

## **Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy – od przeszłości do przyszłości**

### Classification of occupations and specialisations for the labour market – from the past to the future

**Słowa kluczowe:** edukacja, klasyfikacja, kwalifikacje, rynek pracy, rozwój zawodowy, specjalność, zawód.

**Key words:** education, classification, qualifications, labour market, career development, specialty, occupation.

**Abstract.** The aim of the article is to outline the relationship between the classification of occupations and specializations and other systemic tools facilitating labour market policy and education policy in particular European classification of skills/ competences, qualifications and competences (ESCO), Integrated Qualifications System and standards of professional competences (information about professions). The article also presents the opportunities of developing the classification of occupations and skills in the context of the changing situation on the labour market and digitalisation.

**Wprowadzenie.** Ogólna sytuacja na rynku pracy w Polsce jest obecnie bardzo korzystna – liczba pracujących utrzymuje się na wysokim poziomie, a bezrobocie spada. Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wynika, że w IV kw. 2018 r. liczba pracujących przekroczyła 16,4 mln, a liczba pracowników najemnych zatrudnionych na czas nieokreślony przekroczyła 10 mln osób (GUS, 2019a). Utrzymująca się wysoka liczba pracujących to efekt m.in. wysokiej liczby tworzonych miejsc pracy. Jak wynika z prowadzonego przez GUS badania popytu na pracę w 2015 r. utworzono 595,8 tys. nowych miejsc pracy, w 2017 r. ponad 694 tys., a w 2018 r. 717,8 tys., tj. o 23,7 tys. (3,4%) więcej w porównaniu z 2017 r. i 122 tys. (20%) więcej niż w 2015 r. (GUS, 2019b).

Jednym z najważniejszych czynników mających wpływ na funkcjonowanie na rynku pracy jest wykształcenie (umiejętności i kwalifikacje). Edukacja formalna powinna promować i przygotowywać uczniów do zdobywania i poszerzania wiedzy przez całe

życie, a kształcenie ustawiczne być kluczowym elementem zapobiegającym wykluczeniu zawodowemu w przyszłości. Era wykonywania jednego zawodu przez całe życie również zbliża się ku końcowi. W czasie aktywności zawodowej ludzie muszą być przygotowani do kilkukrotnej zmiany zawodu. Często nowa praca będzie wymagała uzupełniania lub zdobywania zupełnie nowych umiejętności i kwalifikacji. Kluczowe jest więc przygotowanie i przyszłych, i obecnych pracowników do ciągłego poszerzania wiedzy i zdobywania zupełnie nowych umiejętności. Model edukacji dla wiedzy powinien zostać zastąpiony modelem edukacji dla zdobywania wiedzy i nabywania nowych umiejętności przez całe życie.

Klasyfikacja zawodów i specjalności (KZiS) jest jednym z narzędzi ułatwiających prowadzenie polityki rynku oraz polityki edukacyjnej. Jest użytecznym narzędziem opisującym i porządkującym podział pracy. Ułatwia obserwowanie zjawisk zachodzących w tym obszarze i dokonywanie porównań, a także odpowiednie reagowanie na nie. Szczególną użyteczność klasyfikacja zawodów i specjalności ma dla celów statystycznych (w tym monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na zawody/ umiejętności) oraz dla celów pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i zarządzania karierą. W związku ze zmieniającym się rynkiem pracy narzędzie to musi być stale aktualizowane i udoskonalane. Ponadto potrzeby odbiorców informacji, dla których jednym z pośredników i języków opisu jest klasyfikacja zawodów i specjalności, są złożone, a w odpowiedzi na te potrzeby pojawiają się nowe pomysły i narzędzia, z którymi klasyfikacja zawodów musi również znaleźć „wspólny język”, by uniknąć kofonii sygnałów i kodów.

Powyższe czynniki stawiają więc szereg wyzwań oraz szans dla przyszłości klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS), szczególnie w kontekście budowy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), konieczności wdrożenia Europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), a także trwających prac nad zasobami zawodoznawczymi (w tym informacjami o zawodzie). Potrzeba lepszej integracji tychże narzędzi i unikanie chaosu komunikacyjnego jest również zgłaszana ze strony interesariuszy.

Celem artykułu jest próba zarysowania wzajemnych relacji między klasyfikacją zawodów i specjalności a innymi narzędziami ułatwiającymi prowadzenie polityki rynku oraz polityki edukacyjnej (ze szczególnym uwzględnieniem ESCO). W artykule zarysowane również zostały możliwości rozwoju klasyfikacji zawodów i specjalności w kontekście zmieniającej się sytuacji na rynku pracy oraz postępującej cyfryzacji.

**Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.** W Polsce tradycja tworzenia klasyfikacji zawodów jest dość długa<sup>1</sup>. Obecnie obowiązująca klasyfikacja

<sup>1</sup> Pierwsze próby klasyfikowania zawodów występujących na polskim rynku pracy po II wojnie światowej miały miejsce w 1965 r., gdy opracowana została przez Komitet Pracy i Płac „Nomenklatura zawodów i specjalności”. W 1981 r. mocą zarządzenia nr 47 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w życie weszła nowa klasyfikacja zawodów i specjalności opracowana przez ekspertów Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Kolejne edycje klasyfikacji zawodów i specjalności były wydawane rozporządzeniem ministra

– Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS) wprowadzona została do porządku prawnego Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania z dnia 7 sierpnia 2014 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 227) i od tamtej pory była parokrotnie nowelizowana. Polska klasyfikacja zawodów od 1995 roku opracowywana jest w oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), początkowo o Standard ISCO-88 oraz ISCO-88 COM, a od roku 2010 – o Standard ISCO-08.

Standard ISCO-08 jest systemem klasyfikowania i agregowania informacji o zawodach. Posiada 4-stopniową, hierarchiczną strukturę i pozwala w założeniu zaklasyfikować każdy zawód występujący na świecie do jednej z 436 grup elementarnych, te agregowane są następnie w grupy średnie (130 grup), duże (43) i wielkie (10) na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań zawodowych. Każda grupa posiada własny symbol (odpowiednio 1-cyfrowy dla grup wielkich, 2-cyfrowy dla grup dużych, 3-cyfrowy dla grup średnich i 4-cyfrowy dla grup elementarnych) oraz nazwę i opatrzona jest definicją opisującą jej zakres oraz zestaw podstawowych zadań wykonywanych w ramach danej grup zawodowej (ILO 2012:3). Do danej grupy zawody trafiają więc w zależności od specjalizacji kompetencji związanej z dziedziną wymaganej wiedzy, stosowanych narzędzi i materiałów, produkowanych wyrobów albo świadczonych usług oraz poziomu kompetencji. ISCO-08 wyróżnia cztery poziomy kompetencji, które powiązane są z poziomem wykształcenia określonym w Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ICSE 2011). Dla przykładu zawody z grupy wielkiej 9 *Pracownicy wykonujący prace proste* to zawody wymagające kompetencji na poziomie 1 wg ISCO, czyli wykształcenia na poziomie 1 i 2 ISCED (co z kolei odpowiada w Polsce wykształceniu podstawowemu/ gimnazjalnemu), natomiast zawody w grupie wielkiej 2 *Specjaliści* wymagają kompetencji na poziomie 4, czyli wykształcenia na poziomie 5–8 ISCED (wykształcenia wyższego). Zawody w grupie 6 *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* oraz grupie 7 *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* wymagają kompetencji na poziomie 3 wg ISCO-08, czyli wykształcenia na poziomie 3 ISCED (odpowiadającym mniej więcej wykształceniu zasadniczemu zawodowemu) itd. Do grupy 1 *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* i grupy 10 *Sily zbrojne* klasyfikowane są zawody przede wszystkim z uwagi na podobieństwo specjalizacji, a rozpiętość wymaganego poziomu kompetencji jest bardzo duża. Do grup dużych, średnich i elementarnych zawody klasyfikowane są głównie z uwagi na podobieństwo specjalizacji kompetencji. Ta dość skomplikowana struktura i zasady klasyfikowania odzwierciedlają ogromną złożoność świata pracy i dotyczą one także klasyfikacji krajowych<sup>2</sup>.

---

właściwego do spraw pracy i publikowane w Dzienniku Ustaw (Klasyfikacja zawodów i specjalności – rys historyczny, 2018).

<sup>2</sup> Warto w tym miejscu zawrócić uwagę, że poziomy kompetencji ISCO-08 oraz ISCED 2011 są narzędziami ułatwiającymi klasyfikowanie oraz dokonywanie porównań. Podobną funkcję pełni też Europejska Rama Kwalifikacji (ERK lub EQF) i krajowe ramy kwalifikacji (w tym Polska Rama Kwalifikacji

Polska klasyfikacja zawodów i specjalności posiada tę samą zasadniczą strukturę, ale uzupełniona jest o dodatkowe poziomy poszczególnych zawodów i specjalności opisanych symbolem 6-cyfrowym (niewystępującym w Standardzie ISCO). Ostateczny kształt tej klasyfikacji jest efektem badań zmian zachodzących na rynku pracy oraz analiz wniosków o wprowadzenie nowego zawodu/ wykreślenie zawodu/ zmianę nazwy i analizy zgodności polskiej klasyfikacji ze standardem ISCO-08 (MRPiPS 2014:5). Aktualizacja klasyfikacji wynika z konieczności ciągłego porządkowania i ujednoczenia nazewnictwa zawodów i specjalności występujących na rynku pracy: wprowadzania nowych zawodów i specjalności, które pojawiają się na rynku pracy lub w systemie kształcenia zawodowego, a wykreślenia tych, które ulegają zanikowi. Nowelizacje, w tym uwzględniające zmiany w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego<sup>3</sup>, dokonywane są raz na 2–3 lata, rzadziej wprowadzane są bardziej fundamentalne zmiany np. na poziomie struktury typu: dodawanie nowych grup, zmiana miejsca usytuowania grupy czy zawodu itp. W chwili obecnej polska klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy zawiera 10 grup wielkich, 43 grupy wielkie, 133 grupy średnie, 445 grup elementarnych i 2455 zawodów i specjalności.

Zarówno klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS), jak i ESCO bazują na koncepcji zawodu – rozumianego jako zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji kompetencji (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych) zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki – którego wykonywanie stanowi źródło utrzymania (Gruza, Hordyjewicz 2014: 8). Należy tu zwrócić uwagę, iż zawód jest pojęciem szerszym niż stanowisko, rozumiane

---

– PRK), pojawia się więc pytanie o ewentualną rolę tych ostatnich narzędzi w klasyfikowaniu zawodów czy o relację między nimi. Na pewno występują między nimi zasadnicze różnice. PRK jest przede wszystkim narzędziem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), gdyż porządkuje kwalifikacje nadawane w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego oraz poza nimi. Ułatwia porównywanie ich ze sobą oraz odnoszenie do kwalifikacji funkcjonujących w innych krajach europejskich (poprzez odniesienie PRK do ERK). Każdy poziom ERK/PRK posiada własną charakterystykę zgodnie z rozporządzeniami do ustawy o ZSK w sprawie charakterystyk poziomów PRK. Poziom PRK przypisuje się do każdej kwalifikacji poprzez porównanie efektów kształcenia dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów PRK i ma to określony skutek prawny. W chwili obecnej brak jest bezpośredniego przełożenia między systemem kwalifikacji (ZSK, ERK/PRK) a klasyfikacją zawodów (z wyjątkiem zawodów szkolnictwa zawodowego/ branżowego). W dalszej części artykułu ten wątek zostanie bardziej rozwinięty.

<sup>3</sup> Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego wprowadzana jest rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z uwzględnieniem klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (kod nowego zawodu wprowadzanego do klasyfikacji „szkolnej” musi być uzgodniony z resortem pracy, gdyż wszystkie zawody szkolnictwa zawodowego są umieszczane w KZiS, oznacza się je dla wyróżnienia symbolem „s”). Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego wskazuje w układzie tabelarycznym m.in. typy szkół ponadpodstawowych, w których może odbywać się kształcenie w danym zawodzie; kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie oraz przypisane im poziomy Polskiej Ramy Kwalifikacji. 1 września 2019 r. w życie wchodzi rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach branżowych oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, która zastąpi ww. rozporządzenie. W tym rozporządzeniu zastąpiono m.in. dotychczasowe obszary kształcenia (było ich 8) wskazaniem branży, w której prowadzone jest kształcenie (jest ich 32).

jako miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo i do wykonywania którego konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie. Zarówno KZiS, jak i ESCO nie ujmują w swoich wykazach stanowisk (choć w wielu przypadkach nazwy zawodu i stanowiska mogą być tożsame). Obie klasyfikacje w swoich wykazach zawierają też specjalności, choć tylko KZiS wprowadza to rozróżnienie, aczkolwiek różnica między zawodem a specjalnością nie jest uwidocznioma w samym wykazie.

Klasyfikacja zawodów i specjalności ma naturalnie ograniczone zastosowanie, wynikające z charakteru tego wykazu, metodologii jego tworzenia oraz zawartości. Po pierwsze, ujęcie zawodu w klasyfikacji oznacza jedynie, że został on zidentyfikowany na rynku pracy, tzn. istnieje grupa osób go wykonujących (i nie jest to działalność prawnie zabroniona), istnieje oferta kształcenia przygotowująca do wykonywania tego zawodu itd. Wspomniane wyżej rozporządzenie nie reguluje natomiast kwestii dopuszczania do wykonywania zawodu, wymagań kwalifikacyjnych, nie reguluje też standaryzacji kształcenia, szkolenia i nadawania uprawnień kwalifikacyjnych, nie dostarcza również żadnych informacji w tym zakresie. Jednocześnie taka potrzeba istnieje, szczególnie dla zawodów nieobjętych formalnym kształceniem oraz niebędących zawodami regulowanymi (czyli dla tzw. zawodów rynkowych). Do resortu pracy docierały bowiem wzory zaświadczeń, certyfikatów itp., czyli dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia, które przywoływały – w sposób nieuprawniony – jako podstawę prawną ich wydania ww. rozporządzenie. W sposób ciągły spływały także zapytania o wymogi kwalifikacyjne itp. dla zawodów pozostających w wykazie. Do pewnego stopnia lukę tę wypełni Zintegrowany System Kwalifikacji i jego narzędzia, zapewniając podstawę prawną dla kwalifikacji nabywanych poza systemem edukacji formalnej (tzw. kwalifikacji rynkowych), oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji jako baza informacji o kwalifikacjach. W tym miejscu warto więc zwrócić uwagę na ułatwienie, jakim byłoby systemowe powiązanie (baz) kwalifikacji z zawodami, by uprościć nawigację pomiędzy tymi podsystemami, do czego wrócimy w dalszej części tego artykułu. Po drugie, klasyfikacja zawodów i specjalności jest wykorzystywana obecnie między innymi na potrzeby monitoringu i prognozowania zapotrzebowania na zawody/ umiejętności, prowadzenia polityki edukacyjnej oraz wspierania kształcenia ustawicznego. Jednocześnie obserwowane niedopasowanie między podażą na rynku pracy umiejętności a popytem na umiejętności ze strony pracodawców każe stawiać pytania o jakość komunikacji między tymi stronami. Oczywiście niedoskonałość języka teje komunikacji nie jest jedynym powodem istnienia powyższych niedopasowań. Innymi ważnymi czynnikami są na przykład odmienne perspektywy czasowe – w systemie edukacji zmiana programu nauczania musi trwać i z uwagi na poczynione nakłady nie może zmieniać się zbyt szybko, natomiast zmiany np. technologiczne czy organizacyjne w przedsiębiorstwach dokonywać się mogą w znacznie krótszym okresie itd. Nie ulega jednak wątpliwości, iż język zawodów nie jest najbardziej precyzyjnym kodem komunikowania się systemu

kształcenia i rynku pracy. Również w komunikacji między osobami poszukującymi pracy a pracodawcami poszukującymi pracownika bardzo rzadko używa się zawodu jako kodu. Pracodawca najczęściej odwołuje się do nazwy stanowiska, na które rekrutuje oraz zestawu zadań przewidzianych do realizacji na tymże stanowisku, wymagań kwalifikacyjnych (często ograniczonych do poziomu i kierunku kształcenia jako substytutu oczekiwanej wiedzy i umiejętności), uprawnień i/lub wykazu niezbędnych umiejętności. Również osoba poszukująca pracy, szczególnie jeśli nie jest osobą dopiero wstępującą na rynek pracy, posługiwać się będzie podobnym kodem – zajmowanych w przeszłości stanowisk, realizowanych zadań jako substytutu posiadanych umiejętności itd. Dzięki temu tacy na przykład filozofowie czy politolodzy „z zawodu” są w stanie zdobyć zatrudnienie odpowiadające posiadanym przez nich licznym kompetencjom, pomimo bardzo ograniczonej liczby ofert pracy w tych zawodach.

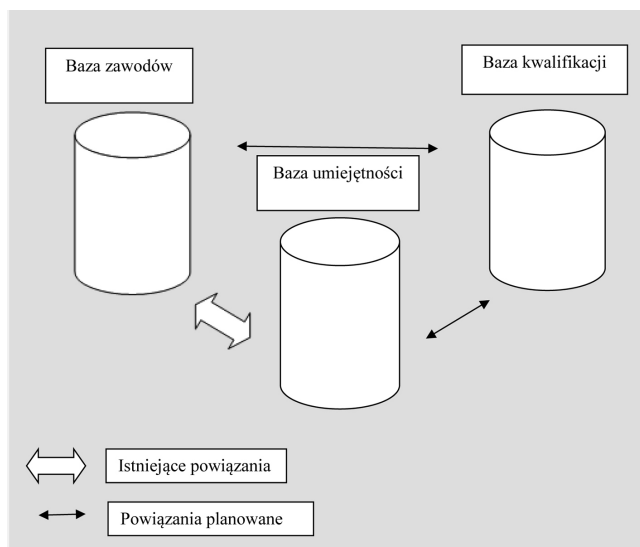
Podobne obserwacje, uzupełnione refleksją o możliwościach, które pojawiły się w związku z cyfryzacją rynku pracy (np. przenoszeniem się do sieci pośrednictwa pracy, automatycznego dopasowywania ofert pracy i CV, powstaniem społecznościowych sieci zawodowych typu LinkedIn itd.), oraz koniecznością wspierania mobilności w ramach europejskiego rynku pracy zaowocowały na przełomie dekad u decydentów UE pomysłem zastąpienia dotychczas wykorzystywanej na potrzeby systemu EURES klasyfikacji zawodów ISCO-08 nową, wielojęzyczną klasyfikacją zawodów, umiejętności i kwalifikacji (zob. Iżycka, Marszałek 2011). W założeniach pomysłodawców ESCO język umiejętności/kompetencji jest tak naprawdę najważniejszym kodem komunikowania się pracodawców i pracowników oraz instytucji edukacyjnych. Zawód jest w tejże konstrukcji zaledwie narzędziem pomocniczym, ułatwiającym kodowanie i wyszukiwanie informacji, natomiast dopasowanie zachodzi tak naprawdę między umiejętnościami wymaganymi przez pracodawców na stanowiskach pracy a umiejętnościami nabywanymi przez (przyszłych) pracowników w toku szeroko pojętego uczenia się (formalnego, pozaformalnego, nieformalnego, w miejscu pracy itd.). Kwalifikacje są natomiast formalnym potwierdzeniem opanowania tychże umiejętności na pewnym, wystandaryzowanym poziomie. Owe trzy filary – zawody, umiejętności i kwalifikacje – i istniejące między nimi powiązania stanowią więc trzon ESCO.

**Europejska klasyfikacja umiejętności/ kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO).** Do porządku prawnego UE klasyfikacja ESCO (wielojęzyczna lista umiejętności, kompetencji i zawodów) została wprowadzona poprzez art. 19 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.Urz.UE.L 2016 r. Nr 107, s. 1). W art. 19 ust. 2 ww. rozporządzenia Komisja zobowiązała się do przyjęcia i aktualizacji listy umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji ESCO. W art. 19 ust. 1 tego rozporządzenia kraje członkowskie UE zostały z kolei zobowiązane do współpracy w celu zapewnienia interoperacyjności krajowych klasyfikacji z ESCO, a w ust. 3 do przedstawienia powiązań

między krajowymi, regionalnymi czy sektorowymi klasyfikacjami a powyższą listą. W lipcu 2018 r. przyjęte zostały zarządzenia wykonawcze do ww. rozporządzenia oraz obecna wersja klasyfikacji – tzw. ESCO v. 1.0.

Kraje członkowskie zobowiązane są więc do stosowania ESCO w ramach obsługi europejskiego rynku pracy oraz stanęły przed wyborem, czy przyjąć ESCO w miejsce dotychczasowych klasyfikacji krajowych czy też przygotować klucze przejścia między ESCO a klasyfikacjami krajowymi. Polska zdecydowała się na rozpoczęcie prac nad przygotowaniem kluczy przejścia między europejską klasyfikacją (zawodów) a polską klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS) oraz przyjęciem – w związku z jej dotychczasowym brakiem – klasyfikacji kompetencji/umiejętności ESCO jako krajowej klasyfikacji umiejętności (przede wszystkim na potrzeby systemu EURES). Czas na ukończenie ww. pracy Polska ma do lipca 2021 r. Zważywszy jednakże na skalę prac związanych z koniecznością stałej aktualizacji KZiS, a także konieczność aktualizacji ESCO oraz kluczy przejścia przy uwzględnieniu z jednej strony nakładów ponoszonych na każdy z powyższych procesów, a z drugiej dodatkowych funkcjonalności ESCO rozważyć należy celowość prowadzenia równoległe podobnych procesów i być może zastąpienia w przyszłości KZiS przez ESCO.

Jak wspomniano powyżej, ESCO składa się z trzech baz (filarów): zawodów, powiązanej z zawodami bazy umiejętności/kompetencji oraz osobnej – wciąż jeszcze niezintegrowanej z powyższymi – bazy kwalifikacji, czym różni się od naszej klasyfikacji (KZiS), zawierającej jedynie wykaz zawodów. W chwili obecnej posiada 27 wersji językowych<sup>4</sup>.



**Rys. 1. Struktura ESCO**

Źródło: Opracowanie własne.

<sup>4</sup> Nie wszystkie zasoby ESCO zostały przetłumaczone na języki narodowe. W bliskiej przyszłości planowane jest przetłumaczenie opisów zawodów, które obecnie dostępne są jedynie w języku angielskim.

**Baza zawodów ESCO.** Zawody zostały zidentyfikowane i pogrupowane przy wykorzystaniu klasyfikacji ICSO-08 oraz klasyfikacji NACE/PKD oraz istniejących już wykazów zawodów i umiejętności w szeregu krajów europejskich (EC 2019a). ESCO v. 1.0 liczy 2 942 zawodów rozumianych jako pojęcia/ koncepty teoretyczne (*concept*) i znacznie większą liczbę (350 tys.) wielojęzycznych terminów określających owe zawody-pojęcia, gdyż wiele zawodów-pojęć określanych jest kilkoma nazwami, z których jedną wybrano jako nazwę zawodu-pojęcia, a pozostałe są nazwami alternatywnymi. Takie podejście wynika z możliwości technicznych, jakie stwarza rozwój dzisiejszych technologii (i związanych z tym szans, np. możliwe będzie odkodowanie/zakodowanie zawodu pojawiającego się w dokumentach pisanych w języku naturalnym np. CV czy ofercie pracy). Ułatwia to także radzenie sobie z problemem, jaki zawsze stawał przez ekspertami pracującymi nad wykazem zawodów na potrzeby KZiS, a więc koniecznością ujednolicania nazw zawodów, które na rynku pracy występowały w wielu różnych wariantach. Każdy zawód uzupełniony został także innymi informacjami, w tym krótkim jego zawodu. Dla każdego zawodu ustanowiono także powiązanie z kompetencjami/umiejętnościami niezbędnymi i dodatkowymi dla wykonywania tego zawodu, a także z zawodami pokrewnymi.

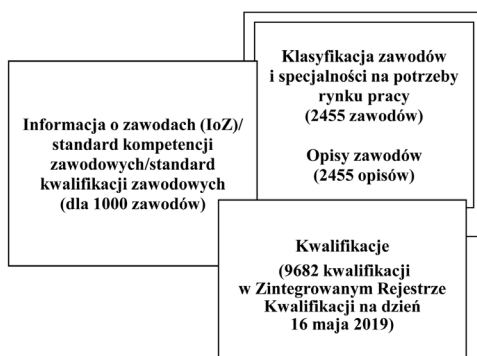
**Baza umiejętności/ kompetencji.** Baza umiejętności/kompetencji liczy obecnie 13 485 terminów-konceptów odnoszących się do elementów wiedzy, umiejętności, kompetencji kluczowych (łącznie w bazie znajduje się 514 tys. wielojęzycznych terminów określających kompetencje/umiejętności). Podobnie jak zawody, każda kompetencja/ umiejętność opatrzona jest dodatkowymi informacjami, w tym krótkim opisem/ definicją. Dla każdej umiejętności ustanowiono także powiązanie z zawodami, dla których umiejętność ta jest niezbędna lub dodatkowa. W chwili obecnej trwają też prace koncepcyjne nad opracowaniem hierarchii umiejętności i nadanie temu wykazowi odpowiedniej struktury analogicznej do wykazu zawodów. Dziś wykaz umiejętności jest raczej słownikiem umiejętności i znajduje zastosowanie do analizy tzn. *big data*, czyli np. ogromnych zbiorów ofert pracy czy CV dla celów pośrednictwa pracy, natomiast utrudnione jest agregowanie informacji i jej wykorzystywanie do celów statystycznych.

**Baza kwalifikacji.** Baza kwalifikacji jest dziś najslabiej rozwiniętą bazą ESCO z tego względu, iż jest to baza w całości zasilana z zewnątrz – umieszczane są w niej kwalifikacje pochodzące z zasobów krajowych – krajowych rejestrów kwalifikacji. Brakuje również powiązań między tą bazą a pozostałymi bazami. Obecnie w kilku krajach, w tym w Polsce, trwa pilotaż możliwości automatycznego powiązania efektów uczenia w ramach kwalifikacji z umiejętnościami/ kompetencjami (czyli między bazą kwalifikacji a bazą umiejętności). Zważywszy na nacisk, jaki w Polsce kładziony jest obecnie na rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i Krajowego Rejestru Kwalifikacji, możliwość zintegrowania obu tych baz/ systemów (kwalifikacji i zawodów) byłaby cenną funkcjonalnością ESCO. Oprócz powiązania między umiejętnościami a kwalifikacjami, możliwe jest również powiązanie między kwalifikacjami a zawodami. W chwili obecnej taki wykaz powiązań mógłby być zapewniony jedynie przez kraje członkowskie.



**Metodologia.** Zasoby baz zawodów i kompetencji/umiejętności rozwijane były na dwa sposoby. Część listy zawodów i umiejętności została opracowana w ramach zespołów branżowych. Zespoły te przygotowały do 2015 r. profile zawodowe w 11 obszarach zawodowych (wg klasyfikacji NACE/ PKD). Polscy eksperci czy polskie organizacje branżowe/ zawodowe niestety nie były dobrze reprezentowane w powyższych zespołach, polskie doświadczenia (klasyfikacje, zbiory zawodoznawcze itd.) nie były więc wykorzystywane na etapie tworzenia tych zasobów. Następnie zmieniono metodologię pracy nad profilami zawodowymi – zostały one opracowane przez ekspertów zewnętrznych. Wszystkie zostały poddane konsultacjom w krajach członkowskich<sup>5</sup> ESCO, podobnie jak krajowe klasyfikacje czy ISCO podlegać będzie aktualizacjom, a także stałemu doskonaleniu.

**ESCO, Informacja o Zawodzie oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji.** Założenia teoretyczne oraz metodologia pracy nad profilami zawodowymi ESCO opierają się na powszechnie przyjętych w zawodoznawstwie standardach (zob. Iżycka/Marszałek 2011). Zbliżone są więc do założeń i metodologii opracowywania Informacji o Zawodach, a wcześniej standardów kompetencji zawodowych czy standardów kwalifikacji zawodowych, aczkolwiek skale obu projektów są nieporównywalne. Polskie zasoby zawodoznawcze (standardy kwalifikacji, kompetencji zawodowych, a obecnie Informacji o Zawodzie rozwijane są w sposób systematyczny, dobrze ugruntowany teoretycznie i metodologicznie, zawierają duży zakres informacji oraz oparte są w dużej mierze na badaniach terenowych, ankietowych (por. Symela/Woźniak 2018, Bednarczyk i in. 2013, Kwiatkowski/Woźniak 2003). Niestety z powodu ogromnej prac- i kosztochłonności obejmują tylko część zawodów/ rynku pracy, przez co system narzędzi wspierających rynek pracy w tym zakresie jest fragmentaryczny (przestawiamy to na poniższym rysunku). Nie zdecydowano się także na zapewnienie interoperacyjności tych systemów, głównie w obawie o aktualizację zasobów w sieciach teleinformatycznych i ich utrzymanie po zakończeniu projektu i ustaniu dotychczasowego źródła finansowania.



**Rys. 2. System narzędzi i zasobów zawodoznawczych w Polsce**

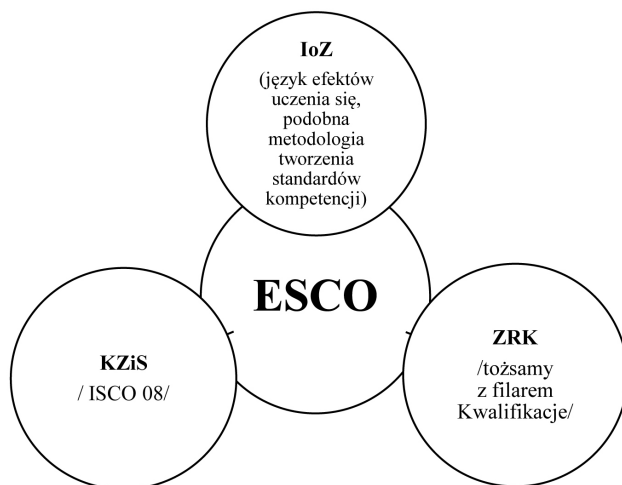
Źródło: opracowanie własne.

<sup>5</sup> Konsultacje owych profili zawodowych, jeszcze w języku angielskim, odbyły się na przełomie 2015 i 2016 roku. W 2017 r. konsultowane były natomiast tłumaczenia wykazu zawodów i umiejętności/kompetencji na język polski.

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy liczy więc 2455 zawodów i specjalności. Dla wszystkich zawodów przygotowano opisy, dostępne w wyszukiwarce opisów zawodów na portalu publicznych służb zatrudnienia. Dla 1000 zawodów (a więc nieco więcej niż 1/3) przygotowane zostały lub wkrótce będą standardy kompetencji/ kwalifikacji zawodowych czy Informacja o Zawodzie. Nie stworzono jednolitego wykazu/ klasyfikacji kompetencji czy umiejętności. Bazy danych zawierające te informacje nie są ze sobą zintegrowane. Również kwalifikacje funkcjonują nieco obok tychże danych i zasobów (z pewnym wyjątkiem – jak to było już wzmiankowane – klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego/ branżowego). O ile w Informacji o Zawodach umieszczono odniesienia do kwalifikacji, jakie w danym zawodzie można aktualnie nabyć, o tyle abstrahując od braku interoperacyjności tych zasobów, wyzwaniem jest też specyfika Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK). Wynika ona z faktu, iż różne podsystemy kształcenia w Polsce wciąż funkcjonują w ramach ZSK nieco odmiennie. W sposób najbardziej systematyczny włączane do ZRK są tzw. kwalifikacje rynkowe, które muszą przejść pełną procedurę integracji określoną w ustawie. Istniejące oraz tworzone procedury utrudniają również włączanie bardzo podobnych kwalifikacji. Kwalifikacje z systemu kształcenia zawodowego, choć włączane są do ZRK na odmiennych zasadach, opisywane są w ten sam sposób, co kwalifikacje rynkowe (tzn. językiem efektów uczenia) i również nie są dublowane. W Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji dostępne są więc informacje o powyższych kwalifikacjach wraz z przyporządkowanymi im efektami uczenia się. Niestety szkoły wyższe z racji posiadanej przez siebie autonomii są właścicielami nadawanych przez siebie kwalifikacji, więc mamy do czynienia z ogromną proliferacją tychże kwalifikacji, często niewiele się od siebie różniących. Ponadto włączane są do ZRK automatycznie (z poziomu systemu POL-ON). Stąd też wiele tysięcy tychże kwalifikacji znajduje się w ZRK. Oprócz tego kwalifikacje z obszaru szkolnictwa wyższego wprowadzone do ZRK nie są uzupełnione w opisy efektów uczenia się – choć uczelnie w ten sposób opisują swoje kwalifikacje – co oczywiście utrudnia porównywanie ich ze sobą, a także ogranicza możliwości wykorzystywania tej bazy danych.

Tymczasem twórcy ESCO postawili sobie za cel opracowanie wykazu zawodów wraz z profilami zawodowymi (standardami kompetencji) obejmującymi całość europejskiego rynku pracy. Ten cel został osiągnięty, choć profile te zostały opracowane w sposób bardziej uproszczony i mniej systematyczny niż polskie standardy, a przygotowane wykazy i sieci powiązań wciąż zawierają szereg błędów wymagających skorygowania. ESCO posiada więc zaletę bycia systemem całościowym (nie uwzględniając bazy kwalifikacji, która jest bazą zewnętrzną, obciążoną wadami właściwymi dla jej rejestrów wyjściowych). Dla każdego z prawie 3 tysięcy zawodów (konceptów) opracowano krótki opis zawodu. Każdy z zawodów posiada wykaz wiedzy, umiejętności/ kompetencji zasadniczych i dodatkowych dla zawodu. Docelowo wszystkie umiejętności i zawody docelowo powinny zostać powiązane z kwalifikacjami, aczkolwiek nie nastąpi to szybko.

Podsumowując, ESCO wkrótce uzupełni zestaw narzędzi i zasobów wykorzystywanych na potrzeby polityki zatrudnienia. Zakres jego stosowania zależeć będzie od szeregu czynników m.in. oceny jego funkcjonalności i jakości przez różne grupy użytkowników. Planowane w 2019 r. opracowanie kluczy przejścia między KZiS a ESCO pokaże, jak dalece europejska klasyfikacja zawodów odpowiada polskiej klasyfikacji i czy będzie w sposób adekwatny opisywać także polski rynek pracy. Ta sama struktura (oparta na ISCO-08) na pewno ułatwi zarówno proces mapowania, jak i późniejszej analizy. W przypadku Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (i ZSK) oraz ESCO zawartość obu baz (kwalifikacji) jest tożsama, a udany pilotaż automatycznego powiązywania efektów uczenia się dla kwalifikacji z umiejętnościami/ kompetencjami ESCO otworzy nowe, interesujące perspektywy dla tego narzędzia. W przypadku informacji o zawodach (IoZ) wdrożenie ESCO postawi oczywiście pytanie o zasadność kontynuowania tworzenia takich materiałów dla kolejnych zawodów, zważywszy na podobieństwo metodologii ich tworzenia oraz języka (efektów uczenia się) dla opisu umiejętności/kompetencji. Istniejące powiązania między ESCO a polskimi narzędziami ilustruje poniższa grafika.



**Rys. 3. Powiązania między ESCO, KZiS, IoZ i ZRK.**

Źródło: opracowanie własne.

Pytaniem, które możemy sobie w tym miejscu zadać, jest: czy standardy kompetencji opracowane dla danego zawodu ESCO są wystarczająco rzetelne i trafne dla tego zawodu także w polskich realiach? Pytanie to jest ważne w kontekście możliwości wykorzystywania na własne, krajowe potrzeby (nie związane z obsługą systemu EURES) zawartości powyższych baz danych, a także ze względu na potrzeby zgłaszania wniosków o wprowadzenie zmian i korekt do ESCO, zważywszy na konieczność wspierania rozwoju ESCO przez kraje członkowskie.

Poniżej dokonamy bardzo wstępnego – celem raczej ilustracji niż analizy – porównania standardu kompetencji ESCO oraz standardu opracowanego w ramach projektu

## kosmetyczka

[Discuss this topic in the Online Forum](#)

Opis

Aestheticians offer skin care treatments. They apply various facial treatments according to their clients' needs and skin type, such as lotions, scrubs, peels and masks, in order to maintain the skin healthy and attractive. Aestheticians may also give neck massages and body treatments such as wraps. Aestheticians remove unwanted hair on different body parts like eyebrows, upper lip or the bikini area. They perform facial massage and apply make-up for various occasions.

Etykieta synonimiczna

pracownica spa  
technik usług kosmetycznych  
pracownik spa  
kosmetolog

Aspekt regulacyjny

W bazie zawodów regulowanych prowadzonej przez Komisję można sprawdzić, czy i w jaki sposób dany zawód jest regulowany w państwach członkowskich UE, państwach EOG lub Szwajcarii. Baza zawodów regulowanych: [http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/qualifications-recognition\\_pl](http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/qualifications-recognition_pl)

Hierarchia

5 Pracownicy usług i sprzedawcy  
51 Pracownicy usług osobistych  
514 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni  
5142 Kosmetyczki i pokrewni kosmetyczka

Podstawowe umiejętności i kompetencje

[słuchać o oczekiwania klienta](#)  
[doradzać klientom w kwestii stosowania kosmetyków](#)  
[identyfikować potrzeby klientów](#)  
[określać typ skóry](#)  
[przeprowadzać zabiegi body wrapping](#)  
[przeprowadzać zabiegi pielęgnacyjne twarzy](#)  
[robić masaże](#)  
[stosować techniki usuwania włosów](#)  
[testować produkty do charakterystyki](#)  
[utrzymywać sprzęt](#)  
[wykonywać prace w ergonomiczny sposób](#)

Wiedza podstawowa

[kosmetyki](#)  
[przemysł kosmetyczny](#)  
[surowce kosmetyczne](#)  
[techniki makijażu](#)  
[zabiegi kosmetyczne](#)

Umiejętności i kompetencje dodatkowe

[monitorować poziom zapasów](#)  
[nakładać makijaż permanentny](#)  
[oferować bezpłatne próbki kosmetyków](#)  
[polegać na zaros](#)  
[podejmować profesjonalne działania administracyjne](#)  
[polecać klientom kosmetyki](#)  
[prowadzić osobistą dokumentację administracyjną](#)  
[przestrzegać przepisów regulujących kwestie związane z opieką zdrowotną](#)  
[przetwarzać płatności](#)  
[składować odpady](#)  
[sprzedawać kosmetyki](#)  
[szkolić pracowników](#)  
[udzielać porad kosmetycznych](#)  
[utrzymywać relacje z dostawcami](#)  
[wspierać osoby w zmienianiu sposobu odżywiania się](#)  
[wykazywać się kompetencjami społecznymi](#)  
[wystawiać faktury sprzedaży](#)  
[wytwarzać kosmetyki](#)  
[zamawiać dostawę](#)  
[zarządzać kwestiami związanymi z sesjami opalania w solarium](#)  
[zarządzać małym lub średnim przedsiębiorstwem](#)  
[zarządzać spotkaniami](#)

Wiedza dodatkowa

[hydroterapia](#)  
[manicure kosmetyczny](#)  
[produkty spa](#)

Stan

released

URI pojęcia

<http://data.europa.eu/esco/occupation/a1e1a788-2352-4172-8fcf-1f985a6968b0>

ESCO to inicjatywa realizowana w ramach strategii „Europa 2020”.  
Aktualna wersja ESCO v1.0.3 (ostatnia aktualizacja 26/04/2018)  
Dla do: Zatrudnienie, Służba Społecznych i Aktywności Społecznej, Komisji Europejskiej opracowała  
Klasyfikację ESCO we współpracy z zainteresowanymi stronami oraz Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia  
Zawodowego (Cedefop).

## Rys. 4. Profil zawodu kosmetyczka w bazie ESCO

Źródło: <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation?uri=http%3A%2F%2Fdata.europa.eu%2Fesco%2Foccupation%2Fa1e1a788-2352-4172-8fcf-1f985a6968b0&conceptLanguage=pl&full=true#&uri=http://data.europa.eu/esco/occupation/a1e1a788-2352-4172-8fcf-1f985a6968b0> 9 [dostęp: 23.05.2019].

INFODORADCA+. Wybraliśmy zawód kosmetyczka. W ESCO dla tego zawodu zidentyfikowano 12 zawodów pokrewnych (w IoZ 6), 11 podstawowych umiejętności/kompetencji zawodowych i 22 umiejętności/kompetencje dodatkowe oraz 8 elementów wiedzy (5 podstawowych i 3 dodatkowe). W IoZ dla tego zawodu zidentyfikowano 6 kompetencji, które zostały następnie podzielone i opisane – każda kompetencja z osobna – w kategoriach wiedzy i umiejętności. Wśród umiejętności ESCO znajdują się zarówno kompetencje, jak i umiejętności (używając kategorii IoZ), a ich zakresy, podobnie jak sposób sformułowania, nieco się różnią. W przypadku IoZ wyróżniono na przykład wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych i zabiegów upiększających. Zgodnie z ESCO kosmetyczka dokonuje zabiegów pielęgnacyjnych, w ramach których mieści się również wykonywanie zabiegów upiększających (co można ustalić zapoznając się z definicją tej umiejętności dostępną w bazie umiejętności/kompetencji).

**Tabela 1. Informacja o Zawodzie: Kosmetyczka (fragmenty)**

<b>2. OPIS ZAWODU</b>
<b>2.1. Synteza zawodu</b>
Kosmetyczka wykonuje zabiegi pielęgnacyjne i upiększające ciało klienta, w szczególności w obrębie twarzy, szyi, dekoltu, dłoni i stóp.
<b>2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania</b>
<b>Opis pracy</b>
Kosmetyczka wykonuje zabiegi z zakresu kosmetyki pielęgnacyjnej, tj. oczyszczanie, złuszczenie, nawilżanie skóry twarzy, szyi i dekoltu oraz pielęgnacji kończyn górnych (manikiur/manicure) i dolnych (pedikiur/pedicure). Wykonuje także zabiegi upiększające, zdobnicze oraz zabiegi z zastosowaniem czynników fizykalnych ze szczególnym uwzględnieniem światła, prądu, wody, temperatury i ultradźwięków. Udziela porad z zakresu stylizacji i wizażu, np. rodzaju makijażu oraz sposobów jego wykonania, formy fryzury i kolorystyki włosów, doboru odpowiedniego stylu ubioru wraz z paletą barw, biżuterii i dodatków. Śledzi zmiany, trendy i nowe rozwiązania w kosmetologii, które wykorzystuje i wprowadza do oferowanych usług kosmetycznych.
<b>3. Zadania zawodowe i wymagane kompetencje</b>
<b>3.1. Zadania zawodowe</b>
Kosmetyczka wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności: Z1 Przygotowywanie gabinetu kosmetycznego do zabiegów pielęgnacyjnych. Z2 Wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych skóry twarzy, szyi i dekoltu. Z3 Wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych ciała, dłoni i stóp. Z4 Udzielanie porad kosmetycznych. Z5 Wykonywanie zabiegów upiększających twarzy. Z6 Wykonywanie zabiegów upiększających ciała, dłoni i stóp.
<b>3.2. Kompetencja zawodowa</b>
<b>Kompetencja zawodowa Kz1: Wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych twarzy i ciała</b> obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, Z4, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

cd. →

Z1 Przygotowywanie gabinetu kosmetycznego do zabiegów pielęgnacyjnych	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zasady i przepisy BHP, ochrony ppoż., ergonomii, ochrony środowiska w zakresie zabiegów pielęgnacyjnych skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;</li> <li>• Wymagania sanitarno-epidemiologiczne w gabinecie kosmetycznym;</li> <li>• Pojęcia aseptyki i antyseptyki</li> <li>• Zasady i sposoby dezynfekcji i sterylizacji narzędzi, sprzętu i aparatury do zabiegów pielęgnacyjnych skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;</li> <li>• Rodzaje preparatów do pielęgnacji skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;</li> <li>• Rodzaje aparatury, narzędzi i przyborów stosowanych w zabiegach pielęgnacyjnych skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;</li> <li>• Zasady udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami BHP, ochrony ppoż. i ochrony środowiska;</li> <li>• Stosować środki ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas wykonywania zadań zawodowych;</li> <li>• Przygotowywać klienta do zabiegu pielęgnacyjnego zgodnie z przepisami BHP;</li> <li>• Przestrzegać zasad aseptyki i antyseptyki podczas wykonywania zabiegów kosmetycznych;</li> <li>• Dobierać metody i środki dezynfekcji i sterylizacji narzędzi do planowanego zabiegu pielęgnacyjnego;</li> <li>• Przygotowywać preparaty, aparaturę, sprzęt, narzędzia i przybory do zabiegów pielęgnacyjnych skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;</li> <li>• Stosować zasady udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia.</li> </ul>

Źródło: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca> (IoZ Kosmetyczka) [dostęp: 23.05.2019].

**Podsumowanie.** W erze cyfryzacji i globalizacji problemy rynku pracy wiążą się ze zmianami struktury gospodarczej – rozwój sektora usług czy modernizacja i cyfryzacja sektora przemysłowego mają wpływ na poziom zatrudnienia w wielu krajach. Kapitał ludzki i społeczny cechować więc powinny odpowiednio wysokie kompetencje i kwalifikacje dostosowane do wyzwań zmieniającej się rzeczywistości społecznej i gospodarczej w skali całego świata. W perspektywie dalszej digitalizacji rynku pracy i rozwoju usług rynku pracy wzrasta zapotrzebowanie na coraz to lepsze narzędzia wspierające pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i edukacyjne oraz monitoring rynku pracy. Użyteczność klasyfikacji zawodów jako takiej – choć zawartość samego wykazu może być krytykowana – jest niezagrożona. Pomaga organizować i agregować informacje oraz ułatwia dokonywanie porównań i analiz. Tym niemniej sporo nadziei budzą projekty takie, jak ESCO – wielojęzyczny interfejs świata rynku pracy i edukacji. W ostatnich latach powstało wiele interesujących projektów, aplikacji badań testujących czy wykorzystujących ESCO. W Polsce wykorzystanie to było póki co ograniczone<sup>6</sup>, ale zagraniczne doświadczenia mogą być bardzo inspirujące (zob. EC 2019b). Tym

<sup>6</sup> Znane są nam dwa przykłady wykorzystania ESCO na gruncie krajowym. Zaprezentowane zostały one na tematycznej konferencji poświęconej europejskim narzędziom wspierającym rozwój rynku pracy

bardziej, że ESCO zostało opublikowane jako dane otwarte i mogą je wykorzystywać oraz łączyć z innymi źródłami danych również podmioty komercyjne, start-upy itd. Wyzwaniem pozostaje natomiast aktualizacja ESCO i jej doskonalenie.

Wdrożenie ESCO jest obowiązkowe w zakresie wykonywania działań europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), ale kraje członkowskie mają możliwość zastąpienia dotychczasowych klasyfikacji krajowych klasyfikacją ESCO, a także szerszego wykorzystywania ESCO w innych działaniach również poza publicznymi służbami zatrudnienia. Jak wspomniano powyżej, resort pracy w 2019 r. planuje rozpoczęcie prac nad opracowaniem kluczy przejścia między KZiS i wykazem zawodów ESCO. Klasyfikacja umiejętności/ kompetencji ESCO zostanie przyjęta automatycznie (na potrzeby EURES, bez wprowadzania tej kwalifikacji do polskiego porządku prawnego) z uwagi na brak tego typu klasyfikacji w Polsce. Wyniki porównania KZiS i ESCO posłużą również do planowanej wstępnie na 2020 r. aktualizacji klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Doświadczenia, które natomiast zostaną zgromadzone w kolejnych latach w związku z wykorzystaniem ESCO na potrzeby EURES, szerzej: na potrzeby publicznych służb zatrudnienia, wreszcie przez różne podmioty rynkowe funkcjonujące w obszarze rynku pracy – zarówno w Polsce, jak i w UE – w dłuższej perspektywie czasu będą wykorzystane przez resort pracy do podjęcia decyzji, czy KZiS zostanie zastąpiona przez ESCO.

## Bibliografia

1. Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2018 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019a.
2. Bednarczyk i in. *Raport z prac nad doskonaleniem metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych w tym z badań pilotażowych i opisem udoskonalonej metodologii*. Radom – Warszawa 2013, <http://psz.praca.gov.pl/documents/10240/3046874/Raport%20z%20prac%20nad%20doskonaleniem%20metodologii%20opracowywania%20standardów%20kompetencji%20zawodowych.pdf/13ea5349-77ed-4219-8929-9f428cb831f3> [dostęp: 10.05.2019].
3. *Klasyfikacja zawodów i specjalności – rys historyczny*, [https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/6488358/Klasyfikacja%20zawodow%20i%20specjalnosci%20-%20rys%20historyczny%2025\\_01\\_2018.pdf/bdf5a9b3-b56c-467b-8ce3-4cd6831f353d](https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/6488358/Klasyfikacja%20zawodow%20i%20specjalnosci%20-%20rys%20historyczny%2025_01_2018.pdf/bdf5a9b3-b56c-467b-8ce3-4cd6831f353d) [dostęp: 10.05.2019].
4. *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*. MRPiPS, Warszawa 2014.
5. European Commission 2019a. ESCO Handbook. European Skills, Competences, Qualifications and Occupations.
6. European Commission 2019b. ESCO: Our success stories.

---

w kwietniu 2019 r. Jest to projekt realizowany z funduszy unijnych, wspierający młodzież głuchoniemą w rozwijaniu umiejętności miękkich (wykorzystano tu klasyfikację ESCO i umiejętności przekrojowe zidentyfikowane i opisane w bazie umiejętności/kompetencji) oraz badanie naukowe nt. niedopasowania edukacyjnego i nowych narzędzi jego pomiaru prowadzone przez dr. Roberta Patera.

7. Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.
8. International Labour Organisation (ILO) 2012. *International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: ILO.
9. Iżycka H., Marszałek A., *Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów ESCO jako instrument wspomagający dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
10. Kwiatkowski S., Woźniak I., *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. MGPIPS, Warszawa 2003.
11. *Popyt na pracę w IV kwartale 2018 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019b.
12. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, ITeE – PIB, Radom 2018.

**dr Agnieszka MAJCHER-TELEON** – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

**dr Ewa FLASZYŃSKA** – Uniwersytet Warszawski, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

**dr Agnieszka MAJCHER-TELEON** – główny specjalista w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Obecnie członkini grupy roboczej państw członkowskich ds. ESCO, grupy roboczej projektu OECD Skills Strategy Poland, oraz Grupy Sterującej projektu *Szansa – nowe możliwości dla dorosłych*. Autorka publikacji z zakresu polityki edukacyjnej i rynku pracy.

**dr Ewa FLASZYŃSKA** – adiunkt w Instytucie Polityki Społecznej Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, wieloletni pracownik administracji rządowej (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) i samorządowej. Od 2018 r. dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jest zastępcą członka w sieci szefów publicznych służb zatrudnienia z krajów członkowskich Unii Europejskiej. .