



CVTS3-PL

**Metodologia i organizacja badania
„Ustawiczne szkolenie zawodowe
w przedsiębiorstwach” w 2005 r.**



**URZĄD STATYSTYCZNY W GDAŃSKU
2006**



**Metodologia i organizacja badania
„Ustawiczne szkolenie zawodowe
w przedsiębiorstwach” w 2005 r.**

**URZĄD STATYSTYCZNY W GDAŃSKU
2006**

Opracowanie i redakcja:

Barbara Grabara

Tłumaczenie z języka angielskiego:

Lidia Kędzierska

Małgorzata Kruszewska

Skład komputerowy i opracowanie graficzne:

Małgorzata Kloz

Druk: Zakład Wydawnictw Statystycznych
00-925 Warszawa, Al. Niepodległości 208
Nakład 120 egz. Cena 15,00 zł

ISBN 83-89047-38-1

Spis treści

	Str.
Wprowadzenie	3
1. Cel badania	5
2. Zakres badania	5
2.1. Zakres podmiotowy	5
2.2. Zakres przedmiotowy	9
2.3. Definicje podstawowych pojęć i klasyfikacje	14
3. Losowanie próby	20
3.1. Schemat losowania próby	20
3.2. Technika losowania i struktura próby	22
4. Organizacja badania	24
5. Opracowanie wyników	26
5.1. Imputacja brakujących danych	26
5.2. Wyznaczanie wag do uogólnienia danych	27

Załączniki:

1. Rozporządzenie (WE) Nr 1552/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady	30
2. Rozporządzenie Komisji (WE) Nr 198/2006	35
3. Formularz SU-1 z objaśnieniami	53
4. Dziedziny kursów	63
5. Harmonogram przygotowania i realizacji badania „Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach” (SU-1)	65

Wprowadzenie

Kształcenie zawodowe jest centralnym zagadnieniem europejskiej strategii uczenia się przez całe życie. Inwestycje przedsiębiorstw w ustawiczne kształcenie zawodowe zaplanowane w celu rozwoju kapitału pracowniczego są kluczowym elementem pobudzającym gospodarkę, konkurencyjność i wzrost zatrudnienia oraz odzwierciedlają rolę przedsiębiorstw w usuwaniu niedoskonałości i nierówności na rynku pracy.

Dane charakteryzujące ustawiczne kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach stanowią element oceny kompetencji przedsiębiorstw i ich możliwości tworzenia miejsc pracy oraz są podstawą do przeprowadzenia analizy:

- podaży i popytu na kwalifikacje zawodowe,
- form, dziedzin i rozmiaru oferowanych szkoleń oraz zapotrzebowania na szkolenia,
- wewnętrznych szkoleń zawodowych organizowanych przez przedsiębiorstwa i ich znaczenia na rynku szkoleń zewnętrznych,
- możliwości szkolenia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, np. zagrożonych zwolnieniami z przyczyn dotyczących zakładów pracy,
- kosztów szkoleń zawodowych prowadzonych przez przedsiębiorstwo,
- skuteczności inicjatyw finansowania kształcenia zawodowego ze środków publicznych.

Badanie z zakresu ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) przeprowadzono dotychczas trzykrotnie. Pierwsze w 1994 r. – było częścią programu działań na rzecz rozwoju ustawicznego szkolenia zawodowego we Wspólnocie Europejskiej (FORCE); objęło 12 państw członkowskich Unii na podstawie decyzji Rady 90/267/EEC z 29 maja 1990 r.

Wzrost zainteresowania danymi z tego zakresu spowodował, że Eurostat rozpoczął pracę nad przygotowaniem następnej edycji tego badania. Zaproponował wzięcie w nim udziału także Norwegii i dziewięciu krajom kandydującym do Unii Europejskiej, w tym Polsce. Prezes Głównego Urzędu Statystycznego podjął decyzję, aby badaniem tym zajął się Urząd Statystyczny w Gdańsku, który – zgodnie ze swym statutem – realizuje wybrane zadania ogólnopolskie z zakresu statystyki edukacji.

Badanie pilotażowe, bo taką formę badania przyjęto, przeprowadzone zostało w 2000 r. przez Urząd Statystyczny w Gdańsku na terenie województwa pomorskiego.

Wyniki tego badania zaowocowały uzyskaną wiedzą metodologiczną i doświadczeniem, które upowszechnione zostały w opracowaniach Urzędu wydanych w latach 2001-2002 pt.:

- „*Metodologia i organizacja badania ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach*”,
- „*Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach – wyniki reprezentacyjnego badania w województwie pomorskim w 1999 r.*”.

Wdrażanie obu badań odbyło się na zasadach „umowy dżentelmeńskiej” pomiędzy Eurostatem a krajami uczestniczącymi w badaniach. Po drugim badaniu Eurostat zaproponował stworzenie podstaw prawnych regulujących proces zbierania danych w ramach Europejskiego Systemu Statystycznego w formie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady. Tak więc trzecie badanie, przeprowadzone w 2006 r., opiera się o uregulowania prawne (zał. nr 1 i 2). Są one niezwykle istotne dla rozwoju i monitorowania strategii kształcenia przez całe życie, a także do budowania wspólnych standardów statystycznych, które pozwalają na pozyskanie porównywalnych danych i ustalają wspólne zasady ich zbierania.

Prace przygotowawcze nad trzecią edycją badania rozpoczęto w 2005 r., a ich celem było udoskonalenie wybranych obszarów badania, takich jak:

- zapewnienie spójności z drugim badaniem CVTS2,
- zmniejszenie obciążenia respondentów w stosunku do poprzednich badań,
- poprawa jakości podstawowych zmiennych oraz zbioru danych jako całości,
- rozszerzenie zakresu przedmiotowego o wstępne kształcenie zawodowe.

Urząd Statystyczny w Gdańsku uczestniczył w tych procesach poprzez udział w posiedzeniach grupy roboczej Eurostatu oraz podjął się wykonania zadania 2.11 *Statystyka kształcenia ustawicznego w ramach umowy o dotacji – pomoc zewnętrzna Wspólnoty Europejskiej nr 2004.19100.024*. Obszerny materiał zaprezentowano w opracowanych raportach z przebiegu tego zadania.

Wskazówki i wytyczne do prowadzenia kolejnego badania oraz standardy użyte do badania, kodowania, sprawdzania oraz transmisji danych, Eurostat zamieścił w opracowanym podręczniku „*European Union Manual – The 3rd Continuing Vocational Training Survey*” (CVTS3).

Niniejsze opracowanie zawiera obszerne fragmenty, z których większość stanowi polską wersję językową wyżej wymienionego podręcznika. Ponadto zaprezentowano rozwiązania i dokumenty zastosowane w polskiej edycji tego badania.

1. Cel badania

Celem badania jest uzyskanie informacji dotyczących skali i zakresu tematycznego szkoleń, czasu i kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa na podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników oraz wstępnego kształcenia zawodowego, a w przypadku jednostek, które nie realizowały żadnych szkoleń zawodowych – powodów braku doksztalcania pracowników.

Jest to pierwsze badanie tego typu o zasięgu ogólnopolskim realizowane równocześnie we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Wyniki badania umożliwią zatem nie tylko dokonanie porównań na poziomie kraju między grupami przedsiębiorstw należącymi do określonej klasy wielkości oraz rodzaju prowadzonej działalności, ale także porównań międzynarodowych.

Wyniki badania pozwolą także ocenić i ulepszyć strategię adaptacji zasobów ludzkich (głównie pod względem kwalifikacji) do zmieniających się warunków gospodarczych – nieustannego postępu technologicznego i organizacyjnego oraz rosnącej konkurencji na rynkach, na których działają przedsiębiorstwa.

Ponadto zebrane informacje umożliwią praktyczne działania instytucjom centralnym, samorządowym i związkowym m.in. w zakresie planowania i organizacji szkolenia zawodowego pracowników oraz publicznego wsparcia dla tej formy szkolenia. Badanie to upowszechni wśród dyrekcji i zarządów przedsiębiorstw ideę i potrzebę ustawicznego kształcenia zawodowego swoich pracowników.

Syntetyczne informacje tego badania służyć będą także statystycznym agendom Unii Europejskiej do porównań międzynarodowych oraz wsparciu działań naszego kraju w ramach odpowiednich programów pomocowych.

2. Zakres badania

2.1. Zakres podmiotowy

Podmiotem badania, zgodnie z jego celem, jest przedsiębiorstwo. Populację badania zdefiniowano jako przedsiębiorstwa zatrudniające 10 i więcej osób oraz prowadzące podstawową działalność, według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)¹, zaliczaną

¹ PKD została opracowana na podstawie wydawnictwa Urzędu Statystycznego Wspólnot Europejskich EUROSTAT – „Nomenclature des Activités de Communauté Européenne – NACE rev. 1.1”. PKD wprowadzona została z dniem 1 maja 2004 r. rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (Dz. U. Nr 33, poz. 289).

do 20 wytypowanych grup: sekcji i działów:

1. C: Górnictwo
2. D 15-16
 - 15: Produkcja artykułów spożywczych i napojów
 - 16: Produkcja wyrobów tytoniowych
3. D 17-19
 - 17: Włókiennictwo
 - 18: Produkcja odzieży i wyrobów futrzarskich
 - 19: Produkcja skór wyprawionych i wyrobów ze skór wyprawionych
4. D 21-22
 - 21: Produkcja masy włóknistej, papieru oraz wyrobów z papieru
 - 22: Działalność wydawnicza; poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji
5. D 23-26
 - 23: Wytwarzanie koksu, produktów rafinacji ropy naftowej i paliw jądrowych
 - 24: Produkcja wyrobów chemicznych
 - 25: Produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych
 - 26: Produkcja wyrobów z pozostałych surowców niemetalicznych
6. D 27-28
 - 27: Produkcja metali
 - 28: Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń
7. D 29-33
 - 29: Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana
 - 30: Produkcja maszyn biurowych i komputerów
 - 31: Produkcja maszyn i aparatury elektrycznej, gdzie indziej niesklasyfikowana
 - 32: Produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych
 - 33: Produkcja instrumentów medycznych, precyzyjnych i optycznych, zegarów i zegarków
8. D 34-35
 - 34: Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep
 - 35: Produkcja pozostałego sprzętu transportowego

9. D 20, 36-37

20: Produkcja drewna i wyrobów z drewna oraz z korka (z wyłączeniem mebli), wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania

36: Produkcja mebli; działalność produkcyjna, gdzie indziej niesklasyfikowana

37: Przetwarzanie odpadów

10. E: Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

11. F: Budownictwo

12. G 50: Sprzedaż, obsługa i naprawa pojazdów samochodowych i motocykli; sprzedaż detaliczna paliw do pojazdów samochodowych

13. G 51: Handel hurtowy i komisowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi, motocyklami

14. G 52: Handel detaliczny, z wyłączeniem sprzedaży pojazdów samochodowych, motocykli; naprawa artykułów użytku osobistego i domowego

15. H: Hotele i restauracje

16. I 60-63

60: Transport lądowy; transport rurociągowy

61: Transport wodny

62: Transport lotniczy

63: Działalność wspomagająca transport; działalność związana z turystyką

17. I 64: Poczta i telekomunikacja

18. J 65-66

65: Pośrednictwo finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalno-rentowych

66: Ubezpieczenia oraz fundusze emerytalno-rentowe bez gwarantowanej prawnie opieki społecznej

19. J 67: Działalność pomocnicza związana z pośrednictwem finansowym i ubezpieczeniami

20. K+O

K: Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

O: Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała

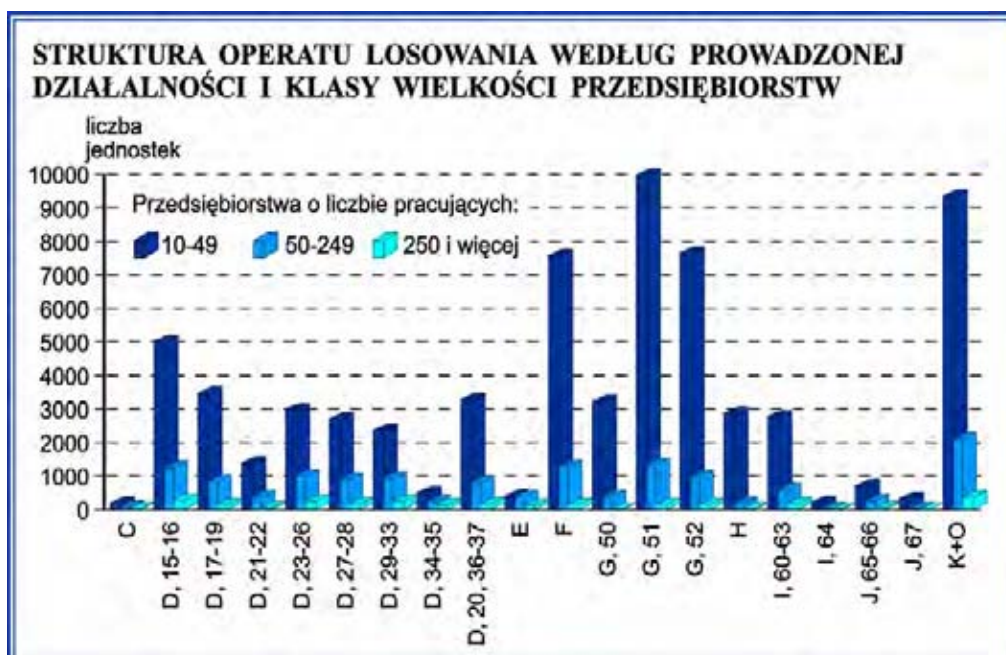
Ze względu na wielkość zatrudnienia przedsiębiorstwa zostały podzielone na 3 zasadnicze grupy określone następującymi przedziałami:

- 1) 10-49 osób,
- 2) 50-249 osób,
- 3) 250 i więcej osób.

Populację celu stanowiły zatem przedsiębiorstwa należące do jednej z 60 warstw. Stan liczebny populacji oraz jej strukturę warstwową określono na podstawie Bazy Jednostek Statystycznych (BJS) według stanu w lutym 2006 r.

STRUKTURA OPERATU LOSOWANIA DO BADANIA SU-1

Lp.	SEKCJE / DZIAŁY PKD	Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących			Razem
		10-49	50-249	250 i więcej	
1	C	188	84	31	303
2	D, 15-16	5025	1255	286	6566
3	D, 17-19	3479	857	155	4491
4	D, 21-22	1400	391	53	1844
5	D, 23-26	3000	1014	253	4267
6	D, 27-28	2713	916	172	3801
7	D, 29-33	2372	946	248	3566
8	D, 34-35	507	248	138	893
9	D, 20, 36-37	3291	827	178	4296
10	E	423	401	124	948
11	F	7585	1297	159	9041
12	G, 50	3242	394	22	3658
13	G, 51	9969	1360	127	11486
14	G, 52	7664	985	155	8804
15	H	2875	192	31	3098
16	I, 60-63	2782	603	185	3570
17	I, 64	218	33	20	271
18	J, 65-66	720	281	70	1071
19	J, 67	333	41	11	385
20	K + O	9363	2108	390	11861
Razem		67149	14233	2838	84220



2.2. Zakres przedmiotowy

Okresem referencyjnym w badaniu jest rok 2005, przy czym w niektórych pytaniach formularza nawiązuje się do roku poprzedzającego badanie (2004 r.) i następnego (2006 r.), pytając o zamierzenia przedsiębiorstw w zakresie prowadzenia szkoleń.

Zakres przedmiotowy badania obejmuje, najogólniej mówiąc, przedsięwzięcia podejmowane przez przedsiębiorstwa w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach kształcenia ustawicznego i – po raz pierwszy – wstępnego kształcenia zawodowego (wyłączonego z poprzednich badań). Potrzeba rozszerzenia zakresu przedmiotowego, w obecnej edycji badania, wynika ze strategii lizbońskiej, której podstawą jest kształcenie przez całe życie, traktujące ustawiczne i wstępne kształcenie zawodowe jako dwa uzupełniające się elementy rozwoju umiejętności pracowników.

Istotną rzeczą w badaniu jest odróżnienie ustawicznego kształcenia zawodowego od wstępnego. I tak ustawiczne szkolenie zawodowe wiąże się ze spełnieniem następujących warunków:

- przedsięwzięcia dotyczące ustawicznego kształcenia muszą być efektem decyzji podjętych przez przedsiębiorstwo. Decyzje takie podejmowane są zwykle przez dyrektora przedsiębiorstwa lub kierownictwo działu szkoleniowego;

- podstawowym celem ustawicznego kształcenia jest pozyskiwanie nowych umiejętności lub rozwój i doskonalenie dotychczasowej wiedzy i kwalifikacji zawodowych pracowników. W zakres ustawicznego szkolenia zawodowego nie wchodzi rutynowe przygotowania pracowników do pracy (np. ogólne poznanie stanowiska pracy, zadań), ani też zwykły przepływ informacji między komórkami i stanowiskami pracy w przedsiębiorstwie;
- ustawicznym kształceniem zawodowym objęci mogą być pracujący właściciele, systematycznie pracujący wspólnicy i nieopłacani członkowie rodzin, jak również pracujący poza przedsiębiorstwem, ale opłacani przez przedsiębiorstwo (np. przedstawiciele handlowi), osoby nieobecne przez krótki okres (zwolnienie lekarskie, urlop bezpłatny). Natomiast nie ujmuje się uczniów, stażystów ani podwykonawców oraz osób, mających umowę o pracę z inną firmą;
- ustawiczne kształcenie zawodowe musi być w części lub w całości finansowane przez przedsiębiorstwo, pośrednio lub bezpośrednio. Częściowe finansowanie może polegać na wykorzystaniu przez zatrudnionych – uczestników szkoleń, płatnego czasu pracy na kształcenie, jak też sfinansowanie przez przedsiębiorstwo zakupu podręczników/książek lub sprzętu dla konkretnych szkoleń (np. komputerów, oprogramowania) – podatek VAT nie jest wliczony w koszt szkolenia;
- przy określeniu czasu trwania szkolenia musi istnieć możliwość wyodrębnienia działań składających się na dane szkolenie. Ustawicznym kształceniem zawodowym nie są więc działania odbywające się w sposób ciągły, których czas trwania nie da się wydzielić z ogólnego czasu pracy, np. uczenie się poprzez zdobywanie doświadczenia na danym stanowisku pracy;
- w ustawicznym kształceniu zawodowym powinna wystąpić osoba, np. nadzorująca szkolenie (instruktor lub trener), lub techniczne medium (np. komputer) pośredniczące i/lub uczestniczące w procesie szkolenia.

Ponadto przy określaniu zakresu ustawicznego kształcenia zawodowego należy uwzględnić:

- szkolenie dla osób pozyskanych przez przedsiębiorstwo z grona osób bezrobotnych, a obecnie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, finansowane przez przedsiębiorstwo, nawet wówczas, gdy szkolenie to współfinansowane jest przez urzędy pracy;
- szkolenie dla osób zagrożonych zwolnieniem (m.in. także takie, którego celem jest przekwalifikowanie tych osób w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy poza przedsiębiorstwem), pod warunkiem, że finansowane jest przynajmniej częściowo przez przedsiębiorstwo;
- staże zawodowe i aplikacyjne, studia podyplomowe, gdy dotyczą pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę i gdy przynajmniej częściowo finansowane są przez przedsiębiorstwo. Nie obejmuje to jednak tych osób, które odbywają staże w przedsiębiorstwach na podstawie specjalnych umów i porozumień, a także tych, dla których praktyka w przedsiębiorstwie stanowi obowiązkową część programu studiów lub nauki w szkole.

Powyższe charakterystyki są uzupełnieniem objaśniającym podaną w następującym podrozdziale definicję ustawicznego kształcenia zawodowego.

Istotną sprawą było wypracowanie wspólnej definicji wstępnego kształcenia zawodowego. W niektórych krajach, np. w Niemczech, kładzie się większy nacisk na wstępne kształcenie zawodowe niż ustawiczne, wychodząc z założenia, że wstępne szkolenie w przedsiębiorstwach redukuje konieczność adaptacji nowych pracowników w środowisku pracy oraz ułatwia im wejście w to środowisko. Z kolei w innych krajach, np. we Francji, istnieją systemy edukacyjne, gdzie wstępne kształcenie zawodowe zapewniają szkoły, a przedsiębiorstwa – przystosowanie do pracy poprzez ustawiczne kształcenie zawodowe. Występują także kraje, np. Wielka Brytania, gdzie systemy edukacyjne nie rozróżniają wstępnego i ustawicznego kształcenia zawodowego.

Ze względu na tę różnorodność rozwiązań, stosowanych w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, trudno było wypracować wspólną definicję wstępnego kształcenia. Eurostat określił zatem tylko kryteria podstawowe, które należy uwzględnić przy ustalaniu krajowej definicji, a mianowicie:

- wstępne kształcenie zawodowe dotyczy: uczniów, stażystów, studentów, którzy pracują na rzecz przedsiębiorstwa, czyli świadczą pracę, w oparciu o zawartą umowę,
- celem wstępnego kształcenia zawodowego jest uzyskanie formalnego zaświadczenia o pozyskanych umiejętnościach.

W Polsce pod pojęciem wstępnego kształcenia zawodowego przyjęto praktyczną naukę zawodu młodocianych, organizowaną przez pracodawcę, który zawarł z nimi umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego². Za takim rozwiązaniem przemawia fakt, iż w Polsce nauka zawodu w postaci zajęć praktycznych i praktyk zawodowych jest organizowana przez szkoły, czyli opiera się na edukacji formalnej.

Natomiast nie zalicza się zarówno do wstępnego, jak i ustawicznego kształcenia zawodowego następujących szkoleń:

- szkoleń osób niebędących pracownikami przedsiębiorstwa,
- szkoleń osób bezrobotnych, inicjowanych i finansowanych przez urzędy pracy,
- szkoleń pracowników, którzy samodzielnie podjęli decyzję o podjęciu kształcenia zawodowego.

Szczegółowy zakres przedmiotowy badania zawiera formularz SU-1 „*Sprawozdanie o ustawicznym szkoleniu zawodowym w przedsiębiorstwach w 2005 r.*” (zał. nr 3).

² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z dnia 20 lipca 2002 r.).

Jego polska wersja powstała w oparciu o formularz europejski, przy zachowaniu treści i układu pytań. Uznano jednak za celowe zamieszczenie na formularzu pytań na temat: Funduszu Szkoleniowego – nowego instrumentu mającego wpływ na politykę szkoleniową w Polsce oraz Funduszu Pracy – źródła refundacji wstępnego kształcenia zawodowego (wynik konsultacji z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej).

Formularz SU-1 składa się z 6 działów.

W Dziale 1 formularza respondenci podają ogólną liczbę pracujących według płci, grup wiekowych, sumę przepracowanego czasu pracy i poniesionych kosztów pracy oraz ewentualne wprowadzenie nowych lub znacząco ulepszonych produktów, usług lub metod produkcji czy świadczenia usług.

Pytania Działu 2 dotyczą uczestnictwa pracujących w określonych formach kształcenia zawodowego oraz faktu, czy w roku poprzedzającym badanie przedsiębiorstwo organizowało kształcenie zawodowe i czy zamierza w 2006 r. realizować określone formy kształcenia.

Dział 3, podstawowy do realizacji celu badania, obejmuje pytania związane z zakresem ustawicznego kształcenia zawodowego. Ten dział adresowany jest głównie do przedsiębiorstw, które realizowały ustawiczne kształcenie zawodowe (z wyjątkiem pyt. 9 skierowanego do wszystkich respondentów). W tym miejscu respondenci powinni podać liczbę uczestników w podziale na płeć, grupy wiekowe oraz czas uczestnictwa w kursach według płci uczestników, form, dziedzin i realizatorów kursów, a także koszty poniesione przez przedsiębiorstwa na kursy z uwzględnieniem uzyskanej na ten cel pomocy finansowej z zewnątrz.

Pytania o prowadzoną politykę i strategię ustawicznego szkolenia zawodowego zawiera Dział 4.

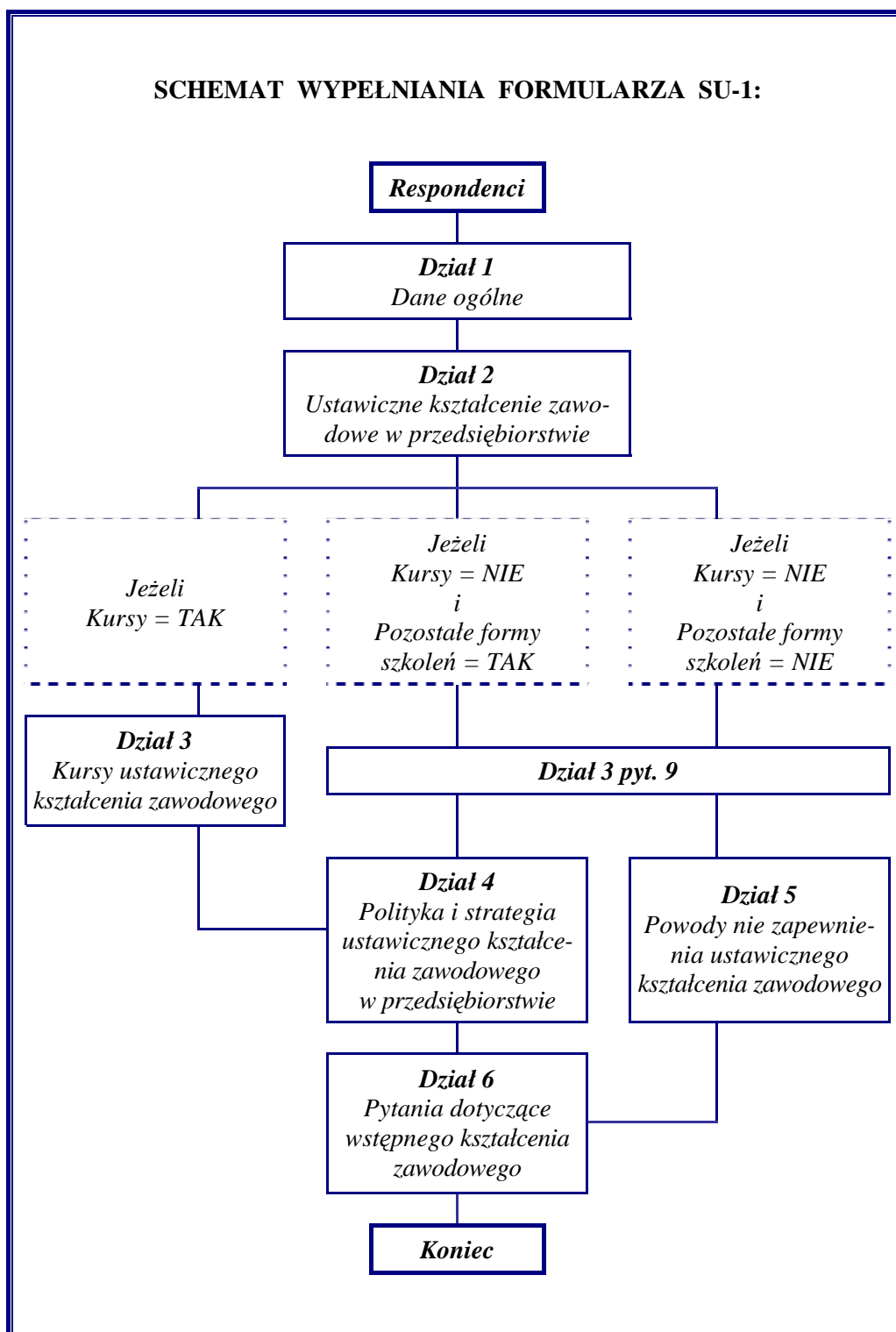
Dział 5 dotyczy przyczyn braku zainteresowania przedsiębiorstw realizacją ustawicznego kształcenia zawodowego swoich pracowników i jest adresowany do tych przedsiębiorstw, które nie organizowały szkoleń.

Ostatni dział – Dział 6 obejmuje pytania dotyczące wstępnego kształcenia zawodowego, przez które, według przyjętej w Polsce definicji, rozumie się przygotowanie do zawodu młodocianych. Dział ten zawiera również pytania o uczestników, poniesione koszty i otrzymaną pomoc finansową.

Jak z powyższego wynika, na pytania zawarte na formularzu odpowiadają wszystkie przedsiębiorstwa; na niektóre pytania odpowiadają te z nich, które realizują kształcenie zawodowe dla swoich pracowników, a na inne – przedsiębiorstwa nieprowadzące szkoleń.

Sposób wypełniania formularza SU-1 przedstawiono na następnej stronie w formie schematu.

SCHEMAT WYPEŁNIANIA FORMULARZA SU-1:



2.3. Definicje podstawowych pojęć i klasyfikacje

Generalnie w badaniu wykorzystano definicje zalecane i opracowane przez Eurostat, dostosowując je w niewielkim zakresie do polskich uwarunkowań i rozwiązań prawnych.

Zestawienie przyjętych definicji dla potrzeb przeprowadzonego w Polsce badania podano w poniższym zestawieniu.

Pojęcie	Definicja
<i>Pracujący</i>	<p>Przez pracujących rozumie się:</p> <ol style="list-style-type: none">1) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (tj. umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania) łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo,2) pracodawców i pracujących na własny rachunek:<ul style="list-style-type: none">– właścicieli i współwłaścicieli (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin) jednostek prowadzących działalność gospodarczą (z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce),– osoby pracujące na własny rachunek,3) agentów pracujących na podstawie umów agencyjnych i umów na warunkach zlecenia (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów),4) osoby wykonujące pracę nakładczą,5) członków spółdzielni produkcji rolniczej, tj. członków RSP oraz powstałych na ich bazie spółdzielni o innym profilu produkcyjnym, w odniesieniu do których funkcjonuje prawo spółdzielcze, a także członków spółdzielni kółek rolniczych. <p>Do pracujących nie zalicza się osób korzystających w okresie sprawozdawczym z urlopów wychowawczych, z urlopów bezpłatnych w wymiarze powyżej 3 miesięcy, zatrudnionych na podstawie umowy-zlecenia lub umowy o dzieło, a także osób (uczniów) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.</p>
<i>Ogólne koszty pracy brutto zatrudnionych</i>	<p>Ogólne koszty pracy brutto obejmują wszystkie wydatki poniesione przez przedsiębiorstwo w związku z zatrudnieniem pracowników. Ogólne koszty pracy oblicza się jako sumę bezpo-</p>

średnich i pośrednich kosztów pracy zatrudnionych. Do **bezpośrednich kosztów pracy** zalicza się:

- wynagrodzenia w formie pieniężnej z wypłatami z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- bonusy, premie, ryczałty (np. za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych),
- wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy wypłacone ze środków pracodawców (wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i dla poratowania zdrowia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, za czas postoju niezawinionego przez pracownika),
- ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- świadczenia o charakterze deputatowym (wartość świadczeń w części nieopłacanej przez pracownika) lub ich ekwiwalenty pieniężne (np. deputaty węglowe, energetyczne, środków spożywczych), a także ekwiwalenty za umundurowanie, jeśli obowiązek jego noszenia wynika z obowiązujących ustaw.

Do **pośrednich kosztów pracy** zalicza się ubezpieczenia i świadczenia na rzecz pracowników, np. odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, składniki z tytułu ubezpieczeń społecznych, dopłaty do biletów, wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr oraz wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Pozycje zaliczane do kosztów pracy dotyczą zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (bez uczniów i praktykantów) i obejmują świadczenia za 2005 r. bez względu na termin ich realizacji.

Ustawiczne kształcenie zawodowe

Przez **ustawiczne kształcenie zawodowe** rozumie się zaplanowane z wyprzedzeniem działania i przedsięwzięcia związane z doskonaleniem zawodowym pracowników, które w całości lub w części finansuje przedsiębiorstwo.

Podstawowe formy ustawicznego kształcenia zawodowego

Do podstawowych form ustawicznego kształcenia zawodowego zaliczamy kursy:

- **wewnętrzne** – przygotowane i prowadzone przez samo przedsiębiorstwo na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa,
- **zewnętrzne** – przygotowane i prowadzone przez organizację spoza przedsiębiorstwa na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa.

Kursy prowadzone są poza stanowiskiem pracy, np. w ośrodku szkoleniowym, salach wykładowych. Odbywają się według ustalonego programu przez prowadzącego kurs i przeznaczone są dla większej liczby uczestników.

***Pozostałe formy
ustawicznego
kształcenia
zawodowego***

Przez pozostałe formy ustawicznego kształcenia zawodowego rozumie się działania:

- powiązane z pracą i miejscem pracy oraz uczestnictwo pracownika w konferencjach, targach itp. w celach szkoleniowych,
- cechujące się wysokim stopniem samoorganizacji (czasu, miejsca) przez uczestnika lub grupę uczestników,
- dostosowane do indywidualnych potrzeb pracownika.

Rozróżniamy następujące formy:

Szkolenia na stanowisku pracy

Są to planowane, okresowe szkolenia, instruktaże i praktyczne doświadczenia zdobywane przy wykorzystaniu codziennych narzędzi pracy przez pracowników na ich stanowiskach pracy lub w symulowanych sytuacjach zadaniowych.

Zaplanowane uczenie się poprzez rotację, zamianę, zastępstwa

Rotację pracowników i zamianę oraz zastępstwa na stanowiskach pracy uznaje się za formę ustawicznego szkolenia zawodowego, jeżeli celem ich jest doskonalenie umiejętności pracownika. Nie zalicza się przemieszczania pracowników z jednej pracy do drugiej, które nie są planowane jako rozwój zawodowy pracownika.

Zaplanowane uczenie się uczestników w kołach naukowych i jakościowych

Koła naukowe są to grupy pracujących, które spotykają się regularnie w celu dokształcania się w zakresie wymagań dotyczących organizacji pracy, procedur, miejsca pracy.

Koła jakościowe są to grupy pracujących, których głównym celem jest rozwiązywanie problemów produkcyjnych.

Planowane samokształcenie kierowane

Pracujący samodzielnie podejmuje inicjatywę samokształcenia i określa treść, czas i miejsce realizacji swojego dokształcania.

Ta forma to najczęściej nauka na odległość z wykorzystaniem środków audiowizualnych, kursów korespondencyjnych, dokształcania się opartego na wykorzystaniu komputera i Internetu.

Uczestnictwo w konferencjach, spotkaniach warsztatowych, targach i wykładach

Uczestnictwo w tych formach jest zaliczane do ustawicznego kształcenia zawodowego tylko wtedy, jeżeli jest zaplanowane z wyprzedzeniem, a głównym celem jest podniesienie kwalifikacji zawodowych.

Pracujący uczestniczący w co najmniej jednym kursie (uczestnicy)

Jako pracujących uczestniczących w kursach ustawicznego kształcenia zawodowego przyjęto wyłącznie uczestników co najmniej jednego kursu. Każdy uczestnik wykazany jest tylko raz, niezależnie od tego, ile razy uczestniczył w kursach. Oznacza to, że jeżeli pracujący uczestniczył w dwóch wewnętrznych kursach i w jednym zewnętrznym to wykazany będzie jako jeden pracujący uczestniczący w kursach.

Pracujący biorcy udział w kursach (osobokursy)

Pod tym pojęciem rozumie się liczbę osobokursów, czyli liczbę uczestników kursów liczoną tyle razy w ilu kursach brali udział. Oznacza to, że jeżeli pracujący uczestniczył w dwóch kursach wewnętrznych i w jednym kursie zewnętrznym to osoba ta liczona będzie jako trzy osobokursy.

Płatne godziny czasu pracy spędzone na kursach przez pracujących (czas uczestnictwa)

Jest to łączna ilość godzin spędzonych na kursach przez wszystkich uczestników w ramach płatnych godzin pracy w badanym roku. W przypadku, gdy czas trwania kursu wykracza poza badany rok, to do ogólnego czasu uczestnictwa należy zaliczyć tylko czas mieszczący się w badanym roku. Czas uczestnictwa obejmuje rzeczywisty czas trwania kursu, nie uwzględnia czasu normalnej pracy między kursami, czasu dojazdu na kurs itp.

Realizatorzy kursów

Rozróżnia się **realizatora**:

- **wewnętrznego**, tj. samo przedsiębiorstwo,
- **zewnętrznego**, tj. osoba lub organizacja spoza przedsiębiorstwa.

Do zewnętrznych realizatorów należą:

- ✓ szkoły wyższe oraz placówki naukowo-badawcze,
- ✓ centra szkolenia dorosłych,
- ✓ prywatne instytucje szkoleniowe,
- ✓ prywatne firmy, których działalnością nie są szkolenia (np. dostawcy sprzętów, stowarzyszenia),
- ✓ organizacje pracodawców, izby handlowe, samorząd gospodarczy,
- ✓ związki zawodowe,
- ✓ inne organizacje.

Dziedziny kursów

Ustalone według klasyfikacji dziedzin ustawicznego kształcenia zawodowego (zał. nr 4), zawierającej 9 głównych obszarów tematycznych.

Koszty realizacji kursów

Koszty obejmują:

- opłaty poniesione na rzecz realizatorów kursów – są to opłaty na rzecz zewnętrznych realizatorów kursów obejmujące opłaty za materiały szkoleniowe, koszty egzaminów i zewnętrznych wykładowców,
- koszty podróży i diet – dotyczą płatności dokonanych na rzecz uczestników kursów, związane z dojazdem na kurs, zakwaterowaniem, posiłkami, transportem wewnętrznym itp.,
- koszty pracy wewnętrznych wykładowców – koszty te dotyczą kadry zatrudnionej w ośrodkach szkoleniowych oraz wykładowców częściowo lub całkowicie zaangażowanych w prowadzenie kursów wewnętrznych. Jeżeli koszty te nie są ewidencjonowane w przedsiębiorstwie, to mogą zostać oszacowane na podstawie danych o ogólnej liczbie wykładowców wewnętrznych, średniego wynagrodzenia oraz pośrednich kosztów,
- koszt utrzymania ośrodków, lokali szkoleniowych lub sal wykładowych oraz koszty materiałów szkoleniowych. Są to koszty prowadzenia, utrzymania ośrodka szkoleniowego lub innych nieruchomości i sprzętu wykorzystywanych do prowadzenia kursów (bez kosztów osobowych). Koszty te obejmują także koszty materiałów szkoleniowych, zakupionych na potrzeby szkoleń.

U w a g a. Koszty ujmuje się bez podatku VAT.

Wstępne kształcenie zawodowe

Przez wstępne kształcenie zawodowe rozumie się przygotowanie do zawodu młodocianych, którzy świadczą pracę na rzecz przedsiębiorstwa. Wstępne kształcenie zawodowe umożliwia pozyskanie formalnych kwalifikacji zawodowych i finansowane jest przez przedsiębiorstwo z możliwością uzyskania refundacji z Funduszu Pracy.

Uczestnicy wstępnego kształcenia zawodowego

Do uczestników wstępnego szkolenia zawodowego zalicza się młodocianych, tj. osoby w wieku 16-18 lat, przygotowywane do zawodu, które świadcząc pracę na rzecz przedsiębiorstwa uzyskują formalne kwalifikacje zawodowe.

***Koszty
wstępnego
kształcenia
zawodowego***

Wyróżnia się:

Koszty pracy uczestników wstępnego kształcenia zawodowego

Przez koszt pracy uczestnika wstępnego kształcenia zawodowego rozumie się wynagrodzenie młodocianych wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne.

Koszty pracy instruktorów nauki zawodu

Instruktorzy nauki zawodu są pracownikami przedsiębiorstwa całkowicie lub częściowo zaangażowanymi we wstępne kształcenie zawodowe.

W przypadku, gdy praca dydaktyczna i wychowawcza z młodocianymi stanowi dla nich podstawowe zajęcie koszt pracy obejmuje wynagrodzenie wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne.

Jeżeli praca z młodocianymi nie stanowi podstawowego zajęcia, wówczas koszt pracy instruktora dotyczy dodatku szkoleniowego.

Pozostałe koszty

Pozostałe koszty obejmują opłaty szkoleniowe, koszty zakupu materiałów szkoleniowych, sprzętu itp.

U w a g a. Koszty ujmuje się bez podatku VAT. Koszt wstępnego kształcenia zawodowego, według założeń Eurostatu, obejmuje wyłącznie pozostałe koszty.

W badaniu wykorzystano następujące klasyfikacje:

- Polską Klasyfikację Działalności opracowaną na podstawie wydawnictwa Urzędu Statystycznego Wspólnot Europejskich „Eurostat” – NACE rev. 1.1.;
- Klasyfikację dziedzin szkolenia według unijnej klasyfikacji „Field of Training Manual” (CEDEFOP/Eurostat, 1999), zawierającej 9 głównych dziedzin, 25 obszarów edukacji oraz 65 obszarów szkoleń uzupełnioną o grupę szkoleń niesklasyfikowanych („szkolenia inne”);
- Klasyfikację realizatorów szkoleń według projektu „Classification of Training providers”/Bradsma i Kornelius, 1999.

3. Losowanie próby

Zgodnie z załącznikiem II do Rozporządzenia Komisji (WE) nr 198/2006 z dnia 3 lutego 2006 r. próba przedsiębiorstw powinna zostać wylosowana, zgodnie ze schematem losowania warstwowego, z krajowych rejestrów podmiotów gospodarczych. Opis postępowania związanego z losowaniem próby do badania na formularzu SU-1 przedstawiono poniżej.

3.1. Schemat losowania próby

Zalecany przez Eurostat schemat losowania przedsiębiorstw do badania SU-1 wymaga znajomości frakcji przedsiębiorstw organizujących szkolenia dla swoich pracowników oraz stopnia kompletności sprawozdań. Dokładna znajomość tych wskaźników nie jest możliwa przed dokonaniem badania, wykorzystano zatem informacje z *rocznego sprawozdania o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy* za 2005 r. na form. Z-06, które wpływa do urzędów statystycznych w połowie stycznia 2006 r.

Należy podkreślić, że specjalnie dla potrzeb badania SU-1 wprowadzono na sprawozdaniu Z-06 dział 8 z pytaniem o realizację przez przedsiębiorstwa szkoleń dla swoich pracowników w 2005 r. Zestawienie tych informacji umożliwiło uzyskanie najbardziej aktualnych i w miarę rzetelnych danych. Również na podstawie tego badania ustalono informację o spodziewanej kompletności zbioru.

WSKAŹNIKI STRUKTURY PRZEDSIĘBIORSTW – REALIZATORÓW SZKOLEŃ

Lp.	SEKCJE / DZIAŁY PKD	Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących		
		10-49	50-249	250 i więcej
1	C	0,38	0,77	0,89
2	D, 15-16	0,19	0,57	0,87
3	D, 17-19	0,10	0,43	0,71
4	D, 21-22	0,29	0,72	0,92
5	D, 23-26	0,29	0,73	0,89
6	D, 27-28	0,27	0,71	0,88
7	D, 29-33	0,40	0,77	0,90
8	D, 34-35	0,37	0,76	0,92
9	D, 20, 36-37	0,17	0,47	0,75
10	E	0,61	0,84	0,93
11	F	0,30	0,65	0,85
12	G, 50	0,41	0,78	1,00
13	G, 51	0,35	0,67	0,83
14	G, 52	0,24	0,58	0,77
15	H	0,14	0,53	0,83
16	I, 60-63	0,33	0,69	0,83
17	I, 64	0,58	0,86	0,81
18	J, 65-66	0,29	0,33	0,00
19	J, 67	0,46	0,00	0,00
20	K + O	0,49	0,74	0,84

WSKAŹNIKI KOMPLETNOŚCI BADANIA Z-06

Lp.	SEKCJE / DZIAŁY PKD	Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących		
		10-49	50-249	250 i więcej
1	C	0,64	0,93	0,90
2	D, 15-16	0,59	0,87	0,90
3	D, 17-19	0,50	0,85	0,95
4	D, 21-22	0,52	0,86	0,91
5	D, 23-26	0,59	0,85	0,88
6	D, 27-28	0,64	0,88	0,92
7	D, 29-33	0,64	0,89	0,92
8	D, 34-35	0,59	0,85	0,81
9	D, 20, 36-37	0,53	0,86	0,93
10	E	0,87	0,93	0,86
11	F	0,49	0,85	0,81
12	G, 50	0,60	0,80	0,86
13	G, 51	0,57	0,82	0,75
14	G, 52	0,54	0,86	0,86
15	H	0,44	0,74	0,74
16	I, 60-63	0,54	0,84	0,90
17	I, 64	0,57	0,82	0,89
18	J, 65-66	0,44	1,00	0,00
19	J, 67	0,44	0,00	0,00
20	K + O	0,59	0,82	0,84

Uzyskane informacje wykorzystano przy naliczaniu algorytmu losowania.

W celu ustalenia liczebności prób dla poszczególnych warstw zastosowano wzór wynikający z klasycznego wzoru na przedział ufności dla estymatora frakcji (wskaźnika struktury) w losowaniu bez powtórzeń. Wzór na minimalną liczebność próby w poszczególnych warstwach ma postać:

$$(1) \quad n_h = \frac{1/r_h}{\frac{1}{4}c \frac{\hat{p}_h}{1 - \hat{p}_h} + \frac{1}{N_h}},$$

gdzie:

N_h – liczba podmiotów w operacie w h-tej warstwie,

\hat{p}_h – frakcja jednostek prowadzących szkolenia w h-tej warstwie oszacowana na podstawie informacji z badania Z-06,

r_h – stopień kompletności w badaniu Z-06 w h-tej warstwie,

$c = 0,2$ (wartość założona przez Eurostat).

Wartość c równa jest ilorazowi połowy 95%-owego przedziału ufności dla oczekiwanej frakcji podmiotów zapewniających szkolenia do wartości oczekiwanej tej frakcji. Przedział ufności dla wartości oczekiwanej frakcji w h -tej warstwie w badaniu SU-1 ma zatem postać:

$$(2) \quad p_h(1 \pm c)$$

Wzór (1) uwzględnia ponadto występowanie braków odpowiedzi. Formuła na minimalną liczebność próby rekomendowana przez Eurostat tj.:

$$(3) \quad n_h = \frac{1/r_h}{c^2 \hat{p}_h + \frac{1}{N_h}}$$

naszym zdaniem nie sprawdza się, ponieważ powoduje na ogół zaniżenie liczebności próby z poszczególnych warstw.

3.2. Technika losowania i struktura próby

Przy alokacji próby przyjęto następujące ustalenia:

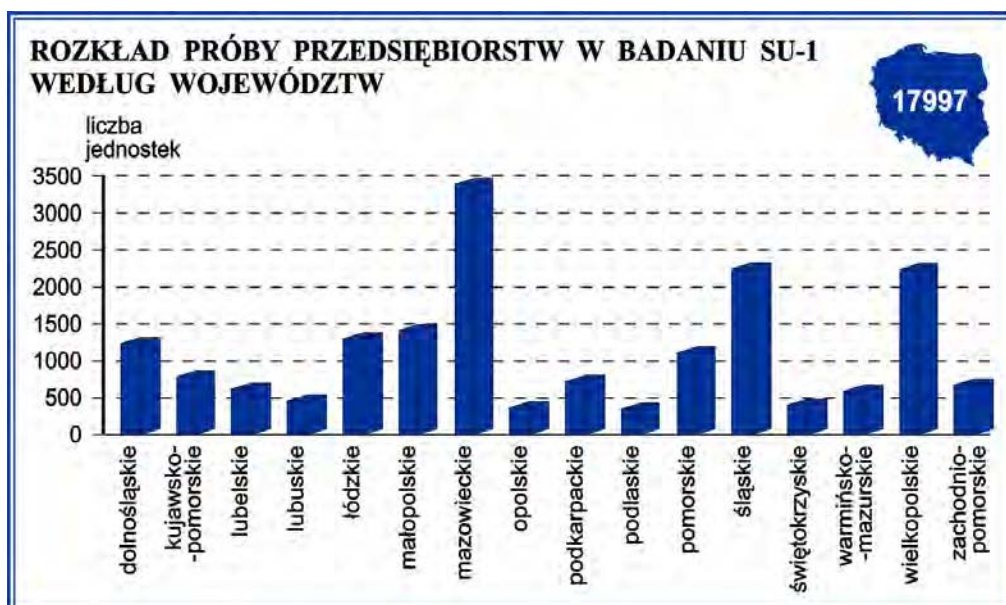
- maksymalna liczebność próby uwzględniająca dopuszczalne koszty badania i możliwości organizacyjne nie może przekroczyć 18 000,
- w konsekwencji parametr c przyjęto na poziomie 0.15406,
- w odniesieniu do przedsiębiorstw o liczbie pracujących 250 i więcej przyjęto zasadę, że należy zbadać wszystkie przedsiębiorstwa tej grupy. Przedsiębiorstwa te stanowią ok. 3,4% ogółu badanej populacji przedsiębiorstw, ale liczba pracujących w tej grupie stanowi 46,6% wszystkich pracujących. Ponadto, na podstawie sprawozdania Z-06 można stwierdzić, że w grupie tej znajduje się największy odsetek przedsiębiorstw prowadzących ustawiczne szkolenie zawodowe,
- w niektórych warstwach, w których zgodnie z formułą (1) liczebność próby w warstwie była większa niż 570, stosowano dodatkowe warstwowanie według województw. Oznacza to, że próba w danej warstwie została proporcjonalnie rozłożona na poszczególne województwa. Alokacja taka korzystna jest ze względów zarówno merytorycznych jak i organizacyjnych.

W celu wylosowania próby zgodnie z ustaloną alokacją zastosowano algorytm losowania prostego bez zwracania w poszczególnych warstwach wykorzystując procedurę SURVEYSELECT z systemu SAS.

W efekcie struktura próby przedstawiała się następująco:

STRUKTURA PRÓBY PRZEDSIĘBIORSTW W BADANIU SU-1

Lp.	SEKCJE / DZIAŁY PKD	Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących			Razem
		10-49	50-249	250 i więcej	
1	C	175	34	31	240
2	D, 15-16	1068	133	286	1487
3	D, 17-19	2114	209	155	2478
4	D, 21-22	611	66	53	730
5	D, 23-26	614	70	253	937
6	D, 27-28	608	73	172	853
7	D, 29-33	357	54	248	659
8	D, 34-35	311	52	138	501
9	D, 20, 36-37	1240	180	178	1598
10	E	99	32	124	255
11	F	763	100	159	1022
12	G, 50	377	54	22	453
13	G, 51	533	96	157	786
14	G, 52	924	127	155	1206
15	H	1729	114	31	1874
16	I, 60-63	565	81	185	831
17	I, 64	138	19	20	177
18	J, 65-66	597	155	70	822
19	J, 67	283	41	11	335
20	K + O	292	71	390	753
Razem		13398	1761	2838	17997



4. Organizacja badania

Jednostką autorską ogólnopolskiego badania „Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach” był Urząd Statystyczny w Gdańsku, nadzorujący prace merytoryczno-organizacyjne i koordynujący przebieg całego badania.

Swoje zadania Urząd realizował przy współpracy urzędów statystycznych, prowadzących badanie na terenie 16 województw, ekspertów GUS, którzy wspomagali swą wiedzą w zakresie losowania próby, przeprowadzenia imputacji i ustalenia wag do uogólnienia wyników badania, oraz informatyków z Centralnego Ośrodka Informatyki Statystycznej, którzy opracowali system informatyczny umożliwiający dobór podmiotów do badania oraz opracowanie jego wyników.

Badanie finansowane było ze środków Unii Europejskiej i realizowane w oparciu o umowę o dotacji nr 19100.2005.001-2005.535 z grudnia 2005 r. Zgodnie z podpisanym kontraktem prace rozpoczęto w styczniu 2006 r.; szczegółowy harmonogram przygotowania i realizacji badania zawiera zał. nr 5.

Prace podzielono na trzy zasadnicze etapy:

- etap I – przygotowanie badania – 2.01-31.07.2006 r.,
- etap II – realizacja badania – 17.03-20.12.2006 r.,
- etap III – opracowanie i analiza wyników badania – 2.01-10.10.2007 r.

Etap I obejmował przygotowanie formularza i objaśnień, listu intencyjnego Prezesa GUS, wyjaśniającego cel i sposób badania, opracowanie modelu losowania i wylosowanie próby do badania, opracowanie założeń do programu informatycznego rejestracji i kontroli sprawozdań oraz jego testowanie.

Etap II polegał na przeprowadzeniu badania w terenie. Jako metodę przeprowadzenia badania przyjęto wysłanie formularzy pocztą (podobnie jak przy przeprowadzonym w 2000 r. pilotażu). Wywiad bezpośredni zastosowano w odniesieniu do tych przedsiębiorstw, które mimo ponagleń (monity telefoniczne, pisemne, e-mailowe) nie odesłały wypełnionych formularzy. Dotyczyło to jednostek dużych, dla których założono 100% rozpoznania oraz średnich i małych, w przypadku, gdy wskaźnik rozpoznania nie przekroczył 80%. Jak wspomniano wyżej badanie przeprowadzono przy udziale 16 urzędów statystycznych.

Zadaniem urzędów statystycznych było:

- wysyłanie formularzy SU-1 do wylosowanych przedsiębiorstw, zgodnie z otrzymaną kartoteką;
- szkolenie ankietatorów i rozliczenie efektów pracy ankietatorów;
- kontrola wpływu sprawozdań;
- działania na rzecz poprawy kompletności zbioru obejmujące:
 - monitowanie jednostek, które nie zrealizowały obowiązku sprawozdawczego,
 - ankietowanie w terenie;
- bieżąca rejestracja wstępna wpływających sprawozdań oraz ustalenie przyczyny braku realizacji obowiązku sprawozdawczego;
- kontrola optyczna otrzymywanych sprawozdań, polegająca na:
 - kontroli kompletności zapisów na formularzu,
 - sprawdzeniu podstawowych zależności między pytaniami w dziale i między działami;
- rejestracja danych i kontrola oraz poprawa wydruku błędów ze szczególnym zwróceniem uwagi na poprawność danych, zgodnie z założeniami do kontroli logiczno-rachunkowej sprawozdań;
- analiza i akceptacja tablic kontrolnych;
- udział w pracach związanych ze wstępną oceną wyników badania w skali województwa, w tym wyjaśnianie nieprawidłowych zapisów na formularzach wskazanych przez Ośrodek Statystyki Edukacji Urzędu Statystycznego w Gdańsku z ewentualną korektą danych;
- sporządzenie raportów z realizacji badania.

Prace urzędów koordynował Ośrodek Statystyki Edukacji Urzędu Statystycznego w Gdańsku, do którego dodatkowo należało:

- przeprowadzenie szkolenia dla koordynatorów badania w urzędach statystycznych,
- dokonanie analizy kompletności całego zbioru na podstawie połączonych przez Centralny Ośrodek Informatyki Statystycznej w Radomiu tablic ogólnopolskich,
- wskazanie urzędom obszarów wymagających poprawienia kompletności w poszczególnych warstwach badania,
- akceptacja błędów nieuznaniowych,
- prowadzenie punktu konsultacyjnego dla urzędów.

Na tym etapie, po wstępnej kontroli danych, przeprowadzono imputację brakujących danych oraz ustalono wagi do uogólnienia wyników badania. Etap ten kończy się transmisją do Eurostatu dwóch plików z danymi przed i po imputacji.

Etap III obejmuje analizę jakości danych zawartych w tablicach kontrolnych, opracowanie tablic wynikowych i kontrolę danych oraz analizę danych, zgodnie z założeniami Eurostatu.

5. Opracowanie wyników

W załączniku III do Rozporządzenia Komisji (WE) nr 198/2006 z dnia 3 lutego 2006 r., stanowiącego zał. nr 2 do niniejszego opracowania, zostały zaprezentowane reguły imputacji i metoda ustalania wag rekordów. W związku z tym poniżej omówiono działania zastosowane w przeprowadzonym w Polsce badaniu na formularzu SU-1.

5.1. Imputacja brakujących danych

Zgodnie z zaleceniami Eurostatu wykonano imputację brakujących danych. Braki danych wystąpiły dla niewielkiej liczby wypełnionych ankiet (56 rekordów) i kilku zmiennych typu ilościowego (zmienna C7SUB oraz C7a, C7b, C7c, C7d)³. Algorytmy imputacji zastosowano oddzielnie w warstwach zdefiniowanych jako przekroje NA-CE_SP razy SIZE_SP (60 warstw).

Algorytmy imputacji zastosowano najpierw do zmiennej C7SUB, a następnie do zestawu zmiennych C7a-C7d.

W przypadku zmiennej C7SUB (koszty kursów ogółem) zastosowano metodę „ratio mean”, tzn. opartą na średnim godzinowym koszcie kursów, z użyciem pomocniczej zmiennej C3TOT (czas uczestnictwa w kursach ogółem). Metoda ta polega na oszacowaniu na podstawie wypełnionych ankiet bez braków danych dla zmiennych C7SUB i C3TOT odpowiedniego ilorazu, a następnie na odtworzeniu zmiennej C7SUB dla ankiet z brakami danych poprzez przemnożenie uzyskanego wcześniej ilorazu przez zmienną C3TOT.

Opisany algorytm stosowano w każdej warstwie używając kolejno następujących warunków logicznych ograniczających obliczenia do podzbiorów:

1. B1a=1 i B1b=0
2. B1=0 i B1b=1
3. B1a=1 i B1b=1 i D1=1,2 lub 3
4. B1a=1 i B1b=1 i D1=0

Pomocnicze zmienne jakościowe B1a i B1b różnicują kursy na wewnętrzne i zewnętrzne, natomiast zmienna D1 związana jest z prowadzeniem lub nie własnego ośrodka szkoleniowego przez dane przedsiębiorstwo.

³ Opis zmiennych zamieszczony jest w załączniku I do Rozporządzenia Komisji (WE) nr 198/2006.

Aby imputować koszty kursów ze względu na kategorię kosztów (zmiennie C7a-C7b), szacowano procentowy rozkład kategorii kosztów (używając danych bez braków w tych 4 polach), a następnie wykorzystywano te procenty i ogólne koszty kursów dla przedsiębiorstwa (zmienna C7SUB). Podobnie jak poprzednio, algorytm ten stosowano w każdej warstwie używając kolejno logicznych warunków ograniczających (1.-4.) obliczenia do podzbiorów. W przypadku warunku logicznego numer 1, ze względu na niewielką liczbę przypadków bez braków danych, stosowano łączenie 3 grup według liczby pracujących (zmienna SIZE_SP) w danej kategorii według klasy PKD (zmienna NACE_SP).

5.2. Wyznaczanie wag do uogólnienia danych

W celu wyznaczenia wag do uogólnień wykorzystano wagi oryginalne, wynikające z etapu losowania próby oraz informacje o realizacji próby w poszczególnych warstwach, tj. stosowane w badaniach GUS symbole RA opisujące realizację badania.

Warstwy zostały zdefiniowane (zgodnie z wytycznymi Eurostatu) poprzez podział badanej populacji na 60 części (20 grup według klas PKD, w każdej wyróżnia się 3 klasy według liczby zatrudnionych). W zbiorze danych przekazywanym do Eurostatu warstwy te kodowane są za pomocą zmiennych NACE_SP oraz SIZE_SP. W niektórych warstwach, w których liczebność próby wyznaczona według odpowiedniej formuły była większa niż 570, stosowano dodatkowe warstwowanie według województw, tzn. próba w danej warstwie została proporcjonalnie rozłożona na poszczególne województwa (podział regionalny NUTS2). Zgodnie z ustaloną alokacją zastosowano algorytm losowania prostego bez zwracania w poszczególnych warstwach, zatem wagi z etapu losowania przypisane każdej jednostce próby stanowią ilorazy liczebności operatu w danej warstwie do zaplanowanej liczebności próby w warstwie.

Waga końcowa zapisana w zbiorze wynikowym w kolumnie WEIGHT równa jest wadze wynikającej z losowania skorygowanej w każdej warstwie odpowiednim mnożnikiem, uwzględniającym informacje o realizacji próby w danej warstwie. Mnożnik korygujący, zapisany w zbiorze danych w kolumnie EXTRA1 obliczano za pomocą formuły:

$$EXTRA1 = \frac{n_{1h} + n_{2h} + n_{3h} \frac{n_{1h} + n_{2h}}{n_h - n_{3h}}}{n_{1h}},$$

gdzie:

n_h – oznacza liczebność wylosowanej próby w danej warstwie,

n_{1h} – liczebność próby zbadanej w warstwie (RA = 01),

n_{2h} – liczbę jednostek, które odmówiły wypełnienia ankiety (RA = 08),

n_{3h} – liczbę jednostek z warstwy, z którymi nie nawiązano kontaktu (RA = 09).

Mnożnik korygujący stanowi proporcję liczby jednostek, które powinny być zbadane w stosunku do liczby zbadanych jednostek w danej warstwie, przy czym do grupy jednostek, które należą do określonej populacji zaliczamy wszystkie przypadki odmów oraz w odpowiedniej proporcji część przypadków braku kontaktów.

W poniższej tabelicy zamieszczono wskaźniki odpowiedzi według 60 warstw zdefiniowanych w badaniu. Wskaźniki te są odwrotnością mnożników korygujących opisanych powyżej i stanowią informację o proporcji liczby zbadanych przedsiębiorstw do liczby przedsiębiorstw, które powinny być zbadane. Wartości wskaźnika bliskie jedności oznaczają bardzo dobry poziom realizacji badania, czyli niewielki problem z brakami odpowiedzi dla danej grupy przedsiębiorstw.

WSKAŹNIKI ODPOWIEDZI W BADANIU SU-1

Lp.	SEKCJE / DZIAŁY PKD	Przedsiębiorstwa o liczbie pracujących		
		10-49	50-249	250 i więcej
1	C	0,878	1,000	1,000
2	D, 15-16	0,872	0,992	0,996
3	D, 17-19	0,837	0,986	1,000
4	D, 21-22	0,830	0,970	1,000
5	D, 23-26	0,919	0,986	0,996
6	D, 27-28	0,903	1,000	1,000
7	D, 29-33	0,909	1,000	1,000
8	D, 34-35	0,904	0,981	1,000
9	D, 20, 36-37	0,835	0,983	1,000
10	E	0,969	1,000	1,000
11	F	0,797	0,980	1,000
12	G, 50	0,891	0,981	1,000
13	G, 51	0,835	1,000	0,994
14	G, 52	0,853	0,992	1,000
15	H	0,831	0,964	1,000
16	I, 60-63	0,861	1,000	1,000
17	I, 64	0,816	1,000	1,000
18	J, 65-66	0,885	0,987	1,000
19	J, 67	0,780	0,902	1,000
20	K + O	0,895	1,000	1,000

ROZPORZĄDZENIE (WE) NR 1552/2005 PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
z dnia 7 września 2005 r.
w sprawie statystyk dotyczących kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach
(opublikowane w Dz. U. Unii Europejskiej L 255/1 z dnia 30.09.2005 r.)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,
uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 285 ust. 1,
uwzględniając wniosek Komisji,
stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu ⁽¹⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie w dniach 23. i 24. marca 2000 r. Unia Europejska wyznaczyła sobie strategiczny cel przekształcenia się w opartą na wiedzy, najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarkę na świecie, zdolną do trwałego wzrostu gospodarczego, zapewniającą zwiększenie liczby i poprawę jakości miejsc pracy oraz większą spójność społeczną.
- (2) Możliwość zatrudnienia, zdolności przystosowawcze i mobilność obywateli mają kluczowe znaczenie dla Unii i mają podtrzymać jej zaangażowanie w przekształcanie się w opartą na wiedzy, najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarkę na świecie.
- (3) Uczenie się przez całe życie stanowi kluczowy element rozwoju i wspierania wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się siły roboczej.
- (4) W konkluzjach Rady z dnia 5 maja 2003 r. w sprawie poziomów odniesienia europejskiej średniej wyników edukacji i kształcenia (kryteria) ⁽²⁾ przyjęto następujące kryterium dla uczenia się przez całe życie: „Dla tego też do 2010 r. przeciętny poziom uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie

powinien wynosić w Unii Europejskiej przynajmniej 12,5 % dorosłej populacji w wieku produkcyjnym (grupa wiekowa w przedziale 25 — 64 lat)”.

- (5) Rada Europejska w Lizbonie potwierdziła, że uczenie się przez całe życie stanowi podstawowy element europejskiego modelu społeczeństwa.
- (6) Nowa Europejska Strategia Zatrudnienia, zatwierdzona decyzją Rady 2003/578/WE z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich ⁽³⁾, ma na celu skuteczniejszą realizację Strategii lizbońskiej oraz wdrażanie spójnych i kompleksowych strategii dla uczenia się przez całe życie.
- (7) Stosując niniejsze rozporządzenie, należy uwzględnić definicję „osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy” zawartą w wytycznych dla polityk Państw Członkowskich na rzecz zatrudnienia.
- (8) Należy zwrócić szczególną uwagę na kształcenie w miejscu pracy i w godzinach pracy, stanowiące kluczowe aspekty uczenia się przez całe życie.
- (9) Porównywalne informacje statystyczne na poziomie Wspólnoty, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach, są niezbędne dla rozwoju strategii uczenia się przez całe życie i dla kontrolowania postępów w ich realizacji.
- (10) Tworzenie poszczególnych statystyk Wspólnoty podlega zasadom określonym w rozporządzeniu Rady (WE) nr 322/97 z 17 lutego 1997 r. w sprawie statystyk Wspólnoty ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ *Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 23 lutego 2005 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym), decyzja Rady z dnia 27 czerwca 2005 r.*

⁽²⁾ *Dz. U. C 134 z 7.6.2003, str. 3.*

⁽³⁾ *Dz. U. L 197 z 5.8.2003, str. 13.*

⁽⁴⁾ *Dz. U. Dz 52 z 22.2.1997, str. 1. Rozporządzenie zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1882/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz. U. Dz 284 z 31.10.2003, str. 1).*

(11) Przekazywanie danych objętych tajemnicą statystyczną podlega zasadom określonym w rozporządzeniu (WE) nr 322/97 oraz rozporządzeniu Rady (Euratom, EWG) nr 1588/90 z dnia 11 czerwca 1990 r. w sprawie przekazywania do Urzędu Statystycznego Wspólnot Europejskich danych statystycznych objętych zasadą poufności⁽¹⁾.

(12) Rozporządzenie Komisji (WE) nr 831/2002 z dnia 17 maja 2002 r. wykonujące rozporządzenie Rady (WE) nr 322/97 w sprawie statystyki Wspólnoty, dotyczące dostępu do poufnych danych do celów naukowych⁽²⁾ określiło warunki, na jakich mogą być udostępniane poufne dane przekazywane organom wspólnotowym.

(13) Ponieważ cel niniejszego rozporządzenia, to jest stworzenie wspólnych norm statystycznych umożliwiających opracowanie jednolitych danych dotyczących kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach, nie może być w zadowalającym stopniu osiągnięty przez Państwa Członkowskie, a możliwe jest lepsze jego osiągnięcie na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.

(14) Środki konieczne do wprowadzenia w życie niniejszego rozporządzenia powinny zostać przyjęte zgodnie z decyzją Rady 1999/468/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. ustanawiającą warunki wykonywania uprawnień wykonawczych przyznanych Komisji⁽³⁾. Środki te powinny uwzględniać rzeczywistą zdolność Państw Członkowskich do gromadzenia i przetwarzania danych.

(15) Zasięgnięto opinii Komitetu ds. Programów Statystycznych zgodnie z art. 3 decyzji Rady 89/382/EWG, Euratom z dnia 19 czerwca 1989 r. w sprawie ustanowienia Komitetu ds. Programów Statystycznych Wspólnot Europejskich⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Dz. U. L 151 z 15.6.1990, str. 1. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1882/2003.

⁽²⁾ Dz. U. L 133 z 18.5.2002, str. 7.

⁽³⁾ Dz. U. L 184 z 17.7.1999, str. 23.

⁽⁴⁾ Dz. U. L 181 z 28.6.1989, str. 47.

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Przedmiot

Niniejsze rozporządzenie określa wspólne ramy dla tworzenia statystyk Wspólnoty dotyczących kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszego rozporządzenia stosuje się następujące definicje:

1) „przedsiębiorstwo” oznacza przedsiębiorstwo określone w rozporządzeniu Rady (EWG) nr 696/93 z dnia 15 marca 1993 r. w sprawie jednostek statystycznych do celów obserwacji i analizy systemu produkcyjnego we Wspólnocie⁽⁵⁾;

2) „NACE Rev. 1.1” oznacza wspólną podstawę statystycznych klasyfikacji działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej ustanowioną rozporządzeniem Rady (EWG) nr 3037/90 z dnia 9 października 1990 r. w sprawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej⁽⁶⁾.

Artykuł 3

Gromadzone dane

1. Dane są gromadzone przez Państwa Członkowskie w celu tworzenia statystyk Wspólnoty analizujących ustawiczne kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w następujących dziedzinach:

a) polityka i strategię kształcenia w przedsiębiorstwach mające na celu rozwój umiejętności ich siły roboczej;

b) zarządzanie, organizacja i formy ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach;

c) rola partnerów społecznych w zapewnianiu ustawicznego kształcenia zawodowego we wszystkich jego aspektach w miejscu pracy;

⁽⁵⁾ Dz. U. L 76 z 30.3.1993, str. 1. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1882/2003.

⁽⁶⁾ Dz. U. L 293 z 24.10.1990, str. 1. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1882/2003.

- d) dostęp do ustawicznego kształcenia zawodowego, jego zasięg i treść, zwłaszcza w aspekcie działalności gospodarczej i rozmiaru przedsiębiorstwa;
- e) szczególne środki z zakresu ustawicznego kształcenia zawodowego stosowane przez przedsiębiorstwa w celu podniesienia kwalifikacji siły roboczej w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych;
- f) szansa dostępu do ustawicznego kształcenia zawodowego i zdobywania nowych umiejętności dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) oraz szczególne potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw związane z zapewnianiem kształcenia;
- g) wpływ podejmowanych środków publicznych w zakresie ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach;
- h) równość szans w dostępie do ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla wszystkich pracowników, z uwzględnieniem równości płci oraz poszczególnych grup wiekowych;
- i) szczególne środki w zakresie ustawicznego kształcenia zawodowego dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy;
- j) środki w zakresie ustawicznego kształcenia zawodowego odnoszące się do różnych rodzajów umowy o pracę;
- k) wydatki na ustawiczne kształcenie zawodowe: poziomy i źródła finansowania, zachęty do ustawicznego kształcenia zawodowego; oraz
- l) procedury przedsiębiorstw w zakresie oceny i monitorowania ustawicznego kształcenia zawodowego.

2. Państwa Członkowskie gromadzą szczególne dane dotyczące wstępnego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach w odniesieniu do:
- a) uczestników wstępnego kształcenia zawodowego; oraz
 - b) całkowitych wydatków na wstępne kształcenie zawodowe.

Artykuł 4

Zakres statystyk

Statystyki dotyczące kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach obejmują co najmniej wszystkie rodzaje działalności gospodarczej określone w sekcjach C — K oraz w sekcji O klasyfikacji NACE Rev. 1.1.

Artykuł 5

Jednostki statystyczne

1. Do celów gromadzenia danych przedsiębiorstwo prowadzące działalność gospodarczą, o której mowa w art. 4, i zatrudniające dziecięciu lub więcej pracowników jest traktowane jako jednostka statystyczna.
2. Uwzględniając szczególny krajowy rozkład wielkości przedsiębiorstw oraz rozwój potrzeb polityki, Państwa Członkowskie mogą na swoim terytorium rozszerzyć definicję jednostki statystycznej. Komisja może również zdecydować o rozszerzeniu definicji zgodnie z procedurą określoną w art. 14 ust. 2, jeżeli rozszerzenie takie znacząco polepszy reprezentatywność i jakość wyników badania w danych Państwach Członkowskich.

Artykuł 6

Źródła danych

1. Państwa Członkowskie gromadzą wymagane dane poprzez przeprowadzenie badań statystycznych w przedsiębiorstwach lub łącząc badania w przedsiębiorstwach z innymi źródłami, kierując się zasadą jak najmniejszego obciążenia respondentów oraz uproszczenia procedur administracyjnych.
2. Państwa Członkowskie określają szczegóły udziału przedsiębiorstw w badaniu.
3. Podczas badania wzywa się przedsiębiorstwa o podanie prawdziwych i pełnych danych przed upływem ustalonego terminu.
4. W celu uzupełnienia zbieranych danych można korzystać z innych źródeł, w tym z danych administracyjnych, o ile takie źródła są odpowiednie ze względu na swoje znaczenie i ramy czasowe.

Artykuł 7

Charakterystyka badania

1. Badanie ma charakter badania reprezentacyjnego.
2. Państwa Członkowskie podejmują środki konieczne do zapewnienia, że przekazywane dane

- odzwierciedlają strukturę populacji jednostek statystycznych. Badania przeprowadza się w sposób umożliwiający podział wyników na poziomie Wspólnoty przynajmniej na następujące kategorie:
- a) działalność gospodarcza zgodnie z klasyfikacją NACE Rev.1.1; oraz
 - b) wielkość przedsiębiorstwa.
3. Wymogi w zakresie reprezentatywności i dokładności, wymagana w celu ich spełnienia wielkość badanej próby oraz szczegółowe specyfikacje NACE Rev.1.1 oraz kategorie wielkości, na jakie może być dokonywany podział wyników, określone są zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 14 ust. 2.

Artykuł 8

Podjęcie badawcze

1. W celu zmniejszenia obciążenia respondentów podjęcie badawcze powinno pozwolić na dostosowanie zbierania danych do:
 - a) przedsiębiorstw zapewniających kształcenie i przedsiębiorstw niezapewniających kształcenia; oraz
 - b) różnych form kształcenia zawodowego.
2. Szczegółowe dane, które mają być zbierane zależnie od tego, czy przedsiębiorstwo zapewnia kształcenie czy też nie oraz w zależności od różnych form kształcenia zawodowego, są określone zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 14 ust. 2.

Artykuł 9

Kontrola jakości i sprawozdania

1. Państwa Członkowskie podejmują wszelkie środki niezbędne w celu zapewnienia odpowiedniej jakości przekazywanych przez nie danych.
2. Nie później niż 21 miesięcy po zakończeniu każdego okresu referencyjnego określonego w art. 10 Państwa Członkowskie przekazują Komisji (Eurostatowi) sprawozdanie dotyczące jakości zawierające wszystkie wymagane przez Eurostat informacje i dane w celu sprawdzenia jakości przekazanych danych. W sprawozdaniu zaznacza się ewentualne odstępstwa od wymogów metodologicznych.
3. Na podstawie sprawozdań, o których mowa w ust. 2, Komisja (Eurostat) ocenia jakość przekazanych danych ze szczególnym uwzględ-

nieniem zapewnienia ich porównywalności pomiędzy Państwami Członkowskimi.

4. Wymagania jakościowe wobec danych zbieranych i przekazywanych w celu opracowania statystyk Wspólnoty dotyczących kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach, struktura sprawozdań dotyczących jakości, o których mowa w ust. 2, oraz wszelkie środki konieczne do oceny lub poprawy jakości danych są określone zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 14 ust. 2.

Artykuł 10

Okres referencyjny i cykliczność

1. Okresem referencyjnym dla zbierania danych jest rok kalendarzowy.
2. Komisja określa pierwszy rok referencyjny, za który powinny być gromadzone dane zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 14 ust. 2.
3. Państwa Członkowskie zbierają dane co pięć lat.

Artykuł 11

Przekazywanie danych

1. Państwa Członkowskie i Komisja, w zakresie swoich kompetencji, sprzyjają tworzeniu warunków dla zwiększonego wykorzystania elektronicznego gromadzenia i przekazywania danych oraz ich automatycznego przetwarzania.
2. Państwa Członkowskie przekazują Komisji (Eurostatowi) indywidualne dane dotyczące przedsiębiorstw zgodnie z obowiązującymi przepisami wspólnotowymi o przekazywaniu danych objętych tajemnicą statystyczną zawartymi w rozporządzeniach (WE) nr 322/97 oraz (Euratom, EWG) nr 1588/90. Państwa Członkowskie zapewniają, że przekazywane dane nie pozwolą na bezpośrednią identyfikację jednostek statystycznych.
3. Państwa Członkowskie przekazują dane w formie elektronicznej, zgodnie z właściwym formatem technicznym i standardem wymiany danych, które mają zostać określone zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 14 ust. 2.
4. Państwa Członkowskie przekazują pełne i prawdziwe dane nie później niż 18 miesięcy po upływie roku referencyjnego.

Artykuł 12

Sprawozdanie z wprowadzenia w życie,

1. Komisja, po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Programów Statystycznych, w terminie do 20 października 2010 r. przekazuje Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie z wprowadzenia w życie niniejszego rozporządzenia.

Sprawozdanie to w szczególności:

- a) ocenia osiągnięte korzyści dla Wspólnoty, Państw Członkowskich i osób korzystających z tworzonych statystyk w stosunku do obciążenia respondentów; oraz
 - b) określa, w świetle osiągniętych rezultatów, dziedziny, w jakich konieczne są ewentualne ulepszenia i zmiany.
2. Na podstawie sprawozdania Komisja może zaproponować środki służące usprawnieniu wprowadzania w życie niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 13

Środki wykonawcze

Środki niezbędne do wprowadzenia w życie niniejszego rozporządzenia, w tym środki uwzględniające rozwój gospodarczy i technologiczny w zakresie zbierania, przekazywania i przetwarzania danych, są przyjmowane zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 14 ust. 2.

Artykuł 14

Procedura komitetu

1. Komisję wspomaga Komitet ds. Programów Statystycznych.
2. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu zastosowanie mają art. 5 i 7 decyzji

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu, dnia 7 września 2005 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
J. BORRELL FONTELLES
Przewodniczący

1999/468/WE, z uwzględnieniem przepisów jej art. 8. Okres określony w art. 5 ust. 6 decyzji 1999/468/WE ustala się na trzy miesiące.

Artykuł 15

Finansowanie

1. W odniesieniu do pierwszego roku referencyjnego, za który będą tworzone statystyki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu, Komisja udzieli wsparcia finansowego Państw Członkowskim stanowiącego pomoc w pokryciu kosztów poniesionych przez te państwa na gromadzenie, przetwarzanie i przekazywanie danych.
2. Wysokość wkładu finansowego jest ustalana jako część odpowiedniej rocznej procedury budżetowej. Władza budżetowa określa dostępne środki.
3. Wykonując niniejsze rozporządzenie, Komisja może korzystać z pomocy ekspertów i organizacji zapewniających wsparcie techniczne, których finansowanie może być przewidziane w ogólnych ramach finansowych określonych dla niniejszego rozporządzenia. Komisja może organizować seminaria, debaty lub inne spotkania ekspertów, które mogą ułatwić wprowadzenie w życie niniejszego rozporządzenia oraz może przedsięwziąć odpowiednie działania w zakresie informowania oraz publikowania i rozpowszechniania informacji.

Artykuł 16

Wejście w życie

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

W imieniu Rady
C. CLARKE
Przewodniczący

ROZPORZĄDZENIE KOMISJI (WE) NR 198/2006

z dnia 3 lutego 2006 r.

**wykonujące rozporządzenia Rady (WE) nr 1552/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady
w sprawie statystyk dotyczących kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach**

(opublikowane w Dz. U. Unii Europejskiej L 32/15 z dnia 4.02.2006 r.)

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską,

uwzględniając rozporządzenie (WE) nr 1552/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie statystyk dotyczących kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach (1), w szczególności jego art. 7 ust. 3, art. 8 ust. 2, art. 10 ust. 2 i art. 11 ust. 3,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Rozporządzenie (WE) nr 1552/2005 ustanawia jednolite ramy systematycznego tworzenia statystyk Wspólnoty dotyczących kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach.
- (2) W celu wykonania rozporządzenia (WE) nr 1552/2005 należy przyjąć środki dotyczące wymagań w zakresie wyboru próby i dokładności oraz liczebności próby potrzebnej do spełnienia tych wymagań, a także szczegółowe kategorie NACE oraz kategorie wielkości, według których można sklasyfikować wyniki.
- (3) Komisja powinna określić szczegółowe dane, które mają być gromadzone, dotyczące przedsiębiorstw zapewniających kształcenie i niezapewniających kształcenia oraz różnych form kształcenia zawodowego.
- (4) Należy przyjąć środki wykonawcze dotyczące wymagań w zakresie jakości danych gromadzonych i przekazywanych do statystyk Wspólnoty odnoszących się do kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach, struktury sprawozdań dotyczących jakości oraz wszelkich środków niezbędnych do oceny lub poprawy jakości danych.

(5) Należy ustalić pierwszy rok odniesienia, za który dane będą gromadzone.

(6) Należy również przyjąć przepisy dotyczące właściwego formatu technicznego i standardu wymiany danych przekazywanych elektronicznie.

(7) Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są zgodne z opinią Komitetu ds. Programu Statystycznego,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Niniejsze rozporządzenie określa środki mające na celu wdrożenie rozporządzenia (WE) nr 1552/2005 w sprawie statystyk dotyczących kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach.

Artykuł 2

Pierwszym rokiem odniesienia, dla którego należy zgromadzić dane, jest rok kalendarzowy 2005.

Artykuł 3

Szczegółowe zmienne, które mają zostać przekazane Komisji (Eurostatowi) określono w załączniku I.

Artykuł 4

Wymaganie dotyczące wyboru próby i dokładności, liczebności próby niezbędnej do spełnienia tych wymagań oraz szczegółowe specyfikacje dotyczące kategorii NACE i kategorii wielkości, według których można sklasyfikować wyniki, określono w załączniku II.

Artykuł 5

Państwa Członkowskie są odpowiedzialne za sprawdzanie danych, poprawianie błędów, impulację i ustalanie wag.

Imputacja i ustalanie wag zmiennych powinny odbywać się według zasad określonych w załączniku III. Odstępstwo od tych zasad uzasadnia się w sposób wyczerpujący w sprawozdaniu dotyczącym jakości.

Artykuł 6

Dane są przekazywane Komisji (Eurostatowi) w sposób i w formacie określonym w załączniku IV.

Artykuł 7

Każde Państwo Członkowskie dokonuje oceny jakości swoich danych, które mają zostać przekazane w formie sprawozdania dotyczącego jakości. Sprawozdanie takie należy sporządzić i przedstawić Komisji (Eurostatowi) w formacie określonym w załączniku V.

Artykuł 8

W celu osiągnięcia wysokiego poziomu harmonizacji wyników badania w krajach, Komisja (Eurostat) w ścisłej współpracy z Państwami Członkowskimi przedstawi, w formie „podręcznika Unii Europejskiej”, metodologiczne i praktyczne zalecenia i wskazówki dotyczące realizacji badania.

Artykuł 9

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich Państwach Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 3 lutego 2006 r.

W imieniu Komisji
Joaquín ALMUNIA
Członek Komisji

ZAŁĄCZNIK I

ZMIENNE

Uwagi do tabeli:

Wartości „podstawowa” i „kluczowa” w kolumnie „grupa zmiennych” zostały wyjaśnione w załączniku III.

Wartość „ID” oznacza, że zmienna jest „zmienną identyfikacyjną”.

W kolumnie „typ zmiennej” wartość „QL” odnosi się do „zmiennej jakościowej” a „QT” do „zmiennej ilościowej”.

Nazwa zmiennej	Grupa zmiennych	Typ zmiennej	Długość zmiennej	Format zmiennej	Opis zmiennej	Uwagi na temat zmiennej
COUNTRY	ID		2	Alfanum	Kod kraju	Obowiązkowa – jednoznaczna dla kraju
ENTERPR	ID		6	Num	ID przedsiębiorstwa	Obowiązkowa – jednoznaczna dla danego przypadku
WEIGHT	ID		10	Num	Do dwóch miejsc po przecinku – stosować „.” jako separator dziesiętny	Obowiązkowa
NACE_SP	ID		4	Num	Plan wyboru próby wg NACE – kategoria działalności gospodarczej	Obowiązkowa
SIZE_SP	ID		1	Num	Plan wyboru próby – liczebność grupy	Obowiązkowa
NSTRA_SP	ID		5	Num	Plan wyboru próby – liczba przedsiębiorstw w warstwie wyznaczonej zmiennymi NACE_SP i SIZE_SP, czyli populacja	Obowiązkowa
N_SP	ID		5	Num	Plan wyboru próby – liczba przedsiębiorstw objętych próbą w operacji losowania w warstwie wyznaczonej zmiennymi, NACE_SP i SIZE_SP	Obowiązkowa
SUB_SP	ID		1	Num	Współczynnik podpróby, wskazuje czy przedsiębiorstwo należy do podpróby	Obowiązkowa
N_RESPST	ID		5	Num	Liczba przedsiębiorstw respondentów w warstwach wyznaczonych zmiennymi NACE_SP i SIZE_SP, czyli populacja	Obowiązkowa
N_EMPREG	ID		6	Num	Liczba osób zatrudnionych według rejestru	
RESPONSE	ID		1	Num	Wskaźnik odpowiedzi	Obowiązkowa
PROC	ID		2	Num	Metoda gromadzenia danych w rekordzie	Obowiązkowa
IDLANGUA	ID		2	Alfanum	Identyfikator języka	
IDREGION	ID		3	Alfanum	Identyfikator regionu NUTS – poziom 1	Obowiązkowa
EXTRA1	ID		10	Num	Dodatkowa zmienna 1	
EXTRA2	ID		10	Num	Dodatkowa zmienna 2	
EXTRA3	ID		10	Num	Dodatkowa zmienna 3	
A1	Podstawowa	QL	4	Num	Właściwy kod NACE	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji

Nazwa zmiennej	Grupa zmiennych	Typ zmiennej	Długość zmiennej	Format zmiennej	Opis zmiennej	Uwagi na temat zmiennej
A2tot04	Kluczowa	QT	6	Num	Łączna liczba osób zatrudnionych na dzień 31.12.2004	Zmienna kluczowa – obowiązkowa
A2tot05	Podstawowa	QT	6	Num	Łączna liczba osób zatrudnionych na dzień 31.12.2005	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji
A2m05		QT	6	Num	Łączna liczba mężczyzn zatrudnionych na dzień 31.12.2005	
A2f05		QT	6	Num	Łączna liczba kobiet zatrudnionych w dniu 31.12.2005	
A3a		QT	6	Num	Osoby zatrudnione – poniżej 25 roku życia	
A3b		QT	6	Num	Osoby zatrudnione – między 25 a 54 rokiem życia	
A3c		QT	6	Num	Osoby zatrudnione, które osiągnęły 55 rok życia i starsze	
A4	Kluczowa	QT	12	Num	Łączna liczba przepracowanych godzin w roku odniesienia 2005 przez osoby zatrudnione	Zmienna kluczowa – obowiązkowa – w godzinach
A4m		QT	12	Num	Łączna liczba przepracowanych godzin w roku odniesienia 2005 przez zatrudnionych mężczyzn	W godzinach
A4f		QT	12	Num	Łączna liczba przepracowanych godzin w roku odniesienia 2005 przez zatrudnione kobiety	W godzinach
A5	Kluczowa	QT	12	Num	Łączne koszty pracy (bezpośrednie + pośrednie) wszystkich osób zatrudnionych w roku odniesienia 2005	Zmienna kluczowa – obowiązkowa – w euro
A6		QL	1	Num	ZNACZĄCO nowe udoskonalone technicznie produkty lub usługi albo metody produkcji lub dostawy produktów i usług w ciągu roku odniesienia.	
B1a	Podstawowa	QL	1	Num	Wewnętrzne kursy ustawicznego szkolenia zawodowego (USZ)	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji
B1b	Podstawowa	QL	1	Num	Zewnętrzne kursy USZ	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji
B2aflag	Podstawowa	QL	1	Num	Flaga – szkolenie na stanowisku pracy	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji
B2a		QT	6	Num	Uczestnicy innych form USZ – szkolenie na stanowisku pracy	
B2bflag	Podstawowa	QL	1	Num	Flaga – rotacja na stanowiskach pracy	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji
B2b		QT	6	Num	Uczestnicy innych form USZ – rotacja na stanowiskach pracy, wymiany, tymczasowe przeniesienia lub wizyty o charakterze informacyjnym	
B2cflag	Podstawowa	QL	1	Num	Flaga – zespoły i koła wspólnego dokształcania się	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji
B2c		QT	6	Num	Uczestnicy innych form USZ – zespoły i koła wspólnego dokształcania się	

Nazwa zmiennej	Grupa zmiennych	Typ zmiennej	Długość zmiennej	Format zmiennej	Opis zmiennej	Uwagi na temat zmiennej
B2dflag	Podstawowa	QL	1	Num	Flaga – samodzielna nauka	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji
B2d		QT	6	Num	Uczestnicy innych form USZ – samodzielna nauka	
B2eflag	Podstawowa	QL	1	Num	Flaga – uczestnictwo w konferencjach	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji
B2e		QT	6	Num	Uczestnicy innych form CZS – uczestnictwo w konferencjach itp.	
B3a		QL	1	Num	Kursy USZ dla osób zatrudnionych w poprzednim roku (2004)	
B3b		QL	1	Num	Przewidywane kursy USZ dla osób zatrudnionych w ciągu następnego roku (2006)	
B4a		QL	1	Num	Inne formy USZ dla osób zatrudnionych w poprzednim roku (2004)	
B4b		QL	1	Num	Przewidywane inne formy USZ dla osób zatrudnionych w ciągu następnego roku (2006)	
C1tot	Kluczowa	QT	6	Num	Łącznie uczestnicy kursów USZ	Zmienna kluczowa – obowiązkowa
C1m		QT	6	Num	Uczestnicy kursów USZ – mężczyźni	
C1f		QT	6	Num	Uczestnicy kursów USZ – kobiety	
C2a		QT	6	Num	Uczestnicy USZ – poniżej 25 roku życia	
C2b		QT	6	Num	Uczestnicy USZ – między 25 a 54 rokiem życia	
C2c		QT	6	Num	Uczestnicy USZ, którzy osiągnęli 55 rok życia i starsi	
C3tot	Kluczowa	QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) przeznaczony na wszystkie kursy USZ	Zmienna kluczowa – obowiązkowa – w godzinach
C3i		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) przeznaczony na wewnętrzne kursy USZ	W godzinach
C3e		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) przeznaczony na zewnętrzne kursy USZ	W godzinach
C4tot	Kluczowa	QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) przeznaczony na wszystkie kursy USZ	Zmienna kluczowa – obowiązkowa – w godzinach
C4m		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) przeznaczony na kursy USZ – mężczyźni	W godzinach
C4f		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) przeznaczony na kursy USZ – kobiety	W godzinach
C5a		QT	10	Num	Płatny czas pracy w godzinach – języki obce (222) i język ojczysty (223)	W godzinach
C5b		QT	10	Num	Płatny czas pracy w godzinach – sprzedaż (341) i marketing (342)	W godzinach

Nazwa zmiennej	Grupa zmiennych	Typ zmiennej	Długość zmiennej	Format zmiennej	Opis zmiennej	Uwagi na temat zmiennej
C5c		QT	10	Num	Płatny czas pracy w godzinach – rachunkowość (344) i finanse (343), zarządzanie i administracja (345) oraz praca biurowa (346)	W godzinach
C5d		QT	10	Num	Płatny czas pracy w godzinach – umiejętności osobiste/rozwój osobisty (090), życie zawodowe (347)	W godzinach
C5e		QT	10	Num	Płatny czas pracy w godzinach – informatyka (481) i obsługa komputera (482)	W godzinach
C5f		QT	10	Num	Płatny czas pracy w godzinach – inżynieria, produkcja i budownictwo (5)	W godzinach
C5g		QT	10	Num	Płatny czas pracy w godzinach – ochrona środowiska (850) oraz bezpieczeństwo i higiena pracy (862)	W godzinach
C5h		QT	10	Num	Płatny czas pracy w godzinach – usługi publiczne (81), usługi transportowe (84), ochrona osób i mienia (861) oraz szkolenie wojskowe (863)	W godzinach
C5i		QT	10	Num	Płatny czas pracy w godzinach – pozostałe przedmioty szkoleniowe	W godzinach
C6a		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) – szkoły, kolegia, uniwersytety i inne instytucje szkolnictwa wyższego	W godzinach
C6b		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) – publiczne instytucje szkoleniowe (finansowane lub kierowane przez rząd, np. ośrodki kształcenia dla dorosłych)	W godzinach
C6c		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) – prywatne przedsiębiorstwa szkoleniowe	W godzinach
C6d		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) – przedsiębiorstwa prywatne, których głównym przedmiotem działalności nie jest szkolenie (dostawcy sprzętu, spółki dominujące/ stowarzyszone)	W godzinach
C6e		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) – stowarzyszenia pracodawców, izba handlowa, organy sektorowe	W godzinach
C6f		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) – związki zawodowe	W godzinach
C6g		QT	10	Num	Płatny czas pracy (w godzinach) – inne podmioty realizujące szkolenia	W godzinach
C7aflag		QL	1	Num	Flaga – opłaty	

Nazwa zmiennej	Grupa zmiennych	Typ zmiennej	Długość zmiennej	Format zmiennej	Opis zmiennej	Uwagi na temat zmiennej
C7a		QT	10	Num	Koszty kursów USZ – opłaty i płatności za kursy dla pracowników	W euro
C7bflag		QL	1	Num	Flaga – koszty podróży	
C7b		QT	10	Num	Koszty kursów USZ – koszty podróży i diet	W euro
C7cflag		QL	1	Num	Flaga – koszty pracy – realizatorzy szkolenia	
C7c		QT	10	Num	Koszty kursów USZ – koszty pracy wewnętrznych wykładowców	W euro
C7dflag		QL	1	Num	Flaga – ośrodki szkoleniowe, materiały dydaktyczne itp.	
C7d		QT	10	Num	Koszty kursów USZ – ośrodki szkoleniowe lub sale i materiały dydaktyczne do kursów USZ	W euro
C7sflag		QL	1	Num	Flaga „tylko suma częściowa”	
C7sub	Kluczowa	QT	10	Num	Suma częściowa kosztów USZ	Zmienna kluczowa – obowiązkowa – w euro
PAC	Kluczowa	QT	10	Num	Koszty nieobecności pracownika – do obliczenia ($PAC=C3tot*A5/A4$)	Zmienna kluczowa – obowiązkowa – w euro
C8aflag		QL	1	Num	Flaga – wpłaty USZ	
C8a		QT	10	Num	Wpłaty USZ	W euro
C8bflag		QL	1	Num	Flaga – wpływy USZ	
C8b		QT	10	Num	Wpływy USZ	W euro
C7tot	Kluczowa	QT	10	Num	Łącznie koszty USZ do obliczenia ($C7sub + C8a - C8b$)	Zmienna kluczowa – obowiązkowa – w euro
C9a1		QL	1	Num	Migranci i przedstawiciele mniejszości etnicznych – liczba zatrudnionych	
C9a2		QL	1	Num	Migranci i przedstawiciele mniejszości etnicznych – specjalne kursy	
C9b1		QL	1	Num	Osoby niepełnosprawne – liczba zatrudnionych	
C9b2		QL	1	Num	Osoby niepełnosprawne – kursy specjalne	
C9c1		QL	1	Num	Osoby nieposiadające formalnych kwalifikacji – liczba zatrudnionych	
C9c2		QL	1	Num	Osoby nieposiadające formalnych kwalifikacji – kursy specjalne	
C9d1		QL	1	Num	Osoby zagrożone utratą pracy/zwolnieniem – liczba zatrudnionych	
C9d2		QL	1	Num	Osoby zagrożone utratą pracy/zwolnieniem – kursy specjalne	
C10a1		QL	1	Num	Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin na kontraktach	
C10a2		QL	1	Num	Kursy USZ dostosowane dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin na kontraktach	

Nazwa zmiennej	Grupa zmiennych	Typ zmiennej	Długość zmiennej	Format zmiennej	Opis zmiennej	Uwagi na temat zmiennej
C10b1		QL	1	Num	Osoby zatrudnione na umowę na czas określony	
C10b2		QL	1	Num	Kurs USZ dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin na kontraktach	
D1		QL	1	Num	Własne lub wspólnie użytkowane ośrodki szkoleniowe	
D2		QL	1	Num	Osoba lub jednostka w przedsiębiorstwie odpowiedzialna za organizację USZ	
D3		QL	1	Num	Przedsiębiorstwo korzystające z zewnętrznych usług doradczych	
D4		QL	1	Num	Przedsiębiorstwo wdrażające regularne procedury formalne w celu oceny przyszłych potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie kwalifikacji	
D5		QL	1	Num	Przedsiębiorstwo przeprowadza wywiady zorganizowane celem określenia konkretnych potrzeb szkoleniowych osób zatrudnionych	
D6		QL	1	Num	Planowanie USZ w przedsiębiorstwie oznacza sporządzenie pisemnego planu lub programu szkoleniowego	
D7		QL	1	Num	Roczny budżet szkoleniowy uwzględniający USZ	
D8		QL	1	Num	Ocena stopnia zadowolenia osób szkolonych po szkoleniu	
D9		QL	1	Num	Ocena osób szkolonych po szkoleniu w celu ustalenia czy zamierzone kwalifikacje faktycznie zostały osiągnięte	
D10		QL	1	Num	Przedsiębiorstwo ocenia zachowanie zawodowe uczestników szkoleń i zmiany w wypełnianiu obowiązków zawodowych po szkoleniu	
D11		QL	1	Num	Przedsiębiorstwo ocenia wpływ szkolenia na wyniki gospodarcze przy użyciu wskaźników	
D12		QL	1	Num	Num Krajowe, sektorowe lub inne porozumienia pomiędzy partnerami społecznymi, które miały wpływ na plany, politykę i praktykę w zakresie USZ	
D13		QL	1	Num	Istnienie struktury formalnej	
D13a		QL	1	Num	Rola struktury formalnej – określanie celu i priorytetu dla działań związanych z USZ	
D13b		QL	1	Num	Rola struktury formalnej – ustanawianie kryteriów wyboru populacji docelowej, która powinna uczestniczyć w USZ	

Nazwa zmiennej	Grupa zmiennych	Typ zmiennej	Długość zmiennej	Format zmiennej	Opis zmiennej	Uwagi na temat zmiennej
D13c		QL	1	Num	Rola struktury formalnej – przedmiot działalności USZ	
D13d		QL	1	Num	Rola struktury formalnej – procedury budżetowe związane z USZ	
D13e		QL	1	Num	Rola struktury formalnej – procedura wyboru zewnętrznych podmiotów realizujących zewnętrzne USZ	
D13f		QL	1	Num	Rola struktury formalnej – ocena wyników szkolenia	
D14a		QL	1	Num	Usługi doradcze finansowane z funduszy publicznych, w celu określenia potrzeb szkoleniowych i/lub sporządzenia planów szkoleniowych	
D14b		QL	1	Num	Subsydia finansowe na pokrycie kosztów szkolenia osób zatrudnionych	
D14c		QL	1	Num	Ulgi podatkowe od wydatków na szkolenia osób zatrudnionych	
D14d		QL	1	Num	Procedury gwarantujące poziom merytoryczny realizatorów szkoleń (np. poprzez rejestry krajowe, ocenę itd.)	
D14e		QL	1	Num	Zapewnianie uznanych norm i wytycznych dla kwalifikacji i certyfikacji	
D15a		QL	1	Num	Wysokie koszty kursów USZ	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
D15b		QL	1	Num	Brak stosownych kursów USZ na rynku	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
D15c		QL	1	Num	Trudności w ocenie potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie USZ	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
D15d		QL	1	Num	Główne działania szkoleniowe zostały zrealizowane w poprzednim roku	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
D15e		QL	1	Num	Duże obciążenie pracą i ograniczony czas osób zatrudnionych	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
D15f		QL	1	Num	Obecny poziom szkolenia jest odpowiedni dla potrzeb przedsiębiorstwa	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
D15g		QL	1	Num	Większy nacisk na PSZ (początkowe szkolenie zawodowe) niż na USZ	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
D15h		QL	1	Num	Inne powody	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
E1a		QL	1	Num	Obecne kwalifikacje i umiejętności odpowiadają obecnym potrzebom przedsiębiorstwa	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
E1b		QL	1	Num	Preferowaną strategią przedsiębiorstwa było zatrudnienie osób z wymaganymi kwalifikacjami i umiejętnościami	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności

Nazwa zmiennej	Grupa zmiennych	Typ zmiennej	Długość zmiennej	Format zmiennej	Opis zmiennej	Uwagi na temat zmiennej
E1c		QL	1	Num	Przedsiębiorstwo miało trudności z określeniem potrzeb w zakresie USZ	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
E1d		QL	1	Num	Brak stosownych kursów USZ na rynku	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
E1e		QL	1	Num	Koszty kursów USZ były zbyt wysokie dla przedsiębiorstwa	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
E1f		QL	1	Num	Przedsiębiorstwo przedkładało PSZ nad USZ	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
E1g		QL	1	Num	Inwestycję w USZ poczyniono w poprzednim roku i nie zaistniała potrzeba powtarzania jej w 2005 r.	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
E1h		QL	1	Num	Osoby zatrudnione nie dysponowały czasem na uczestnictwo w USZ	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
E1i		QL	1	Num	Inne powody	Maksymalnie 3 – w dowolnej kolejności
F1tot05	Podstawowa	QT	6	Num	Łączna liczba uczestników PSZ w przedsiębiorstwie w roku 2005	Zmienna podstawowa – obowiązkowa – bez imputacji
F1m05		QT	6	Num	Łączna liczba mężczyzn uczestniczących w PSZ w przedsiębiorstwie w roku 2005	
F1f05		QT	6	Num	Łączna liczba kobiet uczestniczących w PSZ w przedsiębiorstwie w roku 2005	
F2aflag		QL	1	Num	Flaga – indywidualne koszty pracy związane z PSZ	
F2a		QT	10	Num	Koszty PSZ – koszty pracy osób zapisanych na kursy w ramach PSZ	W euro
F2bflag		QL	1	Num	Flaga – inne koszty związane z PSZ	
F2b		QT	10	Num	Koszty PSZ – inne koszty – opłaty za szkolenie, koszty podróży, materiały dydaktyczne, koszty ośrodków szkoleniowych itd.	W euro
F2cflag		QL	1	Num	Flaga – koszty pracy realizatora szkoleń lub mentora PSZ	Zmienna nieobowiązkowa
F2c		QT	10	Num	Koszty PSZ – koszty pracy realizatorów szkoleń lub mentorów PSZ	Zmienna nieobowiązkowa – w euro
F3aflag		QL	1	Num	Flaga – wpłaty PSZ	
F3a		QT	10	Num	Wpłaty PSZ	W euro
F3bflag		QL	1	Num	Flaga – wpływy PSZ	
F3b		QT	10	Num	Wpływy PSZ	W euro
F2tot	Kluczowa	QT	10	Num	Łącznie koszty PSZ (F2b + F3a – F3b)	Zmienna kluczowa – obowiązkowa – w euro

ZAŁĄCZNIK II

PRÓBA

1. Rejestr przedsiębiorstw do celów statystycznych, o którym mowa w rozporządzeniu Rady (EWG) nr 2186/93 ⁽¹⁾ przyjmuje się zwyczajowo jako główne źródło operatu losowania. Z operatu pobiera się reprezentatywną dla kraju próbę warstwową przedsiębiorstw.
2. Próba jest podzielona na warstwy według kategorii NACE i kategorii wielkości zgodnie z następującymi minimalnymi specyfikacjami:
 - 20 kategorii NACE rev1.1 [C, D (15–16, 17–19, 21–22, 23–26, 27–28, 29–33, 34–35, 20 + 36–37), E, F, G (50, 51, 52), H, I (60–63, 64), J (65–66, 67), K + O]
 - 3 kategorie wielkości przedsiębiorstw, według liczby zatrudnionych osób: (10–49) (50–249) (250 i więcej).
3. Liczebność próby oblicza się tak, aby maksymalna rozpiętość 95 % przedziału ufności wyniosła 0,2 dla szacowanych parametrów, czyli udziału „przedsiębiorstw zapewniających kształcenie” (po uwzględnieniu wskaźnika braku odpowiedzi w próbie) dla każdego z 60 powyżej określonych elementów warstwujących.
4. Do określenia liczebności próby można zastosować następujący wzór:

$$n_h = 1/[c^2 \cdot te_h + 1/N_h] / r_h$$

Gdzie:

n_h = liczba jednostek należących do próby w warstwie, h

r_h = przewidywany wskaźnik odpowiedzi w warstwie, h

c = maksymalna długość połowy przedziału ufności

te_h = przewidywany udział w warstwie przedsiębiorstw zapewniających kształcenie, h

N_h = łączna liczba przedsiębiorstw (zapewniających kształcenie i niezapewniających kształcenia) w warstwie, h

⁽¹⁾ Dz.U. L 196 z 5.8.1993, str. 1. Rozporządzenie zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1882/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 284 z 31.10.2003, str. 1).

ZAŁĄCZNIK III

REGUŁY IMPUTACJI I USTALANIE WAG REKORDÓW

Kraje podejmują stosowne działania w celu ograniczenia braku odpowiedzi na niektóre pytania i całkowitego braku odpowiedzi. Przed dokonaniem imputacji kraje dołożą wszelkich starań, aby wykorzystać inne źródła danych.

Podstawowymi zmiennymi, dla których podanie wartości jest obowiązkowe i imputacja jest niedozwolona, są:
— A1, A2tot05, B1a, B1b, B2aflag, B2bflag, B2cflag, B2dflag, B2eflag, F1tot05.

Kluczowymi zmiennymi, dla których należy starać się unikać brakujących wartości i dla których zaleca się dokonanie imputacji, są:
— A2tot04, A4, A5, C1tot, C3tot, C4tot, C7sub, C7tot, PAC, F2tot.

Zaleca się dokonanie imputacji dla braku odpowiedzi na niektóre pytania z zastosowaniem następujących ograniczeń ogólnych (eksperti z Państw Członkowskich powinni zawsze wydać profesjonalną opinię odnośnie do stosowania tych zasad):

1. W przypadku gdy rekord zawiera mniej niż 50 % przedstawionych zmiennych, wówczas w odniesieniu do tego rekordu przyjmuje się zwykle całkowity brak odpowiedzi.
2. W odniesieniu do pojedynczych komórek kategorii NACE/kategorii wielkości nie dokonuje się imputacji, jeśli w przypadku ponad 50 % przedsiębiorstw udzielających odpowiedzi brakuje danych dla ponad 25 % zmiennych ilościowych.
3. W odniesieniu do pojedynczych komórek kategorii NACE/kategorii wielkości nie dokonuje się imputacji zmiennej ilościowej, jeżeli udział przedsiębiorstw udzielających odpowiedzi dla tej zmiennej jest mniejszy niż 50 %.
4. W odniesieniu do pojedynczych komórek kategorii NACE/kategorii wielkości nie dokonuje się imputacji zmiennej jakościowej, jeżeli udział przedsiębiorstw udzielających odpowiedzi dla tej zmiennej jest mniejszy niż 80 %.

Zmienne ilościowe i jakościowe określone są w załączniku I.

Odstępstwa od tych reguł należy w pełni udokumentować i uzasadnić w krajowym sprawozdaniu dotyczącym jakości.

Państwa Członkowskie obliczają i przekazują wagę, która zostanie zastosowana w odniesieniu do każdego rekordu danych wraz z wszelkimi zmiennymi pomocniczymi, które ewentualnie zostały użyte do obliczenia tej wagi. Zmienne pomocnicze należy zapisać jako zmienne EXTRA1, EXTRA2, EXTRA3 według potrzeb. Metodę zastosowaną do ustalania wag należy określić w sprawozdaniu dotyczącym jakości.

ZAŁĄCZNIK IV

FORMAT PLIKÓW Z DANymi I ZASADY PRZEKAZYWANIA DANyCH

Dane przekazywane są Komisji (Eurostatowi) w formie elektronicznej przy pomocy bezpiecznego oprogramowania aplikacyjnego do przekazywania danych (STADIUM/EDAMIS), które zostanie udostępnione przez Komisję (Eurostat).

Kraje przekazują dwa zbiory sprawdzonych danych do ESTAT:

- a) zbiór wstępnie sprawdzonych danych przed imputacją;
- b) w pełni sprawdzone dane po imputacji.

Oba zbiory danych zawierają zmienne określone w załączniku I.

Oba pliki należy przekazać w formacie pliku danych oddzielonych przecinkami (.csv). Pierwszy rekord w każdym pliku jest nagłówkiem zawierającym „nazwę zmiennej”, zgodnie z załącznikiem I. Kolejne rekordy zawierają wartości zmiennej dla każdego przedsiębiorstwa udzielającego odpowiedzi.

ZAŁĄCZNIK V

FORMAT SPRAWOZDANIA DOTYCZĄCEGO JAKOŚCI

1. TRAFNOŚĆ

Realizacja badania oraz stopień, w jakim statystyki spełniają obecne i potencjalne potrzeby użytkownika.

- Opis i klasyfikacja użytkowników.
- Indywidualne potrzeby każdej grupy użytkowników.
- Ocena czy potrzeby te zostały zaspokojone i w jakim stopniu.

2. DOKŁADNOŚĆ

2.1. Błędy próby

- Opis projektu wyboru próby oraz zrealizowanej próby.
- Opis obliczania ostatecznych wag, w tym zastosowany model braku odpowiedzi oraz zmienne pomocnicze.
- Zastosowany estymator np. estymator Horvitz i Thompsona.
- Wariancja estymacji według warstw próby.
- Oprogramowanie do estymacji wariancji.
- W szczególności należy podać opis zmiennych pomocniczych lub użytych informacji, aby Eurostat mógł ponownie obliczyć ostateczne wagi, ponieważ jest to potrzebne do estymacji wariancji.
- W przypadku analizy braku odpowiedzi opis błędu systematycznego w próbie i wynikach.

Tabele, które należy przedstawić (z podziałem na kategorie NACE oraz klasy wielkości według krajowego planu wyboru próby):

- Liczba przedsiębiorstw w operacie losowania.
- Liczba przedsiębiorstw w próbie.

Tabele, które należy przedstawić (z podziałem na kategorie NACE oraz klasy wielkości według krajowego planu wyboru próby, lecz z alokacją według zauważalnych cech przedsiębiorstwa):

- Współczynnik zmienności ⁽¹⁾ dla następujących kluczowych statystyk:
 - Łączna liczba zatrudnionych osób.
 - Łączna liczba przedsiębiorstw oferujących USZ.
 - Stosunek łącznej liczby przedsiębiorstw oferujących kursy USZ, do łącznej liczby przedsiębiorstw.
 - Łączna liczba przedsiębiorstw oferujących kursy USZ.
 - Stosunek łącznej liczby przedsiębiorstw realizujących USZ do łącznej liczby przedsiębiorstw ⁽²⁾.

⁽¹⁾ *Współczynnik zmienności jest stosunkiem pierwiastka kwadratowego wariancji estymatora do wartości oczekiwanej. Jest estymowany przez stosunek pierwiastka kwadratowego estymatora wariancji z próby do wartości estymowanej. Estymacja wariancji z próby musi uwzględniać projekt wyboru próby i zmiany warstw.*

⁽²⁾ *Po weryfikacji tłumaczenia.*

- Łączna liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach realizujących USZ.
- Łączna liczba uczestników w kursach USZ.
- Stosunek łącznej liczby uczestników kursów USZ do łącznej liczby pracujących⁽²⁾.
- Stosunek łącznej liczby uczestników kursów USZ do łącznej liczby pracujących w przedsiębiorstwach realizujących USZ⁽²⁾.
- Łączny koszt kursów USZ.
- Łączna liczba przedsiębiorstw realizujących PSZ.
- Łączna liczba uczestników w kursach PSZ.
- Łączny koszt kursów PSZ.
- Stosunek łącznej liczby przedsiębiorstw realizujących PSZ do łącznej liczby przedsiębiorstw.

2.2. Błędy niezwiązane z wyborem próby

2.2.1. Błędy zakresu próby

- Opis rejestru użytego przy wyborze próby oraz jego ogólna jakość.
- Informacje zawarte w rejestrze oraz częstotliwość aktualizacji.
- Błędy wynikające z rozbieżności pomiędzy operatem losowania a populacją i subpopulacjami docelowymi (nadmierny zakres próby, niewystarczający zakres próby, błędy klasyfikacji).
- Metoda zastosowana w celu uzyskania tych informacji.
- Uwagi na temat przetwarzania błędów klasyfikacji.

Tabele, które należy przedstawić (z podziałem na kategorie NACE oraz klasy wielkości według krajowego planu wyboru próby, lecz z alokacją według zauważalnych cech przedsiębiorstwa):

- Liczba przedsiębiorstw.
- Stosunek liczby przedsiębiorstw, dla których zaobserwowane warstwy są zgodne z warstwami próby do liczby przedsiębiorstw w warstwach próby. Należy wskazać, czy zmiany działalności zostały uwzględnione.

2.2.2. Błędy pomiarowe

W stosownych przypadkach należy dokonać oceny błędów, które wystąpiły w fazie gromadzenia danych np. z powodu:

- Formy kwestionariusza (wyniki badań wstępnych lub metody laboratoryjne; strategie zadawania pytań) – kwestionariusz należy dołączyć w formie aneksu.
- Jednostka sprawozdawcza/respondenci (reakcje respondentów):
 - Błędy pamięci.
 - Nieuwaga respondentów.
 - Wpływ wieku, wykształcenia itd.
 - Błędy przy wypełnianiu formularzy.
- System informatyczny respondenta i wykorzystanie akt administracyjnych (zgodność pomiędzy pojęciem administracyjnym i badawczym, np. okres odniesienia, dostępność poszczególnych danych).

⁽²⁾ Po weryfikacji tłumaczenia.

- Sposoby gromadzenia danych (porównanie różnych sposobów gromadzenia danych).
- Cechy charakterystyczne i zachowanie ankietera.
 - Cechy społeczno-gospodarcze.
 - Różne sposoby przeprowadzania badania.
 - Różne rodzaje pomocy udzielanej respondentom.
 - Szczegółowe badania lub techniki oceny tych błędów.
- Metody zastosowane w celu zmniejszenia liczby tego rodzaju błędów.
- Szczegółowe uwagi na temat problemów z kwestionariuszem jako całością lub z poszczególnymi pytaniami (uwagi do wszystkich zmiennych).
- Opis i ocena działań podjętych w celu zagwarantowania wysokiej jakości „uczestników” oraz zapewnienia, że nie gromadzono „zdarzeń uczestników”.

2.2.3. Przetwarzanie błędów

- Opis procesu weryfikacji danych.
- Zastosowany system i narzędzia przetwarzania.
 - Błędy wynikające z kodowania, weryfikacji, ustalania wag, przedstawiania w tabelach itd.
 - Sprawdzanie jakości na szczeblu makro/mikro.
 - Podział poprawek i błędów wykrytych przy weryfikacji na brakujące wartości, wartości błędne i anomalie.

2.2.4. Błędy braku odpowiedzi

- Opis działań podjętych w zakresie „ponownego kontaktu”.
- Wskaźnik braku odpowiedzi na niektóre pytanie i całkowitego braku odpowiedzi.
- Ocena całkowitego braku odpowiedzi.
- Ocena braku odpowiedzi na niektóre pytania.
- Pełne sprawozdanie dotyczące procedur imputacji, w tym metody zastosowane do imputacji i/lub ponownego ustalenia wag.
- Uwagi na temat metod i wyniki analiz braku odpowiedzi lub inne metody oceny wpływu braku odpowiedzi.

Tabele, które należy przedstawić (z podziałem na kategorie NACE oraz klasy wielkości według krajowego planu wyboru próby, lecz z alokacją według zauważalnych cech przedsiębiorstwa):

- Wskaźniki odpowiedzi ⁽¹⁾.
- Wskaźniki odpowiedzi na pytania ⁽²⁾ w zakresie podanym poniżej w odniesieniu do wszystkich respondentów.
 - Łączna liczba przepracowanych godzin jako funkcja wszystkich respondentów.
 - Łączny koszt pracy jako funkcja wszystkich respondentów.

⁽¹⁾ Wskaźnik odpowiedzi jest stosunkiem liczby respondentów wewnątrz zakresu do liczby kwestionariuszy wysłanych do wybranej populacji.

⁽²⁾ Wskaźnik odpowiedzi na pytanie dla danej zmiennej jest stosunkiem liczby dostępnych danych do liczby dostępnych i brakujących danych (równy liczbie i zakresowi respondentów).

- Wskaźniki odpowiedzi na pytania w zakresie podanym poniżej, w odniesieniu do przedsiębiorstw oferujących kursy USZ.
- Kursy USZ według określonych grup wiekowych jako funkcja przedsiębiorstw oferujących kursy USZ.
- Łączna liczba uczestników w kursach, mężczyzn i kobiet, jako funkcja przedsiębiorstw oferujących kursy USZ.
- Łączna liczba godzin przeznaczonych na kursy USZ, z podziałem na mężczyzn i kobiety, jako funkcja przedsiębiorstw oferujących kursy USZ.
- Liczba godzin przeznaczonych na kursy USZ zarządzane wewnętrznie i zewnętrznie jako funkcja przedsiębiorstw oferujących kursy USZ.
- Łączny koszt kursów USZ jako funkcja przedsiębiorstw oferujących kursy USZ.
- Wskaźniki odpowiedzi na pytania w zakresie podanym poniżej, w odniesieniu do przedsiębiorstw oferujących kursy PSZ.
- Łączny koszt kursów PSZ jako funkcja przedsiębiorstw oferujących kursy PSZ.

3. AKTUALNOŚĆ I TERMINOWOŚĆ

- Tabela dni, w których każda z poszczególnych faz projektu rozpoczęła się i zakończyła.
- Gromadzenie danych.
- Przesłanie kwestionariuszy.
- Przypomnienia i działania następcze.
- Wywiady bezpośrednie.
- Sprawdzanie i weryfikacja danych.
- Dalsze sprawdzanie i imputacja.
- Badanie dotyczące braku odpowiedzi (w stosownych przypadkach).
- Estymacje.
- Przekazanie danych Eurostatowi.
- Rozpowszechnianie wyników krajowych.

4. DOSTĘPNOŚĆ I PRZEJRZYSTOŚĆ

- Jakie wyniki zostały lub zostaną przesłane do przedsiębiorstw.
- Plan rozpowszechniania wyników.
- Kopia wszelkich dokumentów metodologicznych odnoszących się do dostarczonych statystyk.

5. PORÓWNYWALNOŚĆ

- W zależności od przypadku, stosowne państwa powinny przedstawić następujące uwagi:
- Odstępstwa od kwestionariusza europejskiego.
- Czy badanie było połączone z innym badaniem krajowym.
- W jakim stopniu badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem istniejących danych w rejestrach.
- Definicje i zalecenia.

6. SPÓJNOŚĆ

- Porównanie statystyk dotyczących tego samego zjawiska lub pytania z innych badań bądź źródeł.
- Ocena spójności ze strukturalnymi statystykami dotyczącymi przedsiębiorstw w odniesieniu do liczby osób zatrudnionych jako funkcji kategorii NACE oraz grupy wielkości.
- Ocena spójności dystrybucji grup wiekowych osób zatrudnionych (A3a, A3b, A3c) z innymi krajowymi źródłami danych jako funkcji kategorii NACE oraz grupy wielkości (jeśli takie dane są dostępne).
- Ocena spójności dystrybucji grup wiekowych uczestników USZ (C2a, C2b, C2c) z innymi krajowymi źródłami danych jako funkcji kategorii NACE oraz grupy wielkości (jeśli takie dane są dostępne).

Tabele, które należy przedstawić (z podziałem na kategorie NACE oraz klasy wielkości według krajowego planu wyboru próby, lecz z alokacją według zauważalnych cech przedsiębiorstwa):

- Liczba osób zatrudnionych pochodząca ze statystyk strukturalnych dotyczących przedsiębiorstw (rozporządzenie Komisji (WE) nr 2700/98⁽¹⁾ (1) – kod 16 11 0).
- Liczba osób zatrudnionych pochodząca z CVTS3.
- Wartość procentowa różnic [statystyki strukturalne dotyczące przedsiębiorstw (SBS – CSZS3) /statystyki strukturalne dotyczące przedsiębiorstw].
- Liczba osób zatrudnionych dla każdej grupy wiekowej A3a, A3b, A3c.
- Liczba osób zatrudnionych w innym źródle dla każdej grupy wiekowej.
- Wartość procentowa różnic (A3x – inne źródło krajowe A3x)/A3x (gdzie x = a, b, c).
- Liczba uczestników USZ w każdej grupie wiekowej C2a, C2b, C2c.
- Liczba uczestników USZ w innym źródle w każdej grupie wiekowej.
- Wartość procentowa uczestników USZ (C2x – inne źródło krajowe C2x)/C2x (gdzie x = a, b, c).

7. OBCIĄŻENIE I KORZYŚCI

- Analiza obciążenia i korzyści na szczeblu krajowym np. poprzez rozważenie:
- Przeciętnego czasu na odpowiedź na każdy kwestionariusz.
- Pytań i zmiennych problematycznych.
- Zmiennych, które były najbardziej/najmniej przydatne w opisie USZ na szczeblu krajowym.
- Szacowanego lub faktycznego poziomu satysfakcji użytkowników danych na szczeblu krajowym.
- Różnicy obciążeń dla małych i dużych przedsiębiorstw.
- Działań poczynionych w celu zmniejszenia obciążenia.

⁽¹⁾ Dz.U. L 344 z 18.12.1998, str. 49. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1670/2003 (Dz.U. L 244 z 29.9.2003, str. 74).

Dział 2. Ustawiczne kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwie

Przez ustawiczne kształcenie zawodowe rozumie się zaplanowane z wyprzedzeniem działania i przedsięwzięcia związane z doskonaleniem zawodowym pracowników, które w całości lub w części finansuje przedsiębiorstwo. Podstawową formą ustawicznego kształcenia zawodowego są kursy. Inne przedsięwzięcia w zakresie doskonalenia zawodowego ujęte są w pozostałych formach.

1. Czy pracujący w przedsiębiorstwie brali udział w kursach ustawicznego kształcenia zawodowego?	Tak	Nie
1.1. Wewnętrznych (przygotowanych i prowadzonych przez samo przedsiębiorstwo - na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa)	1	2
1.2. Zewnętrznych (przygotowanych i przeprowadzonych przez innego niż samo przedsiębiorstwo realizatora - na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa)	1	2

2. Czy pracujący uczestniczyli w pozostałych formach ustawicznego kształcenia zawodowego?	Tak	Nie	Jeżeli Tak, ilu pracujących uczestniczyło w każdej z określonych form
2.1. Zaplanowane szkolenia na stanowisku pracy <i>(planowane okresowe szkolenia, instruktaże i praktyczne doświadczenia zdobywane w miejscu pracy przy wykorzystaniu codziennych narzędzi pracy przez pracowników na ich stanowiskach pracy lub w symulowanych sytuacjach zadaniowych)</i>	1	2	
2.2. Zaplanowane uczenie się poprzez rotację, zmianę, zastępstwa <i>(nie wlicza się tu przemieszczenia pracowników z jednej pracy do drugiej, które nie jest planowane jako rozwój zawodowy pracownika)</i>	1	2	
2.3. Zaplanowane uczenie się poprzez uczestnictwo w kołach naukowych i jakościowych <i>(koła naukowe to grupy pracujących, które spotykają się regularnie w celu dokształcenia się w zakresie wymagań dotyczących organizacji pracy, procedur, miejsc pracy; koła jakościowe to grupy pracujących, których głównym celem jest rozwiązywanie problemów produkcyjnych)</i>	1	2	
2.4. Planowane samokształcenie kierowane <i>(pracujący indywidualnie podejmuje samodzielnie inicjatywę kształcenia i określa treść, czas i miejsce kształcenia; samokształcenie przybiera najczęściej formę nauki na odległość z wykorzystaniem środków audiowizualnych, kursów korespondencyjnych, internetu itp.)</i>	1	2	
2.5. Uczestnictwo w konferencjach, w spotkaniach warsztatowych, targach i wykładach <i>(uczestnictwo w tych formach jest zaliczone do szkoleń tylko wtedy, jeżeli jest zaplanowane i jego głównym celem jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych)</i>	1	2	

3a. Czy w 2004 r. przedsiębiorstwo organizowało kursy ustawicznego kształcenia zawodowego dla pracowników wymienione w pytaniach 1.1. i 1.2.?	• tak	1
	• nie	2
	• nie dotyczy	3

3b. Czy w 2006 r. przedsiębiorstwo zamierza organizować kursy ustawicznego kształcenia zawodowego dla pracowników wymienione w pytaniach 1.1. i 1.2.?	• tak	1
	• nie	2

4a. Czy w 2004 r. przedsiębiorstwo organizowało dla pracowników pozostałe formy ustawicznego kształcenia zawodowego wymienione w pytaniu 2.1. do 2.5.?	• tak	1
	• nie	2
	• nie dotyczy	3

4b. Czy w 2006 r. przedsiębiorstwo zamierza organizować dla pracowników pozostałe formy ustawicznego kształcenia zawodowego wymienione w pytaniu 2.1. do 2.5.?	• tak	1
	• nie	2

Dział 3. Kursy ustawicznego kształcenia zawodowego

Uwaga: Pytania od 1 do 8 oraz 10 i 11 wypełniają tylko przedsiębiorstwa, które organizowały w 2005 r. kursy dla swoich pracowników.

Na pytanie 9 odpowiadają wszystkie przedsiębiorstwa.

1. Liczba pracujących uczestnicząca w kursach ustawicznego kształcenia zawodowego (zewnętrznych lub wewnętrznych) według płci
(Każda osoba powinna być liczona tylko raz, niezależnie od ilości kursów, w których uczestniczyła)

Wyszczególnienie		Liczba pracujących uczestniczących w co najmniej jednym kursie
Ogółem (wiersz 2+3)	1	
Mężczyźni	2	
Kobiety	3	

2. Liczba pracujących uczestnicząca w co najmniej jednym kursie ustawicznego kształcenia zawodowego według grup wiekowych

Wyszczególnienie		Liczba pracujących uczestniczących w co najmniej jednym kursie
Ogółem (wiersz 2+3+4)	1	
Poniżej 25 lat	2	
25 - 54 lata	3	
55 lat i więcej	4	

3. Liczba pracujących biorąca udział w kursach ustawicznego kształcenia zawodowego (zewnętrznych lub wewnętrznych) w osobokursach według płci
(Każda osoba powinna być liczona tyle razy w ilu kursach brała udział)

Wyszczególnienie		Osobokursy
Ogółem (wiersz 2+3)	1	
Mężczyźni	2	
Kobiety	3	

4. Ogólna liczba płatnych godzin czasu pracy spędzona przez pracujących na kursach ustawicznego kształcenia zawodowego według podziału na kursy wewnętrzne i zewnętrzne

Wyszczególnienie		Czas uczestnictwa (w godzinach płatnego czasu pracy)
Ogółem (wiersz 2+3)	1	
Wewnętrzne	2	
Zewnętrzne	3	

5. Ogólna liczba płatnych godzin czasu pracy spędzona przez pracujących na kursach ustawicznego kształcenia zawodowego według płci

Wyszczególnienie		Czas uczestnictwa (w godzinach płatnego czasu pracy)
Ogółem (wiersz 2+3)	1	
Mężczyźni	2	
Kobiety	3	

6. Liczba płatnych godzin czasu pracy spędzona przez pracujących uczestniczących w kursach według dziedziny kursów

Dziedzina kursu		Czas uczestnictwa (w godzinach płatnego czasu pracy)
OGÓŁEM (wiersze od 02 do 10)	01	
Języki obce	02	
Sprzedaż i marketing	03	
Rachunkowość, finanse i ubezpieczenia, zarządzanie i administracja, prace biurowe	04	
Rozwój osobowy pracownika i jego kariery zawodowej	05	
Informatyka i wykorzystywanie komputera	06	
Techniczne aspekty procesu produkcji i świadczenia usług przetwórczych i budowlanych	07	
Ochrona środowiska naturalnego i środowiska pracy (bez obowiązkowych szkoleń BHP)	08	
Wybrane usługi kadrowe, transportowe, ochrony mienia i osób	09	
Inne	10	

7. Liczba płatnych godzin czasu pracy spędzona przez pracujących uczestniczących w kursach zewnętrznych według realizatorów kursów

Grupy zewnętrznych realizatorów kursów		Czas uczestnictwa w kursach zewnętrznych (w godzinach płatnego czasu pracy)
OGÓŁEM (wiersze od 2 do 8)	1	
Szkoły wyższe oraz placówki naukowo-badawcze	2	
Centra szkolenia dorosłych	3	
Prywatne instytucje szkoleniowe	4	
Prywatne firmy, których działalnością nie są szkolenia (dostawcy sprzętów, stowarzyszenia)	5	
Organizacje pracodawców, izby handlowe, samorząd gospodarczy	6	
Związki zawodowe	7	
Inne organizacje	8	

8. Koszty kursów ustawicznego kształcenia zawodowego

Czy wystąpiła dana kategoria kosztów?	Tak	Nie	Jeżeli Tak, kwota w tys. zł
8.1. OGÓŁEM (wiersze od 8.2 do 8.5)			
8.2. Opłaty poniesione na rzecz realizatorów kursów <i>(opłaty dla zewnętrznych organizacji włączając w to opłaty za kursy, koszty egzaminów oraz zewnętrznych wykładowców)</i>	1	2	
8.3. Koszty podróży i diet <i>(płatności dokonane na rzecz uczestników kursów)</i>	1	2	
8.4. Koszty pracy wewnętrznych wykładowców <i>(koszty pracy kadry zaangażowanej w ośrodkach szkoleniowych oraz pozostałych wykładowców częściowo lub całkowicie zaangażowanych w prowadzenie kursów wewnętrznych)</i>	1	2	
8.5. Koszt utrzymania ośrodków szkoleniowych, lokali używanych do celów szkoleniowych lub sal wykładowych, w których odbywają się kursy oraz koszty materiałów szkoleniowych <i>(opłaty, koszty prowadzenia i utrzymania ośrodka, amortyzacja wykorzystywanego majątku trwałego, koszty materiałów zakupionych specjalnie na potrzeby kursów wewnętrznych)</i>	1	2	

9. Czy przedsiębiorstwo dokonywało wpłat bądź otrzymywało środki ze zbiorczych albo innych funduszy (granty/subsydia) na działalność szkoleniową?	Tak	Nie	Jeżeli Tak, kwota w zł
9.1. Wpłaty na ustawiczne kształcenie zawodowe	1	2	
9.2. w tym na zakładowy fundusz szkoleniowy zgodnie z ustawą z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)	1	2	
9.3. Otrzymane środki na ustawiczne kształcenie zawodowe	1	2	
9.4. w tym z zakładowego funduszu szkoleniowego zgodnie z ustawą z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)	1	2	

10. Czy przedsiębiorstwo zatrudniało osoby będące:	Tak	Nie	Jeżeli Tak, czy przedsiębiorstwo prowadziło specjalne kursy dla tych grup pracujących?	
			Tak	Nie
10.1. Imigrantami lub należącymi do mniejszości narodowych	1	2	1	2
10.2. Niepełnosprawnymi	1	2	1	2
10.3. Osobami o niskich kwalifikacjach i bez kwalifikacji	1	2	1	2
10.4. Osobami z wysokim ryzykiem związanym z utratą pracy z przyczyn dotyczących przedsiębiorstwa	1	2	1	2

11. Czy przedsiębiorstwo zatrudniało pracowników:	Tak	Nie	Jeżeli Tak, czy przedsiębiorstwo prowadziło kursy dla tych pracowników?	
			Tak	Nie
11.1. W niepełnym wymiarze czasu pracy	1	2	1	2
11.2. Zatrudnionych na czas określony	1	2	1	2

Dział 4. Polityka i strategia ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwie

Uwaga: Wypełniają tylko przedsiębiorstwa, które organizowały w 2005 r. kursy lub pozostałe formy ustawicznego kształcenia zawodowego dla swoich pracowników.

1. Czy przedsiębiorstwo prowadziło własny ośrodek szkoleniowy lub prowadziło wspólnie z innymi przedsiębiorstwami ośrodek szkoleniowy z niezbędnym wyposażeniem aby zapewnić ustawiczne kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwie?	• tak, prowadziło swój własny ośrodek szkoleniowy	1
	• tak, prowadziło wspólny ośrodek szkoleniowy z innymi przedsiębiorstwami lub organizacjami	2
	• tak, prowadziło swój własny ośrodek szkoleniowy i jednocześnie wspólny ośrodek szkoleniowy z innymi przedsiębiorstwami	3
	• nie	4
2. Czy w przedsiębiorstwie był wydział lub osoba odpowiedzialna za organizację ustawicznego kształcenia zawodowego?	• tak	1
	• nie	2

3. Jak często przedsiębiorstwo korzystało z zewnętrznych usług doradczych w sprawach dotyczących ustawicznego kształcenia zawodowego (porady, informacje)?	<ul style="list-style-type: none"> • zawsze 1 • często 2 • sporadycznie 3 • nigdy 4
4. Jak często przedsiębiorstwo wdrażało formalne procedury w celu określenia przyszłych potrzeb szkoleniowych dla przedsiębiorstwa?	<ul style="list-style-type: none"> • zawsze 1 • często 2 • sporadycznie 3 • nigdy 4
5. Jak często przedsiębiorstwo prowadziło rozmowy z pracującymi w celu określenia specyficznych dla nich potrzeb szkoleniowych?	<ul style="list-style-type: none"> • zawsze 1 • często 2 • sporadycznie 3 • nigdy 4
6. Czy przedsiębiorstwo posiadało opracowany na piśmie plan lub program ustawicznego kształcenia zawodowego?	<ul style="list-style-type: none"> • tak 1 • nie 2
7. Czy przedsiębiorstwo posiadało wydzielony budżet na ustawiczne kształcenie zawodowe?	<ul style="list-style-type: none"> • tak 1 • nie 2
7a. Czy przedsiębiorstwo utworzyło zakładowy fundusz szkoleniowy zgodnie z ustawą z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001, z późn. zm.)?	<ul style="list-style-type: none"> • tak 1 • nie 2
8. Jak często pod koniec szkolenia przedsiębiorstwo mierzyło satysfakcję ze szkolenia osób, które brały w nim udział (np. poprzez ankietę)?	<ul style="list-style-type: none"> • zawsze 1 • często 2 • sporadycznie 3 • nigdy 4
9. Jak często po szkoleniu przedsiębiorstwo oceniało osiągnięcie zamierzonych efektów (taką oceną mógł być pisemny albo praktyczny test zrealizowany przez prowadzącego szkolenie lub przez przedsiębiorstwo)?	<ul style="list-style-type: none"> • zawsze 1 • często 2 • sporadycznie 3 • nigdy 4
10. Jak często po szkoleniu przedsiębiorstwo oceniało wykorzystanie przez pracownika nowych umiejętności zawodowych (np. obserwacja przez przełożonego lub opinia przełożonego w tym zakresie)?	<ul style="list-style-type: none"> • zawsze 1 • często 2 • sporadycznie 3 • nigdy 4
11. Jak często po szkoleniu przedsiębiorstwo mierzyło wpływ szkolenia na działalność firmy dokonując analizy odpowiednich wskaźników, takich jak: liczba braków, czas produkcji, wielkość odpadów, czas dostawy towarów lub usług do odbiorcy itp?	<ul style="list-style-type: none"> • zawsze 1 • często 2 • sporadycznie 3 • nigdy 4
12. Czy było pisemne porozumienie między partnerem społecznym (na poziomie krajowym, sektorowym, lokalnym) a przedsiębiorstwem dotyczące polityki i zakresu tematycznego ustawicznego kształcenia zawodowego?	<ul style="list-style-type: none"> • tak 1 • nie 2 • nie wiem 3

13. Czy przedsiębiorstwo posiadało formalne struktury zrzeszające reprezentantów pracowników, np. rady pracownicze?	• tak	1
	• nie	2
Jeśli Tak to czy struktury te miały wpływ na wymienione niżej elementy zarządzania procesem szkolenia w przedsiębiorstwie?		
	Tak	Nie
13.1. Cele i priorytety działalności szkoleniowej	1	2
13.2. Określenie kryteriów doboru uczestników szkoleń	1	2
13.3. Tematykę szkoleń	1	2
13.4. Finansowanie szkoleń zawodowych	1	2
13.5. Procedury wyboru zewnętrznych realizatorów szkoleń	1	2
13.6. Ocena szkoleń	1	2

14. Czy wymienione działania publicznie miały wpływ na planowanie i politykę szkoleniową przedsiębiorstwa?	Tak	Nie
14.1. Finansowane z publicznych pieniędzy doradztwo w celu identyfikacji potrzeb i planów szkoleniowych	1	2
14.2. Finansowane szkolenie pracowników ze środków publicznych	1	2
14.3. Finansowanie szkoleń z zakładowego funduszu szkoleniowego	1	2
14.4. Procedury dotyczące standardów obowiązujące realizatorów szkoleń (np. krajowe systemy akredytacji instytucji szkoleniowych)	1	2
14.5. Zapewnienie uznanych standardów dotyczących kwalifikacji i zaświadczeń, np. ISO	1	2

15. Co wpłynęło na rozmiar działalności szkoleniowej?	Zaznaczyc trzy najważniejsze
Wysoki koszt kursów	1
Brak na rynku odpowiedniej oferty szkoleń	2
Trudności w ocenie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstwa	3
Większość szkoleń przeprowadzono w latach poprzednich	4
Załoga przedsiębiorstwa jest zbyt zajęta (brak czasu na uczestniczenie w szkoleniu)	5
Obecny zakres szkoleń odpowiada potrzebom przedsiębiorstwa	6
Występuje większy nacisk na wstępne kształcenie zawodowe, a nie ustawiczne	7
Pozostałe powody	8

- 1) podstawowe
 - kursy wewnętrzne,
 - kursy zewnętrzne.
- 2) pozostałe.

Przez pozostałe formy ustawicznego kształcenia zawodowego rozumie się działania:

- powiązane z pracą i miejscem pracy oraz uczestnictwo pracownika w konferencjach, targach itp. w celach szkoleniowych,
- cechujące się wysokim stopniem samoorganizacji (czasu, miejsca) przez uczestnika lub grupę uczestników kursów,
- dostosowywane do indywidualnych potrzeb pracownika.

Dział 3.

W pytaniu 1 i 2 należy podać ogólną liczbę pracujących uczestniczących w co najmniej jednym kursie. **Każdy uczestnik powinien być wykazany tylko raz, niezależnie od tego, ile razy uczestniczył w kursach.** Oznacza to, że jeżeli ktoś uczestniczył w dwóch wewnętrznych kursach i w jednym zewnętrznym, to osoba ta będzie wykazana jako jeden pracujący uczestniczący w kursach.

W pytaniu 3 należy podać liczbę osobokursów, czyli liczbę uczestników kursów liczonych tyle razy w ilu kursach brali udział. Oznacza to, że jeżeli ktoś uczestniczył w dwóch wewnętrznych kursach i jednym zewnętrznym, to osoba ta będzie liczona jako 3 osobokursy. W ten sposób w jednym przedsiębiorstwie ogólna liczba uczestników kursów może być niższa od liczby osobokursów.

W pytaniu 4 należy wykazać ogólną liczbę płatnych godzin czasu pracy spędzonych przez uczestników na kursach w 2005r. w podziale na kursy wewnętrzne i zewnętrzne. W przypadku gdy czas trwania kursu wykraczał poza badany rok do ogólnego czasu kursu należy zaliczyć tylko czas mieszczący się w badanym roku. Czas uczestnictwa obejmuje tylko rzeczywisty czas kursu zawierający się w przedziale płatnego czasu pracy.

Nie obejmuje natomiast przedziałów czasu normalnej pracy między kursami, czasu dojazdu na kurs itp.

Spełniona powinna być zależność:
Dz.3.pyt.4.w.1. = Dz.3.pyt.5.w.1. = Dz.3.pyt.6.w.1.

W pytaniu 6 należy podać czas uczestnictwa w kursach według dziedziny kursów.

W pytaniu 7 należy wykazać czas uczestnictwa w kursach zewnętrznych według ich realizatorów. Realizatorem zewnętrznego ustawicznego kształcenia zawodowego jest osoba lub organizacja spoza przedsiębiorstwa.

Spełniona powinna być zależność:
Dz.3.pyt.7.w.1. = Dz.3.pyt.4.w.3.

W pytaniu 9 przez wpłaty na ustawicznego kształcenie zawodowe rozumie się wpłaty na rzecz organizacji rządowych lub branżowych. Wpłaty są elementem ogólnego kosztu ustawicznego kształcenia zawodowego ponoszonego przez przedsiębiorstwo.

Przez otrzymane środki na ustawiczne kształcenie zawodowe rozumie się wpływ środków dla przedsiębiorstwa na zorganizowanie ustawicznego kształcenia zawodowego.

W pytaniu 11 przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy rozumie się pracowników, których normalny czas pracy, w rozliczeniu tygodniowym lub średnim rozliczeniu z danego okresu do roku czasu, jest mniejszy w porównaniu do normalnego czasu pracy pracownika zatrudnionego na cały etat.

Pracownicy zatrudnieni na czas określony, to pracownicy, którzy zostali zatrudnieni na podstawie umowy określającej przedział czasu zatrudnienia (np. umowa o pracę na czas 12 miesięcy).

Dział 4.

W pytaniu 3 przez zewnętrzne usługi doradcze rozumie się usługi dostarczane przez instytucje publiczne (ministerstwa, szkoły wyższe, agencje pracy) organizacje komercyjne i pracodawców (izby przemysłu i handlu, organizacje handlowe) i jednostki prywatne (przedsiębiorstwa, konsultanci szkoleniowi).

W pytaniu 4 przez formalne procedury w celu określenia przyszłych potrzeb szkoleniowych dla przedsiębiorstwa rozumie się procedury ustanowione i zapisane w dokumentach przedsiębiorstwa.

W pytaniu 5 przez rozmowy z zatrudnionymi rozumie się częste i formalne sposoby komunikacji pomiędzy kierownictwem przedsiębiorstwa a pracownikiem. Głównym celem tych rozmów jest ustalenie ścieżki kariery zawodowej pracownika, obserwacja bieżąca sytuacji w pracy pracownika, śledzenie potrzeb szkoleniowych.

W pytaniu 12 przez partnera społecznego rozumie się reprezentacyjne organizacje pracowników i pracodawców (związki pracodawców i związki zawodowe). Partnerzy socjalni negocjują na poziomie krajowym, sektorowym, lokalnym i wypracowują wspólne postanowienia. Te wspólne postanowienia regulują przeważnie warunki pracy i wynagrodzenie pracowników.

Mogą także ustalać przepisy dotyczące kształcenia zawodowego, takie jak krajowe lub sektorowe fundusze szkoleniowe, pomiar zdolności pracowniczych, pomiar kształcenia ustawicznego pracowników starszych. Porozumienia pomiędzy pracodawcą a radami pracowniczymi na poziomie przedsiębiorstwa są wyłączone.

W pytaniu 13 przez formalne struktury zrzeszające reprezentantów pracowników rozumie się organizacje pracownicze reprezentujące pracowników tworzone na poziomie przedsiębiorstwa do negocjacji na wyższych szczeblach. Przyjmują one często formę komitetów lub rad pracowniczych.

Dział 6.

W pytaniu 1 przez młodocianych należy rozumieć osobę w wieku 16-18 lat przygotowywaną do zawodu, które świadczą pracę na rzecz przedsiębiorstwa uzyskują formalne kwalifikacje zawodowe.

W pytaniu 2 przez koszt pracy uczestników wstępnego kształcenia zawodowego rozumie się wynagrodzenie młodocianych wraz ze składkami na ubezpieczenie zdrowotne i wypadkowe.

Koszty refundowane obejmują wynagrodzenia młodocianych wraz ze składkami na ubezpieczenie zdrowotne i wypadkowe oraz dodatki dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, których zwrot otrzymuje przedsiębiorstwo z Funduszu Pracy.

W pytaniu 3 przez wpłaty na wstępne kształcenie zawodowe rozumie się wpłaty na rzecz organizacji rządowych lub branżowych, które to wpłaty są elementem ogólnego kosztu wstępnego kształcenia zawodowego ponoszonego przez przedsiębiorstwo.

Uwaga: Jeżeli nie jest możliwe rozdzielenie wpłat dotyczących ustawicznego kształcenia zawodowego od wpłat dotyczących wstępnego kształcenia zawodowego to powinna zostać podana całość wpłat dotycząca obu typów kształcenia w odpowiednim polu w kwestionariuszu (Dz.3. pyt. 9.1. lub Dz.6. pyt. 3.1.).

Załącznik nr 4

DZIEDZINY KURSÓW (dotyczy działu 3 pyt. 6 – form. SU-1)

– wyciąg z klasyfikacji dziedzin szkolenia (CEDEFOP/Eurostat: Fields of Training. Manual. January 1999)

Dziedzina szkolenia	Zakres	Uwagi
Języki obce	Nauka języka obcego w zakresie struktury i składni, tłumaczenie oraz komunikowanie się w języku obcym.	
Sprzedaż i marketing	Zagadnienia dotyczące zakupu i sprzedaży towarów i usług. Tematyka szkoleń obejmuje: licytowanie, usługi konsumencie, techniki demonstracyjne, sprzedaż detaliczną, magazynowanie, handel hurtowy, obrót nieruchomościami i in.	
	Zagadnienia dotyczące marketingu i reklamowania. Tematyka szkoleń obejmuje: reklamowanie, badania rynku, marketing, organizację przestrzeni sprzedażowej (merchandising), public relations.	
Rachunkowość, finanse i ubezpieczenia, zarządzanie i administracja, prace biurowe	Zagadnienia dotyczące finansów, bankowości i ubezpieczeń. Tematyka szkoleń obejmuje: teorię finansów, bankowość i finanse, kursy dla kasjerów bankowych, ubezpieczenia, analizę przedsięwzięć inwestycyjnych, ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenie społeczne, kursy dla maklerów giełdowych.	
	Zagadnienia dotyczące rachunkowości. Tematyka szkoleń obejmuje: rachunkowość, auditing, prowadzenie ksiąg finansowych, rachunkowość podatkową.	
	Tematyka szkoleń obejmuje: administrowanie, zarządzanie nauczaniem, zarządzanie personelem, zarządzanie nauką, zarządzanie logistyczne, kierowanie biurem, teorię organizacji i zachowania, kierowanie ludźmi, kursy przygotowujące do podjęcia własnej działalności, zarządzanie szkoleniami.	W zakres nie wchodzi tzw. praca biurowa.
	Tematyka szkoleń obejmuje: usługi sekretarskie, naukę języków obcych dla obsługi sekretariatu, umiejętność pisania na maszynie (komputerze) i stenografię, obsługę różnego rodzaju maszyn biurowych i centrali telefonicznej, kursy komputerowe, podstawy prawa administracyjnego przydatne w pracy biurowej, podstawy pomocy medycznej, programu dla recepcjonistów i in.	Nie dotyczy to szkoleń specjalistycznych, jak recepcjonistów w hotelach, asystentek medycznych czy sekretarek sądowych.
Rozwój osobowy pracownika i jego kariery zawodowej	Zagadnienia dotyczące rozwoju indywidualnego potencjału pracownika. Tematyka szkoleń obejmuje: prezentowanie zagadnień i umiejętność dyskusji, umiejętność komunikowania się i wystąpień publicznych, współpracę w zespole, umiejętności zarządzania czasem, rozbudzanie motywacji i własnej wartości.	Kursy na temat zarządzania dużym zespołem są w grupie „Zarządzanie”
	Zagadnienia dotyczące umiejętności zawodowych w konkretnym miejscu pracy. Tematyka szkoleń obejmuje: znajomość firmy, kursy wprowadzające do pracy na konkretnym stanowisku, rozpoznanie potrzeb klientów, organizację, działania na rzecz jakości, ogólne szkolenia związków zawodowych itp.	Szkolenia w zakresie technicznych zagadnień jakości są w grupie tematycznej: „Techniczne aspekty...”

(dok.)

Dziedzina szkolenia	Zakres	Uwagi
Informatyka i wykorzystanie komputera	Zagadnienia dotyczące komputerowych i projektowania systemów. Tematyka szkoleń obejmuje: wiedzę o komputerach, programowanie komputerów, analizę systemów komputerowych, projektowanie systemów komputerowych, elektroniczne przetwarzanie danych, administrowanie siecią, systemy operacyjne, języki programowania.	Problematyka inżynierii komputerowej (sprzętu) jest zawarta w grupie tematycznej: „Techniczne aspekty...”
	Zagadnienia dotyczące wykorzystania komputerów i oprogramowania. Tematyka szkoleń obejmuje: oprogramowanie dla potrzeb obliczeń (arkusze kalkulacyjne), oprogramowanie do przetwarzania danych, oprogramowanie dla potrzeb pisania tekstów i wydawniczych (publikacji), wykorzystanie Internetu.	
Techniczne aspekty procesu produkcji i świadczenia usług przetwórczych i budowlanych	Zagadnienia dotyczące inżynierii, produkcji i budownictwa, a w tym procesów produkcyjnych, ich automatyzacji, utrzymania ruchu, tworzenie nowych produktów i usług.	
Ochrona środowiska naturalnego i środowiska pracy (bez obowiązkowych szkoleń BHP)	Zagadnienia dotyczące ochrony środowiska naturalnego. Tematyka szkoleń obejmuje: kontrolowanie zanieczyszczenia powietrza i innych elementów środowiska (wody, ziemi), kontrolę hałasu, ochronę środowiska, składowanie odpadów, wykorzystanie odpadów (recykling), ochronę zasobów naturalnych, parki narodowe, szkolenia ekologiczne itd.	
	Zagadnienia związane ze środowiskiem pracy. Tematyka szkoleń obejmuje: zagadnienia ergonomii, ochronę zdrowia pracowników i bezpieczeństwo w miejscu pracy, problemy zmęczenia i stresu, opiekę w miejscu pracy, higienę pracy itd.	Nie wchodzi w ten zakres: zagadnienia terapii zawodowej i rehabilitacji oraz prawa pracy. Techniczne zagadnienia ergonomii są w grupie „Techniczne aspekty...”
Wybrane usługi kadrowe, transportowe, ochrony mienia i osób	Zagadnienia dotyczące świadczenia szeroko rozumianych usług w zakresie: usług dla ludności – osobistych (np. fryzjerskich, kosmetycznych) i dla potrzeb gospodarstw domowych (np. pralnictwo, usługi pogrzebowe, kominiarskie, krawieckie), hotelarskich, żywienia (restauracje, bary, przygotowywanie posiłków), turystyki i innych form spędzania czasu wolnego, sportu, transportu, komunikacji, łączności i usług pocztowych, bezpieczeństwa i ochrony mienia i osób.	
Inne tematy	Jakiegolwiek zagadnienia wyżej niewymienione.	

HARMONOGRAM
przygotowania i realizacji badania
„Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach”
(SU-1)

Lp.	Zadanie	Termin zakończenia	Jednostka realizująca
1	Przygotowanie oraz przekazanie do OB zakresu przedmiotowego formularza SU-1 wraz z objaśnieniami do opracowania graficznego	03.01.2006	US Gdańsk
2	Opracowanie graficzne formularza SU-1 i przekazanie do US Gdańsk	12.01.2006	OB
3	Wstępna akceptacja materiałów	13.01.2006	US Gdańsk
4	Spotkanie robocze nt. metodologii i organizacji badania z udziałem: COIS, DSS, DSU	17.01.2006	OB, US Gdańsk
5	Przekazanie projektu formularza i objaśnień do konsultacji: MEiN, MPiPS, DSS, DSU	18-23.01.2006	OB
6	Uwzględnienie zmian zgłoszonych w p-kcie 5 i przekazanie ostatecznej wersji formularza i objaśnień – po akceptacji przez US Gdańsk do GP w celu umieszczenia w projekcie rozporządzenia Prezesa RM w sprawie określenia wzorów formularzy ... w badaniach statystycznych ustalonych w PBSSP na 2005 r.	27.01.2006	OB
7	Przekazanie do OB/COIS założeń do utworzenia wykazu jednostek do badania i do losowania próby	01.02.2006	US Gdańsk
8	Opracowanie i przekazanie do OB/COIS założeń do systemu informatycznego – I etap	03.02.2006	US Gdańsk
9	Utworzenie wykazu jednostek (operatu) i przekazanie do akceptacji do US Gdańsk	10.02.2006	COIS
10	Akceptacja wykazu jednostek	13.02.2006	US Gdańsk
11	Przygotowanie i przekazanie do OB treści listu intencyjnego do przedsiębiorstw i uzgodnienia w tym zakresie	15.02.2006	US Gdańsk
12	Losowanie próby	22.02.2006	OB
13	Przygotowanie i przekazanie do OB projektu wytycznych dla urzędów statystycznych	23.02.2006	US Gdańsk
14	Opracowanie zestawień liczby jednostek w próbie według warstw dla Polski i województw. Przekazanie plików w formacie .dbf do US Gdańsk	24.02.2006	OB
15	Przekazanie wzoru formularza i objaśnień wraz z listem intencyjnym i rozdzielnikiem do ZWS	06.03.2006	OB
16	Druk formularzy wraz z objaśnieniami i listem oraz wysyłka do urzędów statystycznych	06-10.03.2006	ZWS
17	Przygotowanie rozdzielnika dla urzędów statystycznych do wysyłki formularzy	06.03.2006	OB
18	Przekazanie informacji do US-ów nt. badania, m.in. organizacji, ankietowania, finansowania wraz z wytycznymi	10.03.2006	OB, US Gdańsk
19	Przygotowanie danych do testowania	15.03.2006	US Gdańsk
20	Przekazanie programu do testowania do US Gdańsk i US Zielona Góra I etap: dot. rejestracji wpływu sprawozdań i meldunku o ich wpływie II etap: dot. rejestracji i kontroli danych	16.03.2006 27-28.03.2006	COIS

(cd.)

Lp.	Zadanie	Termin zakończenia	Jednostka realizująca
21	Podanie do US w Gdańsku koordynatora badania	17.03.2006	US-y
22	Przygotowanie harmonogramu przetwarzania badania i przesłanie do US-ów	17.03.2006	OB
23	Wysyłka kartotek do urzędów statystycznych	17.03.2006	COIS
24	Przygotowanie i opracowanie Raportu dot. losowania próby	17.03.2006	OB
25	Druk nalepek i wysyłka formularzy do jednostek sprawozdawczych	Do 24.03.2006	US-y
26	Szkolenie koordynatorów badania w GUS	28.03.2006	US Gdańsk, OB
27	Opracowanie warunków i reguł imputacji	30.03.2006	US Gdańsk
28	Testowanie i zgłoszenie uwag do COIS	31.03.2006	US Gdańsk, US Zielona Góra
29	Opracowanie Raportu do Eurostatu	10.04.2006	US Gdańsk
30	Opracowanie systemu informatycznego do redagowania danych w US i oddziałach terenowych i wysłanie oprogramowania dotyczącego: - rejestracji wpływu i meldunku o wpływie sprawozdań, - wprowadzania, kontroli i aktualizacji, - naliczania tablic kontrolnych	14.04.2006	COIS
31	Termin wpływu sprawozdań do US-ów	15.04.2006	Jednostki sprawozdawcze
32	Wstępna kontrola optyczna i bieżąca rejestracja wpływu sprawozdań	Sukcesywnie w miarę wpływu	US-y
33	Przekazanie meldunku o sływie sprawozdań do COIS: - po terminie wpływu sprawozdań - po monitach telefonicznych - po ankietowaniu	19.04.2006 05.05.2006 07.06.2006	US-y
34	Łączenie tablic meldunkowych i kompletności w tablice ogólnopolskie oraz według województw i przekazanie do US Gdańsk	I 20.04.2006 II 08.05.2006 III 08.06.2006	COIS
35	Spotkanie robocze dot. imputacji	27.04.2006	OB, US Gdańsk, COIS
36	Opracowanie i przekazanie do OB/COIS założeń do systemu informatycznego – II etap	28.04.2006	US Gdańsk
37	Monitowanie jednostek sprawozdawczych (e-mail, tel., pismo)	20.04-04.05.2006	US-y
38	Szkolenie ankierów w US-ach	05-10.05.2006	US-y
39	Ankietowanie jednostek	11.05-02.06.2006	US-y
40	Analiza kompletności zbioru, w tym wskazanie US-om obszarów wymagających poprawienia kompletności w poszczególnych warstwach badania i zwrotne przekazanie wyjaśnień przez US-y	12-19.06.2006	US Gdańsk, US-y
41	Opracowanie i wysłanie do Eurostat-u Raportu cząstkowego z przebiegu badania	20.06.2006	US Gdańsk
42	Rejestracja, kontrola, wyjaśnianie z jednostkami sprawozdawczymi i aktualizacja danych. Przekazanie do akceptacji do US w Gdańsku (na skrzynkę p. Joanny Wyziny) symboli błędów nie uznaniowych wraz z ID i PKD przedsiębiorstwa z odpowiednim uzasadnieniem.	Sukcesywnie do 21.06.2006	US-y

(dok.)

Lp.	Zadanie	Termin zakończenia	Jednostka realizująca
43	Akceptacja błędów nie uznaniowych (typu E)	Do 29.06.2006	US Gdańsk
44	Opracowanie systemu informatycznego do naliczenia tablic wynikowych	30.06.2006	COIS
45	Naliczenie i analiza tablic kontrolnych oraz przekazanie ich wraz z wyjaśnieniami (w formie papierowej) do US Gdańsk	Do 30.06.2006	US-y
46	Przekazanie zbiorów do COIS wraz z uzupełnionymi symbolami RA i ZRDRA. Przed transmisją sprawdzenie poprawności całego zbioru (tzn. ponowne uruchomienie całkowitej kontroli)	30.06.2006	US-y
47	RAPORT z przebiegu prac i uzyskanych efektów monitorowania oraz ankietowania, a także przedstawienie problemów związanych z pozyskaniem poprawnych danych oraz wnioski	03.07.2006	US-y
48	Połączenie zbiorów wojewódzkich w zbiór ogólnopolski, kontrola kompletności i poprawności zbioru oraz przekazanie do US Gdańsk wraz z tablicami kontrolnymi	07.07.2006	COIS
49	Zatwierdzenie tablic kontrolnych	Do 14.07.2006	US Gdańsk
50	Opracowanie tablic wynikowych (z danych ze sprawozdań) i przekazanie do US Gdańsk	14.07.2006	COIS
51	Kontrola i analiza otrzymanych wyników (danych ze sprawozdań) oraz wyjaśnianie ewentualnych błędów z US-ami	31.07.2006	US Gdańsk
52	Korygowanie zbiorów na poziomie US i ponowna transmisja zbiorów do COIS	31.08.2006	US-y
53	Połączenie zbiorów wojewódzkich w zbiór ogólnopolski i przekazanie do US Gdańsk wraz z tablicami kontrolnymi	05.09.2006	COIS
54	Analiza i zatwierdzenie ogólnopolskiego zbioru po korektach	05-20.09.2006	US Gdańsk
55	Przygotowanie pliku ogólnopolskiego przed imputacją do transmisji do Eurostatu	20.09.2006	COIS
56	Imputacja danych	22.09.2006	OB / COIS
57	Obliczenie wag	02.10.2006	OB
58	Uogólnienie wyników oraz kontrola poprawności danych i przekazanie do US Gdańsk	09.10.2006	COIS
59	Analiza i zatwierdzenie uogólnionych wyników	Do 30.11.2006	US Gdańsk
60	Opracowanie ogólnopolskiego raportu kompletności w systemie RAJNC99 i przesłanie do OB i US Gdańsk	Do 30.11.2006	COIS
61	Kontrola kartoteki zwrotnej pod kątem zgodności cech z BJS i przekazanie do OB	30.11.2006	COIS
62	Transmisja danych do Eurostat w dwóch plikach (przed i po imputacji)	29.12.2006	US Gdańsk
63	Opracowanie Raportu z przebiegu badania	Do 29.12.2006	US Gdańsk
64	Opracowanie uogólnionych tablic wynikowych	02.2007	COIS
65	Analiza tablic wynikowych	03-06.2007	US Gdańsk
66	Opracowanie i wysłanie Raportu końcowego do Eurostatu	07.2007	US Gdańsk
67	Opracowanie i wysłanie Raportu jakościowego do Eurostatu	09.2007	US Gdańsk, OB, COIS
68	Ewentualne wyjaśnienia do Eurostatu	09-10.2007	US Gdańsk

Jak i gdzie uzyskać INFORMACJE ?



URZĄD STATYSTYCZNY W GDAŃSKU

80-434 Gdańsk, ul. Danusi 4
prefix 76 83, centrala (0-58) 76 83 100, fax 76 83 270
e-mail: SekretariatUSGDK@stat.gov.pl

Urząd pracuje w godzinach: w poniedziałki - 7.15-17.00, od wtorku do piątku - 7.15-15.15

WYDZIAŁ UDOSTĘPNIANIA INFORMACJI

parter, pok. nr 2, 6, 7 i 8



Kierownik
parter, pok. nr 7
tel. 76 83 218, tel./fax 76 83 232

BIBLIOTEKA STATYSTYCZNA

parter, pok. nr 3



informacja biblioteczna



czytelnia czynna w godzinach:

- w poniedziałki - 8.00 - 17.00

- od wtorku do piątku - 8.00 - 15.00

INFORMATORIUM STATYSTYCZNE



parter, pok. nr 3
tel. 76 83 210
tel./fax 76 83 232

- udostępnianie danych statystycznych US i GUS (telefonicznie, na miejscu i korespondencyjnie)
 - ◆ konsultacje ◆ wyjaśnienia ◆ doradztwo
- przyjmowanie zamówień na:
 - ◆ niepublikowane dane statystyczne ze zbiorów danych US
 - ◆ dane adresowe i liczbowe z rejestru REGON, TERYT
 - ◆ publikacje US i GUS
- udostępnianie do wglądu obowiązujących klasyfikacji stosowanych w statystyce, ewidencji, rachunkowości i systemach informacyjnych administracji publicznej

SERWIS INTERNETOWY

Adres:
<http://www.stat.gov.pl>

STRONA GŁÓWNA:

US Gdańsk
Biuletyn Informacji Publicznej
Publikacje
Informacje statystyczne
Metainformacje
Statystyka międzynarodowa
Archiwum
Zamówienia publiczne US
Sprzedaż środków trwałych
Linki



- ◆ **Sprzedaż wydawnictw GUS i US (detaliczna i wysyłkowa)**
I piętro, pok. nr 108, tel. 7683-216, czynne w godzinach: od poniedziałku do piątku - 8.00-14.00
- ◆ **Punkt przyjmowania sprawozdań US**
parter, pok. nr 11, czynny w godzinach: od poniedziałku do piątku - 8.00-15.00

REJESTRACJA PODMIOTÓW W SYSTEMIE REGON

Czynna w godzinach: - w poniedziałki - 8.00 - 17.00
- od wtorku do piątku - 8.00 - 15.00

WYDZIAŁ REJESTRÓW

- rejestracja i zmiany w zaświadczeniach Regon
- pok. nr 14, tel. 7683-107;
- potwierdzenie ważności wydanych już zaświadczeń, wydawanie, poświadczenia i likwidacja zaświadczeń Regon - pok. nr 15, tel. 7683-105;

ODDZIAŁY US

- Oddział **Chojnice**, ul. Drzymały 14, pok. nr 6,
tel. (0-52) 397 40 62 w. 14
- Oddział **Gdynia**, ul. Legionów 130, pok. nr 116,
tel. (0-58) 622 00 41 w. 346
- Oddział **Słupsk**, ul. Jana Pawła II 1, pok. nr 610,
tel. (0-59) 842 84 56 w. 10, 50, 51
- Oddział **Tczew**, ul. Armii Krajowej 86, pok. nr 26,
tel. (0-58) 532 79 60



ISBN 83-89047-38-1