

POLITYKA SPOŁECZNA

MIESIĘCZNIK
POŚWIĘCONY
PRACY
I SPRAWOM
SOCJALNYM.
UKAZUJE SIĘ
OD 1974 ROKU

Informacja o zawodach funkcjonujących na rynku pracy – w kierunku zwiększania zatrudnialności

- RYNEK PRACY W POLSCE
- WSPÓŁCZESNY KONCEPT INFORMACJI O ZAWODZIE
- EUROPEJSKA KLASYFIKACJA UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO) I JEJ POWIĄZANIE Z OPISAMI ZAWODÓW
- PRZYDATNOŚĆ INFORMACJI O ZAWODACH W PORADNICTWIE ZAWODOWYM
- ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
- ZNACZENIE INFORMACJI O ZAWODACH W EDUKACJI FORMALNEJ I POZAFORMALNEJ
- KSZTAŁCENIE I ZATRUDNIANIE W ZAKŁADACH RZEMIEŚLNICZYCH
- INFORMACJE O ZAWODACH W PRAKTYCE PROCESÓW HR

INFODORADCA+

DORADCA
Consultants Ltd.

ITC INSTYTUT
TECHNOLOGII
EKSPLOATACJI
PROMOCYJNY INSTYTUT BIZNESU I INOVCY

IPISS
INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

CIOP PIB
Centralny Instytut Ochrony Pracy
Państwowy Instytut Badawczy

pbs
Partner in
Business
Strategies

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita
Polska

INFODORADCA+

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Publikacja przygotowana w ramach projektu *Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+*. Numer jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy.

NR TEMATYCZNY 1

WARSZAWA 2018

SPIS TREŚCI

OD REDAKTORA TEMATYCZNEGO NUMERU – Urszula Jeruszka	1
RYNEK PRACY W POLSCE – STAN I PERSPEKTYWY – Ewa Flaszynska	2
WSPÓŁCZESNY KONCEPT OPISU INFORMACJI O ZAWODZIE – Urszula Jeruszka	6
EUROPEJSKA KLASYFIKACJA UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO) I JEJ POWIĄZANIE Z INFORMACJAMI O ZAWODACH – Maciej Gruza	10
ZNACZENIE INFORMACJI O ZAWODACH W PORADNICTWIE ZAWODOWYM URZĘDÓW PRACY – Natasza Grodzicka	15
WYKORZYSTANIE INFORMACJI O ZAWODACH W PORADNICTWIE ZAWODOWYM I ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – Mariola Wolan-Nowakowska	22
PRZYDATNOŚĆ INFORMACJI O ZAWODACH W EDUKACJI FORMALNEJ I POZAFORMALNEJ – Franciszek Szlosek	26
INFORMACJE O ZAWODACH W KSZTAŁCENIU I ZATRUDNIANIU RZEMIEŚLNİKÓW – Andrzej Stępnikowski	30
MOŻLIWOŚĆ WYKORZYSTYWANIA INFORMACJI O ZAWODACH W PRAKTYCE PROCESÓW HR W ORGANIZACJACH – Lidia Czarkowska, Katarzyna Pilipczuk	35

NOTY O AUTORACH

Spisy treści oraz streszczenia artykułów są zamieszczane na stronie internetowej:
<http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>

Od redaktora tematycznego numeru

Oddajemy w Państwa ręce numer poświęcony zagadnieniom informacji o zawodach, które – będąc wykorzystywane przez instytucje rynku pracy – pozwalają zwiększyć efektywność ich funkcjonowania i – co za tym idzie – poprawić zdolność do bycia zatrudnionym kobiet i mężczyzn, ludzi młodych i starszych przez dostępność do informacji zawodowej.

Zmiany, jakim podlega treść i organizacja pracy we wszystkich sektorach gospodarki powodują, że bezpieczeństwo zatrudnienia w dotychczasowym rozumieniu wydaje się odchodzić w przeszłość. Obecnie organizacje potrzebują pracowników zdolnych do pełnienia różnych ról organizacyjnych oraz szybkiego przystosowywania się do zmiennych warunków działania w zależności od aktualnych potrzeb organizacji i rynku pracy. Zwiększają się wymagania wobec pracowników, a także oczekiwania i systemy wartości samych pracowników.

Wzbogacanie zbiorów informacji zawodowych, będących w dyspozycji instytucji rynku pracy i upowszechnianych przez środki masowego przekazu, zwiększa szanse właściwego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich i uzyskania trwałego zatrudnienia. Informacja jest kluczem do szeroko rozumianego sukcesu zawodowego. Z tych względów problematyka rozwoju informacji o zawodach cieszy się coraz większym zainteresowaniem zarówno teoretyków, jak i praktyków nauk społecznych.

Niniejszy numer tematyczny „Polityki Społecznej” przygotowano w związku z realizacją projektu pt. *Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+* (nr projektu: POWR.02.04.00-00-0060/16-00. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy. Partnerami projektu INFODORADCA+ są: DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia; Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom; Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa; Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa; PBS Sp. z o.o., Sopot.

Głównym celem projektu jest opracowanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach dla co najmniej 1000 zawodów, ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Docelowo zbiory o zawodach będą dostępne w bazie danych na Portalu PSZ (<http://psz.praca.gov.pl/>) i będą mogły być wykorzystywane do podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, miejsca pracy/zatrudnienia, nabywania nowych kompetencji czy też zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy i klientów instytucji rynku pracy. Informacje o zawodach mają umożliwić dopasowywanie treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy czy być może także treści programów szkolnych do potrzeb rynku pracy.

W numerze zawarto teksty o różnym charakterze. Zwracają one uwagę na wielość podmiotów, którym mogą być dedykowane informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy. Pierwszy zawiera diagnozę sytuacji na polskim rynku pracy i kształtujące ją czynniki.

W drugim zaprezentowano przemiany rozumienia pojęcia „zawód”, współczesny model informacji o zawodzie, jego strukturę i rolę poszczególnych elementów.

Kolejny tekst prezentuje konstrukcję nowego rozwiązania systemowego, jakim jest europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), która przyporządkowuje konkretnym zawodom określone umiejętności/kompetencje i kwalifikacje. Tekst ten prezentuje też powiązanie tej klasyfikacji z tworzeniem i funkcjonowaniem na rynku opisów informacji o zawodach.

Następny tekst odnosi się do praktyki poradnictwa zawodowego w urzędach pracy. Ukazuje kategorie informacji zawodowej, sposoby i formy gromadzenia i udostępniania informacji zawodowych oraz znaczenie informacji o zawodach w procesie podejmowania decyzji zawodowych.

Autorka kolejnego artykułu przedstawia możliwość wykorzystywania opisu informacji o zawodach w poprawie zatrudnialności osób niepełnosprawnych. Ukazuje wciąż bardzo trudną sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy i uzasadnia wzrost znaczenia instytucji wspierających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych.

O znaczeniu informacji o zawodach w działalności instytucji edukacji formalnej oraz pozaformalnej w procesach kształcenia i doskonalenia kadr informuje kolejny tekst. Jego autor przedstawia istotę i ewolucję tego rodzaju informacji. Stara się też odpowiedzieć na pytanie, jakie są możliwości wykorzystania informacji o zawodach w formułowaniu treści i efektów kształcenia i doskonalenia zawodowego.

O tym, jaka jest możliwość wykorzystywania informacji o zawodach w kształceniu i zatrudnianiu w rzemiośle informuje następny tekst zamieszczony w numerze.

Numer zamyka artykuł dotyczący wpisania informacji o zawodach w realizację zadań związanych z praktyką procesów Human Resources (HR) w organizacji.

Zdajemy sobie sprawę, że jeden numer czasopisma nie wyczerpuje wszystkich aspektów związanych z zastosowaniem informacji o zawodach. Jednak jest jednym krokiem z wielu, które być może poszerzą wiedzę o tym ważnym obszarze ludzkiego życia i świadomość ich wykorzystywania.

URSZULA JERUSZKA
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Współczesny, europejski dyskurs na temat przyszłości rynku pracy koncentruje się m.in. na wspieraniu klientów w nowym, zmieniającym się świecie pracy przez identyfikację nowych sektorów i rozwijających się rynków, promowaniu nauki przez całe życie, rozwijaniu kompetencji i zdobywaniu kwalifikacji niezbędnych do pomocy w zmianie miejsca pracy oraz zapewnieniu dostępu do poradnictwa zawodowego. Zmieniające się warunki to również wyzwanie dla polskiego rynku pracy, na którym szczególnie ważne jest dziś pomaganie najstarszym grupom bezrobotnych, zwłaszcza długotrwale bezrobotnym i osobom o niskich kwalifikacjach, a jednocześnie oferowanie jak najlepszego wsparcia pracodawcom.

Jednym ze zjawisk na rynku pracy obserwowanych w Polsce i wielu innych krajach jest niedopasowanie popytu i podaży w zakresie umiejętności i kwalifikacji. Osoby poszukujące zatrudnienia nie mogą znaleźć odpowiedniej pracy ze względu na brak wymaganych przez pracodawców kwalifikacji albo podejmują zatrudnienie niezwiązane z ich umiejętnościami lub powyżej czy poniżej ich kwalifikacji. Równolegle pracodawcy mają problemy ze znalezieniem odpowiednio przygotowanych pracowników, co skutkuje trudnościami w rozwijaniu firm, a w konsekwencji negatywnie wpływa na rozwój gospodarczy. Tempo wzrostu gospodarczego determinuje dziś sytuację na rynku pracy.

W artykule przedstawiono stan polskiego rynku pracy oraz jego perspektywy, szczególnie aspekt dopasowania popytu i podaży w zakresie umiejętności i kwalifikacji.

REKORDOWO NISKIE BEZROBOCIE – NOWE WYZWANIA

Od czasu przeobrażeń ustrojowych w Polsce minęło 28 lat. To okres ogromnych przeobrażeń na rynku pracy – od rosnącego poziomu bezrobocia rejestrowanego do 3,3 mln w lutym 2003 r. do jego spadku poniżej miliona w czerwcu 2018 r. Poziom tego bezrobocia, poza przeobrażeniami w strukturze własności, zmianami gospodarczymi, był również uzależniony od obowiązującego prawodawstwa (początkowo bardzo liberalnego), w tym m.in. możliwości nabycia prawa do zasiłku, który w 1990 r. posiadało prawie 80% bezrobotnych, w tym absolwenci szkół. Nie bez znaczenia było

również uzależnienie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego od faktu rejestracji w urzędzie pracy oraz posiadania statusu bezrobotnego, co zresztą nadal powoduje, że pewna część osób rejestruje się w urzędach pracy wyłącznie z tego powodu.

28-letnia współczesna historia bezrobocia charakteryzuje się dużą dynamiką, co pokazuje wykres 1. W końcu czerwca br. w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 969 tys. bezrobotnych, a stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,9% (MRPiPS 2018a). Perspektywy dalszych zmian na rynku pracy prawdopodobnie również będą korzystne, choć w drugiej połowie 2018 r. spadek bezrobocia może nieco wyhamować.

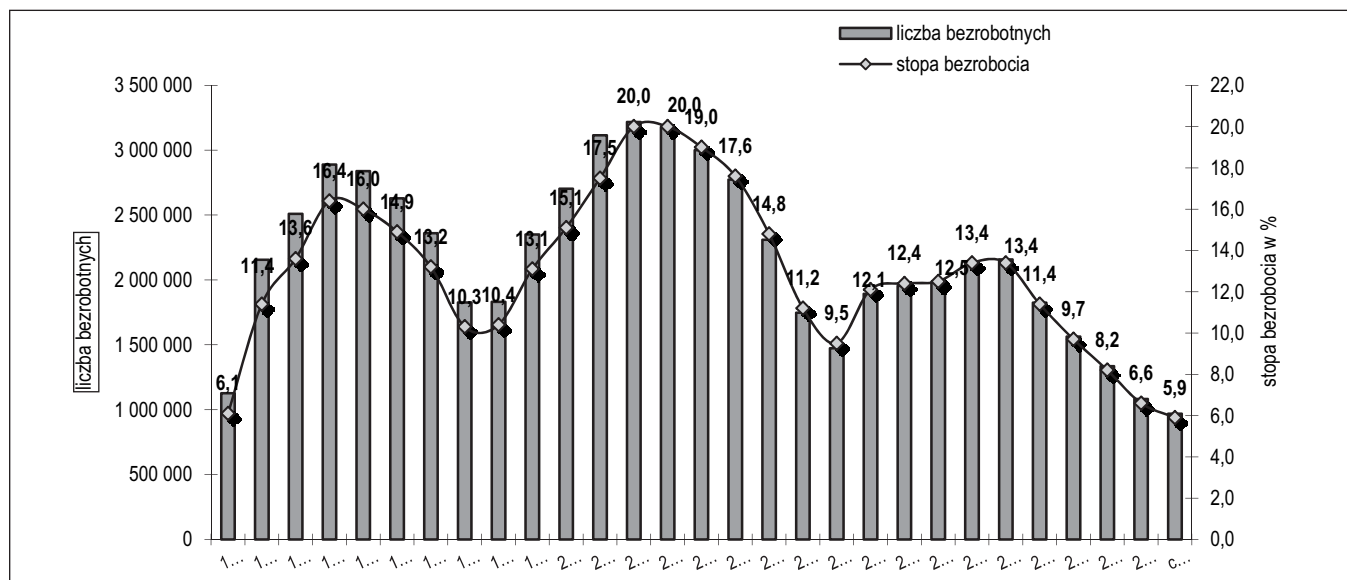
Rekordowo niski poziom bezrobocia to ogromny sukces, ale też duże wyzwanie. W rejestrach pozostają najtrudniejsi klienci, których trudno jest aktywizować i przywracać na rynek pracy – 85 na 100 bezrobotnych jest w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ponad połowa zarejestrowanych jest długotrwale bezrobotna, co trzeci nie ma kwalifikacji zawodowych, co piątemu brak doświadczenia zawodowego. Z drugiej strony badania wskazują na pogłębiające się niedobory kadrowe i trudności rekrutacyjne. Dodatkowo niekorzystny wpływ na sytuację na rynku pracy mają zmiany demograficzne w postaci starzenia się społeczeństwa.

Polski rynek pracy charakteryzuje ogromne różnicowanie. Na skalę i tempo zmian na rynku pracy w znacznej części wpływa znajdowanie się powiatu w kręgu oddziaływania wielkiej aglomeracji, co może ułatwiać podejmowanie pracy, dzięki np. lepiej rozwiniętej infrastrukturze, ale też większej liczbie pracodawców. Od lat najwyższy poziom bezrobocia utrzymuje się w województwie warmińsko-mazurskim (10% w końcu czerwca 2018 r.).

Istnieją enklawy bezrobocia, gdzie stopa bezrobocia rejestrowanego przekracza prawie 4-krotnie średnią dla kraju (np. w powiecie sztybońskim 24%). Wynika to m.in. z faktu, że wciąż pewna część osób mających trudności w uzyskaniu zatrudnienia nie decyduje się na poszukiwanie pracy poza miejscem zamieszkania. Zapewne wpływa na to również rozwój sieci komunikacyjnej, a także utrzymujące się różnice w kosztach zakupu i wynajmu mieszkań oraz niechęć do zmiany miejsca zamieszkania z powodów związanych wyłącznie z pracą.

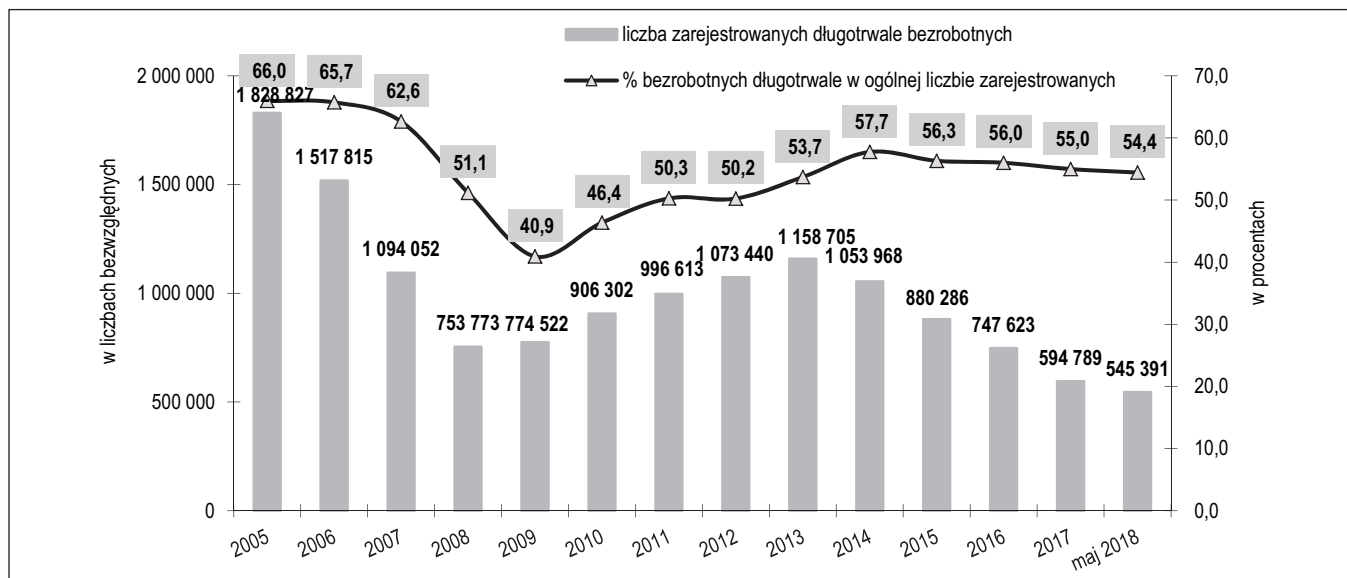
Olbrzymim wyzwaniem, jakie stoi przed urzędami pracy, jest aktywizacja najtrudniejszych klientów. Są nimi przede wszystkim

Wykres 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia w latach 1990–2018



Źródło: MRPiPS 2018a.

Wykres 2. Długotrwałe bezrobotni w latach 2005–2018*



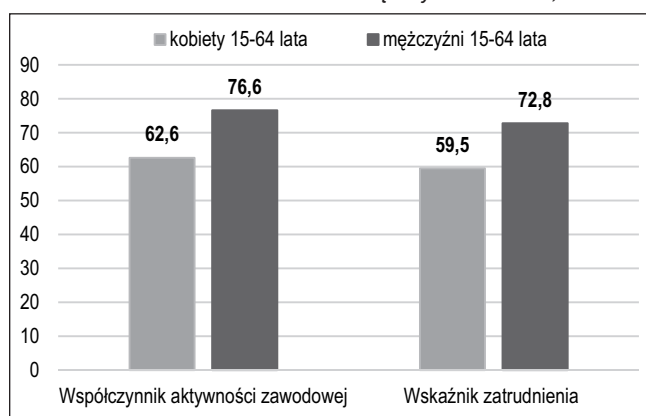
* Dane na temat długotrwałe bezrobotnych są gromadzone w statystyce publicznej od 2005 r.
Źródło: MRPIPS 2018a.

osoby długotrwałe bezrobotne. To jedna z grup, która z uwagi na wielowymiarowość i specyfikę problemów wymaga kompleksowego wsparcia w procesie przywracania na rynek pracy.

Należy podkreślić, że praca z tak trudną grupą klientów jest procesem nie tylko czasochłonnym, ale także kosztownym i niezrędko wymaga skoordynowania działań między służbami zatrudnienia i partnerami. Skala długotrwałego bezrobocia (blisko 55% zarejestrowanych bezrobotnych), a także problemy tych osób balansujących na granicy wykluczenia społecznego, to duże wyzwanie, jakim jest zwiększenie zasięgu oddziaływania aktywizacyjnego na tę grupę bezrobotnych, pogłębienie efektywności adresowanego do nich wsparcia oraz zwiększenie koordynacji i komunikacji w działaniach podejmowanych wspólnie przez różne instytucje zajmujące się pomocą długotrwałe bezrobotnym.

Niskie bezrobocie jest więc wyzwaniem dla służb zatrudnienia, które muszą przeorganizować swoje działania i położyć nacisk na aktywizację najtrudniejszych klientów i pomoc pracodawcom w uzyskaniu odpowiednich pracowników (w tym z zagranicy). Z urzędów walczących z bezrobociem i łagodzącym jego negatywne skutki muszą stać się urzędami wspierającymi zatrudnienie. Zmienia się bowiem struktura wiekowa zarówno osób pracujących, jak i bezrobotnych. To efekt zmian demograficznych przejawiających się spadkiem liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym oraz rosnącą liczbą ludności w wieku poprodukcyjnym, również na sprawą wzrostu średniej długości życia.

Wykres 3. Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w 2017 r., w %



Źródło: opracowanie na podstawie danych Eurostatu.

W przyszłości firmy będą poszukiwać potencjalnych pracowników głównie wśród osób starszych i kobiet. Grupy te stanowią obecnie duże rezerwy dla rynku pracy. Współczynnik aktywności zawodowej w obu tych grupach pozostaje zdecydowanie zbyt niski¹. W 2017 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15–64 lata wyniósł w Polsce 62,6%, a mężczyzn – 76,6%. Wysoki poziom bierności zawodowej kobiet wynika przede wszystkim z utrzymującego się tradycyjnego podziału ról w rodzinach. To wciąż głównie kobiety wypełniają obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu. Wśród biernych zawodowo wskazujących tę przyczynę jako powód nieposzukiwania pracy kobiety stanowiły w ostatnim kwartale 2017 r. prawie 88%. Również wskaźnik zatrudnienia kobiet pozostaje znacząco niższy niż mężczyzn – w 2017 r. wynosił on odpowiednio 59,5% i 72,8%².

Kobietom trudniej jest uzyskać zatrudnienie, ponieważ uczestnictwo w pracy zawodowej jest uwarunkowane przez rolę i związane z nią role społeczne. Zapewne może to być związane również z faktem, że w razie takiej potrzeby, gdy np. dziecko nie dostało się do żłobka czy przedszkola, albo choruje członek rodziny, to kobiety decydują się na rezygnację z pracy. Jest im o tyle łatwiej, że ich zarobki są niższe niż mężczyzn.

Według raportu GUS *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.* (2018) przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w październiku 2016 r. wyniosło 4346,76 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 8,3% wyższe od średniego w skali kraju (tj. o 358,87 zł), a kobiety niższe o 8,6% (czyli o 375,63 zł). Oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 18,5% (o 734,50 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet. Dłuższe pozostawanie bez pracy powoduje zjawisko dekwalfikacji zawodowej, co w konsekwencji wpływa na dłuższe pozostawanie bez pracy.

Faktem jest, że wyzwania współczesnego rynku pracy, choć inne niż 28 lat temu, wymagają również podejmowania szeregu działań o charakterze zarówno zaradczym (aktywizacyjnym), jak i profilaktycznym (wyprzedzającym).

NIEDOBORY NA RYNKU PRACY

Pracodawcy wskazują na problemy rekrutacyjne. Zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców, choć rekordowo wysokie, nie dotyczy wszystkich branż. Od kilku lat najtrudniej znaleźć wykwalifikowanych pracowników fizycznych (mechaników, elektryków, spawaczy, monterów, operatorów wózków widłowych, murarzy, druzkarzy, stolarzy czy tokarzy). Na drugim miejscu rankingu stanowisk

najtrudniejszych do obsadzenia, zgodnie z raportem GUS, znaleźli się kierowcy, a na trzecim inżynierowie. O pracowników trudno również na stanowiskach operatorów produkcji, maszyn, techników z różnych obszarów, a także o personel sektora restauracji i hotele (ManpowerGroup 2018). Jako najczęstsze przyczyny trudności w znalezieniu pracowników pracodawcy wskazywali brak dostępnych kandydatów, umiejętności technicznych, doświadczenia oraz zbyt wysokie oczekiwania finansowe.

Prowadzony przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych również potwierdza, że liczba zawodów deficytowych, w których zapotrzebowanie na pracowników jest wyższe niż liczba bezrobotnych w danej grupie zawodów, się zwiększa. W II półroczu 2017 r. zidentyfikowano 52 grupy elementarne zawodów deficytowych, wśród nich 8 grup zalicza się do tzw. zawodów informatycznych, ale znaleźli się tu także inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji, doradcy finansowi i inwestycyjni, zawody niewymagające wyższego wykształcenia, jak: kierowcy samochodów ciężarowych, kierowcy autobusów i motorniczy tramwajów, kierowcy operatorzy wózków jezdniowych, magazynierzy czy układacze towarów na półkach.

Z kolei w badaniu „Barometr zawodów” (2017), który jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą zapotrzebowania na zawody w 2018 r., prognozuje się 27 zawodów w deficycie (16% zawodów przyjętych do badania) i zaledwie 3 zawody nadwyżkowe. W 2018 r. największych problemów ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy autorzy badania spodziewają się w branżach związanych z:

- budownictwem i przemysłem (m.in. cieśle i stolarze budowlani, murarze i tynkarze, monterzy instalacji budowlanych, spawacze, krawcy i pracownicy produkcji odzieży);
- gastronomią (szefowie kuchni, kucharze, cukiernicy);
- branżą medyczną (pielęgniarki i położne, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej);
- transportem (kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kierowcy autobusów);
- usługami (fryzjerzy, mechanicy pojazdów samochodowych).

Niedobory dotyczą zarówno robotników wykwalifikowanych, jak i specjalistów (np. samodzielni księgowi), a pracodawcy coraz częściej zgłaszają problemy z pozyskaniem kandydatów w pracach prostych.

Jako główne przyczyny deficytów wymieniano przede wszystkim: nieatrakcyjne warunki zatrudnienia, zbyt niski poziom wynagrodzeń, trudne lub szkodliwe warunki pracy, konieczność dojazdu poza miejsce zamieszkania, brak wymaganych umiejętności oraz brak lub nieaktualne uprawnienia.

Niedobory pracowników przekładają na wzrost napływu imigrantów na polski rynek pracy, co obserwujemy od 2014 r. (MRPiPS 2018d). Ma on charakter migracji uzupełniającej. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców rośnie w większości branż. Szczególnie silny wzrost odnotowywany jest w budownictwie, transporcie czy przetwórstwie przemysłowym. Coraz częściej zatrudnienie obcokrajowców odbywa się przez agencje pracy tymczasowej. Migranci zarobkowi w Polsce najczęściej podejmują prace krótkoterminowe, wykonując przede wszystkim zajęcia niewymagające kwalifikacji lub polegające na pracy fizycznej, ale wymagające określonych kwalifikacji, takie jak np. prace proste w gospodarstwie rolnym, zbiór owoców, praca w przetwórci mięs, praca kierowcy, sprzętanie, praca w handlu i gastronomii, całonocna opieka nad osobami starszymi. Odnotowuje się także rosnące zainteresowanie pracownikami cudzoziemskimi w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, np. informatycznych.

W 2017 r. zostało wydanych 236 tys. zezwoleń na pracę dla cudzoziemców ze wszystkich państw trzecich, czyli spoza Unii Europejskiej (MRPiPS 2018d). W ramach procedury uproszczonej umożliwiającej obywatelom 6 państw (Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy) podejmowanie krótkoterminowego zatrudnienia (6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy) w 2017 r. zarejestrowano 1,8 mln oświadczeń o powierzeniu pracy dla około 1,1 mln cudzoziemców. W okresie styczeń-kwiecień 2018 r. w ramach nowej procedury tzw. pracy sezonowej (weszła ona w życie

1 stycznia 2018 r.) zostało wydane poza tym ponad 73 tys. wniosków dotyczących pracy sezonowej.

Niedobory kadrowe to poważne wyzwanie, z jakim muszą mierzyć się pracodawcy.

ROLA URZĘDÓW PRACY W ZASPOKAJANIU POTRZEB KADROWYCH PRACODAWCÓW

Urzędy pracy podejmują wiele działań, aby niwelować niedopasowania kwalifikacji. Po pierwsze, wspierają osoby bezrobotne i poszukujące pracy w uzupełnianiu kwalifikacji przez finansowanie szkoleń, studiów podyplomowych, kosztów egzaminów, przygotowania zawodowego dorosłych czy stypendiów na kontynuowanie nauki.

Najpopularniejszą formą są szkolenia. Bezrobotny może skorzystać ze szkolenia organizowanego przez urząd pracy bądź sam znaleźć dla siebie ofertę szkolenia na wolnym rynku i zawnioskować do urzędu pracy o jej sfinansowanie. Bezrobotni uczestnicy szkoleń otrzymują stypendia w wysokości 120% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznie. Jeśli istnieje uzasadniona potrzeba, sfinansowane mogą być także koszty dojazdu i zakwaterowania w związku z podjętym szkoleniem.

Osoby do 30 roku życia mogą skorzystać z bonu szkoleniowego – jest to bardziej elastyczna forma wsparcia, wspomagająca inicjatywę bezrobotnego. Bon szkoleniowy daje gwarancję sfinansowania wskazanego przez bezrobotnego szkolenia niezbędnego do podjęcia zatrudnienia oraz dodatkowych kosztów, takich jak koszty dojazdu czy zakwaterowania, do wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Ze szkoleń finansowanych ze środków Funduszu Pracy w 2017 r. skorzystało blisko 50 tys. osób. W ogólnej grupie zarejestrowanych bezrobotnych było to zaledwie 4,1% osób (MRPiPS 2018e), mimo że skuteczność tej formy wsparcia od kilku lat systematycznie rośnie.

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia w trakcie trwania szkolenia lub w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu w latach 2013–2017, w %

Wyszczególnienie	2013	2014	2015	2016	2017
Ogółem bezrobotni zatrudnieni w trakcie lub po szkoleniach	47,0	52,0	59,0	63,0	70,0

Źródło: opracowanie na podstawie MRPiPS 2018a.

W 2017 r. najwięcej uczestników ukończyło szkolenia organizowane przez urzędy pracy w obszarach:

- 1) usługi transportowe (w tym kursy prawa jazdy) – 12,9 tys. osób;
- 2) zarządzanie i administrowanie – 4,7 tys. osób;
- 3) technika i handel artykułami technicznymi (w tym: mechanika, metalurgia, energetyka, elektryka, elektronika, telekomunikacja, miernictwo, naprawa i konserwacja pojazdów) – 2,6 tys. osób;
- 4) usługi fryzjerskie, kosmetyczne – 2,2 tys. osób;
- 5) architektura i budownictwo – 2,0 tys. osób.

Szansą na zdobycie umiejętności zawodowych i jednocześnie tzw. umiejętności miękkich jest także uczestnictwo w organizowanych i finansowanych przez urzędy pracy stażach. Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej między starostą (z upoważnienia którego działa dyrektor powiatowego urzędu pracy) a pracodawcą, według określonego programu. Uczestnikowi stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych miesięcznie. Stażysta może także ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu lub zakwaterowania. Maksymalny czas trwania stażu to 6 miesięcy, a dla osób do 30 roku życia okres ten wynosi 12 miesięcy.

Bezrobotny do 30 roku życia może realizować staż także na podstawie otrzymanego bonu stażowego; w takim przypadku samodzielnie znajduje sobie pracodawcę, który przyjmie go na 6-miesięczny staż, a po tym okresie zobowiązuje się zatrudnić go na kolejne pół roku. Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres, starosta wypłaca premię w wysokości 1500 zł.

W 2017 r. staże finansowane przez urzędy pracy ukończyło ponad 140 tys. osób. Najczęściej realizowane one były w następujących obszarach zawodowych:

- 1) prace sekretarskie i biurowe – 29,7 tys. osób;
- 2) sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami – 12,9 tys. osób;
- 3) usługi gastronomiczne – 5,0 tys. osób;
- 4) rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna – 4,0 tys. osób;
- 5) architektura i budownictwo – 3,3 tys. osób.

Wyniki skuteczności staży zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia w okresie do 3 miesięcy po odbyciu stażu w latach 2013–2017, w %

Wyszczególnienie	2013	2014	2015	2016	2017
Ogółem bezrobotni zatrudnieni po odbyciu stażu	65,0	72,0	81,0	84,0	85,0

Źródło: opracowanie na podstawie MRPIPS 2018a.

Urzędy pracy wspierają także pracodawców w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Przykładem mogą być trójstronne umowy szkoleniowe podpisane między pracodawcą, urzędem pracy i instytucją szkoleniową. W ramach takiej umowy urząd pracy finansuje „szyte na miarę” szkolenie dla osób bezrobotnych, którego program zawiera zgłoszone przez pracodawcę zapotrzebowanie.

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY ŚRODKIEM NA DOSTOSOWYWANIE UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW DO POTRZEB UNOWOCZEŚNIAJĄCEJ SIĘ GOSPODARKI

Od 2014 r. urzędy pracy, dzięki utworzeniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), wspierają finansowo pracodawców inwestujących w umiejętności swoich pracowników. Wsparcie to ma także charakter prewencyjny – lepiej wykwalifikowanemu pracownikowi grozi niższe ryzyko utraty zatrudnienia.

W pierwszych dwóch latach funkcjonowania (2014, 2015) KFS wspierał kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców w wieku powyżej 45 roku życia, a w późniejszym okresie – także pozostałych pracowników i pracodawców. Od 2016 r. środki KFS wydatkowane są zgodnie z priorytetami określanymi przez ministra właściwego ds. pracy oraz Radę Rynku Pracy. Źródłem finansowania zadań związanych z KFS jest pula środków Funduszu Pracy, określona w formie pozycji planu finansowego tego funduszu na dany rok. Środki te przeznaczone są na dofinansowanie – na wniosek pracodawcy złożony do powiatowego urzędu pracy – kosztów kształcenia ustawicznego, w tym kosztów:

- 1) określania potrzeb szkoleniowych w firmie;
- 2) kształcenia i szkolenia pracowników i pracodawcy;
- 3) egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń i innych dokumentów potwierdzających nabyte kompetencje;
- 4) badań lekarskich i psychologicznych wymaganych dla podjęcia kształcenia lub pracy w danym zawodzie;
- 5) ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków uczestników kształcenia ustawicznego.

Na KFS przeznaczają się corocznie 2% wpływów ze składek na Fundusz Pracy. Minister dokonuje podziału środków funduszu między poszczególne województwa przez zastosowanie wzoru (w porozumieniu z Radą Rynku Pracy). Priorytety wydatkowania 80% środków Funduszu Pracy określa minister właściwy ds. pracy, pozostałe 20% stanowi rezerwę, o przeznaczeniu której decyduje Rada Rynku Pracy.

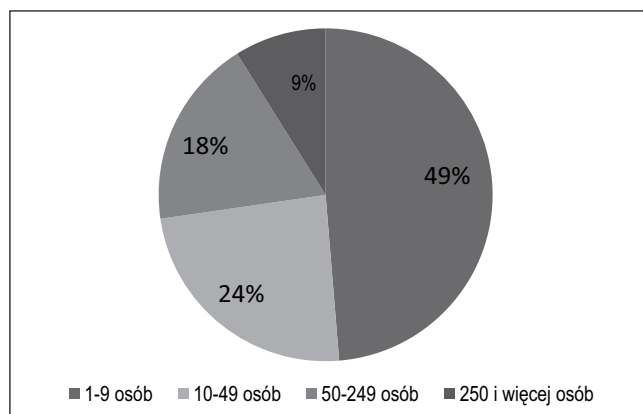
W 2017 r. ze środków KFS 18 715 firm otrzymało wsparcie, co pozwoliło na rozwój kompetencji 110 353 osób pracujących. Szczególne wsparcie w ramach KFS kierowane jest do mikrofirm. Podmioty zatrudniające do 9 pracowników mogą otrzymać finan-

sowanie w wysokości 100% kosztów kształcenia ustawicznego (dla większych podmiotów poziom finansowania wynosi 80% kosztów). Jak wynika z danych wykresu 4 mikrofirmy stanowiły prawie połowę podmiotów korzystających z KFS w 2017 r.

Wśród pracodawców i pracowników, którzy skorzystali z działań finansowanych z KFS w 2017 r., najliczniejszą grupę (36,6% ogółu beneficjentów) stanowiły osoby w wieku 45 lat i powyżej (mimo że od 2016 r. wsparciem obejmuje się wszystkie osoby, bez względu na wiek). Ze środków KFS częściej korzystają kobiety; w 2017 r. stanowiły one 56% beneficjentów wsparcia.

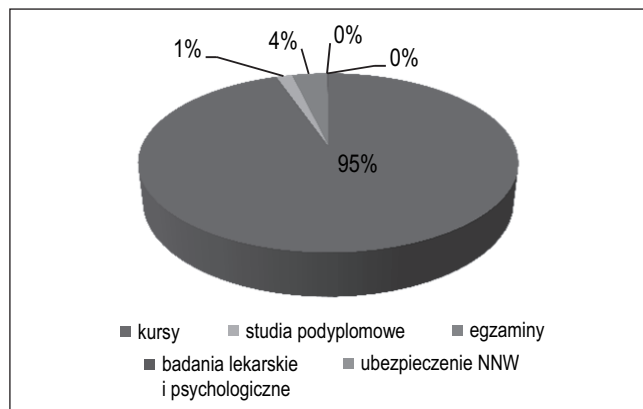
W 2017 r. – tak jak w roku poprzednim – zdecydowanie dominowało dofinansowanie szkoleń kursowych: 94,6% osób objętych wsparciem. Z dofinansowania studiów podyplomowych skorzystało 1,6% beneficjentów, a z opłacenia egzaminów – 3,6% beneficjentów. Niewielka liczba osób skorzystała z finansowania badań lekarskich i psychologicznych oraz ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków.

Wykres 4. Przyznane wsparcie z KFS wg wielkości firmy w 2017 r.



Źródło: opracowanie na podstawie MRPIPS 2018a.

Wykres 5. Najczęstsze formy dofinansowania z KFS w 2017 r., w %



Źródło: opracowanie na podstawie MRPIPS 2018a.

Wsparcie w postaci Krajowego Funduszu Szkoleniowego zostało wskazane przez zagranicznych asesora biorących udział w tegorocznej ocenie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia w Polsce w ramach unijnego programu *benchlearningu* jako przykład dobrej praktyki. Ekspertzy pozytywnie ocenili podejmowanie działań prewencyjnych wobec osób pracujących w postaci inwestycji w ich kompetencje i kwalifikacje.

PODSUMOWANIE

Z jednej strony pogłębiający się deficyt i problemy pracodawców z rekrutacją, z drugiej strony problemy ze znalezieniem pracy w mniejszych miejscowościach – to charakterystyka obecnego polskiego rynku pracy. Niedopasowanie w zakresie umiejętności może wynikać m.in. z faktu, że zarówno pracodawcy, jak i kandydaci do pracy

nie komunikują w sposób efektywny swoich oczekiwań, wymagań czy w przypadku osób szukających zatrudnienia – informacji o posiadanych umiejętnościach.

Warto dodać, że Polska (a w jej imieniu Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) włącza się także w inicjatywy europejskie wspomagające niwelowanie niedopasowań na rynku pracy, takie jak: Europejska klasyfikacja zawodów, kompetencji/umiejętności i kwalifikacji (ESCO), Europejskie Ramy Kwalifikacji i Polska Rama Kwalifikacji czy Europass.

ESCO to wielojęzyczna europejska klasyfikacja określająca i porządkująca umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla rynku pracy UE oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Klasyfikacja ma pomóc identyfikować i zarządzać umiejętnościami, kompetencjami i kwalifikacjami w systemie edukacji i kształcenia zawodowego. Rolą ESCO ma być także redukcja barier ograniczających mobilność zawodową i wsparcie w nawiązywaniu współpracy transgranicznej. Klasyfikacja jest zbudowana z trzech modułów: zawody, umiejętności i kwalifikacje. Prace nad ESCO trwały od 2011 r., a 28 lipca 2017 r. upubliczniona została wersja ESCO v1, dostępna w 27 językach.

Parlament Europejski 23 kwietnia 2008 r. przyjął zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Wprowadzone tym zaleceniem Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK) z założenia mają sprzyjać mobilności edukacyjnej i zawodowej obywateli UE. Zawierają one ogólne opisy wymaganej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, przypisane do 8 poziomów. Stanowią wzorzec, z którym można porównywać kwalifikacje uzyskiwane w krajach członkowskich. Kwalifikacje rozumiane są jako dyplomy, świadectwa, certyfikaty uznane przez państwo. Dla przykładu 1 poziom ERK obejmuje świadectwa ukończenia szkoły powszechnej, 8 poziom – m.in. doktorat. Państwa członkowskie przygotowują Krajowe Ramy Kwalifikacji i odnoszą je do Ram Europejskich. W Polsce ramy prawne dla funkcjonowania systemu kwalifikacji określiła ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji³.

Sytuacja, w której większość państw członkowskich Unii Europejskiej poszukuje tych samych specjalistów może spowodować wyhamowanie gospodarek rynkowych. W takich okolicznościach wyzwaniem dla polskiego rynku pracy jest stworzenie atrakcyjnych

warunków zatrudnienia przyciągających do pracy Polaków pracujących za granicą oraz obywateli państw członkowskich Unii, którzy korzystają ze swobody przepływu pracowników i nie potrzebują dodatkowych ułatwień jak ma to miejsce w przypadku obywateli państw trzecich. Jednym z rozwiązań wpływających na większe dopasowanie popytu do podaży na rynku pracy jest także aktywizacja osób bezrobotnych, wciąż pozostających w rejestrach powiatowych urzędów pracy.

¹ Współczynnik aktywności zawodowej to procentowy udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii.

² Wskaźnik zatrudnienia to procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii.

³ DzU z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.

BIBLIOGRAFIA

- Barometr zawodów 2018* (2017), Raport podsumowujący badanie, MRPiPS, Urząd Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, https://barometrzwodow.pl/userfiles/Barometr/2018/Raport_polska_okmin.pdf [dostęp 30.08.2018].
- Górnjak J. (2015), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, PARP, Warszawa.
- GUS (2018), *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.*, Warszawa.
- Ludzie, maszyny, roboty umiejętności* (2017), Nota informacyjna CEDEFOP, http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9121?utm_campaign=BN201709Robots [dostęp 30.08.2018].
- ManpowerGroup (2018), *Jak rozwiązać problem niedoboru talentów?*, Warszawa.
- MPiPS (2009), *Długotrwałe bezrobotni, Analiza zmian w latach 2005–2008*, Warszawa.
- MRPiPS (2018a), *Sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy*, Warszawa.
- MRPiPS (2018b), *Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy długotrwałe bezrobotni w 2017 r.* (2018), Warszawa.
- MRPiPS (2018c), *Rynek pracy w Polsce w 2017 r.*, Warszawa.
- MRPiPS (2018d), *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, Warszawa, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [dostęp 30.08.2018].
- MRPiPS (2018e), *Sprawozdanie MPiPS-02 o przychodach i wydatkach z Funduszu Pracy*, Warszawa.

SUMMARY

The article presents the situation of the Polish labour market and its perspectives, in particular the aspect of matching demand and supply in terms of skills and qualifications.

Keywords: labour market, unemployment, long-term unemployed, employment services, local labour offices, trainings

Author's affiliation: The Warsaw University

WSPÓŁCZESNY KONCEPT OPISU INFORMACJI O ZAWODZIE

Urszula Jeruszka
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

W latach 70. ubiegłego stulecia T. Nowacki wyodrębnił zawodoznawstwo (wiedzę o zawodach) jako obszar badań pedagogiki pracy, obejmujący problematykę podziału pracy i wyodrębnionych na tej podstawie zawodów, opisy zawodów i charakterystyki zawodowe, analizę czynności zawodowych, warunków pracy i zadań pracowniczych.

Wraz z nową sytuacją społeczno-gospodarczą nastąpiły radykalne zmiany, w tym przede wszystkim zmiany realiów rynku pracy. Pojawiają się nowe problemy badawcze. Wydaje się – twierdzi S.M. Kwiatkowski (2006: 247) – że w najbliższych latach owe pola i problemy charakterystyczne dla nich będą skupione między innymi wokół zawodoznawstwa.

Specjalne znaczenie dla zawodoznawstwa mają diagnozy i prognozy dotyczące zapotrzebowania na pracę w określonych zawodach. Równoległe z badaniami popytu na pracę w zawodach tradycyjnych (ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności) będą z pewnością rozwijać się studia nad zawodami przyszłości. Takim mianem określa się profesje, które dopiero się krystalizują w związku z rozwojem nowych technologii. Przemiany w technice i technologii w procesach produkcji i dystrybucji wywołane postępowaniem nauki sprawiają, że w gospodarce część zawodów zanika, inne zmieniają swą treść, pojawiają się nowe. Zmienność zawodów stanowi jedną z przyczyn opracowywania współczesnych opisów informacji o zawodach.

PRZEMIANY POJĘCIA ZAWÓD. TRUDNOŚCI DEFINICYJNE

„Zawód” to pojęcie różnie definiowane i rozumiane na przestrzeni wieków. W terminie „zawód” odzwierciedla się żywo historyczna treść pracy ludzkiej i ideologii społecznej.

Powstawanie zawodów jest związane z podziałem pracy i z tej przyczyny ma długą historię. Zawody wyodrębniały się od zarania dziejów. Przywódcy, kapłani, żołnierze, rolnicy, rybacy, kupcy, żeglarze, budowniczości czy kronikarze występowały już w starożytności. W średniowieczu do profesjonalizacji przyczyniały się głównie organizacje cechowe, które określały wymagane w poszczególnych zawodach kompetencje, ścieżki karier oraz standardy pracy i etykę zawodową, używając współczesnej terminologii. Cechowi rzemieślnicy często osiągnęli godne podziwu i nierzadko niemożliwe dzisiaj do powtórzenia mistrzostwo w zawodzie. Status rzemieślnika mieli w okresie średniowiecza i renesansu najwybitniejsi malarze, rzeźbiarze czy lutnicy. Rzeźby Wita Stwosza i Michała Anioła zachwycają również współczesnych ludzi, a dźwięki skrzypiec wykonanych w XVII i XVIII wieku przez słynnych włoskich lutników z rodu Stradivari, Guarnerich czy Amatic do dziś nie mają sobie równych.

Wraz z szybkim rozwojem nauki i technologii powstawały nowe zawody i specjalności, często o bardzo wąskim zakresie. Tworzyły się zawody cząstkowe, obejmujące fragment zadań dawnego zawodu. Doprowadziło to z czasem do absurdalnej sytuacji: w Polsce w połowie lat 70. XX wieku wyodrębniono i opisano aż 15 tys. zawodów i specjalności. W ostatnich dekadach minionego stulecia we wszystkich krajach rozwiniętych nastąpił odwrót od tej atomizacji, której rzadko towarzyszyło rzeczywiste mistrzostwo. Obecnie panuje tendencja do poszerzania treści pracy w ramach zawodów. Współcześnie obowiązująca w Polsce klasyfikacja zawodów i specjalności, opracowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08, obejmuje 2455 pozycji.

Trudności w określaniu zawodu pojawiły się w związku ze zmianami znaczenia zawodu dla życia gospodarczego, społecznego i duchowego ludzi. Studiując okres od czasów starożytnych do współczesności, łatwo zauważyć zmienność podziału pracy (wewnętrzny w organizacji i międzybranżowy), różnorodne formy życia społecznego, nowe, elastyczne formy zatrudniania i organizacji pracy. Przemiany te utrudniają zdefiniowanie zawodu jako pojęcia. Jego treść ewoluuje wraz ze zmianami w gospodarce i kulturze. I choć podstawowy desygnat pojęcia „zawód” stanowi czynność zawodowa, to na wyodrębnianie zawodów wpływa nie tylko rodzaj, układ czynności i zjawiska powodujące zmiany czynności i struktury czynności, ale również prawa rynku.

Zdaniem F. Szloska (2007: 282) *w przypadku pojęcia „zawód” rozstrzygnięcia wymaga wątpliwość, czy mamy do czynienia z zespołem czynności, czy też zbiorem zadań zawodowych. Jeśli zawód będziemy traktować jako zespół czynności – to winien on być traktowany jako element „wnętrza” człowieka, jeśli jednak zawód potraktujemy jako zbiór zadań zawodowych – to mamy do czynienia z kategorią zewnętrzną wobec człowieka.*

Określenie upowszechniane przez R. Wefelmeyera w latach 50. ubiegłego wieku, że zawód to podstawowy fenomen kultury wynikły z podziału pracy i włączający pracownika w porządek społeczny i gospodarczy oraz wyznaczający mu określony krąg zadań, jest zbyt ogólnikowe i mało operacyjne, aby mogło służyć do wyodrębniania zawodów, określania treści i granic zawodu.

Według słownikowych definicji zamiennie i równoznacznie do terminu „zawód” używa się terminów: fach, profesja, zajęcie. Na przykład w *Słowniku wyrazów obcych* z 1963 r. nie podano określenia zawodu, zaś termin „profesja” jest rozumiany jako *zawód, rzemiosło, stała specjalność, zajęcie zawodowe będące źródłem utrzymania*. W *Uniwersalnym słowniku języka polskiego* PWN z 2003 r. pojęcie „zawód” jest definiowane jako *zajęcie, którego ktoś się wyuczył, które stale wykonuje w celach zarobkowych; profesja, fach*. Wyodrębnia się zatem formy aktywności zawodowej nazwane zajęciami zarobkowymi związane z zajmowanym stanowiskiem

pracy. Wykonują je – zazwyczaj – osoby dorywczo zatrudniane, pracownicy często zmieniający charakter wykonywanych czynności i tacy, którzy nie muszą legitymować się określonym przygotowaniem i umiejętnościami.

S.L. Buhai (2012) wskazuje na różnicę między angielskimi terminami *occupation* i *profession*. Prezentuje stanowisko, zgodnie z którym różnica między zajęciem zarobkowym a profesją uwidacznia się w siedmiu punktach charakteryzujących tę ostatnią. Profesja wymaga:

1) posiadania i czerpania z zasobów wiedzy, którą można uznać za bardziej niż za zwyczajnie skomplikowaną;

2) zapewnienia teoretycznego zrozumienia zjawisk, które są rozpatrywane;

3) stosowania swojej teoretycznej i złożonej wiedzy do praktycznego rozwiązywania problemów ludzkich i społecznych;

4) dążenia do wzbogacania i poprawy zasobów wiedzy;

5) przekazywania tego, co się wie, początkującym pokoleniom i to nie w przypadkowy sposób, ale celowy i formalny;

6) ustanowienia kryteriów przyjęcia do zawodu zgodnych z prawem praktyki i prawidłowego przebiegu;

7) bycia przepojonym duchem altruistycznym.

Można dostrzec, że zawód i profesja zarówno różnią się od siebie, jak i wzajemnie uzupełniają. Profesja posiada cechy zawodu, a dodatkowo ukierunkowuje na rozwiązywanie złożonych problemów w sposób nierutynowy. Rozszerzenie granic sukcesu zawodowego o możliwość „bycia profesjonalistą” daje szansę na stworzenie potencjalnego porządku stanów prowadzących do sukcesu zawodowego i będących potencjalnie jego następstwem.

Rozumienie profesjonalizmu się zmieniło. Dziś profesjonalistą nie jest już osoba o bardzo wąskiej specjalizacji, ale człowiek kompetentny, zdolny do wykonywania różnicowanej pracy, różnych rodzajów zadań zawodowych, stale poszerzający swoją wiedzę i rozwijający umiejętności, zdolny do współdziałania w zespołach interdyscyplinarnych, elastyczny. Ludzie, którzy nie potrafią sprostać tym wymaganiom, narażają się na utratę pracy i trudności ze zdobyciem następnej. Współczesna gospodarka wymaga mobilności zawodowej. Warto jednak pamiętać, że aby zmienić zawód, trzeba go najpierw zdobyć, czyli trzeba najpierw opanować jakiś zawód.

W *Leksykonie pedagogiki pracy* autorstwa T.W. Nowackiego (2004: 287) zawód definiowany jest jako *wykonywanie zespołów czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, a także cech psychofizycznych, warunkujących wykonanie zadań zawodowych powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny. Zawód jest podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika. Społeczne konsekwencje wykonywania zawodu to możliwość zrzeszania się jego przedstawicieli, pielęgnowania tradycji zawodu, prezentacji określonych postaw i ocen społecznych podejmowanych z pozycji danego zawodu.*

Znanych jest wiele definicji pojęcia „zawód”, prezentujących różnorodne stanowiska. Jednak prawie we wszystkich stwierdza się – za J. Szczepańskim (1975: 16) – że zawód to system czynności:

1) wewnętrznie spójny;

2) wymagający określonego przygotowania, określonej wiedzy i umiejętności;

3) wykonywanych systematycznie lub trwale;

4) będących świadczeniami na rzecz innych osób;

5) przynoszących dochody będące podstawą utrzymania.

Te pięć elementów występuje we wszystkich współczesnych definicjach zawodu. Zdanie to potwierdza porównanie powyższych pięciu punktów z definicją zawodu zamieszczoną w słowniku podstawowych terminów stosowanych w opisywaniu zbiorów informacji o zawodach, według którego *zawód to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecz-*

nych) zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania (Symela, Woźniak red. 2018: 16). W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe powiązane jednym celem działania, kończące się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją.

Warto dodać, że zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności, wprowadzoną na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU z 2018 r., poz. 227), zawód stanowi źródło dochodów i oznacza zestaw zadań (czynności) zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających kompetencji nabytych w toku uczenia się lub praktyki; specjalność obejmuje część zawodu wymagającą dodatkowych kompetencji.

Termin „zawód” ma wiele wymiarów, z których każdy jest ważny. Można mówić o zawodach: prostych i złożonych, o wąskim i o szerokim profilu, wyuczonych i wykonywanych, masowych i unikalnych, pokrewnych, zanikających i wykazujących trendy rozwojowe (tzw. zawodach przyszłości), szkolnych i gospodarczych. W artykule przedmiotem rozważań czynimy zawody gospodarcze, czyli zawody występujące na rynku pracy, w których można znaleźć zatrudnienie. Ten rodzaj zawodów jest najszerszym i obejmuje wszystkie inne wyodrębniane rodzaje. Zawody gospodarcze ujęte są w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

KONSTITUTYWNE ELEMENTY ZAWODU JAKO POJĘCIA

T.W. Nowacki (1999: 77) prezentował stanowisko, zgodnie z którym *podstawę zawodu stanowi dostatecznie złożony zbiór różnorodnych czynności czy działań właściwych dla każdego zawodu i stanowiących cechę odróżniającą zawody*. Jest ono aktualne i dziś. Przygotowanie zawodowe jest zjawiskiem następczym, konsekwencją tego wyodrębnionego układu czynności i zadań. Do elementów konstytuujących zawód należy:

– zestaw zadań zawodowych wyraźnie wyodrębnionych w ramach społecznego podziału pracy, do realizacji których wymagane są odpowiednie układy wiedzy i umiejętności oraz kompetencji społecznych. Wydzielenie określonego zestawu zadań z wielkiej różnorodności ludzkich prac konstytuuje zawód, a współtworzą go elementy systematyzujące i określające jego złożoność. Czynności zawodowe składające się na zadania zawodowe opierają się na wyuczeniu, a więc zawód zachowuje kontekst pedagogiczny. Oznacza to konieczność ukształtowania u kandydata do zawodu odpowiedniej wiedzy i umiejętności oraz innych kompetencji potrzebnych do pracy w zawodzie;

– zestaw kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie wraz z przypisaniem do każdej kompetencji odpowiedniego zestawu zadań zawodowych. Ważna jest systematyczność i długotrwałość wykonywania zadań. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych umożliwi zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie;

– perspektywa rozwoju zawodowego, stosunkowo różnorodnych możliwości specjalizacji i odpowiednich awansów wewnątrz zawodu. Rozwój indywidualnych właściwości w działalności zawodowej w zawodach wymagających niskich kwalifikacji trwa stosunkowo krótko, podczas gdy ów rozwój w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, np. prawniczych czy nauczycielskich, nie ma określonej granicy i trwa do końca pracy zawodowej. W większości przypadków zawody otwierają drogę długiego doskonalenia; niektóre do końca pracy w wykonywanym zawodzie;

– wielopoziomowość ścieżki awansowej w zawodzie – możliwość przejścia pracownika od stanowisk niżej cenionych do stanowisk wyżej cenionych w danym zawodzie, wspinania się po kolejnych szczeblach linii awansowej odpowiadających wykonywaniu coraz rozleglejszego zakresu czynności, coraz bardziej złożonych i trudniejszych technicznie zadań, wymagających coraz większego

zakresu i rozmiaru odpowiedzialności i uzyskiwania coraz wyższego poziomu kwalifikacyjnego;

– formalne uprawnienia do działania w zawodzie – formalne wyposażenie pracownika w prawo do działania, załatwiania w imieniu firmy określonych spraw, podejmowania decyzji i reprezentowania firmy w granicach udzielonych pełnomocnictw;

– uzyskiwanie wynagrodzenia – wykonywanie zestawu zadań za zapłatą. System wynagradzania zawiera w sobie perspektywę podwyższania zarobków zależnie od przygotowania i doświadczenia zawodowego, a także wynagrodzeń w innych organizacjach o podobnym profilu działalności.

Warto dodać, że do konsekwentnych cech zawodu należy:

– przynależność do jednego zawodu grupy ludzi wykonujących zadania i czynności zawodowe takie same lub o zbliżonym charakterze pracy, wynikające ze swoistości zawodu;

– kulturotwórczość wywoływana zadaniami zawodowymi – zawód nie jest po prostu pracą, jest w nim zawarte dążenie do aktywności, zaspokojenia potrzeb życiowych (materiałnych i duchowych), ochrona społecznego szacunku.

STRUKTURA OPRAWOWYWANYCH INFORMACJI O ZAWODACH

Ważnym wynikiem prac zawodoznawczych jest opis zawodu, który powinien zawierać wszystkie ważne informacje, pozwalające na rozmaite klasyfikacje albo taksonomie zawodowe.

Zespół projektowy pod kierunkiem K. Symeli i I. Woźniaka opracował strukturę modelu informacji o zawodzie, przyjętą w projekcie INFODORADCA+, uznaną za obowiązującą. Strukturę każdej informacji o zawodzie przedstawia tabela 1. Choć jest to nowy sposób opisywania i prezentowania informacji o zawodach, struktura opisu zawodu nawiązuje do modelu standardu kompetencji zawodowych. Odnaleźć w niej też można elementy projektu struktury opisu zawodu zaproponowane przez T.W. Nowackiego (1999: 82). Należy podkreślić, że współczesna struktura informacji o zawodzie uwzględnia walory wcześniejszych opracowań.

Struktura (model) informacji o zawodzie zawiera zbiory celowo dobranych i uporządkowanych informacji, które w sposób komplementarny opisują dany zawód ujęty w klasyfikacji zawodów i specjalności.

Struktura opisu informacji o zawodzie zawiera siedem głównych zbiorów informacji:

- 1) dane identyfikacyjne zawodu;
- 2) opis zawodu;
- 3) zadania zawodowe i wymagane kompetencje;
- 4) odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego;
- 5) odniesienie do Europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO);
- 6) źródła dodatkowych informacji o zawodzie;
- 7) słownik zawodoznawczy i branżowy.

Nazwy głównych zbiorów informacji wskazują na ich zawartość merytoryczną. W każdym z nich wyodrębniono podzbiory informacji. W ramach poszczególnych podzbiorów informacji opisywane są zwarte bloki (moduły) treści, które stanowią czytelny i precyzyjny dla odbiorcy przekaz informacyjny.

Dane identyfikacyjne zawodu podają m.in. nazwę i sześciocyfrowy kod zawodu zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności, jego nazwy zwyczajowe, które wynikają np. z tradycji, nazewnictwa obcojęzycznego lub będące synonimem danego zawodu.

Drugi główny zbiór informacji stanowi opis zawodu. Jest on dla odbiorców ważnym elementem informacji o zawodzie. Zawiera zagregowane informacje o zadaniach i kompetencjach zawodowych w syntetycznej formie.

W opisie pracy odbiorcy znajdują odpowiedzi na pytania: co robi się głównie w tym zawodzie? (obowiązki, zadania, czynności), jakie są główne efekty (wytwory) pracy na różnych stanowiskach?, z kim ma się kontakty (klienci, pacjenci, koledzy itp.)?

Tabela 1. Struktura (model) informacji o zawodzie

Lp.	Informacje o zawodzie (zbiory główne i podzbiory informacji)
1	DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU
1.1	Nazwa i kod zawodu (wg klasyfikacji zawodów i specjalności)
1.2	Nazwy zwyczajowe zawodu
1.3	Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD
1.4	Notatka metodologiczna
2.	OPIS ZAWODU
2.1	Synteza zawodu
2.2	Opis pracy i sposobu jej wykonywania
2.3	Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)
2.4	Wymagania psychofizyczne i zdrowotne
2.5	Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne /preferowane do podjęcia pracy w zawodzie
2.6	Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji
2.7	Zawody pokrewne
3	ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE
3.1	Zadania zawodowe
3.2	Kompetencja zawodowa Kz1:
3.3	Kompetencja Zawodowa Kz2:
3.4	Kompetencja zawodowa Kzn:
3.5	Kompetencje społeczne
3.6	Profil kompetencji kluczowych dla zawodu
3.7	Odniesienie kompetencji zawodowych do poziomów kwalifikacji w Polskiej Ramie Kwalifikacji/Sektorowej Ramie Kwalifikacji
4	ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
4.1	Możliwości podjęcia pracy w zawodzie
4.2	Instytucje oferujące kształcenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu
4.3	Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów
4.4	Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie
5	ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/ KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)
6	ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE
7	SŁOWNIK
7.1	Definicje powiązane z informacją o zawodach (zawodoznawcze)
7.2	Definicje powiązane z wykonywanym zawodem (branżowe)

Źródło: Symela, Woźniak 2018: 19.

W opisie środowiska pracy znaleźć można odpowiedzi na pytania: czym się pracuje? (materiały, narzędzia, wyposażenie, maszyny itp.), gdzie odbywa się praca (warsztat, plac budowy, biuro, sklep, punkt usługowy itp.)?, jakie występują zagrożenia dla zdrowia?, jak zorganizowana jest praca?

Z kolei element opisu dotyczący wymagań psychofizycznych i zdrowotnych pozwala znaleźć odpowiedzi na pytania: jakie warunki psychofizyczne i zdrowotne pracownika są istotne w tym zawodzie?, co przeszkadza w tym zawodzie?

Opis zawodu uwzględnia też informacje edukacyjne, zawierające odpowiedzi na pytania: jakie jest wymagane wykształcenie (poziom, typ szkoły) do podjęcia pracy w zawodzie?, jakie uprawnienia zawodowe powinien posiadać kandydat do zatrudnienia?, a nawet tzw. uprawnienia „opcjonalne”, które zwiększać będą potencjał zatrudnieniowy kandydata do pracy.

W opisie zawodu znajdują się też odpowiedzi na pytania: jaka jest ścieżka awansu zawodowego pracownika?, jakie pracownik ma możliwości potwierdzania/walidacji kompetencji po nabyciu doświadczenia zawodowego?

Trzeci główny zbiór informacji zawiera opis zadań zawodowych i wymaganych kompetencji. Przypomnijmy, że zadanie zawodowe rozumie się jako logiczny wycinek lub etap pracy wykonywany na

stanowisku pracy o wyraźnie określonym początku i końcu. Jest to układ czynności powiązanych jednym celem działania, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją.

Na zadania zawodowe składają się poszczególne czynności zawodowe. Nazwy zadań zawodowych formułowane są w formie operacyjnej – czynnościowej: obsługiwanie ..., wykonywanie ..., mierzenie ..., projektowanie ..., gromadzenie ..., obsługiwanie ..., badanie ... itp. Liczba zadań zawodowych jest uzależniona od zakresu i złożoności prac wykonywanych na stanowiskach pracy w danym zawodzie i mieści się w granicach od 6 do 15 zadań.

Liczba i nazwy kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie są pochodną wymagań stanowisk pracy. Każda kompetencja zawodowa daje szansę uzyskania zatrudnienia. Wyodrębnione kompetencje zawodowe mogą stanowić punkt odniesienia do budowania i aktualizacji oferty kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wprowadzania przez zainteresowane instytucje nowych kwalifikacji rynkowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W momencie gdy dana kompetencja zawodowa wyodrębniona w zawodzie zostanie potwierdzona przez uprawnione instytucje walidujące i certyfikujące, staje się kwalifikacją. Każda kompetencja zawodowa obejmuje określony, przypisany jej zestaw zadań zawodowych, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy (zna i rozumie ...) oraz umiejętności (potrafi ...).

Wśród kompetencji wymaganych od pracownika w danym zawodzie są też kompetencje społeczne. Odbiorca informacji znajdzie odpowiedź na pytanie: jakie kompetencje społeczne są niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

Pracownik powinien posiadać zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego, dlatego wymaga się od niego także posiadania odpowiednich kompetencji kluczowych. Są one zilustrowane w formie profilu ukazującego ważność kompetencji kluczowych dla danego zawodu. Zestaw kompetencji kluczowych obejmuje: rozwiązywanie problemów, współpracę w zespole, komunikację ustną, wywieranie wpływu/przywództwo, planowanie i organizowanie pracy, sprawność motoryczną, umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisanie, umiejętności matematyczne, umiejętność obsługi komputera i wykorzystania Internetu. Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

Czwarty główny zbiór informacji opisuje możliwości podjęcia pracy w zawodzie, podaje zestawienie najważniejszych instytucji/podmiotów kształcących (edukacja formalna) i szkolących (edukacja pozaformalna). Odbiorca znaleźć też może informacje o zarobkach, w tym pozapłacowych składnikach wynagrodzenia (samochód służbowy, telefon komórkowy, usługi medyczne, zajęcia rekreacyjno-sportowe itp.). Istotnym elementem opisu są informacje dotyczące możliwości zatrudnienia w zawodzie osób z orzeczeniami niepełnosprawności, uwzględniające kody niepełnosprawności, które są/mogą być dopuszczalne dla danego zawodu, np. niewielkie zaburzenia słuchu (03-L), niewielka dysfunkcja kończyn górnych (05-R), dysfunkcja narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada wzroku skorygowana odpowiednimi szklami lub soczewkami umożliwia wykonywanie prac z odpowiednią dokładnością.

Piąty główny zbiór informacji opisuje odniesienie zawodu do Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów. Szósty podaje dodatkowe, wiarygodne źródła informacji, w tym zasoby internetowe.

Ostatnim głównym zbiorem informacji jest słownik. Zawiera on dwa podzbiory: tzw. słownik zawodoznawczy i tzw. słownik branżowy. Pierwszy z nich jest wspólny dla wszystkich zawodów i odwołuje się do definicji przyjętych w opisie standardów kompetencji zawodowych oraz Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji w Polsce. Drugi zawiera pojęcia branżowe, swoiste i specyficzne dla danego zawodu.

Głównymi odbiorcami informacji o zawodach są instytucje rynku pracy, w tym publiczne służby zatrudnienia, a także: ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe,

instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego oraz klienci tych instytucji. Z informacji o zawodach korzystać mogą również podmioty, takie jak: gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy oraz różne podmioty zainteresowane wprowadzeniem kwalifikacji rynkowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Taki różnorodny typ odbiorców, raczej praktyków, a nie teoretyków i naukowców, wymaga jednoznacznych, zrozumiałych, jasno sformułowanych informacji. Praktycy wymagają konkretów, a nie rozważań i analiz różnych aspektów czy poglądów.

Mamy nadzieję, że współczesny koncept opisów informacji o zawodach, przygotowywanych w projekcie PO WER „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”, będzie przydatny w pracy ich odbiorców, a zawarte w opisach informacje będą stanowiły wsparcie zawodowo-edukacyjne dla pracowników i klientów podmiotów rynku pracy i systemu edukacji.

ZAKOŃCZENIE

Niezależnie od kłopotów koncepcja informacji o zawodzie tkwi u podstaw rozległej – i fascynującej – problematyki badawczej. Rezultaty badań, które mogą legitymizować praktykę znajdują – i już znajdują – powszechne zastosowanie.

Wypada również odnotować, że niektórzy głoszą pogląd, zgodnie z którym zawód to kategoria zanikająca, współcześnie bowiem liczą się tylko kompetencje i kwalifikacje. To mit. Zawód funkcjonuje i będzie funkcjonował w praktyce społecznej i gospodarczej. Zgodzić się należy z twierdzeniem M. Kabaja (2002: 38), że *zawody istnieją i będą istnieć, że istnieje międzynarodowa i narodowe klasyfikacje zawodów i specjalności, które określają, jakie wykształcenie i kwalifikacje (uprawnienia) powinni mieć fachowcy w różnych zawodach (specjalnościach)*.

Kategoria pojęciowa „zawód” jest wykorzystywana w badaniu pracy, w tworzeniu i aktualizacji podstaw programowych dla zawodów szkolnych i dostosowywaniu ofert kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy, w poradnictwie zawodowym i pośrednictwie pracy, w zatrudnianiu pracowników, ich awansowaniu i wynagradzaniu. Cała statystyka rynku pracy opiera się na kategorii zawodu. Opracowywane są i uznane jako przydatne i użyteczne

rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prognozy popytu na pracę w zawodach, zapotrzebowania na zawody niezbędne dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, zakres (liczby) pracujących w zawodach informatycznych itp.

Człowiek zawsze pracuje w jakimś zawodzie. Często łączy w swej pracy zadania specyficzne dla kilku zawodów, charakterystyczne dla całego obszaru zawodowego, zwykle jednak zadania jednego konkretnego zawodu są najważniejsze. Poszczególne stanowiska pracy zazwyczaj/często zawierają zadania o mieszanym charakterze ze względu na przedmiot i treść działań zawodowych, ale jednocześnie większość z nich wykazuje przewagę określonego, jednego typu zadań.

Przygotowywane według współczesnego konceptu opisy informacji o zawodach – uwzględniające rozszerzone (profesja) i zawężone (zajęcie zarobkowe) pojęcie zawodu – mają szanse powszechnej aplikacji.

BIBLIOGRAFIA

- Buhai S.L. (2012), *Profession: A definition*, „Fordham Urban Law Journal”, Vol. 40, No. 1, <https://ir.lawnet.fordham.edu/egi/viewcontent.igi> [dostęp 20.07.2018].
- Jeruszka U. (2010), *Człowiek i zawód. Wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Kabaj M. (2002), *Optymalizacja struktur kształcenia zawodowego i popytu na pracę*. w: U. Jeruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M. (2006), *Pedagogika*, tom 3, *Subdyscypliny wiedzy pedagogicznej*, B. Śliwowski (red.), Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Gdańsk.
- Nowacki T.W. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji – Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP – Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP, Radom – Warszawa.
- Nowacki T.W. (1999), *Zawodoznawstwo*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom.
- Słownik wyrazów obcych* (1963), PIW, Warszawa.
- Szczepeński J. (1975), *Zawód, kwalifikacje, praca*, PWN, Warszawa.
- Symela K., Woźniak I. (2018), *Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Departament Rynku Pracy, MRPIPS, Warszawa.
- Szlosek F. (2007), *Rozwój czy stagnacja pedagogiki pracy*, w: Z. Wiatrowski, K. Ciżkowicz (red.), *Pedagogika pracy i andragogika. Z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku*, WTN-WSH-E, Wrocław.
- Uniwersalny słownik języka polskiego PWN* (2003), S. Dubisz (red.), tom III, PWN, Warszawa.

SUMMARY

In the article was attempted to show the transformation of the concept of profession and difficulties definition profession as a concept. Shown the contemporary structure of the concept of information about the profession and the role of the various elements of information in employ.

Keywords: profession, competencies, profession information, employ

Author's affiliation: Institute of Labour and Social Studies

EUROPEJSKA KLASYFIKACJA UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW I JEJ POWIĄZANIE Z INFORMACJAMI O ZAWODACH

Maciej Gruza
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WPROWADZENIE

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (*European Skills/Competences, qualifications and Occupations – ESCO*) to wielojęzyczna europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów, której opracowanie wynika z reali-

zacji celów strategii „Europa 2020”. Klasyfikacja ESCO zbudowana jest z trzech modułów, w których określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla rynku pracy, kształcenia oraz szkolenia zawodowego w całej Unii Europejskiej.

Obecna wersja klasyfikacji ESCO v1¹ (z lipca 2017 r.) opracowana została przez Komisję Europejską we współpracy z publicznymi

i prywatnymi partnerami oraz CEDEFOP. Klasyfikacja systematyzuje i pokazuje relacje między zawodami, umiejętnościami i kwalifikacjami. Pomaga identyfikować i zarządzać umiejętnościami, kompetencjami i kwalifikacjami w systemie edukacji i kształcenia zawodowego. Rolą ESCO jest również redukcja barier ograniczających mobilność zawodową i pomoc w nawiązywaniu transgranicznej współpracy między pracodawcami i instytucjami szkolącymi.

Odpowiednie dopasowanie umiejętności oraz efektów nauki do wymagań rynku pracy można osiągnąć tylko wówczas, gdy istnieje na europejskim rynku pracy wspólna, wielojęzyczna klasyfikacja umiejętności i zawodów, pozwalająca na wymianę informacji między podmiotami rynku pracy i edukacji. Rozwój wielojęzycznej, wspólnej i otwartej klasyfikacji oparty jest na potrzebach rynku i rozwijany w ścisłej współpracy z równymi grupami interesariuszy (pracodawcy, publiczne służby zatrudnienia, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, urzędy statystyczne itp.). Takie podejście jest logiczną konsekwencją położenia większego nacisku na umiejętności i kompetencje niż na tradycyjne pomiary kwalifikacji uzyskanych w procesie edukacji.

Klasyfikacja ESCO oparta jest na podejściu do definiowania efektów uczenia się, tworzonych na podstawie Europejskich Ram Kwalifikacji oraz strukturze klasyfikacji ISCO-08. Przy tworzeniu kwalifikacji ESCO przyjęto założenie, że poszczególne umiejętności oraz kompetencje nabywane przez pracowników będą powiązane z zawodami, tj. dla każdego zawodu znajdującego się w klasyfikacji będą przypisane najbardziej aktualne umiejętności/kompetencje, które będą aktualizowane zgodnie z rozwojem rynku i odpowiednim zapotrzebowaniem.

POCZĄTKI KLASYFIKACJI ESCO

Prace nad stworzeniem klasyfikacji ESCO rozpoczęły się w 2008 r. od komunikatu Komisji Europejskiej *New Skills for New Jobs*², w którym rekomendowano stworzenie wspólnego języka dla opisywania edukacji, szkolenia oraz rynku pracy. Rekomendacja ta znalazła się w strategii „Europa 2020”³, a jej realizacją stała się inicjatywa ESCO, której celem jest wypełnienie luki między światem edukacji i zatrudnienia tak, aby zrównoważyć popyt i podaż na rynku pracy przez dopasowanie kwalifikacji i umiejętności zdobywanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Zgodnie z przyjętymi założeniami klasyfikacja udostępniona jest online za pośrednictwem platformy ESCO⁴ w 24 językach krajów członkowskich UE oraz w języku islandzkim, norweskim i arabskim.

Punktem wyjścia dla skonstruowania ESCO było narzędzie stosowane przez szwedzkie służby zatrudnienia, w którym określono około 6000 umiejętności/kompetencji oraz około 5000 tytułów

zawodowych. W myśl przyjętych w klasyfikacji założeń zawodom funkcjonującym na rynku pracy przyporządkowano określone umiejętności oraz kompetencje, które z kolei stanowią efekty uczenia się określone w kwalifikacjach nabywanych w systemie edukacji i szkolenia zawodowego. Przyjęcie takiej struktury wynikało z założenia, że rolą ESCO jest poprawa dopasowywania popytu na rynku pracy (wolnych miejsc pracy) do podaży (osób poszukujących pracy) na wszystkich poziomach, od lokalnego czy sektorowego do narodowego i europejskiego.

Opracowanie klasyfikacji ma szczególne znaczenie w wymiarze europejskim. Europejski rynek pracy oraz powstający wspólny obszar kształcenia zawodowego i ustawicznego (czego wyrazem jest m.in. przyjęcie Europejskich Ram Kwalifikacji) wymaga, aby uzyskiwane w różnych krajach członkowskich UE umiejętności/kompetencje oraz kwalifikacje były powszechnie zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, co zostało osiągnięte za pomocą klasyfikacji ESCO.

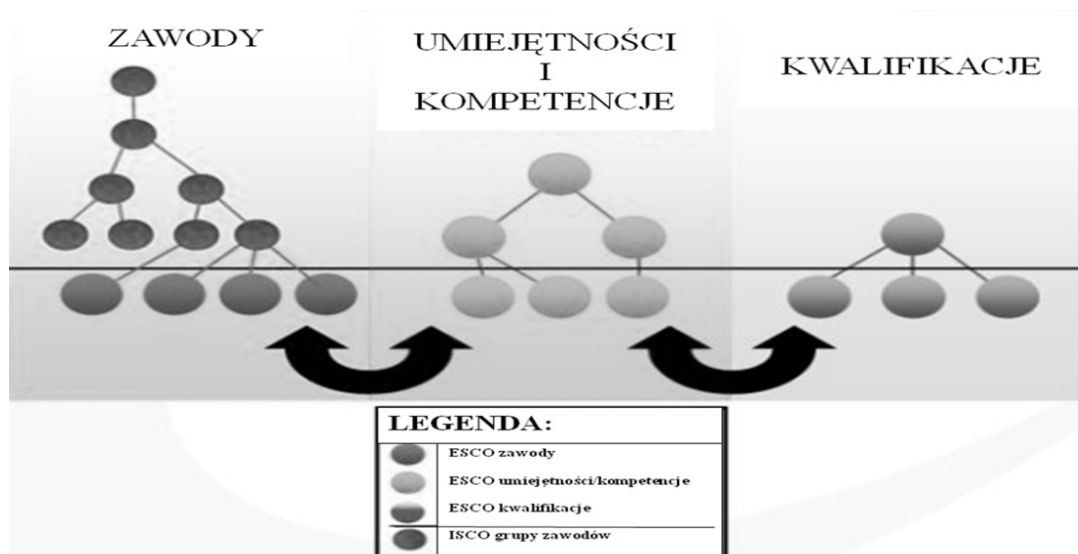
Warto zauważyć, że w tym świetle użyteczność klasyfikacji ESCO nie ogranicza się tylko do integrowania europejskiego rynku pracy z rynkiem kształcenia i szkolenia zawodowego. Może być ona wykorzystywana też w celu opracowywania programów kształcenia, opisywania kwalifikacji czy dokonywania ocen pracowniczych. W odniesieniu do rynku pracy może być ona podstawą do tworzenia baz danych o dostępnych miejscach pracy czy opracowywania standardów zawodowych. Dzięki oparciu klasyfikacji na pojęciu efektów uczenia się, ESCO może być wykorzystane jako platforma wspomagająca rozwój instrumentów określających efekty uczenia się na poziomie jednostki (dokumenty Europass, ECTS, ECVET) oraz Europejskich Ram Kwalifikacji, a także ich narodowych odpowiedników, wspierając zapewnianie porównywalności kwalifikacji zarówno w ramach poszczególnych systemów krajowych, jak i pomiędzy nimi.

Klasyfikacja ESCO, łącząc w sobie oraz pokazując relacje między umiejętnościami/kompetencjami a kwalifikacjami oraz zawodami, może być instrumentem ułatwiającym państwom członkowskim UE osiągnięcie celów w zakresie polityk zatrudnienia oraz kształcenia. Jej zastosowanie pozwoli na głębsze zrozumienie potrzeb pracodawców oraz na lepsze dopasowanie ofert edukacyjnych kierowanych do uczniów, studentów i pracowników.

FILARY KLASYFIKACJI ESCO

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach: zawody, umiejętności/kompetencje oraz kwalifikacje. Strukturę klasyfikacji obrazuje rysunek 1.

Rysunek 1. Trzy filary ESCO



Źródło: ESCO Newsletter, Issue 2/2011, June 2011.

Istotne jest, że związki między trzema filarami nie mają charakteru normatywnego i znaczenia dla procesów uznawania kwalifikacji czy zapewniania dostępu do wykonywania zawodów regulowanych w danym kraju członkowskim UE. Powiązania te pokazują, jakie umiejętności/kompetencje są najczęściej wymagane dla danych zawodów i jakie są związki między kwalifikacjami a profilami zawodowymi i kompetencyjnymi charakteryzującymi zawody.

Warto zauważyć, że w obecnej edycji ESCO v1 powiązanie występuje jedynie między zawodami i umiejętnościami/kompetencjami, natomiast w przypadku kwalifikacji takiego powiązania na razie nie ma.

Filar pierwszy: zawody

Każdy z trzech filarów ESCO posiada swoją własną strukturę. W przypadku zawodów struktura hierarchiczna zbudowana jest na podstawie międzynarodowej standardowej klasyfikacji zawodów ISCO-08. W obecnej edycji klasyfikacji ESCO uwzględniono 2942 zawody.

Filar ten zawiera ustrukturalizowaną, łatwą w użyciu terminologię zawodów, którą mogą posługiwać się zarówno interesariusze związani z rynkiem pracy, jak i z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi. Ułatwia on zbieranie, przechowywanie i wymianę informacji na temat zawodów zawartych w ofertach pracy, życiorysach oraz ofertach edukacyjnych i szkoleniowych.

Każdy zawód posiada opisany profil, na który składają się objaśnienie danego zawodu w formie opisu, nota dotycząca zakresu pojęcia oraz definicje. W profilu podano także terminologię związaną z wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami, które uznano za istotne dla danego zawodu w skali ogólnoeuropejskiej. Każdy zawód w ESCO jest przyporządkowany tylko do jednego kodu ISCO-08, odpowiadającemu poziomowi grup elementarnych w polskiej Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS).

Sama klasyfikacja ISCO-08 zawiera cztery najwyższe poziomy filaru zawodów. Zawody ESCO znajdują się na poziomie 5 i na niższych poziomach (odpowiadających specjalnościom w KZiS, które jednak w polskiej klasyfikacji uwzględnione są na tym samym poziomie co zawody).

W ESCO uwzględniono pełne spektrum zawodów występujących na europejskim rynku pracy, odpowiadające następującym grupom wielkim w klasyfikacji ISCO-08:

- 0 Siły zbrojne.
- 1 Kierownicy.
- 2 Specjaliści.
- 3 Technicy i inny średni personel.
- 4 Pracownicy biurowi.
- 5 Pracownicy usług i sprzedawcy.
- 6 Wykwalifikowani rolnicy, robotnicy leśni i rybacy.
- 7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.
- 8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.
- 9 Pracownicy przy pracach prostych.

Profil każdego zawodu zawiera podstawowe informacje o danym zawodzie w podziale na następujące części składowe:

- opis;
- synonimy (inne nazwy zawody funkcjonujące na rynku pracy);
- uprawnienia zawodowe (w przypadku zawodów regulowanych w poszczególnych krajach UE);
 - hierarchia (według klasyfikacji ISCO-08, pokazująca grupę wielką, dużą, średnią oraz elementarną, w której uwzględniono dany zawód wraz z podaniem kodu tych grup);
 - podstawowe umiejętności i kompetencje (umiejętności i kompetencje typowe dla zawodu, powiązanie z filarem umiejętności/kompetencje);
 - wiedza podstawowa (zakres wiedzy typowy dla danego zawodu, powiązanie z filarem umiejętności/kompetencje);
 - umiejętności i kompetencje dodatkowe (umiejętności i kompetencje dodatkowe występujące tylko na wybranych stanowiskach w ramach danego zawodu, powiązanie z filarem umiejętności/kompetencje);

- wiedza dodatkowa (zakres wiedzy dodatkowy występujący tylko na wybranych stanowiskach w ramach danego zawodu, powiązanie z filarem umiejętności/kompetencje);

- stan (informacja czy dany zapis jest obowiązujący w obecnej edycji klasyfikacji ESCO);

- adres internetowy strony z opisem danego zawodu.

Przyjęty zakres szczegółowości opisu zawodów jest dostosowany do założenia, że poszczególne opisy muszą być na tyle precyzyjne i szczegółowe, aby przyjęta struktura pozostała przejrzysta i łatwa w użyciu, przede wszystkim w kontekście dobrego jakościowo pośrednictwa pracy. Bardziej szczegółowe i specyficzne opisy czy profile zawodowe powinny być tworzone i zarządzane na poziomie każdego z państw członkowskich UE (w Polsce zadanie te pełnią informacje o zawodach, wcześniej funkcjonujące w formie standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych).

Warto też zauważyć, że przyjęcie struktury zawodów zgodnie z klasyfikacją ISCO-08 zapewnia pełną porównywalność zawodów i specjalności funkcjonujących w krajowych klasyfikacjach zawodów z zawodami uwzględnionymi w klasyfikacji ESCO, co jest niewątpliwym atutem przyjętego rozwiązania. W tym kontekście warto wskazać na bardzo dużą użyteczność klasyfikacji ESCO z punktu widzenia tworzenia w Polsce informacji o zawodach. Dzięki pełnej porównywalności ESCO z KZiS (za pośrednictwem klasyfikacji ISCO-08) możliwe jest wykorzystanie informacji na temat wiedzy, umiejętności i kompetencji powiązanych z danymi zawodami jako cennego źródła uzupełniania informacji o zawodach w części dotyczącej wiedzy i umiejętności w przypadku tych zawodów, dla których nie istnieją w Polsce dokumenty, takie jak: podstawa programowa kształcenia w zawodach, standardy egzaminacyjne w systemie rzemiosła, programy kształcenia w szkołach wyższych, programy szkoleń czy standardy rynkowe itp.

Filar drugi: umiejętności/kompetencje

Drugi filar klasyfikacji ESCO obejmuje 13 485 umiejętności. Struktura umiejętności/kompetencji uwzględnionych w klasyfikacji ESCO bazuje na rozwiązaniach przyjętych w europejskim słowniku umiejętności i kompetencji DISCO, który obecnie zawiera blisko 104 000 terminów związanych z umiejętnościami oraz kompetencjami, sformułowanymi w języku używanym dla określania wymagań zawodowych na rynku pracy. Analiza pojęć słownika DISCO była też podstawą do przygotowania wstępnej propozycji semantycznej dla struktury filaru umiejętności/ kompetencji ESCO. Dla potrzeb ESCO umiejętności i kompetencje są definiowane jako „szeroki wachlarz wiedzy teoretycznej i faktycznej, poznawcza i praktyczna zdolność do używania tej wiedzy w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów, a także zdolności osobiste, społeczne, metodologiczne, cechy i charakterystyki jednostki rozwijane podczas całego życia”. Umiejętności i kompetencje nie podlegają formalnej ocenie i potwierdzaniu, co odróżnia je od kwalifikacji, pokazujących ocenione i potwierdzone przez uprawnione instytucje efekty uczenia się.

W tym filarze wprowadzono rozróżnienie między pojęciami dotyczącymi umiejętności/kompetencji a pojęciami dotyczącymi wiedzy, a także czy jest to umiejętność podstawowa dla zawodu czy dodatkowa, występująca tylko na wybranych stanowiskach pracy w ramach danego zawodu. Nie wprowadzono natomiast rozróżnienia między umiejętnościami a kompetencjami. Pojęcia objaśniono w formie opisu i podano notę dotyczącą ich zakresu oraz definicję. Filar umiejętności ESCO nie ma pełnej struktury hierarchicznej, lecz jest uszeregowany na cztery różne sposoby:

- za pomocą relacji z zawodami, tj. za pomocą profili zawodowych, przez które można wchodzić na strony dotyczące zawodów;

- w części dotyczącej wiedzy, umiejętności i kompetencji o charakterze ogólnym – za pomocą hierarchii umiejętności;

- za pomocą relacji pokazujących, w jaki sposób dane aspekty wiedzy, umiejętności i kompetencji są istotne dla innego rodzaju

wiedzy, umiejętności i kompetencji (zwłaszcza w przypadku postępowania się daną umiejętnością w kontekście konkretnego zawodu);

- przez zbiory funkcjonalne (tylko dla umiejętności i kompetencji o charakterze ogólnym, umiejętności i kompetencji związanych z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi oraz umiejętnościami językowymi).

Opis każdego aspektu umiejętności/kompetencji zawiera podstawowe informacje w podziale na następujące elementy:

- opis;
- rodzaj umiejętności (wiedza lub umiejętność);
- poziom możliwości wielosektorowego zastosowania umiejętności (czy dany zakres wiedzy lub umiejętności ma zastosowanie tylko dla jednego sektora czy też występuje w różnych sektorach w rozumieniu EKD);
- szersze umiejętności/kompetencje (ten aspekt opisu umiejętności/kompetencji pełni funkcje struktury hierarchicznej umiejętności/kompetencji, pozwala przejść do wyższej w hierarchii grupy umiejętności/kompetencji);
- węższe umiejętności/kompetencje (ten aspekt opisu umiejętności/kompetencji pełni funkcje struktury hierarchicznej umiejętności/kompetencji, pozwala przejść do niższej w hierarchii grupy umiejętności/kompetencji);
- podstawowe umiejętności i kompetencje (zawody, dla których dany aspekt umiejętności i kompetencji jest typowy, powiązanie z filarem zawody);
- wiedza podstawowa (zawody, dla których dany aspekt wiedzy jest typowy, powiązanie z filarem zawody);
- umiejętności i kompetencje dodatkowe (zawody, dla których dany aspekt umiejętności i kompetencji występuje tylko na wybranych stanowiskach w ramach danego zawodu, powiązanie z filarem zawody);
- wiedza dodatkowa (zawody, dla których dany aspekt wiedzy występuje tylko na wybranych stanowiskach w ramach danego zawodu, powiązanie z filarem zawody);
- podstawowa umiejętność/kompetencja dotycząca umiejętności i wiedza, dla których ten aspekt stanowi kluczowy element wymagań;
- umiejętność/kompetencja dodatkowa dotycząca umiejętności i wiedza, dla których ten aspekt stanowi dodatkowy, opcjonalny element wymagań;
- stan (informacja czy dany zapis jest obowiązujący w obecnej edycji klasyfikacji ESCO);
- adres internetowy strony z opisem danego pojęcia w zakresie umiejętności/kompetencji.

Istotne jest, że w obecnej wersji klasyfikacji ESCO nie wszystkie umiejętności są dostępne za pośrednictwem istniejącej hierarchii. Oznacza to, że dostęp do pełnego zestawu kompetencji wymaga skorzystania zarówno z służących do przeglądania klasyfikacji w części dotyczącej zawodów, jak i w części dotyczącej umiejętności/kompetencji.

Filar trzeci: kwalifikacje

Obecnie w klasyfikacji ESCO uwzględnione są 2444 kwalifikacje. Definiowane są one jako formalny wynik procesu oceny i potwierdzenia posiadanych kompetencji uzyskany, gdy właściwy organ uzna, że dana osoba osiągnęła wyniki uczenia się odpowiadające stosownym standardom. Kwalifikacje ujęte w ESCO pochodzą z baz danych krajowych ram kwalifikacji, których właścicielami i podmiotami zarządzającymi są państwa członkowskie UE. Państwa członkowskie przekazują te informacje do ESCO na zasadzie dobrowolności, z tego względu obecnie uwzględnione są jedynie kwalifikacje z trzech krajów: Łotwy, Grecji i Belgii. Komisja zamierza również włączyć wkrótce do ESCO kwalifikacje prywatne, międzynarodowe i sektorowe pozyskane z innych źródeł. Obecnie trwają projekty pilotażowe i dyskusje z krajami UE.

Opis każdej kwalifikacji zawiera podstawowe informacje w podziale na:

- nazwę kwalifikacji;
- instytucję przekazującą dane;
- sektor (według klasyfikacji ISCED FoET 2013);
- państwo/region (na terenie którego dana kwalifikacja obowiązuje);
- poziom ERK;
- opis kwalifikacji (w języku efektów uczenia się);
- organ przyznający lub organ właściwy (instytucja nadająca kwalifikację);
- link do strony internetowej zawierającej pełny opis kwalifikacji;
- język informacji;
- adres internetowy strony z opisem danego pojęcia w zakresie kwalifikacji.

Obecnie ta część ESCO nie ma powiązania z pozostałymi filarami klasyfikacji (zawody oraz umiejętności/kompetencje). Z uwagi na fakt, że w krajach UE praktycznie zakończono proces wdrażania krajowych systemów kwalifikacji powiązanych z Europejskimi Ramami Kwalifikacji, należy oczekiwać, że ta część klasyfikacji zostanie uzupełniona oraz powiązana z pozostałymi filarami w możliwie krótkim terminie.

ZASTOSOWANIE KLASYFIKACJI ESCO

Główna korzyść z powstania klasyfikacji ESCO wynika z wyeliminowania luki terminologicznej w przepływie informacji między rynkiem edukacji i szkoleń a rynkiem pracy. Dzięki temu że ESCO wprowadziło wielojęzyczną terminologię (stworzoną we wszystkich oficjalnych językach UE), możliwe stało się zapewnienie przejrzystości oraz porównywalności opisów umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów między krajami. Stanowi to wielką wartość dodaną dla osób uczących się i pracujących na terytorium Europy, pracodawców, służb zatrudnienia oraz instytucji edukacyjnych i szkoleniowych w poszczególnych krajach członkowskich.

ESCO może również być wykorzystywane w roli narzędzia wspomagającego wymianę informacji między instytucjami edukacyjnymi, instytucjami rynku pracy czy przedsiębiorcami. Tym samym klasyfikacja może wpłynąć na zwiększenie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy, może poprawić funkcjonowanie europejskiego rynku pracy przez podwyższenie jakości i przejrzystości ofert pracy, zwiększać szanse na zatrudnienie różnych grup społecznych oraz podnosić konkurencyjność gospodarki przez poprawę dopasowania ofert pracy do umiejętności osób poszukujących pracy. ESCO znacznie poprawi dopasowanie podaży pracy do popytu na pracę na szczeblach lokalnym, sektorowym, krajowym i europejskim. Klasyfikacja ta wspiera zatem pośrednio tworzenie nowych miejsc pracy.

Klasyfikacja ESCO może służyć m.in. do następujących celów:

- ułatwienia wymiany informacji w zakresie dostępnych CV oraz wolnych miejsc pracy;
- redukcji niedopasowania umiejętności do wymagań poszczególnych ofert pracy;
- poprawy mobilności pracowników;
- poprawy jakości oraz przejrzystości wymiany informacji na temat wolnych miejsc pracy;
- przeprowadzenia analizy koniecznych do posiadania umiejętności oraz prognozowania umiejętności niezbędnych do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy w przyszłości;
- porównywania posiadanych kompetencji oraz zdobytych kwalifikacji (w trakcie uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego);
- poprawy dopasowania oferty edukacyjnej do zapotrzebowania rynku pracy we wszystkich krajach członkowskich;
- tworzenia i wzbogacania opisów kursów i programów kształcenia i szkolenia zawodowego;
- pomiaru postępu zachodzącego w wyniku procesu uczenia się oraz oceny rezultatów odbywanych szkoleń;
- równoważenia podaży i popytu na pracę na rynkach pracy;

– doskonalenia usług związanych z poradnictwem zawodowym planowaniem kariery.

Warto zauważyć, że przyjęte założenia oraz sposób osadzenia klasyfikacji ESCO w istniejących już rozwiązaniach powodują, że mogłaby ona zastąpić lub uzupełnić istniejące krajowe, międzynarodowe, a także sektorowe klasyfikacje zawodów.

W kontekście wspierania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego klasyfikacja ESCO jest narzędziem zapewniającym przejrzystość i porównywalność kwalifikacji w całej Europie. Współczesne systemy kształcenia i szkolenia muszą nadążać za potrzebami rynku pracy. Jest to utrudnione, ponieważ różnice między systemami państw członkowskich utrudniają pracodawcom identyfikację umiejętności i kwalifikacji uzyskanych przez daną osobę w innym kraju UE. Złe zrozumienie kwalifikacji w Europie i brak łatwego sposobu ich porównania może utrudnić mobilność pracowników. Klasyfikacja ESCO umożliwia wypełnienie luki komunikacyjnej między instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi a podmiotami rynku pracy przez opisanie i porównanie umiejętności i kwalifikacji na poziomie UE. Odbywa się to przez oparcie opisów umiejętności/kompetencji i kwalifikacji w języku efektów uczenia się, przyjęciu jednolitej struktury opisu kwalifikacji, stosowaniu terminologii zrozumiałej dla pracodawców oraz dostarczeniu tych wszystkich informacji we wszystkich językach UE.

Inna możliwość wykorzystania klasyfikacji ESCO to przygotowanie programów nauczania czy opisów kursów bądź szkoleń. Niejednokrotnie autorzy takich programów mają problem z prawidłowym opisaniem efektów uczenia się, stąd niewątpliwie klasyfikacja ESCO byłaby w tym zakresie pomocna. Z tym wiąże się też opisywanie efektów uczenia się w wymiarze wystandaryzowanych opisów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, co ułatwiłoby np. poszukiwanie pracy przez dopasowywanie ścieżki edukacyjnej do odpowiednich profili zawodowych. ESCO może zatem wspomóc proces dokumentowania umiejętności i kompetencji zdobywanych w trakcie uczenia się nieformalnego i pozaformalnego. Klasyfikacja ESCO może również odgrywać rolę narzędzia wspierającego proces badania efektów kształcenia.

Znaczenie klasyfikacji ESCO jest szczególnie duże w kontekście budowy wspólnego europejskiego rynku pracy. Odbywa się to na kilku płaszczyznach: wspieranie mobilności siły roboczej za pośrednictwem portalu mobilności zawodowej EURES, pełnienie funkcji informatycznego narzędzia wspomagającego zarządzanie rynkiem pracy oraz zapewnienie dostępu do usług i e-usług rynku pracy. Włączenie ESCO do EURES (europejskiego portalu mobilności zawodowej) umożliwi łatwiejsze interpretowanie na podstawie standardowej terminologii obejmującej wiedzę, umiejętności, kompetencje i kwalifikacje CV osób poszukujących pracy oraz ofert pracy dostępnych w ramach EURES. Dzięki temu portal EURES stanie się efektywnym i skutecznym narzędziem mobilności, korzystającym z najnowszych technologii informatycznych i zapewniających swobodny dostęp dla wszystkich.

Ponadto sposób kodowania danych w ESCO na otwartej licencji umożliwia swobodne i proste wykorzystanie zawartych tam danych do różnorodnych celów związanych z zarządzaniem rynkiem pracy. Te dane mogą być wykorzystywane np. jako element składowy aplikacji zapewniających obywatelom usługi, takie jak dopasowywanie stanowisk pracy, doradztwo zawodowe i narzędzia samooceny. Ponadto ESCO pomaga publicznym i prywatnym służbom zatrudnienia oraz pracodawcom w rozwijaniu bardziej skutecznych elektronicznych usług rynku pracy. Klasyfikacja ułatwia stworzenie i rozwijanie usług, które np. dopasowują ludzi do miejsc pracy lub wskazują im możliwości zatrudnienia najlepiej pasujące do ich umiejętności. Opracowanie takich narzędzi informatycznych oszczędza czas, zmniejsza koszty i zwiększa wydajność pracowników jednostek służb zatrudnienia.

Współczesne rynki pracy są coraz bardziej dynamiczne, wymagają nowych umiejętności i kompetencji. W efekcie ludzie funkcjonujący na rynkach pracy muszą bardziej aktywnie kierować swoimi karierami, co mogą robić samodzielnie lub korzystać z różnorod-

nych usług doradczych, np. oferowanych przez doradców zawodowych zatrudnionych w jednostkach publicznych służb zatrudnienia. Dzięki możliwe jest skuteczne zarządzanie swoją nauką, przechodzeniem z etapu edukacji do życia zawodowego i ciągłym rozwijaniem umiejętności. Coraz częściej procesy te są prowadzone przy wsparciu narzędzi informatycznych, które pozwalają na:

- ocenianie własnych umiejętności;
- identyfikowanie i zrozumienie umiejętności, które będą potrzebne w przyszłości;
- wyszukiwanie szkoleń dostosowanych do tych potrzeb;
- znalezienie właściwego miejsca pracy;
- znalezienie odpowiedniej i rzetelnej informacji o rynku pracy.

W tym kontekście klasyfikacja ESCO może być wspólnym językiem, który sprawia, że takie narzędzia cyfrowe będą mogły komunikować się ze sobą bardziej efektywnie i wspierać innowacyjne i ulepszone usługi doradcze w całej Europie.

Ostatnim niezwykle istotnym aspektem zastosowania klasyfikacji ESCO jest wykorzystanie analizy dużych zbiorów danych obrazujących zjawiska zachodzące na rynku pracy. Wraz ze wzrostem cyfryzacji rynku pracy oraz oferty edukacyjno-szkoleniowej pojawia się coraz więcej dostępnych źródeł danych, które zawierają informacje na temat zawodów, wiedzy, umiejętności i kompetencji. Możliwość zebrania tych danych i ich przetworzenia w czasie rzeczywistym wymaga zastosowania jednolitego języka opisu różnych aspektów związanych z zawodami, kompetencjami i kwalifikacjami, co zapewnia klasyfikacja ESCO. W efekcie możliwe staje się zautomatyzowane gromadzenie i przetwarzanie danych w czasie rzeczywistym, które mogą dostarczyć różnorodne informacje na temat rynku pracy, związane np. z: podażą i popytem na pracę, wskaźnikami zatrudnienia, warunkami pracy, wynagrodzeniami, prognozami / trendami zmian w obrębie zawodów, kompetencji itp. czy obszarami nierównowagi na rynku pracy.

Dostęp do takich danych pomaga decydentom, dostawcom usług edukacyjnych, pracodawcom i doradcom zawodowym w podejmowaniu bardziej efektywnych decyzji dotyczących polityki zatrudnienia, planowania programów nauczania, rozwoju biznesu i poradnictwa zawodowego. Warto przy tym zwrócić uwagę, że Komisja Europejska podkreśliła, że gromadzenie i analiza dużych zbiorów danych jest jednym z priorytetowych działań nowego programu na rzecz umiejętności dla Europy.

W tym kontekście niezwykle istotną kwestią jest diagnozowanie zapotrzebowania na umiejętności, które obecnie staje się nieodłącznym elementem nowoczesnych systemów koordynacji edukacji i rynku pracy. Zdolność do diagnozy obecnych, ale też przyszłych oczekiwań w stosunku do umiejętności na rynku pracy, staje się głównym czynnikiem pozwalającym na uniknięcie istotnych zagrożeń związanych z niedopasowaniem umiejętności pracowników do potrzeb pracodawców i jest warunkiem przyszłego rozwoju gospodarczego. Procesy dopasowania, szczególnie po stronie podaży (edukacyjnej), są bowiem zazwyczaj długotrwałe, a ich skuteczność warunkowana jest trafnością i przydatnością prowadzonych procesów diagnozy. Stąd coraz więcej krajów decyduje się na rozwój narzędzi i systemów diagnozy zapotrzebowania na umiejętności z punktu widzenia rynku pracy.

ZAKOŃCZENIE

Opracowanie narzędzi i systemów pozwalających na lepszą antycypację i dopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy jest ważnym elementem strategii Komisji Europejskiej *A New Skills Agenda for Europe*. System prognozowania powinien służyć do zidentyfikowania barier rozwojowych związanych z zapotrzebowaniem na umiejętności oraz pozwalać na opracowanie i prowadzenie opartej na dowodach polityki publicznej – zarówno w odniesieniu do krótkoterminowych interwencji, jak i projektowania jej długoterminowych założeń. Podstawą do tworzenia takiego systemu może być klasyfikacja ESCO, która pozwala powiązać informacje o zawodach z informacjami o umiejętnościach/kompetencjach i kwalifika-

cjach. Tym samym możliwe stanie się oparcie systemu na zautomatyzowanych narzędziach gromadzenia danych oraz na generowaniu prognoz dotyczących np. zapotrzebowania rynku pracy na określone kierunki kształcenia.

Należy stwierdzić, że klasyfikacja ESCO jest szczególnie wartościowym projektem Unii Europejskiej, który, bazując na istniejących rozwiązaniach, zmodyfikował je oraz stworzył zupełnie nową jakość w obszarze zarządzania szeroko rozumianym rynkiem pracy i rynkiem kształcenia i szkolenia zawodowego. Z pewnością narzędzie to będzie wykorzystywane na wielu polach, wykraczających poza opisane zastosowania. Dla przykładu, osoby poszukujące pracy będą mogły, korzystając z informacji zawartych w ESCO, tak przedstawiać posiadane przez siebie kompetencje i kwalifikacje, aby w jak najszerszym stopniu dostosować je do oczekiwań pracodawców. Z drugiej strony pracodawcy tworzący opisy stanowisk pracy będą mogli w jak najbardziej dokładny sposób określać niezbędne i pożądane wymagania kwalifikacyjne i kompetencyjne dla tych stanowisk.

¹ Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2018/1020 z dnia 18 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia i aktualizacji listy umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji europejskiej do celów automatycznego dopasowywania ofert zatrudnienia i osób poszukujących pracy za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej EURES (Dz. Urz. UE L183/17 z 19.7.2018).

² *A New Skills Agenda for Europe*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, European Commission, COM(2016) 381 final, Brussels 2016.

³ *Europa 2020: Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, komunikat (KOM(2010) 2020 wersja ostateczna) [52010DC2020].

⁴ <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>.

SUMMARY

This article presents the structure of the European classification (taxonomy) skills/competences, qualifications and professions, functioning under the acronym: ESCO (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations Taxonomy). Shows the ability to apply this classification in labour market institutions and the education system institutions, its advantages from the point of view of creating a European labour market and a common area of continuing education and requires an underscore – to ESCO with the establishment and operation of a market descriptions about of the professions.

Keywords: profession, competence, qualification, lifelong learning, formal and overformal learn

Author's affiliation: Institute of Labour and Social Studies

PRZYDATNOŚĆ INFORMACJI O ZAWODACH W PRAKTYCE PORADNICTWA ZAWODOWEGO W URZĘDACH PRACY

Natasza Grodzicka
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

WSTĘP

O czym myślisz, gdy słyszysz słowo „zawód”? Czy wprost przenosisz swoją uwagę na czynności, które wykonujesz w swojej pracy, stanowiącej źródło utrzymania, czy skojarzenia płyną w kierunku przykrego uczucia, będącego konsekwencją braku spełnienia planów lub marzeń? Sytuacja pierwsza otwiera drogę do świata, w którym takie wartości, jak: pracowitość, rzetelność, wiarygodność, punktualność, kooperacja wyznaczają codzienny rytm funkcjonowania, a przynajmniej powinny. Sytuacja druga może wskazywać na stan emocjonalny wymagający uwagi i zmiany, zwłaszcza jeśli zawód spowodowany jest wykonywaniem niesatysfakcjonującego zawodu.

W jaki sposób tak dokonywać wyborów i pokierować własnym życiem, aby czerpać radość z codziennej aktywności zawodowej

BIBLIOGRAFIA

DISCO: European Dictionary of Skills and Competences, http://disco-tools.eu/disco_portal/ [dostęp 29.07.2018].

ESCO – Europejska Klasyfikacja Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów, <http://refernet.ibe.edu.pl/index.php/aktualnosci/76-esco-europejska-klasyfikacja-umiejtnosci-kompetencji-kwalifikacji-i-zawodow> [dostęp 23.06.2018].

ESCO connecting people and jobs (2017a), Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/pl/7df52a0e-e64f-453d-8161-9535c647eeb8> [dostęp 14.07.2018].

ESCO: Connecting education and training with the labour market (2017b), Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/pl/a19f0318-c5a3-4d94-90f8-7dd018e13659> [dostęp 14.07.2018].

ESCO: harnessing the power of big data analysis for a functional labour market (2017c), Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/pl/04af39f0-844c-4130-aaac-1e1494a34844> [dostęp 14.07.2018].

ESCO: improving career guidance services (2017d), Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/pl/05d7e7e4-79b0-409a-8099-0fac1ee35187> [dostęp 14.07.2018].

ESCO Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home> [dostęp 18.07.2018].

ESCO handbook. European Skills, Competences, Qualifications and Occupations, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate E: <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/pl/0a89839c-098d-4e34-846c-54cbd5684d24> [dostęp 11.07.2018].

European Commission (2015), *Skills Governance in the EU Member States. Synthesis Report for the EEPO*, Directorate-General for Employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Iżycka H., Marszałek A. (2011), *Europejska Klasyfikacja Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów ESCO jako instrument wspomagający dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy*, Departament Rynku Pracy, MRPiPS, Warszawa.

dziej subiektywna, a wynika z wieloletnich obserwacji środowiska oraz częstych rozmów z pracownikami różnych urzędów, którym w tym miejscu pragnę podziękować za krótkie i długie dyskusje oraz inspirację.

PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA

Struktura urzędów pracy

Reforma administracyjna Polski, która wprowadziła trzystopniową strukturę administracyjną kraju (województwo-powiat-gmina) od 1 stycznia 1999 r., wpłynęła także na organizację i funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia (PSZ). W 2018 r. urzędy pracy dłużej funkcjonują już w administracji samorządowej (19 lat – od roku 1999 do 2018) niż w rządowej (9 lat – od roku 1989 do 1998), jednak w społecznej świadomości (mam tu na myśli klientów urzędów pracy oraz instytucje z nami współpracujące) nadal mocno zakorzeniona jest struktura scentralizowana.

W skali europejskiej aktualna organizacja PSZ jest rozwiązaniem unikalnym. Publiczne służby zatrudnienia tworzą bowiem organy zatrudnienia (czyli minister właściwy do spraw pracy, wojewodowie, marszałkowie województw oraz starostowie) wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy (WUP i PUP), urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi¹.

Reforma administracyjna miała na celu budowę samorządności i usprawnienie działań władz w terenie, także w zakresie polityki rynku pracy. W wyniku dokonanych zmian urzędy pracy poszczególnych szczebli zyskały niezależność i autonomię w sposobie realizacji zadań ustawowych. Koordynacją publicznych służb zatrudnienia zajmuje się minister, który określa dostępne instrumenty stosowane w szeroko rozumianej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców, a także tworzy, rekomenduje i upowszechnia narzędzia, metody i zasoby informacyjne na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń i innych form pomocy określonych w ustawie. Za określanie regionalnej i powiatowej polityki rynku pracy odpowiada odpowiednio samorząd województwa i powiatu, realizując określone w ustawie odrębne zadania. Natomiast nadzór nad realizacją zadań wykonywanych przez marszałka województwa lub starostę oraz wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy sprawuje wojewoda (schemat 1).

Mamy więc w praktyce do czynienia z zupełną rozdzielnością zadań na poziomie wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, z zachowaniem regionalnej funkcji koordynacyjnej WUP tylko w obszarze wykonywania zadań finansowanych z Europejskiego

Schemat 1. Publiczne służby zatrudnienia – struktura urzędów pracy



Źródło: opracowanie własne.

Funduszu Społecznego, realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy, funkcjonowania sieci EURES oraz poradnictwa zawodowego. Rozwiązanie to ma swoje plusy i minusy, jednak biorąc pod uwagę wspomnianą już długość funkcjonowania urzędów pracy w jednej i drugiej strukturze (czyli rządowej i samorządowej) większe doświadczenia mamy w tej drugiej. Przystawienie się z toru centralizacji na samorządność wymagało wypracowania nowych sposobów komunikowania się i współpracy, a także lub może przede wszystkim zmiany sposobu myślenia o urzędach i ich zadaniach.

Zadania urzędów pracy

Działania urzędów pracy szczebla regionalnego i powiatowego są prowadzone niezależnie od siebie, a wojewódzki urząd pracy zachował swoją rolę koordynacyjną tylko w kilku obszarach, do których należą:

- 1) wykonywanie zadań współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego;
- 2) realizacja zadań finansowanych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- 3) realizacja programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy;
- 4) realizacja działań sieci EURES;
- 5) realizacja usług poradnictwa zawodowego;
- 6) realizacja zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw w zakresie świadczeń dla bezrobotnych.

Dla sprawnej realizacji polityki rynku pracy ważne jest jednak to, że zadania urzędów pracy są komplementarne i o szerokim zakresie, w opinii społecznej czasem zupełnie nie kojarzonym ze służbami zatrudnienia. Zadania, które są realizowane zarówno na szczeblu wojewódzkim, jak i powiatowym przedstawia zestawienie 1, a zadania, które są właściwe tylko dla jednego lub drugiego szczebla administracji samorządowej – zestawienie 2.

Zestawienie 1. Zadania wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy – wspólne i komplementarne

Zadania WUP	Zadania PUP
Programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego.	Realizowanie projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy.
Realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności podział środków KFS pomiędzy powiatowe urzędy pracy.	Realizacja zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym, w szczególności udzielanie pomocy pracodawcom poprzez finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.
Inicjowanie programów regionalnych i ich realizowanie w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy.	Realizowanie programów regionalnych na podstawie porozumienia zawartego z wojewódzkim urzędem pracy.
Koordynowanie na terenie województwa realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.	Pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy.
Zlecanie działań aktywizacyjnych.	Kierowanie bezrobotnych do realizatora działań aktywizacyjnych, któremu marszałek województwa zlecił wykonanie działań aktywizacyjnych
Wspieranie i realizacja działań sieci EURES, w tym koordynowanie realizacji tych działań przez urzędy pracy na terenie województwa.	Realizowanie działań sieci EURES.
Świadczenie poradnictwa zawodowego oraz jego koordynowanie w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa.	Udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe.

Opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa.	Współpraca z wojewódzkimi urzędami pracy w zakresie świadczenia podstawowych usług rynku pracy, w tym w opracowywaniu i aktualizacji informacji zawodowych.
Wspieranie metodyczne działań powiatowych urzędów pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży.	Inicjowanie, organizowanie i finansowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych.
Organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy.	Organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników powiatowego urzędu pracy.
Realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw w zakresie świadczeń dla bezrobotnych w szczególności: przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków bezrobotnych o wydanie odpowiednich dokumentów w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia, wydawanie decyzji.	Realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, w tym realizowanie decyzji.
Realizowanie zadań związanych z międzynarodowym przepływem pracowników wynikających z odrębnych przepisów, umów międzynarodowych i innych porozumień zawartych z partnerami zagranicznymi.	Realizowanie zadań związanych z międzynarodowym przepływem pracowników wynikających z odrębnych przepisów, umów międzynarodowych i innych porozumień zawartych z partnerami zagranicznymi.
Inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy.	Inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy.
Opracowywanie badań i analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz badanie zapotrzebowania na pracę w celu podniesienia efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia.	Opracowywanie badań, analiz i sprawozdań, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, oraz dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy.
Udzielanie informacji o możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie i świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia	Udzielanie informacji o możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie
Współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie tworzenia rejestrów centralnych.	Współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie tworzenia rejestrów centralnych.
Współdziałanie z wojewódzką radą rynku pracy w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich.	Współdziałanie z powiatowymi radami rynku pracy w zakresie promocji zatrudnienia oraz wykorzystania środków funduszu pracy.

Zestawienie 2. Zadania wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy – odrębne

Zadania WUP
Przygotowanie i realizacja regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia.
Podział posiadanych środków Funduszu Pracy na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i aktywizacji bezrobotnych.
Współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie opracowywania, gromadzenia i aktualizowania informacji zawodowych o charakterze ogólnokrajowym.
Prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych.
Współpraca ze szkołami wyższymi w zakresie wsparcia studentów, absolwentów i doktorantów szkół wyższych w wejściu na rynek pracy.
Prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia oraz wydawanie certyfikatów o dokonaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.
Prowadzenie kontroli agencji zatrudnienia.
Prowadzenie spraw z zakresu ochrony roszczeń pracowniczych, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
Coroczne określanie i ogłaszanie w wojewódzkim dzienniku urzędowym wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja.
Wydawanie zaświadczeń stwierdzających charakter, okres i rodzaj działalności wykonywanej w Rzeczypospolitej Polskiej.
Prowadzenie spraw określonych w ustawie o służbie zastępczej.

Zadania PUP
Opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.
Udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe.
Inicjowanie i realizowanie badań i analiz wykorzystywanych w działaniach prowadzonych przez urzędy pracy.
Rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy.
Ustalanie profili pomocy dla bezrobotnych.
Inicjowanie, organizowanie i finansowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych.
Wydawanie decyzji.
Przyznawanie i wypłacanie zasiłków oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia.
Współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy i upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym dorosłych, stażach, organizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych, realizacji Programu Aktywizacja i Integracja.
Badanie i analizowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca lub postępowaniem o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy.
Realizowanie zadań związanych z podejmowaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
Opracowywanie i realizowanie indywidualnych planów działania.
Organizacja i realizowanie programów specjalnych.

Kadra urzędów pracy

Kadrę urzędów pracy stanowią pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, stanowiska tzw. kluczowe², inne stanowiska urzędnicze i stanowiska pomocnicze. Na koniec 2017 r. w publicznych służbach zatrudnienia pracowało 22 415 pracowników, w tym 2889 (12,9%) zajmowało stanowiska kierownicze, 9916 (44,2%) – stanowiska kluczowe, a 9610 (42,9%) – pozostałe stanowiska urzędnicze i pomocnicze (*Informacja... 2018: 19–20*). Ciężar bezpośredniej obsługi klienta indywidualnego w powiatowych urzędach pracy, tzn. jego rejestracja i aktywizacja (w różnych formach), spoczywa w rękach pracowników zajmujących stanowiska kluczowe. Pracują na nich 9223 osoby. Oznacza to, że liczba bezrobot-

nych przypadających na jednego pracownika kluczowego w końcu 2017 r. wyniosła 117 osób, przy czym na jednego pośrednika pracy przypadało 247 bezrobotnych, a na jednego doradcę zawodowego – 564 osoby bezrobotne (tamże: 22–24).

Są to oczywiście dane uśrednione, a różnice między poszczególnymi powiatami są bardzo duże³. Biorąc pod uwagę nawet średnią krajową, i tak daleko nam jeszcze do sytuacji, w której wskaźnik tzw. obciążenia zbliży się do poziomu umożliwiającego indywidualny, systematyczny kontakt pracownika urzędu z zarejestrowaną osobą bezrobotną⁴. Podejście takie jest szczególnie istotne w przypadku niskiego poziomu bezrobocia, kiedy w rejestrach urzędów pracy pozostają osoby, u których występuje kumulacja barier utrudniających powrót na rynek pracy (np. wiek powy-

żej 50 roku życia, niski poziom wykształcenia, brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe, zły stan zdrowia).

PORADNICTWO ZAWODOWE W SŁUŻBACH ZATRUDNIENIA

Poradnictwo zawodowe w publicznych służbach zatrudnienia, zgodnie z zapisami art. 38 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jest skierowane do osób powyżej 18 roku życia i skupia się na dwóch grupach odbiorców:

1) bezrobotnych i poszukujących pracy – którym udzielana jest pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu kariery zawodowej, a także w przygotowaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy, w szczególności polegająca na:

a) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu,

b) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy, w tym badaniu kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych,

c) kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia,

d) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych,

2) pracodawcach – którym udzielana jest pomoc w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy, a także we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych.

Poradnictwo zawodowe dla bezrobotnych i poszukujących pracy jest świadczone w formie porady indywidualnej i grupowej, a udzielanie pomocy pracodawcom jest realizowane na ich wnioski w formie porady indywidualnej. Ponadto ustawa szczegółowo określa, które z usług są dostępne dla osób niezarejestrowanych w urzędzie pracy, a mianowicie:

1) w powiatowym urzędzie pracy osoby pozostające poza rejestrem urzędu pracy mogą skorzystać tylko z informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu,

2) w wojewódzkim urzędzie pracy zakres pomocy jest szerszy i obejmuje wspomniane wyżej informacje oraz udzielanie porad indywidualnych i grupowych, a także badanie kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych.

Poradnictwo zawodowe w publicznych służbach zatrudnienia jest realizowane zgodnie z zasadami dostępności, dobrowolności, równości, swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, bezpłatności oraz poufności i ochrony danych.

Do 2014 r. zadania w zakresie poradnictwa zawodowego w urzędach pracy mógł wykonywać tylko licencjonowany doradca zawodowy, posiadający pełną zdolność do czynności prawnych, wykształcenie wyższe, odpowiednie doświadczenie zawodowe, obywatelstwo polskie lub znajomość języka polskiego wystarczającą do wykonywania zadań oraz który nie był skazany prawomocnym

wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uchyliła jednak przepisy określające te wymagania w związku z wejściem w życie ustawy o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów⁵. Od tego momentu mamy do czynienia z degradacją roli i znaczenia doradcy zawodowego w powiatowych urzędach pracy.

Co prawda siłą przyzwyczajenia i wieloletniej praktyki stanowisko doradcy zawodowego zajmują osoby posiadające odpowiednie kompetencje i kwalifikacje, jednak brak ustawowych wytycznych umożliwia zarządzającym urzędami sporą dowolność w tym zakresie, zwłaszcza że wspomniana nowelizacja wprowadziła regulacje, zgodnie z którymi doradcy zawodowi mogą pełnić funkcję doradcy klienta, a więc wykonywać inne zadania, które do tej pory wykonywali także pośrednicy pracy, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego czy specjaliści do spraw programów⁶. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w liczbie klientów, którzy korzystają z usług poradnictwa zawodowego w PUP (patrz tab. 1).

Analizując dane dotyczące samego tylko woj. mazowieckiego, które posiada na swoim terenie 39 powiatowych urzędów pracy, widać wyraźnie, że od 2014 r. systematycznie spada liczba osób korzystających z indywidualnych porad zawodowych, a także uczestniczących w poradach grupowych i grupowej informacji zawodowej.

Jeszcze większy spadek można zaobserwować w liczbie wizyt w ramach porady indywidualnej oraz liczbie osób korzystających z badań testowych, co świadczy o mniejszej ilości czasu poświęcanego na pracę z klientem i o bardziej powierzchownym z nim kontaktem. Jest to o tyle niepokojące, że tendencje te powinny się kształtować w kierunku przeciwnym, ponieważ w związku z dobrą sytuacją na rynku pracy w rejestrach urzędów przeważają osoby długotrwale bezrobotne, które wymagają długotrwałego i kompleksowego wsparcia⁷.

Jako otwarte pozostawiam pytanie, czy doradca klienta w takim kształcie, jak został opisany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jest w stanie wypełnić zadania, które zostały mu przypisane i udzielić odpowiedniego wsparcia osobom bezrobotnym, zwłaszcza długotrwale, przy jednoczesnej dbałości o jakość usług i ich efektywność?

Deregulacja zawodu doradcy zawodowego miała swoje wyraźne reperkusje w powiatowych urzędach pracy. Należy jednak pamiętać, że usługa poradnictwa zawodowego jest świadczona także w wojewódzkich urzędach pracy, w wyspecjalizowanej komórce organizacyjnej noszącej nazwę centrum informacji i planowania kariery zawodowej. W ramach WUP powinno funkcjonować co najmniej jedno centrum na terenie województwa⁸, do którego zadań należy:

a) wspomaganie PUP w prowadzeniu poradnictwa zawodowego przez świadczenie usług w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym świadczenie usług poradnictwa na odległość z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych;

b) opracowywanie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych we współpracy z PUP i akademickimi biurami karier (ABK);

c) świadczenie poradnictwa zawodowego na rzecz pracodawców oraz ich pracowników, wspomagając w tym zakresie PUP;

Tabela 1. Liczba osób korzystających z usług poradnictwa zawodowego w powiatowych urzędach pracy woj. mazowieckiego w latach 2013–2017

Rok	Porady indywidualne	Liczba wizyt w ramach porady indywidualnej	Porady grupowe	Informacja zawodowa grupowa	Liczba osób, które skorzystały z badań testowych
2013	33 637	111 551	7 883	34 348	4 511
2014	36 684	93 503	9 109	25 993	2 717
2015	31 132	41 560	5 832	17 685	1 551
2016	30 156	43 699	5 846	21 419	1 376
2017	26 524	37 993	5 279	17 816	1 330

Źródło: Sprawozdania MPIPS-01 zał. 4.

Tabela 2. Liczba osób korzystająca z usług poradnictwa zawodowego w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Warszawie w latach 2013–2017

Rok	Porady indywidualne	Liczba wizyt w ramach porady indywidualnej	Porady grupowe	Informacja zawodowa grupowa	Liczba osób, które skorzystały z badań testowych
2013	750	1 052	487	1 639	1 445
2014	527	788	451	1 326	489
2015	745	1 280	447	1 309	397
2016	628	1 027	431	1 299	465
2017	555	1 011	415	1 229	313

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań z realizacji planu pracy WUP w Warszawie.

d) udzielanie informacji o możliwościach i zakresie pomocy świadczonej przez urzędy pracy;

e) opracowywanie i aktualizowanie informacji zawodowych oraz innych zasobów informacji pomocnych w aktywnym poszukiwaniu pracy o charakterze ogólnokrajowym w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy;

f) realizacja działań o charakterze metodyczno-szkoleniowym w zakresie usług rynku pracy dla pracowników WUP i PUP (art. 8 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Kondycja poszczególnych centrów na terenie kraju jest uzależniona od warunków na lokalnym rynku pracy i wynikającego z nich zapotrzebowania na specjalistyczne usługi doradcze. Zdają sobie sprawę, że właśnie warszawskie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej znajduje się szczególnym miejscu (stolica kraju), co wpływa na większy popyt na jego usługi ze strony mieszkańców tzw. obszaru metropolitalnego, tym bardziej że klientami centrów są nie tylko osoby bezrobotne, zarejestrowane w urzędach pracy, ale wszystkie osoby dorosłe, które są zainteresowane skorzystaniem ze wsparcia doradcy zawodowego. Znajduje to odbicie nie tylko w szerokiej ofercie warsztatów (porady grupowe)⁹, ale także w czasie poświęcanym na pracę z jednym klientem.

W statystykach Centrum znajdziemy znacznie mniej powiązań z dobrą sytuacją na rynku pracy, a znacznie więcej z kondycją emocjonalną i społeczną osób, które pozostają bez pracy lub dokonują zmiany w tym obszarze (liczba klientów indywidualnych zmniejsza się przy raczej utrzymującym się podobnym poziomie liczby wizyt w ramach porady, a liczba osób korzystających z porady grupowej i grupowej informacji zawodowej pozostaje na podobnym poziomie).

ZASOBY INFORMACJI O ZAWODACH

Punktem wyjściowym do podróży w świat informacji o zawodach jest z całą pewnością **klasyfikacja zawodów i specjalności**. Została ona opracowana zgodnie z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów ISCO, przygotowanym przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Stanowi usystematyzowany spis zawodów; jest aktualizowana co 2–3 lata w celu dostosowania do zmian zachodzących na rynku pracy i publikowana w formie rozporządzenia.

W klasyfikacji wyodrębniono grupy zawodów – wielkie, duże, średnie i elementarne – zgodnie z kompetencjami i treścią wykonywanej pracy, a poziomy kompetencji odnoszą się do wykształcenia zdobywanego na drodze formalnej i pozaformalnej. Na opis zawodu składa się synteza (krótka informacja o zawodzie), zadania zawodowe, dodatkowe zadania zawodowe oraz liczbowy kod zawodu. Stosowanie ujednocnionej klasyfikacji usprawnia prowadzenie badań, analiz i prognoz rynku pracy o zasięgu krajowym i europejskim.

Klasyfikacja zawodów i specjalności dostępna jest przez wortal Publicznych Służb Zatrudnienia – www.psz.praca.gov.pl – w zakładce Rynek pracy/Rejestry i bazy, w formie wyszukiwarki opisów zawodów. Można ją również znaleźć w formie tradycyjnej, czyli rozporządzenia, w Internetowym Systemie Aktów Prawnych – www.prawo.sejm.gov.pl¹⁰.

Klasyfikacja zawodów i specjalności była bazą do stworzenia *Przewodnika po zawodach*, którego drugie wydanie poszerzone i uzupełnione ukazało się w 2003 r. nakładem Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. *Przewodnik* składa się z siedmiu

tomów w formie segregatorów, które miały umożliwiać dogodne wprowadzanie aktualizacji. Każdy z 546 zawodów, które znalazły się w *Przewodniku*, jest opisany według tego samego układu, zawierającego: nazwę i kod zawodu zgodny z klasyfikacją, zadania i czynności robocze, środowisko pracy, wymagania psychologiczne, wymagania fizyczne i zdrowotne, warunki podjęcia pracy w zawodzie, możliwość awansu w hierarchii zawodowej, możliwość podjęcia pracy przez dorosłych, zawody pokrewne, przydatną literaturę oraz możliwość zatrudnienia i płace. *Przewodnik po zawodach* dostępny jest w wersji elektronicznej (pliki pdf) przez wortal Publicznych Służb Zatrudnienia – psz.praca.gov.pl – w zakładce Rynek pracy/Publikacje lub w formie wyszukiwarki w bazie Doradca 2000, dostępnej także na portalu PSZ w zakładce Rynek pracy/Rejestry i bazy.

Na potrzeby pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego od 2003 r. powstają etapami **krajowe standardy kwalifikacji/kompetencji zawodowych**. Stanowią one zbiór informacji zawodoznawczych, określających zakres wiedzy i umiejętności, które są konieczne do wykonywania zadań w danej profesji. Każdy standard kompetencji zawodowych zawiera pięć elementów: dane identyfikacyjne zawodu, opis zawodu, opis kompetencji zawodowych, profil kompetencji kluczowych, słownik. Baza, udostępniona na serwerze ftp¹¹ (<ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl>), zawiera:

- standardy kompetencji zawodowych dla 300 zawodów/specjalności;
- standardy kwalifikacji zawodowych dla 253 zawodów/specjalności;
- modułowe programy szkolenia zawodowego, przeznaczone do realizacji szkoleń dla 257 zakresów pracy.

Osoby poszukujące bardziej szczegółowych informacji o zawodach lub prezentowanych w innych formach niż tylko drukowane i w plikach elektronicznych, mogą skorzystać ze zbiorów zgromadzonych na stronach internetowych:

1) Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (ciop.pl), gdzie znajdują się międzynarodowe karty charakterystyki zagrożeń zawodowych dla 81 zawodów; karta jest źródłem informacji o najczęstszych zagrożeniach związanych z wykonywaniem danego zawodu, opisuje czynniki środowiska pracy (fizyczne, chemiczne, biologiczne, ergonomiczne, psychospołeczne, związane z organizacją pracy oraz mogące powodować wypadki), a także wskazuje możliwe do podjęcia działania profilaktyczne;

2) Ośrodka Rozwoju Edukacji (ore.edu.pl), w ramach którego uruchomiono portal wspierający doradztwo edukacyjno-zawodowe (doradztwo.ore.edu.pl), gdzie znajdziemy m.in.:

- wyszukiwarkę zawodów, które można uzyskać w wyniku ukończenia szkoły zasadniczej zawodowej, technikum policealnej,
- kilkunastominutowe filmy o zawodach,
- cykl filmów „Drogi zawodowe”,
- filmy animowane o wyborze szkoły i zawodu,
- filmy o zawodach rzemieślniczych,
- filmy o kształceniu na odległość.

Z zasobów informacji o zawodach w formie drukowanej i elektronicznej można korzystać w siedzibach powiatowych urzędów pracy (w centrach aktywizacji zawodowej działających w ramach PUP) oraz wojewódzkich urzędów pracy (w centrach informacji i planowania kariery zawodowej). Dzięki coraz powszechniejszemu dostępowi

do internetu i urzędów z nim połączonych informacje zamieszczone na witrynach służb zatrudnienia i innych instytucji zajmujących się poradnictwem zawodowym są osiągalne dla coraz większej części społeczeństwa. Obecnie wyzwaniem staje się rozpoznawalność, wiarygodność, czytelność i ciągła aktualizacja wiadomości.

Z dokonanego zestawienia wynika jednak, że *Przewodnik po zawodach* został stworzony na tyle dawno (15 lat temu), że może już zawierać opisy i regulacje odbiegające od rzeczywistości, biorąc pod uwagę tempo zmian na rynku pracy i w świecie zawodów. Jego przydatność w codziennej praktyce urzędów pracy może być więc mocno ograniczona.

WYKORZYSTANIE INFORMACJI O ZAWODACH W URZĘDACH PRACY

Szerokie nakreślenie tła prawnego i organizacyjnego publicznych służb zatrudnienia było konieczne, aby przynajmniej częściowo zobrazować sytuację pracowników, którzy kontaktują się z osobami bezrobotnymi i wykonują zadania związane z aktywizacją zawodową (mam tu na myśli podstawowe usługi, czyli pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i szkolenia oraz instrumenty finansowane z Funduszu Pracy, czyli m.in. staże, prace interwencyjne, roboty publiczne, dofinansowanie lub doposażenie stanowiska pracy czy przyznawane jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej). Niezaprzeczalnie wiedza o zawodach jest niezbędna do wykonywania czynności zawodowych na wielu stanowiskach w urzędach pracy, jak chociażby:

1) pośrednika pracy – który z jednej strony przyjmuje oferty pracy od pracodawcy i weryfikuje je od strony formalnej (nazwa, kod zawodu, dane pracodawcy) oraz wymaganych kwalifikacji, umiejętności i wiedzy, a z drugiej strony kontaktuje się z osobami bezrobotnymi, które powinny zostać skierowane do odpowiedniej pracy, tzn. zgodnej np. z jej kwalifikacjami czy doświadczeniem zawodowym,

2) doradcy zawodowego – który bierze udział w kwalifikowaniu osób bezrobotnych do udziału w szkoleniach, programach aktywizacyjnych, udzielenia dotacji na podjęcie działalności gospodarczej, wspiera klienta w podejmowaniu decyzji zawodowych związanych z podnoszeniem kwalifikacji, wyborem miejsca pracy czy wychodzeniem z trudności, które uniemożliwiają aktywne poszukiwanie zatrudnienia,

3) specjalisty ds. rozwoju zawodowego – który planuje, organizuje, realizuje i kontroluje przebieg szkoleń dla osób bezrobotnych,

4) specjalisty ds. programów – który jest odpowiedzialny za zaplanowanie, realizację i rozliczenie kompleksowych działań związanych z aktywizacją określonych grup bezrobotnych,

5) statystyka/analityka rynku pracy – który zajmuje się monitorowaniem rynku pracy, przygotowaniem statystyk okresowych, raportów (w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych), analiz, a także udziałem w badaniach¹².

Ponadto z zasobów informacji o zawodach korzystają klienci urzędów pracy, głównie stykający się z doradcą zawodowym – na innych stanowiskach odbiorcą tej wiedzy jest raczej pracownik urzędu (pewnie też z tego powodu, jeśli mówimy o korzystaniu z informacji o zawodach, zazwyczaj kojarzymy taką czynność z poradnictwem zawodowym).

Publiczne służby zatrudnienia zostały wyposażone w informacje o zawodach jako jedne z pierwszych publicznych placówek po reformie wolnorynkowej, która miała miejsce w 1989 r. Myślę, że jeszcze w niektórych powiatowych urzędach pracy można odnaleźć wydane na początku lat 90. teczki informacji o zawodach, w charakterystycznych czerwonych, zielonych i granatowych segregatorach (w liczbie 101). Wtedy był to materiał unikalny, w ograniczonym stopniu dostępny w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Nic dziwnego, że to właśnie doradcy zawodowi z urzędów pracy prowadzili zajęcia dla młodzieży szkolnej, przygotowujące do podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu i dalszej ścieżki kształcenia. Do 2004 r. to właśnie ta grupa była jednym z głównych odbiorców informacji o zawodach i dla nich organizowane były spotkania informa-

cyjne w szkołach oraz na terenie urzędów, także w centrach informacji i planowania kariery zawodowej. Od tego momentu osoby do ukończenia 18 roku życia mogą korzystać z informacji o zawodach udostępnianych przez szkolnych doradców zawodowych, doradców pracujących w poradniach psychologiczno-pedagogicznych i Ochotniczych Hufcach Pracy (a właściwie w funkcjonujących w ich strukturach Młodzieżowych Centrach Pracy).

Obecna dobra koniunktura gospodarcza spowodowała znaczny odływ z bezrobocia do zatrudnienia, a tym samym w rejestrach powiatowych urzędów pracy pozostały osoby, których aktywizacja jest procesem długotrwałym i żmudnym. Nie jest to bynajmniej zjawisko nowe, ale teraz bardziej odczuwalne i widoczne, bo wśród klientów urzędów pozostały w dużej mierze osoby bierne, o nastawieniu roszczeniowym, oczekujące zabezpieczenia socjalnego (np. w postaci ubezpieczenia zdrowotnego lub zasiłków z opieki społecznej), posiadające nierealistyczne oczekiwania wobec pracodawcy i pracy lub przeceniające swoje możliwości.

Rośnie także liczebność grupy osób o złym stanie zdrowia fizycznego, który ogranicza lub uniemożliwia podjęcie pracy, wykazujących zaburzenia emocjonalne, stany depresyjne lub objawy chorób psychicznych. W pracy z klientami o powyższych cechach wykorzystanie informacji o zawodach jest niemożliwe (bo nie są oni zainteresowani taką wiedzą lub nie są w stanie z niej skorzystać), nawet jeśli byłoby to wskazane i korzystne z punktu widzenia przebiegu procesu doradczego.

Z inną sytuacją mamy do czynienia w centrach informacji i planowania kariery zawodowej, do których trafiają przeważnie osoby zmotywowane i zainteresowane swoją sytuacją, dokonujące w swoim życiu zawodowym zmiany. To grupa klientów, która mogłaby z zasobów informacji o zawodach korzystać. Są to osoby w wieku powyżej 18 roku życia, które zazwyczaj dokonały już wyboru szkoły czy zawodu i trafiają do doradców zawodowych z innych przyczyn, zazwyczaj związanych z niepowodzeniami w poszukiwaniu zatrudnienia lub w funkcjonowaniu w określonym środowisku pracy czy w konkretnej firmie.

Jeśli zdarzają się klienci, którzy dokonali nietrafnego wyboru zawodu lub kierunku studiów, praca doradcy skupia się raczej na motywowaniu do pozyskiwania informacji o wykonywaniu danej profesji ze źródeł praktycznych, czyli m.in. do samodzielnego, bezpośredniego kontaktu z osobami ją wykonującymi¹³. Takie podejście jest korzystnie nie tylko z uwagi na wiarygodność zebranych wiadomości, ale także z powodu konieczności zaangażowania się w ten proces klienta, przezwyciężenia bariery niepewności w kontaktach zewnętrznych, bycia aktywnym uczestnikiem i sprawcą zmian, co przekłada się na wzrost wiary we własne możliwości i satysfakcji z osiągniętych efektów.

UWAGI KOŃCOWE

Daleka jestem od stwierdzenia, że poradnictwo zawodowe w urzędach pracy lata świetności ma za sobą, niemniej z perspektywy 20 lat, które spędziłam w służbach zatrudnienia, wyraźnie widzę ewolucję tej tematyki i pozycji doradcy zawodowego w strukturach instytucji.

Mieliśmy lata 90. XX wieku, kiedy inwestycja w zasoby ludzkie i informacyjne była największa, bo struktury były młode, a stanowisko doradcy zawodowego nowe, wymagające intensywnego wsparcia. Pierwsza dekada XXI wieku była okresem stabilizacji i doskonalenia narzędzi i technik, aktualizowania zasobów, korzystania z wiedzy i doświadczenia wykształconej już kadry.

Siedem ostatnich lat jawi mi się jako okres zmiany, braku jednoznacznej wizji kierunku dalszego rozwoju poradnictwa i eksperymentów, które na razie przyniosły efekty niejednoznaczne, a na pewno zdecydowanie ograniczyły realne możliwości oddziaływania doradców na wspieranie osób bezrobotnych w obszarze rozwoju zawodowego i planowania kariery. Czy wpłynęły na to bardziej regulacje ustawowe, sytuacja na rynku pracy, czy też umiejscowienie urzędów pracy w strukturach administracji samorządowej, można byłoby wyrokować po przeprowadzeniu bardziej szczegółowej analizy lub szerzej zakrojonych badań.

Zmiana jednak zachodzi. Zmieniają się nie tylko urzędy pracy i ich zadania, ale także klienci tych urzędów i ich oczekiwania oraz potrzeby. Działania podejmowane na rzecz tych grup powinny być poprzedzone obserwacją i analizą, dopiero na tej podstawie powinny być planowane konkretne rozwiązania. Tworzenie, gromadzenie i udostępnianie informacji o zawodach jest pracą o ważnym społecznym znaczeniu.

Przed instytucjami, które z racji pełnionych przez nie funkcji, zajmują się upowszechnianiem tej wiedzy, stoją istotne wyzwania. Pierwszym z nich jest dbałość o aktualizację informacji, które zostały do tej pory opracowane – zamiast tworzyć od nowa, trzeba uaktualnić istniejące bazy. Drugim jest upowszechnianie (promowanie) dostępu do wytworzonych informacji o zawodach, tak aby korzystali z nich różnego rodzaju odbiorcy, nie tylko branżowi. Trzecim z kolei jest współpraca międzysektorowa, czyli edukacja-praca – co łączy się z wyzwaniem pierwszym, bo z dotychczasowych doświadczeń wynika, że jeden i drugi sektor tworzy produkty dla siebie, a klient przechodzi z jednego do drugiego (z edukacji do pracy) i gubi się w gąszczu instytucji zmieniających nazwy i kompetencje oraz w mnogości stron internetowych podpiętych pod te instytucje. Czwartym wyzwaniem jest dbałość o poprawność językową, zwłaszcza w zakresie stosowania wielkich i małych liter (stosowanie wielkich liter – zapożyczone z języka angielskiego – tam gdzie w języku polskim nie ma to żadnego uzasadnienia), podstawowych zasad interpunkcji i ortografii.

Mam nadzieję, że wyzwaniom tym sprostać realizatorzy projektu INFODORADCA+, którego celem jest rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach dla minimum 1000 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Przygotowany na potrzeby tego działania opis zawodu różni się swoją zawartością od opisów, które znamy z *Przewodnika po zawodach*, ale dokonane korekty wynikają z potrzeby rynku i odbiorców, i wpływają na czytelność informacji oraz jej wartość merytoryczną.

Z zadowoleniem zauważyłam, że planowane jest również dostosowanie systemu bazodanowego na portalu PSZ do włączenia opisów informacji o zawodach. Jest to wprost odpowiedź na wyzwanie dotyczące aktualizacji baz danych. Jeżeli uda się je zrealizować, pracownicy urzędów i ich klienci będą mieli w niedalekiej przyszłości dostęp do bogatego zbioru.

Największa praca jest jednak – w mojej opinii – do wykonania w obszarze realizacji działań promujących materiały zawierające informacje o zawodach wśród publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji rynku pracy. Na razie wiedza o samym projekcie, w tym jego efektach jest znikoma, ale produkty, które powstają w jego ramach, mogą okazać się przydatne, o ile trafią do odpowiedniego odbiorcy, potrafiącego i chcącego z nich skorzystać.

¹ Art. 6 ust. 2 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2017 r., poz. 1065 z późn. zm.).

² Do grupy stanowisk kluczowych zalicza się: pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, specjalistów ds. programów, doradców i asystentów EURES.

³ Najmniej bezrobotnych przypadło na jednego pośrednika pracy w PUP w Kępnie – 47, a najwięcej w PUP w Strzyżowie – 1005. Najwięcej bezrobotnych przypadło na jednego doradcę zawodowego w PUP w Rudzie Śląskiej – 83, a najwięcej w PUP w Jaśle – 2874 (*Informacja...* 2018: 24).

⁴ Doświadczenia wynikające z realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych wskazują, że dopiero obciążenie na poziomie 50–80 bezrobotnych na doradcę (opiekuna) klienta gwarantuje skuteczny, indywidualny kontakt,

zwłaszcza w aktualnej sytuacji na rynku pracy, gdzie w rejestrach urzędów pracy pozostały w głównej mierze osoby długotrwale bezrobotne, wykazujące obniżoną motywację do podjęcia pracy i pasywność. Zob. *Raport...* 2017.

⁵ Ustawa z 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (DzU poz. 829).

⁶ Do zadań doradcy klienta należy:

a) stała opieka nad bezrobotnym lub poszukującym pracy, w szczególności ustalanie pomocy, przygotowanie i nadzór nad realizacją indywidualnego planu działania, świadczenie podstawowych usług rynku pracy w formie indywidualnej oraz ułatwianie dostępu do innych form pomocy określonych w ustawie lub

b) stała współpraca z pracodawcą w zakresie pomocy określonej w ustawie, w szczególności ustalanie zapotrzebowania na nowych pracowników i pozyskiwanie ofert pracy w ramach pośrednictwa pracy oraz ułatwianie dostępu do innych form pomocy określonych w ustawie (zob. art. 91 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

⁷ Na koniec 2017 r. w rejestrach urzędów pracy pozostawało 594,8 tys. osób długotrwale bezrobotnych, co stanowiło 55,0% ogółu bezrobotnych (*Bezrobocie...* 2018: 3).

⁸ Według stanu na 11.06.2018 r. w ramach 16 wojewódzkich urzędów pracy działało 41 centrów informacji i planowania kariery zawodowej.

⁹ Szczegółowa informacja o warsztatach realizowanych w CiIPKZ w Warszawie znajduje się na stronie internetowej WUP w Warszawie www.wupmazowsze.praca.gov.pl w zakładce Dla bezrobotnych i poszukujących pracy/Poradnictwo zawodowe/Poradnictwo grupowe.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU z 2018 r., poz. 227).

¹¹ ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl [dostęp 20.06.2018].

¹² Szczegółowe wskazówki dotyczące możliwości wykorzystania m.in. standardów kwalifikacji zawodowych w usługach rynku pracy przedstawił w swej pracy Brejnak, Kulińska, Strojna (2009).

¹³ Praca z klientem oparta na takim wzorcu stosowana jest w metodzie edukacyjnej oraz podczas zajęć warsztatowych, przeprowadzanych według metody Richarda Nelsona Bollesa „Spadochron”.

BIBLIOGRAFIA

- Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – grudzień 2017 r.* (2018), MRPIPS, DRP, Warszawa, www.mpips.gov.pl [dostęp 25.06.2018].
- Brejnak A., Kulińska J., Strojna E. (2009), *Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w usługach rynku pracy. Poradnik dla pracowników publicznych służb zatrudnienia*, Warszawa, www.psz.praca.gov.pl [dostęp 27.06.2018].
- Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w 2017 roku* (2018), MRPIPS, Warszawa, www.mpips.gov.pl [dostęp 13.06.2018].
- Krajowe standardy kwalifikacji/kompetencji zawodowych*, [ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl/](http://kwalifikacje.praca.gov.pl/) [dostęp 20.06.2018].
- Przewodnik po zawodach* (2003), MGPIPS, Warszawa, www.psz.praca.gov.pl [dostęp 24.06.2018].
- Raport podsumowujący realizację usługi „Świadczenie działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych” realizowanej na terenie województwa mazowieckiego. Okres realizacji 16.03.2016–05.12.2016* (2017), Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie, Warszawa, www.wupmazowsze.praca.gov.pl [dostęp 15.06.2018].

STRONY INTERNETOWE

- Centralny Instytut Ochrony Pracy – ciop.pl [dostęp 25.06.2018]
- Ośrodek Rozwoju Edukacji – ore.edu.pl [dostęp 25.06.2018]
- Internetowy System Aktów Prawnych – prawo.sejm.gov.pl [dostęp 26.06.2018]
- portal Publicznych Służb Zatrudnienia – psz.praca.gov.pl [dostęp 25.06.2018]

SUMMARY

The text refers to the practice of vocational guidance in labor offices. It approximates the organization and tasks of poviats and voivodship labor offices, as well as human resources of these institutions. It shows ways and forms of gathering and sharing information about occupations, description of databases in which they were collected, ways of using them in various positions, as well as the importance of information about occupations in the process of making professional decisions. Characterizes briefly the situations and challenges currently encountered by career counselors working in labor offices.

Keywords: labour market, unemployment, vocational guidance, information about professions, poviat labor office, voivodship labor office, information and career planning center

Author's affiliation: Voivodeship Labour Office in Warsaw

WYKORZYSTANIE INFORMACJI O ZAWODACH W PORADNICTWIE ZAWODOWYM I ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Mariola Wolan-Nowakowska

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej
w Warszawie

WPROWADZENIE

Osoby niepełnoprawne stanowią znaczącą część społeczeństwa. Według Powszechnego Spisu Narodowego (2011) liczba osób niepełnosprawnych w Polsce wynosi 4,697 mln, co stanowi 12,2% ludności. Choć analiza wskaźników aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce z ostatnich lat wskazuje na tendencję zwykłą zatrudnienia, szczególnie na otwartym rynku pracy, to jednak dane statystyczne wciąż świadczą o stosunkowo niskim poziomie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej (por. Kukulak-Dolata, Sobocka-Szczapa 2013). Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w 2017 r. współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 28,9%, wskaźnik zatrudnienia – 23,6%, natomiast stopa bezrobocia – 9,3% (GUS: BAEL dane śródroczne 2017 r.).

Wobec niskich wskaźników aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych szczególnego znaczenia nabiera temat poprawy sytuacji tej grupy na rynku pracy. Rolą państwa jest kreowanie strategii zatrudniania osób niepełnosprawnych. W ramach polityki zwiększania zatrudnienia tej grupy stosowane są różnego rodzaju instrumenty i działania, skierowane bezpośrednio do osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, niepozostających w zatrudnieniu albo prowadzących działalność gospodarczą oraz skierowane do pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Praca jest podstawową formą aktywności dorosłego człowieka, przez którą ma możliwość zaspokajania potrzeb egzystencjalnych oraz realizacji wartości i celów życiowych. Dotyczy to również osób niepełnosprawnych, które chcą prowadzić aktywne życie, w tym pracować zawodowo. Podejmowanie aktywności zawodowej daje możliwość osobom niepełnosprawnym pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, przez budowanie poczucia sprawczości i użyteczności społecznej. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych jest bardzo ważna, ponieważ przyczynia się do integracji społecznej oraz przeciwdziałania wykluczeniu i marginalizacji społecznej.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest uwarunkowane wieloma czynnikami. Przyczyny niskiego poziomu zatrudnienia tej grupy w porównaniu z ogółem społeczeństwa wynikają zarówno z postaw samych osób niepełnosprawnych oraz ich najbliższego otoczenia (w szczególności badania wskazują na rolę rodziców), jak i wiążą się z negatywnym nastawieniem pracodawców wobec zatrudniania osób o ograniczonej sprawności (por. Barczyński, Radecki 2008; Wolan-Nowakowska 2013).

Współcześnie przyjęcie modelu biopsychospołecznego niepełnosprawności, na którym oparta jest Międzynarodowa Klasyfikacja Niepełnosprawności Funkcjonowania i Zdrowia (2001), wskazuje na konieczność wprowadzania rozwiązań umożliwiających skuteczne przeprowadzenie wszystkich etapów rehabilitacji zawodowej: od poradnictwa zawodowego, przez kształcenie zawodowe, pośrednictwo pracy, aż do adaptacji społeczno-zawodowej. Nie każda osoba niepełnosprawna wymaga wsparcia w procesie aktywizacji zawodowej, jednak bardzo ważna jest możliwość otrzymania profesjonalnej pomocy, dopasowanej do indywidualnych potrzeb.

Konsekwencją przyjęcia modelu biopsychospołecznego niepełnosprawności jest spostrzeganie niepełnosprawności jako zjawiska wielowymiarowego, które wynika z wzajemnych oddziaływań

między osobą a jej fizycznym i społecznym otoczeniem. W kontekście aktywizacji zawodowej model biopsychospołeczny zakłada analizę niepełnosprawności w odniesieniu do relacji między człowiekiem, jego ograniczeniami i możliwościami a środowiskiem pracy.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.¹ wskazuje na prawo do pracy wszystkich obywateli na zasadach równouprawnienia i braku dyskryminacji. Prawa osób niepełnosprawnych określone są w ogólnym systemie prawnym oraz w aktach prawnych wspierających prawa człowieka w stosunku do osób niepełnosprawnych (por. Majewski 2011: 13). Prawa te odnoszą się zarówno do krajowych, jak i międzynarodowych dokumentów. Są one osadzone także w systemie prawnym Unii Europejskiej.

Standardy dotyczące praw osób niepełnosprawnych wyznacza Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 13 grudnia 2006 r., ratyfikowana przez Polskę w 2012 r. Artykuł 27 konwencji dotyczący pracy i zatrudnienia głosi: *Państwa-Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na równych zasadach z innymi obywatelami, w tym prawo do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie i akceptowanej na rynku pracy i w środowisku pracy, o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych.*

Konwencja wskazuje na konieczność i obowiązek wsparcia osób niepełnosprawnych w procesie aktywizacji zawodowej przez zapewnienie skutecznego dostępu do programów poradnictwa zawodowego i technicznego, usług związanych z zatrudnieniem, szkolenia zawodowego i ustawicznego (art. 27d) oraz oferowanie pomocy w znalezieniu, zdobyciu, utrzymaniu i powrocie do zatrudnienia (art. 27e).

Szczegółowe ramy prawne dotyczące pomocy skierowanej do osób niepełnosprawnych w procesie aktywizacji zawodowej określone są przede wszystkim w ustawie o rehabilitacji zawodowej, społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych².

Podstawowym założeniem wsparcia osób niepełnosprawnych w uzyskaniu zatrudnienia jest idea normalizacji, związana z dążeniem do tworzenia takich warunków, aby osoby o ograniczonej sprawności miały możliwość w jak największym zakresie realizowania zadań życiowych, podejmowania ról związanych z życiem społecznym i zawodowym, tak jak ogół społeczeństwa. Istotne znaczenie w rehabilitacji zawodowej ma możliwość uzyskania przez osobę niepełnosprawną odpowiedniego, dopasowanego do indywidualnych potrzeb wsparcia w procesie rozwoju zawodowego.

Obecnie podkreśla się szczególną rolę przygotowania młodzieży niepełnosprawnej do procesu tranzykcji – przejścia z systemu edukacji na rynek pracy. Wiele osób niepełnosprawnych doświadcza trudności w samodzielnym poszukiwaniu zatrudnienia, przy czym niektóre osoby niepełnosprawne, np. z niepełnosprawnością intelektualną czy sprzężeniami, wręcz nie mają kompetencji do samodzielnego poruszania się po rynku pracy. Wypływa stąd ogromne znaczenie instytucji rynku pracy, w tym publicznych służb zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych, w podejmowaniu działań związanych z pośrednictwem pracy dla osób niepełnosprawnych.

Kolejnym bardzo ważnym warunkiem wprowadzania idei normalizacji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych jest tworzenie odpowiednich warunków i zachęt dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz kreowanie polityki zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

INFORMACJA O ZAWODACH W PLANOWANIU KARIERY EDUKACYJNO-ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Realizacja ścieżki kariery zawodowej wiąże się z podejmowaniem określonych decyzji edukacyjnych i zawodowych, które dotyczą różnych sfer funkcjonowania w zależności od etapu rozwoju zawodowego osoby. Jednakże bez względu na etap życia oraz sytuację, w której znajduje się osoba niepełnosprawna czy rodzaj doświadczanych trudności, każda decyzja wymaga racjonalnego podejścia, analizy różnych barier i możliwości. Racjonalny styl podejmowania decyzji zawodowych sprzyja trafnym i świadomym wyborom zarówno w przypadku młodzieży z niepełnosprawnością, jak i dorosłych, zarówno w odniesieniu do osób z wrodzoną, jak i nabytą niepełnosprawnością.

Podejmowanie decyzji związanych z realizacją ścieżki kariery zawodowej przez osoby niepełnosprawne powinno wiązać się przede wszystkim z wnikliwą analizą własnej sytuacji, w szczególności z kształtowaniem świadomości ograniczeń oraz możliwości zawodowych, które bezpośrednio wynikają z zakresu i rodzaju niepełnosprawności. Wsparcie osób niepełnosprawnych w rozwoju zawodowym związane jest w szczególności z dostarczaniem informacji na temat:

- możliwości kształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, z uwzględnieniem rodzaju i zakresu niepełnosprawności;
- zawodów – stawianych przez nie wymagań psychofizycznych i zdrowotnych oraz wskazań i przeciwwskazań do wykonywania zawodów;
- możliwości uzyskania zatrudnienia w danym zawodzie, w szczególności na lokalnym rynku pracy;
- przepisów regulujących rehabilitację zawodową i zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Wiele osób niepełnosprawnych ma trudności z realnym określeniem własnego potencjału zawodowego w odniesieniu do wymagań rynku pracy. Badania prowadzone wśród młodzieży niepełnosprawnej na etapie tranzykcji – przejścia z systemu edukacji na rynek pracy wykazały niski poziom wiedzy uczniów na temat własnych możliwości zawodowych, wymagań rynku pracy, możliwości kształcenia zawodowego oraz zawodów. Prezentowane badania dotyczyły uczniów z niepełnosprawnością ruchową w analizie porównawczej z uczniami pełnosprawnymi (por. tab. 1 i wykres 1).

Uzyskane rezultaty badań wykazały na poziomie istotnym statystycznie, że uczniowie z niepełnosprawnością ruchową niżej oceniają swoją wiedzę zarówno w odniesieniu do świadomości własnych predyspozycji psychofizycznych związanych z wyborem zawodu,

jak i informacji na temat możliwości kształcenia zawodowego oraz rynku pracy w porównaniu z pełnosprawnymi rówieśnikami. Podobne analizy prowadzono również wśród uczniów z niepełnosprawnością narządu wzroku oraz słuchu. Analiza otrzymanych wyników wykazała, że uczniowie z niepełnosprawnością charakteryzują się niższym ogólnym poziomem informacji edukacyjno-zawodowej w porównaniu z pełnosprawnymi rówieśnikami (por. Wolan-Nowakowska 2013).

Tabela 1. *Zróżnicowanie w zakresie wartości średnich informacji edukacyjno-zawodowej wśród uczniów z dysfunkcją narządu ruchu oraz pełnosprawnych*

Badane grupy	M	SD	Statystyka t-studenta	p
Uczniowie z niepełnosprawnością ruchową	32,76	6,21	-2,44	0,015
Uczniowie pełnosprawni	34,67	5,99		

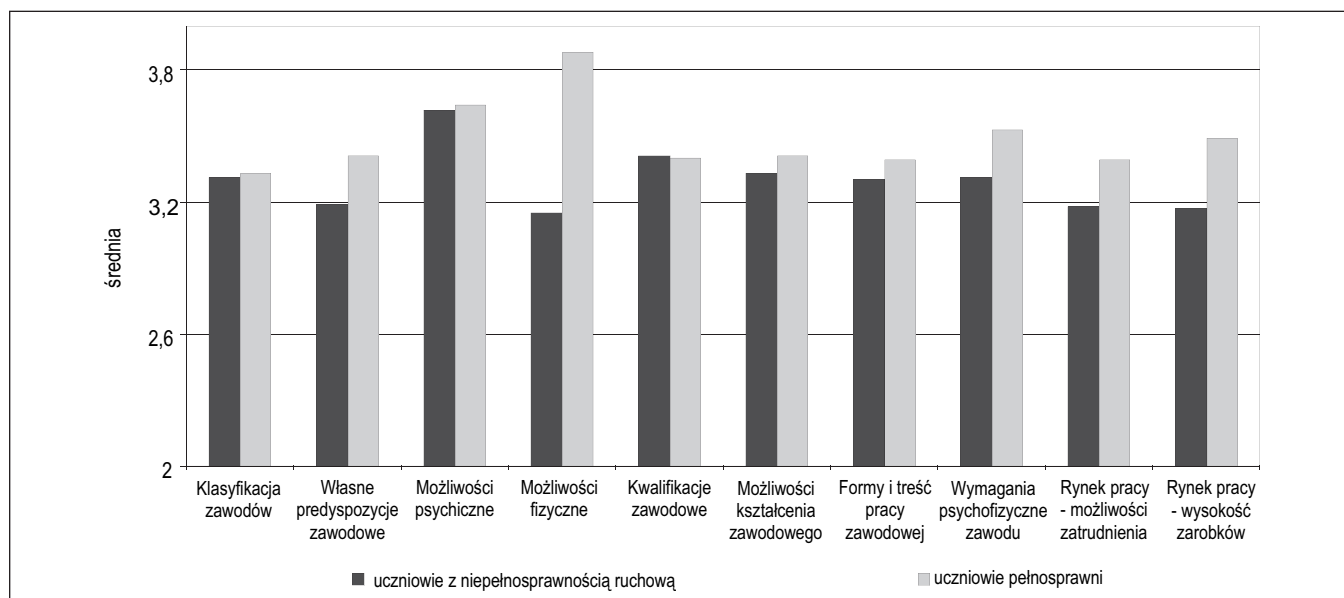
Źródło: Wolan-Nowakowska 2013: 192.

Odpowiedni zakres informacji o zawodach optymalizuje proces podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, ścieżki kształcenia zawodowego oraz miejsca zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. Należy podkreślić główną rolę informacji o zawodach w rehabilitacji zawodowej. Istotne jest, aby standardy opracowania informacji o zawodach zawierały opis wymagań psychofizycznych i zdrowotnych oraz charakterystykę możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w danym zawodzie (Symela, Woźniak 2018: 22–23). Wymagania psychofizyczne zawodu, które określone są szczegółowo w zakresie cech fizycznych, sprawności i zdolności, właściwości osobowościowych oraz sprawności sensorycznych dają możliwość osobie niepełnosprawnej porównania własnego potencjału z kryteriami wykonywania zadań zawodowych w danej profesji.

Analizę wymagań psychofizycznych można odnieść do diagnozy funkcjonalnej, która umożliwia ocenę funkcjonowania osoby niepełnosprawnej w różnych sferach. Diagnoza funkcjonalna wskazuje deficyty i potencjał rozwojowy, wychodzi poza schemat rodzaju niepełnosprawności i poza stereotypowe patrzenie na osobę niepełnosprawną (Loska 2009).

W tym miejscu należy podkreślić, że zawsze zarówno wybór zawodu, jak i miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej jest kwestią indywidualną. Indywidualizacja jest podstawową zasadą rehabilitacji zawodowej. Dwie osoby z takim samym orzeczeniem, które

Wykres 1. *Wartości średnie w zakresie kategorii informacji edukacyjno-zawodowej w badanych grupach*



Źródło: Wolan-Nowakowska 2013: 194.

wskazuje na taki sam rodzaj i zakres niepełnosprawności mogą funkcjonować na zupełnie innym poziomie. Wiąże się to z wieloma czynnikami, wśród których kluczowe znaczenie ma poziom zrehabilitowania. Nie wolno też zapominać o tym, że kompetencje społeczne należą dziś do głównych czynników powodzenia w pracy. Dlatego ogromną rolę w przygotowaniu osób niepełnosprawnych do wejścia na rynek pracy odgrywa rehabilitacja społeczna.

Informacja o zawodach jest istotnym instrumentem pracy zarówno w poradnictwie zawodowym, jak i pośrednictwie pracy dla osób niepełnosprawnych. Psychologiczne teorie podejmowania decyzji podkreślają fundamentalną rolę informacji w dokonywaniu świadomych, racjonalnych wyborów (por. Koziński 1975; Czerwińska-Jasiewicz 1991; Lelińska 2006; Paszkowska-Rogacz 2003).

Poza zakresem informacji ważnym kryterium skuteczności wsparcia rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych jest sposób przekazywania informacji o zawodach. Tworzenie realnego obrazu własnych możliwości jest wieloetapowym procesem, który wiąże się z mechanizmami przystosowania do niepełnosprawności. Szczególnie w przypadku młodzieży należy podkreślić znaczenie podejmowania systematycznych działań związanych z realizacją wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. Orientacja i poradnictwo zawodowe powinno być prowadzone blisko ucznia, na terenie szkoły z zachowaniem podstawowych zasad nauczania: systematyczności, pogłębienia, samodzielności, wiązania teorii z praktyką, efektywności, przystępności i indywidualizacji (por. Okoń 1987; Kupisiewicz 1998; Nowacki 1994). Analiza informacji o zawodach wpływa nie tylko na wybór konkretnego zawodu, ale w zależności od zakresu i rodzaju informacji wpływa także na stopień zdecydowania oraz trwałość decyzji dotyczących planowania kariery edukacyjno-zawodowej.

W przypadku osób niepełnosprawnych, które muszą pokonać wiele barier związanych z możliwością uczestnictwa w procesie kształcenia, trafność decyzji edukacyjno-zawodowych ma fundamentalne znaczenie. Podjęcie przypadkowej, niewłaściwej decyzji o wyborze ścieżki kształcenia zawodowego naraża osobę niepełnosprawną na porażkę, która ma wiele negatywnych konsekwencji, skutkujących brakiem możliwości podjęcia pracy zawodowej oraz wykluczeniem z rynku pracy. Sytuacja taka wiąże się z rozczarowaniem, doświadczaniem stresu, a w konsekwencji kształtowaniem u osoby niepełnosprawnej biernej postawy, która prowadzi do rezygnacji z dalszej rehabilitacji zawodowej. Dostępność oraz umiejętność korzystania z informacji o zawodach ma zatem istotne znaczenie w procesie rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych.

Informacja o zawodach zawiera analizę możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w danym zawodzie w odniesieniu do wykazu kategorii niepełnosprawności (Symela, Woźniak 2018: 47). Dopasowanie stanowiska i miejsca pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej wymaga analizy trzech obszarów:

- 1) czynności zawodowych wykonywanych w danym zawodzie – obowiązki i zadania zawodowe na stanowisku pracy;
- 2) funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej;
- 3) bariery i możliwości dostosowania środowiska pracy.

Należy podkreślić, że osoby niepełnosprawne mają możliwość uruchomienia mechanizmów kompensacyjnych, które polegają na zastąpieniu uszkodzonych lub zaburzonych czynności organizmu przez inne funkcje. Kompensacja umożliwia wykonywanie określonych czynności za pomocą innych funkcji organizmu czy technik w porównaniu z osobami pełnosprawnymi. Zjawisko kompensacji ma także zastosowanie przy wykonywaniu czynności i zadań zawodowych. Przykładem może być orientowanie się w środowisku pracy za pomocą bodźców dotykowych i słuchowych, zamiast bodźców wzrokowych – jak to ma miejsce w przypadku osób niewidomych (Majewski 2011).

Ważnym elementem analizy informacji o zawodach jest określenie możliwości przystosowania środowiska pracy dla osób z róż-

nymi dysfunkcjami. Identyfikacja indywidualnych barier w wykonywaniu czynności zawodowych oraz określenie możliwości dostosowania technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jest podstawą określenia możliwości zatrudnienia na danym stanowisku osoby o ograniczonej sprawności.

Możliwość korzystania zarówno z poradnictwa zawodowego, jak i z pośrednictwa pracy dla wielu osób niepełnosprawnych stanowi warunek konieczny skutecznej rehabilitacji zawodowej, czyli uzyskania zatrudnienia. Wynika to przede wszystkim z trudności osób niepełnosprawnych z oceną własnego potencjału zawodowego, z czym wiążą się problemy osób niepełnosprawnych z podejmowaniem trafnych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

ROLA PORADNICTWA ZAWODOWEGO I POŚREDNICTWA PRACY W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Szeroka definicja poradnictwa wskazuje, że jest to proces wspierania osoby w rozwoju na różnych etapach życia. Poradnictwo jest profesjonalną działalnością krótkoterminową i zazwyczaj dotyczy problemów, których osoba doświadcza w aktualnym życiu (Gladding 1994). Celem profesjonalnego poradnictwa jest wsparcie osoby w pokonywaniu różnego rodzaju kryzysów rozwojowych i trudności życiowych. Zadania rozwojowe poszczególnych etapów życia, w szczególności okresu dorastania i dorosłości, związane są z rozwojem zawodowym. Niepełnosprawność stanowi w wielu przypadkach zasadniczą trudność w realizacji zadań rozwojowych, w szczególności związanych z wypełnianiem ról społecznych i zawodowych.

W odniesieniu do poradnictwa zawodowego działania doradcy są skierowane na wsparcie rozwoju zawodowego ucznia lub osoby dorosłej, zwłaszcza w aspekcie wyboru zawodu i ścieżki kształcenia zawodowego oraz konstruowania kariery edukacyjno-zawodowej. W poradnictwie zawodowym skierowanym zarówno do uczniów, jak i do dorosłych osób niepełnosprawnych istotne znaczenie ma diagnoza ograniczeń i możliwości zawodowych oraz dostarczenie informacji edukacyjno-zawodowych, w tym informacji o zawodach.

Doradca zawodowy udziela pomocy w formie indywidualnych bądź grupowych porad zawodowych, uwzględniając możliwości psychofizyczne i sytuację życiową osoby niepełnosprawnej oraz potrzeby rynku pracy i możliwości systemu edukacyjnego. W pracy z osobami niepełnosprawnymi właśnie z uwagi na kluczowe znaczenie diagnozy ograniczeń i możliwości zawodowych istotne jest zastosowanie indywidualnych form pracy, w tym wykorzystanie informacji o zawodach w aspekcie analizy wymagań psychofizycznych i zdrowotnych oraz możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych (Wolan-Nowakowska 2012).

Istotnym wsparciem rozwoju zawodowego młodzieży niepełnosprawnej jest możliwość korzystania z zajęć z doradztwa zawodowego w szkole, które od roku szkolnego 2017/2018 zostały wprowadzone do siatki godzin. Celem zajęć z doradztwa zawodowego jest podejmowanie działalności informacyjno-doradczej oraz wsparcie uczniów w rozpoznawaniu mocnych stron, predyspozycji i uzdolnień. Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego służy przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia zawodowego. W jego realizację powinna być włączona cała rada pedagogiczna, w tym wychowawcy i nauczyciele przedmiotowi. Proces orientacji i poradnictwa zawodowego ma przygotować uczniów niepełnosprawnych do procesu tranzykcji – przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.

Możliwość podjęcia zatrudnienia jest ściśle związana z posiadaniem kwalifikacji zawodowych. Natomiast badania prowadzone nad wykształceniem osób niepełnosprawnych wskazują nie tylko na stosunkowo niski poziom kwalifikacji zawodowych, ale również na brak przygotowania, kompetencji i motywacji do

podejmowania pracy przez absolwentów (PENTOR 2009). Szkoły, realizując zadania związane z przygotowaniem uczniów do procesu tranzycji, powinny współpracować z instytucjami zewnętrznymi nie tylko z sektora edukacji, tj. poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, ale również z instytucjami rynku pracy, w tym z urzędami pracy.

Możliwość korzystania z oferty instytucji publicznych, w tym z usług urzędów pracy jest podstawowym prawem obywatelskim każdego człowieka. Poza szkołami urzędy pracy powinny pełnić główną rolę w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – przez świadczenie usług informacyjnych, pośrednictwa pracy oraz usług doradczych, szkoleniowych, finansowych i administracyjnych. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych wskazuje na konieczność i obowiązek wsparcia osób niepełnosprawnych w procesie aktywizacji zawodowej przez zapewnienie skutecznego dostępu do programów poradnictwa zawodowego i technicznego, usług związanych z zatrudnieniem, szkolenia zawodowego i ustawicznego (art. 27d) oraz oferowanie pomocy w znalezieniu, zdobyciu, utrzymaniu i powrocie do zatrudnienia (art. 27e).

Należy zwrócić uwagę na konieczność przygotowania pracowników publicznych służb zatrudnienia do obsługi klientów niepełnosprawnych oraz dostarczenia odpowiednich narzędzi wspierających proces doradczy, w tym informacji o zawodach, które wskazują na wymagania psychofizyczne i zdrowotne oraz możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych.

WNIOSKI

Osoby niepełnosprawne z uwagi na występowanie określonego rodzaju i zakresu niepełnosprawności częściej – w porównaniu z osobami pełnosprawnymi – mają trudności w planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej, w tym w zakresie wyboru zawodu oraz zmiany zawodu w przypadku niepełnosprawności nabytej. Osoby niepełnosprawne często doświadczają również trudności w wyborze miejsca i stanowiska pracy oraz w samodzielnym poruszaniu się po rynku pracy. Wynika stąd istotne znaczenie w procesie zwiększania zatrudnienia osób niepełnosprawnych dostępności specjalistycznych usług poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy dla tej grupy, szczególnie w odniesieniu do dostarczania informacji o zawodach uwzględniających opis wymagań psychofizycznych i zdrowotnych oraz charakterystykę możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w danym zawodzie.

Znaczenie informacji o zawodach z punktu widzenia zwiększenia możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynika ze specyfiki rozwoju zawodowego tej grupy:

- osoby niepełnosprawne w zależności od rodzaju i zakresu dysfunkcji oraz poziomu zrehabilitowania posiadają określone ograniczenia w zakresie możliwości wykonywania pewnych czynności zawodowych;

- kształtowanie realnego obrazu własnej osoby, świadomość ograniczeń, które wynikają z rodzaju i zakresu niepełnosprawności, powinny być podstawą odkrywania możliwości zawodowych oraz podejmowania świadomych, racjonalnych i trafnych decyzji edukacyjno-zawodowych osób niepełnosprawnych;

- osoby niepełnosprawne w mniejszym stopniu w porównaniu z pełnosprawnymi posiadają informacje o zawodach, w tym w zakresie wymagań psychofizycznych zawodów oraz informacje o rynku pracy;

- wsparcie w uzyskaniu odpowiedniej, dopasowanej do potrzeb i zainteresowań zawodowych informacji o zawodach jest jednym z podstawowych instrumentów wsparcia procesu rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych;

- znaczna część osób niepełnosprawnych z powodu trudności z realną oceną własnego potencjału zawodowego potrzebuje profesjonalnego wsparcia doradcy zawodowego i pośrednika pracy.

Dostępność informacji o zawodach, która wskazuje na wymagania psychofizyczne i zdrowotne oraz uwzględnia możliwości za-

trudniania osób niepełnosprawnych w zawodzie, jest istotnym elementem kształtowania pozytywnych postaw osób niepełnosprawnych wobec własnej aktywności zawodowej oraz wobec rynku pracy.

Zawsze należy pamiętać o znacznym zróżnicowaniu możliwości wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne, nawet z orzeczonym takim samym rodzajem i stopniem niepełnosprawności. Podstawową zasadą rehabilitacji zawodowej jest indywidualizacja, która zakłada konieczność uwzględniania indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych w wyborze zawodu, w procesie kształcenia zawodowego oraz w dopasowaniu stanowiska i miejsca pracy. Informacja o zawodach jest nie tylko głównym narzędziem pracy doradców zawodowych oraz pośredników pracy. Odpowiednio wykorzystana przez pracodawców przyczynia się również do wprowadzania w praktyce skutecznych działań związanych z przystosowaniem środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Wykorzystanie informacji o zawodach w miejscu pracy daje realne szanse na zwiększanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

¹ DzU z 1997 r., nr 78, poz. 483 z późn. zm.

² DzU z 2018 r., poz. 511 ze zm. oraz ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o niektórych innych ustaw (DzU z. 2017 r., poz. 1543).

BIBLIOGRAFIA

- Barczyński A., Radecki P. (2008), *Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa.
- Czerwińska-Jasiewicz M. (1991), *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Gladding S. (1994), *Poradnictwo zawodowe – zajęcie wszechstronne*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- GUS (2011), *Ludność w rejonach statystycznych i obwodach spisowych według płci, ekonomicznych i 10-letnich grup wieku*, Narodowy Spis Powszechny, Warszawa.
- GUS (2017), *Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 16 lat i więcej oraz w wieku produkcyjnym (18–59/64) w latach 1993–2017*. BAEL, Warszawa.
- Kukulak-Dolata I., Sobocka-Szczapa H. (2013), *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej*, IPiSS, Warszawa.
- Kupisiewicz Cz. (1998), *Podstawy dydaktyki ogólnej*, PWN, Warszawa.
- Lelińska K. (2006), *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*, OHP, Warszawa.
- Loska M. (2009), *Diagnoza umiejętności funkcjonalnych*, w: M. Wolan-Nowakowska (red.), *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych – ku możliwościom przeciw ograniczeniom*, Wydawnictwo Naukowe AKAPIT, Kraków, s. 45–57.
- Majewski T. (2011), *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.
- Nowacki T. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*, Wydawnictwo ITE, Radom.
- Okoń W. (1987), *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, PWN, Warszawa.
- Paszkowska-Rogacz A. (2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEŻIU, Warszawa.
- PENTOR (2009), *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*. Raport końcowy, cz. 1–6, Warszawa, https://www.pfron.org.pl/fileadmin/ftp/dokumenty/Badania_i_analzy/Raport_CZESC_4z6_N_ruchowa_final.pdf [dostęp 2.07.2018].
- Symela K., Woźniak I. (2018), *PODRĘCZNIK. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Departament Rynku Pracy, MRPIPS, Warszawa.
- WHO (2001), ICF – *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia*, Genewa.
- Wolan-Nowakowska M. (2012), *Specyfika diagnozy w pracy doradcy zawodowego z osobami niepełnosprawnymi*, w: E. Wojtasiak, M. Wolan-Nowakowska (red.), *Poradnictwo zawodowe w rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa, s. 62–77.

SUMMARY

The article indicates the meaning of using information about professions in vocational rehabilitation, in particular with regard to vocational guidance, job placement and adjusting the position and place of work to the needs of a disabled person. Information about the profession containing psychophysical requirements of a given profession provides the disabled person with the possibility to compare their own potential with the criteria of performing professional tasks. Analysis of information on occupations as one of the basic tools of a career counselor or employment agent gives the disabled person the opportunity to make deliberate and accurate decisions regarding professional development, both in terms of choosing a profession and career planning. On the other hand, the use of information about occupations by employers, in the aspect of employment opportunities for people with disabilities, opens up perspectives on implementing a diversity policy for the employee team, enabling the implementation of the idea of accessibility and equality on the labor market.

Keywords: information on occupations, disability, disabled people, vocational guidance, employment

Author's affiliation: The Maria Grzegorzewska University

ZNACZENIE INFORMACJI O ZAWODACH W EDUKACJI FORMALNEJ I POZAFORMALNEJ

Franciszek Szlosek

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej
w Warszawie

WPROWADZENIE

Jedną z cech, a zarazem skutków zachodzących we współczesnym świecie przemian techniczno-technologicznych jest niepotykana dotąd dynamika zmian treści pracy zarówno w sferze technologicznej, organizacyjnej, jak i odnoszącej się do jakości wytworu. Niewątpliwie zmiany te implikują efekty, a tym samym dobór treści kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego realizowanych zarówno w systemie edukacji formalnej¹, jak i edukacji pozaformalnej². Są także czynnikiem sprawczym przemian strukturalnych systemu kształcenia zawodowego w skali kraju oraz doboru form i metod tego kształcenia w wymiarze konkretnego zawodu.

Na tym tle podstawowego znaczenia nabiera nadążająca za tymi zmianami komunikatywna, mająca pełne odniesienie do aktualnych potrzeb techniczno-technologicznych i organizacyjnych życia gospodarczego informacja o poszczególnych zawodach. Jest ona niezbędna wszystkim podmiotom organizującym proces przygotowania do zawodu, przede wszystkim szkołom, placówkom kształcenia ustawicznego dorosłych, autorom i realizatorom programów specjalistycznych, jakimi są w tych instytucjach edukacyjnych nauczyciele kształcenia zawodowego, jak i samym podmiotom chcącym zdobyć lub podwyższyć kwalifikacje zawodowe.

Nim jednak bardziej szczegółowo spróbujemy się przyjrzeć znaczeniu informacji o zawodzie dla procesów kształcenia i doskonalenia kadr, zajmijmy się samą istotą i ewolucją tego rodzaju informacji.

INFORMACJE O ZAWODZIE

W ujęciu ogólnym można przyjąć, że **informacja o zawodzie to swoisty jego obraz ukazujący właściwości i cechy zawodu, ze szczególnym uwzględnieniem zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych niezbędnych do ich wykonywania**. Z punktu widzenia pedagogiki pracy jest charakterystyką kwalifikacyjną tego zawodu, mającą ściśle odniesienie do klasyfikacji zawodów i specjalności oraz sytuacji na rynku pracy³. Charakterystyki te obejmowały następujące komponenty:

- 1) wykaz czynności wykonywanych przez pracowników,
- 2) wykaz czynności wymagających najwyższej sprawności,
- 3) wykaz wiadomości i umiejętności podstawowych,
- 4) wykaz wiadomości i umiejętności specjalistycznych,
- 5) opis pożądanych cech psychofizycznych pracownika,
- 6) przeciwwskazania do wykonywania zawodu, zwłaszcza zdrowotne,
- 7) możliwość awansu poziomego i rozwoju zawodowego.

Dokumenty te były taktowane jako podstawowe źródła przy opracowywaniu planów i programów nauczania w procesie kształcenia zawodowego (Goźlińska, Szlosek 1997: 17–18). A zatem ich przydatność w edukacji formalnej była nie do przecenienia, bowiem treści nauczania (treści programowe) i ich strukturyzacja mają podstawowe znaczenie dla efektów kształcenia.

Na potrzeby poradnictwa zawodowego w naszym kraju pojawiły się w latach 90. ubiegłego stulecia teczki zawodów, jako pogłębione informacje o zawodach, adresowane głównie do młodzieży podejmującej decyzje edukacyjno-zawodowe (Suchy 1995: 28). Ich dysponentami były urzędy pracy, a zwłaszcza centra informacji zawodowej funkcjonującej przy wojewódzkich urzędach pracy. Struktura i forma tych teczek była opracowana z wykorzystaniem doświadczeń niemieckich. Składała się z następujących części:

- 1) nazwa zawodu wraz z kodem z klasyfikacji zawodów i specjalności,
- 2) skrócony opis zawodu,
- 3) główne zadania i czynności zawodowe,
- 4) informacje o wykształceniu koniecznym do rozpoczęcia nauki zawodu oraz programie nauczania tego zawodu,
- 5) informacje o instytucjach kształcących w danym zawodzie i warunkach przyjęć,
- 6) możliwości zarobkowania w okresie nauki zawodu i po podjęciu pracy,
- 7) informacje o możliwościach podnoszenia kwalifikacji, uzyskania specjalizacji i możliwościach awansu,
- 8) inne informacje, w których zawarte są informacje lokalne w postaci danych statystycznych, procesowych komentarzy dotyczących sytuacji na lokalnym rynku pracy i inne,
- 9) słowniczek terminów zawodowych.

Mieliśmy więc do czynienia z rzetelnym i pogłębionym obrazem zawodu, zawierającym dokładane informacje o możliwościach kształcenia w zawodzie wraz z adresami szkół i placówek, w których można uzyskać więcej danych o cechach zawodu oraz możliwości zatrudnienia. Były to dokumenty w pierwszej kolejności adresowane do osób, które miały podjąć decyzje zawodowe dotyczące wyboru zawodu lub jego zmiany, a więc do głównych podmiotów edukacji formalnej i pozaformalnej, jakimi są uczniowie szkół zawodowych czy studenci, ale także słuchacze kursów, szkoleń itd.

Innym rodzajem informacji o zawodach, która pojawiła się w tym okresie w Polsce, adresowana tym razem bezpośrednio do doradców zawodowych, był wydany w 1998 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej oraz Krajowy Urząd Pracy *Przewodnik po zawodach* (1998).

Obrazy zawodów w *Przewodniku* były bardziej rozbudowane aniżeli znajdujące się w teczkach informacje o zawodach. Struktura *Przewodnika* obejmowała zatem następujące elementy:

- 1) nazwa zawodu,
- 2) zadania i czynności robocze,
- 3) środowisko pracy,
- 4) wymagania psychologiczne,
- 5) wymagania fizyczne i zdrowotne,
- 6) warunki podjęcia pracy w zawodzie,
- 7) możliwości awansu w hierarchii zawodowej,
- 8) możliwości podjęcia pracy przez dorosłych,
- 9) możliwości zatrudnienia (w tym osób niepełnosprawnych)

oraz płace,

- 10) zawody pokrewne,
- 11) przykładowe adresy,
- 12) polecana literatura.

Główną metodą opracowywania tych informacji była analiza pracy na stanowiskach typowych dla opisywanego zawodu.

Pozycja ta została opracowana profesjonalnie i stała się nadszczaj ważnym źródłem dla wszystkich interesariuszy edukacji pozaformalnej. Natomiast jej przydatność w edukacji formalnej okazała się mniejsza, bowiem *Przewodnik po zawodach* obejmował 546 zawodów z KZIS, a zatem nie zawierał opisów zawodów szkolnictwa zawodowego.

Tę lukę uzupełnia publikacja pt. *Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego* (Lelińska i in. 2005: 101). Jest to pozycja skierowana głównie do szkolnych doradców zawodowych, doradców w poradniach psychologiczno-pedagogicznych oraz doradców w mobilnych centrach informacji zawodowych. Zawiera ona opisy 193 zawodów zgodnie z następującą strukturą:

1) kod i nazwa zawodu w Klasyfikacji Szkolnictwa Zawodowego oraz odpowiadający kod zawodu w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności,

- 2) inne nazwy zawodu występujące na rynku pracy,
- 3) zadania i czynności,
- 4) środowisko pracy,
- 5) przeciwwskazania zdrowotne,
- 6) wymagania psychologiczne,
- 7) kształcenie w zawodzie,
- 8) możliwości zatrudnienia (Lelińska i in. 2005).

Warto zwrócić uwagę, że w części dotyczącej kształcenia w zawodzie autorzy publikacji wskazują możliwości dalszego kształcenia w szkołach o wyższym poziomie organizacyjno-programowym.

W początkach XXI wieku na rynku medialnym pojawiają się dość liczne programy komputerowe, stanowiące znaczące źródło informacji o zawodach. W artykule ograniczę się jedynie do wymienienia tylko bardziej znaczących opracowań. Z perspektywy osoby mającej podjąć decyzję edukacyjno-zawodową niezwykle przydatnymi w tamtym okresie były:

1) program DORADCA 2000 i zaktualizowana jego wersja DORADCA 2002,

2) program „Perspektyw” – PIRAMIDA KARIERY – 2001 i jego druga wersja: PIRAMIDA KARIERY – 2005,

3) komputerowy program pt. *System informacji zawodowej*, opracowany przez firmę specjalizującą się w programach edukacyjnych występującą pod nazwą „PROGRA”,

4) multimedialny program MCIZ-OHP, specjalnie opracowany przez firmę „Computerland” dla mobilnych centrów informacji zawodowej.

Wymienione programy multimedialne stanowiły dobre uzupełnienie źródeł informacji o zawodach. Miały one przy tym dodatkową zaletę, jaką była relatywnie łatwa możliwość aktualizacji, ale także łatwy dostęp do nich osób zainteresowanych. Ich przydatność edukacyjna była organicznie związana z formami pozaszkolnymi, zwłaszcza z e-learningiem.

STANDARDY KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Profesjonalna informacja zawodowa w Polsce odwołująca się do przyjętych rozwiązań w wysoko rozwiniętych gospodarczo krajach europejskich kojarzy się z próbami opracowania w latach 1998–2006 standardów kwalifikacji zawodowych. Dodajmy próbami bardzo udanymi, chociaż obejmującymi mniej niż 1/6 (około 300) zawodów zamieszczonych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Co prawda standardy te z definicji nazwano normą opisującą kwalifikacje zawodowe konieczne do wykonywania typowych zadań zawodowych zgodnych z wykonywaniem podstawowych stanowisk pracy charakterystycznych dla danego zawodu ujętego w KZIS (*Opracowanie... 2006: 22*), ale w rzeczywistości była to informacja o zawodzie skierowana do środowisk specjalistycznych (zakłady pracy, podmioty organizujące prace oraz procesy kształcenia i doskonalenia w obrębie danego zawodu itd.). Nigdy bowiem Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych nie stały się dokumentem obligatoryjnym, a jedynie funkcjonowały jako opracowanie rekomendowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do różnych celów, w tym do projektowania programów szkoleniowych czy też jako... specjalistyczna informacja, stanowiąca swoisty obraz zawodu/specjalności, napisana fachowym językiem i adresowana do fachowców.

Struktura polskiego standardu kwalifikacji zawodowych składała się z następujących elementów:

- 1) podstawy prawne wykonywania zawodu,
- 2) systematyczny opis zawodu,
- 3) lista stanowisk pracy z przyporządkowaniem do pięciu poziomów kwalifikacji,
- 4) lista zadań zawodowych,
- 5) lista składowych kwalifikacji zawodowych,
- 6) zbiory umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych pracownika przyporządkowane do:
 - pięciu poziomów kwalifikacji zawodowych,
 - grup kwalifikacji: ponadzawodowych, ogólnozawodowych, podstawowych i specjalistycznych,
- 7) słownik pojęć (*Opracowanie... 2006: 11–12*).

Standardy Kwalifikacji Zawodowych miały stać się podstawą do opracowywania standardów edukacyjnych (wymagań kwalifikacyjnych w zawodach zamieszonych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ), co miało w efekcie zapewnić wysoką jakość kształcenia zawodowego w powiązaniu z rynkiem pracy. Ale tak się nigdy nie stało. Resort edukacji skupiał się nad podstawą programową kształcenia w zawodzie, która głównie ze względu na swój zakres (np. szeroki profil większości zawodów) oraz nieco odmienną strukturę nie przystawała do Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych. Nie było więc prostego przełożenia standaryzacji zawodów i specjalności gospodarczych na zawody szkolne.

Z tych samych powodów standardy kwalifikacji zawodowych odnoszące się do klasyfikacji gospodarczej nie mogły stanowić dokumentu wyjściowego do tworzenia wymagań egzaminacyjnych (standardów egzaminacyjnych) dla zawodów realizowanych w systemie szkolnym⁴. Jednak ich przydatność w systemie pozaszkolnej edukacji można ocenić jako podstawową. Była to informacja mówiąca nie tylko czego, ale nawet jak uczyć.

Wkrótce po opublikowaniu około 300 polskich standardów kwalifikacji zawodowych Parlament Europejski i Rada Europy zaleciły Europejskie Ramy Kwalifikacyjne, w których kwalifikacje zawodowe były inaczej interpretowane niż w polskich standardach. Próba wykorzystania tych standardów w opracowaniu Krajowych Ram Kwalifikacyjnych i ich przydatność do tworzenia nowego, przystającego do rozwiązań europejskich, systemu kwalifikacji zawodowych w Polsce nie mogła być udana. Stąd standaryzację kwalifikacji z lat 1998–2006 należy potraktować jako działanie ważne, pozytywne doświadczenie, mające na celu uporządkowanie systemu kwalifikacyjnego w naszym kraju, ale także jako próbę niespełnioną. Możemy też potraktować je jako próbę poszukiwania określonego modelu informacji o zawodzie.

KRAJOWE STANDARDY KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

W 2013 r. opublikowano także 300 standardów, które tym razem nazwano **Krajowymi Standardami Kompetencji Zawodowych**, które podobnie jak standardy kwalifikacji są obrazem zawodu, a także informacją o nim, tylko że w nieco zmodyfikowanej strukturze⁵.

Struktura ta, częściowo przypominająca układ składowych w standardzie kwalifikacji, obejmuje:

- 1) dane identyfikacyjne, w tym:
 - kod odpowiadający klasyfikacji zawodów i specjalności,
 - nazwa zawodu,
 - usytuowanie zawodu w klasyfikacjach;
- 2) opis zawodu:
 - synteza zawodu,
 - opis pracy i sposobu jej wykonania oraz obszary występowania zawodu,
 - środowisko pracy, w tym m.in. warunki pracy i organizacja pracy,
 - wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu,
 - wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
 - możliwości rozwoju zawodowego, potwierdzenia/walidacja kompetencji,
 - zadania zawodowe,
 - wykaz kompetencji zawodowych,
 - relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK;
 - 3) opis kompetencji zawodowych;
 - 4) profil kompetencji kluczowych;
 - 5) słowniki (*Opracowanie opisów...* 2013: 90–97).

Na ostatniej stronie opisu standardu kompetencji zawodowych została zamieszczona informacja o zastosowaniu tych standardów. Wśród wymienionych tam działalności i instytucji (np. pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, programy aktywizacji zawodowej w działalności przedsiębiorstw, w szkoleniach i certyfikacji, w ubezpieczeniach) (*Krajowy...* 2013: 18) brak jest podmiotów edukacji formalnej, realizujących proces kształcenia zawodowego. Natomiast większość sugestii treściowych i strukturalnych zawartych w standardach kompetencji stanowi ważny dokument w zawodowej edukacji pozaformalnej, zwłaszcza w opracowywaniu programów kursów, w tworzeniu programów aktywizacji zawodowych czy w planowaniu i realizacji rozwoju zawodowego pracownika.

Niewątpliwie dokumenty te mogą pełnić rolę informacji o zawodzie w pośrednictwie pracy i procesie doradztwa zawodowego. Mają także tę zaletę, że uwzględniają wszystkie wprowadzone w naszym kraju zmiany systemowe, pojęciowe i organizacyjne, stanowiące pokłosie realizacji zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacyjnych.

Jednak sam fakt, iż standardy kompetencji dotyczyły zawodów ujętych w KZiS, i to relatywnie małej ich części, jest zdecydowanie cechą obniżającą ich przydatność w edukacji formalnej, choć nie-

wątpliwie można ich wykorzystać w tworzeniu programów z przedmiotów specjalistycznych.

Standardy kompetencji zawodowych stanowią obecnie podstawę do tworzenia nowego modelu informacji o zawodzie, który ma zastąpić zdezaktualizowany system informacji w tym zakresie. Co powinien przebiegać proces tworzenia tego rodzaju informacji i wreszcie, jak korzystać z dokumentów (różnych materiałów zawodoznawczych) i jak przygotować treść informacji o zawodzie – piszą w swoim podręczniku pt. *Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* Krzysztof Symela i Ireneusz Woźniak (2018).

Autorzy podręcznika, opierając się na fundamencie standardu kompetencji zawodowych (Symela, Woźniak: 7), zaproponowali przyszłym twórcom informacji o zawodzie następującą strukturę jej modelu:

1) dane identyfikacyjne zawodu (nazwa i kod zawodu według KZiS, nazwy zwyczajowe zawodu, usytuowanie zawodu w klasyfikacjach ISKO i PKD);

2) opis zawodu (synteza zawodu, opis pracy i sposobu jej wykonywania, środowisko pracy, wymagania psychofizyczne i zdrowotne, wykształcenie, możliwości rozwoju zawodowego, zawody pokrewne);

3) zadania zawodowe i wymagane kompetencje, w tym kompetencje społeczne i profil kompetencji kluczowych;

4) odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwość doskonalenia zawodowego (możliwość podjęcia pracy w zawodzie, instytucje oferujące kształcenie lub szkolenie, możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie);

5) odniesienie do Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO);

6) źródła dodatkowych informacji o zawodzie;

7) słownik (zawodoznawczy i branżowy).

Tego rodzaju zbiory informacji mają stać się narzędziami informacji dla m.in. następujących podmiotów i działań:

1) systemu pośrednictwa zawodowego;

2) tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy;

3) dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy;

4) tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy;

5) kreowania nowych kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (Symela, Woźniak 2018: 8).

Oznacza to, że proponowany nowy model informacji o zawodzie będzie dokumentem szczególnie przydatnym w edukacji pozaformalnej, głównie dla doradców zawodowych i ich klientów, dla autorów programów szkoleń i programów innych form doskonalenia zawodowego, ale także dla instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy, w tym dla urzędów pracy i podmiotów niepublicznych prowadzących tego rodzaju działalność.

KLASYFIKACJA ZAWODÓW SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

Proponowany model informacji o zawodzie będzie mniej użyteczny w edukacji formalnej, zwłaszcza w systemie kształcenia zawodowego realizowanego w formach szkolnych. Tutaj punktem wyjścia do realizacji procesu nauczania – uczenia się zawodu jest Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego, zawierająca w większości zawody szerokoprofilowe, a zatem nie zawsze mające pełne odniesienie do zawodów i specjalności znajdujących się w klasyfikacji gospodarczej. Jednak w planowanym do opracowania zbiorze 1000 informacji znajduje się pewna liczba zawodów występujących zarówno w KZSZ, jak i KZiS.

W tych przypadkach informacja o zawodach szkolnych winna stanowić dokument wyjściowy do tworzenia podstawy programowej w zawodzie. Może także być pomocna przy opracowywaniu zadań stanowiących treść egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie. Informacja ta będzie również niezbędna przy konstruowaniu programów nauczania przedmiotów specjalistycznych

odnoszących się do danego zawodu, a znajdującego się w obydwu klasyfikacjach.

Nie ulega wątpliwości, że w przypadku kiedy informacja o zawodzie nie będzie miała bezpośredniego przełożenia na zawód znajdujący się w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego, to i tak powinna być uwzględniona w planowaniu, programowaniu, realizacji kształcenia w danym zawodzie oraz sprawdzaniu efektów tego kształcenia. Chodzi głównie o uwzględnienie tej informacji przy:

1) planowaniu procesu nauczania – uczenia zawodu, a w szczególności tworzenia sylwetki zawodowej absolwentów oraz doboru kadry nauczycielskiej pod względem doświadczenia zawodowego i posiadanych kompetencji;

2) opracowywaniu programów nauczania (efektów kształcenia) przedmiotów ściśle kształtujących kwalifikacje i kompetencje zawodowe, ale także uwzględniające potrzeby rynku pracy;

3) planowaniu i organizowaniu praktycznej nauki zawodu i praktyk zawodowych przez odpowiedni selektywny dobór zakładów pracy, w których uczeń szkoły zawodowej odbywa praktyki lub realizuje praktyczną naukę zawodu;

4) urządzaniu i wyposażaniu pracowni specjalistycznych i laboratoriów, w których realizowane są treści prowadzące do opanowania przez podmiot uczący się podstawowych umiejętności zawodowych i niezbędnej do ich opanowania wiedzy.

Ponadto informacja o zawodzie uwzględniająca uwarunkowania rynku pracy będzie przydatna (niezbędna) w pracy szkolnych doradców zawodowych czy innych nauczycieli, którym powierzono w szkole realizację zadań doradczych lub prowadzenie przedmiotu z tego zakresu⁶.

PODSUMOWANIE

Można z pełnym przekonaniem stwierdzić, że przygotowywane zgodnie z modelem opisowym w podręczniku Krzysztofa Symeli i Ireneusza Woźniaka informacje o zawodach będą niezwykle przydatnym i potrzebnym dokumentem nie tylko w edukacji pozaformalnej, ale również w edukacji formalnej. Mimo że obejmują zawody z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności i odnoszą się wprost do wymagań gospodarczych. Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, aby szkoły przygotowujące swoich uczniów do konkretnych zawodów pominęły w swej działalności informacje o zadaniach zawodowych i wymaganiach kompetencyjnych płynących wprost z rynku pracy. A takie przecież dane będzie można otrzymać w zaktualizowanej informacji o zawodzie, proponowanej przez wymienionych autorów.

Trudno także przyjąć, że kuratoria oświaty, jako organy nadzorujące szkoły zawodowe, a jednocześnie współpracujące w ramach urzędów wojewódzkich z podmiotami zajmującymi się regionalną gospodarką, nie będą dokonywać ocen pracy tych szkół w aspekcie potrzeb rynku pracy.

Nie ma zatem dylematu czy informacja o zawodzie odnosząca się do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności jest przydatna w edukacji formalnej, czy też przeciwnie. **Byłoby jednak lepiej, gdyby został opracowany (w równoległym projekcie) model informacji obejmujący zawody Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego...**

¹ Za Eurostatem kształcenie formalne określamy jako zajęcia odbywające się w ustrukturyzowanym środowisku i kończące się uzyskaniem najważniejszych krajowych kwalifikacji szkolnych. Zajęcia te są prowadzone w ramach systemu instytucji edukacyjnych [w Polsce w ramach systemu edukacji narodowej – wyartykułowanie F.S.], co oznacza istnienie tzw. „drabiny” edukacyjnej.

² Według Eurostatu kształcenie pozaformalne to krótkoterminowe formy (np. kursy, szkolenia itd.), których ukończenie potwierdzane jest odpowiednim zaświadczeniem. Zajęcia mają charakter ustrukturyzowany i zorganizowany i nie muszą opierać się na systemie „drabiny”.

³ Problematyką charakterystyk kwalifikacyjnych rozumianych jako informacja o zawodach adresowana do podmiotów edukacyjnych i gospodarczych zajmowało się wielu autorów, w tym m.in.: T. Nowacki (1999), Z. Wiatrowski (2005), U. Jeruszka (2006), S. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak (2007), F. Szlosek (2015) i inni.

⁴ Niemożność prostego przełożenia standardów kwalifikacyjnych na standardy edukacyjne wynikała z faktu, że polskie szkolnictwo zawodowe kształciło wówczas w ponad 200 zawodach i to głównie według szerokoprofilowego modelu, a klasyfikacja gospodarcza obejmowała 1770 zawodów wąskospecjalistycznych. Jedną z możliwości przełamania bariery nieprzystosowalności zawodów gospodarczych i szkolnych było wprowadzenie w naszym kraju jednolitej kwalifikacji zawodów i specjalności. Próbę taką podjął zespół pod kierownictwem prof. Marty Juchnowicz ze Szkoły Głównej Handlowej na przełomie poprzedniego i obecnego stulecia. Zespół, wychodząc z założenia, że istnieje pilna potrzeba sprzężenia systemu edukacji z systemem zatrudnienia, opracował projekt jednolitej klasyfikacji zawodów i specjalności, w którym zawody szkolne w całości zostały włączone do KZiS. Projekt ten nigdy nie wszedł w życie, chociaż niektóre jego elementy wykorzystano przy opracowaniu kolejnych KZiS.

⁵ Do dzisiaj nie ma choćby trochę przekonującego uzasadnienia merytorycznego, dlaczego standardy kwalifikacji zamieniono na standardy kompetencji, tym bardziej że te drugie należało odnieść do Polskiej Ramy Kwalifikacji czy do Krajowego Rejestru Kwalifikacji. Ponadto wiadomo, że polskie standardy kompetencji zawodowych powstały m.in. w wyniku analizy porównawczej ze standardami stosowanymi w Wielkiej Brytanii i Francji (a także w innych krajach), gdzie funkcjonują standardy kwalifikacji, a nie kompetencji.

⁶ Warto przypomnieć, że jednym z elementów reformy systemu edukacji narodowej przeprowadzonej w naszym kraju od 1 września 2017 r. było wprowadzenie przedmiotu z zakresu orientacji i doradztwa zawodowego.

BIBLIOGRAFIA

- Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S.M., red. (2007), *Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych*, MPiPS, Warszawa.
- Goźlińska E., Szlosek F. (1997), *Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego*, ITE, Radom.
- Iżycka H., Marszałek A. (2011), *Europejska Klasyfikacja Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów ESCO jako instrument wspomagający dostosowanie kształcenia dla potrzeb rynku pracy*, MPiPS, Warszawa.
- Jeruszka U. (2006), *Kwalifikacje zawodowe. Poglądy teoretyczne a rzeczywistość*, IPiSS, Warszawa.
- Krajowy Standard Kompetencji Zawodowych. Ekolog (213 302)* (2013), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B. (2007), *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Lelińska K. (2006), *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*, OHP, Warszawa.
- Lelińska K., Sołtysińska G., Gruba M. (2005), *Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego*, MEN, Warszawa.
- Nowacki T.W. (1999), *Zawodoznawstwo*, ITE, Radom.
- Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych* (2006), MPiPS, Warszawa.
- Opracowanie opisów standardów kompetencji zawodowych* (2013), MPiPS, Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki, ITE-PIP, Warszawa-Radom.
- Przewodnik po zawodach* (1998), tom I–VII, KUP, MPiPS, Warszawa.
- Suchy S. (1995), *Jak zdobyć zawód i pracę*, ITE, Radom.
- Symela K., Woźniak I. (2018), *Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Wydawnictwo Naukowe ITE-PIB, Warszawa.
- Szlosek F. (2015), *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, Wydawnictwo APS, Warszawa.
- Wiatrowski Z. (1987), *Z badań nad nauczycielem szkoły zawodowej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy, Bydgoszcz.
- Wiatrowski Z. (2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.

The article presents the possibility of the use of information about the activities of formal education and non-formal, in the processes of training and human resources; trying to answer the question: what character should have a vocational training effects and how they should be formulated. Shows also the essence and the evolution of this kind of information.

Keywords: formal education, over-formal education, profession, information about of the profession

Author's affiliation: The Maria Grzegorzewska University

INFORMACJE O ZAWODACH W KSZTAŁCENIU I ZATRUDNIANIU W RZEMIOŚLE

Andrzej Stępnikowski

Związek Rzemiosła Polskiego

*Rzemieślnicze lody, wypieki czy piwo
kojarzą się jednoznacznie z „dobrą, ręczną robotą”
i naturalnymi procesami wytwórczymi.
Rzemiosło jest przeciwieństwem „fast-foodów”
i kultury „masowej”, a jego kwintesencją jest jakość,
której synonimem są kwalifikacje i osoba mistrza.*

Andrzej Stępnikowski

WPROWADZENIE

Aby instytucje rynku pracy były skuteczne, muszą posiadać rozwinięty i przystępny dla potencjalnych klientów system doradztwa i poradnictwa zawodowego. U podstaw tego systemu powinny znajdować się pewne, uniwersalne zbiory wiedzy na poziomie trafiającym do wyobraźni osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Takim poziomem odniesienia są (i pozostaną) zawody – i to mimo istniejącego już podziału na kwalifikacje, wprowadzonego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w 2012 r.

Dla przeciętnego obywatela kwalifikacja M14, M15 lub B35 niewiele mówi i nie przemawia do wyobraźni. Potrzebne są proste w przekazie, ale jednocześnie możliwie kompletne informacje o zawodach. Stąd należą się wyrazy uznania dla Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz dla Partnerstwa za podjęcie trudu zbudowania tak istotnego systemu informacji. Taka forma ciągle pełnić będzie rolę płaszczyzny do określania potrzeb na rynku pracy. O tym, że jest to narzędzie uniwersalne, może świadczyć odniesienie zarówno do Zintegrowanej Ramy Kwalifikacji, jak i do Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności i Kompetencji (ESCO) (Symela, Woźniak 2018: 48).

Podobnie jak sto lat temu, tak i dzisiaj – i w przewidywanej przyszłości – społeczeństwo ludzkie w większym stopniu potrzebuje pracowników fizycznych niż umysłowych (Kerchenstiner 1998: 133). Takie tytuły zawodowe dotyczą różnych grup profesjonalistów i pomagają w możliwie konkretnym określeniu profilu oczekiwanego pracownika – jako wykwalifikowanego specjalisty, brygadzysty czy mistrza. Właśnie mistrz w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła i czeladnik to tytuły zawodowe dość popularne w Europejskim Obszarze Gospodarczym i Turcji. Szczególnie rozpowszechnione są one w krajach niemieckojęzycznych i Skandynawii.

ROLA RZEMIOSŁA W OPISIE ZAWODÓW

W latach 1945–2017 w izbach rzemieślniczych w Polsce przeprowadzono łącznie około 3 mln państwowych egzaminów na tytuły zawodowe mistrza i czeladnika (*Promocja...* 2018: 4). Świadczy to o dużej roli rzemiosła w gospodarce i na rynku pracy. Te wydane dyplomy i świadectwa dotyczą ponad 130 zawodów rzemieślniczych. W skali 1000 zawodów do opisu w projekcie mają one istotne znaczenie, bowiem stanowią aż 13% wskaźnika do realizacji. Jest to więc znacząca grupa docelowa, do której projektodawcy

starają się docierać na bieżąco dzięki pośrednictwu organizacji rzemiosła. To, co teraz należy zrobić, to właśnie upowszechniać i promować tę możliwość udziału rzemieślników w procesie opisu, recenzji i ewaluacji informacji o zawodach, tak aby powstały produkty jak najbardziej odpowiadające potrzebom pracodawców, a co za tym idzie takie, które będą wspierać politykę zatrudnienia w kraju.

Warto zwrócić tu uwagę na elastyczność wprowadzania nowych zawodów w rzemiosło (do kształcenia i zatrudnienia) oraz fakt obserwowanych zmian strukturalnych w rzemiosle, które od 2015 r. obejmuje także średnie firmy. Trwają konsultacje z Ministerstwem Przedsiębiorczości i Technologii na temat uwzględnienia w definicji określonych rodzajów spółek. Ma to istotne znaczenie również w kontekście sukcesji i rozwoju firm rodzinnych.

Zgodnie z przyjętą metodologią tworzenia informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy – w kontekście rzemiosła – wysoką wagę ma uwzględnienie zagadnień, takich jak: tytuły zawodowe, ścieżka rozwoju i awansu (np. czeladnik-mistrz) oraz opis możliwości rozszerzania kompetencji zawodowych w zawodach pokrewnych (co odpowiada tzw. zawodom wchodzącym w zakres danego rzemiosła, np. zdun-kominiarz czy blacharz samochodowy i mechanik pojazdów samochodowych). Uwzględnienie tych zagadnień w informacji o zawodach jest zresztą realizacją postulatu recenzentów z etapu oceny modelu dokonywanej na jesieni 2017 r. – z udziałem autora – jako przedstawiciela Związku Rzemiosła Polskiego.

W przypadku opracowanego w projekcie InfoDoradca+ wzoru informacji o zawodzie mamy do czynienia ze zbiorem poszerzonym o takie zagadnienia, jak: środowisko pracy, wymagane kompetencje zawodowe (w tym wiedza i umiejętności), oczekiwany poziom opanowania kompetencji kluczowych, a także możliwe ścieżki rozwoju zawodowego. Zainteresowane osoby od ręki mogą uzyskać informacje na temat wynagrodzenia oferowanego w danej profesji, co jest bardzo cenne dla osób poszukujących zatrudnienia (Symela, Woźniak 2018: 26–56). Poza tym zakresem wskazywane są informacje odnośnie do oczekiwanego wykształcenia, a co nie mniej istotne – również odnośnie do posiadanych tytułów zawodowych (pkt 2.5 Informacji). Tworzone informacje o zawodach uwzględniają także kompetencje kluczowe – zgodnie z Zaleceniem Parlamentu Europejskiego z 10 listopada 2005 r. w sprawie kluczowych kompetencji w uczeniu się przez całe życie (2005/0221(COD) (Symela 2017: 30).

W kontekście informacji o zawodzie (pkt 3.6) pojawia się odniesienie kompetencji zawodowych do poziomów kwalifikacji w Polskiej Ramie Kwalifikacji. Warto wskazać, że tytuły zawodowe w rzemiośle zostały wskazane jako kwalifikacje cząstkowe i odpowiadają zazwyczaj poziomom 3 lub 4 (czeladnik) oraz 4 lub 5 (mistrz). Kwalifikację rzemieślniczą (czeladnika lub mistrza) uznaje się za funkcjonującą w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) w momencie ogłoszenia o nabyciu do jej włączeniu do ZSK. Zgodnie z przedmiotową ustawą izby rzemieślnicze pełnią rolę instytucji certyfikujących, a Związek Rzemiosła Polskiego jest instytucją zewnętrznego zapewnienia jakości (Sławiński i in. 2017: 35–36).

Warto podkreślić, że w projekcie Infodoradca+ rzemieślnicy stanowią jedną z większych grup docelowych, dla których mają powstać opisy informacji o zawodach. W klasyfikacji zawodów i specjalności rzemieślnicy są ujęci w wielkiej grupie 7 razem z robotnikami przemysłowymi. Pisząc niniejszy artykuł, autor zweryfikował zapytania ofertowe jednego z partnerów – Instytutu Technologii Eksploatacji PIB w Radomiu – i natknął się na ogłoszenia o poszukiwanych fachowców do stworzenia opisów w zawodach m.in. dla grupy dużej 73 – Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni, grupy dużej 72 – robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni, czy grupy dużej 71 – robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków w tym przypadku, choć oni też mogą być rzemieślnikami). Rzemieślników od robotników różni to, że są przedsiębiorcami i to, że – co do zasady – zdają egzaminy przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych, a nie okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi. Niemniej jednak zawody odpowiadające danemu rodzajowi rzemiosła można znaleźć i w innych wielkich grupach, np. operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

W ramach projektu Infodoradca+ do tej pory rozstrzygnięto już co najmniej kilkanaście zapytań ofertowych na tworzenie zawodów odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła i wyłoniono kilkudziesięciu fachowców. W toku opracowywania – pod nadzorem ITeE są informacje o takich zawodach rzemieślniczych, jak np.: brukarz (711205) czy studniarz (712615). Instytut Pracy i Spraw Socjalnych nadzoruje z kolei powstawanie opisów zawodów dla takich rzemiosł, jak: stolarz meblowy (752208), tokarz w drewnie (752310) czy renowator mebli artystycznych (752204). Z bardziej unikatowych zawodów odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła mamy tu: koronkarkę (731803), hafciarkę (753301), rękawicznika (753108), modystkę (753107), kapelusznika-czapnika (75310) i rymarza (753703). Aby skuteczniej promować udział w tworzeniu informacji o zawodach, a następnie efektywniej upowszechnić powstałe produkty, należy uzmysłowić sobie, czym jest rzemiosło i jakie role pełni dla gospodarki w zakresie kształcenia i zatrudniania.

RZEMIOSŁO JAKO „PODSTAWA RZETELNEJ SZTUKI I WIEDZY”

Od wieków rzemiosło było naturalną formą podziału pracy, która wyłoniła się z prac rolniczych wraz z postępem cywilizacyjnym i technicznym. Proces ten nie ograniczał się do kultur basenu Morza Śródziemnego, ale był widoczny na całym niemal świecie (Nowacki 2008: 19, 69). Jerzy Kerchensteiner (1998: 133) już sto lat temu podkreślał rolę rzemiosła, stwierdzając, że *stanowi ono podstawę nie tylko wszelkiej rzetelnej sztuki, lecz również wszelkiej rzetelnej wiedzy*.

Rzemiosło jest historycznie pierwszą formą produkcji opartą początkowo wyłącznie na pracy ręcznej, a później także maszynowej. Jest jedną z dziedzin biznesu charakteryzującą się lokalną działalnością gospodarczą na niewielką skalę, a wyróżnia się głównie tym, że jest ona prowadzona osobiście przez właściciela, często przy pomocy członków rodziny i niewielu osób dodatkowo zatrudnionych, w tym uczniów [...]. Warunkiem przyjęcia ucznia jest posiadanie przez rzemieślnika dyplomu mistrza (lub równorzędnego) i świadectwa kwalifikacji pedagogicznych. Wymóg kwalifikacji

zawodowych stawianych przed rzemieślnikiem, jako bezpośrednim wykonawcą, jest również elementem wyróżniającym tę dziedzinę gospodarki (Piłat, Prószyński 1995: 858, 859).

Dokładne zdefiniowanie rzemiosła jest niezbędnym dla czytelnika wprowadzeniem do niniejszego artykułu. W światowej literaturze ekonomicznej istnieje co najmniej kilkadziesiąt definicji różniących się znacznie między sobą, gdyż kształtowały się one w różnych czasach i różnych uwarunkowaniach gospodarczych. Na przełomie XIX i XX wieku rzemiosło określano wyciszając rodzaje działalności gospodarczej, przy zestawieniu cech różniących je od przemysłu – wraz z podaniem dopuszczalnej liczby zatrudnionych pracowników w zakładzie. W rozporządzeniu Prezydenta RP z dnia 7 czerwca 1927 r. o prawie przemysłowym (art. 142) za rzemiosło uważano taki rodzaj przemysłu, który nie jest prowadzony sposobem fabrycznym¹. Definicję tę przyjęto także w Polsce Ludowej, łącznie z istotnym elementem określenia tożsamości rzemieślnika, jakim było prowadzenie działalności gospodarczej *sposobem niefabrycznym według jednego z rodzajów wymienionych w liście rzemiosł* (Okuszek 1978: 9).

W kolejnych dekadach zarówno liczba zatrudnionych, jak i lista rzemiosł kilkakrotnie ulegały zmianom. W 1972 r. wprowadzono kolejną definicję, zgodnie z którą rzemiosłem było zawodowe wykonywanie przez osobę fizyczną we własnym imieniu gospodarczej działalności wytwórczej i usługowej².

Obecnie zgodnie z ustawą o rzemiośle z 1989 r.³ rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji, w imieniu własnym i na rachunek tej osoby, przy czym ustawa określa wyjątki, czyli która działalność nie jest rzemiosłem. Do rzemiosła nie zalicza się handlu czy transportu oraz usług hotelarskich, usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów, usług leczniczych oraz działalności usługowej i wytwórczej artystów plastyków i fotografików (art. 2 ust. 4 ustawy o rzemiośle).

RZEMIEŚLNICZE PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE

Kształcenie rzemieślników odbywa się na podstawie przepisów związanych z wykonywaniem rzemiosła i zatrudnianiem młodocianych pracowników w celu nauki zawodu⁴. Formalnie podzielone jest na etapy i kończy się złożeniem egzaminu czeladniczego (po 3 latach nauki) przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej⁵. Krótszą formą dedykowaną dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy jest przygotowanie zawodowe osób dorosłych, gdzie nauka zawodu trwa do roku, a cechą charakterystyczną jest koncentracja (80% procesu) na zdobywaniu umiejętności praktycznych⁶. Natomiast wyższą formą profesjonalizacji jest tytuł zawodowy mistrza, który w Polsce można uzyskać tylko w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła⁷.

Gotowość do solidności i rzetelności postępowania jest konieczna przy profesjonalnym podejściu do pracy. Jest to dążenie do ciągłego doskonalenia swojego warsztatu, indywidualne podejście do klienta i jego przypadku. Według T. Kotarbińskiego taka właśnie solidność w działaniu wiąże się z mistrzostwem w pracy – rozumianym jako działanie przynoszące optymalne rezultaty, czyli takie, które zawiera wszystko to, co niezbędne do właściwego funkcjonowania, ale jednocześnie takie, które nie zawiera niczego, co konieczne nie jest (Wołk 2013: 26).

Kwalifikacje zostały wpisane w samą definicję rzemieślnika, który jest nie tylko przedsiębiorcą, ale i fachowcem przestrzegającym zasad etyki. Od wieków działalność mistrzów rzemieślniczych podlegała specjalnym regulacjom, ale i była nacechowana koniecznością ciągłego uczenia się przez całe życie. Mistrz rzemieślniczy musiał przestrzegać najwyższych standardów jakości i wdrażać „nowinki” związane z danym zawodem, aby pozostać konkurencyjnym i – zgodnie z prawem – przekazywać zakład potomkom, a w określonych przypadkach żonie (była to przeważnie wartość dziedziczna) (Ferenc 2008: 189).

Począwszy od rewolucji przemysłowej i przemian społecznych XIX wieku znacznie wzrastały wymogi konkurencyjne, które musieli spełniać mistrzowie w małych zakładach (wobec powstających fabryk). Wiek XX z kolei wprowadził wiele nowych zagadnień, nie tylko związanych z postępem technicznym, tj. rozszerzony zakres materiałoznawstwa i technologii, ale i społecznym, w tym spełnienia warunków wymaganych prawem, takich jak: kwestie prowadzenia działalności gospodarczej, praw pracowniczych, ochrony zatrudnienia i bhp, czy wreszcie ochrony środowiska. Wszystkie te zagadnienia (w odpowiednim zakresie) są ujęte w standardach egzaminacyjnych dla czeladników i mistrzów, ale – jak pokazuje praktyka (i poniższe badania) – wiedza o nich wciąż wymaga aktualizacji. Tytuł mistrza w odróżnieniu od czeladnika uprawnia (w połączeniu z ukończeniem kursu pedagogicznego) do kształcenia uczniów w zakładzie rzemieślniczym.

Obecnie blisko 23 516 mistrzów rzemieślniczych kształci 64 695 młodocianych pracowników (*Promocja...* 2018: 9). Konieczność ciągłego uzupełniania wiedzy z różnych dziedzin życia społecznego i gospodarczego jest ewidentna także w kontekście wychowawczym. W praktyce poza satysfakcją osobistą, wyróżnieniem w społeczności i podniesieniem autorytetu w najbliższym środowisku (a więc i wśród klientów i pracowników) nie ma prawie żadnych prerogatyw formalnych (Okuszek 1978: 68–69). Wyjątek stanowi mistrz kominiarz (który daje konkretne uprawnienia do przeglądów⁸) oraz tytuł zawodowy mistrza w profesjach budowlanych, który ułatwia uzyskanie uprawnień budowlanych w określonych specjalnościach – w ograniczonym zakresie (osoba z dyplomem mistrza może podejść do egzaminu na uprawnienia)⁹. Niemniej jednak tytuł mistrza zobowiązuje do ciągłego samodoskonalenia się w celu sprostanania nowym wyzwaniom.

Nie deprecjonując kompetencji pedagogicznych i moralnych nauczycieli, warto jednak przyjrzeć się wpływowi mistrzów, którzy poświęcają uczniom od 900 do 1600 godzin w cyklu trzyletniej nauki zawodu. Zgodnie z przepisami na jednego mistrza przypada w tym czasie nie więcej niż trzech uczniów, a nie kilkunastu jak w zasadniczych szkołach zawodowych, gdzie średnio przypada 14,3 ucznia na jednego nauczyciela (*Raport Oświata i Wychowanie...* 2017: 117).

Podstawę prawną systemu egzaminów czeladniczych i mistrzowskich (oraz sprawdzających) przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych stanowi ustawa o rzemiośle, która uprawnia izby do powoływania komisji egzaminacyjnych (jest ich w tej chwili 1422 czeladnicze i 1390 mistrzowskich) (*Promocja...* 2018: 12), wydawania świadectw czeladniczych i dyplomów mistrzowskich (wraz z suplementami Europass) i opatrywania ich pieczęcią z godłem państwa. Dodać należy, że realizowane w Polsce rzemieślnicze przygotowanie zawodowe – zgodnie z zapisami ustawy o rzemiośle – odbywa się na zasadach kształcenia dualnego¹⁰.

Co roku do egzaminów czeladniczych przystępuje około 29 tys. kandydatów (około 90% stanowią absolwenci szkół), a do egzaminów mistrzowskich średniorocznie około 2500 osób. Według danych za 2017 r. izby rzemieślnicze przeprowadziły egzaminy czeladnicze w 87 zawodach, a mistrzowskie w 73. Egzaminy przeprowadzane są przeważnie w zawodach z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, choć rzemiośle kształci i egzaminuje także w zawodach z klasyfikacji zawodów i specjalności rynku pracy. Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych mogą odbywać się w 132 zawodach (co odpowiada 264 kwalifikacjom), z czego dla ponad 50 dokończanie teoretyczne przeprowadzane jest w szkołach branżowych I stopnia. O możliwości przeprowadzenia egzaminu decyduje zatwierdzenie standardu wymagań egzaminacyjnych i powołanie odpowiedniej komisji¹¹.

Według danych Związku Rzemiosła Polskiego za 2017 r. można stwierdzić, że zgodnie z dotychczasową praktyką ostatnich lat najczęściej egzaminy odbywają się w takich zawodach, jak: fryzjer

(5958 osób), mechanik pojazdów samochodowych (5718), kucharz (2510), cukiernik (2074), stolarz (1723), elektryk (1262), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (1137), ślusarz (1097) oraz monter instalacji i urządzeń sanitarnych (1055), co stanowi 77% wszystkich egzaminów czeladniczych. Warto dodać, że kandydaci zdają także egzaminy w zawodach mało popularnych i unikatowych, jak np.: kamieniarz (59 osób), koronkarka (8), kaletnik (16), ceramik wyrobów ozdobnych i użytkowych (7), kowal (12), obuwnik (14), renowator mebli artystycznych (1), rusznikarz (56), witrażownik (19) czy tokarz w drewnie (3). W unikatowych zawodach z mechaniki precyzyjnej – tradycyjnie kojarzonych z rzemiosłem, tj. zegarmistrz – przeegzaminowano 9 osób, a 23 kandydatów w zawodzie złotnik-jubiler (*Raport na temat działalności...* 2018: 3).

Podobna – choć proporcjonalnie mniejsza – struktura branżowa przypada na kandydatów do egzaminów mistrzowskich. Tu jednak pojawia się większe zróżnicowanie zainteresowania, zwłaszcza w zawodach mniej popularnych, np.: złotnik-jubiler (8 osób), zegarmistrz (3), zdun (7), witrażownik (2), sztukator (9), rusznikarz (5), rzeźbiarz w drewnie – snycerz (3) (*Raport na temat działalności...* 2018, tab. nr 14). Zdecydowanym wyjątkiem w tej strukturze jest liczba kandydatów do egzaminu mistrzowskiego w zawodzie kominiarz. W ubiegłym roku było to 99 osób, które liczyły na uzyskanie uprawnień kominarskich do przeglądów. Z danych ZRP wynika, iż w ostatnich latach – pomimo istnienia standardów egzaminacyjnych – nie odbyły się żadne egzaminy w 42 zawodach, głównie w tych związanych z przemysłem odzieżowym (kapelusznik, bieliźniarka, gorseciarka), a także związanymi z obróbką skór (garbarze). Brak jest również kandydatów do egzaminów w takich zawodach, jak: młynarz, ludwisarz, monter fortepianów i pianin, studniarz, czy zdobnik szkła.

Z kolei w ciągu ostatnich kilku lat wprowadzono też nowe zawody (zatwierdzono standardy wymagań egzaminacyjnych i powołano komisje egzaminacyjne), wśród których można wymienić np.: mechanik motocyklowy, fryzjer zwierząt, podkuwacz koni czy monter instalacji gazów medycznych.

System egzaminów czeladniczych i mistrzowskich jest uregulowany w Polsce oraz w innych krajach europejskich (m.in. Austrii, Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Danii, Francji, Holandii, Luksemburgu, Niemczech, Norwegii, Słowenii, Szwajcarii, Szwecji, na Węgrzech i we Włoszech) i w Turcji, co jest z kolei istotne w kontekście funkcjonowania jednolitego rynku europejskiego i wzajemnego uznawania kwalifikacji. Państwa te od dawna uznają wzajemnie dokumenty i kwalifikacje mistrzów i czeladników wydawane przez izby rzemieślnicze na podstawie konwencji haskiej z 1961 r.¹² i współpracy rozwijanej przez poszczególne krajowe (tzw. dachowe) organizacje rzemiosła.

STRUKTURA DZIAŁALNOŚCI I ZATRUDNIENIA W RZEMIOŚLE

To właśnie mistrzostwo wyróżnia rzemieślników od innych pracodawców. W zestawieniu z innymi przedsiębiorcami, a właściwie „biznesmenami” J. Gardawski (2013: 150–166) pokazuje obraz i rolę rzemieślników, jako grupy przedsiębiorców „spełnionych” i „paternalistów” (razem blisko 60% badanych) oraz jako „warstwy o istotnym znaczeniu dla gospodarki”. Podkreśla on, że rzemieślnicy – dzięki prezentowanym cechom tradycjonalistycznym, jak: szacunek dla fachu, paternalizm i osiadłość – stanowią „kotwicę polskiej gospodarki” (tamże: 166).

Rzemieślnicy faktycznie stanowią specyficzną grupę przedsiębiorców, których cechami dystynktywnymi zgodnie z ustawą o rzemiośle są kwalifikacje zawodowe i etyka prowadzonej działalności.

Mistrzowie-rzemieślnicy stanowią pewną grupę wyróżniającą się w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw – posiadają konkretne kwalifikacje potrzebne do prowadzenia przedsiębiorstwa

w danym zawodzie (choć zgodnie z ustawą o swobodzie działalności gospodarczej nie jest to wymóg konieczny w zdecydowanej większości przypadków), ale poza tym mogą korzystać z siatki informacyjnej zapewnianej przez organizacje rzemiosła na linii cech – izba rzemieślnicza – Związek Rzemiosła Polskiego. Mistrzowie są świadomi kluczowej roli informacji, jako czynnika przewagi konkurencyjnej i dążą do poszerzenia swojej wiedzy i świadomości w sposób bardziej zorganizowany niż inne – nigdzie nie zrzeszone – firmy sektora, choć trzeba przyznać, że największą motywacją pozostaje jednak czynnik ekonomiczny.

Niemniej jednak rzemiosło przechodzi duże zmiany strukturalne, czego wyrazem było dopuszczenie do tej gałęzi gospodarki branży gastronomicznej (zawody takie, jak kucharz, czy kelner) oraz rozszerzenie definicji rzemieślnika, jako właściciela już nie tylko zakładu zatrudniającego do 49 pracowników, ale nawet do 249 zatrudnionych – w skład rzemiosła mogą już wchodzić średnie firmy, co jest odpowiedzią na rozrost – do niedawna – małych zakładów.

Wyodrębnienie rzemiosła wynika z wykonywania tego rodzaju działalności osobiście i na własny rachunek przez osoby posiadające szczególne kwalifikacje zawodowe. Zapewnieniu odpowiedniej jakości produktów i usług rzemieślników służą kursy, szkolenia zawodowe i egzaminy kwalifikacyjne organizowane przez organizacje samorządu gospodarczego rzemiosła. Do cech charakterystycznych rzemiosła zalicza się również stosunkowo niewielki rozmiar działalności, pozwalający na wykorzystywanie w dużym stopniu wkładu pracy własnej rzemieślnika. Z czasem zwiększała się liczba pracowników, których mógł zatrudniać rzemieślnik: do 13 maja 2002 r. było to 15 pracowników, do 5 grudnia 2015 r. – 50 pracowników, obecnie limit zatrudnienia wynosi 250 pracowników. Jak widać, definicja zmienia się wraz ze zmianą jego struktury i ekspansją firm rzemieślników.

W tym kontekście trwają także rozmowy z Ministerstwem Przedsiębiorczości i Technologii nad kolejnym rozszerzeniem definicji rzemieślnika – tak, aby w przypadku, gdy co najmniej jeden ze współników/komplementariuszy posiada kwalifikacje można było zaliczyć tę firmę do rzemieślniczych, przy czym spodziewać się tu należy naturalnego ograniczenia, np.; tylko do spółek handlowych.

W piśmie z dnia 2 lipca 2018 r. M. Hałady, podsekretarz stanu w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii, poinformował Związek Rzemiosła Polskiego, że resort ten nie wyklucza możliwości pewnego rozszerzenia definicji rzemieślnika, np. o spółki, w których współnikami/komplementariuszami są osoby posiadające odpowiednie – do wykonywanej przez spółkę działalności – kwalifikacje zawodowe wykorzystujące osobistą pracę i umiejętności tych osób¹³.

Rozważając postulat objęcia definicją rzemiosła działalności wykonywanej przez każdego przedsiębiorcę, w tym spółki prawa handlowego, z udziałem osób posiadających stosowne kwalifikacje zawodowe w danym zawodzie, należy mieć na uwadze przedstawioną powyżej charakterystykę rzemiosła (ustawowe kryterium wyodrębnienia). Chodzi o to, aby nie doprowadzić do zatarcia różnic między organizacjami samorządu gospodarczego rzemiosła a pozostałymi organizacjami przedsiębiorców. W konsekwencji nie należy spodziewać się na przykład rozszerzenia definicji o spółki kapitałowe, bowiem trudno byłoby obronić tezę, że ich działalność opiera się na osobistych staraniach i kwalifikacjach rzemieślnika – ich działalnością kierują ich organy.

W 1973 r. funkcjonowało w Polsce 180 326 zakładów, które zatrudniały 361 216 osób (Okuszek 1978: 19). Piętnaście lat później (w 1988 r.) – w okresie nadal obowiązkowej przynależności do organizacji rzemiosła – cechy i izby zrzeszały około 365 tys. zakładów rzemieślniczych z około 808 tys. zatrudnionych (Kamińska 2006: 127). W kolejnym roku – po ustanowieniu swobody działalności gospodarczej – liczba zakładów wzrosła do około 600 tys.¹⁴, choć jednocześnie zdjęto z nich obowiązek zrzeszania się w organizacjach rzemiosła.

Obecnie w strukturach Związku Rzemiosła Polskiego zrzeszonych jest co najmniej kilkadziesiąt tysięcy zakładów rzemieślniczych, które łącznie zatrudniają minimum 300 tys. pracowników. Dane te są weryfikowane sądownie co 4 lata, a na ich podstawie określany jest status Związku jako reprezentatywnej organizacji pracodawców, z prawem zasiadania w Radzie Dialogu Społecznego¹⁵. Szacuje się, że funkcjonuje w Polsce około 300 tys. firm rzemieślniczych, a drugie 300 tys. wywodzi swój rodowód z rzemiosła¹⁶.

Po przelomie dalszy rozwój zakładów rzemieślniczych nie był zbyt dynamiczny (dominował handel i przemysł, a w kolejnej dekadzie największy wzrost objął podmioty zajmujące się pośrednictwem finansowym)¹⁷. Można zaryzykować stwierdzenie, że po okrzepnięciu społeczeństwa związanym z kilkunastoletnim członkostwem w UE nastąpił wzrost świadomości konsumenckiej i – wraz z rozwojem tzw. klasy średniej – poszukiwanie produktów o określonej jakości (rzemieślniczych). Po okresie stagnacji widać pierwsze objawy ożywienia wśród rzemieślników. Po kilku latach po raz pierwszy wzrosła liczba uczniów w zakładach rzemieślniczych i liczba mistrzów angażujących się w proces przygotowania zawodowego. Potwierdzają to statystyki organizacji rzemiosła i ostatnio przeprowadzona próba reprezentatywności na potrzeby Rady Dialogu Społecznego.

Rzemiosła stanowią często o charakterze dzielnic (przykładem może być warszawska Praga, gdzie wspiera się zawody unikatowe; tym śladem idą też inne dzielnice czy gminy), zwłaszcza w osiedlach o niskiej zabudowie. Zakłady rzemieślnicze stają się wręcz synonimem firm, które nie ingerują w okoliczną zabudowę i krajobraz, a sprzyjają temu przepisy lokalnych władz, które przewidują często i wprost, że dany obszar przewidziany jest jedynie do prowadzenia działalności rzemieślniczej, co z kolei rodzi problemy np. dla osób chcących na takim terenie założyć zakład diagnostyki pojazdowej. Ponieważ zawód diagnosty nie jest zawodem rzemieślniczym, to nie pozostaje im nic innego, jak tylko poszukać innej działki, albo podjąć działania na rzecz włączenia takiego zawodu do grupy profesji rzemieślniczych.

WNIOSKI

Szacowane 600 tys. firm rzemieślniczych i z rodowodem sięgającym rzemiosła – przy średnim zatrudnieniu na poziomie 3,5 pracowników w zakładzie rzemieślniczym – daje co najmniej 2 mln osób zatrudnionych, a przecież firmy, które wyrosły z małych zakładów (np. spółki), mają jeszcze większe zatrudnienie. Opinii organizacji rzemiosła nie powinno się więc lekceważyć zarówno w kontekście znaczenia dla gospodarki, jak i tworzonych informacji o zawodach, spośród których aż 13% powinno powstawać przy udziale rzemieślników. Zadaniem cechów, izb i Związku Rzemiosła Polskiego powinno być możliwie szerokie włączanie mistrzów do prac zespołów autorskich, a następnie upowszechnianie produktów w swoim środowisku, w tym w prowadzonych przez te organizacje blisko 40 szkołach rzemieślniczych na terenie całego kraju. Informacje o zawodach staną się znakomitym nośnikiem informacji o kwalifikacjach i kompetencjach mistrzów i czeladników oraz o systemie kształcenia dualnego i egzaminowania w rzemiosle.

Warto nadmienić, że równolegle we współpracy Związku Rzemiosła Polskiego i Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii trwają prace koncepcyjne nad możliwością wprowadzania danych o rzemieślniczych tytułach zawodowych do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG). Stosowne uprawnienia do wprowadzania takich danych mają być powierzone uprawnionym pracownikom izb rzemieślniczych. Wszystkie działania resortów przedsiębiorczości, pracy i edukacji powinny zaowocować wzrostem znaczenia i przejrzystości informacji o zawodach, które nadal stanowią główny punkt odniesienia wszelkich porównań (czytelny dla całego społeczeństwa, a nie tylko wąskiej grupy badaczy).

Podsumowując, mimo zawirowań dziejowych i kolejnych transformacji ekonomicznych rzemiosło wciąż jednak odgrywa dużą rolę w gospodarce i zatrudnieniu. Powinno zatem aktywnie włączać się w tworzenie informacji o zawodach.

- ¹ DzU nr 35, poz. 468, art. 142.
- ² Ustawa z dnia 8 czerwca 1972 r. o wykonywaniu i organizacji rzemiosła (DzU nr 23, poz. 164).
- ³ Ustawa o rzemiosle z dnia 22 marca 1989 r. (DzU z 2018 r., poz. 1267).
- ⁴ Ustawa Kodeks pracy z 26 czerwca 1974 r. (tekst jednolity DzU z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.); obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (DzU z 2014 r., poz. 232). Zob. także obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 sierpnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (DzU z 2016 r., poz. 1509) i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (DzU z 2014 r., poz. 865).
- ⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (DzU z 2017 r., poz. 85).
- ⁶ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2017 r., poz. 1065).
- ⁷ Od 2012 r. kuratoria oświaty przestały prowadzić egzaminy mistrzowskie. Uprzednio obowiązujący system kształcenia robotników wykwalifikowanych i mistrzów w określonym zawodzie cieszył się dużym powodzeniem szczególnie w okresie powojennym; po 1989 r. stopniowo tracił na znaczeniu. Zob. Godlewski 1974: 115–126.
- ⁸ Zgodnie z ustawą Prawo budowlane kominarz może prowadzić kontrolę stanu technicznego przewodów dymowych oraz grawitacyjnych przewodów spalinowych i wentylacyjnych. Zob. Derda, Harasim 2018: 17.
- ⁹ Ustawa Prawo budowlane z dnia 7 lipca 1994 r. (DzU z 2017 r., poz. 1332).
- ¹⁰ Tylko rzemiosło ma tę kwestię uregulowaną w ustawie. Pozostałe podmioty odnoszą się „tylko” do zapisów rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu. Zob. rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu z dnia 24 sierpnia 2017 r. (DzU z 2017 r., poz. 1644).
- ¹¹ Źródło: <https://zrp.pl/dzialalnosc-zrp/oswiata-zawodowa/egzaminy/standardyegzaminacyjne/wykaz-standardow-egzaminacyjnych/> [dostęp 25.07.2018].
- ¹² Konwencja znosząca wymóg legalizacji zagranicznych dokumentów urzędowych sporządzona w Hadze dnia 5 października 1961 r. (DzU z 2005 r., nr 112, poz. 938).
- ¹³ Pismo znak: DDR-II.0212.32.2018 IK 789556 z dnia 2 lipca 2018 r.
- ¹⁴ Źródło: <http://www.cech.zabrze.pl/pl/page/historia> [dostęp 27.07.2018].
- ¹⁵ Źródło: <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/rada-dialogu-spoiecznego/rada-dialogu-spoiecznego/> [dostęp 27.07.2018].
- ¹⁶ Źródło: <http://www.cech.zabrze.pl/pl/page/historia> [dostęp 27.07.2018].
- ¹⁷ Tamże, s. 145, 155.

SUMMARY

Despite huge historical and economical changes observed during last decades, still craft plays an important role in Polish economy and employment, so it should actively involve in the process of creation of professional information. There are over 130 professions covered by craft, which – in scale of 1000 descriptions of trades, that are planned to prepare within the “Infodoradca+” project – is a significant group. Craft is represented in over a dozen branches – like: construction, personal services and textile. In some cases, like chimney sweeper, hatmaker or a miller, craftsmen are the only sources of current information on certain professions. In order to acquire access to such people we need an assistance of craft organisations, actively participating in the processes of education (guilds), validation (chambers) and supervision (Polish Craft Association). The real essence of craft is the qualification and employment in the apprenticeship scheme, thanks to which – generation after generation – we can confirm ethical dimension of work and set of specific social competencies, common for every craft master. Characteristic features of journeymen and masters are included in descriptions of levels in Polish Qualification Framework and – we hope – will be also included in professional descriptions created within the project.

Keywords: apprenticeship, competences, qualifications, employment, craftsman

Author's affiliation: Polish Craft Association

BIBLIOGRAFIA

- Derda I., Harasim A. (2018), *Poradnik dla członków komisji egzaminacyjnych izb rzemieślniczych*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa.
- Drucker P.F. (2010), *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*, „Wydawnictwo Rzeczpospolita”, New Media s.r.l.
- Ferenc M. (2008), *Czasy nowożytne*, w: A. Chwalba, *Obyczaje w Polsce. Od średniowiecza do czasów współczesnych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gardawski J. (2013), *Sylwetki przedsiębiorców*, w: J. Gardawski (red.), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
- Gardawski J., red. (2013), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
- Godlewski M. (1974), *Kształcenie robotników. Poradnik*, WSiP, Biblioteka Kształcenia Zawodowego, Warszawa.
- Kamińska W. (2006), *Pozarolnicza działalność gospodarcza w Polsce w latach 1988–2003*, PAN IGiPZ, Warszawa.
- Kerchensteiner J. (1998), *Pojęcie szkoły pracy*, w: S. Wołoszyn (red.), *Źródła do dziejów wychowania i myśli pedagogicznej*, t. III, wydanie II, Dom Wydawniczy Strzelec, Kielce.
- Lewandowski P., Magda I., red. (2014), *Zatrudnienie w Polsce 2013*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.
- Nowacki T.W. (2008), *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom.
- Okuszek W. (1978), *Kształcenie rzemieślników*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Biblioteka Kształcenia Zawodowego, Warszawa.
- Piłat A., Prószyński M. (1995), *Rzemiosło*, w: W. Pomykała (red.), *Encyklopedia biznesu*, tom II, Fundacja Innowacja, Warszawa.
- Promocja kształcenia zawodowego przez pracodawców* (2018), Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa.
- Raport na temat działalności oświatowej rzemiosła* (2018), Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa.
- Raport Oświata i Wychowanie w roku szkolnym 2016/2017* (2017), GUS, Warszawa.
- Stawiński S., Królik K., Stęchły W. (2017), *Włączanie kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Symela K. (2017), *Zintegrowany System Kwalifikacji – implikacje dla szkolnictwa zawodowego oraz doskonalenia nauczycieli*, „Meritum”, nr 1(44), Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa.
- Symela K., Woźniak I. (2018), *Podręcznik jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu, Warszawa.
- Stawiński S., Królik K., Stęchły W. (2017), *Włączanie kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Wołk Z. (2013), *Człowiek i jego kultura pracy w realizacji drogi zawodowej*, „Szkoła-Zawód-Praca”, nr 506.
- Wołoszyn S., red. (1998), *Źródła do dziejów wychowania i myśli pedagogicznej*, t. III, wydanie II, Dom Wydawniczy Strzelec, Kielce.

MOŻLIWOŚĆ WYKORZYSTYWANIA INFORMACJI O ZAWODACH W PRAKTYCE PROCESÓW HR W ORGANIZACJACH

Lidia D. Czarkowska
Katarzyna Pilipczuk
Akademia Leona Kozmińskiego

WSTĘP – WYZWANIA WSPÓŁCZESNEGO ŚWIATA A PROCESY HUMAN RESOURCES

Olbrzymia złożoność i nieprzewidywalność warunków charakteryzujących współczesny świat, a w szczególności dynamiczne zmiany zachodzące w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym organizacji, wymuszają konieczność nieustannego redefiniowania funkcji personalnej pełnionej przez działy Human Resources (HR).

Od lat podstawowym obszarem odpowiedzialności HR był całokształt działań związanych z ludźmi, zmierzających do osiągnięcia celów organizacji i jednocześnie zaspokajania potrzeb jej uczestników (Antczak, Listwan 2007). Tym czasem obecnie dochodzi jeszcze niezwykle ważna funkcja strategiczna – wspieranie zarządu w błyskawicznym reagowaniu na pojawiające się turbulentne zmiany zarówno na poziomie doraźnych trendów na lokalnym rynku pracy, jak i o charakterze globalnym (Garawan 2007).

Akronim VUCA, opisujący współczesny stan świata, został przeniesiony do biznesu z realiów militarnych. W taki sposób sytuację na Bliskim Wschodzie określano w latach 80. minionego stulecia. Teraz te cztery litery określają warunki, w jakich funkcjonuje współczesny człowiek – także w kontekście możliwości zatrudnienia i sytuacji, jaka charakteryzuje obecny rynek pracy.

V (*Volatility*) to wielokierunkowa, dynamiczna, wręcz nieprzewidywalna zmienność. **U** (*Uncertainty*) to niepewność, brak jakichkolwiek niezmienników i stabilnych pewników. **C** (*Complexity*) to kompleksowość powodująca, że wszystko jest połączone ze wszystkim, w związku z czym najdrobniejsza zmiana w dowolnym z podsystemów wymusza zmiany o charakterze całościowym. Z kolei **A** (*Ambiguity*) to niejednoznaczność, możliwość różnorodnych, a nawet wzajemnie sprzecznych interpretacji obserwowanych zjawisk, co implikuje sprzeczność wyciąganych wniosków i wielokierunkowość podejmowanych na ich podstawie działań.

Zmiany te spowodowały, że od lat 50. 60. XX wieku do drugiej dekady XXI wieku zmiany w funkcjach i procesach HR następowały najpierw ewolucyjnie, a obecnie mają charakter rewolucyjny. Istotną jest zmiana w zakresie ról spełnianych przez specjalistów HR. Widoczne staje się przejście od roli „firmowego eksperta od rekrutowania, szkolenia, motywowania i zwalniania pracowników”, do roli stratega. Szefowie HR coraz częściej zasiadają w zarządach, a rola HR Biznes Partnera czyni z nich osoby współodpowiedzialne za systemowe przygotowywanie firmy i jej pracowników na różne okresy – czy to dynamicznego wzrostu, czy też poważnych turbulencji.

Z tego względu jednymi z najbardziej poszukiwanych cech ludzkich koniecznych na strategicznych stanowiskach kierowniczych, także w dziale HR, są:

1) rezyliencja (*Resilience*), czyli elastyczność, adaptacyjność, umiejętność dostosowywania się do wciąż nowych okoliczności i podnoszenia z niepowodzeń;

2) odporność psychiczna (*Mental Toughness*), na którą składają się: zaangażowanie, poczucie kontroli, radzenie sobie z wyzwaniami i poczucie pewności siebie (4C: *Commitment, Control, Challenge, Confidence* – Clough, Strycharczyk 2012);

3) jakości poznawcze: myślenie kreatywne, myślenie krytyczne oraz umiejętność rozwiązywania problemów (*Creative thinking* – Navarrete 2013; *Critical thinking* – Lee 2015; *Problem solving* – van Merriënboer 2013);

4) elastyczność myślenia w uczeniu się (*Flexible thinking in learning* – Barak, Levenberg 2016), do pomiaru której powstała specjalna skala FTL. Składają się na nią następujące subskale:

a) akceptacja nowych lub zmieniających się technologii (*Acceptance of new or changing technologies*),

b) otwartość umysłu na pomysły innych (*Open-mindedness to others' ideas*) i

c) adaptacja do zmian w warunkach i metodach uczenia się (*Adapting to changes in learning situations*) (Barak, Levenberg 2016).

W tym zmiennym świecie pracy **informacje o zawodach** mogą stać się swoistą mapą orientacyjną, umożliwiającą wzrost efektywności działań rekrutacyjnych, budowania ścieżek rozwojowych i motywowania, awansowania oraz konstruowania adekwatnych do potrzeb pracowników i rynku pracy programów outplacementowych, wspierając w ten sposób przebieg istotnych procesów HR w organizacjach.

Informacje o zawodzie zawierają cenne dane, które mogą przyczynić się zarówno do wzrostu skuteczności w podejmowaniu przez potencjalnego pracownika decyzji dotyczących zatrudnienia, jak i w formułowaniu przez organizację spójnych oczekiwań odnośnie do kwalifikacji poszukiwanych pracowników i kreowaniu nowych ścieżek karier. Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji to zbiór informacji o zawodach, który stanowi otwarty zasób edukacyjny, a zarazem jest narzędziem wsparcia dostępnym dla różnych grup interesariuszy obecnych na rynku pracy (Symela, Woźniak 2018).

Przy obecnym poziomie dynamiki zmian powszechny dostęp do informacji o zawodach oraz współpraca środowiska naukowego z ekspertami HR może się znacząco przyczynić do bieżącej aktualizacji opisów stanowisk pracy oraz kreowania nowych kwalifikacji rynkowych, tak aby zmiany kwalifikacji zawodowych były adekwatne do potrzeb rynku pracy.

Wartościowe jest także określenie w ramach informacji o zawodach nie tylko kwalifikacji i kompetencji specyficznych dla ściśle określonego zawodu i umiejętności praktycznych związanych z obsługą konkretnego stanowiska pracy, ale także opisanie kompetencji transferowalnych (społecznych i ogólnopracowniczych), które warunkują elastyczność działania i mogą być zastosowane w wielu powierzonych pracownikowi zadaniach. Kompetencje te dziś mają szczególnie duże znaczenie na dynamicznym rynku pracy. Zalicza się do nich m.in. umiejętność uczenia się, samodzielnego zdobywania nowej wiedzy i nowych kwalifikacji, zdolność dostosowywania się do zmian, odporność na stres, wysoka motywacja osiągnięć, podejmowanie nowych wyzwań, kreatywne i krytyczne myślenie, zdolność formułowania i rozwiązywania problemów o charakterze interdyscyplinarnym czy współpraca w zespole (Jeruszka 2011).

W artykule zaprezentowane zostaną główne procesy HR w organizacjach wraz z adekwatnymi do nich możliwościami wykorzystania informacji o zawodach. I tak kolejno przedstawione zostaną:

1) dobór personelu: rekrutacja, selekcja i adaptacja (*on-boarding*);

2) rozwój zasobów ludzkich: szkolenia, coaching, mentoring, zarządzanie talentami;

3) motywacja: ocena pracownicza, wynagradzanie, budowanie ścieżek kariery, awanse oraz

4) *Outplacement*: przygotowywanie do wyjścia, aktualizacja zasobów i poszerzanie perspektyw.

DOBÓR PERSONELU: REKRUTACJA, SELEKCJA I ADAPTACJA (ON-BOARDING)

Dobór personelu to jeden z najważniejszych procesów HR. Właściwy dobór osoby do stanowiska, do zespołu oraz kultury danej organizacji pozwala uniknąć wielu błędów w przyszłości.

Dobrze dobrany pracownik jest z jednej strony zmotywowany do działania, z drugiej zaś potrafi sprawnie wykonywać powierzone mu zadania. Pozyskanie pracownika dla organizacji rozpoczyna się od planowania (Armstrong 2003) zarówno na poziomie strategicznym, jak i operacyjnym. Bowiem *od prawidłowego doboru pracowników zależy, jakim potencjałem ludzkim dysponuje przedsiębiorstwo, jakie będą możliwości jego doskonalenia i rozwoju, poprawy efektywności pracy oraz współdziałania ludzi* (Borkowska 1985).

Ważnym elementem planowania jest przygotowanie opisów stanowisk pracy i ich aktualizacja. Informacje o zawodach pozwalają na uproszczenie tego procesu. Są źródłem nie tylko opisu zadań wykonywanych na stanowiskach, ale także kompetencji niezbędnych do ich wykonania. Model informacji o zawodzie i struktura jego opisu zawiera siedem głównych zbiorów informacji (Symela, Woźniak 2018):

- 1) dane identyfikacyjne zawodu,
- 2) opis zawodu,
- 3) zadania zawodowe i wymagane kompetencje,
- 4) odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego,
- 5) odniesienie do Europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO),
- 6) źródła dodatkowych informacji o zawodzie,
- 7) słownik (zawodoznawczy i branżowy).

Tak szeroki model informacji o zawodach pozwala nie tylko przygotować opisy stanowisk właściwe dla danej branży i organizacji, ale przede wszystkim daje możliwość weryfikacji kandydatów na każdym etapie procesu doboru. Na etapie rekrutacji pozwala opisać stanowisko, zadania zawodowe wykonywane na danym stanowisku oraz czynności zawodowe, a także przygotować profil kompetencyjny kandydata. W procesie selekcji, możliwość weryfikacji informacji zawartych w CV oraz uzupełnienie treści wywiadów o informacje zawarte w opisie zawodu pozwala na wzbogacenie tego procesu oraz zwiększenie precyzji pozyskiwanych informacji, a co za tym idzie trafniejszy wybór pracownika.

Ważnym elementem doboru pracowników jest proces adaptacji zawodowej. To moment kiedy zderzają się wyobrażenia pracownika o pracy w danej organizacji z rzeczywistością. Aby proces ten przebiegał bezkolizyjnie, warto uwzględnić wiedzę zawartą w informacji o zawodzie, aby uwspólnić z pracownikiem wizję pracy i realizację czynności zawodowych oraz wymagań na danym stanowisku. Rozmowa wprowadzająca pozwala na porównanie informacji zawartych w opisie zawodu z doświadczeniem kandydata oraz standardem obowiązującym w organizacji. Informacja o zawodzie już na wstępnym etapie spotkania z potencjalnym pracownikiem daje wiele możliwości na usprawnienie procesu doboru.

ROZWÓJ: SZKOLENIA, COACHING, MENTORING, ZARZĄDZANIE TALENTAMI

We współczesnym, zmiennym świecie uczenie się przez całe życie (Kwiatkowski 2003), nieustanne doskonalenie zasobów ludzkich i facylitowanie rozwoju ludzkiego kapitału jest podstawą przetrwania organizacji. To ludzie dzięki umiejętności kreowania rozwiązań (Czarkowska 2014), dzięki swoim zdolnościom poznawczym i sprawnym warunkują szanse firmy nie tylko na reaktywną adaptację do zmieniających się warunków, ale też na aktywną kreację nowej rzeczywistości.

Na temat możliwości wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych do tworzenia modeli edukacyjnych, unowocześniania metod kształcenia oraz projektowania modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego sporo już zostało napisane (Kwiatkowski, Woźniak 2002; Jeruska 2012; Moss, Sienna 2007; Symela 2007). Warto jednak przyrzeć się, jak standardy te mogą być użyteczne w ramach metod wspierania rozwoju pracowników, stosowanych przez działy HR w organizacjach.

W latach 50. i 60. XX wieku działania kadrowe w obszarze rozwoju pracowników charakteryzowały się reaktywnością. Wówczas

celem interwencji było podnoszenie wydajności poszczególnych osób na poziomie operacyjnym przez szkolenia będące odpowiedzią na brak konkretnych umiejętności wymaganych do wykonywania zadań zawodowych. W latach 70. szkolenia nadal nie miały charakteru strategicznego wsparcia, tylko były taktyczną interwencją, wynikającą z potrzeb wybranych grup pracowniczych na podstawie analizy wykonywanej bieżącej pracy. Chociaż innowacją było to, że organizacje zaczęły stosować wówczas pierwsze metody pomiaru efektywności szkoleń (Różański 2014).

Upowszechnił się klasyczny model Kirkpatricka, który – oprócz wskaźników przyrostu wiedzy – pozwala mierzyć efektywność szkolenia w kontekście wydajności organizacji, ponieważ uwzględnia też inne poziomy:

- 1) poziom reakcji – satysfakcję uczestników,
- 2) poziom nauki – przyrost wiedzy,
- 3) poziom zachowań – nabyte umiejętności i
- 4) poziom rezultatów – realną zmianę w działaniu ludzi i organizacji.

W kolejnej dekadzie ważne okazało się ROI – obliczenie zwrotu z danej rozwojowej inwestycji. Lata 80. i początek lat 90. przyniosły modę na tworzenie rozbudowanych modeli kompetencji pracowniczych, co miało uporządkować wymagania wobec zatrudnianych osób oraz określić ścieżki szkoleniowe dla konkretnych grup zawodowych w organizacjach. Rosnące w liczbę zatrudnionych specjalistów działy HR tworzyły wieloaspektowe modele rozwoju oraz kaskadowe, ściśle określone (przez co mało elastyczne) systemy szkoleń wewnętrznych.

Ich skutkiem była nadmierna formalizacja i spora biurokratyzacja obszaru HR (Różański 2014). *Dopiero koniec lat dziewięćdziesiątych oraz początek XXI wieku przyniosły zmianę w kierunku koncentracji na zadaniach o charakterze strategicznym. Uwidoczniły się dążenia do wykorzystania wiedzy i praktyki konsultantów/dyrektorów HR w przygotowaniu strategii organizacji* (Różański 2014: 10).

Następowała też stopniowo transformacja rozumienia procesów związanych z uczeniem się i rozwojem wiedzy w ramach organizacji: od „uczenia się organizacji” w latach 80. (*Organizational Learning* – OL), przez „organizacje uczące się” w latach 90. (*Learning Organizations* – LO) aż po współczesne „zarządzanie wiedzą” (*Knowledge Management* – KM) (Olejniczak i in. 2012).

Nowy etap „strategiczny rozwój zasobów ludzkich” (SHRD) to wielopoziomowe działania, których istotą jest długoterminowe zwiększenie wydajności organizacji przy wykorzystaniu ludzkiego potencjału osób zatrudnionych. Wymaga to integracji działań rozwojowych z misją i celami organizacji. Polega też na ściślejszej współpracy działu HR z menedżerami liniowymi i na zaangażowaniu ich w procesy projektowania i dostarczania rozwiązań rozwojowych oraz w realizacji komplementarnych działań na rzecz budowania kultury organizacyjnej i realizowania w praktyce zarządzania wartości organizacyjnych (Garavan 2007).

W XXI wieku pojawia się rola HR Biznes Partnera oraz model organizacji nieustannie uczącej się (Senge 1990/2012) i zarządzania wiedzą (Jemielniak, Koźmiński 2012). W wielu firmach następuje stopniowe przejście od zarządzania przez cele do zarządzania przez wartości i do zdecydowanego uelastyczniania działań rozwojowych. Służy temu przede wszystkim wdrażanie programów mających na celu rozwój talentów (Ingram 2011), metody *Desing thinking* i *Action learning* oraz budowanie coachingowej i mentorin-gowej kultury organizacyjnej (Czarkowska 2018). Profesorowie David Clutterbuck i David Megginson (2005) na podstawie szerokiego materiału badawczego zebranego w wielu organizacjach stwierdzili, że można mówić o istnieniu kultury coachingowej w danej firmie dopiero wówczas, gdy coaching oraz mentoring stają się stylem zarządzania i współpracy, kiedy zaangażowanie w sukces biznesowy organizacji jest ściśle związane z zaangażowaniem w rozwój i doskonalenie ludzi. Wynika stąd stwierdzenie, że o kulturze coachingowej możemy mówić wtedy, kiedy coaching obejmuje nie tylko pracę nad podniesieniem kompetencji pracowniczych i poprawą wyników

Zestawienie 1. Mapa sposobów rozwiązywania problemów w organizacji na drodze szkolenia i rozwoju w organizacjach

Lata 50.	Lata 60. i 70.	Lata 80.	Lata 90.	XXI wiek
Problem: niedobory umiejętności	Problem: nieefektywny transfer	Problem: formalizacja i biurokracja	Problem: marginalizacja HR	Problem: świat VUCA
Rozwiązanie: systematyczne szkolenie	Rozwiązanie: indywidualny dobór modułów szkoleniowych i samorozwój	Rozwiązanie: uczenie się organizacji (OL)	Rozwiązanie: uczące się organizacje (LO); integracja strategicznego rozwoju zasobów ludzkich SHRD	Rozwiązanie: zarządzanie wiedzą (KM); e-learning; rozwój talentów; coaching; mentoring; Action learning; Design thinking; zespoły samoorganizujące się

Źródło: opracowanie własne. Por. Megginson, Pedler 1992, za: Matthews i in. 2008: 52.

Zestawienie 2. Rodzaje metod wspierających rozwój potencjału ludzkiego w organizacjach wyróżnione ze względu na ich przebieg oraz cel

Rodzaj działania	Działania interwencyjne i wspomagające dostarczane przez ekspertów zewnętrznych	Działania rozwojowe podejmowane przez dział HR wewnątrz organizacji przy współpracy z zewnętrznymi podmiotami (trenerami, coachami, superwizorami) realizującymi usługi	Działania generatywne podejmowane przez samych pracowników ze wsparciem działu HR wewnątrz organizacji
Niedyrektywne	Terapia – jako interwencja dla osób potrzebujących pomocy psychologicznej	Coaching zewnętrzny, indywidualny i zespołowy	Zespoły samoorganizujące się <i>Design thinking</i> i <i>Action learning</i>
Facylitowane, elastyczne, współtworzone	<i>Counselling</i> – doradztwo indywidualne dla pracowników	<i>Cross-mentoring</i> – praca w parach <i>mentor-mentee</i> z różnych organizacji i superwizja procesu	Mentoring wewnętrzny, Coaching wewnętrzny, Coachingowy styl zarządzania, <i>Peer-coaching</i>
Z gotową bazą wiedzy i metod	Konsulting – audyt i doradztwo systemowe dla organizacji, diagnoza stanu obecnego i propozycje interwencji naprawczych	Szkolenia i e-learning – programy warsztatów obejmujące rozwój kompetencji branżowych/zawodowych (twardych) i osobistych (miękkich)	Zarządzanie talentami – systemowe i indywidualne programy HiPo, ścieżki awansów i sukcesji

Źródło: opracowanie własne. Por. Czarkowska 2008; 2018 i Clutterbuck 2002: 34–37.

organizacji, ale też nad całościowym rozwojem każdego pracownika z osobna oraz jego karierą (Clutterbuck, Megginson 2005).

Ewolucję podejścia do rozwoju ludzkiego kapitału jako mapy sposobów rozwiązywania problemów, które pojawiały się na różnych historycznie etapach w organizacjach i które także dzisiaj mogą być aktualne, przedstawia zestawienie 1.

Jak w tę ewolucję wpisuje się możliwość wykorzystywania opisów zawodów? Będzie to zależało od rodzaju stosowanych metod rozwojowych. Ze względu na to, czy działania będą miały charakter interwencyjny (wspomagający, naprawczy), rozwojowy czy generatywny oraz czy są to działania bazujące na konkretnym zasobie wiedzy eksperckiej i ściśle określonym zestawie stosowanych metod, czy też działania umożliwiające bardziej elastyczne współtworzenie lub w wręcz niedyrektywne podążanie za uczestnikami procesu rozwoju – można podzielić je na pewne kategorie. Propozycję kategoryzacji działań służących rozwojowi kapitału ludzkiego w organizacji ze względu na wspomniane kryteria zawiera zestawienie 2.

Bezpośrednio standardy kwalifikacji zawodowych mogą zostać wykorzystane w ramach działań rozwojowych odwołujących się do gotowej bazy wiedzy (wiersz 3 w zestawieniu), czyli będą szczególnie przydatne jako kryteria diagnostyczne w konsultingu, wyznaczniki obszarów i zakresy kompetencji w projektowaniu szkoleń oraz metody pomiarowe w identyfikacji talentów i wyznaczniki kierunków w programach rozwojowych w obszarze zarządzania talentami. W ramach działań facylitowanych (elastycznych) (wiersz 2) standardy te mogą stanowić punkt odniesienia dla jednostki przy wyborze najbardziej przydatnych z jej indywidualnej perspektywy obszarów rozwojowych oraz aktualnej sytuacji na rynku pracy, a następnie w podejmowaniu działań mogących przyczynić się długofalowo do szansy wewnątrz organizacji na awanse, a zewnętrznie do wzrostu jej zatrudnialności i rozwoju kariery.

Podsumowując, współcześnie strategiczny rozwój pracowników (SHRD) staje się głównym celem umożliwiającym firmie szybkie reagowanie na zmieniające się warunki.

W kontekście strategicznego rozwoju zasobów ludzkich w XXI wieku opisy zawodów mogą stanowić otwarte narzędzie wzajemnej komunikacji potrzeb i oczekiwań, współtworzone przez ekspertów w danym obszarze wraz z naukowcami i praktykami HR. Staną się wówczas swoistą platformą do rejestrowania zmian odnośnie do ram zawodowych, wymuszonych przez zmianę warun-

ków ekonomicznych, technologicznych i społeczno-kulturowych, a także do adekwatnego oraz możliwie szybkiego dostosowywania programów edukacyjnych i szkoleniowych do dynamicznie zmieniających się wyzwań stojących zarówno przed pracownikami, jak i pracodawcami na rynku pracy.

MOTYWACJA I BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW

Rolą menedżera jest stworzenie warunków, w których pracownik będzie pracował najlepiej jak potrafi, ponieważ sam tego chce. Motywacja bowiem jest czymś, co obok indywidualnych możliwości, zdolności oraz czynników wynikających z otoczenia, przesądza o osiągnięciach poszczególnych pracowników, a co za tym idzie także całej organizacji. Istnieje wiele, opisanych w literaturze przedmiotu, teorii motywacji – Maslow, Skinner, McGregor, Herzberg, McClelland i inne. Herzberg, Mausner i Synderman (Armstrong 2007) wskazali dwa rodzaje motywacji:

- 1) wewnętrzną – samoczynne bodźce, które powodują określone zachowania (odpowiedzialność, swoboda działania, wyzwania),
- 2) zewnętrzną – motywatory firmy (nagroda, podwyżka, pochwała, awans).

Pobudzając motywację zewnętrzną, można uzyskać natychmiastowe skutki, ale rzadko są one trwałe. Pobudzenie bodźców wewnętrznych daje trwalsze rezultaty (wykorzystuje wrodzone, a nie nabyte cechy jednostek). Chcąc osiągnąć sukces w rozbudzeniu motywacji wewnętrznej do podejmowania trudnych zadań, ważne jest, aby:

- unikać nadmiernej kontroli,
- przekazywać informację zwrotną,
- unikać krytyki osoby, a wskazywać obszary zadania, które można poprawić,
- pomóc pracownikowi, gdy ten tego potrzebuje, zwłaszcza jeżeli dzięki temu zdobędzie nową wiedzę lub udoskonali swoje umiejętności (Sedlak 2010).

Rola informacji o zawodach w budowaniu motywacji pracowników jest wieloaspektowa. Przede wszystkim jest to wsparcie pracownika w budowaniu jego ścieżki kariery. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne pozwalają pracownikom zrozumieć i zaplanować, jakie kroki potrzebuje jeszcze wykonać w swoim rozwoju, aby osiągnąć poziom docelowy.

Informacje dotyczące wykształcenia, tytułu zawodowego, kwalifikacji i uprawnień niezbędnych/preferowanych w zawodzie pozwalają nie tylko planować rozwój krok po kroku, ale przede wszystkim wzbudzają wewnętrzną motywację do osiągnięcia kolejnych etapów własnego rozwoju.

Informacja o zawodach jest pomocna nie tylko dla pracowników, ale przede wszystkim dla działów HR w przygotowywaniu ścieżek rozwoju dla całej organizacji przez wykorzystanie informacji o możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji. Ma to bezpośrednie przełożenie na zaangażowanie w pracę pracowników. Aby skutecznie budować zaangażowanie obecnego pokolenia pracowników oraz nastawienie osób wchodzących teraz na rynek pracy, warto sięgnąć po model teorii poziomów funkcjonowania Clare'a W. Gravesa.

Model zdefiniowany przez C.W. Gravesa nazwany jest *Spiral Dynamics (Spiralna Dynamika)*. Teoria ta została rozwinięta przed D.E. Becka i Ch.C. Cowana oraz K. Wilbera. Stała się także źródłem dla koncepcji F. Laloux (*Pracować inaczej*), opisującej model turkowskich organizacji (Laloux 2015).

Spiralna Dynamika opisuje osiem podstawowych poziomów rozwoju ludzkiej świadomości (poziomy rozwoju wartości) (Beck i in. 2006). Różne poziomy świadomości oraz związane z nimi wartości i przekonania charakteryzują jednostki i grupy na różnych etapach życiowych, a często także w różnych sytuacjach i kontekstach. Ewoluuje poziomy świadomości pozwalają zrozumieć, że są one dostępne dla każdego człowieka.

Każdy poziom czy też faza rozwoju świadomości jest równocześnie strukturą psychologiczną, systemem wartości i sposobem adaptacji, który może wyrażać się na wiele różnych sposobów. W praktyce oznacza to, że każda osoba zatrudniona w organizacji wnosi do niej swój indywidualny system wartości, który tworzy pewien poziom świadomości i naturalnie wpływa na sposób pełnienia roli w organizacji (zachowania, rytuały).

Każda z tych osób należy do jakiegoś zespołu (działu, projektu), tworząc z innymi członkami tego zespołu często niepisany system wartości, co przekłada się na tworzoną wspólnie kulturę organizacji. Ponieważ jednak organizacja przez istniejącą kulturę może wpływać na sposób funkcjonowania zespołów oraz styl pełnienia ról zawodowych, będzie to wpływać na wartości zespołów postrzegane intersubiektywnie oraz na indywidualne systemy wartości zatrudnionych ludzi (Pilipczuk 2018).

Informacje o zawodzie, a szczególnie opis pracy i sposobu jej wykonywania, środowiska pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy) oraz wymagań psychofizycznych i zdrowotnych pozwalają pracownikowi znaleźć odpowiedź, na ile dana praca będzie zgodna z jego systemem wartości. W jaki sposób wykonywane czynności zawodowe będą wpływały na sposób funkcjonowania pracownika?

OUTPLACEMENT: PRZYGOTOWYWANIE DO WYJŚCIA, AKTUALIZACJA ZASOBÓW I POSZERZANIE PERSPEKTYW

Nowoczesne strategie zarządzania zasobami ludzkimi powinny obejmować cały cykl życia pracownika w organizacji: od rekrutacji, przez adaptację, rozwój, ocenę, aż po proces derekrutacji. Zwolnienie pracownika (derekrutacja) jest jednym z procesów zarządzania zasobami ludzkimi, *którego celem jest racjonalizacja zatrudnienia w przekroju pojedynczych stanowisk, zespołów, jednostek organizacyjnych i w skali całego przedsiębiorstwa* (Pocztowski 2007).

Głównym celem restrukturyzacji zatrudnienia w przedsiębiorstwie jest *dokonanie zmian zatrudnienia adekwatnych do przyjętych dążeń przedsiębiorstwa i dostosowanie wielkości i struktury zatrudnienia do wymogów otoczenia rynkowego, zapewnienie większej wydajności pracy, będącej podstawą wyższej efektywności funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstwa* (Nalepka 1998).

Proces derekrutacji można podzielić na derekrutację wewnątrz organizacji i derekrutację zewnętrzną, czyli redukcję zatrudnienia.

W pierwszym przypadku pracownik nie odchodzi z firmy, a np. zmienia się jego wymiar czasu pracy, lokalizacja miejsca wykonywania pracy czy też zmianie ulegają kompetencje wykorzystywane podczas wykonywania zadań na stanowisku. Nie następuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz jego modyfikacja. Redukcja zatrudnienia natomiast to zmniejszenie zatrudnienia realizowane przez naturalne formy odejść pracowników (emerytury, renty, zwolnienia z inicjatywy pracowników) oraz zwolnienia inicjowane przez pracodawcę.

Potrzeba zastosowania *outplacementu* zrodziła się po zakończeniu II wojny światowej w 1945 r. w USA, a przyczyną był brak przystosowania zdemobilizowanych specjalistów wojskowych do nowej sytuacji na rynku pracy. Pierwsze programy *outplacementowe* (powstałe z inicjatywy środowiska biznesowego) miały na celu pomoc żołnierzom w ich reintegracji społecznej i zawodowej (Piotrowski 2010).

W Polsce programy *outplacementowe* są stosunkowo nowym narzędziem – pojawiły się w końcu lat 90. wraz ze stopniową zmianą sposobu przeprowadzania procesów restrukturyzacji. Najbardziej ogólna definicja określa *outplacement*, jako program łagodzący skutki redukcji zatrudnienia (Sekula 2001) Inna definicja opisuje zwolnienia monitorowane jako programy, które mają wspierać zwalnianych pracowników przez doradztwo, pomoc w ponownym określaniu możliwości rozwoju swojej kariery i celów pracy oraz zapewnienie wskazówek dotyczących osiągnięcia tych celów (Armstrong 2007).

M. Juchnowicz definiuje *outplacement* bez wskazywania stosowanych instrumentów jako *zaplanowany program działań, którego celem jest skuteczne zarządzanie programem zwolnień pracowników oraz ograniczenie wpływu negatywnych skutków decyzji personalnych na ocenę i reputację firmy w jej otoczeniu biznesowym* (Juchnowicz 2007).

Podsumowując można powiedzieć, że *outplacement* to świadczenie pomocy zwalnianym w odnalezieniu się na rynku pracy, przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy. To proces, w którym informacje o zawodach mogą być szczególnie przydatne dla zwalnianych pracowników. Z jednej strony na podstawie informacji o zawodach zwalniany pracownik może zweryfikować swój poziom kompetencji i porównać z wzorcem, z drugiej zaś zaplanować swój dalszy rozwój.

Na podstawie informacji zawartych w opisie zawodu (wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie) pracownik ma możliwość porównania swoich dotychczasowych osiągnięć z preferowanymi wymaganiami. Odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy pozwala zarówno doradcom (pracownikom HR), jak i pracownikom realnie ocenić szanse pracownika na rynku pracy. W planowanym przekwalifikowaniu inspiracją mogą być opisane zawody pokrewne.

PODSUMOWANIE

W różnych kulturach organizacyjnych oraz w zmiennym świecie VUCA znacząco zmienia się rola HR. Im większa świadomość w organizacji, tym bardziej znacząca rola HR. Praktycznie na każdym etapie funkcjonowania pracownika w organizacji niezbędne jest wsparcie HR. Nie zawsze jednak zarządzający mają tego świadomość. Ważne jest, aby osoby realizujące działania związane z obszarem HR używały narzędzi dopasowanych do odpowiedniego poziomu świadomości pracowników, a Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji jest jednym z bardziej uniwersalnych narzędzi wspierających dział HR w organizacji.

Informacje o zawodzie mogą z jednej strony przyczynić się do wzrostu skuteczności w podejmowaniu przez potencjalnego pracownika decyzji dotyczących zatrudnienia, z drugiej zaś wspierać organizację w formułowaniu spójnych oczekiwań odnośnie do kwalifikacji poszukiwanych pracowników i kreowaniu nowych ścieżek karier.

BIBLIOGRAFIA

- Antczak Z., Listwan T. (2007), *Tendencje rozwoju funkcji personalnej w organizacjach w Polsce*, w: S. Borkowska (red.), *ZZL. Przeszość, terażniejszość i przyszłość*, Wolters Kluwer, Kraków.
- Armstrong M. (2003), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Barak M., Levenberg A. (2016), *Flexible thinking in learning: An individual differences measure for learning in technology-enhanced environments*, *Computers & Education* Volume 99, August 2016, s. 39–52.
- Beck D.E., Cowan Ch.C. (2006), *Spiral Dynamics. Mastering values, leadership and change*, Blackwell Publishing.
- Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S.M. (2007), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Radom; Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/rynek%20pracy%20poramy/standardy/Ksiazka_KSKZ_Rozwoj%20i%20wspolpraca.pdf [dostęp 30.06.2018].
- Borkowska S. (1985), *System motywowania w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa.
- Clough P., Strycharczyk D. (2012), *Developing mental toughness: improving performance, wellbeing and positive behaviour in others*, Kogan Page, London.
- Clutterbuck D. (2002), *Każdy potrzebuje mentora. Jak kierować talentami*, Petit, Warszawa.
- Clutterbuck D., Megginson D. (2005), *Making coaching work: creating a coaching culture*, CIPD Publishing, London.
- Czarkowska L.D. (2014), *Model Homo Creator i coaching grupowy – Jak wspierać rozwój przedsiębiorców w sektorach kreatywnych?*, w: P. Kaczmarek-Kurczak, K. Dąbrowska (red.), *Oblicza kreatywności. Przedsiębiorczość w sektorach kreatywnych dla początkujących i zaawansowanych*, Warszawa, wydanie internetowe, http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFJAA&url=http%3A%2F%2Fwww.kozminski.edu.pl%2Ffileadmin%2Fwspolne_elementy%2FFoto%2Foferta_Edukacyjna%2FCE%2FOblicza_kreatywnosci.pdf&ei=qQQBVfXLO4HKaK_YgnA&usq=AFQjCNHOarpL4xbu5kTG0R-x26aDdQLEdA&sig2=p5mXhFaG4GjIVl_eWDe-twQ&bvm=bv.87920726.d.d2s_ [dostęp 30.06.2018].
- Czarkowska L.D. (2016), *Sukces a spełnienie – motywatory przedsiębiorców XXI wieku. Przedsiębiorczość jako forma autokreacji siebie i otoczenia*, w: W. Morawski (red.), *Wobec wyzwania jutra*, Wolters Kluwer, Warszawa, s. 470–500.
- Czarkowska L.D. (2018), *Coaching jako narzędzie HR Business Partnera*, w: K. Popieluch (red.), *HR Business Partner – rola, filary, perspektywy*, PWN, Warszawa.
- Czarkowska L.D. (2008), *Coaching – nowa jakość doskonalenia kompetencji menedżerskich*, w: T. Listwan, S. Witkowski (red.), *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją*, Difin, Warszawa.
- Czarkowska L.D., Wujec B. (2013), *Etyka w coachingu. Model siedmiu wartości telicznych i autotelicznych wspierających rozwój świadomości społecznej*, w: L.D. Czarkowska (red.), *Leadership Coaching jako odpowiedź na wyzwania współczesnego świata*, Poltext, Warszawa.
- Czarkowska L.D., Miąsek D. (2015), *7 poziomów coachingu i metody mierzenia efektywności coachingu w organizacji*, „Personel i Zarządzanie”, nr 10.
- Garavan T.N. (2007), *A Strategic Perspective on Human Resource Development*, „Advances in Developing Human Resources”, Vol. 9, No. 1, February, s. 11–30.
- Ingram T. (2011), *Zarządzanie talentami. Teoria dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa.
- Jemielniak D., Koźmiński A.K., red. (2012), *Zarządzanie wiedzą*, Wolters-Kluwer, Warszawa.
- Jeruszka U. (2011), *Efektywność kształcenia w szkołach wyższych*, „Polityka Społeczna”, nr 1, s. 1–7.
- Jeruszka U., red. (2012), *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, IPiSS, Warszawa.
- Juchnowicz M. (2007), *Outplacement kompetencji, jako sposób poprawy elastyczności kapitału ludzkiego*, w: M. Juchnowicz (red.), *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, Difin, Warszawa.
- Krysińska-Wnuk L. (2009), *Regulacja zwolnień grupowych pracowników*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kwiatkowski S.M. (2003), *Edukacja dorosłych w koncepcji uczenia się przez całe życie*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3(42).
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I., red. (2002), *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – Modele – Aplikacje*, IBE, Warszawa.
- Laloux F. (2015), *Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości*, Studio Emka, Warszawa.
- Lee Y.-H. (2015), *Facilitating critical thinking using the C-QRAC collaboration script: enhancing science reading literacy in a computer-supported collaborative learning environment*, „Computers & Education”, Vol. 88, October, s. 182–191.
- Mackiewicz A.J. (2010), *Psychologia zwolnień. Jak właściwie prowadzić działania derekrutacyjne*, Difin, Warszawa.
- Matthews J.J., Megginson D., Surtees M. (2008), *Rozwój Zasobów Ludzkich*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
- Megginson D., Pedler M. (1992), *Self-Development: A facilitator's guide*, Mc Graw-Hill, Maidenhead.
- Nalepka A. (1998), *Restrukturyzacja przedsiębiorstwa. Zakres, kierunki, metody*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- Navarrete C.C. (2013), *Creative thinking in digital game design and development: a case study*, „Computers & Education”, Vol. 69, November, s. 320–331.
- Olejniczak K., Płoszaj A., Rok J. (2012), *Organizacyjne uczenie się i zarządzanie wiedzą – przegląd koncepcji*, w: K. Olejniczak (red.), *Organizacje uczące się. Model dla administracji publicznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- „Personel i Zarządzanie”, numer 4/265, Infor Ekspert, kwiecień 2012.
- Pilipczuk K., Pilipczuk P. (2018), *Budowanie wartościowych organizacji, czyli systemowe podejście do turkusu*, w: K. Popieluch (red.), *HR Biznes Partner. Rola – Filary – perspektywy*, PWN, Warszawa.
- Piotrowski B. (2010), *Outplacement – Podstawowy Pakiet Informacji*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Pocztowski A. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie-procesy-metody*, PWE, Warszawa.
- Różański A. (2014), *Rozwój zasobów ludzkich w organizacji*, wyd. Politechnika Lubelska Wydział Zarządzania, Lublin.
- Sedlak P. (2010), *Co warto wiedzieć o motywowaniu*, w: K. Sedlak (red.), *Tajniki HR – najlepsze praktyki wynagradzania i rekrutacji*, Sedlak & Sedlak, Kraków.
- Sekula Z. (2001), *Planowanie zatrudnienia*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
- Senge P.M. (2012), *Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się*, Warszawa, wyd. po angielsku 1990.
- Suchar M. (2011), *Outplacement jako instrument zarządzania personelem*, 2Pi Group, Gdańsk.
- Symela K., Woźniak I. (2018), *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Radom; Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, http://www.infodoradca.edu.pl/pdf/Podrecznik_INFODORADCA.pdf [dostęp 30.06.2018].
- van Merriënboer J.G. (2013), *Perspectives on problem solving and instruction*, „Computers & Education”, Vol. 64, May, s. 153–160.
- Wujec B., Stajszczak A. (2011), *Pomiar efektywności rozwoju kadr w przedsiębiorstwach. Perspektywa finansowa. Kiedy coaching i szkolenia są kosztem, a kiedy inwestycją?*, „Coaching Review”, Vol. 1(3).

SUMMARY

The article presents key HR processes in organizations along with adequate opportunities to use information about professions. The following are presented in sequence: 1) staff selection: recruitment, selection and adaptation (on-boarding), 2) human resources development: training, coaching, mentoring, talent management, 3) motivation and building engagement, and 4) outplacement: preparation for the exit, updating resources and broadening perspectives. The article shows how a wide application in HR has the Integrated Qualifications Register and how a useful tool for HR operator's daily work can be descriptions of professions.

Keywords: HR processes, information on occupations, employee development, motivation, outplacement

Authors' affiliation: Leon Koźmiński University

- LIDIA D. CZARKOWSKA** – doktor, konsultant, trener, coach i superwizor; psycholog, socjolog, antropolog i pedagog. Dyrektor Centrum Coachingu i Mentoringu ALK, kierownik studiów podyplomowych: *Coaching profesjonalny* oraz *Mentoring*. Adiunkt w Katedrze Nauk Społecznych Akademii Leona Koźmińskiego. Wykładowca na studiach MBA. Założycielka Instytutu Jakości Życia. Autorka książek: *Antropologia ekonomiczna* i *Nowy Profesjonalizm* oraz redaktor naukowy i współautorka 8 książek z serii *Coaching jako...* Redaktor naczelny czasopisma naukowego „Coaching Review”. Od 20 lat aktywnie działa, prowadząc warsztaty, treningi, mentoring i coaching, a także indywidualne programy rozwojowe i team coachingi dla członków zarządu, menedżerów i profesjonalistów. Jest akredytowanym coachem i superwizorem Izby Coachingu.
- EWA KAROLINA FLASZYŃSKA** – doktor, adiunkt w Instytucie Polityki Społecznej Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego; dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; wcześniej m.in. dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy Bielany w Warszawie, kierownik w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie. Członkini Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej, Rady Redakcyjnej „Pracy Socjalnej” i „Rynku Pracy”. Autorka licznych publikacji z zakresu polityki społecznej, w szczególności rynku pracy, w których teorię łączy z praktyką. Prowadzi badania naukowe na temat osób długotrwale pozostających bez pracy.
- NATASZA GRODZICKA** – kierownik Zespołu ds. Współpracy Regionalnej w Wydziale Regionalnej Polityki Rynku Pracy, od 20 lat związana z urzędami pracy różnego szczebla, najpierw w Bielsku-Białej, a od 1999 r. w Warszawie. Wykonywała zadania związane z poradnictwem zawodowym, kontrolą legalności zatrudnienia, partnerstwem lokalnym, współpracą regionalną, koordynacją programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy i podziałem środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych. Obecnie m.in. koordynuje realizację zlecenia działań aktywizacyjnych na Mazowszu.
- MACIEJ GRUZA** – ekspert z 18-letnim doświadczeniem w zakresie badań i doradztwa. Specjalizuje się w zakresie zagadnień obejmujących systemy kwalifikacji, edukację zawodową, rynek pracy oraz analizę zawodoznawczą. Kierował oraz brał udział w charakterze eksperta w licznych projektach badawczych i ewaluacyjnych z tego zakresu, realizowanych zarówno w Polsce, jak i w Europie. Posiada bogate doświadczenie jako nauczyciel akademicki oraz szkoleniowiec. Zajmuje się opracowywaniem metodologii badań, opracowywaniem narzędzi badawczych, sprawuje nadzór nad przebiegiem badań, projektuje algorytmy analizy danych, opracowuje wyniki badań ilościowych i jakościowych. W zakresie zawodoznawstwa prowadzi szkolenia z klasyfikacji zawodów i specjalności, zawodoznawstwa, dydaktyki pracy, rynku edukacyjnego i powiązanych tematów, skierowane do pracowników jednostek publicznych służb zatrudnienia. Obecnie pełni funkcje eksperta ds. edukacji zawodowej w projekcie U-LEAD with Europe: *Ukraine Local Empowerment, Accountability and Development Programme*.
- URSZULA JERUSZKA** – doktor habilitowany nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, profesor nadzwyczajny w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w pionie badawczym zatrudnienia i rynku pracy oraz w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej na Wydziale Nauk Pedagogicznych. Jej zainteresowania naukowo-badawcze koncentrują się wokół tematyki przygotowywania ludzi do zdobywania i utrzymywania lub kreowania satysfakcjonującej pracy poprzez optymalne wykorzystywanie posiadanych kompetencji, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z relacjami między edukacją zawodową szkolną i pozaszkolną a rynkiem pracy. Kierownik i wykonawca wielu projektów badawczych dotyczących problematyki zawodoznawstwa, w tym kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Autorka publikacji z zakresu uwarunkowań efektywności edukacji zawodowej, zatrudniania i rynku pracy.
- KATARZYNA PILIPCZUK** – doktor; praktyk zarządzania w obszarze HR, konsultant Rozwoju Organizacyjnego FCODC. Wieloletni współpracownik Katedry Zarządzania Akademii Leona Koźmińskiego. Wykładowca ALK i Uniwersytetu SWPS. Członek Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami. Międzynarodowy trener coachingu z akredytacją International Coaching Community i International Business Coach ICC. Trener, mentor, doradca biznesu. Współwłaścicielka Values Team, propagatorka budowania wartościowych organizacji, współtwórczyni idei InnerMasteringu®.
- ANDRZEJ STĘPNIKOWSKI** – doktorant w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie, absolwent programu doktoranckiego (ekonomia) Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Magister stosunków międzynarodowych (integracja europejska) na Uniwersytecie Warszawskim, drugi fakultet z bezpieczeństwa narodowego. Absolwent studiów podyplomowych „Przywództwo i negocjacje” na Akademii Obrony Narodowej. Zastępca dyrektora Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej Związku Rzemiosła Polskiego. Członek zespołów Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy oraz ds. międzynarodowych. Członek Rady Zarządzającej Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) w Salonikach i członek Komitetu Doradczego Komisji Europejskiej ds. kształcenia zawodowego w Brukseli. Autor publikacji o kształceniu zawodowym.
- FRANCISZEK SZŁOŚEK** – profesor nadzwyczajny w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie; dyrektor Instytutu Pedagogiki w tej uczelni. We wczesnych latach kariery zawodowej nauczyciel praktycznej nauki zawodu oraz nauczyciel teoretycznych przedmiotów zawodowych; pełnił przez kilka lat funkcję zastępcy dyrektora i dyrektora zespołu szkół. Przedmiot zainteresowań naukowych to głównie pedagogika pracy, a zwłaszcza kształcenie zawodowe w Polsce i wybranych krajach Europy oraz dydaktyka procesu kształcenia zawodowego. Autor ponad kilkuset publikacji, w tym ponad 100 artykułów, kilku książek autorskich (np. *Kształcenie zawodowe w Polsce i Ukrainie – na tle przemian* oraz *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*) i redaktor 6 tomów. W latach 1988–1991 redaktor naczelny ogólnopolskiego czasopisma „Szkola Zawodowa”, a w latach 1999–2004 członek Międzyresortowego Zespołu ds. Popytu na Pracę funkcjonującego przy Rządowym Centrum Studiów Strategicznych.
- MARIOLA WOLAN-NOWAKOWSKA** – doktor habilitowany, profesor Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej; pedagog i psycholog; kierownik Pracowni Rehabilitacji Zawodowej Instytutu Pedagogiki Specjalnej APS. Specjalizuje się w zakresie psychologii pracy oraz rehabilitacji zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki psychopedagogicznych aspektów rozwoju zawodowego oraz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Autorka i współredaktorka książek oraz artykułów naukowych. Członek zespołów i ekspert w projektach dotyczących aktywizacji zawodowej osób marginalizowanych na rynku pracy, w tym osób z niepełnosprawnością, m.in. członek Komitetu Sterującego projektu *Wdrażanie Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – wspólna sprawa* (2016–2018).

CONTENTS

FROM THE ISSUE EDITOR – Urszula Jeruszka	1
LABOUR MARKET IN POLAND – THE SITUATION AND THE PERSPECTIVES – Ewa Flaszyńska	2
THE MODERN CONCEPT OF THE DESCRIPTION OF THE INFORMATION ABOUT OCCUPATION – Urszula Jeruszka	6
CLASSIFICATION OF EUROPEAN SKILLS/COMPETENCES, QUALIFICATIONS AND OCCUPATIONS (ESCO) AND ITS LINK WITH INFORMATION ABOUT OCCUPATIONS – Maciej Gruza	10
THE USEFULNESS OF INFORMATION ABOUT OCCUPATIONS IN THE PRACTICE OF VOCATIONAL GUIDANCE IN LABOUR OFFICES – Natasza Grodzicka	15
APPLICATIONS OF INFORMATION ABOUT OCCUPATIONS IN VOCATIONAL GUIDANCE AND EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE – Mariola Wolan-Nowakowska	22
THE USEFULNESS OF INFORMATION ABOUT OCCUPATIONS IN THE FORMAL EDUCATION AND OVER-FORMAL EDUCATION – Franciszek Szlosek	26
INFORMATION ABOUT OCCUPATIONS IN EDUCATION AND EMPLOYMENT IN CRAFT – Andrzej Stępnikowski	30
THE POSSIBILITY OF USING INFORMATION ABOUT OCCUPATIONS IN PRACTICE OF HR PROCESSES IN ORGANIZATIONS – Lidia Czarkowska, Katarzyna Pilipczuk	35

ABOUT THE AUTHORS

Content List and Abstracts are easy to find at the following website:
<http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>



Publikacja przygotowana w ramach projektu
*Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+.*
Numer jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II:
Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji,
Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia
oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy.

Redaktor tematyczny numeru: dr hab. Urszula Jeruszka (prof. nadzw. w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych)

Recenzent: prof. dr hab. Janusz Gęsicki (Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie)

Projekt przewiduje realizację pięciu działań, które są skorelowane z siedmioma zadaniami:

1. Opracowanie poszerzonego modelu informacji o zawodach.
2. Dostosowanie metodologii opracowania informacji o zawodach w stosunku do metodologii tworzenia standardów kompetencji zawodowych.
3. Opracowanie podręcznika tworzenia informacji o zawodach.
4. Przygotowanie opisów informacji o zawodach dla minimum 1000 zawodów, w tym rekrutacja, warsztaty metodologiczne i wspomaganie pracy ekspertów z wykorzystaniem platformy internetowej.
5. Dostosowanie systemu bazodanowego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na portalu Publicznych Służb Zatrudnienia do włączenia opisów informacji o zawodach dla minimum 1000 zawodów.
6. Realizacja działań promujących materiały zawierające informacje o zawodach wśród publicznych służb zatrudnienia/instytucji rynku pracy.
7. Przeprowadzenie badań monitorujących wykorzystanie opracowanych informacji o zawodach w instytucjach rynku pracy.

Szczegółowe informacje na temat projektu są dostępne na stronie:
<https://www.ipiss.com.pl/?projekt-badawczy=o-projekcie-13>

INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

Adres: ul. J. Bellottiego 3B, 01-022 Warszawa, tel. (48 22) 53 67 511; fax (48 22) 53 67 514
e-mail: sekretariat@ipiss.com.pl, www.ipiss.com.pl

Właściciel tytułu: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, ul. J. Bellottiego 3B, 01-022 Warszawa

Adres Redakcji: ul. J. Bellottiego 3B, 01-022 Warszawa, tel. (48 22) 53 67 534; fax (48 22) 53 67 535

e-mail: polityka.spoeczna@ipiss.com.pl, <http://politykaspoleczna.ipiss.com.pl>

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody Redakcji jest zabronione.

Łamanie i druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS. Zam. 471/2018. Nakład 1000 egz.

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY