



Projekt badawczy

„Analiza zawodów występujących na rynku pracy i opracowanie projektu aktualizacji klasyfikacji zawodów i specjalności”

Wprowadzenie i koncepcja realizacji

Zespół ekspertów –Autorów projektu badawczego:

Maciej Gruza
Teresa Hordyjewicz
Krystyna Lelińska
Kamil Barwicki

Warszawa, maj 2012

Badanie realizowane w 2012 r. na zlecenie:

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Departament Rynku Pracy

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

Spis treści

Wstęp.....	4
1. Zastosowanie klasyfikacji zawodów i specjalności oraz ogólne zasady jej budowy	5
2. Międzynarodowy standard klasyfikacji zawodów ISCO	7
3. Klasyfikacja zawodów i specjalności z 2010 roku	8
4. Zakres wykorzystywania klasyfikacji zawodów i specjalności	11
5. Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego	13
6. Regulowane zawody i działalności	15
7. Praktyczne posługiwanie się klasyfikacją zawodów i specjalności w publicznych służbach zatrudnienia.....	16
8. Znaczenie klasyfikacji zawodów i specjalności	17
9. Błędy popełniane przez użytkowników klasyfikacji zawodów i specjalności.....	18
10. Procedura przeprowadzenia badania	21

Wstęp

Prezentowana koncepcja badawcza jest odpowiedzią na zgłoszone przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zapotrzebowanie na realizację projektu badawczego pt. „Analiza zawodów występujących na rynku pracy i opracowanie projektu aktualizacji klasyfikacji zawodów i specjalności”.

Zaproponowana przez Zespół autorów metodologia dostosowana została do specyfiki przedmiotu projektu i uwzględnia sytuację najważniejszych użytkowników klasyfikacji oraz oczekiwania MPiPS. Opracowana metodologia ma na celu dokonanie analizy potrzeb użytkowników dokumentu w kontekście zmian dokonywanych w klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS), przeprowadzenie analiz zawodoznawczych oraz przygotowanie na tej podstawie projektu nowej klasyfikacji zawodów i specjalności.

Projektując metodologię Zespół autorów kierował się wymogiem doboru zestawu metod i technik badawczych, pozwalających na zmaksymalizowanie relacji pomiędzy kosztami przeprowadzonych badań a jakością uzyskanego materiału badawczego. Szczególny akcent położony został na kwestię współpracy z Zamawiającym - co jest istotne w świetle praktycznego wykorzystania efektów przeprowadzonych analiz i badań oraz wdrożenia opracowanego projektu klasyfikacji.

Proces badawczy uporządkowany został w sekwencyjnie następujące po sobie etapy, w trakcie których zastosowane zostaną ilościowe i jakościowe metody badawcze. Zebrany w wyniku badania materiał stanowić będzie podstawę do zrealizowania celu projektu, pozwoli na ocenę potrzeb i oczekiwań użytkowników klasyfikacji, rozpoznanie zmian, jakie zaszły na rynku pracy od momentu opracowania obecnie obowiązującej klasyfikacji zawodów i specjalności z 2010 r. Jego finalnym efektem będzie przedstawienie projektu nowej klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

Koncepcja projektu badawczego zawiera opis kontekstu badania, z którego wynika podejście badawcze, wykaz badań i analiz wraz z ich metodologią oraz opis sposobu prezentacji wyników badania wraz z harmonogramem.

1. Zastosowanie klasyfikacji zawodów i specjalności oraz ogólne zasady jej budowy

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS) jest urzędowym dokumentem wykorzystywanym w statystyce zatrudnienia, pośrednictwie pracy oraz poradnictwie zawodowym. Umożliwia łączenie analiz rynku pracy z systemem edukacyjnym dając podstawę do długofalowego planowania kształcenia zawodowego. Jest przydatna w systemach ewidencji kadrowej, ewidencji ludności, ewidencji ubezpieczeń społecznych. Jest także wykorzystywana w pracach spisowych Głównego Urzędu Statystycznego. Na podstawie KZiS można dokonywać analiz rynku pracy i prognozować przyszłe zmiany w tym zakresie. Klasyfikacja jest także niezbędna dla skomputeryzowanego systemu obsługi rynku pracy. Główne cele opracowywania klasyfikacji zawodów i specjalności są następujące:

- Uporządkowanie i ujednoczenie nazewnictwa zawodów i specjalności występujących na rynku pracy; wprowadzanie nowych zawodów i specjalności, które pojawiają się na rynku pracy, a wykreślanie, tych, które ulegają zanikowi; łączenie specjalności bądź ich rozszerzanie. Ujednoczanie nazewnictwa służy posługiwaniu się tymi samymi nazwami w różnych dokumentach. Na rynku pracy ten sam zawód występuje bowiem często pod wieloma nazwami.
- Dokonywanie analiz statystycznych zatrudnienia i bezrobocia, które służą do prowadzenia właściwej polityki zatrudnienia, wprowadzania programów przeciwdziałania bezrobociu w tych zawodach, w których jest ono najwyższe.
- Dokonywanie analiz porównawczych wymienionych zjawisk występujących w innych krajach.
- Prowadzenie polityki w dziedzinie edukacji zawodowej, polegającej na dokonywaniu korelacji między potrzebami rynku pracy a kształceniem zawodowym młodzieży i dorosłych. Jeżeli nie ma już zawodu lub specjalności na rynku pracy, to kształcenie młodzieży w tym zawodzie jest zbędne. Gdy pojawia się natomiast nowy zawód, należałoby umożliwić młodzieży kształcenie bądź szkolenie w takim zawodzie.
- Informowanie o możliwościach kształcenia i zatrudnienia, które jest jednym z najważniejszych zadań stojących przed poradnictwem zawodowym i pośrednictwem pracy.

Ze względu na usprawnienie międzynarodowej wymiany informacji dotyczącej zawodów od 1995 r. struktura klasyfikacji zawodów i specjalności obowiązującej w Polsce dostosowywana jest do kolejnych edycji Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-88, ISCO-88 (COM) oraz ISCO-08. Struktura KZiS jest wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobieństwa kwalifikacji zawodowych wymaganych dla realizacji zadań typowych dla danego zawodu (specjalności), z uwzględnieniem takich aspektów kwalifikacji jak ich poziom i specjalizacja. Kryteria te posłużyły grupowaniu poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie. W klasyfikacji zawodów i specjalności wyróżniono dwa aspekty kwalifikacji:

- **poziom** – stanowiący funkcję kompleksowości i zakresu umiejętności (kompleksowość umiejętności traktując jako czynnik ważniejszy), wynikających ze złożoności oraz zakresu zadań i obowiązków oraz
- **specjalizacja** – rodzaj koniecznej wiedzy czy umiejętności posługiwania się określonymi urządzeniami i narzędziami lub rodzaj stosowanych materiałów czy produkowanych wyrobów albo rodzaj świadczonych usług.

W klasyfikacji uwzględniono cztery szerokie poziomy kwalifikacji, które zdefiniowano w odniesieniu do poziomów wykształcenia określonych w Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych (ISCED 97), przyjętej na 29 sesji UNESCO w 1997 r.:¹

- **pierwszy poziom kwalifikacji** (oznaczający kwalifikacje elementarne) – odniesiono do pierwszego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w szkole podstawowej;
- **drugi poziom kwalifikacji** – odniesiono do drugiego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w gimnazjum oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej;
- **trzeci poziom kwalifikacji** – odniesiono do czwartego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w szkole policealnej oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego w technikum;
- **czwarty poziom kwalifikacji** – odniesiono do piątego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych, studiach magisterskich i studiach podyplomowych oraz do szóstego poziomu wykształcenia ISCED, uzyskiwanego na studiach doktoranckich.

Poziomy kwalifikacji stały się podstawą do opracowania struktury grup wielkich. Z kolei dalszy podział na grupy duże, średnie i elementarne dokonany został na podstawie specjalizacji kwalifikacji. Struktura obecnie obowiązującej klasyfikacji prezentuje się następująco:

Tab. 1. Struktura KZiS 2010:

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Liczba grup w ramach grupy wielkiej			Liczba zawodów i specjalności
		dużych	średnich	elementarnych	
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4	11	31	141
2	Specjaliści	6	30	98	663
3	Technicy i inny średni personel	5	20	87	471
4	Pracownicy biurowi	4	8	27	68
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	4	12	39	132
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3	9	17	54
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5	14	69	396
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3	14	41	334
9	Pracownicy przy pracach prostych	6	11	32	98
0	Siły zbrojne	3	3	3	3
RAZEM		43	132	444	2360

Źródło: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537).

¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania (Dz.U. 2010 Nr 82, poz. 537), s 6975, International Standard Classification of Education ISCED 1997, http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm, [data dostępu: 31.05.2012].

2. Międzynarodowy standard klasyfikacji zawodów ISCO

Międzynarodowa Organizacja Pracy opracowała pierwszą międzynarodową klasyfikację w roku 1957. Obejmowała ona 1500 zawodów występujących w krajach Europy Zachodniej. Jej kolejne wersje stanowiły podstawę do przyjęcia Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (ISCO-68). Po dwudziestu latach opracowano kolejną wersję Standardu Klasyfikacji (ISCO-88), który w 1994 roku doczekał się nowej edycji dostosowanej do specyfiki wysoko rozwiniętych krajów Unii Europejskiej - ISCO-88 (COM). W ostatnich 20 latach w wielu obszarach klasyfikacja ISCO-88 zdezaktualizowała się, głównie z powodu wpływu rozwoju technologii w obszarach IT oraz usług. W związku z powyższym konieczne stało się opracowanie nowego standardu, ISCO-08. Założenia metodologiczne Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 opracowano podczas spotkania ekspertów do spraw statystyki pracy, które odbyło się w Genewie w 2007 roku². Spotkanie to miało na celu wypracowanie wytycznych do aktualizacji Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ISCO). Jego efektem było podjęcie rezolucji o aktualizacji ISCO do końca 2007 roku oraz o zwołaniu trójstronnego Spotkania Ekspertów w celu przyjęcia nowego Standardu oraz zapewnienia odpowiedniego okresu czasu na aktualizację klasyfikacji, lub też na jej zatwierdzenie na poziomie krajowym. Miało to na celu udostępnienie nowej ISCO na potrzeby krajowych powszechnych spisów ludności przewidzianych na 2010 rok. Główne założenia stanowiące podstawę opracowania ISCO-08 były następujące:

- Nie uległy zmianie liczba i nazwy grup wielkich. Natomiast zmieniły się zasady klasyfikowania zawodów do poszczególnych grup wielkich, dużych, średnich i elementarnych.
- Zmianie uległo założenie, że wymagania związane z wykształceniem formalnym i odbytymi szkoleniami stanowią najważniejszy warunek do zaklasyfikowania zawodu do odpowiedniej grupy wielkiej. Obecnie jest to tylko jeden z elementów mierzenia poziomu kwalifikacji. Najważniejszym czynnikiem warunkującym zakwalifikowanie zawodu do poziomu kwalifikacji jest charakter zadań wykonywanych w danym zawodzie.
- Zawody, wymagające wykonywania tego samego zakresu zadań i obowiązków, powinny być klasyfikowane w tej samej kategorii w ISCO-08, nawet w przypadkach, w których krajowe wymagania dotyczące poziomu kwalifikacji mierzone w kategoriach wykształcenia formalnego są odmienne. Takie założenie doprowadzi do poprawy w porównywalności zawodów na poziomie międzynarodowym.

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

- Dokonano zmian dotyczących klasyfikowania zawodów kierowniczych do grupy wielkiej 1 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.
- Uaktualniono oraz rozszerzono zawody związane z technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, przyporządkowując je do odrębnych grup dużych.
- Zwiększono zakres oraz uaktualniono zawody związane ze służbą zdrowia.

² Raport: Spotkanie Ekspertów ds. Statystyki Pracy, Aktualizacja Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ISCO), Genewa 2007 r. MOP oraz Sprawozdanie: Spotkanie Ekspertów ds. Statystyki Pracy, Genewa, 3-6 grudnia 2007 r.; Uaktualnienie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (ISCO), Genewa, 2008 r., MOP.

- Dokonano zmiany grup obejmujących pracowników biurowych, aby odzwierciedlić wzrost wpływu technologii informacyjnych i komunikacyjnych na organizację prac biurowych oraz dostarczenie istotniejszych danych szczegółowych dotyczących zawodów, w których zatrudnione są duże liczby kobiet.
- Dokonano zmiany zasad grupowania pracowników sprzedaży i usług.
- Wprowadzono bardziej szczegółowe kategorie oraz nastąpiła większa przejrzystość w klasyfikowaniu zawodów w dziedzinie świadczenia usług i przekazywania informacji klientom, w tym w dziedzinie turystyki.
- Nastąpiła racjonalizacja oraz restrukturyzacja grup operatorów maszyn i urządzeń.
- Zwiększony został zakres zawodów kluczowych dla szarej strefy oraz związany z tym wzrost ilości grup dużych w grupie wielkiej 9 Pracownicy przy pracach prostych.

3. Klasyfikacja zawodów i specjalności z 2010 roku

Od 1 lipca 2010 roku obowiązuje w Polsce nowa klasyfikacja wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537). Nowy dokument opracowany został na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08, podczas gdy poprzednio obowiązująca w Polsce klasyfikacja zawodów i specjalności³ opracowana była na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-88 oraz jego nowej edycji z 1994 r., tzw. ISCO-88 (COM). Oparcie kolejnych polskich klasyfikacji na różnych w istocie dokumentach międzynarodowych spowodowało, poza zmianą w ilości zawodów między obu klasyfikacjami, przede wszystkim bardzo istotne zmiany na poziomie grup zawodów, poczynając od poziomu grup elementarnych (kod czterocyfrowy), a kończąc na poziomie grup wielkich (kod jednocyfrowy). Zmiany te, to nie tylko zmieniona struktura grup na wszystkich poziomach, ale też zmienione zasady przyporządkowywania zawodów do poszczególnych grup elementarnych.

W efekcie wprowadzonych zmian, można wykazać cztery podstawowe różnice pomiędzy KZiS z 2007 r. a KZiS z 2010 r.:

1. wprowadzone do KZiS 2010 nowe zawody i specjalności,
2. zmiana struktury grup zawodów,
3. zmiana zasad przyporządkowywania zawodów i specjalności do poszczególnych grup zawodów,
4. zmiana kodów większości zawodów i specjalności.

Klasyfikacja zawodów i specjalności z 2010 r. obejmuje 2360 zawodów i specjalności, podczas gdy w klasyfikacji z 2007 r. było ich 1770. Zmiana ilości uwzględnionych zawodów i specjalności wynikała z trzech zasadniczych przyczyn:

³ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. Nr 265, poz. 2644), Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2007 Nr 106, poz. 728).

- 1) wprowadzenie do KZiS nowych, wcześniej w niej nieuwzględnionych zawodów i specjalności, w nowej KZiS jest to około 500 przypadków,
- 2) wprowadzenie do KZiS zawodów i specjalności, które wyodrębniono z zawodów uwzględnionych w poprzedniej edycji klasyfikacji (z 2007 r.); łącznie w nowej KZiS znalazło się ok. 100 takich zawodów,
- 3) wykreślenie w nowej klasyfikacji zawodów i specjalności, które uwzględnione były w poprzednim dokumencie (9 przypadków).

Blisko 500 nowych zawodów i specjalności wprowadzonych do klasyfikacji zawodów i specjalności z 2010 r. obejmuje przede wszystkim zawody w grupach 2 Specjaliści, 3 Technicy i inny średni personel oraz 5 Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Klasyfikowanie tych zawodów w poprzedniej klasyfikacji z 2007 roku odbywało się zazwyczaj poprzez przypisanie ich do odpowiadającej im kategorii Pozostali..., lub poprzez przyporządkowanie do pokrewnego zawodu lub specjalności. Z uwagi na brak możliwości jednoznacznego przyporządkowania tych zawodów do zawodów i specjalności występujących w KZiS, w różnych Powiatowych Urzędach Pracy odbywało się to często z wykorzystaniem różnych zasad klasyfikowania zawodów. W efekcie, pomimo istnienia klucza przejścia pomiędzy KZiS 2007 a KZiS 2010, nie ma praktycznej możliwości zapewnienia pełnej porównywalności danych odnośnie zawodów osób bezrobotnych zarejestrowanych w okresie obowiązywania poprzedniej klasyfikacji a np. ofert pracy, które wpłynęły do Urzędów Pracy już w okresie obowiązywania obecnej KZiS. Ten efekt jest dodatkowo wzmocniony przez podział części zawodów z KZiS 2007 na bardziej szczegółowe specjalności. Skala tego efektu (ok. 100 takich przypadków w KZiS 2010) nie wydaje się znaczna, jednak należy zwrócić uwagę, że dotyczy to między innymi zawodów bardzo popularnych na rynku pracy, jak na przykład **sprzedawca**, który w KZiS 2010 rozbity jest na kilkanaście specjalności, do tego przyporządkowanych do różnych grup zawodów. W przypadku zawodów wykreślonych z KZiS, w kluczu przejścia zostały one przyporządkowane do odpowiadającej im grupy „Pozostali...”.

Problemem przy porównywaniu struktury KZiS 2007 i KZiS 2010 może być brak konsekwencji we wprowadzonych zmianach (wynikający głównie z braku takiej konsekwencji przy zmianie klasyfikacji ISCO 88 na ISCO-08). W efekcie, na każdym poziomie grup zawodów (wielkich, dużych, średnich i elementarnych) pojawiły się istotne rozbieżności w strukturze i zawartości grup zawodów, w wyniku czego istnieją trudności w jednoznacznym przyporządkowaniu do siebie grup zawodów z obu edycji klasyfikacji. Zmiany te mogły polegać albo na bardziej szczegółowym podziale grup wyższego rzędu na większą ilość grup niższego rzędu, lub odwrotnie, prowadziły one do zmniejszenia ilości grup niższego rzędu. Niektóre grupy zawodów przyporządkowane zostały do innych grup wielkich. Ponadto, w KZiS z 2010 r. wprowadzono również grupy zawodów, które nie miały żadnego odpowiednika w poprzedniej edycji dokumentu.

Kolejny istotny problem to zmiana zasad przyporządkowywania zawodów i specjalności do poszczególnych grup zawodów. W efekcie, zawartość części grup elementarnych z KZiS 2007 i KZiS 2010 może się różnić pomimo tego, że formalnie są one nazwane tak samo. Największe problemy w zakresie porównywalności grup zawodów występują w sytuacji, gdy zmiana zasad przyporządkowywania zawodów prowadziła do przyporządkowywania zawodów i specjalności ze starej grupy elementarnej z KZiS z 2007 r. do kilku innych grup w KZiS z 2010 r., do tego często znajdujących się w różnych grupach wielkich. Różnice w strukturze klasyfikacji z 2007 i 2010 roku prezentuje tabela 2.

Tab. 2. Zmiany w strukturze KZiS 2007 i 2010:

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Liczba grup w ramach grupy wielkiej						Liczba zawodów i specjalności	
		dużych		średnich		elementarnych		KZiS 2007	KZiS 2010
		KZiS 2007	KZiS 2010	KZiS 2007	KZiS 2010	KZiS 2007	KZiS 2010		
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3	4	6	11	33	31	43	141
2	Specjaliści	4	6	20	30	65	98	475	663
3	Technicy i inny średni personel	4	5	17	20	69	87	314	471
4	Pracownicy biurowi	2	4	7	8	20	27	54	68
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2	4	7	12	21	39	80	132
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4	3	8	9	13	17	42	54
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	4	5	17	14	74	69	330	396
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3	3	20	14	72	41	338	334
9	Pracownicy przy pracach prostych	3	6	10	11	21	32	90	98
0	Siły zbrojne	1	3	4	3	4	3	4	3
RAZEM		30	43	116	132	392	444	1770	2360

Źródło: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. Nr 82 z 17 maja 2010 r., poz. 537), Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2007 r. Nr 106, poz. 728).

Opisane zmiany, mające na celu ułatwienie przekazywania danych o rynku pracy przez Główny Urząd Statystyczny do Eurostatu (oparcie struktury polskiej KZiS o strukturę klasyfikacji ISCO zwalnia GUS z konieczności ponownego kodowania danych za pomocą odpowiedniego klucza przejścia) doprowadziły do bardzo istotnego utrudnienia porównywalności danych gromadzonych z wykorzystaniem KZiS 2007 z danymi opisanymi wg KZiS 2010. O ile na poziomie zawodów i specjalności istnieje względnie dobra porównywalność, to jednak z uwagi na opisane wyżej relacje pomiędzy strukturą klasyfikacji z 2007 r. oraz 2010 r., należy podchodzić do niej z pewną ostrożnością. Problemem jest również porównywanie między sobą dowolnych zestawień przygotowanych na poziomie grup zawodów. Wprowadzone zmiany spowodowały, że na poziomie grup elementarnych wysoka spójność porównywanych danych dotyczyć może ok. 60-70% grup elementarnych ze starej klasyfikacji (przy założeniu, że zgodność zawartości grup powinna być co najmniej na poziomie 80%), na wyższych poziomach agregacji problem ten narasta (a stopień porównywalności maleje).

Najważniejszą konsekwencją opisanych zmian w strukturze klasyfikacji zawodów i specjalności jest podejście do interpretacji wyników analiz rynku pracy opartych o KZiS. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można przyjąć tezę, że różnice w wynikach analiz prowadzonych przed 2010 rokiem (wg poprzednich edycji KZiS) oraz prowadzonych od roku 2011 w ramach takich samych obszarów zawodowych, wynikać będą nie tyle ze zmienionej sytuacji na rynku pracy, co w znacznym stopniu z różnic pomiędzy klasyfikacjami, na podstawie których agregowano dane dotyczące zawodów i specjalności. Z kolei najbardziej widoczną konsekwencją zmiany struktury klasyfikacji

z punktu widzenia jej użytkowników jest zmiana większości symboli cyfrowych zawodów i specjalności.

4. Zakres wykorzystywania klasyfikacji zawodów i specjalności

Krąg odbiorców klasyfikacji jest bardzo szeroki. Są to w zasadzie wszystkie instytucje, których działalność powiązana jest z rynkiem pracy bezpośrednio, lub też w sposób pośredni. Zaliczają się do nich przede wszystkim:

- Publiczne służby zatrudnienia,
- Główny Urząd Statystyczny,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- Ministerstwo Edukacji Narodowej,
- inne instytucje centralne,
- instytucje rynku ubezpieczeniowego,
- stowarzyszenia zawodowe i organizacje pracodawców,
- organizacje związkowe.

Jednostki **publicznych służb zatrudnienia** (WUP, PUP i OHP) należą do grupy najważniejszych odbiorców klasyfikacji zawodów i specjalności. KZiS jest wykorzystywana przy rejestracji bezrobotnych i podczas rejestrowania ofert pracy. Również oferta szkoleń zawodowych, oferowanych przez urzędy pracy przygotowana jest na podstawie danych gromadzonych w oparciu o ten dokument. Ponadto, na podstawie tych informacji przygotowywane są analizy i badania rynku pracy - najważniejszym z nich jest monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych.

Zasadniczą cechą baz danych gromadzonych przez publiczne służby zatrudnienia jest objęcie ich zasięgiem całego kraju. Dane te jednak ograniczają się zasadniczo do zjawiska bezrobocia rejestrowanego. W przypadku ofert pracy wpływających do PUP, ich liczba w porównaniu z liczbą zarejestrowanych bezrobotnych jest względnie niewielka – nie można jej zatem uważać za w pełni reprezentatywną.

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

- **Badanie popytu na pracę** realizowane kwartalnie metodą reprezentatywną. Stopień agregacji: grupy duże.
- **Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)**, badanie ciągłe realizowane metodą reprezentatywną. Stopień agregacji: grupy elementarne.
- **Sprawozdanie o strukturze wynagrodzeń wg zawodów** badanie realizowane co 2 lata metodą reprezentatywną. Stopień agregacji: zawody i specjalności.
- **Statystyczna karta wypadków** nadsyłana w razie wystąpienia zjawiska. Stopień agregacji: zawody i specjalności.

- **Sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w administracji publicznej i innych jednostkach**, badanie realizowane co rok. Stopień agregacji: wybrane zawody i specjalności, grupy elementarne, grupy średnie.

Ponadto Główny Urząd Statystyczny, na potrzeby Ministra właściwego do spraw pracy, przetwarza:

- Sprawozdanie **MPiPS-01**, bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności; jest to badanie półroczne. Stopień agregacji: zawody i specjalności.
- **MPiPS-04**, sprawozdanie o zezwoleniach na zatrudnienie i zgodach na pracę wydawanych cudzoziemcom w Polsce. Stopień agregacji: zawody i specjalności.

W 2002 roku przeprowadzony został Narodowy Spis Ludności i Mieszkań, gdzie jedno z pytań odnosiło się do zawodu lub specjalności. W tym wypadku stopień agregacji danych dotyczących zawodów ograniczony został do grup elementarnych. Kolejny spis powszechny przeprowadzony został w 2011 r., uwzględniono w nim zawód respondenta, jednak przeprowadzony spis w tym wypadku bazował na danych wtórnych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wykorzystuje klasyfikację w Centralnym Rejestrze Ubezpieczonych, w którym zawarte są - między innymi - informacje o zawodzie ubezpieczonego. Obowiązek ten nakłada na ZUS artykuł 33 ustęp 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 i Nr 162, poz. 1118 i 1126 oraz z 1999 r. Nr 26, poz. 228). Szczegółowo regulują to przepisy wykonawcze w tym zakresie, tj.: rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 marca 1999 r. (Dz.U. Nr 30, poz. 293) w sprawie szczegółowego zakresu danych zawartych w centralnych rejestrach prowadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (§ 1 pkt 3).

Natomiast w świetle art. 40 ust. 3 ustawy o statystyce publicznej (Dz. U. z 1995 r. Nr 88, poz. 439; z 1996 r. Nr 156, poz. 775; z 1997 r. Nr 88, poz. 554, Nr 121, poz. 769; z 1998 r. Nr 99, poz. 632, Nr 106, poz. 668), Zakład Ubezpieczeń Społecznych jako instytucja prowadząca urzędowy rejestr emerytów i rencistów zobowiązany jest do stosowania klasyfikacji do gromadzenia i uzupełniania w swojej ewidencji i systemach informacyjnych danych umożliwiających ich bezpośrednie wykorzystanie dla potrzeb statystyki publicznej.

W celu gromadzenia tych danych wprowadzone zostały odpowiednie „pola” do wpisywania zakodowanych informacji o zawodzie, zarówno do formularzy zgłoszeniowych do ubezpieczenia, jak i do wniosków o emeryturę lub rentę. Informacje z formularzy zgłoszeniowych do ubezpieczenia dostarczają dane do Kompleksowego Systemu Informatycznego (KSI), w ramach którego prowadzony jest także wymieniony wcześniej Centralny Rejestr Ubezpieczonych.

Wdrożenie nieobowiązującej już klasyfikacji zawodów i specjalności z 1995 roku napotykało na duże trudności, mimo zaopatrzenia jednostek terenowych ZUS w odpowiednią liczbę egzemplarzy klasyfikacji oraz przeszkolenia pracowników zobowiązanych do jej stosowania. Często dopiero bezpośredni kontakt pracownika Zakładu z interesantem pozwalał na uzyskanie informacji o jego zawodzie i ustalenie właściwego kodu. Dlatego też jakość danych uzyskiwanych w tym zakresie nie była zadowalająca. Problem ten pogłębił się wraz z wprowadzeniem elektronicznej formy zgłaszania pracowników do ubezpieczenia, co praktycznie wykluczyło możliwość bezpośredniego kontaktu przeszkolonego urzędnika z osobą ubezpieczoną czy też jej pracodawcą. W efekcie dane gromadzone obecnie w Centralnym Rejestrze Ubezpieczonych ZUS należy uznać za niepełne.

Ministerstwo Edukacji Narodowej korzysta z klasyfikacji zawodów i specjalności w sposób pośredni. Odbywa się to za pośrednictwem Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ). Zarówno KZSZ z 2007 r. (z której zawody wprowadzone zostały do KZiS z 2010 r.), jak i KZSZ z 2010 r. zawierały nieco ponad

200 zawodów nauczanych w ramach systemu szkolnictwa zawodowego. Do 2002 roku „klasyfikacja szkolna” była odrębnym dokumentem, nie powiązaniem bezpośrednio z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Dopiero wraz z wprowadzeniem nowej edycji KZiS w 2002 r. „klasyfikacja szkolna” stała się częścią KZiS. Oznacza to, że każdy zawód nauczany w ramach systemu szkolnictwa zawodowego ma swój odpowiednik „gospodarczy”.

Z „klasyfikacji szkolnej” korzystają następujące instytucje: Ministerstwo Edukacji Narodowej, Centralna Komisja Egzaminacyjna i jej oddziały, Ochotnicze Hufce Pracy, Centra Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, zasadnicze szkoły zawodowe, średnie szkoły zawodowe, szkoły policealne, Związek Rzemiosła Polskiego. Wszystkie instytucje edukacyjne prowadzą ewidencję swoich absolwentów. W efekcie tworzona jest ogólnokrajowa baza zawierająca dane na temat wyuczonego zawodu absolwentów (System Informacji Oświatowej).

Oprócz wymienionych wyżej instytucji z klasyfikacji zawodów i specjalności korzystają **ministerstwa**, w gestii których znajduje się nadzór nad poszczególnymi grupami zawodów. Dotyczy to zarówno zawodów „szkolnych”, zawodów nauczanych w ramach systemu szkolnictwa wyższego, jak i tak zwanych „zawodów regulowanych”. Zawody te ujęte są w wykazie regulowanych zawodów i działalności w RP. Jest to dokument zawierający listę zawodów i działalności, których wykonywanie uwarunkowane jest spełnieniem wymagań określonych w przepisach prawnych. Każdy z ministrów, w którego gestii znajdują się poszczególne zawody regulowane powinien gromadzić informacje na temat wszystkich osób, które uzyskały uprawnienia do wykonywania takich zawodów lub prowadzenie działalności.

Kolejnym użytkownikiem KZiS są **zakłady ubezpieczeniowe i firmy reasekuracyjne**. Informacje na temat zawodu ubezpieczonego wykorzystywane są przy podejmowaniu decyzji o ubezpieczeniu konkretnej osoby, określeniu wartości ubezpieczenia i wysokości składki. Związane jest to z występowaniem korelacji pomiędzy wykonywanym zawodem a ryzykiem wystąpienia wypadków przy pracy czy chorób zawodowych.

Na końcu należy wspomnieć o jeszcze jednej, szerokiej grupie odbiorców klasyfikacji - są to **stowarzyszenia zawodowe i organizacje pracodawców oraz organizacje związkowe**. Organizacje te wykorzystują klasyfikację zawodów i specjalności do różnych celów, jak na przykład prowadzenia ewidencji swoich członków czy promowania własnej działalności. Niektóre z tych organizacji tworzą bazy danych informacji zawodowej, których wspólna cechą jest ograniczenie zazwyczaj do jednej branży czy też grupy zawodowej.

5. Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego

Zawody nauczane w systemie szkolnym ujęte są w nowej Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ) wprowadzonej w życie rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 3 stycznia 2012 r., poz. 7).

Wprowadzenie do klasyfikacji zawodów i specjalności z 2010 r. zawodów ujętych w obowiązującej wówczas Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego z 2007 r. (Dz.U. z 2007 r. Nr 124, poz. 860 oraz z 2008 r. Nr 144, poz. 903) polegało na przyjęciu takich samych nazw zawodów nawet w przypadkach, gdy w klasyfikacji uwzględniono inne specjalności, będące częścią zawodu szkolnego. Zrezygnowano (w porównaniu z KZiS z 2002 r. i 2004 r. oraz 2007 r.) z podwójnych, odmiennych nazw dla zawodów szkolnych, np. w poprzedniej KZiS zawód szkolny *organizator usług*

hotelarskich opatrzone były komentarzem: zawód szkolny – *technik hotelarstwa*. W obecnej edycji KZiS wszystkie zawody szkolne opatrzone zostały literą „S”. Do KZiS z 2010 r. wprowadzono 208 zawodów szkolnictwa zawodowego, nie uwzględniono jednak zmian wprowadzonych rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 kwietnia 2010 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z dnia 26 czerwca 2007 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 374). Rozporządzenie to poszerzyło KZSZ o pięć nowych zawodów:

- Technik energetyk 311[54] - zawód uwzględniony w KZiS z 2010 r. (311307), nie został oznaczony symbolem S;
- Technik gazownictwa 311[55] - zawód uwzględniony w KZiS z 2010 r. (311913) nie został oznaczony symbolem S;
- Technik tyfloinformatyk 312[02] w KZiS z 2010 r. zawód szkolny jest odpowiednikiem zawodu 351290 Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego;
- Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej 311[56], w KZiS z 2010 r. został sklasyfikowany jako – 311930 Technik urządzeń i systemów energii odnawialnej;
- Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych 823[01] - w KZiS z 2010 r. posiada odpowiedniki: 814206 Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych lub 814290 Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych.

Pewnym problemem pozostaje natomiast uwzględnienie zawodów szkolnych wprowadzonych drogą obowiązującego obecnie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z dn. 3 stycznia 2012 r., poz.7) w sprawie KZSZ, w którym zakres wprowadzonych zmian jest bardzo szeroki i wymaga uzgodnienia sposobu uwzględnienia w KZiS zawodów szkolnych, w których kształcenie będzie stopniowo wgaszane oraz kwalifikacji w zawodzie.

Zawody nauczane w systemie szkolnym (według stanu sprzed obecnej reformy szkolnictwa zawodowego, kluczowe zmiany w tym zakresie wchodzi w życie 1 września 2012 r.) obudowane są szeregiem dokumentów szczegółowo określających tryb i sposób kształcenia, przekazywane treści nauczania, wyposażenie sal dydaktycznych i warsztatowych, podział zajęć na bloki programowe i ilość godzin przeznaczonych na poszczególne przedmioty, sposób przeprowadzania egzaminu potwierdzającego nabycie kwalifikacji zawodowych oraz sprawdzane drogą egzaminu treści. Na dokumenty te składają się:

- podstawy programowe kształcenia w zawodzie,
- programy i plany nauczania,
- standardy egzaminacyjne.

Podstawy programowe kształcenia w zawodzie są to standardy określające treści kształcenia, organizację i przebieg kształcenia oraz wyposażenie sal dydaktycznych. Podstawy programowe kształcenia w zawodzie wprowadzane są w życie drogą rozporządzenia wydanego przez ministra właściwego do spraw edukacji. **Program nauczania** to dokładny opis przebiegu kształcenia, zawierający treści kształcenia w rozbiciu na poszczególne przedmioty wraz z liczbą godzin przeznaczonych na realizację danego przedmiotu. Programy nauczania przygotowywane są zgodnie z podstawami programowymi. Programy nauczania są podstawą do przygotowania szczegółowych planów zajęć realizowanych w placówkach szkolnych. Z kolei egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe zwany „egzaminem zawodowym” jest formą oceny poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu danego zawodu, określonych w **standardach egzaminacyjnych**, będących podstawą przeprowadzania

egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Propozycje standardów wymagań opracowuje Centralna Komisja Egzaminacyjna, a zatwierdza w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw edukacji. Standardy wymagań egzaminacyjnych dla poszczególnych zawodów ustalone zostały rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 3 lutego 2003 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (Dz.U. Nr 66, poz. 580 z późn. zm.).

Należy zaznaczyć, że w wyniku wdrażanej obecnie reformy szkolnictwa zawodowego standardy egzaminacyjne dla zawodów ujętych w KZSZ (nauczanych w systemie szkolnym) zostaną zniesione, a egzamin zawodowy oparty będzie na podstawie programowej kształcenia w zawodach. Z kolei standardy egzaminacyjne stosowane w nauce zawodu w systemie rzemiosła (system pozaszkolny) zostaną nadal utrzymane, jednak ich struktura zostanie dostosowana do nowej podstawy programowej, opartej na efektach uczenia się. Opisane zmiany w zakresie standaryzacji nauki zawodu w systemie szkolnym nie będą prawdopodobnie miały wpływu na sposób uwzględnienia zawodów ujętych w KZSZ w projekcie nowelizowanej KZiS. W tym przypadku uzgodnienie klasyfikacji dokonywane jest na poziomie zawodów i ich charakterystyk (w przypadku zawodów szkolnictwa zawodowego podstawy programowej kształcenia w zawodach), a nie innych dokumentów, takich jak na przykład likwidowane standardy egzaminacyjne. Warto zauważyć, że likwidacja standardów egzaminacyjnych była od dawna postulowana i ma na celu wyeliminowanie niespójności, jakie mogły występować pomiędzy dwoma dokumentami standaryzującymi z jednej strony proces kształcenia, a z drugiej strony wymagania egzaminacyjne, służące potwierdzaniu efektów tego kształcenia.

6. Regulowane zawody i działalności

Zawody regulowane to zawody, do których dostęp jest ograniczony poprzez polskie przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań. Uwzględnienie w klasyfikacji zawodów i specjalności - zawodów regulowanych jest zagadnieniem złożonym, w dużej mierze wynikającym z samej struktury zawodów regulowanych. Część zawodów regulowanych odpowiada zawodom lub specjalnościom występującym na rynku pracy (tożsamym z zawodami i specjalnościami z KZiS), część regulacji dotyczy natomiast stanowisk pracy lub określonych czynności (działalności), których w klasyfikacji zawodów nie uwzględnia się. Sprawę dodatkowo komplikują regulacje, które dotyczą specyficznych uprawnień, które mogą być nabywane przez przedstawicieli różnych zawodów. W związku z powyższym, na etapie przygotowywania projektu nowelizacji KZiS rozpatrywane będzie alternatywne podejście do uwzględniania w KZiS regulowanych zawodów i działalności. Nie będzie się ono opierać o automatyczne uzupełnianie klasyfikacji o kolejne „zawody regulowane”, lecz o stworzenie w miarę kompletnej listy zawodów regulowanych oraz powiązanie jej z kodami zawodów i specjalności. Lista ta wraz ze zidentyfikowanymi powiązaniem będzie mogła stać się integralnym elementem pakietu Syriusz (Formalna obsługa klienta, Kwalifikacje, Uprawnienia, Znajomość języków obcych).

7. Praktyczne posługiwanie się klasyfikacją zawodów i specjalności w publicznych służbach zatrudnienia

Praktyczne wykorzystanie KZiS w Powiatowych Urzędach Pracy, jak już napisano wcześniej, ma miejsce przede wszystkim w zakresie rejestrowania zawodów osób bezrobotnych i ofert pracy.

Podczas rejestracji osoby bezrobotnej identyfikowany jest jej zawód lub zawody wykonywany oraz wyuczony i nadawany jest im stosowny kod zgodny z klasyfikacją zawodów i specjalności. W tym wypadku kluczową kwestią jest rozpoznanie rzeczywistego zawodu wykonywanego (bądź wyuczonego) rejestrowanej osoby. W sytuacji, gdy stanowisko pracy danej osoby ma nazwę zbieżną lub zbliżoną do nazwy zawodu lub specjalności zawartej w KZiS, nie stanowi to większego problemu. Jednak w sytuacji, gdy nazwa stanowiska pracy lub ukończonego kształcenia / szkolenia zawodowego nie jest adekwatna do nazewnictwa stosowanego w KZiS, w celu prawidłowego zaklasyfikowania zawodu tej osoby konieczne jest ustalenie podstawowych faktów odnośnie jej przeszłości edukacyjno-zawodowej. Podstawową zasadą jest klasyfikowanie bezrobotnego zgodnie z faktycznie wykonywanym zawodem. W celu ustalenia zawodu bezrobotnego należy oprzeć się na analizie dokumentów i/lub przeprowadzić krótki wywiad. Dokumenty te, to między innymi:

- świadectwo pracy,
- umowy cywilnoprawne,
- dyplomy zawodowe i dyplomy ukończenia szkół wyższych,
- zaświadczenia i certyfikaty potwierdzające ukończenie szkoleń zawodowych.

Z kolei klasyfikowanie ofert pracy jedynie na podstawie deklaracji pracodawcy lub nazwy stanowiska pracy pociąga za sobą znaczne ryzyko błędnego zaklasyfikowania zawodu. Popętnienie błędu przy klasyfikowaniu oferty stawia bowiem pod znakiem zapytania cały proces pośrednictwa pracy, jako że kandydaci zgłoszeni do takiej oferty mogą nie spełniać oczekiwań pracodawcy. Przy klasyfikowaniu ofert pracy kluczowym elementem są informacje o zadaniach wykonywanych na danym stanowisku pracy oraz o wymaganiach zawodu. Informacja o wymaganiach dotycząca poziomu wykształcenia i/lub kwalifikacji lub wskazująca na ten poziom powinna być wykorzystana do podjęcia decyzji o zaklasyfikowaniu danej oferty do odpowiadającej jej grupy wielkiej. Natomiast informacja o zadaniach wykonywanych na stanowisku pracy jest niezbędna do określenia obszaru zawodowego (a więc grupy średniej oraz elementarnej) oraz konkretnego zawodu lub specjalności, odpowiadającego danej ofercie.

Informacje zawarte w ofercie pracy często nie są wystarczająco precyzyjne, aby na ich podstawie móc podjąć decyzję o przyporządkowaniu oferty do konkretnego zawodu z KZiS. Dodatkowo, pracodawcy często mają znacznie wyższe wymagania co do poziomu kwalifikacji (wykształcenia), niż wynika to z klasyfikacji oraz z rzeczywistego poziomu złożoności wykonywanych zadań.

Ostatnim, ale bodaj najpoważniejszym problemem po stronie pracodawców, jest częsty brak prawidłowego rozpoznania potrzeb względem nowych pracowników. W sytuacji, gdy oferta pracy nie oddaje rzeczywistych intencji pracodawcy (które mogą być zarówno uświadomione jak i nieuświadomione), nadany jej kod zawodu lub specjalności z KZiS może być nieprawidłowy, co skończy się nieprzyjęciem do pracy skierowanego przez urząd pracy bezrobotnego lub nieprzedłużeniem z nim umowy po okresie próbnym. Zdarzają się też przypadki, gdy pracodawcy świadomie zgłaszają

ofertę o zaniżonych wymogach, gdyż postrzegają klientów urzędów pracy jako osoby o niskich kwalifikacjach i nie chcą odstraszyć potencjalnych pracowników. Zdarza się również zawyżanie wymogów, co spowodowane jest założeniem, że tak zrekrutowany pracownik będzie bardziej przydatny dla pracodawcy w przyszłości.

8. Znaczenie klasyfikacji zawodów i specjalności

Przy tworzeniu nowych edycji klasyfikacji zawodów i specjalności jedną z fundamentalnych zasad jest założenie, że dokument powinien w możliwie jak najlepszy sposób oddawać realia rynku pracy. Efektem zastosowania tego założenia jest sytuacja, w której każda kolejna nowelizacja dokumentu (począwszy od 2001 r.) zmierza w kierunku zwiększenia liczby zawodów i specjalności. W szczególności dotyczy to obszarów zawodów rozwojowych, w takich obszarach jak na przykład: rekreacja i ochrona zdrowia, usługi, zarządzanie i marketing, informatyka i telekomunikacja oraz nowe technologie. Do kolejnych edycji klasyfikacji wprowadzano zatem nowe zawody, na przykład takie jak: egzaminator on-line, koordynator projektów unijnych, analityk trendów rynkowych (cool hunter), opiekun marki (brand manager), tester oprogramowania komputerowego, broker informacji (reasercher), specjalista do spraw uzależnień od mediów cyfrowych, technik urządzeń i systemów energii odnawialnej, instruktor hipoterapii, pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta, pracownik pozycjonowania stron internetowych, barista, sommelier, termoizolator czy operator DTP.

Zakres wprowadzanych zmian dość dobrze ilustruje coraz szybszą ewolucję polskiego rynku pracy. Jednym z przejawów tych procesów jest pojawianie się coraz większej ilości zawodów związanych z gospodarką opartą na wiedzy oraz nowymi technologiami i usługami. Zmiany te nie ograniczają się tylko do pojawiania się nowych zawodów, ale dotyczą też treści pracy wykonywanej w ramach poszczególnych zawodów. Jednym z przejawów tych zmian jest postępująca specjalizacja. W jej wyniku powstaje coraz większa liczba coraz węższych specjalności, które w klasyfikacji z 2010 r. obejmują niemal połowę wszystkich uwzględnionych zawodów. Z drugiej strony mamy też do czynienia z zanikaniem tradycyjnych, dobrze wyodrębnionych zawodów na rzecz ról zawodowych. **Role zawodowe w pewnym uproszczeniu można utożsamiać z funkcjami pełnionymi przez pracownika w danym projekcie.** Są one specyficzne tylko dla danego projektu, po jego zakończeniu i rozpoczęciu nowego, rola zawodowa pracownika może być inna. Względnie stałym elementem będą w takim przypadku kluczowe kompetencje pracownika, które pozwalają mu na efektywne i profesjonalne wykonywanie danych zadań, charakterystycznych dla aktualnie pełnionej roli zawodowej. W klasyfikacji nie ma żadnego odniesienia do kompetencji zawodowych, nie ma też ról zawodowych, które z natury są bardzo trudne do zdefiniowania. Istnieje jednak możliwość powiązania ról zawodowych z pewnym obszarem zawodowym, jak chociażby zarządzanie zasobami ludzkimi czy informatyka. Tym obszarom w zasadzie odpowiadają, tak zwane „zawody szerokoprofilowe”, które w klasyfikacji uwzględniono razem z odpowiadającymi im szczegółowymi specjalnościami. Takie zawody szerokoprofilowe i wchodzące w ich skład specjalności są zatem kategoriami wzajemnie na siebie zachodzącymi a nie rozłącznymi, odmiennie, niż to było w poprzednich edycjach KZiS. Opisane podejście do uwzględniania w klasyfikacji zawodów i specjalności jest jedną z najważniejszych nowości w dokumencie z 2010 r.

Kluczowym czynnikiem definiującym znaczenie klasyfikacji zawodów i specjalności jest realność efektów stosowania tego dokumentu. Jego oddziaływanie wykracza swoimi konsekwencjami poza zakres działań urzędów pracy czy urzędów statycznych (GUS i WUS) i jest efektem przygotowania na podstawie KZiS analiz rynku pracy. Analizy te

najczęściej prowadzone są w formie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz w ramach działań badawczych i analitycznych prowadzonych przez obserwatoria rynku pracy i zatrudnienia. Wszystkie dane, które stanowią podstawę takich opracowań kodowane są zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności. Również wyniki tych analiz, pokazujące jakie zawody (lub grupy zawodów czy też obszary zawodowe) będą się rozwijać a jakie zanikać, podawane są zgodnie z typologią stosowaną w KZiS. Wyniki tych analiz są między innymi studiowane pod kątem struktury i kierunków ewolucji lokalnych i regionalnych rynków pracy przez przedstawicieli przedsiębiorstw podejmujących decyzje lokalizacyjne nowych inwestycji. Na tej samej zasadzie, decyzje o otwieraniu nowych kierunków kształcenia (w szczególności kształcenia zawodowego) opiniowane są przez powiatowe i wojewódzkie rady zatrudnienia, które bazują na analizach rynku pracy prowadzonych z wykorzystaniem danych opisanych za pomocą zawodów i specjalności z KZiS. Także poradnictwo zawodowe dla młodzieży prowadzone przez szkolnych doradców zawodowych bazuje na tych samych analizach rynku pracy. Te porady często mają bezpośredni wpływ na podejmowanie przez młodych ludzi decyzji edukacyjno-zawodowych. Z tego względu, klasyfikacja zawodów i specjalności, a ściślej jej układ strukturalny oraz jakość danych kodowanych zgodnie z KZiS, może wywierać realny wpływ na rynek pracy, zarówno na jego stronę popytową (pracodawcy) jak i podażową (zasoby pracy).

Sytuacja ta ilustruje ciekawą zależność. Klasyfikacja zawodów i specjalności powinna być wtórna względem rynku pracy, jednak ze względu na szeroki zakres wykorzystywania tego dokumentu (lub bardziej precyzyjnie - analiz na nim bazujących) przy podejmowaniu decyzji o znaczeniu strategicznym, KZiS może w pewnym stopniu oddziaływać na kształtowanie rynku pracy. Sam fakt, że analizy będące podstawą istotnych decyzji oparte są o jednolity dokument jest jak najbardziej pozytywny. Takie podejście umożliwia wzajemne porównywanie i weryfikowanie uzyskanych wyników i przygotowanych na tej podstawie rekomendacji. Potencjalny problem istnieje gdzie indziej. Otóż, kluczową kwestią dla jakości analiz (czyli ich zgodności ze stanem faktycznym) jest jakość danych wejściowych. Dane wejściowe w tym przypadku to informacje o bezrobotnych, wynagrodzeniach, ofertach pracy, zwolnieniach, absolwentach, stanie zatrudnienia, itp. kodowane zgodnie z KZiS. Doświadczenie pokazuje, że w polskiej praktyce kodowanie zawodów nie zawsze odzwierciedla stan rzeczywisty. Wynika to z dwóch czynników. Po pierwsze, pracownicy publicznych służb zatrudnienia nie zawsze są do tego zadania odpowiednio przygotowani i mogą popełniać błędy przy kodowaniu zawodów. Druga sprawa, to złożona struktura i rozbudowana zawartość klasyfikacji. Zgodnie z założeniem opracowywania klasyfikacji zawodów, w im wyższym stopniu KZiS oddaje realia rynku pracy, tym mniej błędów powinno być popełnianych w trakcie kodowania. Klasyfikacja z 2010 roku przygotowana została z myślą o rozwiązaniu drugiego ze wskazanych problemów, czyli zaktualizowano strukturę dokumentu, dążąc do dostosowania jej do zmian, które zaszły na rynku pracy. Zatem struktura aktualnie obowiązującego dokumentu w znacznie większym stopniu oddaje obecną strukturę zawodową rynku pracy niż miało to miejsce w przypadku poprzednio obowiązującej klasyfikacji. Nie oznacza to jednak, że w obecnym dokumencie nie ma rozwiązań dyskusyjnych.

9. Błędy popełniane przez użytkowników klasyfikacji zawodów i specjalności

Wprowadzenie w życie rozporządzenia w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z 2010 roku oraz inne, możliwe do zidentyfikowania czynniki bezpośrednio przekładają się na potencjalną możliwość **popełniania błędów przez użytkowników dokumentu**. Błędy te, w zależności od przyczyny ich powstawania, można sklasyfikować następująco:

1. Błędy, które wynikają z faktu wprowadzenia nowej klasyfikacji:
 - a. Zasada przyjęta podczas tworzenia klucza przejścia polegająca na przyporządkowywaniu jednego zawodu ze starej KZiS (z 2007r.) do jednego zawodu w nowym dokumencie (KZiS z 2010r.). W wyniku zmian wprowadzonych do nowej klasyfikacji ta zasada w pewnych sytuacjach wymuszała łamanie zasady identyfikacji zawodów na podstawie zestawu charakterystycznych dla niego zadań zawodowych.
 - b. Zmiana struktury klasyfikacji, prowadząca do problemów z porównywalnością analiz rynku pracy prowadzonych na poziomie grup zawodów.
 - c. Zmiana kodów zawodów i specjalności, wynikająca ze zmiany struktury dokumentu, wprowadzenia do grup elementarnych nowych zawodów porządkowanych alfabetycznie oraz zmiany zasad kodowania w grupach średnich zawierających tylko jedną grupę elementarną.
 - d. Wprowadzenie do klasyfikacji licznych zawodów i specjalności, które zachodzą na siebie, w wyniku czego nie zawsze istnieje możliwość podjęcia jednoznacznej decyzji, pod jakim konkretnie kodem należy zarejestrować dany zawód
 - e. Tymczasowy brak aktualnej informacji zawodoznawczej - materiałów z opisem zawodu lub charakterystyk zawodów i specjalności (co wymaga dodatkowego opracowania), powoduje w niektórych przypadkach niejasności i wątpliwości, co do prawidłowej identyfikacji zawodów i specjalności.

Przykładem dość dobrze ilustrującym zasygnalizowane problemy jest zawód „Sprzedawca”, który w nowej klasyfikacji rozbity został na liczne specjalności. Większość tych zawodów znajduje się w grupie wielkiej 5 *Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy*. Znajduje się tam łącznie 14 zawodów, które w istocie są specjalnościami w ramach zawodu „sprzedawca”. Jedną z tych specjalności 521201 *Sprzedawca uliczny żywności* ma też swój bliski odpowiednik w grupie wielkiej 9 *Pracownicy przy pracach prostych*. Jest to zawód 952001 *Sprzedawca uliczny produktów nieżywnościowych*.

2. Błędy, które wynikają ze sposobu wykorzystywania danych dotyczących zawodów i specjalności zawartych w stosowanym oprogramowaniu (Syriusz):
 - a. Wyszukiwarka zawodów bazująca na identyfikacji zawodu poprzez słowa kluczowe lub kod zawodu, prowadząca w specyficznych przypadkach do całkowicie błędnego nadania kodu.
 - b. Sposób prezentacji w programie informacji na temat zawodu i specjalności. Jest to problem wynikający z faktu, że w trakcie kodowania zawodu w programie Syriusz nie są widoczne ani informacje na temat grup zawodów ani tym bardziej charakterystyki zawodów. Może to prowadzić do błędnego wytypowania zawodu, którego nazwa wydaje się odpowiadać poszukiwanej kategorii, jednak w istocie może to być zawód zupełnie inny, niż ten poszukiwany.

Przykładem ilustrującym opisane problemy jest zawód 811104 *Operator koparki*. Kodowanie stanowiska pracy o przykładowej nazwie „Operator koparki w branży budowlanej” w sposób naturalny musi się skończyć wybraniem kategorii 811104, która znajduje się jednak w grupie elementarnej 8111 *Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni*. Oznacza to, że kategoria 811104 zarezerwowana jest praktycznie tylko i wyłącznie dla stanowisk pracy w zakładach górniczych. Prawidłowa identyfikacja poszukiwanego zawodu to 834204 *Operator sprzętu ciężkiego*, zawód uwzględniony w grupie elementarnej 8342 *Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych*. W opisanym przykładzie błąd wynika z przyporządkowania przez osobę kodującą poszukiwanego zawodu do niewłaściwej grupy elementarnej.

3. Błędy, których przyczyną jest organizacja pracy:
 - a. Podczas rejestracji osoby bezrobotnej zazwyczaj nie ma czasu na sprawdzenie poprawności wprowadzanych danych, tym bardziej, że informacje o zawodzie osoby bezrobotnej są jedynie niewielkim fragmentem całokształtu informacji, jakie należy zgromadzić podczas rejestracji. Problem ten narasta w sytuacji, gdy rejestrująca się osoba bezrobotna cechuje się dość bogatą karierą zawodową, co prowadzi do konieczności zarejestrowania dużej ilości danych dotyczących kwalifikacji (w tym zawodów wykonywanych / wyuczonych). W takiej sytuacji na weryfikację poprawności wprowadzanych danych, a więc na identyfikację potencjalnych błędów, zazwyczaj nie ma już czasu.
 - b. Nieprawidłowa identyfikacja zawodu wykonywanego będąca pochodną braku czasu na wnikliwą analizę oraz konieczność opierania się tylko na podstawowych dokumentach (świadectwa pracy i świadectwa szkolne / dyplomy).
 - c. Stosowanie różnych zasad klasyfikowania przez poszczególnych pracowników ewidencji. Jest to bardzo negatywne zjawisko, którego bezpośrednim skutkiem jest brak spójności gromadzonych danych.
4. Błędy, których przyczyną są luki w wiedzy użytkowników na temat klasyfikacji zawodów i specjalności:
 - a. Nieznajomość klasyfikacji zawodów i specjalności, polegająca zazwyczaj na nierozpoznawaniu zawodów, które w klasyfikacji są uwzględnione i nieprawidłowe klasyfikowanie takich zawodów w kategorii „Pozostali...”
 - b. Braki w wiedzy zawodoznawczej, przejawiające się przede wszystkim nieznajomością zawodów ujętych w KZiS, co w sytuacji braku dostępnych charakterystyk tych zawodów jest bardzo dotkliwe. W tym wypadku problemy wynikają też z nieznajomości stosowanych definicji, czego przykładem jest utożsamianie stanowiska pracy z zawodem lub zawodu wykonywanego z poziomem wykształcenia przedstawiciela zawodu.
 - c. Nieznajomość zasad klasyfikowania zawodów, która w sytuacjach wątpliwych (do rejestrowanego stanowiska pracy pasuje więcej niż jeden zawód i/lub specjalność z KZiS) prowadzi do często przypadkowych i niespójnych decyzji co do wyboru właściwej kategorii z klasyfikacji.
 - d. Ograniczanie się do puli znanych zawodów, będące jednym z częściej występujących błędów popełnianych przez użytkowników klasyfikacji.

Opisane błędy mogą występować z różnym natężeniem, ale wszystkie prowadzą do jednej konsekwencji - obniżają one jakość danych na temat struktury zawodowej zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz ofert pracy. Za największy problem należy w tym wypadku uznać to, że błędy mające różnorodne przyczyny zazwyczaj nie są uniwersalne i konsekwentne, praktycznie każdy użytkownik klasyfikacji może popełnić błędy wynikające z różnych przyczyn, czego efektem jest brak ich powtarzalności, a tym samym potencjalnie chaotyczny charakter danych gromadzonych przez urzędy pracy.

Efektom opisanej sytuacji może być obniżenie efektywności zadań wykonywanych w ramach pośrednictwa pracy. Niespójność danych może zmuszać pośredników pracy do prowadzenia wielokrotnej selekcji opartej o różnorodne kryteria, której celem staje się nie tyle zidentyfikowanie najlepszego kandydata do pracy, co wręcz próba „obejścia” błędów popełnianych podczas rejestracji. Podobnie, zadania związane z poradnictwem zawodowym często zaczynają się od weryfikacji i poprawiania danych dotyczących kwalifikacji osoby bezrobotnej, a nie od analizy jej predyspozycji i możliwości. W oczywisty sposób błędne dane negatywnie wpływają na jakość

prognoz dotyczących rynku pracy, na których są one oparte. Dotyczy to chociażby prowadzonego cyklicznie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Obok samej świadomości możliwości występowania błędów, ważnym zagadnieniem jest sposób ich identyfikacji. Najprostsza metoda, polegająca na weryfikacji krok po kroku wszystkich zapisów dotyczących zawodów jest ze względów organizacyjnych i praktycznych niewykonalna. Tutaj zaproponować należy kilka rozwiązań, które zastosowane w formie wiązki powinny pozwolić na dość dobre rozpoznanie skali błędów w ramach danego urzędu pracy (zarówno powiatowego jak i wojewódzkiego). Wśród takich metod należy wymienić:

- Analizę ilościową struktury osób bezrobotnych, która powinna (przynajmniej w przybliżeniu) odpowiadać strukturze podmiotów gospodarczych wg PKD oraz strukturze zatrudnienia zidentyfikowanej w badaniu BAEL (tu jednak tylko w skali województwa). Warto też analizować zmienność struktury zawodowej bezrobotnych w czasie, która w krótkim okresie powinna być względnie stała.
- Informacje przekazywane przez pośredników pracy na temat prowadzonej przez nich selekcji osób bezrobotnych do ofert pracy. Im większy udział w selekcji kryteriów innych niż zawód wykonywany lub szerszy zakres zawodów, które są brane pod uwagę podczas selekcji, a te kryteria (bądź zawody) nie wynikają wprost z oczekiwań pracodawców zawartych w ofertach pracy, tym większe prawdopodobieństwo, że dane dotyczące zawodów wykonywanych są mało wiarygodne.
- Informacja od doradców zawodowych na temat konieczności weryfikacji danych dotyczących zawodów - im więcej takich przypadków, tym większe jest prawdopodobieństwo, że gromadzone dane są błędnie.

10. Procedura przeprowadzenia badania

Projekt badawczy „Analiza zawodów występujących na rynku pracy i opracowanie projektu aktualizacji klasyfikacji zawodów i specjalności” realizowany w 2012 roku przez Zespół ekspertów - autorów koncepcji badania, ma na celu opracowanie projektu znowelizowanej klasyfikacji zawodów i specjalności, w oparciu o przeprowadzone badania, które obejmować będą różnorodne grupy interesariuszy oraz analizę materiałów zastanych. W tym celu wykorzystane zostaną zarówno ilościowe, jak i jakościowe metody badawcze. Cele i zadania szczegółowe zaplanowane do realizacji w ramach niniejszego projektu badawczego obejmują:

1. Przygotowanie koncepcji realizacji projektu badawczego pt. „Analiza zawodów występujących na rynku pracy i opracowanie projektu aktualizacji klasyfikacji zawodów i specjalności”.
2. Przeprowadzenie prac analityczno-badawczych, w tym:
 - a) analiza potrzeb ministerstw i urzędów centralnych oraz innych instytucji centralnych (z uwzględnieniem zawodów i specjalności zgłoszonych we wnioskach do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej), instytucji rynku pracy oraz organizacji i stowarzyszeń branżowych pod kątem wprowadzenia nowych zawodów/specjalności do projektu klasyfikacji zawodów i specjalności, ewentualnie wycofania zawodów zanikających;
 - b) identyfikacja co najmniej 200 nowych zawodów pojawiających się w mediach, przygotowanie ich opisów i analiza pod kątem możliwości włączenia ich do projektu klasyfikacji zawodów i specjalności;

- c) analiza zawodów regulowanych prawnie, ujętych w aktualnym wykazie zamieszczonym na portalu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego pt. „Regulowane zawody i działalności w Rzeczypospolitej Polskiej. Opis wymagań kwalifikacyjnych”, pod kątem możliwości uwzględnienia ich w klasyfikacji zawodów i specjalności;
 - d) analiza porównawcza struktury i zawartości klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z Międzynarodowym Standardem ISCO-08 i dostosowanie klasyfikacji do wymogów tego standardu;
 - e) analiza porównawcza struktury klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z projektem Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) oraz z Międzynarodową Klasyfikacją ISCED-2011 i dostosowanie klasyfikacji do wymogów PRK i ISCED-2011.
3. Włączenie do projektu KZiS zawodów ujętych w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego wprowadzonej rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012, poz. 7).
 4. Opracowanie pierwszej wersji zaktualizowanej klasyfikacji i przeprowadzenie jej konsultacji z Radą Języka Polskiego w celu weryfikacji prawidłowości nazewnictwa zawodów.
 5. Opracowanie projektu zaktualizowanej klasyfikacji zawodów i specjalności.
 6. Opracowanie komentarza do klasyfikacji zawodów i specjalności.

W ramach badania przeprowadzona zostanie analiza materiałów zastanych (aktów prawnych, klasyfikacji zawodów i specjalności z 2010 r., Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego, raportów i innych materiałów zawodoznawczych, ofert pracy, charakterystyk zawodów, itp.) dotyczących zmian zachodzących na polskim rynku pracy. Zgromadzone informacje pozwolą na uzupełnienie wyników badań interesariuszy Klasyfikacji Zawodów i Specjalności prowadzonych w niniejszym badaniu.