trudności w dostępie i wdrożeniu standardów do codziennej praktyki, trudności w ich interpretacji, brak przygotowania specjalistów do ich stosowania;
- mało przejrzysta forma utrudniająca ich stosowanie;
- brak środków finansowych na ich wdrożenie;
- brak standardów do nowych zawodów bądź zawodów potrzebnych w określonym obszarze.

Rozdział 8

Postulaty dotyczące większego wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych

Występujące trudności w pełnym stosowaniu standardów skłoniły respondentów do sformułowania postulatów dotyczących ich większego niż dotychczas wykorzystywania.

W odpowiedzi na pytania kierowane do respondentów reprezentujących poszczególne obszary: *Co należy zrobić, aby standardy kwalifikacji zawodowych były w większym stopniu niż dotychczas wykorzystywane?* uzyskano następujące odpowiedzi w poszczególnych obszarach:

Poniższe zestawienie prezentuje postulaty ze strony osób reprezentujących **instytucje polityki zatrudnienia**.

Tabela 8.1. Postulaty z instytucji polityki zatrudnienia*

Postulaty z instytucji polityki zatrudnienia	Liczba wskazań	%
Mniejsza formalizacja standardów	6	17,8
Uproszczenie standardów	6	17,8
Większa popularyzacja standardów	28	82,4
Szersze udostępnienie standardów	23	67,6
Organizowanie szkoleń na temat wykorzystywania standardów	21	61,6
Wykorzystywanie standardów przy zawieraniu umów o zatrudnienie na dane stanowisko pracy	8	23,5
Zwiększenie środków finansowych na wprowadzanie standardów	15	44,1
Inne postulaty (przyjąć standardy europejskie, opracować inne)	2	5,9
ogółem	34	100,0

*Respondenci wymieniali więcej niż 1 postulat. % obliczony od N=34

Wymieniane postulaty przede wszystkim dotyczą większej popularyzacji standardów (82,4) oraz szerszego ich udostępnienia (67,6%) oraz organizowania szkoleń popularyzujących standardy (61,6%). Pozostałe dotyczą zwiększenia środków finansowych na wdrażanie standardów (44,1%).

Respondenci z **instytucji ubezpieczeń społecznych** wymieniali następujące postulaty:

Tabela 8.2. Postulaty z instytucji ubezpieczeń społecznych*

Postulaty z instytucji ubezpieczeń społecznych	Liczba wskazań	%
Szerzej informować o istnieniu standardów kwalifikacji zawodowych	12	63,20%
Organizować szkolenia na temat wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w ubezpieczeniach społecznych	11	57,90%
Wykorzystywać standardy przy zawieraniu umów pracodawcy z pracownikiem na dane stanowisko pracy	6	31,60%
Znaleźć środki finansowe na wdrażanie standardów	6	31,60%
Inne: zatrudnić osoby, które potrafią stosować standardy	3	10,50%
ogółem	20	100,00%

*Respondenci wymieniali więcej niż 1 postulat. % obliczony od N=20

Podobnie jak w poprzednim obszarze respondenci postulowali szersze informowanie o istnieniu standardów kwalifikacji zawodowych (63,2%), organizowanie szkoleń (57,9%) oraz o zwiększenie środków finansowych na ich wdrożenie (31,6%).

Respondenci z **instytucji polityki kadrowej** wymieniali następujące postulaty:

Tabela 8.3. Postulaty z instytucji polityki kadrowej przedsiębiorstw*

Postulaty z instytucji polityki kadrowej	Liczba wskazań	%
Przestrzeganie prawa, unormowanie zasad	2	8,70%
Praca od podstaw we wdrażaniu standardów	4	17,40%
Upowszechnienie standardów	9	39,10%
Precyzyjne określenie standardów dla określonych stanowisk pracy	3	13,00%
Zapoznanie pracowników danej firmy ze standardami	1	4,30%
Konsekwentne egzekwowanie zapisów standardów	2	8,70%
Poszerzenie standardów o inne stanowiska pracy	2	8,70%
Przystosowanie standardów do tworzenia programów nauczania	1	4,30%
Obecne wykorzystanie standardów jest wystarczające	3	13,00%
trudno powiedzieć	3	13,00%
ogółem	23	100,00%

*Respondenci wymieniali więcej niż 1 postulat. % obliczony od N=23

Respondenci z obszaru polityki kadrowej także postulowali większe upowszechnienie standardów (39,1%), pracę od podstaw w ich wdrażaniu (17,4%), opracowywanie standardów do nowych zawodów (4,3%).

Respondenci z instytucji **edukacji zawodowej** wymieniali następujące postulaty:

Tabela 8.4. Postulaty z instytucji edukacji zawodowej*

Postulaty z instytucji edukacji zawodowej	Liczba wskazań	%
Powiązanie poziom kwalifikacji (poziom 1-5) z poziomem uzyskiwanego wykształcenia	9	24,30%
Standardy kwalifikacji zawodowych muszą przystawać do rzeczywistości szkolnego kształcenia	24	64,90%
Standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić źródło informacji przy określaniu podstawy programowej kształcenia w zawodzie	21	56,80%
Standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić podstawę do tworzenia programów nauczania	15	40,50%
Standardy kwalifikacji zawodowych powinny stanowić podstawę do określania standardów egzaminacyjnych	19	51,40%
Organizować szkolenia na temat standardów kwalifikacji zawodowych	21	56,80%
Popularyzować standardy kształcenia zawodowego	25	67,60%
Wykorzystywać standardy przy zawieraniu umów pracodawcy z pracownikiem na dane stanowisko pracy	8	21,60%
Znaleźć środki finansowe na wdrażanie standardów	8	21,60%
Inne: zawrzeć porozumienie MEN z OKE i CKE, tak działać, aby kształcić zgodnie ze standardami	2	5,40%
Ogółem	37	100,00%

*Respondenci wymieniali więcej niż 1 postulat. % obliczony od N=34

Najwięcej respondentów postulowało popularyzację standardów (67,6%), a ponadto powiązanie standardów kwalifikacji zawodowych z aktualnym kształceniem zawodowym (64,9%), wykorzystanie ich do określania podstaw programowych kształcenia w zawodach (56,8%) oraz tworzenia programów nauczania (40,5%). Znaczący odsetek badanych postuluje, aby standardy stanowiły podstawę do określania standardów egzaminacyjnych (51,4%), a także do zawierania umów o zatrudnieniu (21,6%). Tak jak i w innych obszarach – respondenci postulują zwiększenie środków finansowych na ich wdrożenie do praktyki.

Rozdział 9

Potrzeba opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych

Potrzeba opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych jest dodatkowym i pośrednim wskaźnikiem oceny ich przydatności w wykonywaniu obowiązków zawodowych. W odpowiedzi na pytanie, *Czy widzi Pan(i) potrzebę opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych?* uzyskano następujące odpowiedzi:

Tabela 9.1. Potrzeba opracowywania dalszych standardów kwalifikacji zawodowych

obszar	trudności w korzystaniu ze standardów									
	tak		nie		nie korzysta		brak danych		ogółem	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
polityka zatrudnienia	23	67,9	9	26,5	2	5,9	-	-	34	100,0
ubezpieczenia społeczne	11	55,0	6	30,0	2	10,0	1	5,0	20	100,0
polityka kadrowa	17	73,9	4	17,4	2	8,7	-	-	23	100,0
edukacja zawodowa	26	70,3	10	27,0	1	2,7	-	-	37	100,0
ogółem	77	67,5	29	25,4	7	6,1	1	0,9	114	100,0

Zestawienie wskazuje, że 67,5% respondentów odczuwa potrzebę ich dalszego opracowywania. Najwięcej takich osób reprezentuje instytucje edukacji zawodowej (70,3%), a najmniej – instytucje ubezpieczeń społecznych (55,0%). Potwierdza to wyniki innych odpowiedzi, że obszar edukacji zawodowej jest najbardziej aktywny w korzystaniu ze standardów i jest najbardziej zainteresowany ich dalszym opracowywaniem, a obszar ubezpieczeń społecznych przejawia najmniejszą aktywność w tym względzie. 25,4% ogółu badanych nie widzi potrzeby ich opracowywania. Najwięcej takich osób reprezentuje instytucje ubezpieczeń społecznych – 30,0%, a najmniej – instytucje polityki kadrowej. W tym pytaniu zaledwie 6,1% badanych przyznało, że nie korzysta ze standardów.

Kolejnym pytaniem była prośba *„Jeżeli tak, to proszę wskazać, do jakich zawodów powinny być opracowane standardy kwalifikacji zawodowych?”*

Respondentów proszono, aby wymienili do pięciu takich zawodów. Pytanie to miało na celu wysondowanie, jakie powinny to być zawody, a także zorientowanie się, czy badani potrafią takie zawody wymienić, jaka jest znajomość ich nazw – w stosunku do KZiS - a także czy wiedzą, do jakich zawodów opracowano już standardy a także poznanie ich preferencji w tym zakresie. Chociaż problem ten był przedmiotem innych badań, to taka dodatkowa analiza może wzbogacić wiedzę o znajomości standardów kwalifikacji zawodowych, nazw zawodów występujących na rynku pracy przez pracowników instytucji wyróżnionych obszarów.

W obszarze **polityki zatrudnienia** postulowano opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych do następujących zawodów:

Tabela 9.2. Zawody, do których powinny być opracowane standardy kwalifikacji zawodowych

Lista zawodów - polityka zatrudnienia	Liczba wskazań	%
brak odpowiedzi	1	2,90%
Sukcesywnie do tych zawodów, do których nie ma opracowanych standardów	6	17,60%
Szczególnie do "nowych" zawodów	2	5,90%
Szczególnie do "zawodów przyszłości"	2	5,90%
Do zawody wykonywanych na stanowiskach robotniczych	1	2,90%
Do zawodów wykonywanych w urzędach: specjalista administracji publicznej	2	5,90%
Do zawodów deficytowych- poszukiwanych przez pracodawców	2	5,90%
Do zawodów popularnych	1	2,90%
Specjaliści do spraw ekonomicznych	1	2,90%
Specjaliści do spraw zarządzania	1	2,90%
Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych	1	2,90%
Specjaliści kultury i sztuki	1	2,90%
Specjalista ds. programów i projektów unijnych	1	2,90%
Koordinator projektu	1	2,90%
Specjalista ds. zamówień publicznych	1	2,90%
Konsultant handlowy	1	2,90%
Logistyk	1	2,90%
Specjalista ds. inwestycji i nieruchomości	1	2,90%
Etyczny haker	2	5,90%
Konsultant ds. e - learningu	1	2,90%
Opiekun marki	1	2,90%
Specjalista ubezpieczeń zdrowotnych	1	2,90%
Mechanik samochodowy	1	2,90%
Elektronik	1	2,90%
Technik budownictwa	1	2,90%

Technik pożarnictwa	1	2,90%
Specjalista ds. finansowo- księgowych	1	2,90%
Prawnik	1	2,90%
Lekarz	1	2,90%
Dla wszystkich zawodów	5	14,70%
Generalnie większość zawodów ma już opracowane standardy	1	2,90%
Pielęgniarka	1	2,90%
trudno powiedzieć	2	5,90%
nie dotyczy	11	32,40%
ogółem	34	100,00%

W obszarze **ubezpieczeń społecznych** postulowano opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych do następujących zawodów:

Tabela 9.3. Zawody, do których powinny być opracowane standardy kwalifikacji zawodowych

Lista Zawodów – ubezpieczenia społeczne	Liczba wskazań	%
brak odpowiedzi	2	10,00%
Specjaliści	1	5,00%
Pracownicy obsługi biurowej	1	5,00%
Sekretarka- asystent dyrektora	1	5,00%
Pracownik fizyczny w budownictwie	1	5,00%
Operator wózków widłowych	1	5,00%
Elektronik	1	5,00%
Krawcowa	1	5,00%
Informatyk	1	5,00%
Fryzjer	1	5,00%
Szwaczka	1	5,00%
Kelner	1	5,00%
Technik elektryk	1	5,00%
Agent ubezpieczeniowy	1	5,00%
Robotnik rolny	1	5,00%
Mechanizator rolnictwa	1	5,00%
Ogrodnik	1	5,00%
Rolnik	1	5,00%
Hodowca zwierząt	1	5,00%
Zawody dotyczące ubezpieczeń społecznych	1	5,00%
Do nowopowstałych zawodów na rynku	1	5,00%
Do wszystkich zawodów	1	5,00%
nie dotyczy	9	45,00%
ogółem	20	100,00%

W obszarze **polityki kadrowej** postulowano opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych do następujących zawodów:

Tabela 9.4. Zawody, do których powinny być opracowane standardy kwalifikacji zawodowych

Lista zawodów – polityka kadrowa	Liczba wskazań	%
brak odpowiedzi	1	4,30%
Służby Handlowo – Marketingowe	1	4,30%
Posel	1	4,30%
Adwokat	1	4,30%
Specjalista ds. księgowości	1	4,30%
Sędzia	1	4,30%
Lekarz	3	13,00%
Urzędnik	1	4,30%
Prawnik	2	8,70%
Pracownicy medyczni	1	4,30%
Pośrednik obrotu nieruchomości	1	4,30%
Główny księgowy	1	4,30%
Specjalista ds. księgowości	1	4,30%
Kierowca komunikacji miejskiej	1	4,30%
Teleankieter	1	4,30%
Animator turystyczny	1	4,30%
Specjalista ds. informatyki	2	8,70%
Inżynier	1	4,30%
Do wszystkich zawodów	1	4,30%
trudno powiedzieć	2	8,70%
nie dotyczy	6	26,10%
ogółem	23	100,00%

W obszarze **edukacji zawodowej** postulowano opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych do następujących zawodów:

Tabela 9.5. Zawody, do których powinny być opracowane standardy kwalifikacji zawodowych

Lista zawodów - edukacja zawodowa	Liczba wskazań	%
brak odpowiedzi	1	2,70%
Zawody medyczne	1	2,70%
Zawody społeczne	1	2,70%
Zawody robotnicze	1	2,70%
Mechanik pojazdów samochodowych	1	2,70%
Inżynier	2	5,40%

Filolog	1	2,70%
Pomocnik kucharza	1	2,70%
Technik elektronik	1	2,70%
Nauczyciel	1	2,70%
Technik gastronomii	1	2,70%
Elektronik	1	2,70%
Masażysta	1	2,70%
Referendarz	1	2,70%
Adwokat	1	2,70%
Detektyw	1	2,70%
Windykator należności	1	2,70%
Kartograf	1	2,70%
Dyrektor szkoły artystycznej	1	2,70%
Konserwator zabytków	1	2,70%
Dekorator wnętrz	1	2,70%
Aktor	1	2,70%
Technik poligraf	1	2,70%
Asystent osoby niepełnosprawnej	1	2,70%
Technik hotelarstwa	1	2,70%
Technik rachunkowości	1	2,70%
Technik ekonomista	1	2,70%
Zawody branży spożywczej	1	2,70%
Dla wszystkich zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego	4	10,80%
Zawodów wynikających z potrzeb lokalnego rynku	2	5,40%
Dla wszystkich zawodów i specjalności	2	5,40%
Dla wszystkich nowych zawodów na rynku pracy	1	2,70%
trudno powiedzieć	3	8,10%
nie dotyczy	11	29,70%
ogółem	37	100,00%

Rozdział 10

Dodatkowe uwagi i propozycje respondentów

Ostatnie pytanie ankiety *„Być może wiele ważnych dla Pana/Pani kwestii zostało pominiętych. Prosimy o przekazanie dodatkowych uwag i postulatów dotyczących wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych”* pozwoliło respondentom sformułować dodatkowe uwagi dotyczące standardów kwalifikacji zawodowych.

Poniżej prezentujemy zgłaszane uwagi z podziałem na poszczególne obszary[§].

1. Obszar polityki zatrudnienia.

- „Pracodawca musi wiedzieć dlaczego i do czego mu są potrzebne te standardy.”
- „Pracodawcy nie znają standardów – w związku z czym jest brak zainteresowania z ich strony.”
- „Większa popularyzacja standardów spowodowałaby szybkie ich wdrożenie na rynek pracy, tzn. pracodawca przed wysłaniem pracownika na szkolenie – byłby świadomy czego po tym szkoleniu można oczekiwać od pracownika.”
- „Bezrobotny legitymujący się ukończeniem kursu zgodnie ze standardami byłby dla pracodawcy wiarygodnym pracownikiem.”
- „Standardy są bardzo mało rozpropagowane – nieznane dla większości specjalistów. Należałoby je udostępnić i wykorzystać w praktyce.”
- „Aktualnie część osób wie, że funkcjonują standardy – że zostały opracowane – ale nie orientują się jak można do nich dotrzeć.”
- „Udostępnienie standardów pracodawcom – większe ich popularyzowanie i wdrażanie w praktyce.”
- „Organizowanie szkoleń nt. stosowania standardów.”
- „Problem aktualizacji istniejących standardów do zmieniających się wymagań rynku pracy.”
- „Standardy muszą być stale zmieniane zgodnie z wymaganiami rynku pracy.”
- „Można pomyśleć o publikacji standardów w formie zbliżonej do Przewodnika po zawodach.”

[§] Zgłaszane przez respondentów uwagi przytoczono w ich dosłownym brzmieniu.

- „Powinno się w sposób realny prezentować zawody, tak żeby potencjalnych kandydatów nie zniechęcać, lecz umożliwić identyfikację z tymi zasadami. Obecnie filmy zawodoznawcze nie zawsze zachęcają potencjalnych kandydatów, np. film o zawodzie drobiarza zdecydowanie zniechęca.”
- „Opisy zawodu powinny uwzględniać różnice w wykonywaniu tego samego zawodu w różnych krajach (różnice kulturowe, obyczajowe, różnice w normach i przepisach). Np. różnice w wykonywaniu zawodu kierowcy autobusu w różnych krajach Europy”.
- „Należy zwrócić uwagę na to, że powstaje wiele zawodów, które łączą w sobie zadania, umiejętności i kwalifikacje różnych zawodów dotychczas funkcjonujących. Np. zawód zduna zanika, ale wraz z modą na kominki pojawia się zapotrzebowanie na usługę ich montażu. Osobie budującej kominki nie wystarcza już tylko umiejętności zduna, musi mieć także inne umiejętności. Z jednej strony: następuje specjalizacja niektórych zawodów, a z drugiej: nowe zawody syntetyzujące różne umiejętności.”
- „W mojej pracy korzystam z następujących materiałów: teczki „charakterystyki zawodowe” (MPiPS), Przewodnik po zawodach opracowany przez CIOP, program komputerowy Doradca 2000, filmy zawodoznawcze na DVD, Video, strony internetowe.”
- „W zależności od potrzeb opracowujemy własne charakterystyki zawodów, na podstawie dostępnych materiałów MPiPS.”
- „Nie korzystamy z krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, ponieważ nie mamy potrzeby korzystania z tak obszernych i szczegółowych publikacji. Posiadam standard dotyczący mojego zawodu i zapoznaje się z nim, chociaż nie jestem do tego zobowiązany ustawą.”
- „Nie widzę potrzeby korzystania z nowych materiałów dotyczących opisów zawodów, ponieważ te którymi dysponujemy są bardzo dobre i na bieżąco aktualizowane.”
- „Standardy zamieszczone na stronie „standaryizskolenia.praca.gov.pl” nie są moim zdaniem wiarygodne, ponieważ nie są aktualizowane (ostatnia aktualizacja – dla zawodów które sprawdzałam – to 2000 rok).”
- „Chciałabym mieć dostęp do standardów kwalifikacji zawodowych w pracy, nie tylko przez Internet, ale też we własnym zakresie. Pracodawcy powinni nas przeszkolić w zakresie standardów i możliwości ich wykorzystania, zapewne pomogłoby nam w codziennej pracy.”
- „Urzędy Pracy nie prowadzą statystyk (*wykorzystania standardów*), ponieważ nie mają takiego obowiązku. Dlatego też na część pytań trudno jest odpowiedzieć.”

- „Bardzo złe i niesłuszne jest nakłanianie osób bezrobotnych do odbywania kursów jeżeli sami nie chcą, ponieważ są to ludzie z tzw. „nagonki”, bardzo często pracujący „na czarno”, którzy zajmują tylko miejsce innym, a i tak w przyszłości nie wykorzystujący tych umiejętności.”

2. Obszar ubezpieczeń społecznych.

- „Przejrzystość i znajomość już obowiązujących standardów i przepisów prawa, które je wprowadzają.”
- „Nie ma współpracy pomiędzy PUP a ZUS, a należałoby to wypracować wspólną wykładnię.”
- „Nie korzystam ze standardów i ich nie znam, chciałabym mieć dostęp do nich by móc przekonać się jak mogłoby mi pomóc w mojej pracy. Powinno być szkolenie na ten temat”.
- „Chciałabym zapoznać się z tymi standardami, przekonać się czy są one potrzebne i pomocne w pracy socjalnej.”
- „Trudno jest mi cokolwiek powiedzieć na temat standardów, tym samym określić czego bym oczekiwała itp. Najpierw powinniśmy poznać je i być przeszkolonym w zakresie ich wykorzystywania.”
- „Oczekujemy zaproszenia na szkolenie.”

3. Obszar polityki kadrowej.

- „Takie standardy być może są stosowane w dużych przedsiębiorstwach, gdzie działy kadr są rozbudowane. A w małych i średnich czy są organizowane szkolenia, a jeśli nie to czy ewentualnie mogłyby zostać wdrożone.”
- „Standardy powinny być powiązane w sposób przejrzysty z wynagrodzeniem i dający możliwość dalszego awansu lub zagwarantowania utrzymania stanowiska obecnego.”
- „Etyka zawodowa – jako element standardu kwalifikacji zawodowej.”
- „Istotny jest kodeks etyki, powinien być przypisany do każdego zawodu. Przepisy ciągle się zmieniają, a kodeks etyki jest stały.”
- „Rozpowszechnienie wiedzy na ten temat wśród pracowników podczas szkoleń zawodowych.”

- „Brak upowszechnionej wiedzy na temat standardów zawodowych, zwłaszcza wśród pracowników poszukujących pracy. Należałoby tę kwestię uwzględnić przy edukacji zawodowej w szkołach i uczelniach wyższych oraz w działaniach instytucji zajmujących się rynkiem pracy.”
- „Na razie nie mam postulatów. Ważne, żeby były aktualizowane, w procedurze opracowywania zawodów wprowadzać oraz aktualizować zależnie od poziomu wynagrodzenia, wykształcenia, które w tej chwili jest potrzebne w innym charakterze (np., wykształcenie wyższe).”
- „Dla wąskiego grona, np. kadr pracowników zajmujących się standardami potrzebna jest pełna wersja. Dla osób zapoznających się z zawodem wystarczy syntetyczny opis, szeroki nie jest im potrzebny.”
- „Nie wiem co jeszcze mogłabym dodać, tylko we własnym zakresie wiem coś na temat standardów. Wydaje mi się, że tak trochę zawsze je wykorzystywaliśmy. Nie wiem czy są one tak potrzebne i pomocne.”
- „Najbardziej potrzebne są materiały i szkolenia.”
- „Myślę, że to jest zbyt mało popularne żeby miało być wykorzystywane powszechnie i na co dzień. Przede wszystkim dostęp do informacji, oprócz pracodawców powinni mieć szukający pracy w poszczególnych zawodach, bo często w firmach przy rekrutacji pracodawcy posługują się standardami. Kształcenie powinno to w większej mierze uwzględniać; w firmach (szczególnie małych) z reguły wiedzą czego oczekują od kandydata do pracy i nawet nie wiedzą, że są jakieś opracowane standardy.”

4. Obszar edukacji zawodowej.

- „Podstawy programowe kształcenia w zawodach (w systemie szkolnym) nie są tożsame z pojęciem krajowych ram kwalifikacji, lecz stanowią jeden z ich elementów. Krajowe ramy kwalifikacji to uporządkowany wg poziomów i zakresów przedmiotowych układ wszystkich kwalifikacji ogólnych i zawodowych występujących na rynku pracy.”
- „Respondent uznał za celowe ujawnić opinię również na powstałe pytania z grupy „13”. Uważa, że można tam wyrazić swoją opinię poza swoim zakresem korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych.”

- „Standardy powinny być bardziej upowszechnione – nauczyciele kształcący w zawodzie powinni mieć świadomość do jakiego standardu kwalifikacji mają przygotować absolwenta.”
- „Popularyzować standardy kształcenia zawodowego, wprowadzić godziny dydaktyczne dla doradców zawodowych.”
- „Na naszej uczelni nie ma zbyt dużej możliwości wykorzystania tych standardów ze względu na niedopracowanie takich standardów dla większości zawodów (inżynierskich), wprowadzamy pewne zmiany wzorując się na standardach dla techników. Uważam, że standardy takie powinny być wprowadzone i objęte odpowiednimi przepisami, co dałoby pewność odpowiedniego kształcenia, przygotowania do zawodu i wymagań rynku pracy.”
- „Powinno się opracować standardy dla większości zawodów gdyż wtedy można by było mieć pewność, że na wszystkich uczelniach, kierunkach, studenci są odpowiednio przygotowani. Zminimalizować mogłoby to różnice między tymi samymi kierunkami na różnych uczelniach. Uważam, że powinno się zacząć wdrażać na dobre istniejące standardy i wraz z uczelniami przygotowywać nowe, tak aby były dopasowane nie tylko dla pracodawców, ale również do możliwości kształcenia w szkołach wyższych”.
- „Standardy powinny być szerzej propagowane na szkoleniach i w bardziej dostępnych materiałach nadsyłanych do szkół.”
- „Należy umieszczać standardy na stronach MEN, OKE, informacje o tworzeniu standardów kwalifikacji zawodowych i pracy w tym zakresie. Uaktualniać stare standardy, np. w odniesieniu do zawodów w których następują szybkie zmiany, technik informatyk, technik elektronik.”
- „Przede wszystkim szkolenie potrzebne do poznania tych standardów, szkolenia do wdrożenia ich w codzienną pracę.”
- „Myślę, że standardy zawodowe są bardzo przydatne, jednak są zbyt mało jeszcze popularne w naszym kraju, wymaga to niewątpliwie czasu; pewnie wielu lat nawet. Najlepszym sposobem byłoby wdrażanie ich już w szkolnictwie ponadpodstawowym, zawodowym oraz upowszechnienie na rynku pracy stworzenie podstaw prawnych zawodów.”
- „Sprawa jest słuszna, trzeba zacząć od kształcenia i dostosować odpowiednio do rynku pracy.”
- „Mam takie przemyślenia, że oprócz korzyści jakie mogą nieść ze sobą standardy zawodowe, mogą się pojawić problemy przy ich wykorzystywaniu, kiedy zbyt sztywno się

będzie je stosowało; trzeba pamiętać i uwzględnić to, że to samo stanowisko, zawód w różnych firmach i organizacjach może wymagać nieco innych kwalifikacji, czasami potrzebna jest elastyczność, bo standardy powinny pomagać, a nie utrudniać, wszystko więc zależy od inteligencji osoby się nimi posługującej.”

- „W nomenklaturze zawodów uwzględniono zbyt dużą ich liczbę, wiele zawodów obejmuje te same umiejętności zawodowe.”
- „Brak standardów kwalifikacji zaw. dla zawodu pracownika administracji publicznej.”
- „Krajowe Standardy kwalifikacji zawodowych stanowią bardzo ważny element rynku pracy i edukacji.”
- „Pytania dotyczą statystyk, których nie prowadzimy. Możemy tylko podać wartości przybliżone. Tworzenie nowych standardów jest potrzebne, ułatwia i normuje nauczanie wg konkretnego programu.”

Wnioski i rekomendacje

W każdym rozdziale analizy wyników badań zawierają i/lub zakończone są wnioskami szczegółowymi. Poniżej podano więc tylko wnioski ogólne.

1. Identyfikacja potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców jest procesem. Owe potrzeby i oczekiwania zmieniają się, mają charakter dynamiczny. Standardy kwalifikacji zawodowych są również dokumentem o charakterze dynamicznym. Powinny być modyfikowane i aktualizowane, jeżeli nie co rok, to przynajmniej co kilka lat, np. co 5 lat. Zasadne jest powołanie odrębnej instytucji, której pracownicy posiadający odpowiednie przygotowanie, zajmowałiby się w trybie ciągłym doskonaleniem każdego ze standardów.
2. Standardy kwalifikacji zawodowych są opracowane dla zawodów, które odnoszą się do różnych branż i sekcji gospodarki, związane są z wykonywaniem bardzo zróżnicowanych zadań, z wykonywaniem prac o odmiennej specyfice.
Opracowane standardy są, bądź mogą być, wykorzystywane w różnej roli, w instytucjach znacznie różniących się ze względu na specyfikę i typ ich zadań. Wskazane jest, aby dla każdej branży gospodarki powołany został oddzielny zespół ekspertów, badaczy, wykonawców i ewaluatorów, mających merytoryczne przygotowanie, wykształcenie i doświadczenie zawodowe związane z odpowiednią branżą. Głęboka wiedza teoretyczna i praktyczna z danej dziedziny nauki pozwala skutecznie opracowywać dobry jakościowo materiał.
3. Instytucje działają w oparciu o przepisy prawne. Każdy z czterech obszarów zastosowań standardów: polityka zatrudnienia, edukacja zawodowa, polityka kadrowa przedsiębiorstw, ubezpieczenia społeczne stosuje – jako podstawowe dla swojej pracy – inne przepisy prawne. Stąd też konieczne są regulacje prawne, w których można wyróżnić część względnie stałą – obowiązującą we wszystkich czterech obszarach oraz część zmienną (wymenną) – obowiązującą tylko lub przede wszystkim w danym obszarze.

Zauważyć trzeba, że podstawy prawne wykonywania zawodu określone są stanem prawnym na dany dzień, miesiąc i dany rok. Wymagają one ciągłej analizy i ewentualnych zmian.

4. Stopień wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w badanych instytucjach dla opracowanych 53 zawodów jest – uśredniając wyniki – mały. Oceniany był on w trzystopniowej skali: małe wykorzystanie, średnie wykorzystanie, duże wykorzystanie. Dla każdego zawodu przeważał brak odpowiedzi, co może oznaczać, że dla większości respondentów standardy są mało znane. Wskazuje to na potrzebę szerszych akcji informujących o funkcjonowaniu krajowych standardów.
5. Małe wykorzystywanie standardów w danym obszarze, np. w edukacji zawodowej może być spowodowane tym, iż nie ma aktów prawnych, zobowiązujących potencjalnych użytkowników do ich stosowania oraz ustalających zasady i tryb ich wykorzystywania, np. przy opracowywaniu programów nauczania, przy opracowywaniu standardów wymagań egzaminacyjnych egzaminów potwierdzających kwalifikacje.
6. W strukturze standardu wyodrębnione zostało siedem elementów. Poszczególne elementy są wykorzystywane w różnym stopniu w zależności od obszaru zastosowania i od zawodu, ale najwięcej wskazań odnosiło się do: opisu zawodu i do wykazu stanowisk pracy. Te dwa elementy były najczęściej wykorzystywane.
7. Najważniejszym elementem standardu kwalifikacji zawodowych dla jego zastosowania w danej dziedzinie (danym obszarze) dla większości zawodów jest wykaz zadań zawodowych. Drugim co do ważności jest syntetyczny opis zawodu. Te dwa elementy mają treść i strukturę najbardziej zrozumiałą i użyteczną.
8. Generalnie respondenci uważają, że standardy kwalifikacji zawodowych są potrzebne, użyteczne w ich instytucjach, jednakże ich zdaniem, aby one mogły prawidłowo funkcjonować, potrzeba jeszcze trochę czasu. Wg respondentów potrzebne są dalsze szkolenia, w jaki sposób wdrażać standardy kwalifikacji zawodowych oraz wskazali na konieczność opracowywania kolejnych standardów do coraz większej liczby zawodów.

9. Zbyt złożona struktura standardu kwalifikacji zawodowych oraz zbyt obszerna jego objętość dla wielu użytkowników jest istotną przeszkodą w korzystaniu z nich.

10. Aby uchwycić zmiany w okresie jednego roku w zakresie wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych, badanie właściwe II etapu zostanie przeprowadzone w tych samych instytucjach oraz z respondentami zajmującymi podobne stanowiska.