



Solidarity Fund PL



RAPORT WSTĘPNY

projektu „Aktualizacja ukraińskiego rejestru zawodów i jego harmonizacja ze standardem ISCO 08”

Raport przygotowano w ramach projektu „Aktualizacja ukraińskiego rejestru zawodów i jego harmonizacja ze standardem ISCO 08”. Projekt jest realizowany przez Fundację Solidarności Międzynarodowej i finansowany przez Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju (EBRD).

We wrześniu 2023 r. **Fundacja Solidarności Międzynarodowej (FSM)**, we współpracy z **Europejskim Bankiem Odbudowy i Rozwoju (EBRD)**, rozpoczęła realizację projektu doradczego **„Aktualizacja ukraińskiego rejestru zawodów i jego harmonizacja ze standardem ISCO 08”**. Celem projektu jest udzielenie wsparcia partnerom ukraińskim w dostosowaniu obowiązującego w Ukrainie rejestru zawodów do faktycznej sytuacji na rynku pracy i potrzeb pracodawców oraz znaczące zwiększenie porównywalności międzynarodowej rejestru poprzez jego dostosowanie do standardu ISCO 08 (a tym samym do europejskiego systemu ESCO). Aktualizacja rejestru jest ważna dla polityki gospodarczej, polityki rynku pracy i systemu edukacyjnego Ukrainy. Proces ten ma także znaczenie w kontekście trwających przygotowań do negocjacji o członkostwie Ukrainy w UE. Harmonizacja z systemem stosowanym w krajach UE może bowiem stanowić ułatwienie w uzyskaniu porównywalności kwalifikacji pomiędzy Ukrainą a krajami członkowskimi UE.

Niniejszy raport jest raportem wstępnym podsumowującym pierwszy etap realizacji projektu. Jego zakres tematyczny jest następujący:

- 1) uzasadnienie potrzeby aktualizacji rejestru zawodów – w tym opis logiki samego standardu ISCO 08 i ESCO, przykłady rejestrów stosowanych w krajach OECD (w tym w Polsce) i ich zastosowań (m.in. statystyka rynku pracy, punkt wyjścia dla krajowych systemów kwalifikacji i podstaw programowych nauczania zawodów, itd.)
- 2) analiza i ocena rejestru stosowanego obecnie w Ukrainie oraz jego powiązań z innymi systemami (podstawy programowe, zawody regulowane, wymogi administracyjne względem placówek edukacyjnych i pracodawców)
- 3) proponowana metodologia pracy nad zmianą obecnego rejestru (tj. aktualizacją opisów zawodów oraz ich nowym uporządkowaniem zgodnym z logiką ISCO 08) – wraz z uzasadnieniem dla proponowanych rozwiązań docelowych

Ostatnia, trzecia część zawiera szczegółowy opis działań, które będą prowadzone na dalszych etapach projektu - takich jak powołanie grup sektorowych, z którymi eksperci FSM będą konsultować proponowane zmiany w rejestrze, przygotowanie narzędzi informatycznych, konsultacje z poszczególnymi resortami itd. Głównymi partnerami w dalszej pracy będą: Ministerstwo Rozwoju Gospodarczego Ukrainy, Krajowa Agencja Kwalifikacji, Krajowa Służba Zatrudnienia, Ministerstwo Oświaty i Nauki Ukrainy oraz Związek Pracodawców Ukrainy.

Autorzy Raportu:

Maciej Gruza, Olena Kolesnikova, Andriy Poddymay, Mykola Sudakov, Larisa Lisohor

Fundacja Solidarności Międzynarodowej, Warszawa – Kijów, luty 2024

Spis treści

I.	Wprowadzenie i uzasadnienie	1
1.	Prowadzenie i aktualizacja rejestru zawodów. Jakie korzyści niesie ze sobą? Znaczenie i funkcja (wykorzystanie) rejestru zawodów (w tym potencjalny zakres jego zastosowania).	1
2.	Klasyfikacja ISCO 08 – cechy i korzyści wynikające z powiązania ukraińskiego rejestru zawodów z klasyfikacją ISCO 08.	8
3.	Model klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS) w Polsce – cechy oraz korzyści ze stosowania, opisy zawodów, korzyści ze stosowania ISCO 08 jako modelu struktury grup zawodów, spójność z innymi systemami (zawody szkolnictwa zawodowego, krajowy system kwalifikacji, statystyka publiczna), zastosowanie KZiS (np. badania rynku pracy).....	19
4.	Doświadczenia innych krajów (przykłady adekwatne do kontekstu ukraińskiego), potencjalne zastosowanie także innych systemów klasyfikacyjnych (np. cechy i korzyści wynikające ze stosowania klasyfikacji ESCO).	30
5.	Rekomendowane kierunki rozwoju rejestru zawodów w Ukrainie.....	45
II.	Ocena sytuacji na Ukrainie.....	58
1.	Obecny system na Ukrainie.....	58
2.	Krajowy Klasyfikator Ukrainy "Klasyfikator zawodów"	59
2.1	Ewolucja Klasyfikatora zawodów:.....	60
2.2	ISCO 88 podstawą obowiązującego Klasyfikatora zawodów	61
2.3	Definicja pojęć "zawód", "praca", "kwalifikacja" w obowiązującym Klasyfikatorze Zawodów	61
2.4	Struktura Klasyfikatora zawodów.	62
2.5	Cel Klasyfikatora zawodów. Funkcja "statystyczna" i "regulacyjna".....	64
3.	Wnioski:	73
4.	Rekomendacje:.....	74
III.	Proponowana metodologia pracy	77

I. Wprowadzenie i uzasadnienie

1. Prowadzenie i aktualizacja rejestru zawodów. Jakie korzyści niesie ze sobą? Znaczenie i funkcja (wykorzystanie) rejestru zawodów (w tym potencjalny zakres jego zastosowania).

Klasyfikacja zawodów to dokument, który ujmuje zawody występujące na rynku pracy, pogrupowane w grupy zawodów wyodrębnione według ściśle określonych kryteriów. Klasyfikacja zawodów wykorzystywana jest w statystyce zatrudnienia, pośrednictwie pracy oraz poradnictwie zawodowym. Umożliwia ona łączenie analiz rynku pracy z systemem edukacyjnym dając podstawę do długofalowego planowania kształcenia. Jest przydatna w różnych systemach ewidencji: kadrowej, ludności, ubezpieczeń społecznych itp. Jest wykorzystywana w spisach powszechnych ludności oraz innych badaniach prowadzonych w ramach statystyki publicznej. Na podstawie danych gromadzonych zgodnie z klasyfikacją można dokonywać analiz rynku pracy i prognozować przyszłe zmiany w tym zakresie. Klasyfikacja jest także niezbędna dla systemu obsługi rynku pracy. Klasyfikacja wykorzystywana jest zatem przez wiele instytucji jako niezbędne narzędzie wspierające skuteczne i efektywne wdrażanie polityk opartych na dowodach, przede wszystkim w obszarze rynku pracy i edukacji.

Rozważania na temat znaczenia i funkcji klasyfikacji zawodów zostały podzielone na cztery kluczowe zagadnienia:

- cel klasyfikacji zawodów,
- zakres wykorzystania klasyfikacji zawodów,
- model klasyfikacji zawodów,
- prowadzenie i aktualizacja klasyfikacji zawodów

Kryterium, które w największym stopniu określa to, w jakim kształcie i formie będzie funkcjonować klasyfikacja zawodów jest jej cel. Te cele mogą być różnorodne. Może to być na przykład narzędzie statystyczne, wykorzystywane do rejestrowania i analizowania zjawisk zachodzących na rynku pracy. Innym potencjalnym zakresem zastosowania klasyfikacji zawodów może być zarządzanie obszarem kształcenia i szkolenia zawodowego, lub szarzej narodowym systemem kwalifikacji i kompetencji. Klasyfikacja zawodów może też służyć jako narzędzie regulujące rynek pracy, pozwalające na zarządzanie systemem uprawnień zawodowych i zezwoleń na wykonywanie określonego rodzaju działalności zawodowej. Może też być wykorzystywana jako narzędzie regulujące kwestie wynagrodzeń, uprawnień pracowniczych czy emerytalno-rentowych. Może mieć znaczenie przy zarządzaniu rynkiem ubezpieczeniowym, nie tylko w zakresie systemu ubezpieczeń społecznych (ubezpieczenia emerytalno-rentowe, zdrowotne czy socjalne) ale też ubezpieczeń gospodarczych, na przykład w zakresie odpowiedzialności zawodowej czy odpowiedzialności cywilnej. Klasyfikacja zawodów może też pełnić funkcje informacyjną, przede wszystkim w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego, prowadzonego przez instytucje publiczne i niepubliczne.

Warto zauważyć, że niektóre z wymienionych funkcji klasyfikacji mogą być w sposób prosty łączone, ale niektóre z tych funkcji nawzajem się wykluczają lub ich połączenie w ramach jednego rozwiązania może być bardzo trudne lub kosztowne. Przykładem funkcji, których połączenie w jednym narzędziu jest względnie proste jest obszar statystyki publicznej, gdzie jedna klasyfikacja zawodów może z powodzeniem być wykorzystywana jako narzędzie pozwalające zarządzać rynkiem pracy i edukacji. Z drugiej strony funkcje trudne do pogodzenia w jednym narzędziu to na przykład regulowanie rynku

pracy i jednocześnie zarządzanie systemem kwalifikacji. Funkcja regulacyjna wymusza opracowanie narzędzia, które jest stabilne i niepodlegające szybkim modyfikacjom. Dla odmiany zarządzenie systemem kwalifikacji wymusza stosowanie narzędzia możliwie jak najbardziej elastycznego, które będzie pozwalało na szybkie dostosowania do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy i wynikających z tego zmian w zakresie kompetencji i kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców

Wynika z tego, że wybrany cel (lub cele) klasyfikacji zawodów warunkują jedna z głównych jej cech, czyli stabilność vs. elastyczność. Drugim wymiarem klasyfikacji wyznaczonym przez jej cele jest szczegółowość kategorii, według których klasyfikacja porządkuje i opisuje dane zjawisko, czyli w omawianym przypadku zawody występujące na rynku pracy. Warto zauważyć, że z punktu widzenia statystyki prowadzonej na potrzeby zarządzania rynkiem pracy nie jest wymagany bardzo głęboki podział na kategorie. W tym przypadku obowiązuje zasada, że prostszy podział będzie wpływał na jakość dostarczanych danych statystycznych i opracowywanych na ich podstawie prognoz i analiz. Z kolei z punktu widzenia zarządzania rynkiem edukacji potrzebny jest podział bardziej szczegółowy, który pozwoli wyodrębnić kategorie użyteczne z punktu widzenia organizacji kształcenia, takie jak na przykład zawody, kwalifikacje czy kompetencje. Natomiast klasyfikacja pełniącą funkcje regulacyjne czy związane z rynkiem ubezpieczeń społecznych powinna zawierać kategorie możliwie jak najwęższe i precyzyjnie zdefiniowane, czyli na przykład stanowiska pracy.

Omówione przykłady wskazują, że określenie celu klasyfikacji wpływa na jej konstrukcję, przyjęty aparat pojęciowy i metodykę jej opracowania. Można to zilustrować na schemacie:

	dynamiczna klasyfikacja (modyfikacja możliwa bez zmiany prawa)	stabilna klasyfikacja (modyfikacja wymaga zmiany w prawie)
prosta struktura	Cel klasyfikacji: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zarządzanie rynkiem pracy ▪ poradnictwo edukacyjno-zawodowe 	Cel klasyfikacji: <ul style="list-style-type: none"> ▪ statystyka publiczna ▪ regulowanie rynku pracy
złożona struktura	Cel klasyfikacji: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zarządzanie rynkiem edukacji ▪ zarządzanie systemem kwalifikacji ▪ zarządzanie wynagrodzeniami ▪ ubezpieczenia gospodarcze 	Cel klasyfikacji: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zarządzanie uprawnieniami zawodowymi ▪ ubezpieczenia społeczne

Zatem prawidłowe i spójne zdefiniowanie celów klasyfikacji zawodów powinno skutkować przyjęciem określonych rozwiązań, prowadzących do możliwie dobrego przystosowania narzędzia do celów, jakim ma ono służyć. Warto przy tym zaznaczyć, że nie oznacza to, że w jednej klasyfikacji nie da się połączyć ze sobą różnych celów. Jest to możliwe do osiągnięcia, ale opracowane w ten sposób narzędzie nie będzie optymalne, przede wszystkim w zakresie połączenia ze sobą celów które na schemacie położone są względem siebie ukośnie. Ilustruje to przykład: klasyfikacja zawodów zoptymalizowana pod kątem statystyki publicznej będzie w ograniczonym stopniu zoptymalizowana pod kątem zarządzania rynkiem edukacji. Na tej samej zasadzie, klasyfikacja zoptymalizowana do zarządzania rynkiem pracy będzie w ograniczony sposób użyteczna do pełnienia funkcji związanych z zarządzaniem uprawnieniami zawodowymi. Z kolei połączenie funkcji, które na schemacie położone są obok siebie jest względnie prostsze, czyli na przykład klasyfikacja skonstruowana przede wszystkim co

celów poradnictwa edukacyjno-zawodowego będzie też względnie dobrym narzędziem do zarządzania systemem kwalifikacji, a klasyfikacja zoptymalizowana pod kątem zarządzania ubezpieczeniami gospodarczymi sprawdzi się też jako narzędzie służące do zarządzania systemem ubezpieczeń społecznych. W tym kontekście przez zespołami opracowującymi klasyfikację zawodów staje wyzwanie, polegające na takim określeniu celów klasyfikacji, aby nie wykluczały się one nawzajem i pozwalały się połączyć w jednym uniwersalnym narzędziu, w którym kompromisy przyjęte są tylko w minimalnym wymaganym zakresie, który pozwoli na opracowanie narzędzia „wystarczająco dobrego” do realizacji wyznaczonych celów.

Cel klasyfikacji zawodów określa zakres, w jakim będzie ona stosowana. Z kolei zakres stosowania narzędzia jednoznacznie wskazuje, jakie instytucje będą go wykorzystywać do realizacji powierzonych im celów (oraz celów własnych w przypadku organizacji niepublicznych). Na przykład, jeżeli cel klasyfikacji zawodów zostanie określony jako „prowadzenie statystyki publicznej”, to zakres jej wykorzystania będzie obejmować:

- gromadzenie i przetwarzanie danych statystycznych dotyczących zawodów w ramach badań ciągłych prowadzonych w ramach statystyki publicznej,
- gromadzenie i przetwarzanie danych statystycznych w ramach powszechnych spisów ludności (dotyczących głównie zawodów wykonywanych i wyuczonych),
- opracowywanie, analizowanie, prognozowanie i publikowanie danych dotyczących zawodów,
- prowadzenie międzynarodowych analiz porównawczych w zakresie zawodów.

Z punktu widzenia zarządzania rynkiem pracy, czy szerzej prowadzenia polityki rynku pracy opartej na dowodach, główny zakres wykorzystania klasyfikacji zawodów to:

- gromadzenie i przetwarzanie danych statystycznych dotyczących zawodów, głównie w zakresie dostarczania informacji o bezrobociu i ofertach pracy,
- prowadzenie analiz pod kątem określania zawodów nadwyżkowych (takich, w których jest więcej osób bezrobotnych i poszukujących pracy niż ofert pracy) i deficytowych (więcej ofert pracy niż osób bezrobotnych i poszukujących pracy),
- prowadzenie analiz pod kątem identyfikacji luk kompetencyjnych na rynku pracy,
- przygotowywanie prognoz zmian zachodzących na rynku pracy,
- prowadzenie analiz pod kątem rozwijania sektora kształcenia i szkolenia zawodowego.

W kontekście polityki edukacyjnej państwa zakres wykorzystania klasyfikacji zawodów obejmuje:

- gromadzenie i przetwarzanie informacji na temat struktury wykształcenia w ujęciu zawodów wyuczonych absolwentów, osób pracujących, bezrobotnych i poszukujących pracy,
- prowadzenie analiz pod kątem identyfikacji luk kompetencyjnych na rynku pracy,
- przygotowywanie prognoz zmian zachodzących na rynku pracy,
- prowadzenie analiz pod kątem określania polityki rozwijania sektora kształcenia i szkolenia zawodowego,
- prowadzenie analiz nakierowanych na określanie efektywności kształcenia i szkolenia zawodowego w rozumieniu dopasowania zawodów wyuczonych do zawodów, w których absolwenci podejmują zatrudnienie.

Z kolei zarządzanie systemem kwalifikacji oznacza, że klasyfikacja wykorzystywana jest w następującym zakresie:

- gromadzenie i przetwarzanie informacji na temat kwalifikacji (kwalifikacje definiowane są jako formalne potwierdzenie ukończenia określonego kierunku kształcenia lub szkolenia zawodowego i nabycie określonego dla danej kwalifikacji zestawu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) absolwentów, osób pracujących, bezrobotnych i poszukujących pracy,
- prowadzenie analiz pod kątem identyfikacji kwalifikacji deficytowych i nadwyżkowych,
- przygotowywanie prognoz przyszłego zapotrzebowania na kwalifikacje,
- prowadzenie analiz pod kątem określania polityki rozwijania sektora kształcenia i szkolenia zawodowego,
- prowadzenie analiz efektywności kształcenia i szkolenia zawodowego.

Funkcja regulacyjna rynku pracy oznacza następujący zakres wykorzystania klasyfikacji:

- gromadzenie i przetwarzanie danych statystycznych dotyczących zawodów, głównie w zakresie dostarczania informacji o zawodach wyuczonych, wykonywanych oraz zawodach osób nabywających uprawnienia emerytalno-rentowe,
- prowadzenie analiz pod kątem określania formalnych wymogów podjęcia pracy w zawodach,
- dostarczanie danych niezbędnych do podejmowania decyzji w zakresie regulacji lub deregulacji określonego obszaru zawodowego / zawodów / stanowisk pracy,
- prowadzenie analiz pod kątem harmonizacji jednolitego rynku pracy UE.

Zarządzanie uprawnieniami zawodowymi jest specyficzną dziedziną wykorzystania klasyfikacji zawodów, która warunkuje następujący zakres jej wykorzystania:

- dostarczanie danych niezbędnych do funkcjonowania systemu wzajemnego uznawania wykształcenia i uprawnień zawodowych w krajach członkowskich UE,
- prowadzenie analiz pod kątem określania formalnych wymogów podjęcia pracy w zawodach,
- dostarczanie danych niezbędnych do podejmowania decyzji w zakresie regulacji lub deregulacji określonego obszaru zawodowego / zawodów / stanowisk pracy,
- prowadzenie rejestru uprawnień zawodowych,
- prowadzenie analiz pod kątem harmonizacji jednolitego rynku pracy UE.

Zarządzanie wynagrodzeniami niesie za sobą następujący zakres wykorzystania dokumentu:

- gromadzenie i przetwarzanie informacji na temat struktury wynagrodzeń,
- prowadzenie analiz pod kątem równouprawnienia na rynku pracy,
- przygotowywanie prognoz zmian zachodzących na rynku pracy w zakresie poziomu wynagrodzeń,
- prowadzenie analiz pod kątem konkurencyjności płacowej poszczególnych sektorów gospodarki.

Zarządzenie systemem ubezpieczeń społecznych przekłada się na następujący zakres jej wykorzystania:

- gromadzenie i przetwarzanie danych statystycznych dotyczących wypadków przy pracy, występowania chorób zawodowych czy innych zdarzeń mających wpływ na kwestie zdrowia i życia osób pracujących,
- opracowywanie, analizowanie, prognozowanie i publikowanie danych niezbędnych dla regulatorów rynku ubezpieczeniowego,
- opracowywanie i analizowanie danych dla celów kreowania polityki w zakresie ubezpieczeń społecznych, w szczególności z punktu widzenia systemu emerytalno-rentowego, systemu opieki zdrowotnej, systemu ubezpieczeń od bezrobocia itp.

Wykorzystanie klasyfikacji zawodów do celów ubezpieczeń gospodarczych oznacza:

- gromadzenie i przetwarzanie danych statystycznych dotyczących wypadków przy pracy, występowania chorób zawodowych czy innych zdarzeń mających wpływ na kwestie obliczania składek ubezpieczeniowych (polega to na dostarczaniu danych, które po przeanalizowaniu pozwalają na tworzenie oraz aktualizowanie tabel aktuarialnych),
- opracowywanie, analizowanie, prognozowanie i publikowanie danych niezbędnych dla regulatorów rynku ubezpieczeniowego.

Wreszcie cel klasyfikacji zawodów, polegający na prowadzeniu poradnictwa edukacyjno-zawodowego przekłada się na następujący zakres wykorzystania:

- dostarczanie informacji o sytuacji na rynku pracy, głównie w kontekście bezrobocia i ofert pracy,
- dostarczanie informacji zawodoznawczej wykorzystywanej przez doradców zawodowych podczas pracy z ich klientami (uczniami, osobami podejmującymi decyzje edukacyjne i zawodowe, osobami poszukującymi pracy, bezrobotnymi itd.),
- dostarczanie informacji na temat możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w zawodach.

Jak już zostało wspomniane, określenie zakresu stosowania klasyfikacji zawodów wskazuje na jej użytkowników, którzy powinni być zdefiniowani w taki sposób, aby poszczególne instytucje miały możliwość osiągnięcia wyznaczonych celów. Oznacza to konieczność uwzględnienia w planowaniu odpowiednich zasobów finansowych, kadrowych i organizacyjnych, niezbędnych do realizacji swoich zadań związanych z klasyfikacją zawodów. Bez względu na to, jakie cele będzie pełniła klasyfikacja zawodów, główne grono interesariuszy narzędzia obejmuje:

- organy władzy państwowej szczebla centralnego i regionalnego,
- instytucje rynku pracy (urzędy pracy),
- instytucje edukacyjne (szkolnictwo zawodowe i szkolnictwo wyższe oraz firmy szkoleniowe),
- urzędy statystyczne,
- instytucje ubezpieczeniowe (zarówno ubezpieczenia społeczne jak i gospodarcze),
- organizacje społeczne, gospodarcze i zawodowe,
- instytucje naukowe i analityczne,
- osoby poszukujące informacji zawodowej (uczniowie, poszukujący pracy i pracujący podejmujący decyzje edukacyjno-zawodowe).

Istotne jest, aby konkretny krąg odbiorców klasyfikacji został zdefiniowany na początkowym etapie projektowania narzędzia. Pozwoli to na zsynchronizowaniu celów klasyfikacji, zakresu jej

wykorzystania i instytucji odpowiedzialnych za efekty jej wykorzystania, co będzie skutkowało łatwiejszym spełnieniem oczekiwań związanych z przyjęciem i wdrożeniem nowej klasyfikacji.

Jest to bardzo szeroki krąg odbiorców klasyfikacji zawodów, jednak jego zdefiniowanie na początku prac nad opracowaniem nowej klasyfikacji zawodów pozwala na precyzyjnym dopasowaniu jej funkcji do potrzeb zdefiniowanych odbiorców. Przy formułowaniu listy funkcji należy też mieć na uwadze fakt, że im szerszy zakres funkcji pełnionych przez klasyfikację zawodów, tym staje się ona bardziej złożona, niejednorodna i trudna w zarządzaniu. W takich sytuacjach daje też o sobie znać prosta współzależność: im

Uporządkowania i ujednoczenie nazewnictwa zawodów funkcjonujących na ukraińskim rynku pracy to kluczowa funkcja każdej prawidłowo zaprojektowanej klasyfikacji zawodów. Możliwe dzięki temu będzie ujęcie statystyczne niezwykle zróżnicowanych stanowisk pracy istniejących w gospodarce w logiczną, spójną i co najważniejsze, uporządkowaną strukturę logiczną, która jest podstawą do gromadzenia, przetwarzania i analizowania wysokiej jakości informacji statystycznej. Jest to o tyle istotne, że bez rzetelnej informacji statystycznej nie jest możliwe prowadzenie skutecznego i efektywnego zarządzania rynkiem pracy i edukacji zgodnie z metodyką evidence based policy.

W tym kontekście bardzo ważne jest też przyjęcie zasady, że wszystkie kategorie ujęte w klasyfikacji (w tym: grupy zawodów, zawody, specjalności, stanowiska pracy) muszą być rozłączne. Oznacza to, że niedopuszczalne jest sytuacja, w której na przykład dwa różne zawody zachodzą na siebie, obejmując te same zakresy zadań zawodowych czy kompetencji. Jeżeli warunek rozłączności nie zostanie spełniony, nie będzie możliwości w pełni obiektywnego identyfikowania zawodów, a tym samym nie będzie możliwości dostarczania rzetelnych danych statystycznych.

Zasada rozłączności nierozzerwalnie związana jest też zasada uniwersalności. Zasada ta oznacza, że każde stanowisko pracy / oferta pracy czy program edukacji zawodowej (w sytuacji, gdy klasyfikacja stosowana jest też w zakresie rynku edukacyjnego) może być przyporządkowane do konkretnego zawodu ujętego w klasyfikacji. Ten warunek jest istotny szczególnie w kontekście ewolucji rynku pracy, która może wyprzedzać strukturę przyjętą w klasyfikacji. W tym wypadku wskazane jest uzupełnianie list zawodów ujętych w grupach o kategorie „Pozostali, gdzie indziej niesklasyfikowani...”, której celem jest zapewnienie możliwości sklasyfikowania tych zawodów, które nie zostały (z dowolnej przyczyny) uwzględnione w klasyfikacji.

Kolejna kwestia związana jest z modelem przyjętej klasyfikacji zawodów. Model ten powinien być w całości uzależniony od celów i funkcji, jakie ma spełniać to narzędzie. Jak już wspomniano wcześniej, zapewne nie będzie możliwe takie ograniczenie celów klasyfikacji, aby można było dobrać model optymalny do realizacji danego celu. Zatem konieczne będzie przyjęcie w tym zakresie kompromisów, które jednak powinny być tak zaprojektowane, aby zapewnić użyteczność narzędzia i możliwość jego wdrożenia przy zakładanych nakładach na ten cel i w założonym horyzoncie czasowym. Kwestia modelu klasyfikacji szerzej będzie omawiana w kolejnych rozdziałach. Trzeba jednak zaznaczyć, że w kontekście przyszłego członkostwa Ukrainy w Unii Europejskiej przyjęcie rozwiązania opartego na modelu ISCO-08 wydaje się naturalnym rozwiązaniem.

Ostatnią kwestią, której należy poświęcić uwagę jest bieżące zarządzanie i aktualizowanie klasyfikacji zawodów. Przede wszystkim konieczne jest jasne wyznaczenie odpowiedzialności za konkretne działania związane z bieżącym wykorzystaniem i zarządzaniem klasyfikacją zawodów. Powinno to być określone ustawą, w której należy precyzyjnie opisać jak instytucja odpowiada za jaki zakres zadań i jakie powinny być efekty realizacji tych zadań. Ponadto konieczne jest rozróżnienie dwóch kwestii – realizowania celów klasyfikacji i zarządzania klasyfikacją. O ile realizowanie celów klasyfikacji może

być rozproszone pomiędzy różne instytucje, to już zarządzanie narzędziem powinno być wyłączną prerogatywą jednej konkretnej instytucji, której budżet powinien uwzględniać konieczność realizowania tego rodzaju działań. W ramach zarządzania klasyfikacją można wyróżnić co najmniej działania:

- Zapewnianie możliwości wykorzystania klasyfikacji zawodów przez wszystkich interesariuszy polegające na upublicznianiu aktualnej wersji narzędzia. W zależności od przyjętej konstrukcji prawnej wprowadzającej klasyfikację do użytku, może to być na przykład udostępnianie aktualnej wersji na stronie internetowej, publikowanie klasyfikacji w formie drukowanej, wydawanie rekomendacji, rozporządzeń czy przygotowywanie projektów zmian legislacyjnych w przepisach wprowadzających klasyfikację w życie.
- Zapewnienie materiałów informacyjnych dla użytkowników klasyfikacji. Materiały te powinny przede wszystkim obejmować wyjaśnienia zasad prawidłowego użytkowania klasyfikacji, to znaczy zasad klasyfikowania zawodów. Dodatkowo, zwłaszcza w kontekście funkcji poradnictwa edukacyjno-zawodowego, materiały takie mogą obejmować raporty analityczne prezentujące dane statystyczne przygotowane na podstawie danych gromadzonych przy wykorzystaniu klasyfikacji oraz różnego rodzaju informacje o zawodach, obejmujące na przykład charakterystyki zawodów, opisy kształcenia czy wymagań kompetencyjnych.
- Zapewnienie procesu aktualizacji narzędzia, mającej na celu uwzględnienie zmian zachodzących na rynku pracy. W tym celu zazwyczaj przyjmuje się rozwiązanie polegające na cyklicznej aktualizacji narzędzia, które poprzedzona jest pracami analityczno-badawczymi, mającymi na celu identyfikację tych zmian i zaproponowanie sposobu uwzględnienia ich w klasyfikacji.

Bez względu na ostatecznie przyjęty model klasyfikacji, jej cele i funkcje, świadomość omawianych kwestii pozwoli na zaprojektowanie narzędzia, które będzie w możliwie dobry sposób spełniać oczekiwania sformułowane na początku procesu jego projektowania. Warto też pamiętać o tym, że dobrze zaprojektowana i prawidłowo wdrożona klasyfikacja zawodów nie musi być obecna w powszechnej świadomości interesariuszy, wystarczające jest, jeżeli efekty jej zastosowania będą odbierane pozytywnie, jako element spójnego systemu budowania nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy. Już samo to będzie mogło być postrzegane jako sukces przedsięwzięcia polegającego na opracowaniu nowej klasyfikacji zawodów w Ukrainie.

2. Klasyfikacja ISCO 08 – cechy i korzyści wynikające z powiązania ukraińskiego rejestru zawodów z klasyfikacją ISCO 08.

Przed omówieniem klasyfikacji ISCO-08 konieczne jest doprecyzowanie tego, czym w istocie jest ten dokument. Otóż ISCO-08 to nie jest klasyfikacja w rozumieniu definicji („podział osób, przedmiotów lub zjawisk na grupy według określonej zasady”)¹, ale standardowy model struktury klasyfikacji zawodów, który może być zastosowany jako podstawa do projektowania krajowych klasyfikacji zawodów. Z tego względu w tekście będzie stosowane określenie „standard ISCO-08”, które oznacza „International Standard Classification of Occupations- ISCO-08”.

ISCO-08 pełni funkcję modelową. Nie ma na celu zastąpienia żadnej istniejącej krajowej klasyfikacji zawodów. Klasyfikacje zawodów poszczególnych krajów powinny w pełni odzwierciedlać zarówno strukturę krajowego rynku pracy, jak i potrzeby informacyjne dla celów właściwych dla kraju. Istotne jest jednak to, że jeżeli zapewniona będzie zgodność pod względem koncepcji i struktury pomiędzy klasyfikacją krajową a standardem ISCO-08, to łatwiejsze będzie zapewnienie porównywalności międzynarodowej statystyk krajowych dotyczących zawodów i rynku pracy. Z tego względu opracowanie krajowej klasyfikacji zawodów na bazie standardu ISCO-08 jest rozwiązaniem rekomendowanym. W przypadku braku możliwości przyjęcia takiego rozwiązania w perspektywie krótko- i średnioterminowej (na przykład z uwagi na ograniczone środki finansowe lub bariery prawne) wskazane jest przyjęcie rozwiązań pośrednich, na przykład w formie opracowania klucza przejścia pomiędzy klasyfikacją krajową a standardem ISCO-08. Warto podkreślić, że klasyfikacje zawodów na poziomie krajowym są podstawą do gromadzenia i rozpowszechniania statystyk ze źródeł takich jak spisy ludności, badania statystyczne rynku pracy i gospodarstw domowych, badania pracodawców, bazy danych gromadzonych przez administrację publiczną itp. Dane te są wykorzystywane przez rządy i firmy w działaniach takich jak pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, planowanie edukacji, zgłaszanie wypadków przy pracy, administrowanie odszkodowaniami dla pracowników, zarządzanie migracją itp.

Głównym celem przyświecającym opracowaniu ISCO-08 było dostosowanie standardu klasyfikacyjnego do zmian zachodzących na rynku pracy wynikających z postępujących procesów globalizacji. Była to też odpowiedź na stale rosnące zapotrzebowanie na porównywalne w skali międzynarodowej dane dotyczące zawodów, zarówno do celów statystycznych, jak i administracyjnych. Celem ISCO-08 jest zatem zapewnienie:

- aktualnej podstawy dla międzynarodowego raportowania, porównywania i wymiany informacji statystycznych i administracyjnych o zawodach,
- użytecznego modelu opracowania krajowych i regionalnych klasyfikacji zawodów,
- rozwiązania, które można zastosować bezpośrednio w krajach, które nie opracowały własnych klasyfikacji krajowych.

W efekcie zadaniem ISCO-08 jest umożliwienie systemowego dostarczania danych o rynku pracy w formie, która może być przydatna do badań i do podejmowania decyzji oraz projektowania inicjatyw dotyczących rynku pracy.

Międzynarodowa Organizacja Pracy opracowała pierwszą międzynarodową klasyfikację w 1957 r. Obejmowała ona 1500 zawodów występujących w krajach Europy Zachodniej. Jej kolejne wersje

¹ Słownik Języka Polskiego, definicja słowa „klasyfikacja”, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/klasyfikacja.html> [dostęp: 14.12.2023]

stanowiły podstawę do przyjęcia Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ISCO-68). Po dwudziestu latach opracowano kolejną wersję Standardu Klasyfikacji (ISCO-88), który w 1994 r. doczekał się nowej edycji dostosowanej do specyfiki wysoko rozwiniętych krajów Unii Europejskiej – ISCO-88 COM 1994. W ostatnich 20 latach w wielu obszarach ISCO-88 zdezaktualizowała się, głównie z powodu wpływu rozwoju technologii w sektorach IT i usług. W związku z powyższym, konieczne stało się opracowanie nowego standardu, ISCO-08.

Założenia metodologiczne Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 opracowano podczas spotkania ekspertów do spraw statystyki pracy, które odbyło się w Genewie w 2007 roku. Spotkanie to miało na celu wypracowanie wytycznych do aktualizacji Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ISCO). Ostatecznie ISCO-08 został przyjęty uchwałą Trójstronnego Spotkania Ekspertów ds. Statystyki Pracy, które odbyło się w grudniu 2007 r. Rezolucja ta została następnie zatwierdzona przez Radę Zarządzającą Międzynarodowej Organizacji Pracy w marcu 2008 r. ISCO-08 jest czwartą wersją standardu i zastępuje poprzednią wersję ISCO. Aktualizacja ISCO została przeprowadzona do końca 2008 roku, co miało na celu zapewnienie odpowiedniego czasu na aktualizację klasyfikacji krajowych (lub też na zatwierdzenie ISCO-08 na poziomie krajowym), tak aby była ona dostępna na potrzeby krajowych powszechnych spisów ludności przewidzianych na rok 2010. Główne założenia stanowiące podstawę opracowania ISCO-08 były następujące:

- Ilość i nazwy Major Group nie zmieniły się. Natomiast zmieniły się zasady klasyfikowania zawodów do poszczególnych Major Group, Sub-Major Group, Minor Group i Unit Group.
- Zmianie uległo założenie, że wymagania związane z wykształceniem formalnym i odbytymi szkoleniami stanowią najważniejszy warunek do zaklasyfikowania zawodu do odpowiedniej Major Group. W ISCO-08 jest to tylko jeden z elementów mierzenia poziomu kwalifikacji. Najważniejszym czynnikiem warunkującym zakwalifikowanie zawodu do poziomu kwalifikacji jest charakter i złożoność zadań wykonywanych w danym zawodzie.
- Zawody, wymagające wykonywania tego samego zakresu zadań i obowiązków, powinny być klasyfikowane w tej samej Unit Group w ISCO-08, nawet w przypadkach, w których krajowe wymagania dotyczące poziomu kwalifikacji określone za pomocą poziomu wykształcenia formalnego są odmienne. Takie założenie doprowadzi do poprawy w porównywalności zawodów na poziomie międzynarodowym.

Najważniejsze różnice pomiędzy ISCO-88 a ISCO-08 są następujące:

- Dokonano zmian dotyczących klasyfikowania zawodów kierowniczych do Major Group 1.
- Uaktualniono oraz rozszerzono zawody związane z technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, wyodrębniając Sub-Major Group obejmujące specjalistów i średnie personel w tym obszarze.
- Rozbudowano i uaktualniono strukturę grup w zakresie zawodów medycznych.
- Dokonano zmiany grup obejmujących urzędników biurowych, aby odzwierciedlić wzrost wpływu technologii IT na organizację prac biurowych oraz umożliwić dostarczanie bardziej szczegółowych danych statystycznych dotyczących zawodów, w których zatrudnione są duże ilości kobiet.
- Dokonano zmiany struktury grup w zakresie zawodów związanych ze sprzedażą i usługami.
- Wprowadzono bardziej szczegółowy i logiczny podział na grupy w dziedzinie świadczenia usług, przekazywania informacji klientom oraz turystyki.

- Przebudowano i doprecyzowano strukturę grup obejmujących operatorów maszyn i urządzeń.
- Rozbudowano strukturę grup obejmujących zawody najczęściej występujące w szarej strefie, przede wszystkim w zakresie Major Group 9.

ISCO-08 to hierarchiczna, czterostopniowa struktura klasyfikacji, która umożliwia klasyfikację wszystkich zawodów na świecie w ramach Unit Group. Grupy te tworzą najbardziej szczegółowy poziom struktury standardu. Struktura ISCO-08 podzielona jest na 10 Major Group, w których wyodrębniono 43 Sub-Major Group, podzielonych na 130 Minor Group, obejmujących 436 Unit Group. Zgodnie z przyjętą metodyką standardu ISCO-08 zawody klasyfikowane są w ramach Unit-Group na podstawie ich podobieństwa pod względem poziomu umiejętności i specjalizacji umiejętności wymaganych na stanowiskach pracy. Standard ISCO-08 oparty został na następujących definicjach:

Stanowisko pracy to zespół zadań i obowiązków, które wykonuje lub ma wykonać jedna osoba na rzecz pracodawcy lub w ramach samozatrudnienia.

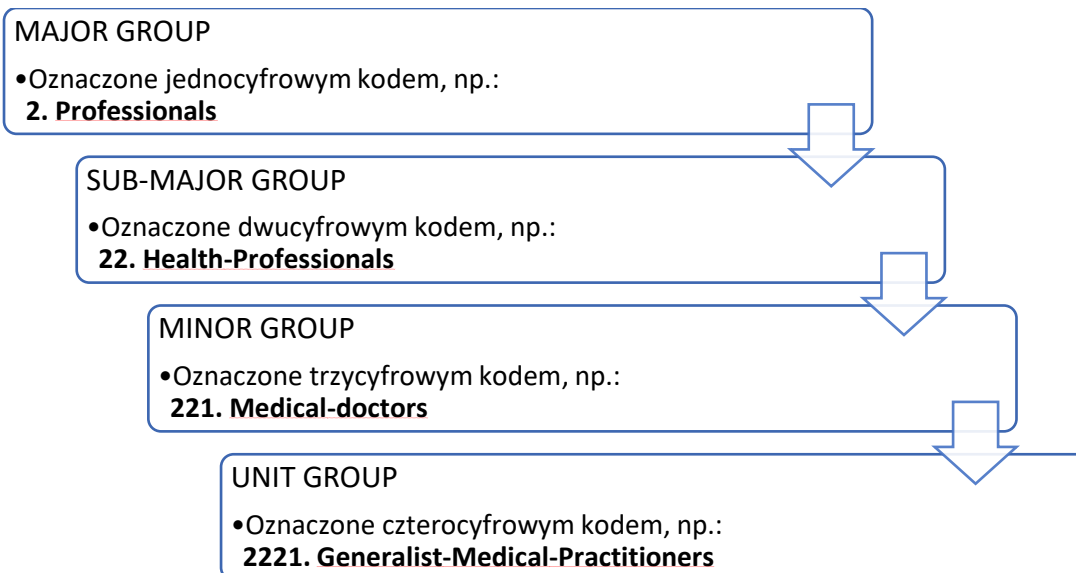
Zawód odnosi się do rodzaju pracy wykonywanej na danym stanowisku. Pojęcie zawodu definiuje się jako „zbiór stanowisk, których główne zadania i obowiązki charakteryzują się dużym stopniem podobieństwa”. Osoba może być powiązana z zawodem poprzez aktualnie wykonywaną pracę, pracę dodatkową, przyszłą pracę lub poprzednio zajmowane stanowisko pracy.

Umiejętność to zdolność do wykonywania zadań i obowiązków wynikających z pracy.

Poziom umiejętności to funkcja złożoności i zakresu zadań i obowiązków, które należy wykonywać w zawodzie. Poziomy umiejętności zdefiniowano zgodnie z poziomami formalnego wykształcenia określonymi w Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED-97).

Hierarchiczna struktura ISCO-08 ma logiczny układ: każda z dziesięciu Major Group, które z kolei składają się z jednej lub większej liczby Minor-Group. Każda ze 130 Minor-Group składa się z jednej lub więcej Unit-Group. Ogólnie rzecz biorąc, każda Unit-Group obejmuje „zawody” charakteryzujące się wysokim stopniem podobieństwa pod względem poziomu umiejętności i specjalizacji umiejętności.

Każda grupa w klasyfikacji oznaczona jest nazwą i kodem oraz jest powiązana z opisem definiującym zakres grupy, zgodnie z poniższym schematem:



Pełną strukturę standard ISCO-08 pokazuje poniższe zestawienie:

Major Group	Sub Major Group	Minor Group	Unit Group	Skill level
1 Managers	4	11	31	3 i 4
2 Professionals	6	27	92	4
3 Technicians and Associate Professionals	5	20	84	3
4 Clerical Support Workers	4	8	29	2
5 Service and Sales Workers	4	13	40	2
6 Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers	3	9	18	2
7 Craft and Related Trades Workers	5	14	66	2
8 Plant and Machine Operators, and Assemblers	3	14	40	2
9 Elementary Occupations	6	11	33	1
0 Armed Forces Occupations	3	3	3	1, 2 i 4
Razem:	43	130	436	-

Na potrzeby ISCO-08 do podziału zawodów na grupy zastosowano dwa wymiary umiejętności, są to poziom umiejętności i specjalizacja umiejętności. Poziom umiejętności definiuje się jako funkcję złożoności i zakresu zadań i obowiązków, które należy wykonywać w zawodzie. Poziom umiejętności jest określony ze względu na:

- charakter pracy wykonywanej w zawodzie w powiązaniu z charakterystycznymi zadaniami i obowiązkami określonymi dla każdego poziomu umiejętności ISCO-08,

- poziom wykształcenia formalnego określony w świetle Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED-97) wymagany do prawidłowego wykonywania zadań i obowiązków,
- ilość nieformalnego szkolenia na stanowisku pracy i/lub wcześniejszego doświadczenia w pokrewnym zawodzie, wymaganego do prawidłowego wykonywania tych zadań i obowiązków.

Poziom umiejętności zastosowano jako główne kryterium wyodrębnienia Major Group w strukturze ISCO-08, z wyjątkiem Major Group 1: Managers i Major Group 0: Armed Forces Occupations, gdzie kryterium poziomu umiejętności jest zastosowane na drugim poziomie hierarchicznym, czyli posłużono się nim do wyodrębnienia Sub Major Group. W ISCO-08 przyjęto cztery poziomy umiejętności, które zostały szczegółowo zdefiniowane i opisane poprzez przykłady odnoszące się do edukacji formalnej określone w klasyfikacji ISCED-97:

Definicja poziomu umiejętności w ISCO-08	Poziom wykształcenia określony w klasyfikacji ISCED-97
Zawody na poziomie umiejętności 4 zazwyczaj wiążą się z wykonywaniem zadań wymagających złożonego rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji i kreatywności w oparciu o obszerny zasób wiedzy teoretycznej i faktycznej w specjalistycznej dziedzinie. Wykonywane zadania zazwyczaj obejmują analizę i badania mające na celu poszerzenie wiedzy ludzkiej w określonej dziedzinie, diagnozowanie i leczenie chorób, przekazywanie wiedzy innym oraz projektowanie konstrukcji lub maszyn oraz procesów konstrukcyjnych i produkcyjnych. Wymagana jest zdolność rozumienia złożonego materiału pisanego i przekazywania złożonych idei. Zawody obejmują menedżerów, inżynierów, nauczycieli, lekarzy, pielęgniarki, muzyków, pielęgniarki, specjalistów IT itp.	6 Drugi etap studiów wyższych (prowadzący do zaawansowanych kwalifikacji badawczych) 5a Pierwszy etap studiów wyższych, I stopień (średni czas trwania)
Zawody na poziomie umiejętności 3 zazwyczaj wiążą się z wykonywaniem złożonych zadań technicznych i praktycznych, które wymagają obszernej wiedzy merytorycznej, technicznej i proceduralnej w specjalistycznej dziedzinie. Przykładowe realizowane zadania obejmują: zapewnienie zgodności z przepisami BHP i pokrewnymi, sporządzanie szczegółowych szacunków ilości i kosztów materiałów i robocizny, koordynowanie, nadzorowanie, kontrolowanie i planowanie działań innych pracowników; i pełnienie funkcji technicznych wspierających profesjonalistów. Zawody na tym poziomie umiejętności zazwyczaj wymagają umiejętności rozumienia złożonego materiału pisemnego, przygotowywania raportów opartych na faktach i komunikowania się werbalnie w trudnych okolicznościach. Zawody obejmują kierowników sklepów, średni personel medyczny, sekretarzy, przedstawicieli handlowych, techników itp.	5b Pierwszy etap studiów wyższych (krótki lub średni czas trwania)
Zawody na poziomie umiejętności 2 zazwyczaj obejmują wykonywanie zadań takich jak obsługa maszyn i sprzętu,	4 Wykształcenie policealne, nie wyższe

<p>prorowadzenie pojazdów, konserwacja i naprawa sprzętu elektrycznego i mechanicznego, manipulowanie, porządkowanie i przechowywanie informacji. Niezbędna jest umiejętność czytania informacji, takich jak instrukcje bezpieczeństwa, sporządzania pisemnych zapisów wykonanych prac oraz dokładnego wykonywania prostych obliczeń arytmetycznych. Do zawodów sklasyfikowanych na poziomie umiejętności 2 zaliczają się robotnicy przemysłowi i budowlani, kierowcy, sekretarki, urzędnicy, krawcowe, sprzedawcy w sklepach, policjanci, fryzjerzy, elektrycy i mechanicy.</p>	<p>3 Wykształcenie średnie II stopnia 2 Wykształcenie gimnazjalne</p>
<p>Zawody na poziomie umiejętności 1 zazwyczaj obejmują wykonywanie prostych i rutynowych zadań fizycznych lub ręcznych. Mogą wymagać użycia narzędzi ręcznych lub prostego sprzętu elektrycznego. Obejmują takie zadania, jak sprzątanie, kopanie, ręczne podnoszenie i przenoszenie materiałów, ręczne sortowanie, przechowywanie lub składanie towarów, zbieranie owoców i warzyw itp. Wiele zawodów na poziomie umiejętności 1 może wymagać siły fizycznej i/lub wytrzymałości. Zawody sklasyfikowane na poziomie umiejętności 1 obejmują sprzątaczkę, osoby zajmujące się obsługą ładunków i robotników pomocniczych.</p>	<p>1 Podstawowy poziom wykształcenia</p>

Z kolei pojęcie specjalizacji umiejętności zostało wykorzystane jako główne kryterium opracowania struktury standardu ISCO-08 na poziomie Sub-Major Group, Minor Group i Unit Group. Specjalizacja umiejętności rozpatrywana jest w czterech kategoriach:

- dziedzina wiedzy wymagana do wykonywanego danego zawodu lub grupy zawodów,
- narzędzia i maszyny używane w ramach danego zawodu lub grupy zawodów,
- materiały, które są wykorzystywane w procesie wykonywania pracy,
- rodzaje wytwarzanych towarów i usług.

Opisane wyżej kryteria wyodrębniania grup zawodów w standardzie ISCO-08 stały się również podstawą do przygotowania charakterystyk definiujących każdą grupę.² W przypadku Unit Group ta charakterystyka jest jednocześnie zawiera przykłady zawodów, jakie powinny być klasyfikowane w danej grupie. Tym samym definicje te stanowią jednocześnie przewodnik dla użytkowników ISCO-08 ułatwiający transpozycję zawodów z klasyfikacji narodowych do struktury ujętej w standardzie. Poniżej zamieszczono przykład definicji Unit Group:

5132 Bartenders

Bartenders prepare, mix and serve alcoholic and non-alcoholic drinks directly to customers over a bar or counter, or through waiters.

Tasks include –

- (a) taking beverage orders from serving staff or directly from patrons;

² Definicje wszystkich grup zawodów ISCO-08 zawarte są w dokumencie Definitions of Major Groups, Sub Major Groups, Minor Groups and Unit Groups, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf>.

- (b) preparing and serving alcoholic and non-alcoholic drinks at a bar;
- (c) washing used glassware, cleaning and maintaining bar service areas, tea- and coffee-making areas and equipment such as espresso machines;
- (d) collecting payment for sales, operating cash registers and balancing cash receipts;
- (e) tapping kegs and attaching supply lines;
- (f) assisting in keeping the bar properly stocked and arranging bottles and glasses;
- (g) checking identification of customers to verify age requirements for purchase of alcohol;
- (h) taking steps to limit problems related to excessive drinking, such as persuading customers to stop drinking, declining further service or ordering transportation;
- (i) mixing ingredients to prepare cocktails and other drinks;
- (j) serving snacks or other food items to customers at the bar.

Examples of the occupations classified here:

- Bartender

Some related occupations classified elsewhere:

- Café manager – 1412
- Restaurant manager – 1412
- Waiter – 5131

Notes

Operators of small cafés, restaurants and bars for whom the management and supervision of staff is not a significant component of the work are classified in Unit Groups 5120: Cooks, 5131: Waiters or 5132: Bartenders, depending on the main tasks performed.

Głównym celem definicji grup zawodów w ISCO-08 jest scharakteryzowanie zawartości każdej grupy, tak aby możliwe było określenie, gdzie w strukturze standardu należy sklasyfikować konkretną grupę zawodów z klasyfikacji narodowej. Rozwiązanie to ma na celu zwiększenie dokładności i zapewnienie międzynarodowej porównywalności danych w zastosowaniach statystycznych i administracyjnych. Dodatkowym celem definicji grup zawodów jest dostarczenie ogólnych informacji zawodoznawczych o charakterze pracy wykonywanej w danej grupie zawodów. Definicje grup opracowano w taki sposób, aby możliwe było zrozumienie istoty danej grupy bez konieczności odwoływania się do definicji innych grup.

Istnieją trzy główne sposoby przyjęcia lub dostosowania standardu ISCO-08 do użytku krajowego:

- przyjęcie ISCO-08 bezpośrednio do celów krajowych,
- opracowanie lub modyfikacja klasyfikacji krajowej w oparciu o ISCO-08,
- opracowanie klucza powiązań pomiędzy klasyfikacją krajową a standardem ISCO-08, który umożliwi porównywalność danych w skali międzynarodowej.

Bezpośrednie przyjęcie standardu ISCO-08 do celów krajowych nie jest rozwiązaniem zalecanym dla większości krajów. Rozwiązanie to powinno być rozważane tylko w sytuacji, gdy dany kraj nie dysponuje zasobami, możliwościami ani czasem niezbędnym na opracowanie krajowej klasyfikacji zawodów, zaprojektowanej tak, aby odpowiadała realiom i wymaganiom danego kraju. Trzeba zaznaczyć, że takie podejście, polegające na bezpośrednim wdrożeniu ISCO-08 stwarza ryzyko, że struktura zawodowa krajowego rynku pracy, a także kwestie związane z polityką krajową będą znacznie odbiegać od modelu przyjętego w standardzie. Jest zatem mało prawdopodobne, aby ISCO-

08 bez modyfikacji w pełni spełniał zakres krajowych wymagań w zakresie statystyki i informacji zawodowej. Trzeba też pamiętać, że w danym kraju mogą występować zawody, które nie są powszechnie spotykane w innych krajach i w związku z tym nie są one wprost uwzględnione w ISCO-08. W tym podejściu zatem kluczowe zadanie związane z wdrożeniem klasyfikacji polega na przygotowaniu indeksu zawodów kodowanego według ISCO-08. Celem takiego indeksu jest dokładne odwzorowanie terminów używanych do opisu zawodów w krajowych zbiorach danych na strukturę ISCO-08. W tym zadaniu jako punkt wyjścia można zastosować indeks ISCO-08³ lub istniejący indeks krajowy.

Rekomendowane rozwiązanie to opracowanie krajowej klasyfikacji zawodów, która spełnia dwa warunki: jest oparta na strukturze i logice ISCO-08 oraz odzwierciedla wymogi krajowe. Oznacza to, że prace nad przyjęciem klasyfikacji opartej na ISCO-08 powinny uwzględniać wymagania dotyczące porównywalności międzynarodowej, a także odzwierciedlać strukturę zawodową siły roboczej i krajowe priorytety w zakresie informacji wspierających prowadzenie polityki rynku pracy i edukacji. Ponieważ wymagania te nie zawsze są ze sobą w pełni zgodne, czasami może zaistnieć potrzeba podjęcia decyzji w celu wyważenia priorytetów krajowych z potrzebą międzynarodowej porównywalności.

Opracowanie lub dostosowanie klasyfikacji krajowej do ISCO-08 zazwyczaj wiąże się z koniecznością dostosowania struktury grup zawodów w ISCO-08 do specyfiki krajowej. Może na przykład polegać na usunięciu lub połączeniu grup zawodów, które albo nie istnieją, albo są nieistotne w danym kraju. Może także obejmować inne zdefiniowanie grup zawodów specyficznych dla danego kraju. Możliwe jest także, że konieczne będzie podzielenie niektórych grup z ISCO-08 w celu zapewnienia większej szczegółowości w niektórych obszarach lub stworzenia dodatkowego, bardziej szczegółowego poziomu hierarchicznego w celu zaspokojenia potrzeb statystycznych danego kraju (może to na przykład oznaczać konieczność wprowadzenia dodatkowego poziomu grupowania zawodów). Wszelkie tego rodzaju odstępstwa są dopuszczalne pod warunkiem ich obiektywnego uzasadnienia, na przykład drogą konsultacji z kluczowymi użytkownikami i twórcami informacji zawodowych, w drodze szczegółowej analizy istniejących danych statystycznych itp. Informacje te pozwolą określić zakres, w jakim struktura ISCO-08 odzwierciedla rzeczywistość warunków i wymagań krajowych.

W sytuacji, gdy klasyfikacja krajowa jest stosowana w zakresie pośrednictwa pracy, w zastosowaniach statystycznych, specyficznych i potencjalnie sprzecznych potrzebach różnych instytucji rządowych, należy wziąć pod uwagę, że ich potrzeby w zakresie szczegółowości gromadzonych informacji mogą być różne. Opracowując klasyfikacje należy zatem ściśle koordynować prace i ich efekty z różnymi odbiorcami klasyfikacji. Warto przy tym zauważyć, że taka współpraca może ułatwić późniejsze gromadzenie informacji zawodowej oparte na jednolitych i porównywalnych zasadach z szeregu źródeł statystycznych i administracyjnych, tym samym przyczyniając się do zapewnienia ich wysokiej jakości.

Ostatnie z proponowanych rozwiązań to mapowanie krajowych klasyfikacji zawodów do ISCO-08, polegające w istocie na opracowaniu klucza powiązań. O ile standard ISCO-08 nie jest stosowany bezpośrednio na poziomie krajowym, porównywanie informacji o zawodach pomiędzy krajami lub regionami zwykle wymaga „przetłumaczenia” krajowych statystyk dotyczących zawodów do standardu międzynarodowego. Można to osiągnąć poprzez mapowanie krajowej klasyfikacji (a konkretnie uwzględnionych w niej grup zawodów / zawodów / specjalności / stanowisk pracy lub

³ Referencyjny indeks zawodów odwzorowanych do struktury ISCO-08 znajduje się na stronie ILO: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/index08-draft.xlsx>.

innych kategorii przyjętych w danym kraju) do Unit Group w ISCO-08. Mapowanie jest równoznaczne z zakodowaniem każdej kategorii w klasyfikacji krajowej do najbardziej odpowiedniej Unit Group w ISCO-08. Mapowanie powinno być przeprowadzone na najniższym możliwym poziomie agregacji klasyfikacji krajowej i ISCO-08. Wynik mapowania jest zazwyczaj przedstawiany w formie tabeli korespondencji, która pokazuje związek między kategoriami w klasyfikacji krajowej a kategoriami w ISCO-08. W procesie mapowania najczęściej spotykane są trzy sytuacje:

- Kategoria w klasyfikacji krajowej należy jednoznacznie do jednej z grup w ISCO-08. Jest to najprostsza sytuacja i jeśli klasyfikacja krajowa opiera się na modelu koncepcyjnym podobnym do modelu ISCO-08, prawdopodobnie będzie ona występowała najczęściej.
- Kategoria w klasyfikacji krajowej na najniższym poziomie agregacji, różni się pod względem zawartych w niej zawodów od najbardziej odpowiedniej grupy w ISCO-08, ale ta różnica nie uniemożliwia prawidłowego przyporządkowania do grupy ISCO-08 na jednym z wyższych poziomów agregacji.
- Sposób grupowania zawodów w klasyfikacji krajowej różni się od podejścia stosowanego w ISCO-08, w związku z czym istniejąca kategoria w klasyfikacji krajowej nie może być skutecznie przypisana do żadnej z grup ISCO-08.

W sytuacjach opisanych w punkcie drugim i trzecim stosuje się zasady opracowane na potrzeby mapowania ISCO-88 do ISCO-08:

- Reguła dominacji liczbowej, zgodnie z którą na podstawie informacji dostępnych w statystykach lub na podstawie opinii ekspertów sektorowych należy dokonać oceny dotyczącej względnego znaczenia zawodów sklasyfikowanych w danej grupie w klasyfikacji krajowej. Jeżeli około 80 procent lub więcej zawodów / stanowisk pracy sklasyfikowanych w danej grupie należy do określonej grupy w ISCO-08, wówczas cała grupa w klasyfikacji krajowej powinna zostać sklasyfikowana w tej grupie ISCO-08.
- Reguła poziomu umiejętności, zgodnie z którą zawody wchodzące w skład danej grupy w klasyfikacji krajowej powinny być analizowane w oparciu o koncepcję poziomu umiejętności ISCO-08. Następnie należy przeprowadzić przyporządkowanie do grupy ISCO-08 na podstawie zawodów uznanych za wymagające najwyższego poziomu umiejętności.
- Reguła produkcyjna, zgodnie z którą, dla celów mapowania w ISCO-08, w strukturze zawodów w danej grupie w klasyfikacji krajowej zawody produkcyjne będą miały pierwszeństwo przed zawodami związanymi ze sprzedażą lub zarządzaniem.

Zastosowanie przytoczonych zasad do mapowania krajowej klasyfikacji do ISCO-08 służy ograniczeniu negatywnego wpływu na dokładność przełożenia krajowych danych statystycznych na dane kodowane według ISCO-08. W sytuacji gdy podjęta zostanie decyzja o przeprowadzeniu procesu mapowania, warto rozważyć kodowanie krajowych danych o zawodach bezpośrednio do ISCO-08, z pominięciem klucza przejścia na poziomie grup zawodów. Warto przy tym zaznaczyć, że pomimo potencjalnie wysokich kosztów, najdokładniejszą metodą powiązania krajowej klasyfikacji z ISCO-08 jest podwójne kodowanie zawodów – wg kodu określonego w klasyfikacji krajowej i wg kodu Unit Group w ISCO-08. Koszty takiego podwójnego kodowania uzależnione są w praktyce od tego, na ile klasyfikacja krajowa jest spójna pod względem metodyki i definicji ze standardem ISCO-08. Im ta spójność jest większa, tym koszty podwójnego kodowania są mniejsze. Z drugiej strony, im bardziej rozbieżne są oba systemy, tym koszty są większe. Wynika to chociażby z konieczności opracowywania

złożonych kluczy przejścia, opatrzonych komentarzami i wyjaśnieniami dotyczącymi rozpatrywania poszczególnych przypadków.

Stosowanie standardu ISCO-08 w krajach Unii Europejskiej reguluje Commission Recommendation of 29 October 2009 on the use of the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) (Text with EEA relevance) (2009/824/EC)⁴. W myśl rekomendacji powiązanie krajowych klasyfikacji zawodów w krajach członkowskich z ISCO-08 ma na celu zapewnienie porównywalności danych o zawodach z Państw Członkowskich UE i reszty świata. Adaptacja standardu ISCO-08 ma szczególne znaczenie z uwagi na dostarczanie danych niezbędnych do kierunkowania europejskiej strategii zatrudnienia (w szczególności w zakresie równouprawnienia płci i promowania zatrudnienia), rozwoju kompetencji i systemu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz rozwijania sektora wysokich technologii. Zgodnie z rekomendacją państwa członkowskie powinny:

- opracowywać, tworzyć i rozpowszechniać dane statystyczne w podziale na zawody, stosując standard ISCO-08 lub klasyfikację krajową wywodzącą się z ISCO-08,
- stosować ISCO-08 w badaniu struktury wynagrodzeń,
- od 2011 roku stosować ISCO-08 z 2011 r. we wszystkich badaniach statystycznych dostarczających danych w podziale na zawody.

Rekomendacja dopuszcza elastyczne podejście do stosowania standardu ISCO-08. Dopuszczalne jest na przykład rozbudowanie klasyfikacji krajowych o kolejne poziomy agregacji. Możliwe jest na przykład Zwiększenie liczby grup zawodów na niższych poziomach agregacji (na poziomie Minor Group i Unit Group) albo dodanie bardziej szczegółowych grup zawodowych na piątym poziomie hierarchii w klasyfikacji krajowej (na przykład podzielenie Unit Group na bardziej szczegółowe grupy zawodów / specjalności / stanowisk pracy). Warto zauważyć, że poszczególne kraje członkowskie mogą przyjąć rozwiązanie, w którym oprócz zawodu kodowane są też inne aspekty wykonywanej pracy, na przykład mogą to być informacje dotyczące stanowisk pracy, wymagań dotyczących umiejętności, powiązań z krajowymi ramami kwalifikacji, regulacje prawne czy szczegółowe opisy zawodów. Tego typu informacje mogą być przydatne przy określaniu wynagrodzeń, poradnictwie, kształceniu i szkoleniu zawodowym, opracowywaniu programów kształcenia, usługach pośrednictwa pracy itp., jednak wykraczają one poza zakres ISCO-08. Przykładem takiego rozwiązania jest klasyfikacja Europejska Klasyfikacja Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO)⁵. Ważne jest też zastrzeżenie, że standard ISCO-08 jest wykorzystywany w celu zapewnienia spójności danych niezbędnych do podejmowania decyzji w zakresie polityki rynku pracy i edukacji, nie stanowi jednak ram dla administracyjnych regulacji zawodów. Czyli wdrożenie ISCO-08 albo klasyfikacji krajowej opartej na ISCO-08 nie powinno mieć żadnego wpływu na przepisy regulujące wykonywanie zawodów.

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/ISCO-08.pdf>

⁵ ESCO to europejska wielojęzyczna klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów. W klasyfikacji ESCO określa się i klasyfikuje umiejętności, kompetencje, kwalifikacji i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Przedstawia ona systemowe powiązania między różnymi pojęciami. ESCO zawiera opisy 3008 zawodów, 13 890 umiejętności związanych z tymi zawodami. Kwalifikacje są uwzględnione za pośrednictwem Qualifications dataset register (QDR). Aktualne edycja klasyfikacji ESCO dostępna jest na stronie: <https://esco.ec.europa.eu/en>.

3. Model klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS) w Polsce – cechy oraz korzyści ze stosowania, opisy zawodów, korzyści ze stosowania ISCO 08 jako modelu struktury grup zawodów, spójność z innymi systemami (zawody szkolnictwa zawodowego, krajowy system kwalifikacji, statystyka publiczna), zastosowanie KZiS (np. badania rynku pracy).

Przyjęta w Polsce klasyfikacja zawodów i specjalności (skrót: KZiS) jest dokumentem rządowym obejmującym zawody występujące na rynku pracy wprowadzanym w życie przez Ministra właściwego dla rynku pracy. Co kilka lat następuje nowelizacja tego dokumentu, gdyż zmienia się rynek pracy. Powstają nowe zawody i specjalności, które trzeba wprowadzić do klasyfikacji oraz wykreślić te, które już nie istnieją na rynku pracy. KZiS jest zatem efektem analizowania rynku pracy pod kątem pojawiania się nowych zawodów i specjalności. Każda instytucja, organizacja zawodowa, ministerstwo a nawet osoba prywatna może zgłosić konieczność rejestracji nowego zawodu, zmianę nazwy zawodu bądź jego wykreślenie.

Projekt KZiS jest zawsze przedmiotem negocjacji i uzgodnień z odpowiedzialnym za klasyfikację Ministerstwem a pozostałymi resortami, którym podlega określony segment rynku pracy. Obecnie obowiązująca KZiS (tak i poprzednie edycje od 1995 roku) była opracowywana oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO). Polska, jako kraj członkowski Unii Europejskiej, jest zobowiązana opracowywać klasyfikację zawodów w oparciu o standard ISCO, co umożliwia międzynarodowe porównania i wymianę danych statystycznych oraz prowadzenie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego na poziomie międzynarodowym.

Główne cele tworzenia klasyfikacji zawodów i specjalności i możliwości jej wykorzystania na rynku pracy są następujące:

- identyfikowanie zawodów znajdujących się na rynku pracy danego kraju oraz opisywania dla różnych potrzeb i różnych odbiorców,
- ujednoczanie nazewnictwa w celu posługiwaniu się tymi samymi nazwami w różnych dokumentach. Na rynku pracy ten sam zawód występuje często pod wieloma nazwami,
- aktualizowanie struktury zawodów i specjalności występujących na rynku pracy - wprowadzanie nowych zawodów i specjalności, które pojawiają się na rynku pracy a wykreślanie tych, które ulegają zanikowi; łączenie specjalności bądź ich rozszerzanie,
- dokonywanie analiz statystycznych zatrudnienia i bezrobocia, które służą do prowadzenia właściwej polityki zatrudnienia, wprowadzania programów walki z bezrobociem w tych zawodach, w których jest ono najwyższe itp.,
- dokonywanie analiz porównawczych wymienionych zjawisk występujących w innych krajach,
- prowadzenie polityki w dziedzinie edukacji zawodowej, polegającej na dokonywaniu korelacji między potrzebami rynku pracy a kształceniem zawodowym młodzieży i dorosłych (gdy pojawia się nowy zawód, należałoby umożliwić młodzieży kształcenie bądź szkolenie w takim zawodzie),
- informowanie o możliwościach kształcenia i zatrudnienia młodzieży oraz dorosłych poszukujących pracy przez doradców zawodowych i pośredników pracy (ma zatem klasyfikacja szczególne zastosowanie w poradnictwie zawodowym i pośrednictwie pracy),
- gromadzenie danych do określania polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego,
- prowadzenie badań, analiz, prognoz i innych opracowań dotyczących rynku pracy,

- dostarczanie danych do informatycznego systemu obsługi rynku pracy.

Polska klasyfikacja oparta jest na systemie pojęć, z których najważniejsze to: zawód, specjalność, zadanie zawodowe, stanowisko pracy, umiejętności i kompetencje. Na potrzeby opracowania KZiS wprowadzono określone definicje pojęć adekwatne do istoty omawianego dokumentu. Warto przy tym wskazać, że najtrudniejszym zadaniem było zdefiniowanie pojęcia zawodu, które z jednej strony powinno być spójne z definicją przyjętą w ISCO-08, a z drugiej strony powinno też uwzględniać specyfikę krajowego rynku pracy i krajowy dorobek naukowy w zakresie zawodoznawstwa. Mając to na uwadze zespół opracowujący KZiS przyjął następującą definicję zawodu:

Zawód to zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby (w tym pracodawców lub w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej), wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) zdobytych w toku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów.

Trzeba też zaznaczyć, że w praktyce polskich urzędów pracy stosowane są dwa pojęcia zawodu: zawód wyuczony i zawód wykonywany.

Zawód wyuczony obejmuje zbiory wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych nabytych w toku uczenia się i warunkujących wykonywanie zawodu. Nazwa zawodu wyuczonego określana jest w świadectwach i dyplomach lub w innych dokumentach potwierdzających uzyskane kwalifikacje.

W Polsce zawodowi wyuczonymu, w zależności od szerokości jego profilu, może odpowiadać w praktyce kilka czy kilkanaście zawodów (specjalności) występujących na rynku pracy, ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności. Zawód wyuczony zdobywany w trakcie kształcenia zawodowego nazywany jest zawodem szkolnym. Dla szkolnictwa zawodowego (w Polsce określanym jako „branżowego”) wykaz takich zawodów ujęty jest w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Branżowego.

Zawód wykonywany jest tak zwanym zawodem gospodarczym, czyli występującym na rynku pracy. Nazewnictwo zawodów gospodarczych ujęte jest w Klasyfikacji zawodów i specjalności.

Występujące na rynku pracy nazwy zawodów nie zawsze odpowiadają tym w klasyfikacji, gdyż pracodawcy często sami tworzą nazewnictwo zawodów lub stosują nazwy funkcjonujące zwyczajowo, albo posługują się nazwami stanowisk pracy. Stąd istnieje konieczność identyfikacji zawodu oferowanego przez pracodawcę lub podawanego przez poszukującego pracy i ustalenia jego oficjalnej nazwy. Zatem w praktyce urzędów pracy zawody osób bezrobotnych i poszukujących pracy klasyfikowane są na podstawie ich związku z obecnie wykonywanym zawodem, przyszłym zawodem lub uprzednio wykonywanym zawodem.

Zawód może dzielić się na specjalności, które mają wspólną bazę wiedzy i umiejętności, ale wyodrębnione specyficzne zadania. Specjalność jest pojęciem węższym od zawodu.

Specjalność jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy) lecz wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki.

W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się poszczególne czynności zawodowe.

Zadanie zawodowe to wycinek lub etap pracy wynikający z pełnionych funkcji i obowiązków, składający się z określonego zespołu czynności zmierzających do osiągnięcia zamierzonego celu. Osiągnięcie tego celu wymaga posługiwania się i kontaktowania z określonymi przedmiotami pracy, takimi jak: dane/informacje, rzeczy (maszyny, urządzenia), Idee/ pomysły, oddziaływania na innych ludzi.

Czynności zawodowe to działanie pracownika podjęte w ramach zadania zawodowego, dające określony efekt użyteczny. Czynności zawodowe mogą mieć charakter technologiczny (wykonawczy), organizacyjny i współpracy.

Powszechnie stosowanym, lecz różnie definiowanym pojęciem jest stanowisko pracy, często używane zamiennie z pojęciem zawodu, szczególnie przez pracodawców utożsamiających zawód ze stanowiskiem pracy. W Polsce przyjęto następującą definicję stanowiska pracy:

Stanowisko pracy to konkretne miejsce pracy w organizacji, najmniejsza, niepodzielna komórka organizacyjna przedsiębiorstwa, w której odbywa się proces pracy. Stanowisko pracy określa przestrzeń pracy wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę. Do prawidłowego wykonywania pracy na danym stanowisku konieczne jest posiadanie przez pracownika określonego zestawu kompetencji. Stanowiska pracy o zbliżonym charakterze w zakresie wykonywanych zadań zawodowych oraz środowiska pracy łączą się w specjalności i zawody.

Z punktu widzenia projektowania struktury klasyfikacji zawodów konieczne było też zdefiniowanie pojęcia poziomu i specjalizacji kompetencji, które to pojęcia stały się podstawą do wyodrębnienia grup wielkich KZiS.

Poziom kompetencji wynika ze złożoności oraz zakresu zadań i obowiązków. Im więcej zadań lub zadań złożonych, tym wyższy poziom kompetencji wymagany jest w danym zawodzie.

Specjalizacja kompetencji wiąże się z rodzajem koniecznej wiedzy i umiejętnością posługiwania się określonymi metodami pracy, urządzeniami i narzędziami. Wyznaczana jest przez rodzaj stosowanych materiałów, produkowanych wyrobów albo rodzaj świadczonych usług.

Jak wspomniano na początku, KZiS jest wykazem zawodów funkcjonujących na rynku pracy pogrupowanych wg określonych kryteriów. Tymi kryteriami dzielącymi zawody na grupy i podgrupy są:

- podobieństwo kompetencji zawodowych (wiedza i umiejętności) wymagane dla realizacji zadań danego zawodu (specjalności),
- specjalizacja kompetencji zawodowych,
- podobieństwo wykonywanych zadań zawodowych,
- dziedzina wymaganej wiedzy, stosowanych narzędzi i maszyn czy materiałów, produkowanych wyrobów albo świadczonych usług.

Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie, na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań zawodowych. W klasyfikacji uwzględniono cztery szerokie poziomy kompetencji określone w ISCO-08, jak również poziomy kształcenia określone w Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED 2013) oraz poziomy wyodrębnione w Polskiej Ramie Kwalifikacji (NQF), przypisane kwalifikacjom⁶ odpowiednim dla większości zawodów w danej grupie (zgodnie z ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji).

Grupy wielkie	Grupy duże	Grupy średnie	Grupy elementarne	Zawody i specjalności	Poziomy kompetencji ISCO-08	Poziom kształcenia ISCED 2013	Poziomy NQF
1 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4	11	31	172	3, 4	3, 4, 5, 6, 7, 8	IV, V, VI, VII, VIII
2 Specjaliści	6	27	92	705	4	5, 6, 7, 8	VI, VII, VIII
3 Technicy i inny średni personel	5	20	84	530	3	3, 4	IV, V
4 Pracownicy biurowi	4	8	29	71	2, 3	3, 4	IV, V, VI
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	4	13	40	137	2,3	3, 4	III, IV, V
6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3	9	18	54	2	2, 3	II, III, IV
7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5	14	66	411	2	2, 3	II, III, IV
8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3	14	40	349	2	2, 3	II, III, IV
9 Pracownicy wykonujący prace proste	6	11	33	111	1, 2, 3	1, 2, 3	II, III
10 Siły zbrojne	3	3	3	3	2, 3, 4	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	III - VIII
Razem:	43	130	436	2543	-	-	-

Wszystkie specjalności, zawody i grupy zawodów opatrzone zostały symbolami cyfrowymi (cyfry arabskie). Analogicznie jak w standardzie ISCO-08 oraz Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów ESCO (opartej na ISCO-08) grupy wielkie oznaczono symbolem jednocyfrowym, grupy duże – dwucyfrowym, grupy średnie – trzycyfrowym, grupy elementarne – czterocyfrowym. Symbol sześciocyfrowy (niewystępujący w ISCO-08) przypisano do zawodu lub specjalności w grupach elementarnych. Ponadto wszystkim grupom zawodów/specjalności zostały przyporządkowane poziomy przypisane kwalifikacjom odpowiednim dla większości zawodów w danej

⁶ Kwalifikacja, zgodnie z ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (art. 2 pkt 8) to „zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący”.

grupie PRK oraz Europejskiej Ramie Kwalifikacji (EQF), oznaczone cyframi rzymskimi. Decydującą informacją dla określenia, jak dany zawód powinien być sklasyfikowany, są kompetencje niezbędne do wykonania zadań i obowiązków w danym zawodzie, a nie sposób, w jaki te kompetencje są nabywane. Istnieje wiele zawodów, które można uzyskać w ramach systemu kursowego lub nieformalnego uczenia się w miejscu pracy z pominięciem systemu szkolnictwa zawodowego (branżowego) i szkolnictwa wyższego.

W polskiej klasyfikacji zastosowano zasady nadawania kodów zgodne z zasadami określonymi w ISCO-08. Każda grupa wielka jest oznaczona kodem jednocyfrowym (1 – 0). Każda grupa duża jest oznaczona kodem dwucyfrowym, składającym się z kodu grupy wielkiej oraz jednej cyfry dodatkowej (1-9). W ten sam sposób grupy średnie są oznaczone kodem trzycyfrowym, a grupy elementarne kodem czterocyfrowym, składającym się w każdym przypadku z kodu wyższego szczebla i jednej cyfry dodatkowej. Poszczególnym zawodom i specjalnościom przyporządkowany jest kod sześciocyfrowy, składający się z kodu grupy elementarnej oraz dwóch cyfr dodatkowych. Ilustruje to poniższy przykład:

- 5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY**
- 51 Pracownicy usług osobistych**
- 511 Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy**
- 5111 Stewardzi**
- 5112 Konduktorzy i pokrewni**
- 5113 Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek**
- 511301 Pilot wycieczek
- 511302 Przewodnik turystyczny górski
- 511303 Przewodniki turystyczny miejski
- 511304 Przewodniki turystyczny terenowy
- 511390 Pozostali przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek

W przypadku, gdy w skład grupy średniej wchodzi tylko jedna grupa elementarna, ostatnią cyfrą kodu tej grupy elementarnej jest cyfra „0”, np.:

- 411 Pracownicy obsługi biurowej**
- 4110 Pracownicy obsługi biurowej**

W przypadku, gdy grupa średnia zawiera grupę elementarną, w nazwie której występują słowa „gdzie indziej niesklasyfikowani”, ostatnią cyfrą kodu tej grupy elementarnej jest cyfra „9”, np.:

- 261 Specjaliści z dziedziny prawa**
- 2619 Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani**

W przypadku, gdy w grupie elementarnej występuje pozycja o nazwie „Pozostali ...”, ostatnimi cyframi kodu tej pozycji są cyfry „90”, np.: 511390 „Pozostali przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek”.

Prawidłowe postępowanie przy klasyfikacji zawodów i specjalności polega na dopasowaniu np. zawodu wykonywanego, zawodu wyuczonego czy stanowiska z oferty pracy do odpowiadającego im sześciocyfrowego kodu zawodu lub specjalności ujętego w klasyfikacji. Tak więc z technicznego punktu widzenia klasyfikowanie zawodów polega na nadaniu im sześciocyfrowego kodu zgodnego z kodami z KZiS. Zauważmy jednak, że problemem w tym wypadku może być prawidłowe nadanie kodu – kodowanie musi odbywać się zgodnie z określonymi zasadami, nie może być ono przypadkowe czy dokonywane w sposób intuicyjny. Do tego celu służą zasady klasyfikowania zawodów.

Przyporządkowanie stanowiska pracy do odpowiedniej kategorii wg. klasyfikacji zawodów i specjalności pozornie wydaje się być zadaniem niezbyt skomplikowanym. W rzeczywistości jednak nie zawsze jest to proste. Wynika to z tego, że w Polsce przyjęto praktykę, w której nadawanie przez pracodawców nazw stanowisk pracy jest praktycznie dowolne. Są co prawda od tego wyjątki, dotyczące niewielkiej puli stanowisk, których nazwy są określone ustawowo (jak na przykład „poseł” czy „lekarz”), jednak w większości wypadków pracodawcy dysponują swobodą w nazewnictwie stanowisk. I tak, przyporządkowanie do odpowiedniej kategorii z KZiS stanowiska „piekarz” czy „murarz” jest zadaniem bardzo prostym. Wystarczy w tym wypadku odszukać odpowiadające tym stanowiskom zawody w klasyfikacji. W obecnie obowiązującym dokumencie będą to odpowiednio 751204 Piekarz oraz 711202 Murarz. Taka łatwość w nadawaniu kodu KZiS dotyczy wszystkich sytuacji, gdy kodowane stanowiska pracy spełniają dwa warunki: ich nazwy są tożsame z nazwami zawodów i specjalności z KZiS (nie musi być to dokładne podobieństwo, wystarczy że można je ze sobą utożsamić – na przykład „starszy murarz” powinien być nadal traktowany jako „murarz”) oraz dane nazwy są powszechnie wykorzystywane przez pracodawców do określania stanowisk o podobnym lub takim samym charakterze (co oznacza, że „murarz” zawsze będzie zajmować się wykonywaniem z kamienia, cegieł, bloczków, pustaków itp. elementów budynków a nie np. przygotowaniem zbrojenia).

Problem zaczyna się wtedy, gdy kodowane jest stanowisko pracy, które nie spełnia podanych kryteriów. Takim przykładem może być pozornie proste do zaklasyfikowania stanowisko „sprzedawca-magazynier”. Tu podstawowym problemem jest to, że to stanowisko można przyporządkować do dwóch zawodów w KZiS: 522301 Sprzedawca oraz 432103 Magazynier. Co gorsza, w klasyfikacji stanowisko pracy „sprzedawca” może być przyporządkowane do kilkunastu różnych zawodów i specjalności. W zależności od wykonywanych zadań może to być na przykład 522102 Kioskarz, 522304 Sprzedawca w branży spożywczej lub nawet 952001 Uliczny sprzedawca produktów nieżywnościowych / żywności o długim terminie przydatności do spożycia. Takie sytuacje są dość częste, z tego względu w polskiej klasyfikacji zawodów przyjęto zasady klasyfikowania zawodów, które są instrukcją prawidłowego postępowania się dokumentem. Poniżej przytoczono te zasady:

1. Jeżeli poziom wykształcenia pracownika jest niższy lub wyższy w stosunku do usytuowania zawodu w grupie wielkiej, należy brać pod uwagę umiejscowienie zawodu w klasyfikacji, a nie poziom wykształcenia osoby klasyfikowanej, np. zgodnie z wymaganiami kwalifikacyjnymi pielęgniarki i położna zostały sklasyfikowane w grupie wielkiej 2. Jeżeli pielęgniarka lub położna nie posiada wyższego wykształcenia, także powinna być sklasyfikowana w grupie wielkiej 2.

2. W przypadkach gdy zadania pracownika wymagają wiedzy i umiejętności zdobywanych na różnych poziomach kompetencji, jego zawód powinien być klasyfikowany zgodnie z zadaniami wymagającymi najwyższego poziomu, np. jeżeli pracownik projektujący systemy komputerowe wykonuje również prace operatora wprowadzania danych, to pracownik ten powinien być klasyfikowany w grupie wielkiej 2 jako projektant/architekt systemów teleinformatycznych.
3. W przypadkach gdy zadania pracownika są typowe dla kilku zawodów lub specjalności na tym samym poziomie kompetencji, jak np. w przypadku pracownika określanego jako malarz-tapeciarz – pracownik ten powinien być klasyfikowany w zawodzie o przeważającym zespole czynności, a więc jako malarz lub jako tapeciarz.
4. W przypadkach gdy zadania związane są z różnymi etapami procesu wytwarzania i dystrybucji produktów i usług, zadania związane z fazą produkcyjną powinny mieć priorytet nad zadaniami pochodnymi, związanymi ze sprzedażą i marketingiem czy transportem, np. pracownik, który piecze chleb i go sprzedaje, powinien być klasyfikowany jako piekarz, a nie jako sprzedawca.
5. W grupie wielkiej 1 zawody kierownicze klasyfikowane są zgodnie z pełnioną funkcją. Dyrektorzy dużych organizacji, którzy jednocześnie są członkami zarządu i podejmują decyzje o charakterze strategicznym, powinni być klasyfikowani bez względu na wielkość organizacji w grupie 1120 – Dyrektorzy generalni i zarządzający. Wszyscy pozostali dyrektorzy i kierownicy (w tym kierownicy liniowi) niebędący jednocześnie członkami zarządu powinni być klasyfikowani w grupach 12 – Kierownicy do spraw zarządzania i handlu, 13 – Kierownicy do spraw produkcji i usług oraz 14 – Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych, zgodnie z ich zadaniami, niezależnie od wielkości organizacji.
6. Jako kierowników należy klasyfikować tylko tych pracowników, których zadania kierownicze przeważają nad zadaniami wymagającymi kwalifikacji ściśle naukowych, technicznych, medycznych czy prawniczych. Jeśli natomiast przeważają te ostatnie zadania, jak np. w przypadku głównego konstruktora, głównego technologa czy partnera w kancelarii prawniczej, pracownicy ci traktowani są jako specjaliści, którym powierzono odpowiednie stanowiska, i w związku z tym powinni być klasyfikowani w grupie wielkiej 2.
7. Ponieważ klasyfikacja nie uwzględnia statusu zatrudnionych, więc również „pracujący właściciele” są klasyfikowani zależnie od tego, czy ich zadania i obowiązki są zasadniczo podobne do menedżera (kierownika) czy do pracownika wykonującego prace związane z podstawową działalnością przedsiębiorstwa. Zatem osoby pracujące na własny rachunek, jako właściciele małych, często jednoosobowych zakładów usługowych, sklepów, piekarni, punktów krawieckich itp., powinni być klasyfikowani nie w grupie wielkiej 1, lecz jako sprzedawcy, piekarze czy krawcy.
8. Pracownicy naukowcy, którzy jednocześnie są nauczycielami akademickimi, powinni być klasyfikowani jako nauczyciele szkół wyższych, a nie jako specjaliści w swojej dziedzinie.
9. Pracowników zatrudnionych na stanowisku mistrza (na ogół wymagane jest wykształcenie średnie) należy klasyfikować w grupie wielkiej 3 – Technicy i inny średni personel, zgodnie z profilem produkcji przedsiębiorstwa bądź wyuczonym zawodem. Osoby zatrudnione na stanowiskach brygadzystów (z reguły wykształcenie zasadnicze zawodowe) powinny być sklasyfikowane w grupie wielkiej 7 – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, w zależności od profilu produkcji przedsiębiorstwa lub wyuczonego zawodu.

10. W grupie wielkiej 7 powinni być klasyfikowani ci robotnicy, których zadania wymagają znajomości i zrozumienia wszystkich faz procesów produkcji, stosowanych materiałów i narzędzi oraz właściwości i przeznaczenia produktu końcowego, niezależnie od tego, czy wykorzystywane w pracy maszyny i urządzenia są mniej lub bardziej skomplikowane.
11. W grupie wielkiej 8 powinni być klasyfikowani ci robotnicy, których zadania wymagają głównie znajomości obsługi maszyn i urządzeń na ich stanowisku pracy, reagowania na uszkodzenia maszyn oraz rozpoznawania i sygnalizowania lub usuwania wszelkich nieprawidłowości, zanim zdążą one w istotny sposób wpłynąć na proces produkcyjny.
12. Zawody lub specjalności, których nie można przyporządkować do konkretnych pozycji, należy klasyfikować w pozycji „...90 ... gdzie indziej niesklasyfikowani”, znajdującej się na końcu większości grup elementarnych.
13. W pozycji, która zawiera znak „/” (i/lub), należy klasyfikować osoby wykonujące jeden ze wskazanych w tej pozycji zawodów.
14. Dodatkowe określenie w nawiasie umieszczone przy nazwie zawodu należy traktować jako synonim lub odpowiednik często występujący na rynku pracy.
15. Zawód nie ma płci – użyte w klasyfikacji tradycyjne nazwy zawodów rodzaju męskiego oraz nazwy rodzaju żeńskiego tylko w zawodach wyraźnie zdominowanych przez kobiety nie powinny mieć wpływu na klasyfikowanie osób.
16. W zawodach szkolnictwa branżowego nauczanych w systemie oświaty, oznaczonych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy znacznikiem „s”, zostały wyodrębnione kwalifikacje zawodowe wskazane w klasyfikacji szkolnictwa branżowego określonej przez ministra właściwego do spraw edukacji i nauki w przepisach wydanych na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe.
17. W zawodach szkolnictwa artystycznego (5), oznaczonych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy znacznikiem „s”, zostały wyodrębnione specjalności/specjalizacje realizowane w ramach kształcenia w zawodach, określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa artystycznego przez ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania, w przepisach wydanych na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe.
18. W grupie zawodów 2310 Nauczyciele akademicki dokonane zostały zmiany nazw zawodów/specjalności na dziedziny nauki, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 r. w sprawie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych oraz dyscyplin artystycznych oraz w uzgodnieniu z resortem edukacji i nauki w przepisach wydanych na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe.
19. Klasyfikowanie zawodów/specjalności wymaga znajomości charakterystyki, poziomów wyodrębnionych w Polskiej Ramie Kwalifikacji (NQF), które zostały opisane w kategoriach efektów uczenia się: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Polska Rama Kwalifikacji, tak jak Europejska Rama Kwalifikacji posiada 8 poziomów, z których każdy przedstawia ogólne wymagania, jakie należy spełnić, by uzyskać kwalifikację na danym poziomie. Zgodnie z Ustawą o Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji poziomy kwalifikacji przypisuje się na podstawie porównania charakterystyk określonych dla poziomów NQF z efektami uczenia się wymaganymi dla danej kwalifikacji.

Obowiązująca w Polsce klasyfikacja zawodów i specjalności wykorzystywana jest przez bardzo szeroką gamę odbiorców. Są to w zasadzie wszystkie instytucje, których działalność powiązana jest z rynkiem pracy:

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- publiczne służby zatrudnienia (Wojewódzkie Urzędy Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy),
- Ochotnicze Hufce Pracy (instytucja rynku pracy, wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym),
- Główny Urząd Statystyczny,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- Ministerstwo Edukacji Narodowej,
- inne instytucje centralne,
- instytucje rynku ubezpieczeniowego,
- stowarzyszenia zawodowe i organizacje pracodawców, organizacje związkowe itp.

Z tej listy najważniejszą grupę odbiorców KZiS stanowią jednostki publicznych służb zatrudnienia. Klasyfikacja to jeden z podstawowych aktów prawnych regulujących i usprawniających realizację zadań urzędów pracy wynikających z zapisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. KZiS wykorzystywana jest przy realizacji następujących zadań:

- udzielanie wsparcia osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe,
- udzielanie wsparcia pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe,
- rejestrowanie osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie szkoleń,
- opracowywanie badań, analiz i sprawozdań, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz bilansu zawodów,
- badanie i analizowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy w związku z prowadzonymi postępowaniami o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca lub postępowaniem o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy.

Kolejną instytucją o zasięgu ogólnopolskim wykorzystującą klasyfikację jest Główny Urząd Statystyczny. Obowiązek wykorzystywania narodowej klasyfikacji zawodów nakłada na GUS nie tylko Ustawa o statystyce publicznej, ale również Konwencja nr 160 oraz Zalecenie nr 170 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczące statystyki pracy. Według Programu Badań Statystycznych Statystyki Publicznej KZiS wykorzystywana jest w następujących badaniach prowadzonych przez GUS (na zasadzie obowiązku):

- badanie popytu na pracę realizowane kwartalnie metodą reprezentatywną (dane gromadzone na poziomie grup dużych),
- Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), badanie ciągłe realizowane metodą reprezentatywną (dane gromadzone na poziomie grup elementarnych),
- sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń wg zawodów badanie realizowane co 2 lata metodą reprezentatywną (dane gromadzone na poziomie zawodów i specjalności),
- statystyczna karta wypadku nadsyłana w razie wystąpienia zjawiska (dane gromadzone na poziomie zawodów i specjalności),

- sprawozdanie Z-14 o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w administracji publicznej i innych jednostkach, badanie realizowane co dwa lata (dane gromadzone na poziomie wybranych zawodów i specjalności, grup elementarnych oraz grup średnich),
- sprawozdanie MPiPS-01, bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności (dane gromadzone na poziomie zawodów i specjalności),
- sprawozdanie MPiPS-04, sprawozdanie o zezwoleniach na zatrudnienie i zgodach na pracę wydawanych cudzoziemcom w Polsce (dane gromadzone na poziomie grup wielkich oraz wybranych grup dużych i średnich).

Ministerstwo Edukacji Narodowej wykorzystuje KZiS poprzez powiązanie jej z Klasyfikacją Zawodów Szkolnictwa Branżowego, zawierającą zawody nauczane w ramach systemu szkolnego. Klasyfikacją szkolną do celów ewidencyjnych wykorzystują następujące instytucje: Centralna Komisja Egzaminacyjna i jej oddziały, Ochotnicze Hufce Pracy, Centra Kształcenia Praktycznego, szkoły branżowe, technika, zawodowe szkoły policealne, Związek Rzemiosła Polskiego itp.

Oprócz wymienionych wyżej instytucji z klasyfikacji zawodów i specjalności korzystają ministerstwa, w gestii których znajduje się sprawowanie opieki nad poszczególnymi grupami zawodów. Dotyczy to zarówno zawodów nauczanych w ramach systemu szkolnictwa branżowego, zawodów nauczanych w ramach systemu szkolnictwa wyższego oraz zawodów regulowanych prawnie. Kolejnym użytkownikiem Klasyfikacji Zawodów i Specjalności są zakłady ubezpieczeń i firmy reasekuracyjne. Informacje na temat zawodów osób ubezpieczonych są wykorzystywane przy do celów określenia wartości ubezpieczenie i obliczenia wysokości składki ubezpieczeniowej. W kontekście wykorzystania KZiS warto też wspomnieć o stowarzyszeniach zawodowych, organizacjach pracodawców i organizacjach związkowych, które wykorzystują klasyfikację do różnych celów, takich jak ewidencja czy promowanie własnej działalności.

Kluczowym czynnikiem definiującym znaczenie KZiS są efekty stosowania tego dokumentu, które wykraczają poza zakres działań urzędów pracy czy urzędów statystycznych. Efekty te wynikają z decyzji podejmowanych przez właściwe instytucje oraz określania kierunków polityki rynku pracy i edukacji na podstawie prowadzonych analiz rynku pracy. Analizy te najczęściej prowadzone są w formie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz w ramach działań badawczych i analitycznych prowadzonych przez obserwatoria rynku pracy. Wszystkie dane, które stanowią podstawę takich opracowań kodowane są zgodnie z KZiS. Wyniki tych analiz są studiowane pod kątem struktury lokalnych rynków pracy przez przedstawicieli przedsiębiorstw podejmujących decyzje lokalizacyjne nowych inwestycji. Na tej samej zasadzie, decyzje o otwieraniu nowych kierunków kształcenia (w szczególności kształcenia branżowego) opiniowane są przez powiatowe i wojewódzkie rady zatrudnienia, które bazują na analizach rynku pracy. Również poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla młodzieży bazuje na tych samych analizach rynku pracy. Z tego względu KZiS, a ściślej jakość danych kodowanych zgodnie z klasyfikacją, może wywierać realny wpływ na rynek pracy, zarówno na jego stronę popytową (pracodawcy) jak i podażową (zasoby pracy).

4. Doświadczenia innych krajów (przykłady adekwatne do kontekstu ukraińskiego), potencjalne zastosowanie także innych systemów klasyfikacyjnych (np. cechy i korzyści wynikające ze stosowania klasyfikacji ESCO).

W rozdziale przedstawione są przykłady klasyfikacji zawodów funkcjonujących w krajach członkowskich UE wraz z omówieniem zakresu ich zastosowania i wynikających z tego korzyści. Omówione zostały następujące klasyfikacje zawodów:

- ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations),
- Klassifikation der Berufe (KldB 2010 – überarbeitete Fassung 2020),
- Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK).

ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) to europejska wielojęzyczna klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów opracowana w ramach strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji ESCO ujęte są umiejętności, kompetencje, kwalifikacji i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Klasyfikacja ESCO przedstawia systemowe powiązania między tymi pojęciami, pełniąc funkcję słownika, który definiuje, identyfikuje i klasyfikuje zawody i umiejętności. W praktyce klasyfikacja ESCO funkcjonuje pod postacią informatycznej bazy danych, która jest wykorzystywana jako narzędzie pośredniczące w wymianie danych pomiędzy systemami informatycznymi krajów członkowskich UE w celu świadczenia usług pośrednictwa pracy oraz dopasowywania szkoleń dla osób chcących przekwalifikować się lub podnieść swoje kompetencje lub kwalifikacje do oczekiwań pracodawców. W klasyfikacji ESCO uwzględniono 3008 zawodów oraz 13 890 umiejętności związanych z tymi zawodami. Klasyfikacja przetłumaczona jest na 28 języków, w tym na wszystkie oficjalne języki UE oraz języki islandzki, norweski, ukraiński i arabski.

Zasadniczym celem ESCO jest wspieranie mobilności zawodowej w Europie, co służy budowaniu zintegrowanego i wydajnego rynku pracy. Cel ten jest osiąganym dzięki opracowaniu ujednoczonego sposobu definiowania i opisywania zawodów i umiejętności, z którego mogą korzystać wszyscy interesariusze w działaniach związanych z zatrudnieniem oraz kształceniem i szkoleniem zawodowym. ESCO jest projektem Komisji Europejskiej wdrożonym przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG EMPL). Klasyfikacja jest dostępna na portalu internetowym: <https://esco.ec.europa.eu/en>.

Pierwsza pełna wersja klasyfikacji (ESCO v1) została opublikowana 28 lipca 2017 r. Już na etapie projektowania klasyfikacji przyjęto, że będzie to narzędzie systematycznie aktualizowane w taki sposób, aby w możliwie jak najlepszym stopniu oddawało faktyczną sytuację na rynku pracy UE. Zmiany te biorą pod uwagę zapotrzebowanie pracodawców na nowe zawody i umiejętności oraz wynikające z tego zmiany w programach nauczania. W efekcie takiego podejścia w styczniu 2022 r. opublikowana została nowa wersja klasyfikacji (ESCO v1.1), którą opracowano w oparciu o przegląd jakości istniejących opisów oraz opracowanie nowych profili zawodowych i kompetencyjnych, które nie były uwzględnione we wcześniejszej wersji klasyfikacji. Warto dodać, że zmiany te wprowadzane są nadal, obecnie opublikowana jest wersja v.1.1.1, a w wyniku przeprowadzonego procesu mapowania narodowych klasyfikacji zawodów krajów członkowskich do ESCO powstaje kolejna edycja, v.1.2.

Specyfika współczesnego rynku pracy jest duża zmienność. Ludzie częściej niż w przeszłości zmieniają pracę i pracodawców, w efekcie stale wykazują zapotrzebowani na nowe umiejętności. Rośnie przy tym znaczenie cyfrowych narzędzi wspomagających proces rekrutacji, które zwiększa zapotrzebowanie na rzetelne, zrozumiałe i aktualne informacje na temat umiejętności i kwalifikacji i ich powiązania z zawodami, co pozwala eliminować luki w zestawach umiejętności uwzględnionych w programach kształcenia i szkolenia zawodowego. Mając to na uwadze ESCO pomaga zrozumieć:

- jaka wiedza i umiejętności są zwykle wymagane do wykonywania pracy w danym zawodzie,
- jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje zdobywa się w wyniku nabycia określonej kwalifikacji lub ukończenia kursu, szkolenia itp.,
- jakich kwalifikacji wymagają pracodawcy od osób poszukujących pracy w konkretnym zawodzie.

Struktura grup zawodów uwzględnionych w klasyfikacji ESCO powiela strukturę standardu ISCO-08, włączając w to przyjęty sposób kodowania. Poniżej pokazano przykład struktury klasyfikacji ESCO:

5	Service and sales workers
51	Personal service workers
511	Travel attendants, conductors and guides
512	Cooks
513	Waiters and bartenders
5131	Waiters
5132	Bartenders
5132.1	bartender
5132.1.1	barista
5132.1.2	cocktail bartender

Warto zwrócić uwagę na sposób uwzględnienia w ESCO zawodów i specjalności, odmienny od rozwiązania przyjętego w Polsce. W tym podejściu zawody stanowią dodatkowy poziom agregacji, gdzie w ramach zawodu uwzględnione są specjalności. Tu trzeba jednak wskazać na pewną wadę tego rozwiązania: kody zawodów nie mają jednolitej struktury (występują kody o różnej ilości znaków, np. na poziomie zawodu w grupie 8122 - Metal finishing, plating and coating machine operators występują zawody z kodem pięciocyfrowym (np. 8122.1 - abrasive blasting operator) oraz zawody z kodem sześciocyfrowym (np. 8122.11 - surface grinding machine operator). Tak samo specjalności wyodrębnione są tylko w wybranych zawodach. Na przykład w grupie 2114 - Geologists and geophysicists zawód 2114.1 – geologist ma wyodrębnione 10 specjalności (w których na marginesie również występuje problem z niejednorodną strukturą kodów), natomiast pozostałe zawody ujęte w tej grupie (2114.2 – geophysicist oraz 2114.3 – mineralogist) nie posiadają wyodrębnionych specjalności. Jest to jedna z wad przyjętego rozwiązania. W tym kontekście należy też wskazać, że w klasyfikacji ESCO jak dotąd nie rozwiązano problemu pełnej integracji komponentu kwalifikacji, który nadal jest uwzględniony za pośrednictwem Qualifications dataset register (QDR). W efekcie komponent ten funkcjonuje obok właściwej klasyfikacji, co jest ilustracją problemu uwzględnienia wielu celów klasyfikacji za pomocą jednego narzędzia.

Na koniec warto przytoczyć przykład opisy zawodu, jaki przyjęto w klasyfikacji ESCO:

Code	5132.1
------	--------

Description	Bartenders serve alcoholic or non-alcoholic drinks as requested by clients in a hospitality service bar outlet.
Alternative Labels	bar keeper barman bar staff bartender bar woman
Regulatory Aspect	To see if and how this occupation is regulated in EU Member States, EEA countries or Switzerland please consult the Regulated Professions Database of the Commission. Regulated Professions Database: http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/qualifications-recognition_en
Narrower occupations	- barista - cocktail bartender
Skills & Competences	Essential Skills and Competences clear the bar at closing time; comply with food safety and hygiene; detect drug abuse; display spirits; enforce alcohol drinking laws; execute opening and closing procedures; handle bar equipment; handle glassware; handover the service area; identify customer's needs; maintain bar cleanliness; maintain customer service; prepare hot drinks; present drinks menu; process payments; serve beers; serve beverages; setup the bar area; stock the bar; take food and beverage orders from customers; take payments for bills; upsell products Optional Skills and Competences apply foreign languages in hospitality; assemble cocktail garnishes; change kegs; clean beer pipes; compile drinks menu; compile drinks price lists; create decorative food displays; devise special promotions; educate customers on coffee varieties; educate customers on tea varieties; handle gas cylinders; prepare fruit ingredients for use in beverages; prepare garnish for drinks; prepare mixed beverages; serve wines Optional Knowledge local area tourism industry; sparkling wines
Concept URI	Concept Uri http://data.europa.eu/esco/occupation/2f5e38a0-6578-4665-bdbd-e2ab505be140
Status	released

Przykładem klasyfikacji zawodów, której struktura i metodyka są różne od tej przyjętej w standardzie ISCO-8 jest niemiecka Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 (KldB). Obecna wersja tej klasyfikacji weszła w życie w 2021 roku w formie aktualizacji poprzednio obowiązującego narzędzia. W obecnej klasyfikacji zachowano strukturę i metodykę przyjętą w poprzedniej jej wersji. Poprzednia wersja klasyfikacji (KldB 2010) zastąpił dwa obowiązujące wcześniej narzędzia – klasyfikację zawodów Federalnej Agencji Pracy z 1988 roku (KldB 1988) i klasyfikację zawodów Federalnego Urzędu Statystycznego z 1992 roku (KldB 1992).

KldB jest wykorzystywana w różnych obszarach. Federalna Agencja Pracy wykorzystuje klasyfikację w celu kodowania zawodów wykonywanych i wyuczonych osób poszukujących pracy, do kodowania ofert pracy, do celów przygotowywania statystyki rynku pracy oraz do celów określania kierunków szkoleń zawodowych. Ponadto klasyfikacja wykorzystywana jest do celów prowadzenia badań karier

zawodowych absolwentów i osób poszukujących pracy, analiz ścieżek zawodowych, mobilności pracy i niedoboru wykwalifikowanych pracowników. Federalne i krajowe urzędy statystyczne również wykorzystują klasyfikację w ramach realizowania zadań z zakresu statystyki publicznej (np. w zakresie statystyki rynku pracy, wynagrodzeń, spisów ludności itp.). Istotnym użytkownikiem KldB są też instytucje zabezpieczenia społecznego (Sozialversicherung oraz Krankenkasse), które gromadzą raporty od pracodawców zawierające między innymi informacje o zatrudnieniu i wykonywanym zawodzie. Ponadto instytucje naukowe, media, administracja publiczna czy organizacje polityczne wykorzystują dane gromadzone z wykorzystaniem KldB do prowadzenia analiz sytuacji na rynku pracy lub do podejmowania decyzji politycznych lub administracyjnych.

Niemiecka klasyfikacja zawodów została opracowana przez Federalną Agencję Pracy (Bundesagentur für Arbeit) oraz Instytut Badań Rynku Pracy i Zawodów (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) przy udziale Federalnego Urzędu Statystycznego (Statistischen Bundesamtes) oraz ministerstw federalnych a także ekspertów z zakresu zawodoznawstwa i nauk społecznych. Zgodnie z założeniem, klasyfikacja powinna w możliwie jak najlepszy sposób odzwierciedlać strukturę zawodów występujących na niemieckim rynku pracy oraz zapewnić wysoki poziom zgodności ze standardem ISCO-08. Biorąc pod uwagę odmienność struktury niemieckiej klasyfikacji od struktury przyjętej w ISCO-08, ta ostatnia teza wydaje się być dyskusyjna. Uzasadnieniem dla odejścia od struktury określonej w standardzie ISCO-08 jest to, że przyjęta struktura KldB w lepszym stopniu oddaje strukturę niemieckiego rynku pracy.

Klasyfikacja zawodów KldB ma strukturę hierarchiczną i obejmuje pięć poziomów. Każdy z tych poziomów ma przyporządkowany unikalny kod, jednoznacznie określający pozycje danej kategorii klasyfikacyjnej w ramach struktury KldB.

Poziom	Kod cyfrowy	Liczba kategorii
1 poziom: Berufsbereich	jednocyfrowy	10
2 poziom: Berufshauptgruppe	dwucyfrowy	37
3 poziom: Berufsgruppe	trzycyfrowy	144
4 poziom: Berufsuntergruppe	czterocyfrowy	702
5 poziom: Berufsgattung	pięcicyfrowy	1300

Podstawowym kryterium grupowania zawodów w strukturze KldB jest specjalizacja umiejętności, określająca działania, wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania zawodów. Zastosowania tego kryterium pozwoliło na wyodrębnienie zasadniczej struktury klasyfikacji na czterech najwyższych poziomach. W efekcie, na najwyższym poziomie agregacji KldB podzielona została na dziesięć obszarów zawodowych (Berufsbereich), w których wyodrębniono 37 głównych grup zawodowych (Berufshauptgruppe) na poziomie drugim, 144 grupy zawodowe (Berufsgruppe) na poziomie trzecim i 702 podgrupy zawodowe (Berufsuntergruppe) na poziomie czwartym. Poniżej pokazano zasadniczą strukturę klasyfikacji KldB.

Kod	Berufsbereich	Obszar zawodowy
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	Rolnictwo, leśnictwo, hodowla zwierząt i ogrodnictwo
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	Wydobywanie surowców, produkcja i wytwarzanie
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	Budownictwo, architektura, geodezja i technologia budowlana
4	Naturwissenschaft, Geografie und	Nauki przyrodnicze, geografia i informatyka

	Informatik	
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	Transport, logistyka, ochrona i bezpieczeństwo
6	Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	Usługi handlowe, handel towarami, sprzedaż, hotelarstwo i turystyka
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	Organizacja biznesu, rachunkowość, prawo i administracja
8	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	Zdrowie, polityka społeczna, nauczanie i wychowanie
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	Lingwistyka, literatura, nauki humanistyczne, nauki społeczne i ekonomiczne, media, sztuka, kultura i design
0	Militär	Siły zbrojne

Warto zauważyć, że przyjęte kryterium klasyfikacyjne wyodrębniania zasadniczej struktury klasyfikacji KldB (specjalizacja umiejętności) dało w konsekwencji strukturę odmienną od tej przyjętej w standardzie ISCO-08, gdzie głównym kryterium jest poziom umiejętności. W efekcie nastąpiło swego rodzaju odwrócenie struktury klasyfikacji, w efekcie którego w KldB zasadnicza struktura klasyfikacji oddaje podział na sektory gospodarki, podczas gdy w ISCO-08 ten podział jest widoczny dopiero na niższych poziomach agregacji (przede wszystkim na poziomie Sub Major Group oraz Minor Group). Z kolei kryterium poziomu umiejętności uwzględnione jest w KldB dopiero na najniższym poziomie hierarchicznym, to jest na poziomie określonych pięciocyfrowym kodem kategorii zawodów (Berufsgattung). W KldB poziom umiejętności został podzielony na 4 kategorie, odzwierciedlające złożoność wykonywanych zadań zawodowych:

1. Poziom wymagań 1: zadania pomocnicze i przyuczenie do zawodu (Helfer- und Anlern Tätigkeiten). Zawody, którym przypisano poziom wymagań 1, zazwyczaj obejmują proste, mniej złożone (rutynowe) zadania. Z reguły do przeprowadzenia tych czynności nie jest wymagana żadna specjalistyczna wiedza lub poziom wymaganej wiedzy jest niski. Na tym poziomie zazwyczaj nie są wymagane żadne formalne kwalifikacje zawodowe lub wymagane jest jedynie roczne (regulowane) przyuczenie do zawodu.
2. Poziom wymagań 2: zadania wymagające wiedzy fachowej (Fachlich ausgerichtet Tätigkeiten). Zawody przypisane do poziomu wymagań 2 są bardziej złożone niż zawody pomocnicze i są jednocześnie zorientowane technicznie. Oznacza to, że aby prawidłowo je wykonywać, wymagana jest specjalistyczna wiedza i umiejętności. Poziom wymagań 2 osiąga się zazwyczaj poprzez ukończenie dwóch do trzech lat szkolenia zawodowego. Dla tego poziomu typowe jest wykształcenie zawodowe uzyskane w szkole zawodowej, odpowiednie doświadczenie zawodowe lub nieformalne szkolenie zawodowe. Poziom wymagań 2 obejmuje zawody, które pod względem stopnia złożoności odpowiadają pracy robotnika wykwalifikowanego.
3. Poziom wymagań 3: złożone działania specjalistyczne (Komplexe Spezialistentätigkeiten). Zawody na tym poziomie są znacznie bardziej złożone niż zawody, które są przypisane do poziomu wymagań 2 i wiążą się ze specjalistyczną wiedzą i umiejętnościami. Wymagania dotyczące wiedzy technicznej są wysokie. Zawody na tym poziomie oprócz zadań specjalistycznych obejmują też zadania planistyczne i kontrolne, takie jak: przygotowanie

pracy, planowanie zasobów oraz testowanie i zapewnianie jakości. Ten poziom wymagań jest przypisany do zawodów, które charakteryzują się wykształceniem mistrzowskim lub technicznym albo równoważnym dyplomem szkoły średniej technicznej, wyższej zawodowej lub wykształceniu wyższemu licencjackiemu. Do wykonywania tych zawodu może też być wystarczające odpowiednie doświadczenie zawodowe i/lub nieformalne szkolenie zawodowe.

4. Poziom wymagań 4: czynności o wysokim poziomie złożoności (Hoch komplexe Tätigkeiten). Ten poziom wymagań przypisywany jest zawodom, których zadania charakteryzują się bardzo dużym stopniem złożoności lub wymagają odpowiednio wysokiego poziomu wiedzy i umiejętności. Należą do nich na przykład: działalność rozwojowa, badawcza i diagnostyczna, przekazywanie wiedzy oraz zadania związane z zarządzaniem. Co do zasady wykonywanie tych zawodów wymaga co najmniej czteroletniego wykształcenia wyższego i/lub odpowiedniego doświadczenia zawodowego. W przypadku niektórych zawodów lub czynności może być również wymagany stopień doktora lub habilitacja.

Poziomy wymagań mają swoje odzwierciedlenie w sposobie kodowania kategorii zawodów (Berufsgattung), gdzie piąta cyfra kodu oznacza poziom wymagań. Ilustruje to poniższy przykład:

Kod KldB	Poziom wymagań	Przykładowe kategorie zawodów
xxxx1	Helfer- und Anlerntätigkeiten	Gesundheits- und Krankenpflegehelfer (81301)
xxxx2	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Gesundheits- und Krankenpfleger (81302)
xxxx3	Komplexe Spezialistentätigkeiten	Fachkrankenschwester/-pfleger (81313)
xxxx4	Hoch komplexe Tätigkeiten	Allgemeinarzt/-ärztin (81404)

Cechą szczególną struktury podgrup zawodowych (Berufsuntergruppe) jest odróżnienie zawodów nadzorczych i kierowniczych od zawodów specjalistycznych i wykonawczych. Cyfra „9” na czwartej pozycji kody wskazuje, że ta podgrupa zawodowa jest przypisana wyłącznie do zawodów nadzorczych i kierowniczych. W skład kadry nadzorczej wchodzi w szczególności kierownicy liniowi, mistrzowie rzemieślnicy, ale także liderzy zespołów składających się z pracowników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Menedżerom natomiast przypisuje się działania charakteryzujące się bardziej złożonymi funkcjami kierowniczymi, na przykład zadania związane ze sprawami kadrowymi, budżetowanie, kierowanie działem, oddziałem lub całą firmą. Ponieważ praca kierownika liniowego jest mniej złożona niż praca menedżera, wszystkim kierownikom liniowym przypisany jest poziom wymagań 3, natomiast menedżerom, ze względu na dużą złożoność pracy, przypisany jest poziom wymagań 4.

Kod KldB	Berufsgattung	Przykłady kategorii zawodów
xxx93	Aufsichtskräfte: Stationsleiter – Krankenpflege (81393)	Zawody kierownicze: Kierownik oddziału – pielęgniarstwo (81393)
xxx94	Führungskräfte: Klinikdirektor (81394)	Menedżerowie: Dyrektor kliniki (81394)

KldB udostępniona jest dla użytkowników w dwóch formach: jako publikacja zwrta (dostępna on-line: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Publikationen/Publikationen-Nav.html>) oraz w wersji bazy danych (<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Onlineausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Onlineausgabe-KldB-2010->

[Fassung2020-Nav.html](#)), która zawiera szczegółowe charakterystyki wszystkich grup zawodów oraz zawodów ujętych w klasyfikacji. KldB składa się z dwóch tomów:

Tom pierwszy (Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen) zawiera informacje metodyczne, opis zasad posługiwania się klasyfikacją, klasyfikację KldB wraz z przyporządkowaniem zawodów do poszczególnych kategorii zawodowych oraz indeks alfabetyczny zawodów, który pozwala na kodowanie informacji o zawodach w badaniach statystycznych. Poniżej zawarto przykład struktury KldB:

1 LAND-, FORST- UND TIERWIRTSCHAFT UND GARTENBAU	
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	
<p>111 LANDWIRTSCHAFT</p> <p>1110 Berufe in der Landwirtschaft (ohne Spezialisierung)</p> <p>11101 Helfer- und Anlerntätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Helfer/in - Landwirtschaft <p>11102 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachkraft - Agrarservice ▪ Landwirt/in ▪ Vorarbeiter/in - Landwirtschaft <p>11103 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beamt(er/in) - Agrarverwaltung (geh. techn. Dienst) ▪ Landwirtschaftsberater/in <p>11104 Hoch komplexe Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agrarwissenschaftler/in <p>1111 Berufe in der Landtechnik</p> <p>11113 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Techniker/in - Agrartechnik <p>11114 Hoch komplexe Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipl.-Ing. (Ing.H) - Mechanisierung der Pflanzenproduktion ▪ Dipl.-Ing. (Ing.H) - Mechanisierung der Tierproduktion ▪ Dipl.-Ing. (Uni) - Landtechnik <p>1112 Landwirtschaftliche Sachverständige</p> <p>11123 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Landwirtschaftliche/r Sachverständige/r <p>11124 Hoch komplexe Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beamt(er/in) - Höherer landwirtschaftlicher Dienst ▪ Geschäftsführer/in - Maschinen- und Betriebshilfering 	<p>1113 Berufe im landwirtschaftlich-technischen Laboratorium</p> <p>11132 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Landwirtschaftlich-technische/r Assistent/in ▪ Landwirtschaftlich-technische/r Laborant/in ▪ Pflanzenschutzlaborant/in ▪ Pflanzentechnologe/-technologin <p>11133 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Landwirtschaftliche/r Labortechniker/in <p>1118 Berufe in der Landwirtschaft (sonstige spezifische Tätigungsangabe)</p> <p>11182 Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pflanzenschützer/in <p>11183 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachagrarwirt/in - Erneuerbare Energien/Biomasse ▪ Fachagrarwirt/in - Landwirtschaftliche Direktvermarktung ▪ Fachkraft - EDV-gestützte Unternehmensführung ▪ Food-Chain-Manager/in ▪ Techniker/in - Agrarinformatik <p>11184 Hoch komplexe Tätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklungshelfer/in ▪ Pflanzenarzt/-ärztin <p>1119 Aufsichts- und Führungskräfte – Landwirtschaft</p> <p>11193 Komplexe Spezialistentätigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agrarservicemeister/in ▪ Betriebswirt/in (Fachschiele) - Agrarbetrieb ▪ Fachagrarwirt/in - Landtechnik ▪ Landwirtschaftsmeister/in ▪ Pflanzentechnologiemeister/in ▪ Wirtschaftler/in - Landwirtschaft

	11194 Hoch komplexe Tätigkeiten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebsleiter/in - landwirtschaftlich ▪ Verwalter/in - Landwirtschaft
--	---

Tom drugi (Band 2: Definitivischer und beschreibender Teil) zawiera szczegółowe opisy poszczególnych jednostek klasyfikacyjnych. Opisy obejmują: wykaz zadań, czynności, wiedzy i umiejętności oraz grup zawodowych lub zawodów ujętych w danej jednostce klasyfikacyjnej. Poniżej zamieszczono przykład opisu podgrupy i kategorii zawodowej.

Przykład charakterystyki podgrupy zawodowej
<p>3111 BERUFE IN DER ARCHITEKTUR</p> <p>Inhalt: Angehörige dieser Berufe übernehmen die gestaltende, technische und wirtschaftliche Planung von Bauwerken und von städtebaulichen Anlagen. Sie beraten, betreuen und vertreten die Auftraggeber in allen mit der Bauplanung und Bauausführung in Zusammenhang stehenden Aspekten.</p> <p>Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planungsgrundlagen und Entwürfe für Bauvorhaben unter Einbeziehung der Vorstellungen und Wünsche der Auftraggeber entwickeln und erstellen ▪ Pläne für die Bauausführung erstellen und bereitstellen, wie z. B. Ausführungspläne mit Materialien und geschätzten Bauzeiten ▪ Skizzen, Maßstabszeichnungen und Modelle der Bauvorhaben anfertigen, strukturelle, mechanische und ästhetische Elemente in Ausführungspläne integrieren ▪ Baukosten kalkulieren ▪ Bauausführung und -abwicklung überwachen ▪ Flächennutzungs- und Bebauungspläne entwerfen und erstellen ▪ Standortanalysen durchführen, Umwelt- und soziale Aspekte für geplante Bauvorhaben analysieren ▪ neue und verbesserte Architekturtheorien und -methoden entwickeln <p>Die Systematikposition umfasst folgende Unterpositionen: 31114 Berufe in der Architektur – hoch komplexe Tätigkeiten</p> <p>Nicht einzubeziehende Positionen: 9321 Berufe in der Innenarchitektur⁷</p>
Przykład charakterystyki kategorii zawodowej
<p>31114 BERUFE IN DER ARCHITEKTUR – HOCH KOMPLEXE TÄTIGKEITEN</p> <p>Inhalt: Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Architektur, deren Tätigkeiten einen hohen Komplexitätsgrad aufweisen und ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigniveau erfordern. Angehörige dieser Berufe übernehmen die Planung von Bauwerken, überwachen Bauarbeiten und beraten die Auftraggeber in Fragen der Bauplanung und -ausführung.</p> <p>Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planungsgrundlagen und Entwürfe für Bauvorhaben unter Einbeziehung der Vorstellungen und Wünsche der Auftraggeber entwickeln und erstellen ▪ Pläne für die Bauausführung erstellen und bereitstellen, wie z. B. Ausführungspläne mit Materialien und geschätzten Bauzeiten

- Skizzen, Maßstabszeichnungen und Modelle der Bauvorhaben anfertigen, strukturelle, mechanische und ästhetische Elemente in Ausführungspläne integrieren
- Baukosten kalkulieren
- Bauausführung und -abwicklung überwachen, Bauleistungen abnehmen
- Flächennutzungs- und Bebauungspläne entwerfen und erstellen
- Standortanalysen durchführen, Umwelt- und soziale Aspekte für geplante Bauvorhaben analysieren
- neue und verbesserte Architekturtheorien und -methoden entwickeln

Zugeordnete Berufe (Beispiele):

31114-103 Architekt/in

31114-107 Ingenieur/in - Architektur

Nicht einzubeziehende Berufe:

31104-115 Ingenieur/in - Bau

31124-105 Ingenieur/in - Stadt- und Regionalplanung

31124-114 Stadt- und Regionalplaner/in

31194-102 Bauleiter/in

93214-104 Innenarchitekt/in

Charakterystyki zawodów ujętych w KldB mają bardzo rozbudowaną strukturę⁸, obejmującą:

- nazwę zawodu,
- poziom wymagań,
- ogólny opis zawodu ze szczególnym uwzględnieniem technologii cyfrowych,
- wymagania do podjęcia pracy w zawodzie (wykształcenie, wymagania regulowane przepisami prawa, wymagane umiejętności i cechy psychofizyczne, zainteresowania i ograniczenia zdrowotne),
- szczegółowy opis czynności wykonywanych w ramach zawodu (w tym: opis pracy w zawodzie, opis zadań zawodowych, języki obce, środowisko pracy, zakres odpowiedzialności, wykorzystywane maszyny i urządzenia, miejsce pracy, typy zakładów pracy, w których dany zawód występuje, możliwości zatrudnienia, kompetencje),
- oferty pracy,
- możliwości dalszego kształcenia w zawodzie,
- możliwości zatrudnienia w zawodach pokrewnych,
- media (filmy o zawodach, publikacje itp.),
- informacje porządkowe (w tym kod zawodu).

Niemiecka klasyfikacja zawodów aktualizowana została po dziesięciu latach obowiązywania poprzedniej wersji. Konieczność ta wynikała z informacji przekazywanych przez interesariuszy narzędzia (propozycje zmian dotyczyły przede wszystkim struktury klasyfikacji oraz uwzględnienia nowych zawodów). Ponadto, na konieczność aktualizacji narzędzia wskazywały przesłanki obiektywne, takie jak ciągłe zmiany zachodzące na rynku pracy, polegające na zanikaniu zawodów schyłkowych, pojawianiu się nowych zawodów oraz zmian w zakresie treści pracy (nowe zadania zawodowe) oraz w zakresie umiejętności niezbędnych do wykonywania tych zadań. Dodatkowo

⁸ Przykład charakterystyki zawodu Architekt 31114-103:
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/15706#ueberblick>.

aktualizacja została też wymuszona przez zmiany w przepisach regulujących wykonywanie zawodów, przede wszystkim w obszarze zawodów medycznych. Proces aktualizacji przeprowadzony został przez zespół ekspertów z zakresu zawodoznawstwa, badań rynku pracy i statystyki, powołany przez Federalną Agencję Pracy. Warto zaznaczyć, że przystępując do prac nad aktualizacją klasyfikacji przyjęto wstępne założenia, oparte na analizach ilościowych danych dotyczących rynku pracy. Założenia te obejmowały następujące kwestie:

- nie przewidywano konieczności zasadniczych zmian w strukturze klasyfikacji, analiza skupień zawodów w obrębie grup pokazywała, że dotychczasowa struktura klasyfikacji na wyższych poziomach agregacji dobrze oddaje aktualną sytuację na rynku pracy,
- korekty w zakresie struktury klasyfikacji powinny być dokonywane na niższych poziomach agregacji,
- ingerencja w zasadniczą strukturę klasyfikacji spowodowałaby problem a ciągłością danych statystycznych, co miało by negatywny skutek dla trafności prognoz przygotowywanych na podstawie danych gromadzonych zgodnie z KldB.

Dodatkowym argumentem za zachowaniem zasadniczej struktury klasyfikacji były wysokie koszty przeprowadzenia całościowej analizy skupień dla całego rynku pracy. Wszystkie te względy spowodowały, że podjęto decyzję o aktualizacji wcześniejszej narzędzia zamiast opracowania nowej klasyfikacji od podstaw. W praktyce wprowadzone zmiany w obrębie struktury klasyfikacji obejmowały:

- dodanie dwóch grup zawodów na poziomie czterocyfrowym (Berufsuntergruppe) i 14 nowych kategorii zawodowych na poziomie pięciocyfrowym (Berufsgattung),
- przesunięcie jednej Berufsuntergruppe w strukturze klasyfikacji,
- dodanie nowych zawodów oraz skorygowanie i uporządkowanie zawodów uwzględnionych we wcześniejszej wersji w klasyfikacji.

Poniższe zestawienie przedstawia zakres zmian w strukturze poprawionej wersji 2020 w porównaniu do poprzedniej jej wersji (KldB 2010).

Poziom	Poprzednia wersja KldB 2010	poprawiona wersja 2020
1 poziom: Berufsbereich	10	10
2 poziom: Berufshauptgruppe	37	37
3 poziom: Berufsgruppe	144	144
4 poziom: Berufsuntergruppe	700	702
5 poziom: Berufsgattung	1286	1300

Przykładem klasyfikacji narodowej, która oparta jest na standardzie ISCO-08 jest szwedzka klasyfikacja Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012). Szwedzka klasyfikacja zawodów jest przede wszystkim narzędziem statystycznym, służącym do prowadzenia statystyki rynku pracy oraz do gromadzenia informacji na temat zawodów wykonywanych osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz na temat ofert pracy. Poza tym klasyfikacja jest wykorzystywana do celów:

- statystyki płac i struktury wynagrodzeń oraz innych badań statystycznych,
- rejestracji wypadków przy pracy, urazów i chorób zawodowych,
- rozpatrywania wniosków o pozwolenie na pracę w Szwecji,
- ewidencji pracowników prowadzonej przez przedsiębiorstwa.

Warto zauważyć, że statystyka rynku pracy jest prowadzona zgodnie z SSYK 2012 dopiero od 2014 roku. Wcześniej stosowano równolegle dwie klasyfikacje zawodów: SSYK 96 i SSYK 2012. Nowa klasyfikacja opracowana została jako modyfikacja poprzedniej wersji. Konieczność aktualizacji narzędzia wynikała przede wszystkim z chęci lepszego odzwierciedlenia rzeczywistej struktury zawodowej rynku pracy. Zakres wprowadzonych zmiany miał jednak tak daleko idący charakter, że w praktyce doszło do przerwania ciągłości w gromadzeniu danych o zawodach na rynku pracy. W efekcie dane za lata 2001-2013 gromadzone były zgodnie z klasyfikacją SSYK 96.

Klasyfikacja SSYK 2012 oparta jest na międzynarodowym standardzie ISCO-08 (klasyfikacja SSYK 96 oparta była na standardzie ISCO-88 (COM), co jest sytuacją analogiczną jak w przypadku polskiej Klasyfikacji zawodów i specjalności). Poniższe zestawienie pokazuje porównanie struktur SSYK 96, SSYK 2012 i ISCO-08.

Poziom agregacji	SSYK 96	SSYK 2012	ISCO-08
Yrkesområde/Ensiffernivå (obszar zawodowy/kodowanie jednocyfrowe)	10	10	10
Huvudgrupp/Tvåsiffernivå (grupa główna/kodowanie dwucyfrowe)	27	46	43
Yrkesgrupp/Tresiffernivå (grupa zawodowa/kodownie trzycyfrowe)	113	147	130
Undergrupp/Fyrsiffernivå (podgrupa/kodowanie czterocyfrowe)	355	429	436

Zawód w SSYK 2012 definiowany jest poprzez zadania zawodowe, doświadczenie zawodowe i poziom kwalifikacji. Z kolei stanowisko pracy z definiowane jest na podstawie zadań i czynności, które są wykonywane przez pracownika zatrudnionego na tym stanowisku. Z kolei kwalifikacje określają wiedzę i umiejętności wymagane do wykonywania pracy. Nieco inaczej niż w standardzie ISCO podstawowym kryterium opracowania podstawowej struktury klasyfikacji SSYK 2012 był poziom kwalifikacji, którego podstawowym wyróżnikiem jest wykształcenie formalne, które jest typowe dla danego zawodu, określone zgodnie z klasyfikacją ISCED-97. Warto zauważyć, że co prawda w standardzie ISCO-08 tym wyróżnikiem jest poziom umiejętności, jednak z uwagi na to, że w obu rozwiązaniach definiowany jest on w oparciu o ten sam standard (klasyfikację ISCED), w wyniku czego zasadnicza struktura klasyfikacji SSYK 2012 i standardu ISCO-08 jest taka sama. Poziom kwalifikacji stosowany jest kryterium służące do wyodrębnienia głównych obszarów zawodowych. Z kolei na niższych poziomach agregacji przyjęto, zgodnie z metodyką ISCO-08, kryterium specjalizacji umiejętności. W efekcie struktura szwedzkiej klasyfikacji przyjęła następującą postać:

Yrkesområde (obszar zawodowy_	Huvudgrupp (grupa główna)	Yrkesgrupp (grupa zawodowa)	Undergrupp (podgrupa)	Poziom kwalifikacji
1. Chefsyrken (Zawody kierownicze)	7	30	57	3, 4
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens (Zawody wymagające pogłębionych kompetencji uniwersyteckich)	6	29	113	4
3. Yrken med krav på högskolekompetens	5	20	68	3

eller motsvarande (Zawody wymagające kwalifikacji uniwersyteckich lub równorzędnych)				
4. Yrken inom administration och kundtjänst (Zawody w administracji i obsłudze klienta)	4	7	22	2
5. Service-, omsorgs- och försäljningsarbete (Zawody usługowe serwisowe, pielęgnacyjne i sprzedaż)	4	15	44	2
6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske (Zawody w rolnictwie, ogrodnictwie, leśnictwie i rybołówstwie)	2	5	10	2
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning (Zawody w budownictwie i przemyśle)	6	13	50	2
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport med mera (Zawody związane z budową maszyn, transportem i podobne)	3	15	46	2
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduction (Zawody wymagające krótkiego szkolenia)	6	10	16	1
0. Militärt arbete (Zawody w siłach zbrojnych)	3	3	3	2, 3, 4
Razem:	46	147	429	-

Poziomy kwalifikacji w klasyfikacji SSYK 2012 zostały zdefiniowane następująco:

- Poziom 1: edukacja elementarna na poziomie szkoły podstawowej. W szwedzkich warunkach oznacza to brak lub niskie wymagania w zakresie edukacji formalnej.
- Poziom 2: kształcenie na poziomie średnim II stopnia i policealnym, trwające krócej niż 2 lata.
- Poziom 3: kształcenie policealne praktyczne lub zawodowe, trwające 2–3 lata.
- Poziom 4: kształcenie w szkole wyższej, którego podjęcie wymaga posiadania świadectwa dojrzałości (matura), teoretyczne lub przygotowujące do dalszych studiów oraz kształcenie podyplomowe trwające co najmniej 3 lata.

Każda grupa zawodów w klasyfikacji SSYK 2012 jest zdefiniowana za pomocą charakterystyki, która jednoznacznie określa daną grupę. Poniżej zamieszczono przykład takiej charakterystyki dla wszystkich poziomów agregacji.

<p>Yrkesområde 9 – Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion</p> <p>Yrkesområdet omfattar att:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ utföra barnpassning, städning och tvätt ▪ utföra rekonditioneringsarbete och fordonsvård 	<p>Obszar zawodowy 9 – Zawody wymagające krótkiego szkolenia</p> <p>Do obszaru zawodowego zalicza się:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ opiekę nad dziećmi, sprzątanie i pranie ▪ wykonywanie prac remontowych i porządkowych pojazdów
---	---

<ul style="list-style-type: none"> ▪ röja, gräva, plantera, gallra m.m. inom jordbruk, skogsbruk och trädgårdsskötsel ▪ plocka grönsaker, frukt och bär, rengöra stallar och ladugårdar ▪ lyfta, flytta, bära, lasta, lossa m.m. i gruvor och fabriker, på byggen, vid vägarbeten eller i samband med transporter ▪ baka pizza och tillreda maträtter, diska och biträda vid matlagning på restauranger och i storkök ▪ sälja och servera kaffebröd, kaffe och andra drycker på ett kafé eller konditori ▪ sälja varor på gator och allmänna platser ▪ distribuera tidningar, reklam m.m. ▪ nedmontera uttjänta fordon, maskiner, apparater m.m. för att återvinna delar och komponenter. <p>Arbete inom detta yrkesområde kräver vanligtvis färdigheter och kunskaper på ISCO/SSYK:s första kvalifikationsnivå, vilket motsvarar kortare utbildning eller introduktion. Yrkesområdet omfattar följande huvudgrupper:</p> <p>91 Städyrken 92 Bärplockare och plantörer m.fl. 93 Andra yrken inom bygg, tillverkning och godshantering 94 Snabbmatpersonal, köks- och restaurangbiträden m.fl. 95 Torg- och marknadsförsäljare 96 Återvinningsarbetare, tidningsdistributörer och övriga servicearbetare</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ocszczanie, kopanie, sadzenie, pielenie itp. w rolnictwie, leśnictwie i ogrodnictwie ▪ zbieranie warzyw, owoców i jagód, sprzątanie budynków gospodarskich ▪ podnoszenie, przenoszenie, ładowanie, rozładowywanie itp. w kopalniach i fabrykach, na budowach, podczas robót drogowych lub transporcie ▪ wypiekanie pizzy i przygotowywanie posiłków, mycie naczyń oraz pomaganie przy gotowaniu w restauracjach i kuchniach ▪ sprzedawanie i wydawanie wypieków, kawy i inne napojów w kawiarniach lub cukierniach ▪ sprzedawanie towarów na ulicach i miejscach publicznych ▪ kolportaż gazet, ogłoszeń itp. ▪ demontaż wycofanych z eksploatacji pojazdów, maszyn, urządzeń itp. do recyklingu części i komponentów. <p>Praca w tym obszarze zawodowym wymaga zazwyczaj umiejętności i wiedzy na pierwszym poziomie kwalifikacji ISCO/SSYK, co odpowiada krótkiemu szkoleniu. Obszar zawodowy obejmuje następujące główne grupy:</p> <p>91 Zawody związane ze sprzątaniem 92 Zawody związane ze zbieraniem i sadzeniem roślin itp. 93 Inne zawody w budownictwie, przemyśle i transporcie towarów 94 Pracownicy fast foodów, pomoce kuchenne itp. 95 Sprzedawcy uliczni i na targowiskach 96 Pracownicy zajmujący się recyklingiem, dystrybutorzy gazet i inni pracownicy usług</p>
<p>Huvudgrupp 91 Städyrken I arbetet ingår att:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ utföra barnpassning, städning och tvätt ▪ utföra rekonditioneringsarbete och fordonsvård. 	<p>Grupa główna 91 Zawody związane ze sprzątaniem Wykonywane zadania obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ opiekę nad dziećmi, sprzątanie i pranie ▪ wykonywanie prac remontowych i porządkowych pojazdów.
<p>Yrkesgrupp 911 Städare och hemservicpersonal m.fl. Städare och rengör t.ex. affärer, bostäder, hotell, flygplan och kontor. Handlar, lagar mat, städare och passar barn m.m. Utför annat hushållsarbete</p>	<p>Grupa zawodowa 911 Sprzątaczk i pracownicy usług domowych itp. Pracownicy w tej grupie sprzątają i czyszczą m.in. sklepy, domy, hotele, samoloty i biura. Zajmują się zakupami, gotowaniem,</p>

arbete.	sprzątaniem i opieką nad dziećmi itp. Wykonuj inne prace domowe.
9111 Städare Städar och rengör lokaler som t.ex. affärer, bostäder, hotell, industrier, kontor, restauranger och skolor. Städar fordon som t.ex. bussar, tunnelbane- och järnvägsvagnar samt fartyg och flygplan. Hit hör inte: – Fönsterputsare (9120)	9111 Sprzątaczk Sprzątają i czyszczą pomieszczenia takie jak biura, domy, hotele, zakłady przemysłowe, restauracje i szkoły. Czyszczą pojazdy m.in autobusy, wagony metra i kolejowe oraz statki i samoloty. Podgrupa nie obejmuje: – Pracownicy myjący okna (9120)

Zawody ujęte w klasyfikacji SSYK 2012 zdefiniowane są za pomocą opisów podgrup zawodów, dla samych zawodów takich opisów nie ma. Cechą szczególną szwedzkiej klasyfikacji jest też to, że zawody nie mają swoich indywidualnych kodów, oznaczone są jedynie czterocyfrowym kodem podgrupy oraz nazwą danego zawodu. W ramach podgrupy zawody uszeregowane są alfabetycznie, tak jak w poniższym przykładzie:

7613 Provsmakare och kvalitetsbedömare	7613 Degustatorzy i osoby oceniające jakość potraw
Besiktningssassistent Besiktningssman, matpotatis Brödkontrollant Kvalitetsbedömare, livsmedel Köttklassificerare Mjölkbbedömare Provsmakare Vinkonsult Vinprovare Önologikonsult	Asystent inspektora żywności Inspektor, ziemniaki spożywcze Inspektor ds. chleba Asesor jakości, środki spożywcze Klasyfikator mięsa Asesor ds. mleka Degustator Konsultant ds. wina Degustator wina Konsultant enologiczny

Ponieważ zawody ujęte w klasyfikacji SSYK 2012 nie mają indywidualnych opisów, w charakterystykach podgrup przygotowano dodatkowe wyjaśnienia, których celem jest podanie przykładów zawodów, które należą lub nie należą do danej podgrupy. Warto zauważyć, że podobne rozwiązanie przyjęto w standardzie ISCO-08, natomiast jego konsekwencją jest to, że szwedzka klasyfikacja może być wykorzystywana do celów poradnictwa edukacyjno-zawodowego jedynie w ograniczonym zakresie. Listy zawodów ujętych w poszczególnych podgrupach nie stanowią integralnej części klasyfikacji. Są one (wraz z kodami odpowiadających im podgrup) ujęte w indeksie zawodów, który udostępniony jest w na stronie szwedzkiego urzędu statystycznego: <https://www.h5.scb.se/yreg/ssyk2012.asp>. Indeks jest regularnie aktualizowany, jednak jego stosowanie wymaga posługiwania się opisanymi w klasyfikacji SSYK 2012 zasadami klasyfikowania zawodów, ponadto przyjęta formuła definiowania zawodów powoduje, że w wielu przypadkach nadanie właściwego kodu zawodu wymaga odwoływania się do charakterystyk grup zawodów na wyższym poziomie agregacji.

Celem aktualizacji SSYK 96 było opracowanie klasyfikacji zawodów, która będzie odzwierciedlała szwedzką strukturę zawodów na rynku pracy, ale jednocześnie będzie spełniała wymagania dotyczące sprawozdawczości i porównywalności międzynarodowej. W celu opracowania nowej klasyfikacji

zawodów, opartej na standardzie ISCO-08 w październiku 2009 r. szwedzki urząd statystyczny przeprowadził wstępne badania rynku pracy oraz kwerendę rozwiązań w tym zakresie w krajach UE. Kolejnym krokiem było utworzenie grupy projektowej. Projekt został podzielony na kilka etapów, z których pierwszy polegał na przetłumaczeniu struktury i definicji przyjętych w ISCO-08 na język szwedzki. Drugi etap polegał na zaklasyfikowaniu wszystkich zawodów ujętych w klasyfikacji SSYK 96 zgodnie ze strukturą ISCO-08, co stało się podstawą do opracowania klucza przejścia pomiędzy starą a nową klasyfikacją. Równoległe do tych działań prowadzono konsultacje międzynarodowe, z przedstawicielami krajów, które już wcześniej wdrożyły lub były na etapie wdrażania nowych klasyfikacji narodowych opartych na ISCO-08 (głównie byli to eksperci z Norwegii i Finlandii) oraz prowadzono konsultacje z użytkownikami klasyfikacji. Projekt nowej klasyfikacji zakończono w listopadzie 2010 roku, jednak już od lutego 2010 r. prowadzono konsultacje dotyczące sposobu i terminu wdrożenia nowego narzędzia. W efekcie konsultacji projekt klasyfikacji był wielokrotnie modyfikowany, prace te trwały do marca 2012 roku, kiedy to przyjęto ostateczną wersję klasyfikacji SSYK 2012. Warto zauważyć, że opracowanie pełnych charakterystyk grup zawodów i zawodów trwało od 2010 do 2012 roku.

5. Rekomendowane kierunki rozwoju rejestru zawodów w Ukrainie

Analiza rozwiązań w zakresie funkcji, budowy i zarządzania klasyfikacjami zawodów pozwala na sformułowanie rekomendacji, których celem jest zapewnienie skutecznego i efektywnego wdrożenia modelu rejestru zawodów w Ukrainie. Rekomendacje stanowią jednocześnie odpowiedzi na pytania dotyczące strategii opracowania, wdrożenia i późniejszego zarządzania rejestrem zawodów:

1. Jaki jest cel klasyfikacji?
2. Jaki przyjąć model struktury klasyfikacji?
3. Jak definiować grupy w klasyfikacji ukraińskiej?
4. Jak definiować zawody?
5. Jaką przyjąć strukturę charakterystyk zawodów?
6. Jaka jest optymalna struktura grup roboczych opracowujących nową klasyfikację?
7. Jak wprowadzić nową klasyfikację do porządku prawnego?
8. Jak zarządzać klasyfikacją?

Rekomendacja 1: Cel klasyfikacji zawodów powinien być jasno zdefiniowany i jednocześnie ograniczony do kluczowych funkcji.

Klasyfikacje zawodów mogą pełnić różnorodne funkcje, zaczynając od narzędzia pozwalającego na prowadzenie statystyki rynku pracy a kończąc na funkcjach regulacyjnych, definiujących formalne wymagania i procedury w zakresie nabywania kwalifikacji, wykonywania pracy czy nabywania uprawnień emerytalno-rentowych. Pierwszym krokiem przy formułowaniu listy funkcji klasyfikacji zawodów powinno być zdefiniowanie jej interesariuszy. Są to zarówno instytucje odpowiedzialne za formułowanie, wdrożenie i zarządzanie politykami w zakresie rynku pracy i edukacji, ale też inni potencjalni odbiorcy informacji gromadzonych z wykorzystaniem klasyfikacji zawodów. Wymienić tu należy:

- organy władzy państwowej szczebla centralnego i regionalnego,
- instytucje rynku pracy (urzędy pracy),
- instytucje edukacyjne (szkolnictwo zawodowe i szkolnictwo wyższe oraz firmy szkoleniowe),
- urzędy statystyczne,
- instytucje ubezpieczeniowe (zarówno ubezpieczenia społeczne jak i gospodarcze),
- organizacje społeczne, gospodarcze i zawodowe,
- instytucje naukowe i analityczne,
- osoby poszukujące informacji zawodowej (uczniowie, poszukujący pracy i pracujący podejmujący decyzje edukacyjno-zawodowe).

Jest to bardzo szeroki krąg odbiorców klasyfikacji zawodów, jednak jego zdefiniowanie na początku prac nad opracowaniem nowej klasyfikacji zawodów pozwala na precyzyjnym dopasowaniu jej funkcji do potrzeb zdefiniowanych odbiorców. Przy formułowaniu listy funkcji należy też mieć na uwadze fakt, że im szerszy zakres funkcji pełnionych przez klasyfikację zawodów, tym staje się ona bardziej złożona, niejednorodna i trudna w zarządzaniu. W takich sytuacjach daje też o sobie znać prosta współzależność: im bardziej uniwersalne ma być narzędzie, tym gorzej jest ono dostosowane do pełnienia konkretnych funkcji. Rekomendowane jest zatem przyjęcie założenia, że funkcje klasyfikacji zawodów powinny być ograniczone tylko do tych zagadnień dotyczących rynku pracy i edukacji, które

mają kluczowe znaczenie dla strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Ukrainy. Proponowany zakres funkcji klasyfikacji zawodów powinien być ograniczony do:

- uporządkowania i ujednoczenie nazewnictwa zawodów funkcjonujących na ukraińskim rynku pracy,
- prowadzenia analiz statystycznych, ze szczególnym uwzględnieniem zatrudnienia i bezrobocia,
- prowadzenia analiz porównawczych z innymi krajami,
- prowadzenia polityki w dziedzinie rynku pracy i edukacji zawodowej.

W kontekście kluczowego znaczenia wymienionych funkcji z punktu widzenia polityki rynku pracy i edukacji warto rozważyć też dodatkową funkcję, którą jest:

- zapewnianie informacji zawodowej na potrzeby poradnictwa zawodowego i edukacyjnego.

Każda z wymienionych wyżej funkcji pociąga za sobą wymóg przyjęcia konkretnych rozwiązań dotyczących zarówno modelu nowej klasyfikacji jak też i jej zawartości oraz późniejszego funkcjonowania. Jednocześnie zaproponowane funkcje spełnią swoją rolę pod warunkiem przyjęcia i wdrożenia co najmniej pierwszych czterech z nich, jako że należy traktować je jako elementy jednego pakietu rozwiązań. Jedynie funkcja polegająca na zapewnianiu informacji zawodowej może być rozpatrywana odrębnie, jednak powiązanie jej z pozostałymi pozwoli na zwiększenie skuteczności prowadzonych działań informacyjnych.

Uporządkowania i ujednoczenie nazewnictwa zawodów funkcjonujących na ukraińskim rynku pracy to kluczowa funkcja każdej prawidłowo zaprojektowanej klasyfikacji zawodów. Możliwe dzięki temu będzie ujęcie statystyczne niezwykle zróżnicowanych stanowisk pracy istniejących w gospodarce w logiczną, spójną i co najważniejsze, uporządkowaną strukturę logiczną, która jest podstawą do gromadzenia, przetwarzania i analizowania wysokiej jakości informacji statystycznej. Jest to o tyle istotne, że bez rzetelnej informacji statystycznej nie jest możliwe prowadzenie skutecznego i efektywnego zarządzania rynkiem pracy i edukacji zgodnie z metodyką evidence based policy.

W tym kontekście bardzo ważne jest też przyjęcie zasady, że wszystkie kategorie ujęte w klasyfikacji (w tym: grupy zawodów, zawody, specjalności, stanowiska pracy) muszą być rozłączne. Oznacza to, że niedopuszczalne jest sytuacja, w której na przykład dwa różne zawody zachodzą na siebie, obejmując te same zakresy zadań zawodowych czy kompetencji. Jeżeli warunek rozłączności nie zostanie spełniony, nie będzie możliwości w pełni obiektywnego identyfikowania zawodów, a tym samym nie będzie możliwości dostarczania rzetelnych danych statystycznych.

Z zasada rozłączności nierozdzielnie związana jest też zasada uniwersalności. Zasada ta oznacza, że każde stanowisko pracy / oferta pracy czy program edukacji zawodowej (w sytuacji, gdy klasyfikacja stosowana jest też w zakresie rynku edukacyjnego) może być przyporządkowane do konkretnego zawodu ujętego w klasyfikacji. Ten warunek jest istotny szczególnie w kontekście ewolucji rynku pracy, która może wyprzedzać strukturę przyjętą w klasyfikacji. W tym wypadku wskazane jest uzupełnianie list zawodów ujętych w grupach o kategorie „Pozostali, gdzie indziej niesklasyfikowani...”, której celem jest zapewnienie możliwości klasyfikowania tych zawodów, które nie zostały (z dowolnej przyczyny) uwzględnione w klasyfikacji.

Prowadzenia analiz statystycznych, ze szczególnym uwzględnieniem zatrudnienia i bezrobocia to druga kluczowa funkcja klasyfikacji zawodów z punktu widzenia dostarczania rzetelnych danych dla celów podejmowania decyzji z zakresie polityki rynku pracy i edukacji. Aby zapewnić spełnienie tego

celu konieczne jest przyjęcia założenia, że wszystkie badania statyczne w zakresie rynku pracy i dziedzin pokrewnych prowadzone w ramach statystyki publicznej muszą być oparte o przyjętą klasyfikację zawodów. Te statystyki mogą obejmować na przykład takie zagadnienia jak:

- bezrobocie i zatrudnienie (w tym analizy dotyczące ofert pracy),
- wynagrodzenia,
- Labour Force Survey,
- edukacja zawodowa i szkolnictwo wyższe (zawód wyuczony),
- ubezpieczenia społeczne (np. zawody wykonywane przez osoby, który nabyły uprawnienie do emerytury, statystyka wypadków przy pracy, statystyka zwolnień z powodu choroby itp.).

Warto przy tym wskazać, że w przypadku inicjatyw pozarządowych wspieranych ze środków publicznych, w których następuje gromadzenie informacji o rynku pracy i edukacji wskazane jest również wprowadzenie obowiązku korzystania z oficjalnej klasyfikacji zawodów. Ten prosty zabieg pozwoli na zrealizowanie dwóch celów: skutecznego zachęcania interesariuszy klasyfikacji zawodów do powszechnego jej wykorzystania oraz do zwiększenia zakresu dostępnych danych statystycznych dotyczących rynku pracy i edukacji, które mogą być niedostępne inną drogą.

Prowadzenia analiz porównawczych z innymi krajami w zakresie sytuacji na rynku pracy czy w zakresie edukacji nakłada na twórców klasyfikacji konieczność powiązania rozwiązania ukraińskiego z rozwiązaniami funkcjonującymi w innych krajach. Z uwagi na strategiczny wybór Ukrainy wiążący przyszłość kraju z członkostwem w Unii Europejskiej i innymi strukturami euroatlantyckimi naturalnym wyborem jest powiązanie klasyfikacji z rozwiązaniami funkcjonującymi w UE. Wskazane jest zatem powiązanie klasyfikacji ukraińskiej z International Standard Classification of Occupations (ISCO-08), która jest referencyjnym standardem klasyfikacyjnym przyjętym w UE.⁹ Państwa członkowskie UE powinny:

- opracowywać, tworzyć i rozpowszechniać zestawienia statystyczne w podziale na zawody, stosując ISCO-08 lub klasyfikację krajową wywodzącą się z ISCO-08,
- powinny stosować ISCO-08 od 2011 r. we wszystkich obszarach operujących na danych w podziale na zawody.

Należy podkreślić, że nie oznacza to obowiązku przyjęcia w krajach członkowskich UE standardu klasyfikacyjnego ISCO-08. W tym zakresie pozostawiono wybór, polegający w istocie na trzech możliwych rozwiązaniach:

- bezpośrednie wdrożenie struktury ISCO-08 do statystyki krajowej,
- przyjęcie krajowej klasyfikacji zawodów o strukturze opartej na metodyce ISCO-08,
- przyjęcie krajowej klasyfikacji zawodów powiązanej z ISCO-08 za pomocą klucza przejścia, który umożliwi powiązanie krajowych danych statystycznych ze strukturą ISCO-08.

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń krajów członkowskich wydaje się, że optymalne rozwiązanie to przyjęcie krajowej klasyfikacji zawodów o strukturze opartej na metodyce ISCO-08. Dzięki temu możliwe staje się spełnienie dwóch kluczowych wymogów, którymi są: oparcie statystyki

⁹ Commission Recommendation of 29 October 2009 on the use of the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) (Text with EEA relevance) (2009/824/EC)
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/ISCO-08.pdf>

ryнку pracy na metodyce ISCO-08 oraz uwzględnienie specyfiki krajowego rynku pracy, który z uwagi na czynniki społeczne, gospodarcze czy regulacyjne może odbiegać od modelu przyjętego podczas projektowania ISCO-08.

Prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki w dziedzinie rynku pracy i edukacji zawodowej możliwe jest tylko w sytuacji, gdy podejmowane decyzje oparte są na obiektywnych i racjonalnych przesłankach. Takie informacje dostarczane są przez system statystyki publicznej. System ten może funkcjonować prawidłowo tylko w sytuacji, gdy oparty jest o ujednoczony sposób gromadzenia, kodowania i przetwarzania danych. Najskuteczniejszym sposobem spełnienia tych postulatów jest oparcie statystyki na ogólnie akceptowalnym i zrozumiałym dla użytkowników systemie klasyfikacyjnym, czyli w tym przypadku klasyfikacji zawodów (optymalnie opartej na metodyce przyjętej w ISCO-08). Nakłada to bardzo duże znaczenie na statystykę publiczną oraz przekonanie polityków do opierania swoich decyzji nie na swoich przekonaniach czy poglądach, tylko na obiektywnych przesłankach.

W tym miejscu należy też wziąć pod uwagę bardzo istotny czynnik, jakim jest ciągłość gromadzonych danych. Prowadzenie skutecznej polityki rynku pracy i edukacji wymaga przeprowadzania prognoz statystycznych, które pokazują możliwe kierunki rozwoju aktualnych trendów oraz pozwalają na przewidywanie konsekwencji rozważanych decyzji lub ich braku. Wprowadzenie nowej klasyfikacji zawodów wprowadza w tym zakresie bardzo istotne zakłócenie. W zależności od tego, na ile nowa wersja klasyfikacji jest powiązana z wersją poprzednią może to prowadzić nawet do sytuacji całkowitego braku ciągłości danych po wdrożeniu nowego rozwiązania. W praktyce jedynym skutecznym remedium na ten brak ciągłości jest opracowanie klucza przejścia, który pozwoli na ponowne zakodowanie starych danych według nowej klasyfikacji. Takie rozwiązanie ma swoje wady, takie jak chociażby pracochłonność, brak możliwości zapewnienie pełnej porównywalności pomiędzy starą a nową klasyfikacją czy wreszcie różnego rodzaju problemy definicyjne, powodujące konieczność przyjęcia przybliżonych porównań pomiędzy zawodami czy grupami zawodów. Jest to jednak lepsze rozwiązanie niż odrzucenie wszystkich istniejących danych kodowanych według starej klasyfikacji, które skutkuje brakiem możliwości prowadzenia jakichkolwiek prac prognostycznych, a tym samym blokuje w początkowym okresie obowiązywania nowej klasyfikacji możliwość skutecznego prowadzenia polityki rynku pracy i edukacji.

Ostatnia warta rozważenia funkcja klasyfikacji zawodów to zapewnianie informacji zawodowej na potrzeby poradnictwa zawodowego i edukacyjnego. Tu trzeba przede wszystkim rozróżnić dwa podstawowe zbiory informacji zawodowej, które mogą być użyteczne z punktu widzenia poradnictwa zawodowego. Są to:

- informacje statyczne na temat rynku pracy (zarobki, bezrobocie, ilość ofert pracy itp.),
- informacje na temat charakterystyki wykonywanej pracy w zawodach.

Warto zauważyć, że pierwszy zbiór informacji jest gromadzony przede wszystkim za pomocą statystyki publicznej i wprost wynika z czterech pierwszych funkcji klasyfikacji zawodów. Z tego względu nie będzie on szerzej omawiany. Zupełnie inaczej wygląda jednak sytuacja w zakresie charakterystyk zawodów. Tutaj możemy mówić o bardzo szerokim zakresie informacji, takim jak na przykład:

- zadania zawodowe wykonywane w ramach zawodu,
- wykształcenie wymagane lub rekomendowane do podjęcia pracy w zawodzie,

- umiejętności (lub szerzej – kompetencje) wymagane do wykonywania zadań zawodowych w ramach zawodu,
- kwalifikacje (uprawnienia zawodowe) wymagane do podjęcia pracy w zawodzie,
- predyspozycje i wymagania psychofizyczne wymagane do pracy w zawodzie,
- przeciwwskazania do pracy w zawodzie itp.

Takie informacje zawarte są w charakterystykach zawodów, które jednoznacznie definiują i wyróżniają te zawody. W tym wypadku powstaje dokładnie taka sama zależność jak w przypadku funkcji klasyfikacji – im więcej elementów zawiera opis zawodu (czyli staje się bardziej przydatny z punktu widzenia poradnictwa edukacyjno-zawodowego), tym bardziej staje się on trudny do zarządzania. Jego przygotowanie staje się droższe, stosowanie trudniejsze (konieczność porównywania różnych elementów opisu stanowiska pracy z elementami opisu zawodu) a aktualizacja polegająca na dostosowaniu do zmian zachodzących na rynku pracy coraz częstsza i bardziej pracochłonna. W sytuacji konieczności optymalizacji kosztów opracowania i zarządzania nowa klasyfikacja wydaje się, że funkcja informacyjna klasyfikacji zawodów powinna ograniczać się przede wszystkim do bazowania na danych statystycznych, natomiast informowanie o charakterystyce pracy powinno być oparte na innych rozwiązaniach, powiązanych z klasyfikacją ale nie stanowiących jej integralnej części.

Rekomendacja 2: przyjęcie metodyki ISCO-08.

Rekomendowane rozwiązanie w zakresie dostosowania ukraińskiej klasyfikacji zawodów do standardu klasyfikacyjnego ISCO-08 to przyjęcie jednego z dwóch alternatywnych rozwiązań:

- skopiowanie struktury grup zawodów z ISCO-08,
- oparcie struktury klasyfikacji ukraińskiej na strukturze grup zawodów ISSCO-08 z odstępstwami uzasadnionymi specyfiką ukraińskiego rynku pracy.

Pierwsze rozwiązanie jest prostsze do wdrożenia. Sprowadza się ono w istocie do przetłumaczenia struktury grup zawodów przyjętej w ISCO-08 na język ukraiński. Oznacza to również konieczność przetłumaczenia charakterystyk grup zawodów opisanych w dokumencie *Definitions of Major Groups, Sub-Major Groups, Minor Groups and Unit Groups*¹⁰. Warto jednak zaznaczyć, że nie jest to rozwiązanie optymalne z co najmniej trzech względów:

- definicje grup to bardzo obszerny dokument, liczący blisko 600 stron tekstu, w wyniku czego jego tłumaczenie będzie kosztowne, natomiast pełne opanowanie zasad postępowania się nową klasyfikacją będzie wymagało przygotowania pakietu szkoleniowego dla wszystkich użytkowników klasyfikacji,
- struktura ISCO-08 może w pewnych zakresach odbiegać od struktury zawodowej ukraińskiego rynku pracy, w wyniku czego niektóre grupy zawodów, które nie są obecne lub są obecne w minimalnym zakresie na ukraińskim rynku pracy mogą być nadreprezentowane w klasyfikacji, natomiast inne grupy zawodów powszechnie występujących w Ukrainie mogą być pominięte lub uwzględnione w sposób niedostateczny w nowej klasyfikacji,

¹⁰ <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf>

- struktura ISCO-08 może odbiegać od struktury zawodów regulowanych w Ukrainie, w szczególności może to dotyczyć takich dziedzin jak np. medycyna, edukacja czy energetyka jądrowa.

Biorąc to pod uwagę najbardziej optymalnym wydaje się przyjęcie jako podstawy do opracowania struktury ukraińskiej klasyfikacji zawodów drugiego z proponowanych rozwiązań. W tym zakresie należy jednak pamiętać o tym, że kluczowa kwestia to zachowanie podstawowego kryterium klasyfikacyjnego przyjętego w ISCO-08 czyli poziomu kompetencji. To kryterium ustala nie tylko podstawową strukturę grup w klasyfikacji (określa zasady wyodrębniania Major Groups), ale też wpływa na rzeczywistą strukturę grup niższego rzędu (Sub-Major Groups, Minor Groups oraz Unit Groups), ponieważ grupa wyższego rzędu automatycznie definiuje również wszystkie grupy niższego rzędu ujęte w danej grupie wyższego rzędu. Tą zasadę można zilustrować poniższym przykładem:

2	Professionals	Major Group 2 obejmuje zawody do wykonywania których wymagane są <u>kompetencje odpowiadające poziomowi szkoły wyższej</u> .
21	Science and Engineering Professionals	Sub-Major-Group 21 obejmuje grupy zawodów, do wykonywania których wymagane są <u>kompetencje</u> z zakresu nauk fizycznych, matematycznych i technicznych <u>odpowiadające poziomowi szkoły wyższej</u> .
211	Physical and Earth Science Professionals	Minor-Group 211 obejmuje grupy zawodów, do wykonywania których wymagane są <u>kompetencje</u> z zakresu nauk fizycznych, chemicznych i nauk o Ziemi <u>odpowiadające poziomowi szkoły wyższej</u> .
2111	Physicists and Astronomers	Unit-Group 2111 obejmuje zawody, do wykonywania których wymagane są <u>kompetencje</u> z zakresu nauk fizycznych i astronomii <u>odpowiadające poziomowi szkoły wyższej</u> .

W proponowanym modelu różnica polega na przyjęciu możliwości odstępstwa struktury klasyfikacji ukraińskiej od struktury ISCO-08 w uzasadnionych przypadkach, do których zaliczyć trzeba dwie sytuacje:

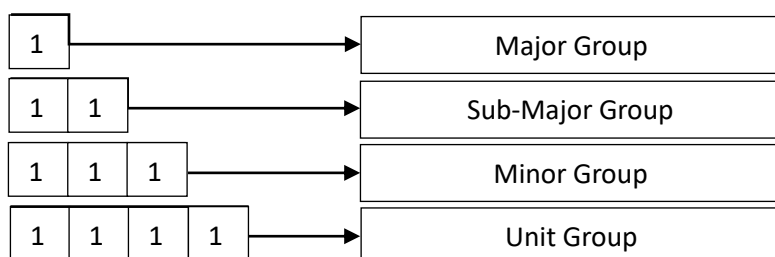
- szczególny rozwój lub brak danej działalności zawodowej w Ukrainie, w przypadku dziedzin o szczególnym znaczeniu dla gospodarki możliwe jest na przykład przyjęcie większego zróżnicowania na poziomie grup zawodów lub wyróżniania grup zawodów na poziomie Minor Groups oraz Unit Groups na podstawie innych kryteriów niż te przyjęte w ISCO-08,
- istnienie krajowych regulacji prawnych porządkujących daną dziedzinę gospodarki (typowy przykład to medycyna, edukacja i wymiar sprawiedliwości), które mogą powodować wymóg specyficznego ujęcia struktury grup zawodów (np. z uwagi na istnienie przepisów regulujących strukturę stanowisk pracy czy zawodów w danej dziedzinie) lub umieszczenia zawodów w określonych grupach (z uwagi na wymogi dotyczące wykształcenia).

Biorąc pod uwagę przedstawione czynniki, optymalne rozwiązanie w zakresie modelu struktury nowej ukraińskiej klasyfikacji zawodów przedstawia się następująco:

- Major Groups oraz Sub-Major Groups: przyjęcie struktury zgodnej z ISCO-08,

- Minor Groups oraz Unit Groups: przyjęcie struktury wzorowanej na ISCO-08, z odstępstwami uzasadnionymi specyfiką rynku pracy oraz regulacjami prawnymi.

Konsekwencją przyjęcia zaproponowanego rozwiązania jest też przyjęcie sposobu kodowania grup zawodów zgodnego z przyjętym w ISCO-08, czyli:



W zastosowanym sposobie kodowania kody Major Groups i Sub-Major Groups będą identyczne w klasyfikacji ISCO-08 i w klasyfikacji ukraińskiej. Z kolei kody Minor Groups oraz Unit Groups w ISCO-08 i klasyfikacji ukraińskiej mogą różnić się w pewnym zakresie, wynikającym z przyjętych odstępstw.

Drugą konsekwencją przyjęcia zaproponowanego modelu jest konieczność opracowania klucza przejścia pomiędzy klasyfikacją ukraińską a ISCO-08, który pozwoli na powiązanie ze sobą grup zawodów w obu klasyfikacjach. Bardzo ważne jest przy tym przyjęcie takiego sposobu wyodrębniania grup w klasyfikacji ukraińskiej, aby w każdej sytuacji zapewnić jedną z następujących relacji pomiędzy grupami zawodów w obu klasyfikacjach:

grupa zawodów w ISCO-08 (111)	=	grupa zawodów w klasyfikacji ukraińskiej (111)
grupa zawodów w ISCO-08 (211)	=	grupa zawodów w klasyfikacji ukraińskiej (211) + grupa zawodów w klasyfikacji ukraińskiej (212) ...
grupa zawodów w ISCO-08 (311) + grupa zawodów w ISCO-08 (312) ...	=	grupa zawodów w klasyfikacji ukraińskiej (311)

Zaproponowany sposób uwzględnienia odstępstw pomiędzy oboma klasyfikacjami zapewnia możliwość opracowania kluczy przejścia, które na danym poziomie agregacji (Minor Group albo Unit Group) nie wymagają odwoływania się do grup zawodów lub zawodów znajdujących się na niższym poziomie agregacji. Dzięki temu możliwe będzie zapewnienie postulatu bezpośredniej porównywalności międzynarodowej danych statystycznych gromadzonych na bazie klasyfikacji ISCO-08 bez ryzyka powstania błędów wynikających z braku dostępu do danych na niższym poziomie agregacji.

Rekomendacja 3: Wszystkie grupy zawodów na każdym poziomie agregacji powinny być jednoznacznie zdefiniowane.

Ta rekomendacja oznacza konieczności opracowania lub dostosowania opisów grup zawodów do struktury nowej klasyfikacji ukraińskiej. Pozwoli to na jednoznaczne odróżnienie grup zawodów od siebie, a w przypadku Minor Groups oraz Unit Groups będzie stanowić mapę pokazującą w jakich

konkretnie grupach powinny być ujęte poszczególne zawody. Opracowanie definicji grup pozwoli zapewnić ich rozłączność. Bazując na rekomendacji dotyczącej struktury zawodów w klasyfikacji ukraińskiej, można przyjąć, że definicje Major Groups oraz Sub-Major Groups można wprost przetłumaczyć z ISCO-08. W przypadku Minor Groups można przyjąć rozwiązanie mieszane, w którym w przypadku odstępstwa od struktury ISCO-08 przygotowywana jest nowa definicja (odpowiednio o węższym lub szerszym zakresie niż definicja grupy w ISCO-08), natomiast w pozostałych przypadkach są to tłumaczenia definicji z ISCO-08. Podobne rozwiązanie można przyjąć w przypadku Unit Groups, jednak tutaj dopuszczalne jest inne podejście niż w przypadku struktury definicji w ISCO-08, która obejmuje:

- kod grupy,
- nazwę grupy,
- syntetyczną definicję grupy,
- listę typowych zadań wykonywanych w zawodach sklasyfikowanych w grupie,
- przykłady zawodów sklasyfikowanych w tej grupie,
- przykłady pokrewnych zawodów sklasyfikowanych w innych grupach,
- dodatkowe wyjaśnienia.

Warto zauważyć, że dwa ostatnie punkty nie zawsze ujęte są w definicjach Unit Groups, te elementy definicji uwzględnione są tylko wtedy, gdy jest to uzasadnione wyjątkami lub specyfiką zawodów pokrewnych. Z punktu widzenia modelu definicji grup zawodów jej niezbędne elementy to:

- kod grupy,
- nazwa grupy,
- syntetyczna definicję grupy.

Wszystkie pozostałe elementy definicji służą tylko i wyłącznie temu, aby ułatwić użytkownikowi ISCO-08 prawidłowe korzystanie ze standardu klasyfikacyjnego. Tym niemniej wydaje się, że na potrzeby opracowania nowej struktury klasyfikacji, takie elementy definicji jak lista typowych zadań, przykłady zawodów sklasyfikowanych w danej grupie i przykłady zawodów pokrewnych sklasyfikowanych w innych grupach mogą być wykorzystane w roli materiałów pomocniczych, ułatwiających ekspertom sektorowym prace nad ich obszarami zawodowymi, jednak nie wydaje się, aby konieczne było opracowywanie pełnego tłumaczenia tych materiałów na język ukraiński.

Warto zauważyć, że w przypadku wprowadzenia w klasyfikacji ukraińskiej odstępstw od struktury ISCO-08 w pewnych przypadkach

Na poziomie UNIT-GROUPS warto oprzeć się na gotowych definicjach ISCO-08 (najważniejsze części to cel i typowe zadania), z tym że te definicje muszą uwzględniać specyfikę ukraińskiego rynku pracy (czyli niewskazane jest ich proste kopiowanie).

Rekomendacja 4: Wskazane jest przyjęcie definicji zawodu spójnej z definicją ISCO-08.

W ISCO-08 została przyjęta bardzo prosta i jednocześnie intuicyjna definicja zawodu: „*jest to zbiór stanowisk, których główne zadania i obowiązki charakteryzują się dużym stopniem podobieństwa*”. Warto zauważyć, że ta definicja jest bardzo pojemna i jednocześnie nieprecyzyjna, ponieważ główny wyróżnik zawodów, to jest „*zadania i obowiązki charakteryzujące się dużym stopniem podobieństwa*”,

nie jest precyzyjny, może być różnie interpretowany i rozumiany. W tej sytuacji w definicjach zawodu przyjętych w klasyfikacjach krajowych często występują inny wyróżnik zawodu, którym są „*powiązane ze sobą zadania zawodowe prowadzące do określonego efektu wykonywanej pracy*”. Warto zauważyć, że oba przytoczone wyróżniki w praktyce oznaczają to samo, co oznacza że są ze sobą spójne. Zatem definicja zawodu przyjęta w klasyfikacji ukraińskiej nie musi być dosłownym tłumaczeniem definicji przyjętej w ISCO-08, ważne jest to, aby obie definicje mogły być uznane za tożsame.

Podczas opracowywania definicji zawodu trzeba też mieć na uwadze, że kategoria zawodu zdefiniowana zgodnie z ISCO-08 jest dość szeroka. W praktyce przyjęcie takiej definicji prowadzi do sytuacji, w której cały rynek pracy dużego kraju europejskiego da się opisać za pomocą 2 000 – 2 500 unikalnych zawodów. Są to tak zwane zawody „szerokoprofilowe”, to znaczy że obejmują one wiele specyficznych stanowisk pracy, które łączą typowe zadania na nich wykonywane, prowadzące do określonego efektu pracy. Jednak specyfika krajowych rynków pracy, przyjęty podział pracy czy regulacje prawne w zakresie wykonywania zawodów mogą nakładać w tym zakresie pewne ograniczenia czy wymogi dotyczące na przykład wydzielenia specjalności czy też konkretnych stanowisk pracy, cechujących się specyficznym zakresem uprawnień i obowiązków. W praktyce możliwe są dwa sposoby rozwiązania tego problemu przy jednoczesnym zachowaniu zgodności z definicjami przyjętymi w ISCO-08:

- podział zawodów na dwie kategorie: „zawód szerokoprofilowy” oraz „specjalność”, dla każdej z tych kategorii przyjęcie odrębnych definicji spójnych w definicja zawodu w ISCO-08 zarówno zawód jak i specjalność kodowane są według takiej samej metody (na przykład za pomocą kodów sześciocyfrowych, przyjętych w klasyfikacji ESCO),
- wprowadzenie dodatkowego poziomu agregacji w postaci „podgrup zawodów”, które zawierają w sobie różne specjalności, stanowiska pracy itp., w tym rozwiązaniu „podgrupa zawodów” definiowana jest w taki sam sposób, jak zawód w ISCO-08, natomiast dla specjalności / stanowisk pracy przyjęcie definicji zgodnej z ISCO-08, jednak odpowiednio zawężonej, na przykład do poziomu „*podobnych stanowisk, cechujących się spójnym zakresem zadań zawodowych prowadzących do wspólnego dla tych stanowisk efektu pracy*” oraz przyjęcie dwustopniowego sposobu kodowania, odrębnie dla „podgrup zawodów” i ujętych w nich specjalności / stanowisk pracy.

W pierwszym proponowanym rozwiązaniu problem może być to, że w ramach jednej Unit Group mogą znaleźć się zarówno zawody szerokoprofilowe, jak i wyodrębnione w nich specjalności. W praktyce takie rozwiązanie może wyglądać następująco:

214201 Inżynier budownictwa

214202 Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne

214202 Inżynier budownictwa – budownictwo przemysłowe

214203 Inżynier budownictwa – budownictwo drogowe

Zaletą takiego rozwiązania jest prostota struktury klasyfikacji zawodów, które nie odbiega od przyjętej w ISCO-08. Jednak to rozwiązanie ma też dwie poważne wady: po pierwsze, złamana jest tu zasada rozłączności zawodów, wg której żaden zawód nie powinien zawierać w sobie innych zawodów ujętych w danej klasyfikacji, po drugie w sytuacji istnienia dużej liczby specjalności istnieje ryzyko, że w klasyfikacji nie będzie fizycznej możliwości nadania kolejnego unikalnego kodu zawodu. W praktyce w przypadku przyjęcia sześciocyfrowego kodu zawodu i/lub specjalności, w ramach jednej Unit Group

można maksymalnie uwzględnić 99 różnych zawodów i specjalności. W przypadku szczególnego rozdrobnienia specjalności w ramach jednak Unit Group, może się to okazać niemożliwe. Zatem to rozwiązanie należy rekomendować tylko w sytuacji, gdy wyodrębnianie specjalności w ramach zawodu jest sytuacją wyjątkową, specyficzną tylko dla określonej (względnie niewielkiej) liczby zawodów ujętych w klasyfikacji.

Drugie z omawianych rozwiązań w zakresie uwzględniania w klasyfikacji specjalności i/lub stanowisk pracy możliwe jest do zastosowania przede wszystkim w sytuacjach, gdy na danym rynku pracy funkcjonuje wiele wyodrębnionych specjalności. W tym rozwiązaniu miejsce zawodu zajmują „podgrupy zawodów”, które definiowane są na tej samej zasadzie jak zawody w ISCO-08 oraz są kodowane za pomocą np. sześciocyfrowych wyróżników. Stanowią one zatem dodatkowy poziom agregacji. Natomiast w ramach takich „podgrup zawodów” ujęte są specjalności / stanowiska pracy. W praktyce to rozwiązanie może wyglądać następująco:

214201 Inżynier budownictwa

214201-01 Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne

214201-02 Inżynier budownictwa – budownictwo przemysłowe

214201-03 Inżynier budownictwa – budownictwo drogowe

Zaletą tego rozwiązania to zapewnienie przestrzegania zasady rozłączności zawodów oraz możliwość uwzględnienia w ramach jednej Unit Group bardzo dużej liczby specjalności / stanowisk pracy. Z drugiej strony wadą tego rozwiązania jest danie możliwości bardzo dużego rozdrobnienia klasyfikacji, które może okazać się niefunkcjonalne z punktu widzenia statystyki rynku pracy (trudność prawidłowego posługiwania się klasyfikacją rośnie wraz ze zwiększaniem liczby zawodów i specjalności / stanowisk pracy), konieczności opracowania bardzo dużej liczby charakterystyk zawodów oraz znacznych kosztów związanych zarówno z opracowaniem jak i późniejszym zarządzaniem tak skonstruowaną klasyfikacją. W efekcie to rozwiązanie należy rekomendować zwłaszcza w sytuacji, gdy w toku prac nad opracowaniem nowej klasyfikacji zawodów w Ukrainie podjęta zostanie decyzja o możliwie jak największym wykorzystaniu istniejącej klasyfikacji i ujętych w niej zawodów / stanowisk pracy.

Rekomendacja 5: wskazane jest przyjęcie możliwe prostej struktury charakterystyki zawodów ujętych w klasyfikacji.

Charakterystyki zawodów są niezbędne z punktu widzenia użytkowników klasyfikacji. Tylko na podstawie tych charakterystyk możliwe jest prawidłowe identyfikowanie zawodów i przyporządkowywanie do nich np. ofert pracy, zawodów wykonywanych, wyuczonych itp. W tym kontekście charakterystyka zawodu powinna być możliwie prosta, pozwalająca na szybkie zidentyfikowanie poszukiwanego zawodu w obrębie Unit Group. Na podstawie przeprowadzonych analiz istniejących w tym zakresie rozwiązań rekomendowane jest przyjęcie modelu charakterystyki zawodu obejmującego co najmniej następujące elementy:

- kod zawodu,
- nazwa zawodu,
- syntetyczna definicja zawodu,
- lista typowych zadań wykonywanych w danym zawodzie.

Przykładowa charakterystyka zawodu opracowanego zgodnie z tym modelem może wyglądać następująco:

Kod zawodu: 265201

Nazwa zawodu: Dyrygent

Syntetyczna definicja zawodu:

Wykonywanie utworów muzycznych dyrygując zespołem muzyków za pomocą gestów dla przekazania interpretacji wykonywanej kompozycji muzycznej.

Typowe zadania wykonywane w zawodzie:

- poszerzanie wiedzy na temat muzyki oraz dziedzin z nią związanych,
- odczytywanie partytury dzieła muzycznego lub opanowywanie pamięciowe partytury,
- opracowywanie koncepcji artystycznej wykonania dzieła muzycznego,
- przeprowadzanie prób wykonania dzieła muzycznego,
- dyrygowanie wykonaniem dzieła muzycznego przez różnego rodzaju zespoły lub przez solistów,
- współpraca z reżyserem przedsięwzięcia artystycznego.

Rekomendacja 6: Grupy robocze powinny w miarę możliwości obejmować wszystkie sektory gospodarki, które mają strategiczne znaczenie dla Ukrainy lub które szybko się rozwijają i w przyszłości będą generować liczne nowe miejsca pracy.

Warto rozważyć przyjęcie następującej struktury grup roboczych, których eksperci będą odpowiadać za wydzielone sektory w ramach nowej klasyfikacji zawodów:

- obrona i bezpieczeństwo narodowe,
- budownictwo i inżynieria lądowa,
- rolnictwo,
- edukacja,
- sektor finansowy,
- wymiar sprawiedliwości,
- medycyna,
- przemysł maszynowy,
- górnictwo,
- produkcja przemysłowa,
- usługi,
- metalurgia,
- energetyka,
- transport i logistyka.

Wskazane jest, aby eksperci zaangażowani w poszczególnych grupach roboczych zostali włączeni do prac nad nową klasyfikacją zawodów już na etapie ustalania szczegółowej struktury grup zawodów. W szczególności grupy robocze powinny opiniować wszystkie proponowane odstępstwa od struktury przyjętej w ISCO-08 oraz wziąć udział w przygotowaniu definicji grup zawodów.

Rekomendacja 7: Optymalna metoda wprowadzenia klasyfikacji zawodów do porządku prawnego to delegacja ustawowa, polegająca na przekazaniu drogą ustawy upoważnienia wskazanemu ministrowi lub instytucji do opracowywania i wprowadzania w życie klasyfikacji zawodów oraz kolejnych jej edycji.

Zaproponowany model wdrożenia klasyfikacji ma dwie kluczowe zalety:

- ustawa określa, w jakim zakresie i jakie instytucje zobowiązane są do korzystania z klasyfikacji zawodów w celu realizacji ich obowiązków, tym samym z góry zostaje określony minimalny zakres jej wykorzystania, niezbędny z punktu widzenia efektywnego wdrażania i prowadzenia polityki rynku pracy i edukacji,
- sama klasyfikacja nie będzie przy tym wymagała prac legislacyjnych w parlamencie zmierzających do jej wprowadzenia czy nowelizacji, co uelastyczni dalsze prace nad doskonaleniem klasyfikacji, które powinno prowadzić do dwóch celów: lepszego zintegrowania rozwiązań krajowych z rozwiązaniami stosowanymi w UE oraz do lepszego dostosowania klasyfikacji do specyfiki ukraińskiego rynku pracy.

W tym miejscu należy wskazać, że przyjęcie innych rozwiązań w tym zakresie może skutkować negatywnymi efektami. Wspomnieć tu należy przede wszystkim o trudności natury politycznej, w przypadku przyjęcia rozwiązania polegającego na każdorazowym zatwierdzaniu klasyfikacji przez parlament oraz o trudności z wdrożeniem klasyfikacji w sytuacji, jeżeli zabraknie delegacji ustawowej nakładającej obowiązek wykorzystywania klasyfikacji zgodnie z jej przeznaczeniem.

Rekomendacja 8: Optymalne rozwiązanie to wskazanie w ustawie ministra lub innej instytucję, która odpowiadać będzie za bieżące zarządzania klasyfikacją zawodów w Ukrainie.

TA REKOMENDACJA WYMAGA DOPRECYZOWANIA, JAK INSTYTUCJA NA UKRAINIE BĘDZIE ZA TO ODPOWIDAĆ.

Wskazane jest też przyjęcie rozwiązań w zakresie aktualizacji klasyfikacji. W tym celu warto przyjąć okres, co jaki nowelizacja powinna być przeprowadzana obowiązkowo, może to być na przykład okres 3-5 lat. Z pewnością nie jest wskazane zbyt częste nowelizowanie klasyfikacji, ponieważ może to prowadzić do kumulacji istotnych zmian w dość krótkim czasie, co podważy możliwości wykorzystywania informacji gromadzonej zgodnie z klasyfikacją do celów prognostycznych. Poza tym warto też przyjąć zakres metod, które powinny być wykorzystywane podczas nowelizacji. Tutaj można przyjąć, że aktualizacja klasyfikacji powinna się odbywać co najmniej na podstawie:

- analizy ofert pracy,
- analizy statystyki rynku pracy,
- analizy regulacji prawnych dotyczących wykonywania zawodów,
- konsultacji z organizacjami zawodowymi, branżowymi, pracodawców, związkami zawodowymi, instytutami naukowymi i przedsiębiorstwami.

Warto też zapewnić możliwość zgłaszania propozycji zmian w klasyfikacji, na przykład w zakresie struktury grup zawodów, wprowadzania do klasyfikacji nowych zawodów i usuwania z klasyfikacji zawodów, które już nie funkcjonują na rynku pracy. Taka możliwość powinna być niezależna od tego, czy aktualnie trwają prace nad nowelizacją klasyfikacji czy nie. Ma to istotne znaczenie przede wszystkim z punktu widzenia zainteresowania klasyfikacją możliwie szerokiego grona interesariuszy, a

tym samym taka możliwość przyczynia się do skuteczniejszego budowania świadomości i zainteresowania obywateli kwestiami związanymi z polityką rynku pracy i edukacji.

II. Ocena sytuacji na Ukrainie

1. Obecny system na Ukrainie.

Na Ukrainie nie ma jednej bazy danych zawodów/kwalifikacji zawodowych, ale istnieją trzy niepowiązane ze sobą źródła informacji, prowadzone i uzupełniane przez różne instytucje państwowe:

- Krajowy Klasyfikator Ukrainy "Klasyfikator zawodów".
- Wykaz charakterystyk kwalifikacyjnych zawodów pracowników (WChKZ [ДКХП – skrót od nazwy cyrylicznej – przyp. tłum.]).
- Rejestr kwalifikacji.

Klasyfikator zawodów i WChKZ mają charakter regulacyjny. Ta okoliczność w oczywisty sposób nie przyczynia się do dostosowania systemu klasyfikacji do europejskiego.

Ukraiński Klasyfikator Zawodów, jak każdy ustandaryzowany system klasyfikacji, boryka się z następującymi problemami:

- Szybko zmieniający się rynek pracy: powstają nowe zawody, a stare stają się przestarzałe. Aktualizacja klasyfikatora jest utrudniona ze względu na procedury biurokratyczne.
- Niektóre zawody mogą nie pasować do jednej kategorii lub definicje kategorii mogą być zbyt szerokie, co prowadzi do nieporozumień i niespójności w klasyfikacji.
- Wraz z postępowaniem technologicznym niektóre zawody przechodzą istotne zmiany w swoich podstawowych kompetencjach, zmian tych nie sposób szybko odzwierciedlić w klasyfikatorze.
- Klasyfikator jest niewygodny, co utrudnia efektywne korzystanie z niego dla pracodawców, osoby poszukujące zatrudnienia i przedstawicieli sektora edukacji.
- Część siły roboczej kształciła się w systemie pozaformalnym i jest zaangażowana w nowoczesne zawody, których klasyfikator nie bierze pod uwagę.
- Z prawnego punktu widzenia procedura uzupełniania/aktualizowania obecnego klasyfikatora jest złożona.

Wyzwania te wymagają ciągłego podejmowania wysiłków w celu ulepszenia klasyfikatora, tak aby pozostał aktualny i użyteczny.

Według danych zamieszczonych na oficjalnej stronie internetowej Rady Najwyższej Ukrainy, wyniki analizy praktyki stosowania ustawy Ukrainy "W sprawie wprowadzenia zmian do niektórych aktów prawa Ukrainy dotyczących funkcjonowaniu Krajowego Systemu Kwalifikacji nr 2179-XI z dnia 1 kwietnia 2022 r." wskazują, że istnieje potrzeba stworzenia jednej zdigitalizowanej, zrozumiałej i otwartej dla użytkowników bazy danych zawierającej informacje o kwalifikacjach zawodowych, która odpowiadałaby aktualnym potrzebom rynku pracy.

Wskazane jest powierzenie opracowania, prowadzenia i uzupełniania takiej bazy danych o zawodach Narodowej Agencji Kwalifikacji, organowi kolegialnemu utworzonemu w 2021 r. z przedstawicieli Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Edukacji, pracodawców i związków zawodowych na zasadzie paritetu w celu poprawy, zapewnienia jakości i adekwatności kwalifikacji zawodowych na Ukrainie.

2. Крайовий Класифікатор України "Класифікатор zawodów".

Класифікатор zawodów powstał w czasach ZSRR. Obowiązujący Kласифікатор Zawodów przejął część informacji z "wersji radzieckiej" i obecnie funkcjonuje w formie dokumentu tekstowego (pliku) zawierającego wykaz nazw zawodów i tabeli Excel, opublikowanej na stronie internetowej Ministerstwa Gospodarki Ukrainy.

Zgodnie z art. 259 Kodeksu gospodarczego Ukrainy, Kласифікатор Zawodów jest prowadzony przez Ministerstwo Gospodarki Ukrainy. Aczkolwiek w samym Kласифікаторze Zawodów pozostaje przypis, że "Kласифікатор Zawodów jest prowadzony przez Państwowy Instytut Naukowo-Badawczy Stosunków Społecznych i Pracy zgodnie z wymaganiami DSTU 3739 "Regulamin prowadzenia krajowego klasyfikatora DK 003 "Kласифікатор zawodów". Należy zauważyć, iż "Regulamin prowadzenia krajowego klasyfikatora DK 003 "Kласифікатор zawodów" przestał obowiązywać w 2018 roku.

ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ТЕХНІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА СПОЖИВЧОЇ ПОЛІТИКИ

**ЗАТВЕРДЖЕНО
ТА НАДАНО ЧИННОСТІ
Наказ Держспоживстандарту
України
28.07.2010 № 327**

НАЦІОНАЛЬНИЙ КЛАСИФІКАТОР УКРАЇНИ

КЛАСИФІКАТОР ПРОФЕСІЙ

ДК 003:2010

(Додаток А 

(Додатки Б,В 

**ДОДАТОК А
(обов'язковий)**

ПОКАЖЧИК ПРОФЕСІЙНИХ НАЗВ РОБИТ ЗА КОДАМИ ПРОФЕСІЙ

КОД КП	КОД ЗКПТР	ВІПУСК ЄТКД	ВІПУСК ДКХП	ПРОФЕСІЙНА НАЗВА РОБОТИ
1110	-	-		Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим
1110	-	-		Голова Верховної Ради України
1110	-	-		Голова постійної комісії Верховної Ради України
1110	-	-		Заступник Голови Верховної Ради України

5 КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ

1	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)
11	Законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій
111	Законодавці
1110	Законодавці
112	Вищі посадові особи державних органів влади
1120	Вищі посадові особи державних органів влади
1120.1	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
1120.2	Вищі посадові особи місцевих органів державної влади
1120.3	Дипломатичні представники

Ilustracja wersji tekstowej Klasyfikatora zawodów

Також, можливо завантажити Klasyfikator profesij у форматі .xls

#	код КП	код зкптр	випуск еткд	випуск джкп	ПРОФЕСІЙНА НАЗВА РОБОТИ	НАЗВА КП
	<input type="text" value="Введіть значення"/>	<input type="text" value="Введіть значення"/>	<input type="text" value="Введіть значення"/>	<input type="text" value="Введіть значення"/>	<input type="text" value="Введіть значення"/>	
1	1110	-	-		Голова постійної комісії Верховної Ради України	Законодавці
2	1110	-	-		Перший заступник голови Верховної Ради України	Законодавці
3	1110	-	-		Народний депутат України	Законодавці
4	1110	-	-		Заступник голови Верховної Ради України	Законодавці
5	1110	-	-		Голова Верховної Ради України	Законодавці
6	1110	-	-		Народний депутат Автономної Республіки Крим	Законодавці
7	1110	-	-		Заступник голови постійної комісії Верховної Ради України	Законодавці
8	1110	-	-		Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим	Законодавці
9	1110	-	-		Президент України	Законодавці
10	1120.1				Перший заступник голови Фонду державного майна України	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
11	1120.1	-	-		Заступник голови Служби безпеки України	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
12	1120.1				Заступник голови Національної поліції	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
13	1120.1				Голова служби	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
14	1120.1	-	-		Перший віце-прем'єр-міністр України	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади
15	1120.1				Голова агентства	Вищі посадові особи органів державної виконавчої влади

Ilustracja tabeli (Klasyfikatora Zawodów) prowadzonej przez Ministerstwo Gospodarki

2.1 Ewolucja Klasyfikatora zawodów:

Lata 1987-1995	Wspólny w całym ZSRR Klasyfikator Zawodów, zatwierdzony Uchwałą Komitetu Państwowego ZSRR ds. Standardów nr 016 z dnia 28 sierpnia 1986
----------------	---

	r., wszedł w życie 1 stycznia 1987 r.
04 maja 1993 r.	Rozporządzenie Gabinetu Ministrów Ukrainy "O koncepcji stworzenia statystyki narodowej Ukrainy i Państwowym programie przejścia na międzynarodowy system rachunkowości i statystyki". Na mocy tego Rozporządzenia stworzono system klasyfikatorów państwowych, w tym Klasyfikator Zawodów, uwzględniający doświadczenia międzynarodowe.
Lata 1995-2010	Państwowy Klasyfikator Ukrainy Klasyfikator Zawodów DK 003:95, zatwierdzony i wprowadzony w życie na mocy rozporządzenia Państwowego Urzędu ds. Standaryzacji Ukrainy z dnia 27 lipca 1995 r. nr 257.
Lata 2010–obecnie	Państwowy Klasyfikator Ukrainy Klasyfikator Zawodów DK 003:2010, zatwierdzony na mocy rozporządzenia Państwowego Komitetu ds. Standaryzacji i Ochrony Praw Konsumentów Ukrainy z dnia 28 lipca 2010 r. nr 327.

2.2 ISCO 88 podstawą obowiązującego Klasyfikatora zawodów

Międzynarodową Standardową Klasyfikację Zawodów (ISCO **88**: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva) przyjęto jako podstawę do opracowania Klasyfikatora Zawodów, który został zarekomendowany przez Międzynarodową Konferencję Statystyki Pracy Międzynarodowego Biura Pracy do celów przeniesienia danych krajowych do systemu ułatwiającego międzynarodową wymianę informacji zawodowych.

Klasyfikator zawodów opiera się na metodologicznych zasadach ISCO-88 dotyczących przepisów w obszarze pracy i kwalifikacji, układzie strukturalnym i głównych cechach grup zawodowych.

Przedmiotami klasyfikacji w Klasyfikatorze Zawodów są zawody. Kodowanie przedmiotów klasyfikacji odbywa się zgodnie z metodą fasetową.

2.3 Definicja pojęć "zawód", "praca", "kwalifikacja" w obowiązującym Klasyfikatorze Zawodów.

Zawód to zdolność do wykonywania podobnych prac, wymagających od danej osoby posiadania określonych kwalifikacji.

Praca to pewne zadania i obowiązki, które są wykonane, wykonywane lub powinny być wykonywane przez jedną osobę.

Praca jest jednostką statystyczną sklasyfikowaną według kwalifikacji niezbędnych do jej wykonywania.

Kwalifikacje – zdolność do wykonywania zadań i obowiązków w odpowiedniej pracy.

W dyplomie lub innym dokumencie poświadczającym kształcenie zawodowe (świadectwo, certyfikat itp.) kwalifikacje określa się poprzez nazwę zawodu (inżynier radiologii, ekonomista, tokarz, sekretarka-stenograf itp.).

Kwalifikacje są określane poprzez poziom wykształcenia i specjalizację.

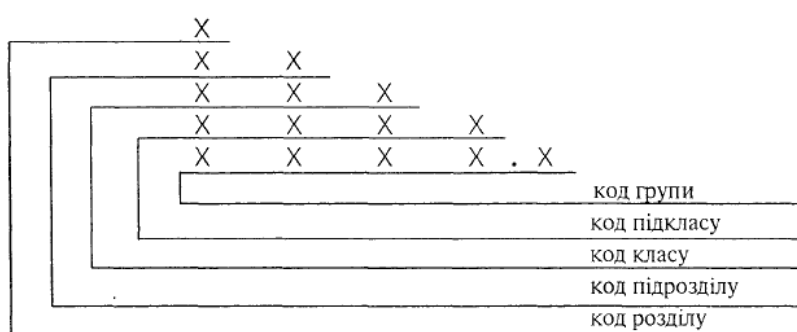
Specjalizacja jest związana zarówno z wymaganą dziedziną wiedzy, używanymi narzędziami lub sprzętem, jak i z wytwarzanymi produktami lub świadczonymi usługami i odpowiada w pewnym stopniu uszczegółowionemu zakresowi zadań i obowiązków zawodowych.

2.4 Struktura Klasyfikatora zawodów.

Strukturalnie Klasyfikator składa się z kodów i nazw jednostek klasyfikacyjnych (rozdziały, podpodziały, klasy, podklasy i grupy zawodów).

Oznaczenia kodowe składają się z liczb od 0 do 9 i kropki.

Diagram hierarchicznej struktury oznaczeń kodowych przedstawiono na rysunku 1.



Rysunek 1

Cechy klasyfikacji są ułożone w następującej kolejności:

- poziom wykształcenia (pierwszy poziom klasyfikacji – rozdziały zawodów);
- specjalizacja (drugi, trzeci, czwarty poziomy klasyfikacji, podrozdziały, klasy i podklasy zawodów);
- poziom kwalifikacyjny wykonywanych prac (piąty poziom klasyfikacji – grupy zawodów).

Rozdziały są identyfikowane za pomocą jednocyfrowego kodu liczbowego. Kod podrozdziału składa się z kodu rozdziału i jednocyfrowego kodu podrozdziału. Kod klasy składa się z kodu podrozdziału i jednocyfrowego kodu klasy. Kod podklasy składa się z kodu klasy i jednocyfrowego kodu podklasy. Część podklas jest podzielona na grupy. Kod grupy składa się z kodu podklasy i kodu grupy oddzielonych od siebie kropką.

Tworzenie jednostek klasyfikacyjnych:

Jednostka klasyfikacyjna	Kod	Nazwa jednostki klasyfikacyjnej
Rozdział	2	Profesjoniści
Podrozdział	23	Nauczyciele
Klasa	231	Wykładowcy uniwersytetów i uczelni wyższych

Podklasa	2310	Wykładowcy uniwersytetów i uczelni wyższych
Grupa	2310.1	Profesorowie i docenci

Klasyfikator zawodów składa się z 9 rozdziałów zawodów. Nie istnieje grupy/rozdziału "Zawody wojskowe".

Jednostki klasyfikacyjne obejmują 9 rozdziałów:

Rozdział 1. Ustawodawcy, wyżsi urzędnicy służby państwowej, kadra kierownicza, menedżerowie (zarządcy)

Rozdział 2. Profesjonaliści

Rozdział 3. Specjaliści

Rozdział 4. Technicy

Rozdział 5. Pracownicy w dziedzinie handlu i usług

Rozdział 6. Wykwalifikowani robotnicy w rolnictwie i leśnictwie, hodowli ryb i rybołówstwie

Rozdział 7. Wykwalifikowani robotnicy pracujący z narzędziami

Rozdział 8. Robotnicy zajmujący się konserwacją, eksploatacją i kontrolą pracy urządzeń technologicznych, montażem urządzeń i maszyn

Rozdział 9. Najprostsze zawody

Każdy z rozdziałów składa się z opisu, klasyfikacji zawodów oraz indeksu nazw zawodowych prac według kodów zawodów (załącznik A).

Klasyfikator zawiera alfabetyczny indeks nazw zawodowych prac (Załącznik B) oraz Załącznik B "Pochodne słowa do zawodów (nazw zawodowych stanowisk)".

Również w indeksie nazw zawodowych prac według kodów zawodów oraz w indeksie alfabetycznym nazw zawodowych prac podane są kody Wspólnego dla ZSRR Klasyfikatora Zawodów, Stanowisk i Kategorii Taryfowych. 186016. (ЗКППТР – Загальносоюзний класифікатор професій, посад та тарифних розрядів. 186016. Moskwa: Ekonomika, 1991), numery wydań Ujednoliconego Taryfowo-Kwalifikacyjnego Katalogu Prac i Zawodów Pracowników (Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт та професій робітників – ЄТКД) oraz Wykazu Charakterystyk Kwalifikacyjnych Zawodów Pracowników (WChKZ, ДКХП – Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників).

Niektóre nazwy zawodowe prac w Klasyfikatorze zapisane są w nawiasach. W nawiasach, zgodnie z przyjętą strukturą Klasyfikatora, można zdefiniować:

- składnik nazwy zawodowej stanowiska;
- rodzaj działalności gospodarczej lub kierunek stosowania nazwy zawodowej pracy;
- ogólnie przyjęty synonim w języku obcym nazwy zawodowej pracy, stosowany w standardach kwalifikacyjno-zawodowych innych państw, który może być używany jako samodzielna lub alternatywna nazwa zawodowa stanowiska;
- pokrewna (tego samego rodzaju) nazwa zawodowa pracy, która może być używana osobno w ramach danej grupy klasyfikacyjnej.

2.5 Cel Klasyfikatora zawodów. Funkcja "statystyczna" i "regulacyjna".

Punkt 1.2. Rozdziału 1 "Zakres stosowania" Klasyfikatora zawodów stanowi, że Klasyfikator zawodów jest przeznaczony do stosowania przez centralne organy wykonawcze, samorządy lokalne, Federację Pracodawców Ukrainy i wszystkie podmioty gospodarcze przy wprowadzaniu zapisów w książeczkach pracy pracowników.

Jednocześnie występowanie sprzeczności w Klasyfikatorze Zawodów komplikuje jego zastosowanie w praktyce. Sprzeczność polega na tym, że pomimo oficjalnej nazwy "**Klasyfikator Zawodów**" i faktu, że punkt 2.4. Rozdziału 2 "Postanowienia ogólne" określa zawody jako przedmiot klasyfikacji w Klasyfikatorze, wszędzie w **tekście Rozporządzenia Państwowego Komitetu ds. Standaryzacji i Ochrony Praw Konsumentów Ukrainy** z dnia 28 lipca 2010 r. nr 327, na mocy którego zatwierdzono Klasyfikator, **używa się terminu "zawodowa nazwa pracy"**. Oznacza to, że nazwa nie odpowiada treści, ponieważ definicja terminu "zawód" jest szersza i różni się swoim znaczeniem od "zawodowej nazwy pracy".

Kontekst stosowania pojęcia "zawodowa nazwa pracy" w Rozporządzeniu Państwowego Komitetu ds. Standaryzacji i Ochrony Praw Konsumentów Ukrainy z dnia 28 lipca 2010 r. nr 327, na mocy którego zatwierdzono klasyfikator zawodów, wygląda w następujący sposób:

Punkt 1.3 Rozdziału 1 "Zakres stosowania": Zaleca się stosowanie zawodowych nazw pracy wymienionych w niniejszym Klasyfikatorze przy opracowaniu nowych nazw zawodów i stanowisk w związku z rozwojem nowych rodzajów działalności gospodarczej i technologii.

Ust. 22 Rozdziału 3 "Postanowienia ogólne": W Klasyfikatorze Zawodów **zawodowe nazwy pracy** podaje się w rodzaju męskim, z wyjątkiem nazw, które są używane wyłącznie w rodzaju żeńskim (maszynistka, gosposia, niania, pokojówka, salowa, szwaczka).

Ust. 25 Rozdziału 3 "Postanowienia ogólne": Niektóre **zawodowe nazwy prac** w Klasyfikatorze Zawodów są podane w nawiasach. W nawiasach, zgodnie z przyjętą strukturą Klasyfikatora Zawodów, można określić, co następuje:

- składnik **zawodowej nazwy pracy**, na przykład dyrektor instytucji (przedsiębiorstwa, organizacji) kultury, kierownik ośrodka (głównego aerometeorologicznego, radiowego, kontroli ruchu lotniczego, szkoleniowo-lotniczego, łączności elektrycznej itp.), kierownik warsztatu artystycznego (pracowni), inżynier przepompowni (grupa przepompowni);
- rodzaj działalności gospodarczej lub kierunek posługiwania się **nazwą zawodową pracy**, np. pracownik naukowy (własność intelektualna), inżynier technolog (hutnictwo), kierowca sychacza (górnictwo), inżynier projektant (gospodarka wodna);
- powszechny synonim języka obcego dla **zawodowej nazwy pracy**, używany w standardach klasyfikacji zawodowej innych krajów, który może być używany jako samodzielna lub alternatywna nazwa zawodowa pracy, np. menedżer (kierownik) HR, specjalista w zakresie metod poszerzania rynku zbytu (marketer), kierownik doku (dockmaster), pełnomocnik morski (superwizor).;
- pokrewna (identyczna) **nazwa zawodowa pracy**, która może być używana osobno w ramach danej grupy klasyfikacyjnej, na przykład jubiler (jubiler-projektant), kamerzysta (fotograf) pokładowy, młodsza pielęgniarka (salowa, salowa sprzątająca, bufetowa itp.), motorzysta (maszynista).

W większości przypadków **nazwa zawodowa pracy** zawierająca dopisek w nawiasie, w przypadku stosowania w praktyce wymaga określonej definicji, na przykład kierownik centrum kontroli ruchu lotniczego, marketingowiec, kamerzysta pokładowy, dockmaster.

Przykład "prawnika" pokazuje, że zgodnie z aktualnym Klasyfikatorem Zawodów zamieszczonym na oficjalnej stronie Ministerstwa Gospodarki Ukrainy "prawnik" dotyczy wyłącznie "Adwokatów i prokuratorów". Nie ma innych opcji. Choć w praktyce "prawnik" jest pojęciem szerszym i jest zawodem, natomiast "prokurator" jest stanowiskiem, a nie odwrotnie.

#	КОД КП	КОД ЕКППТР	ВИПУСК ЄТКД	ВИПУСК ДЖКП	ПРОФЕСІЙНА НАЗВА РОБОТИ	НАЗВА КП
	Введіть значення	Введіть значення	Введіть значення	Введіть значення	юрист	
1	2421.2				Юрист-міжнародник	Адвокати та прокурори
2	2421.2				Юрист	Адвокати та прокурори
3	3436.9				Помічник юриста	Інші помічники

W takich okolicznościach Klasyfikator Zawodów nie może w pełni i prawidłowo spełniać swoich zadań i funkcji statystycznych.

Funkcja statystyczna.

Klasyfikator zawodów powinien zapewnić wsparcie informacyjne w rozwiązywaniu następujących zadań (p. 1.4. Rozdziału 1 "Zakres stosowania" Klasyfikatora zawodów):

- ustalanie liczby pracowników, ewidencjonowanie składu i podziału personelu na grupy zawodowe o różnych poziomach klasyfikacji, planowanie dodatkowego zapotrzebowania na personel itp.;
- usystematyzowanie danych statystycznych dotyczących pracy wg. charakterystyk zawodowych;
- analiza i przygotowanie do publikacji danych statystycznych, a także opracowanie odpowiednich prognoz dotyczących zatrudnienia, dochodów, BHP, kształcenia, przekwalifikowania zwalnianego personelu itp.;
- przygotowywanie danych statystycznych do okresowych raportów statystyki pracy opracowywanych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP);
- rozwiązywanie problemów kontroli i analizy migracji międzynarodowej, międzynarodowej rekrutacji i zatrudniania obywateli.

Funkcja regulacyjna.

W praktyce Klasyfikator Zawodów pełni funkcję nie statystyczną, lecz regulacyjną ze względu na następujące powody.

Zgodnie z obowiązującym Rozporządzeniem Państwowego Komitetu ds. Standaryzacji i Ochrony Praw Konsumentów Ukrainy z dnia 28 lipca 2010 r. nr 327, Klasyfikator zawodów jest przeznaczony do stosowania przez centralne organy władz wykonawczych, samorządy lokalne, związki partnerów społecznych wszystkich szczebli, inne instytucje publiczne, wszystkie podmioty gospodarcze przy wprowadzaniu wpisów o pracy w książeczkach pracy pracowników.

Ust. 4 Art. 48 Kodeksu pracy (dalej – Kodeks pracy) stanowi, że do książeczki pracy wpisuje się informacje o pracy, pochwałach i nagrodach za sukcesy w pracy na przedsiębiorstwie, w instytucji, organizacji; nie wpisuje się do niej informacji o karach.

Punkt 2.14 Instrukcji o sposobie prowadzenia książeczek pracy zatwierdzonej na mocy Rozporządzenia Ministerstwa Pracy Ukrainy, Ministerstwa Sprawiedliwości Ukrainy, Ministerstwa Ochrony Socjalnej Ludności Ukrainy z dnia 29.07.93 r., Nr 58 (dalej – Instrukcja), stanowi, że wpisy o nazwie pracy, zawodzie lub stanowisku, na które pracownik został zatrudniony, są dokonywane dla pracowników i urzędników zgodnie z nazwami zawodów i stanowisk określonych w "Klasyfikatorze zawodów" itd.

Mając na uwadze powyższe, podczas prowadzonych wizyt kontrolnych (kontroli z za biurka) inspektor pracy bada, jak wpisywane są informacje o pracy do książeczki pracy (art. 48 ust. 4 Kodeksu pracy), czy przestrzegany jest p. 2.14 Instrukcji.

W przypadku nieprzestrzegania powyższych przepisów (art. 48 ust. 4 Kodeksu pracy oraz pkt. 2.14 Instrukcji) pracodawca zostaje ukarany grzywną za naruszenie przepisów prawa pracy, w szczególności zgodnie z p. 8 ust. 2 art. 265 Kodeksu pracy – w wysokości płacy minimalnej (6700 UAH w 2023 r.).

Ponadto istnieje duża liczba procesów sądowych w sprawach pozwów obywateli Ukrainy ze względu na fakt, że organy Funduszu Emerytalnego Ukrainy odmawiają wliczania okresu pracy na przedsiębiorstwie do pełnego stażu pracy w przypadku, gdy nazwę zawodu wpisano do książeczki pracy niezgodnie z nazwą stanowiska określoną w Klasyfikatorze Zawodów. W ciągu ostatnich 5 lat **sądy administracyjne wydały ponad 2 300 decyzji i orzeczeń** w pozwach obywateli przeciwko organom władzy publicznej, zawierających odniesienia do Klasyfikatora zawodów. Większość spraw została wszczęta przeciwko Funduszowi Emerytalnemu, który odmawia naliczania/przeliczania emerytur osobom, ze względu na rozbieżność między zapisem nazwy zawodu w książeczce pracy a nazwą stanowiska określoną w Klasyfikatorze Zawodów.

Poniżej zamieszczamy cytaty z orzeczeń sądowych.

Sprawa nr 606/678/21

Obecnie Powód ma prawo do emerytury ze względu na staż pracy, ale ponieważ w książce pracy jego stanowisko jest błędnie wskazane jako "masażysta", podczas gdy według Klasyfikatora zawodów prawidłowa nazwa tego stanowiska to "pielęgniarka masażystka" (kod 3231), organy Funduszu Emerytalnego Ukrainy nie mogą wliczyć okresu jego pracy w tym przedsiębiorstwie do całkowitego stażu pracy.

Sprawa nr 420/15349/21

Skład orzekający sądu doszedł do wniosku, że powód ma prawo zaliczyć do ulgowego stażu pracy sporny okres pracy, który niezgodnie z prawem nie został uwzględniony przez organ emerytalny, jednocześnie przestrzeganie przez powoda przewidzianej w ustawie procedury ubiegania się o emeryturę nie może prowadzić do pozbawienia osoby takiego prawa, które zostało przez nią nabyte zgodnie z ustawodawstwem i jest zagwarantowane przez Konstytucję oraz ustawy Ukrainy.

Ponadto skład sędziowski zauważa, że obecność niektórych rozbieżności między wpisami w książeczce pracy powoda w zakresie wskazanych tam nazw zawodów a nazwami zawodów określonymi w Narodowym Klasyfikatorze Zawodów Ukrainy (DK 003: 2010), zatwierdzonym na mocy Rozporządzenia Państwowego Komitetu ds. Standaryzacji i Ochrony Praw Konsumentów Ukrainy nr 327 z dnia 28.07.2010 r., nie może być podstawą do nieuwzględnienia spornego okresu ulgowej pracy, pod warunkiem (i taki warunek jest spełniony) pełnej jasności co do zakresu obowiązków na zajmowanym przez daną osobę stanowisku.

Sprawa nr 565/1587/14-a

Przed zatwierdzeniem powyższego Klasyfikatora obowiązywał poprzedni Klasyfikator zawodów, który został zatwierdzony na mocy Rozporządzenia Państwowego Komitetu Ukrainy do spraw Standaryzacji,

Metrologii i Certyfikacji z dnia 27.07.1995 r. nr 257, obowiązywał od 01.01.96 r., był opracowany w języku rosyjskim i zawierał następujące stanowiska: "spawacz elektryczno-gazowy" - nr 7212.1 Klasyfikatora zawodów, wydanie nr 2 Jednolitego Taryfowo-Kwalifikacji Wykazu Prac i Zawodów Pracowników; "spawacz okrętowy elektryczno-gazowy" - nr 7212.2 Klasyfikatora Zawodów; "spawacz-ślusarz elektryczno-gazowy" - nr 7212.2 Klasyfikatora Zawodów, nr 19758 Wspólnego dla ZSRR Klasyfikatora Zawodów, Stanowisk i Kategorii Taryfowych. Jednocześnie w powyższym klasyfikatorze nie ma stanowiska "spawacza gazowo-elektrycznego".

Biorąc pod uwagę brak stanowiska "spawacz gazowo-elektryczny" w powyższych klasyfikatorach oraz obecność stanowiska "spawacz elektryczno-gazowy", uwzględniając wyjaśnienia powoda, sąd stwierdził, że w okresie od 4 marca 1992 r. do 25 października 2006 r. OSOBA_1 pracowała w dziale konstrukcyjnym Równieńskiej Elektrowni Jądrowej trustu "Piwdenatomenergobud" (który później został przekształcony na przedsiębiorstwo dzierżawne "Zakład Budowy Elektrowni Jądrowej w Równem"), S.A. "Kuznetsovskatombud", CJSC "UB Równieńskiej Elektrowni Jądrowej") na stanowisku spawacz elektryczno-gazowy.

W tych okolicznościach sąd doszedł do wniosku, że sporny okres pracy powoda powinien zostać zaliczony do okresu ulgowego w wykonywaniu przez niego pracy zgodnie z Wykazem nr 2, który uprawnia do korzystania z ulgowego systemu emerytalnego, natomiast **odmowa przyznania mu emerytury przez Urząd Funduszu Emerytalnego w Kuzniecowsku jest niezgodna z prawem**, a pozwany powinien być zobowiązany do wypłaty emerytury OSOBE_1, uwzględniając obniżenie wieku emerytalnego o 6 lat, licząc od dnia następującego po dniu, w którym skończyła ona 54 lata.

Sprawa nr 2240/3301/18

Sąd uznał, że nazwa zawodowa pracy – dziennikarz – zawiera w sobie pojęcie niezależnego dziennikarza, tj. pracownika twórczego, który zawodowo zbiera, otrzymuje, tworzy i przygotowuje informacje dla mediów, wykonuje służbowe obowiązki redakcyjne w mediach, nie obejmując etatu.

W związku z tym **Główna Komenda Policji Narodowej Ukrainy w obwodzie chmielnickim bezprawnie cofnęła OSOBE_1 zezwolenie na przechowywanie broni palnej, pneumatycznej lub białej nr 1110 z powodu braku zawodu niezależnego korespondenta w Klasyfikatorze Zawodów DK 003:2010.**

...

Sąd apelacyjny uważa, że oskarżony **bezprawnie cofnął OSOBE_2 zezwolenie na przechowywanie broni palnej, pneumatycznej lub białej nr NUMER_2 z uwagi na brak zawodu niezależnego korespondenta w Klasyfikatorze Zawodów DK 003:2010.**

Powyższe fakty wskazują zatem, że Klasyfikator zawodów jest postrzegany jako akt normatywny, gdyż w połączeniu z innymi aktami prawnymi, które zawierają odniesienia do Klasyfikatora Zawodów, niektóre jego przepisy mają na celu uregulowanie stosunków administracyjnych pomiędzy organami władzy publicznej a obywatelami i podmiotami gospodarczymi.

2) Wykaz charakterystyk kwalifikacyjnych zawodów pracowników (WChKZ [ДКХП – skrót od nazwy cyrylicznej – przyp. tłum.]])

WChKZ powstał w Związku Radzieckim i obecnie funkcjonuje w formie kilkudziesięciu odrębnych dokumentów tekstowych (ok. 90 wydań), które zawierają opis prac nieodłącznie związanych z danym stanowiskiem, opis zadań i obowiązków, opis wymagań dotyczących wiedzy, opis wymagań kwalifikacyjnych wobec pracownika.

WChKZ jako spójnego dokument w ogóle nie istnieje. Obecnie WChKZ jest zbiorem zarządzeń różnych ministerstw i departamentów, które zostały przyjęte w różnych latach. Na przykład:

- WChKZ do obróbki metali został zatwierdzony na mocy rozporządzenia Ministerstwa Polityki Przemysłowej Ukrainy nr 120 z dnia 22.03.2007 r.
- WChKZ w obszarze transportu wodnego jest wspólnym dokumentem Ministerstwa Transportu Ukrainy, Ministerstwa Polityki Rolnej Ukrainy i Spółki Akcyjnej Żeglugowej "Ukrrihflot", zatwierdzonym 10.05.2005 r.
- WChKZ w obszarze produkcji perfum i wyrobów kosmetycznych został zatwierdzony przez Państwowy Komitet Ukrainy ds. Przemysłu Spożywczego w dniu 01.01.1998 r.



МІНІСТЕРСТВО ПРОМИСЛОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Міністерства промислової політики України
від 22 березня 2007 р. N 120

ПОГОДЖЕНО

Міністерством праці та соціальної політики України
Введено в дію з квітня 2007 р.

ДОВІДНИК

кваліфікаційних характеристик професій працівників

Випуск 42

ОБРОБЛЕННЯ МЕТАЛУ

Частина 1

КЕРІВНИКИ, ПРОФЕСІОНАЛИ, ФАХІВЦІ, ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ

ВСТУП



МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Міністерства транспорту України
від 21 серпня 2003 р. N 663

ПОГОДЖЕНО

Міністерством праці та соціальної політики України

Довідник

кваліфікаційних характеристик професій працівників

Випуск 67

Водний транспорт

Розділи: "Річковий транспорт"

"Морський транспорт"

"Гідрографія"

"Плавсклад виробничого флоту рибної промисловості"

"Берегова служба флоту рибної промисловості і морських рибних портів"



ДЕРЖАВНИЙ КОМІТЕТ УКРАЇНИ З ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Державним комітетом України з харчової промисловості
від 1 січня 1998 р.
ПОГОДЖЕНО
Міністерством праці та соціальної політики України

ДОВІДНИК

кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП)

ВИПУСК 26

Виробництво парфумерної продукції та косметичних засобів



МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Міністерства праці та соціальної політики України
від 26 листопада 2008 р. N 557

ДОВІДНИК

кваліфікаційних характеристик професій працівників

ВИПУСК 90

Абетковий перелік професій працівників, що розміщені в ДКХП, із зазначенням випусків, розділів та професій за раніше чинними ЄТКД

ВСТУП

Випуск Абетковий перелік професій працівників за національними випусками Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі - ДКХП), із зазначенням професій Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника (далі - ЄТКД), містить абетковий перелік назв професій працівників усіх випусків, розділів і частин ДКХП, із зазначенням професій випусків ЄТКД, що затверджені відповідними постановами Держкомпраці СРСР. Це дає можливість простежити зміну діапазону розрядів у робітничих професіях, а також появу нових професійних назв робіт та зміну назв професій у зв'язку з упровадженням нових технологій, застосування в усіх сферах діяльності комп'ютерної техніки, нового підходу до організації виробництва та праці тощо.

По кожній робітничій професії вказано діапазон тарифних розрядів (класів, груп), окрім професій робітників, яким встановлюються місячні оклади.

Умовні позначення містяться на початку Випуску.

Розшифрування скорочених назв випусків містяться наприкінці Випуску.

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ:

¹ - 42 (1, 2, 3, 4) - Випуск 42 "Оброблення металу":

Книга 1 "Металеве лиття", "Зварювання металу" (далі за текстом 42 (1))

Книга 2 "Волочіння, давлення, холодне штампування металу. Виробництво нагрівальних котлів, металевих резервуарів та подібних виробів", "Кування, пресування, високо- та низькотемпературне оброблення металу" (далі за текстом 42 (2))

Книга 3 "Точіння, свердлування, фрезерування, інші види оброблення металів та матеріалів", "Покриття металів неметалами. Фарбування" (далі за текстом 42 (3))

Книга 4 "Покриття металів неметалами: емальовання, фриткування, інші види покриття", "Слюсарні та складальні роботи у виробництвах машин та устаткування" (далі за текстом 42 (4))

² - 1 (1, 2, 3) - Випуск 1:

Розділ 1 "Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" (далі за текстом 1 (1))

Розділ 2 "Професії робітників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" (далі за текстом 1 (2))

Розділ 3 "Діяльність органів управління підприємствами" (далі за текстом 1 (3))

³ - Тарифно-кваліфікаційні характеристики робіт та професій робітників для підприємств Міністерства автомобільного транспорту УРСР, 1989 р. (далі - ТКХ Автотранс)

⁴ - Кваліфікаційний довідник посад службовців (КДПС), 1979, 1981, 1987 рр. (далі - КДПС)

13. ГОЛОВНИЙ МЕТАЛУРГ

Завдання та обов'язки. Керує виконанням всього комплексу робіт з технологічної підготовки металургійного виробництва. Здійснює технічне керування виробництвом, забезпечуючи виконання виробничих програм випуску конкурентоспроможної продукції за заданим асортиментом та визначеними техніко-економічними показниками. Організовує розроблення і впровадження у виробництво прогресивних, економічно і екологічно обґрунтованих технологічних процесів, які гарантують високий рівень технологічної підготовки виробництва, продуктивності праці і якості продукції, що виробляється, на рівні кращих вітчизняних та світових зразків. Бере участь у розробленні перспективних і оперативно-календарних програм технологічної підготовки виробництва, розрахунків та обґрунтувань до них. Організовує впровадження нової техніки, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів, розроблення стандартів, технічних умов і технологій на нові види продукції. Очолює роботу зі складання розрахунків виробничих потужностей металургійних агрегатів і завантаження устаткування, з розроблення норм витрат основних і допоміжних матеріалів та інших техніко-економічних нормативів з металургійного виробництва. Керує розробленням технологічної документації і здійснює контроль за забезпеченням нею виробництва. Бере участь у вирішенні питань підвищення ефективності виробництва, внутрішньогосподарської кооперації, у розробленні графіків проведення планово-запобіжних та капітальних ремонтів основних агрегатів та устаткування, а також у прийманні їх після ремонту. Забезпечує розвиток і повне використання виробничих потужностей, контроль за суворим додержанням установленої технології та режимів роботи з урахуванням вимог охорони навколишнього середовища, правил експлуатації устаткування, правил з охорони праці, а також вимог до сировини, матеріалів і готової продукції. Керує складанням технічних завдань на реконструкцію і модернізацію агрегатів та устаткування, підготовкою до пуску новозбудованих об'єктів і тих, що реконструюються, та забезпечує своєчасне освоєння проектних потужностей. Бере участь у складанні планів науково-дослідних робіт, упровадження нової техніки, передової технології і механізації трудомістких процесів, організаційно-технічних заходів щодо технічного переозброєння та реконструкції діючого виробництва, удосконалення методів технічного контролю виробництва, покращення якості продукції, організації праці, забезпечує їх виконання. Керує проведенням дослідних та експериментальних робіт з освоєння нових технологічних процесів і режимів виробництва. Розглядає та готує висновки на раціоналізаторські пропозиції та винаходи, які стосуються устаткування, технології та організації металургійного виробництва, організовує роботу з вивчення та впровадження передового вітчизняного і світового досвіду в цій галузі. Координує діяльність підрозділів і працівників підприємства, які здійснюють технологічну підготовку металургійного виробництва, організовує роботу з підвищення їх кваліфікації.

Повинен знати: нормативні та методичні матеріали з технологічної підготовки виробництва; профіль, спеціалізація та особливості організаційно-технологічної структури підприємства, перспективи його розвитку; технологію металургійного виробництва та продукції, що виробляється підприємством; організацію технологічної підготовки виробництва у галузі і на підприємстві; виробничі потужності, технічні характеристики, конструктивні особливості та режими роботи устаткування підприємства, правила його експлуатації; порядок і методи планування технологічної підготовки виробництва; технічні вимоги до сировини, матеріалів, напівфабрикатів та готової продукції; методи проведення технічних розрахунків; стандарти, технічні умови та інші керівні матеріали з розроблення та оформлення технічної документації; основи патентознавства, стандартизації та сертифікації; вимоги раціональної організації праці під час проектування технологічних процесів; передовий вітчизняний та світовий досвід проектування і технологічної підготовки виробництва; основи економіки, організації виробництва, праці та управління; основи екологічного законодавства; основи трудового законодавства.

Кваліфікаційні вимоги. Повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня відповідного професійного спрямування: для магістра - не менше 2 років, спеціаліста - не менше 3 років.

WChKZ jest aktem regulacyjnym, ponieważ w nim bezpośrednio stwierdza się, że Wykaz jest dokumentem normatywnym, obowiązującym w obszarze zarządzania personelem na przedsiębiorstwach, w instytucjach i organizacjach wszystkich form własności i wszelkich rodzajów działalności gospodarczej.

Zgodnie z p. 4 wydania 42 Państwowego WChKZ zatwierdzonego na mocy Rozporządzenia Ministerstwa Polityki Przemysłowej Ukrainy z dnia 22 marca 2007 r. nr 120 (zwanego dalej Wydaniem 42), **Wykaz służy jako podstawa do:**

- **opracowania opisów stanowisk pracy dla pracowników**, które określają ich obowiązki, prawa i odpowiedzialność;
- **opracowywania regulaminów dotyczących jednostek strukturalnych**, określających ich rolę i miejsce w systemie zarządzania przedsiębiorstwem (instytucją, organizacją);
- kształtowania i **regulowania rynku pracy**;
- prowadzenia dokumentacji do zawierania umowy o pracę (zatrudniania), awansu zawodowego, przeniesienia do innej pracy, zawieszenia w wykonywaniu pracy, zakończenia i rozwiązania umowy o pracę;
- **przydzielanie i awansowanie kategorii w ramach stanowisk** po opanowaniu przez osobę pełnego zakresu wiedzy i prac na podstawie wyników atestacji kwalifikacyjnej;
- **organizacji procesu kształcenia w placówkach oświatowych** kształcących pracowników w zawodach o odpowiednim poziomie edukacyjno- kwalifikacyjnym.

WChKZ zobowiązuje pracodawców do opracowania i zatwierdzenia opisów stanowisk kierowniczych, profesjonalistów, specjalistów, pracowników technicznych na podstawie Wykazu, z uwzględnieniem konkretnych zadań i obowiązków, funkcji, praw, odpowiedzialności pracowników tych grup oraz specyfiki wykazu stanowisk przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji (ust. 2 p. 6 Wydania 42).

Jednocześnie obecny WChKZ jest opracowywany zgodnie z klasyfikacją zawodów przyjętą w "Klasyfikatorze zawodów" DK 003:2005, co zostało wprost zaznaczone w ust. 3 Rozdziału "Wprowadzenie" w Wydaniu 42. Informacyjnie: "Klasyfikator zawodów" DK 003:2005 przestał

обов'язувач в 2010 р. Означає то, же в ціагу оіатних 13 лат обов'язуючі WChKZ не жоіаі азуалізуюані доіосуюані до обов'язуючіо Класифікатора Заодів ДК 003:2010.



ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ДОВІДНИКА КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОФЕСІЙ ПРАЦІВНИКІВ

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі - Довідник) є систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено у [Класифікаторі професій \(ДК 003:2005\)](#).

Довідник визначає перелік основних робіт, які властиві тій або іншій посаді, та забезпечує єдність у визначенні кваліфікаційних вимог щодо певних посад.

Довідник є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

2. Довідник складається з Випусків і Розділів випусків, які згруповано за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Розділи Випусків співвідносять з Розділами класифікації професій за [Класифікатором професій ДК 003:2005](#), а саме: "Керівники", "Професіонали", "Фахівці", "Технічні службовці". Зміст Випуску або Розділу випуску складається із "Вступу" та "Кваліфікаційних характеристик", розміщених в алфавітній послідовності з порядковими номерами.

Ilustracja odniesień obowiązującego WChKZ do Klasyfikatora Zawodów, który przestał obowiązywać w 2010 r.



МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Н А К А З

29.12.2004 N 336

**Про затвердження Випуску 1 "Професії працівників,
що є загальними для всіх видів економічної
діяльності" Довідника кваліфікаційних
характеристик професій працівників**

14. ВОЗІЙ

Завдання та обов'язки. Перевозить різні вантажі, нечистоти, сміття та інші вантажі кіньми, запрягає, розпрягає і доглядає за ними під час роботи. Чистить вигрібні ями, сміттєві ящики і каналізаційні колодязі від нечистот вручну черпаком або за допомогою насосів і механізмів спеціального призначення. Відкриває і закриває каналізаційні колодязі, з'єднує і від'єднує відсмоктувальні рукави з насосом цистерни. Дезінфікує вигрібні ями і ящики для сміття, виконує дрібний ремонт і змащує транспортний інвентар та збрую, вантажить, кріпить, вивантажує і стежить за збереженням вантажів під час перевезень. Вивозить нечистоти і сміття у відведені місця. Оформляє дорожні документи.

98. НАТИРАЧ ПІДЛОГИ

Завдання та обов'язки. Натирає підлогу електричним натирачем підлоги або ногою щіткою, попередньо звільнивши площу для натирання. Очищає підлогу від сміття та бруду. Усуває дрібні неполадки в роботі електричних натирачів підлоги. Готує мастику або віск, наносить лак, мастику або віск на поверхню підлоги.

Ilustracja zawodów i ich opisów zawartych w obowiązującym WChKZ

3) Rejestr kwalifikacji.

Rejestr kwalifikacji został opracowany w 2021 roku na podstawie Ustawy Ukrainy "O edukacji" i obecnie funkcjonuje w formie tabeli elektronicznej, zawierającej informacje o nazwie standardu zawodowego, dacie jego zatwierdzenia, dacie jego rewizji oraz przypisie o jego aktualności / braku aktualności.

Narodowa Agencja Kwalifikacji opracowuje i prowadzi Rejestr Kwalifikacji (ust. 2 art. 38 Ustawy Ukrainy "O edukacji").

Rejestr kwalifikacji jest systemem informacyjno-komunikacyjnym, który zapewnia pozyskiwanie, gromadzenie, ochronę, prowadzenie ewidencji, odtwarzanie, przetwarzanie danych rejestrowych dotyczących kwalifikacji (Rozporządzenie w sprawie rejestru kwalifikacji, które zostało zatwierdzone na mocy Uchwały Gabinetu Ministrów Ukrainy z dnia 16 czerwca 2021 r. nr 620 z późniejszymi zmianami).

Zadania Rejestru Kwalifikacji:

- dostępność informacji o zawodach (rodzajach zajęć), kwalifikacjach zawodowych i częściowych kwalifikacjach zawodowych, kwalifikacjach edukacyjnych, standardach zawodowych, z uwzględnieniem poziomów Krajowej Ramy Kwalifikacji;
- informowanie osób fizycznych i prawnych o wydanych dokumentach w obszarze kwalifikacji zawodowych;
- monitorowanie rozwoju Krajowego Systemu Kwalifikacji;
- systematyzacja informacji o kwalifikacjach, w tym według poziomów Krajowej Ramy Kwalifikacji, nazw zawodów, informacji o ośrodkach kwalifikacyjnych, ekspertach ds. akredytacji ośrodków kwalifikacyjnych;
- autentyczność wydanych dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
- zaspokajanie innych potrzeb w obszarze kwalifikacji określonych przepisami prawa.

Do funkcji Rejestru Kwalifikacji należy informowanie o:

- kwalifikacjach zawodowych i edukacyjnych, standardach zawodowych, ośrodkach kwalifikacji poprzez publikowanie informacji w domenie publicznej w obszarze Rejestru;
- dokumentach w sprawie nadanych/potwierdzonych/uznanych kwalifikacjach zawodowych – poprzez przekazanie informacji z ograniczonym dostępem do rejestratora;
- opracowaniu standardów zawodowych zgodnie z Procedurą opracowywania, wprowadzania w życie oraz przeglądu standardów zawodowych, zatwierdzoną na mocy Rozporządzenia Gabinetu Ministrów Ukrainy z dnia 31 maja 2017 r. Nr 373 (Dziennik Urzędowy Ukrainy, 2017, nr 47, s. 1457).

Порівняти стандарти	Код	Назва професійного стандарту	Дата затвердження	Термін перегляду	Статус	Завантажити стандарт
	00000	Введіть назву	дд-мм-рррр	Рекомендована дата перегляду	Усі	
<input type="checkbox"/>	7239	Авторемонтник	11.01.2022	2027	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	3415	Агент комерційний	18.07.2021	2026	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	8112	Агломератник	14.03.2023	2028	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	2139.2	Адміністратор мереж і систем	25.11.2022	2027	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	7241	Акумуляторник	21.02.2022	2027	Актуальний	Завантажити
<input type="checkbox"/>	2139.2	Аналітик з безпеки інформаційно-телекомунікаційних систем	25.11.2022	2027	Актуальний	Завантажити

Иллюстрация Реестру квалификаций

Відомості про видані сертифікати

Показати	записів	Пошук:				
Назва документа	Номер документа	Прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) особи, якій видано документ	Назва професійної кваліфікації	Назва кваліфікаційного центру, який присвоїв/підтвердив/визнав професійну кваліфікацію	Підстава набуття повноважень кваліфікаційним центром	Дата видачі документа
Сертифікат	СС354846105626/000001-22	Спедечук Дмитро Петрович	Електромонтер з ремонту та обслуговування електростаткування	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРІЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		30.05.2022
Сертифікат	СС354846105626/000002-22	Вибик Юрій Володимирович	Токар 4 розряду	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРІЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		09.06.2022
Сертифікат	СС354846105626/000003-22	Врацький Віктор Явчаславович	Електромонтер з ремонту та обслуговування електростаткування	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРІЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		08.08.2022
Сертифікат	СС354846105626/000004-22	Віницький Віталій Павлович	Електромонтер з ремонту та обслуговування електростаткування	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРІЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		08.08.2022
Сертифікат	СС354846105626/000005-22	Скідкова Вікторія Олександрівна	Машиніст крана (кранівник) 4 розряду	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "МЕТІНВЕСТ - КРИВОРІЗЬКИЙ РЕМОНТНО-МЕХАНІЧНИЙ ЗАВОД"		09.08.2022
Сертифікат	ПС39641616/000001-22	Койпант Євген Станіславович	Слюсар - ремонтник 5 розряду	ТОВ "Метінвест-Промсервіс"		08.06.2022
Сертифікат	ПС39641616/000002-22	Алтухов Олександр Леонідович	Слюсар з ремонту рухомого складу 6 розряду	ТОВ "Метінвест-Промсервіс"		08.06.2022
Сертифікат	ПС39641616/000003-22	Сувей Володимир Леонідович	Слюсар з ремонту рухомого складу 6 розряду	ТОВ "Метінвест-Промсервіс"		08.06.2022

Иллюстрация Реестру квалификаций

Відомості про заявки на розроблення професійних стандартів

Excel

Показати	записів	Пошук:							
№	Орган реєстрації заявки	Назва проекту професійного стандарту	Вид економічної діяльності (секція, розділ, група, клас)	Повне найменування розробника	Дата реєстрації	Відповідальна особа за розроблення проекту професійного стандарту	Орієнтовний строк розроблення	Контакти	Статус заявки
1	НАК	Принк на підготовчих роботах в шахтах	Секція В; Розділ 05; Група 05.1; Клас 05.10	Галузева рада при Всеукраїнському об'єднанні організацій роботодавців, Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України" у вугільно-промисловому комплексі	10.12.2021	Сандаків О. М.	10.12.2022	38 (066) 233 68 34 SandakovAN@dnk.com; 03680, м. Київ - 142, провулок Приданий, буд. 2-А	Затверджено Наказ Міністерства від 21.02.2022 № 330-22 Про затвердження професійного стандарту „Принк на підготовчих роботах в шахтах”
2	НАК	Принк на очисних роботах в шахтах	Секція В; Розділ 05; Група 05.1; Клас 05.10	Галузева рада при Всеукраїнському об'єднанні організацій роботодавців, Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України" у вугільно-промисловому комплексі	10.12.2021	Сандаків О. М.	10.12.2022	38 (066) 233 68 34 SandakovAN@dnk.com; 03680, м. Київ - 142, провулок Приданий, буд. 2-А	Затверджено Наказ Міністерства від 21.02.2022 № 331-22 Про затвердження професійного стандарту „Принк на очисних роботах в шахтах”
3	НАК	Професіонал з безпеки та здоров'я на роботі (опорний принк)	Секція М; Розділ 74; Група 74.9; Клас 74.90	Державна установа "Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці"	20.12.2021	Вісцький А. М.	31.12.2022	(090) 332 2327; vadresia19@gmail.com	Скасовано

Иллюстрация Реестру квалификаций

3. Wnioski:

- Istniejące Krajowy Klasyfikator Zawodów oraz Wykaz Charakterystyk Kwalifikacyjnych Zawodów Pracowników ze względu na brak synchronizacji z Rejestrem Kwalifikacji, przestarzałość oraz niezgodność z nowoczesnymi procesami produkcyjnymi i urządzeniami, a

także ten fakt, że są prowadzone przez różne podmioty, utrudniają rozwój rynku pracy i nie przyczyniają się do efektywnego wykonywania zadań i funkcji organu kolegialnego w obszarze kwalifikacji. Kumulacja zmian i dokumentów w różnych zawodach z czasem osiągnęła punkt, w którym wymagane są jakościowe zmiany w sposobie kategoryzacji zawodów. Nowe umiejętności, rozwijające się branże i zmieniające się potrzeby społeczeństwa wymagają przekształcenia systemu klasyfikacji, aby lepiej odzwierciedlał dzisiejszy krajobraz miejsc pracy.

- Istniejący system ma sprzeczności i niespójności. Obecny klasyfikator nie odzwierciedla w wystarczającym stopniu zmiennego i różnorodnego charakteru współczesnych zawodów na Ukrainie. Konieczne jest poznanie i wyeliminowanie tych sprzeczności: rezygnacja z funkcji "regulacyjnej" Klasyfikatora; adaptacja do nowych technologii, zmiany wymagań rynku pracy i globalizacji.
- Istniejący system jest kwestionowany i podlega zastąpieniu nowym, ulepszonym systemem. Celem jest połączenie i ujednoczenie trzech istniejących źródeł informacji (Rejestru Kwalifikacji, Klasyfikatora Zawodów oraz Wykazu Charakterystyk Kwalifikacyjnych Zawodów Pracowników), aby zniwelować ograniczenia i niedociągnięcia obecnego systemu, poprzez stworzenie bardziej zaawansowanego i dostosowanego do potrzeb rynku pracy systemu.

4. Rekomendacje:

Od 2020 roku na Ukrainie działa Narodowa Agencja Kwalifikacji. Jest to organ kolegialny, którego interesariuszami na zasadzie parytetu są Ministerstwo Gospodarki Ukrainy, Ministerstwo Oświaty i Nauki Ukrainy, Wspólny organ przedstawicielski ze strony pracodawców, Wspólny organ przedstawicielski ze strony związków zawodowych.

Narodowa Agencja Kwalifikacji:

- tworzy i prowadzi Rejestr Kwalifikacji;
- nadzoruje Krajowe ramy kwalifikacji, w tym w celu ich harmonizacji z podobnymi dokumentami międzynarodowymi;
- analizuje i ocenia skuteczność polityki państwa w zakresie kwalifikacji;
- uczestniczy w prognozowaniu zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje;
- zapewnia wsparcie informacyjne dla Krajowego Systemu Kwalifikacji;
- rejestruje standardy zawodowe i zapewnia otwarty dostęp do standardów;
- zapewnia wsparcie informacyjne, analityczne i metodologiczne w zakresie opracowywania standardów zawodowych;
- uczestniczy w kształtowaniu standardów edukacyjnych i zawodowych;
- akredytuje ośrodki kwalifikacyjne;
- opracowuje kryteria i procedury uznawania kwalifikacji zawodowych i częściowych kwalifikacji zawodowych uzyskanych w innych krajach;
- współdziała z organami i instytucjami w celu zapewnienia jakości kształcenia;
- realizuje inne przewidziane prawem kompetencje.

12 lipca 2022 r. Gabinet Ministrów Ukrainy przyjął Rozporządzenie nr 781 "O utworzeniu Międzyresortowej Grupy Roboczej ds. Reformy Krajowego Klasyfikatora Ukrainy DK 003:2010 "Klasyfikator zawodów".

21 sierpnia 2023 r. w Radzie Najwyższej Ukrainy zarejestrowano projekt ustawy nr 9630 "O zmianach w niektórych aktach prawnych Ukrainy w obszarze poprawy krajowego systemu kwalifikacji zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku pracy i innymi kwestiami". Celem tego projektu ustawy jest:

- Usprawnienie systemu kwalifikacji i stworzenie Jednolitego Rejestru Kwalifikacji (Klasyfikatora Zawodów) poprzez połączenie Krajowego Klasyfikatora Zawodów, Wykazu Charakterystyk Kwalifikacyjnych Zawodów Pracowników, Rejestru Kwalifikacji, ich digitalizacji i synchronizacji z innymi bazami danych, tak aby proces wymiany i dostępu do informacji o kwalifikacjach zawodowych był szybki, przejrzysty i odpowiadał potrzebom rynku pracy w czasie rzeczywistym.
- Przyznanie uprawnień do prowadzenia Jednolitego Rejestru Kwalifikacji (Klasyfikatora Zawodów) organowi kolegialnemu działającemu w obszarze kwalifikacji wynika z istoty zadań stojących przed takim organem, utworzonym zgodnie z nowoczesnym europejskim modelem partnerstwa społecznego, który okazał się najbardziej efektywny dla obszaru kwalifikacji krajów Europy Zachodniej. W związku z tym celem przyznania kompetencji organowi kolegialnemu w obszarze kwalifikacji jest ułatwienie realizacji zadań w obszarze kwalifikacji stojących przed państwem, a także wsparcie dla podnoszenia efektywności ich realizacji.
- Poprawa prawa w zakresie zatrudnienia i migracji zarobkowej, w zakresie informowania o zapotrzebowaniu na siłę roboczą (wakaty).

W takich okolicznościach zasadne jest rekomendowanie następujących opcji reformy Klasyfikatora Zawodów:

- 1) Opracowanie jednej digitalizowanej bazy danych zawodów poprzez połączenie Krajowego Klasyfikatora Ukrainy "Klasyfikator zawodów", Wykazu Charakterystyk Kwalifikacyjnych Zawodów Pracowników i Rejestru Kwalifikacji.

Przyznanie Narodowej Agencji ds. Kwalifikacji uprawnień do opracowania, uzupełniania i prowadzenia takiej jednolitej bazy zawodów.

Ta opcja jest optymalna, ponieważ Narodowa Agencja ds. Kwalifikacji jest uprawnionym, niezależnym organem, posiada personel o głębokiej wiedzy specjalistycznej w zakresie kwalifikacji i rynku pracy, w tym na arenie międzynarodowej.

W celu realizacji tej rekomendacji w Radzie Najwyższej Ukrainy już został zarejestrowany odpowiedni projekt ustawy.

- 2) Należy ulepszyć istniejący Rejestr Kwalifikacji, który jest prowadzony przez Narodową Agencję ds. Kwalifikacji do niezbędnego poziomu. Tak naprawdę chodzi o utworzenie równoległej bazy danych o zawodach z zachowaniem obecnego Klasyfikatora Zawodów i Wykazu Charakterystyk Kwalifikacyjnych Zawodów Pracowników (DKHP).

Opcja ta może stać się bodźcem do dalszych reform, ale nie rozwiąże radykalnie istniejących problemów. Bez zasadniczych zmian w prawie taki "równoległy rejestr zawodów" będzie podatny na zagrożenia i może mieć krótki cykl życia, ze względu na głębokie powiązania obowiązującego Klasyfikatora zawodów i Wykazu Charakterystyk Kwalifikacyjnych Zawodów Pracowników z obowiązującym prawem.

- 3) Opracowanie jednej digitalizowanej bazy danych o zawodach na podstawie elektronicznej wersji Klasyfikatora Zawodów poprzez połączenie Krajowego Klasyfikatora Ukrainy

"Klasyfikator zawodów", Wykazu Charakterystyk Kwalifikacyjnych Zawodów Pracowników i Rejestru Kwalifikacji.

Zachowanie kompetencji do prowadzenia i uzupełniania takiej jednolitej bazy danych zawodów przez Ministerstwo Gospodarki Ukrainy.

Ta opcja jest najmniej akceptowalna, ponieważ Ministerstwo Gospodarki Ukrainy, mimo że jest obecnie upoważnione do prowadzenia Klasyfikatora Zawodów, ma ograniczone zasoby, w tym brak personelu i wiedzy specjalistycznej do tworzenia i prowadzenia takiej bazy danych.

III. Proponowana metodologia pracy

W niniejszym rozdziale opisano metodologię pracy nad Klasyfikatorem zawodów i dostosowaniem go do ISCO-08, z uwzględnieniem problemów, wyzwań i propozycji zmian przedstawionych w części I i II niniejszego raportu.

Głównym celem pracy jest ocena skuteczności istniejącego systemu będącego podstawą dokładnej klasyfikacji zawodów, z uwzględnieniem aktualnej sytuacji na rynku pracy, określenie obszaru potencjalnej poprawy, wdrożenie konkretnych kroków w celu opracowania produktu końcowego – zaktualizowanego Klasyfikatora zawodów.

Biorąc pod uwagę dynamikę rynku pracy i procesy integracji europejskiej, zaktualizowany Klasyfikator zawodów powinien być zsynchronizowany z ISCO-08, dostosowany do zmian i być "user friendly".

Celem klasyfikacji zawodów w zaktualizowanym klasyfikatorze jest:

- zarządzanie programami kształcenia i ich analiza;
- zarządzanie krajowym systemem kwalifikacji.

Podmiotami zarządzającymi krajowym systemem kwalifikacji są Narodowa Agencja Kwalifikacji, Ministerstwo Gospodarki Ukrainy, Ministerstwo Edukacji Ukrainy, Państwowy Urząd Pracy, organy Funduszu Emerytalnego Ukrainy, Państwowa Służba Statystyczna, pracodawcy, pracownicy.

Przyjmuje się, że użytkownikami zaktualizowanego rejestru kwalifikacji będą:

- organy władzy publicznej;
- urzędy pracy,
- placówki oświatowe,
- urzędy statystyczne,
- instytucje ubezpieczeniowe,
- przedsiębiorstwa, instytucje, stowarzyszenia zawodowe, organizacje pracodawców i związki zawodowe,
- instytucje naukowe i analityczne,
- osoby poszukujące informacji o zawodach (uczniowie, osoby poszukujące pracy itp.).

Model zaktualizowanej klasyfikacji zawodów będzie oparty na ISCO-08, z której zostanie zaczerpnięta hierarchiczna struktura i logika, z uwzględnieniem specyfiki krajowej. Oznacza to, że zostanie przeprowadzona modyfikacja klasyfikacji krajowej w oparciu o ISCO-08.

Podczas analizy prawnej, która została opisana w rozdziale II niniejszego raportu, dodatkowo zbadano US Occupational handbook jako przykład opracowania "user friendly" interfejsu dla Klasyfikatora zawodów.

Zakłada się również, że interfejs zaktualizowanego klasyfikatora będzie zawierał bezpośrednie linki do kodów ISCO-08, co zapewni międzynarodową porównywalność danych. Nie przewiduje się wdrożenia i przypisania kodów krajowych (wewnętrznych).

Zaktualizowany klasyfikator będzie zawierał również odniesienia do poziomu Krajowych Ram Kwalifikacji (poziom KRK) wskazującego poziom wykształcenia, który będzie używany m.in. do prowadzenia polityki oświatowej.

Ponadto, wychodząc naprzeciw potrzebom statystycznym różnych agencji rządowych, a także potrzebom uczestników rynku pracy, interfejs zaktualizowanego klasyfikatora będzie zawierał informacje o wynagrodzeniach (dane będą pozyskiwane online z bazy płatników składek

ubezpieczenia społecznego) oraz informacje o aktualnych ofertach pracy z różnych źródeł (Państwowy Urząd Pracy, największe internetowe serwisy z ofertami pracy), co zapewni aktualność i wysoką jakość takich informacji.

Rodzaj zawodu	Kwalifikacja zawodowa	Obszar stosowania	Uwaga	Kod ISCO-08 *	Profesjonalna nazwa pracy (DK 003:2010)	Poziom KRK **	Wynagrodzenie ***	Oferty pracy ****
Prace spawalnicze	Spawacz elektryczny i gazowy	Budownictwo	Może należeć do wykazów 1 i 2 (praca w szkodliwych lub szczególnie ciężkich warunkach pracy)	7212	Prace spawalnicze	3-5	17 000 UAH	15 tys. ofert w Urzędzie Pracy 9 tys. ofert pracy work.ua

* ilustracja odniesienia do ISCO-08 w zaktualizowanym Klasyfikatorze zawodów.

** ilustracja odniesienia do poziomu wykształcenia według Krajowych Ram Kwalifikacji.

***Ilustracja odniesienia do danych o wynagrodzeniu.

****Ilustracja odniesienia do liczby aktualnych ofert pracy oraz serwis, na którym zamieszczane są informacje o ofertach pracy.

Bazując na propozycjach zmian opisanych w Rozdziale I i Rozdziale II niniejszego raportu, biorąc pod uwagę stanowisko Narodowej Agencji Kwalifikacji, Federacji Pracodawców Ukrainy i innych zainteresowanych stron, zidentyfikowano 12 obszarów (kierunków), w których Klasyfikator zawodów będzie uzupełniany i aktualizowany, m.in.:

- 1) Rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze.
- 2) Energetyka i pozostała produkcja (z wyjątkiem budowy maszyn).
- 3) Technologie informacyjne (IT) i łączność.
- 4) Obronność i bezpieczeństwo narodowe.
- 5) Edukacja i nauka.
- 6) Branża prawnicza.
- 7) Finanse i audyt.
- 8) Usługi, handel, transport i logistyka.
- 9) Branża górniczo-hutnicza.
- 10) Budownictwo i inżynieria.
- 11) Medycyna.
- 12) Budowa maszyn.

Do wymienionych obszarów (kierunków) zostały utworzone grupy robocze, koordynowane przez ekspertów (przedstawiciele przedsiębiorstw, instytucji, organizacji, placówek edukacyjnych), posiadających niezbędne kompetencje, doświadczenie w danej branży, praktyczne umiejętności w zakresie tworzenia przepisów i/lub standardów zawodowych.

Jakość powoływanych grup roboczych ekspertów ma decydujące znaczenie dla procesu analizy, identyfikacji, dostosowania i aktualizacji ukraińskiego Klasyfikatora zawodów do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ISCO-08).

Po przeanalizowaniu, weryfikacji i aktualizacji Klasyfikatora zawodów, eksperci grup roboczych, biorąc pod uwagę specyfikę krajowego rynku pracy, informacji statystycznych oraz danych pracodawców,

podejmą decyzję o usunięciu, połączeniu, podziale, dodaniu nowych kwalifikacji zawodowych dostępnych na rynku pracy i nadaniu im kodu zgodnie z ISCO-08.

W celu zagwarantowania stosowania wspólnej metodologii pracy grup eksperckich w trakcie aktualizacji Klasyfikatora zawodów opracowano tabelę do wypełnienia, która zawiera strukturę opisu zawodów.

Ważne jest, aby eksperci przy wypełnianiu tabeli bezpośrednio odwoływali się do kodyfikacji ISCO-08, w celu zapewnienia w przyszłości synchronizacji zaktualizowanego ukraińskiego klasyfikatora z klasyfikacją międzynarodową na najwyższym poziomie.

Rodzaj zawodu	Kwalifikacja zawodowa	Poziom KRK	Obszar stosowania	Uwaga	Kod ISCO-08	Zawodowa nazwa pracy (DK 003:2010)

Zakłada się, że przy wypełnianiu kolumny "Kod ISCO-08" kwestią problemową będzie brak niektórych kwalifikacji zawodowych na europejskim rynku pracy oraz ich brak w ISCO-08. Okoliczność ta może stać się problemem dla klasyfikacji i przypisania odpowiednich kodów do kwalifikacji zawodowych obecnych na ukraińskim rynku pracy. W takich okolicznościach powyższa kwestia będzie potrzebowała dodatkowych konsultacji z ekspertami po opracowaniu przez grupy robocze ukraińskiego Klasyfikatora.

Oprócz tabeli opracowano i podano do wiadomości każdego eksperta instrukcje dotyczące zasad pracy przy aktualizacji Klasyfikatora zawodów, a także sporządzono listę oficjalnych źródeł, z których eksperci powinni pozyskiwać informacje do przetwarzania, porównywania i wprowadzania.

**INSTRUKCJA DO PROJEKTU
ZMIANY KLASYFIKATORA ZAWODÓW W UKRAINIE
I ADAPTACJI GO DO STANDARDÓW ISCO-08**

W ramach projektu przewiduje się, że w dialogu z pracodawcami, zostanie zaktualizowany sam Klasyfikator oraz opisy zawodów, aby lepiej odzwierciedlały sytuację na rynku pracy. Jest to ważne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Klasyfikator jest również podstawą dla innych, pokrewnych systemów: krajowych ram kwalifikacji, opracowywania podstaw programowych i programów kształcenia w zawodach, statystyki krajowej i monitorowania rynku pracy, wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych z krajami UE.

Zadania eksperta:

1. *Analiza i sprawdzenie zawartości Klasyfikatora zawodów: które zawody są aktualne i podlegają włączeniu, a które nie są aktualne i podlegają skreśleniu.*
2. *Dodawanie nowych kwalifikacji, obecnych na rynku pracy.*
3. *Wpisanie ich do proponowanych formatek. Wypełniane są te kolumny, do których znalazły się odpowiedzi. W przypadku braku odpowiedzi prosimy o pozostawienie ich do dalszych konsultacji.*

4. W zależności od obszaru (branży) występowania zawodu konieczne jest ustalenie:
- rodzaju wykonywanego zawodu;
 - kwalifikacji zawodowej.

Dodaje się odwołanie do "starego" (obowiązującego Klasyfikatora). Aby podczas tyczenia zawodów i opisów nie zostały utracone informacje i przykładowy użytkownik-pracownik wiedział, do którego zawodu należy zgodnie ze zaktualizowanym klasyfikatorem.

5. Przypisanie w miarę możliwości Kodu wg. ISCO/ESCO i aktywnych linków.
6. Wypełnienie w miarę możliwości "Uwag".

Przykładowo:

- w przypadku zawodów, które wiążą się z wykonywaniem pracy w szkodliwych lub szczególnie trudnych warunkach pracy, należy podać przypis, że prace należą do "wykazu 1-2";
 - jeśli zawód jest regulowany, należy odwołać się do aktu normatywnego, którym wprowadza się dodatkowe regulacje (Ustawa Ukrainy "O działalności audytorskiej", "O notariacie" itp.).
7. Jeśli to jest możliwe, należy określić poziom Krajowych Ram Kwalifikacji. Jeśli istnieje standard zawodowy, konieczne jest porównanie poziomu KRK określonego przez eksperta ze standardem zawodowym. W przypadku rozbieżności należy wpisać uwagę do dalszej dyskusji.

Wynik pracy należy sfinalizować w tabeli, której przykład podano poniżej.

Rodzaj zawodu	Kwalifikacja zawodowa	Poziom KRK	Obszar stosowania	Przypis	Kod ISCO-08	Profesjonalna nazwa pracy (DK 003:2010)
Prace spawalnicze	Spawanie elektryczne i gazowe	3-5	Budowa	Może należeć do wykazu 1 i 2 (prace ze szkodliwymi lub szczególnie ciężkimi warunkami pracy)	7212	Prace spawalnicze
	Ręczne spawanie elektryczne i gazowe	5	Górnictwo i hutnictwo			
	Spawacz	3-5	Gospodarstwo komunalne			
Działalność prawnicza	Prawnik	6-8	Stosowane powszechnie	-	5151	Adwokat
	Adwokat	7-8		Dodatkowa regulacja Ustawy Ukrainy "O adwokaturze i praktyce adwokackiej"	9028	Prawnik
	Notariusz	7-8		Dodatkowe regulacje Ustawy Ukrainy "O notariacie"	1234	Notariusz

Źródła do wykorzystania:

1. *Obowiązujący Klasyfikator zawodów:*

Wersja tekstowa: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>

Wersja cyfrowa: <https://www.me.gov.ua/Profession/List?lang=uk-UA&id=d4162ef8-2771-4ac5-99ef-1d4b6f5336af&tag=KlasifikatorProfesii-Poshuk>

2. *Klasyfikator zawodów w formacie Excel:*
<https://www.me.gov.ua/Content/ProfessionClassifier.xls>

3. *Rejestr kwalifikacji (Rejestr Standardów Zawodowych):*
<https://register.nqa.gov.ua/profstandarts>

4. *ESKO Data base:* <https://esco.ec.europa.eu/en>

5. *ISCO-08:* <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>

6. *PChKZ - jeśli potrzebny jest konkretny numer, prześlemy go w odpowiedzi na zapytanie.*

Grupy robocze są potrzebne do:

1. Zestawienia różnych punktów widzenia:

- Różni interesariusze będą mieli unikalną wiedzę i doświadczenie w zakresie pracy z obowiązującym ukraińskim systemem klasyfikacji zawodów.
- Grupy robocze ekspertów pozwalają na zebranie szerokiego spektrum perspektyw z różnych sektorów gospodarki, zapewniając całościowe postrzeganie wpływu i skuteczności klasyfikatora.

2. Zrozumienia praktycznych efektów:

- Praktyczne efekty systemu klasyfikacji zawodów w miejscach jej stosowania mogą być nieoczywiste, patrząc wyłącznie z perspektywy analizy teoretycznej lub danych statystycznych.
- Eksperskie grupy robocze mogą zidentyfikować praktyczne wyzwania, trudności w stosowaniu i rzeczywiste efekty systemu klasyfikacji zawodów, dostarczając cennych informacji, których nie można uzyskać za pomocą innych metod badawczych.

3. Identyfikacji szczególnych potrzeb i luk:

- Każda grupa robocza ekspertów w danej dziedzinie może zidentyfikować konkretne potrzeby lub luki w obecnym systemie, które należy wypełnić, aby zapewnić zgodność z ISCO-08.
- Te wnioski mają kluczowe znaczenie dla wdrożenia ulepszeń i zapewnienia tego, że zaktualizowany klasyfikator spełnia zróżnicowane potrzeby ukraińskiego rynku pracy.

4. Zapewnienia adekwatności kulturowej i kontekstowej:

- Ukraiński rynek pracy ma unikalny kontekst kulturowy i gospodarczy, który należy wziąć pod uwagę.
- Eksperskie grupy robocze mogą przedstawić wizję tego, w jaki sposób międzynarodowe standardy, takie jak ISCO-08, mogą być dostosowane do lokalnego kontekstu, zapewniając adekwatność i możliwość stosowania Klasyfikatora na Ukrainie.

5. Wsparcia w osiągnięciu konsensusu:

- Zarządzanie zmianami jest ważnym aspektem dostosowania się do międzynarodowego standardu.
- Dzięki dyskusjom i wspólnemu zrozumieniu w grupach roboczych eksperci będą mieli większe szanse na osiągnięcie konsensusu w sprawie niezbędnych zmian i zaangażują się w proces dostosowania.

6. Poprawy jakości i użyteczności Klasyfikatora:

- Ostatecznym celem jest posiadanie klasyfikatora, który nie tylko spełni międzynarodowe standardy, ale jest również będzie powszechnie akceptowany i używany.
- Opinie i propozycje zgłoszone przez grupy robocze przyczyniają się do poprawy ogólnej jakości, użyteczności i akceptacji klasyfikatora przez użytkowników końcowych.

8. Zapewnienia platformy do ciągłego doskonalenia:

- Klasyfikacje zawodowe nie są statyczne; muszą ewoluować wraz ze zmieniającym się rynkiem pracy i technologią.
- Regularnie prowadzone prace grup roboczych mogą zapewnić stałe przekazywanie informacji zwrotnych, zapewniając, że Klasyfikator pozostanie aktualny i zgodny zarówno z potrzebami krajowymi, jak i międzynarodowymi standardami.

Podsumowując, grupy robocze są niezbędnym narzędziem zapewniającym to, że proces dostosowania ukraińskiego Klasyfikatora zawodów do ISCO-08 będzie kompleksowy, inkluzywny i oparty na realiach ukraińskiego rynku pracy. Dostarczą ważnych informacji jakościowych, które uzupełnią dane ilościowe, zapewnią tym samym wyższą efektywność procesu uzgadniania, uwzględnienie specyfiki i niuansów rynku pracy w każdym sektorze gospodarki.

Główne cele grup roboczych to:

- ❖ Systematyczne sprawdzanie struktury obowiązującego Klasyfikatora zawodów i jego stosowania.
- ❖ Gromadzenie danych jakościowych i ilościowych od różnych interesariuszy, w tym pracodawców, pracowników, przedstawicieli oświaty i polityków.
- ❖ Porównywanie ukraińskiego Klasyfikatora zawodów do standardów międzynarodowych i doświadczeń krajów UE.
- ❖ Identyfikacja luk i rozbieżności w obecnym systemie w odniesieniu do dynamiki rynku pracy.
- ❖ Aktualizacja danych dotyczących kwalifikacji zawodowych zgodnie z proponowanymi instrukcjami.

Podstawa metodologiczna:

Podejście grup roboczych powinno być wieloaspektowe i obejmować zarówno jakościowe, jak i ilościowe metody badawcze, w szczególności, ale nie wyłącznie:

- ❖ Analiza informacji od interesariuszy: wywiady, ankiety i dyskusje w grupach roboczych, zbieranie opinii od użytkowników Klasyfikatora zawodów i ekspertów.
- ❖ Analiza porównawcza: porównanie z międzynarodowymi systemami klasyfikacji zawodów w celu określenia najlepszych praktyk.
- ❖ Analiza danych: wykorzystanie narzędzi statystycznych do analizy trendów na rynku pracy i porównania ich z systemem klasyfikacji zawodów.

- ❖ Ustalanie zasad i wytycznych.
- ❖ Przegląd kwalifikacji zawodowych.
- ❖ Ocena użyteczności: ocena dostępności i użyteczności Klasyfikatora zawodów.
- ❖ Finalizacja i przekazanie zaktualizowanego Klasyfikatora zawodów do Krajowej Agencji Kwalifikacji.
- ❖ Etyczne zasady: przestrzeganie ścisłych zasad etycznych podczas badań, zapewnienie poufności i bezstronności, zwłaszcza podczas interakcji z interesariuszami i podczas przetwarzania danych.

Poniżej szczegółowo omówiono każdy z tych elementów metodologicznych, przedstawiono konkretne podejścia, zastosowane narzędzia oraz uzasadnienia wyboru.

Analiza informacji od interesariuszy:

Cel:

Zgromadzenie różnych perspektyw i pomysłów od osób, których bezpośrednio dotyczy Klasyfikator zawodów.

Proces:

- Wywiady: przeprowadzanie ustrukturyzowanych lub częściowo ustrukturyzowanych wywiadów z kluczowymi interesariuszami, m.in. politykami, pracodawcami, pracownikami oświaty i przedstawicielami związków zawodowych.
- Ankieta: ankieta jest prowadzona wśród szerokiego grona respondentów, w tym pracowników z różnych branż przemysłu, w celu zebrania danych ilościowych.
- Eksperckie grupy robocze: organizowanie dyskusji grupowych z przedstawicielami różnych sektorów w celu dogłębnego zbadania konkretnych kwestii związanych z klasyfikacją, aktualizacji opisów poprzez łączenie/usuwanie/dodawanie kwalifikacji zawodowych itp.

Wynik:

Dane jakościowe i ilościowe odzwierciedlające wpływ i skuteczność klasyfikatora we współczesnych realiach, a także sugestie dotyczące usprawnień.

Analiza porównawcza:

Cel:

Porównanie i odniesienie ukraińskiej kwalifikacji zawodowej do międzynarodowych standardów.

Proces:

Porównanie ukraińskich kwalifikacji zawodowych z innymi wiodącymi systemami klasyfikacji, takimi jak Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO-08).

Skupienie się na strukturze, kategoryzacji, elastyczności i dostosowaniu do zmian na rynku pracy.

Wynik:

Identyfikacja najlepszych praktyk, luk i potencjalnych obszarów przydzielenia kwalifikacji zawodowych do grup.

Analiza danych:

Cel:

Ilościowa analiza rynku pracy i jego przełożenie na system klasyfikacji.

Proces:

Gromadzenie danych o tendencjach na rynku pracy, modelach zatrudnienia, badanie szerokiego spektrum kwalifikacji zawodowych, analiza tendencji zatrudnienia, wymagań do wykształcenia.

Wykorzystanie narzędzi i metod statystycznych do analizy tych danych.

Skupiamy się na tym, jak dobrze obowiązujący Klasyfikator odzwierciedla te tendencje.

Wynik:

Oparte na danych podejście do skuteczności klasyfikatora oraz obszarów (branż), w których może on nie odpowiadać obecnym lub przyszłym potrzebom rynku pracy.

Ustalanie zasad i wytycznych:

Cel:

Ustalenie podstawowych zasad systemu klasyfikacji.

Proces:

Opracowanie wytycznych, które pokażą, w jaki sposób należy definiować i klasyfikować klasyfikacje zawodów. Obejmuje decyzje dotyczące tego, co stanowi zawód i jak grupować podobne kwalifikacje zawodowe.

Wynik:

Dobrze zdefiniowany i ustrukturyzowany system klasyfikacji zawodów.

Opracowanie i przegląd kategorii zawodowych:

Cel:

Opracowanie projektu zaktualizowanego lub nowego systemu klasyfikacji zawodów.

Działania:

Opracowanie na podstawie wyników badań i wniosków od zainteresowanych stron zaktualizowanego zestawu kategorii zawodowych. Obejmuje określenie struktury klasyfikacji i kryteriów dla każdego zawodu.

Wynik:

Zaktualizowany, dobrze zorganizowany i kompleksowy system klasyfikacji kwalifikacji zawodowych.

Ocena wygody stosowania:

Cel:

Ocena dostępności i praktyczności obowiązującego systemu klasyfikacji zawodów dla użytkowników.

Proces:

Przeprowadzanie testów wygody stosowania, w ramach których uczestnicy wchodzi w interakcję z Klasyfikatorem Zawodów i innymi bazami danych (PChKZ, Rejestr kwalifikacji) w kontrolowanym środowisku.

Zbieranie opinii na temat użyteczności, przejrzystości informacji i ogólnego doświadczenia użytkownika.

Wynik:

Pomysły na łatwość obsługi systemu i rekomendacje, jak uczynić go bardziej dostępnym i intuicyjnym.

Finalizacja i przekazanie zaktualizowanego Klasyfikatora zawodów do Krajowej Agencji Kwalifikacji:

Cel:

Dokończenie i ogłoszenie zaktualizowanego Klasyfikatora zawodów.

Proces:

Po dokładnych testach i redakcjach sfinalizowanie zaktualizowanego Klasyfikatora zawodów. Publikacja szczegółów, w tym struktury, definicji i przykładów kwalifikacji zawodowych w każdej kategorii.

Wynik:

Końcowym produktem, który będziemy mieli, jest zaktualizowany Klasyfikator zawodów z nowymi opisami i nowymi treściami, złożony do Narodowej Agencji Kwalifikacji.

Standardy etyczne:

Cel: zapewnienie, że badania są zgodne ze standardami etycznymi.

Proces:

- Wdrożenie procedur mających na celu zachowanie poufności informacji i danych uzyskanych od uczestników.
- Zapewnienie przejrzystości w gromadzeniu danych i raportowaniu.
- Uzyskanie niezbędnych pozwoleń i zgód podczas pracy z informacjami poufnymi.

Rezultat: proces badawczy, który szanuje prawa i godność wszystkich uczestników oraz zapewnia spójność danych.

Poprzez staranne wykonanie każdego z tych elementów, badanie ma na celu zapewnienie pełnego i szczegółowego zrozumienia systemu klasyfikacji zawodów, określenie mocnych i słabych stron oraz wdrożenie rekomendacji opisanych w rozdziale I i w rozdziale II niniejszego raportu w celu aktualizacji Klasyfikatora zawodów, dostosowania go do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ISCO-08) i przekazania gotowego "produktu" do Narodowej Agencji Kwalifikacji.

Для зображення призначено фрагмент Протоколу Народної Агенції Кваліфікації в справі wykazu obszarów (kierunków), do których delegowani są eksperci do udziału w pracach nad sposobami reformy Klasyfikatora Zawodów

<p style="text-align: center;">ПРОТОКОЛ № 4 засідання робочої групи з питань реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» Національного агентства кваліфікації (засідання відбулось в змішаному форматі (онлайн, а також із застосуванням додатка ZOOM))</p> <p>05.01.2024 Київ</p> <p>Присутні:</p> <p>Члени Національного агентства кваліфікації (далі – Агентство): Баланюк Юрій Вікторович – Голова Агентства, голова робочої групи, Кучер В'ячеслав Анатолійович, Моркляник Богдан Васильович.</p> <p>Працівники секретаріату Агентства: Федюк Василь Васильович – керівник секретаріату Агентства; Мартин Юлія Романівна – заступник керівника секретаріату – керівник загального управління секретаріату Агентства; Бамблук Марина Петрівна – провідний фахівець відділу аналітичного забезпечення та прогнозування управління кваліфікацій секретаріату Агентства.</p> <p style="text-align: center;">Порядок денний:</p> <p>1. Про деякі питання організації роботи з питань реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».</p> <p>СЛУХАЛИ: По питанню порядку денного доповідав Василь Федюк та позначив наступне. Керуючись положеннями постанови Кабінету Міністрів України від 12 липня 2022 року № 781 «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» та враховуючи завдання, які міжвідомчою робочою групою доручені реалізувати Голові Агентства, як заступнику Голови міжвідомчої робочої групи, при Агентстві створено робочу групу з питань реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (наказ Голови Агентства від 03 березня 2023 року № 15-О/Д).</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p>Дана робоча група має забезпечити напрацювання пропозицій стосовно шляхів реформування національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (далі – класифікатор).</p> <p>Для можливості виконання поставлених завдань і проведення аналізу чинного класифікатора, напрацювання змін до нього та, можливо, наповнення новими актуальними наразі професіями є необхідність в залученні до відповідної роботи представників роботодавців та незалежних експертів.</p> <p>Опрацювання зазначених питань має здійснюватися включно за певної експертної підтримки.</p> <p>Василь Федюк зауважив, що Агентством укладено меморандум про співпрацю з Представництвом Фонду міжнародної солідарності в Україні, в якому серед напрямів співпраці зазначені зокрема такі, як:</p> <ul style="list-style-type: none">– надання експертної підтримки Агентству у розвитку та модернізації системи кваліфікацій та класифікації професій;– посилення спроможності персоналу Агентства щодо отримання та аналізу інформації про потреби ринку праці, професій та кваліфікацій. <p>З огляду на вищезазначене, Василь Федюк надав пропозицію звернутись до Федерації роботодавців України з офіційним листом з проханням у межах компетенції визначити та делегувати кандидатів для включення до складу робочої групи за сферами (напрямами):</p> <ol style="list-style-type: none">1) агропромисловий комплекс;2) енергетика та інше виробництво;3) інформаційні технології (ІТ) та зв'язок;4) оборона і національна безпека;5) освіта і наука;6) правнича галузь;7) фінанси та аудит;8) послуги, транспорт та логістика;9) гірничо-металургійний комплекс;10) будівництво та інженерія;11) медицина;12) машинобудування. <p>У разі підтримання даної пропозиції буде підготовлено відповідний лист та подано на підпис Голові Агентства.</p> <p>В обговоренні взяли участь: Юрій Баланюк – Голова Агентства, голова робочої групи, поцікавився чи була попередня комунікація з представниками Федерації роботодавців України, щодо їх спроможності надати відповідних експертів, які б взяли участь в напрацюванні пропозицій стосовно шляхів реформування класифікатора.</p> <p>Василь Федюк зауважив, що перелік сфер (напрямків), за якими будуть делегуватись експерти для участі у роботі щодо напрацювання відповідних пропозицій, було сформовано спільно з представниками Фонду міжнародної солідарності та Федерації роботодавців України.</p>
---	---

Для зображення подаємо інформацію про координаторів і склад групи робочих у поділі за сфери (сектори)

**РОБОЧІ ГРУПИ ЗА ПРОЕКТОМ ЗІ ЗМІНИ РЕЄСТРУ ПРОФЕСІЙ В УКРАЇНІ
ТА ПРИВЕДЕННЯ ЙОГО ДО СТАНДАРТІВ ISCO 08**

Сфера	Контактна особа	
Гірничо-металургійний комплекс	Острогляд Ігор igor.ostrogljad@gmail.com	Галузева рада Федерації металургів України: <ul style="list-style-type: none"> ● ПрАТ "Дніпроспецсталь" ● ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг" ● "Інтерпайп" ● ТОВ "Метінвест Холдинг" ● ПрАТ "Полтавський ГЗК" ● Профспілка металургів і гірників України
Агропромисловий комплекс.	Мамчур Володимир mamchur111@ukr.net	Міністерство аграрної політики та продовольства України: <ul style="list-style-type: none"> ● Профспілка працівників агропромислового комплексу України ● Федерація аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України ● АТ "Кернел" ● ТОВ "Епіцентр К" ● ТОВ СП "Нібулон" ● Корпорація "Сварог Вест Груп" ● АТ "Укрлендфармінг" ● ПрАТ "Миронівський Хлібопродукт"
Медицина	Найда Ігор nayda_i@ukr.net	<ul style="list-style-type: none"> ● Галузева рада з розроблення ПС в галузі охорони здоров'я Організації роботодавців «Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців» (ВООРОЗ), до складу якої входять, зокрема, такі організації: <ul style="list-style-type: none"> – КНП Дніпропетровська обласна клінічна лікарня ім. І.І. Мечникова" Дніпропетровської облради; – КНП «Тернопільська університетська лікарня» Тернопільської

		<p>облради;</p> <ul style="list-style-type: none"> – КНП «Чернігівська обласна лікарня» Чернігівської облради»; – КНП «Обласна клінічна лікарня ім. О.Ф. Гербачевського» Житомирської облради; – КНП «Одеська обласна клінічна лікарня» Одеської облради; – КНП «Центр первинної медико-санітарної допомоги «Центральний» Рівненської міськради. <ul style="list-style-type: none"> ● Галузева рада з розроблення ПС в галузі охорони здоров'я, засновниками якої є: <ul style="list-style-type: none"> – Національний університет охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика; – Національна академія медичних наук України; – ГС «Українська федерація професійних медичних об'єднань». ● ГО «Українська медична експертна спільнота». ● ГО «Українська асоціація сімейної медицини». ● ГО "Асоціація стоматологів України". ● ГО «Всеукраїнське Лікарське Товариство».
Освіта та наука	Олена Слюсаренко slyusarenko_o@ukr.net	<ul style="list-style-type: none"> ● Наукові установи Національної академії педагогічних наук України ● Київський національний університет імені Тараса Шевченка ● Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця ● Сумський державний університет ● Національний університет «Одеська морська академія» ● Громадська організація «Інститут лідерства, інновацій та розвитку»
Фінанси та аудит	Канцуров Олег oleg.kantsurov@apob.org.ua	<p>Галузева рада з розроблення професійних стандартів у сфері бухгалтерського обліку та аудиту:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Міністерство фінансів України; ● Державна аудиторська служба України;

	<p>Віктор Кушнір viktor.kushnir@apob.org.ua</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Державна казначейська служба України; ● ТОВ «Ернст енд янг аудиторські послуги»; ● ТОВ «Прайсвотерхаускуперс ешуренс»; ● ТОВ «ПКФ Україна»; ● ТОВ «Аудиторська фірма «Харків»; ● Одеський національний економічний університет; ● Державний торговельно-економічний університет; ● ВПГО «Спілка аудиторів України»; ● ГО «Федерація професійних бухгалтерів та аудиторів України»; ● Профспілка працівників державних установ України.
<p>Послуги, транспорт та логістика</p>	<p>Дядюра Ігор pingchuk@gmail.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Штогріна <u>Мирина</u> Василівна, нач. Відділу оцінки та розвитку персоналу Департаменту розвитку персоналу та кадрової політики АТ «Укрзалізниця» ● Фуртас Світлана Василівна, головний юрисконсульт Федерації роботодавців транспорту України ● Дундова Олена Сергіївна -Представник Спілки Українських Підприємців ● Татарінова Ольга, керівник HR, Компанія «Текстиль-Контакт» ● Гнутова Ірина, HR-директор, Торговельна мережа Агромат ● Тетяна Оніщенко, керівник навчального центру «Федерація професіоналів безпеки» ● Пастухов Іван Анатолійович, консультант Конфедерації роботодавців житлово-комунальної галузі України ● Оксана Турчина, керівниця департаменту людського капіталу ● Об'єднання організацій роботодавців Одеської області ● Надія Савченко, Голова HR HUB EBA Odessa

<p>Машинобудування</p>	<p>Худолій Сергій khudolii.s.s@nmu.one</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ПрАТ «Дніпроспецсталь» ● ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» ● ТОВ «ІНТЕРПАЙП УКРАЇНА» ● ТОВ «Метінвест Холдинг» ● ТОВ «МЕТІНВЕСТ СІЧСТАЛЬ» ● Ferrero AG – (ПрАТ"Полтавський ГЗК", ТОВ "ЄРИСТІВСЬКИЙ ГЗК") ● Профспілка металургів і гірників України ● Машинобудівні активи Corum Group ● ТОВ «БЕЛТІМПОРТ» ● ТОВ "ІНДУСТРІАЛ МЕХАНІКА" ● ТОВ з П «Цепелін Україна ТОВ» ● ДП «КБ «Південне» ● ДП «ВО ІВДЕННИЙ МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД» ● КАЗЕННЕ НАУКОВО-ВИРОБНИЧЕ ОБ'ЄДНАННЯ ФОРТ МВС УКРАЇНИ ● ТОВ "ТД "АГРОАЛЬЯНС" ● ТОВ "НФМ АГРО" ● ТОВ "Техноторг" ● Kernel Holding S.A. group ● Об'єднані територіальні громади ● ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА ● ТОВ «Адитивні лазерні технології України» ● ТОВ "АГРОСОЮЗ ГРУПП"
------------------------	---	---


Dla zobrazowania przedstawiamy pierwsze wyniki prac grup roboczych nad aktualizacją Klasyfikatora zawodów

1) *Podział według sektorów (branż)*

1	агропромисловий комплекс
2	енергетика та інше виробництво
3	інформаційні технології (ІТ) та зв'язок
4	оборона і національна безпека
5	освіта і наука
6	правнича галузь
7	фінанси та аудит
8	послуги, транспорт та логістика
9	гірничо-металургійний комплекс
10	будівництво та інженерія
11	медицина
12	машинобудування
13	Загальні професії по економіці (ЗПЕ)
14	державне управління
15	лісове господарство (включено до сільського господарства)
16	сервіс
17	харчова промисловість
18	хімічне виробництво
19	легка промисловість
20	електротехнічне виробництво
21	виробництво неметалевих виробів
22	деревообробне виробництво

2) Przykład opracowania obecnego Klasyfikatora Zawodów (branża prawnicza).

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	ПРОФЕ
НАЗВА РОЗДІЛУ	ПІДРОЗДІЛ	НАЗВА ПІДРОЗДІЛУ	КЛАС	НАЗВА КЛАСУ	ПІДКЛАС	НАЗВА ПІДКЛАСУ	ГРУПА	НАЗВА ГРУПИ	КОД КП	ПРОФЕ
Законодавці, вищі державні		12 Керівники підприємств, установ	121	Керівники підприємств, установ	1210	Керівники підприємств, установ	1210.1	Керівники підприємств, установ та організацій	1210.1	Арбітражний керуючий
Законодавці, вищі державні		12 Керівники підприємств, установ	123	Керівники функціональних підрозділів	1231	Керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних та адміністративних підрозділів та інші керівники			1231	Головний юрист
Законодавці, вищі державні		12 Керівники підприємств, установ	123	Керівники функціональних підрозділів	1231	Керівники фінансових, бухгалтерських, економічних, юридичних та адміністративних підрозділів та інші керівники			1231	Начальник юридичного відділу
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2421	Професіонали в галузі права	2421.2	Адвокати та прокурори	2421.2	Старший помічник Генерального прокурора
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2421	Професіонали в галузі права	2421.2	Адвокати та прокурори	2421.2	Адвокат
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2421	Професіонали в галузі права	2421.2	Адвокати та прокурори	2421.2	Прокурор
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2421	Професіонали в галузі права	2421.2	Адвокати та прокурори	2421.2	Прокурор-криміналіст
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2421	Професіонали в галузі права	2421.2	Адвокати та прокурори	2421.2	Консультант науковий (правознавчий)
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2421	Професіонали в галузі права	2421.2	Адвокати та прокурори	2421.2	Юрист
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2421	Професіонали в галузі права	2421.2	Адвокати та прокурори	2421.2	Юрист-міжнародник
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2422	Судді			2422	Суддя
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2422	Судді			2422	Помічник судді (Верховного суду)
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права				2429 Приватний детектив
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права				2429 Державний виконавець
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права				2429 Експерт-імунолог судовий
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права				2429 Експерт-психолог судовий
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права				2429 Експерт-токсиколог судовий
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права				2429 Експерт-цитолог судовий
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Приватний виконавець
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Нотаріус
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Нотаріус державний
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Слідчий
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Радник
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Експерт
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Юрист
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Інспектор праці (правовий)
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Судовий експерт
Професіонали		24 Інші професіонали	242	Професіонали в галузі права	2429	Інші професіонали в галузі права			2429	Фахівець з діяльності професійних асоціацій
Професіонали		24 Інші професіонали	249	Професіонали, що не входять в інші класи	2490	Професіонали, що не входять в інші класифікаційні угруповання			2490	Поліграфолог
Професіонали		24 Інші професіонали	249	Професіонали, що не входять в інші класи	2490	Професіонали, що не входять в інші класифікаційні угруповання			2490	Помічник арбітражного керуючого
34 Інші фахівці		343 Технічні фахівці в галузі права	3432	Судові секретарі, виконавці та розпорядники					3432	Офісний службовець
34 Інші фахівці		343 Технічні фахівці в галузі права	3432	Судові секретарі, виконавці та розпорядники			3432			Відповідальний секретар
34 Інші фахівці		343 Технічні фахівці в галузі права	3432	Судові секретарі, виконавці та розпорядники			3432			Секретар колегії суддів
34 Інші фахівці		343 Технічні фахівці в галузі права	3432	Судові секретарі, виконавці та розпорядники			3432			Судовий виконавець
34 Інші фахівці		343 Технічні фахівці в галузі права	3432	Судові секретарі, виконавці та розпорядники			3432			Судовий розпорядник



Вид занять	Професійна кваліфікація	Рівень НРК	Область застосування	Примітка	Код ISCO-08	Професійна назва роботи (ДК 003:2010)	Зарплата***	Вакансії
Юридична діяльність Де здобути?*****	Юрист	6– 8**	Наскрізне застосування	–	5151	Юрист	10 000	3 тис вакансій joooble.org
	Адвокат	7 – 8**		Дод. регулювання ЗУ «Про адвокатуру і адвокатську діяльність»	9028	Адвокат	20 500	5 тис вакансій robota.ua
	Нотаріус	7 – 8**		Дод. регулювання ЗУ «Про нотаріат»	1234	Нотаріус	30 000	–

*Підготовка професійна освіта

**Підготовка вища освіта

***Витяг з бази ЄСВ

****Посилання на професійний стандарт

*****База закладів ЄДЕБО в розрізі областей

Наведені у таблиці дані потребують уточнення