

Możliwości zastosowania opisów informacji o zawodach

Jolanta KULIŃSKA

Informacje o zawodach jako narzędzie wsparcia instytucji rynku pracy, w tym publicznych służb zatrudnienia

Occupational information as a tool to support labour market institutions, including public employment services

Słowa kluczowe: informacja zawodowa, informacja o zawodach, instytucje rynku pracy, odbiory informacji o zawodach.

Key words: career information, occupational information, labour market institutions, occupational information recipients.

Abstract. The article presents the matter of demand for occupational information in labour market institutions, including public employment services. The issue was covered in aspect of demand for occupational information as well as realistic possibilities of usage of occupational information bases.

It discusses the need and availability of occupational information from various sources and emphasises the importance of continuously developing, supplementing and updating these occupational information sources. The essence of this work is utilisation of standardised model for creating occupational information, that will answer consumer needs, keep up with dynamic changes in the world of labour and will be an opportunity for extending the possibility of unrestricted usage of high quality occupational information bases.

Wprowadzenie. Informacje dotyczące zawodów to niewątpliwie wszystko to, co dotyczy świata pracy. A świat pracy jest częścią naszego życia, w którym podejmujemy decyzje i dokonujemy różnych wyborów, w tym zawodowych. W świecie pracy funkcjonujemy dobrze lub źle, odczuwamy zadowolenie bądź nie. O tym czy mamy satysfakcjonującą nas pracę, czy też nie mamy, decydują nasze wybory zawodowe.

Mają one szanse być tym lepsze, im będą bardziej świadome i dojrzałe, oparte na dobrej informacji zawodowej. A czym jest dobra informacja zawodowa?

Profesor Krystyna Lelińska¹ podkreśla, że informacja zawodowa to zbiory danych potrzebne jednostce do podejmowania kolejnych decyzji: edukacyjnych, zawodowych oraz związanych z wejściem na rynek pracy.

Kiedy zatem możemy stwierdzić, że informacja zawodowa jest dobra? Pojęcie dobra jest na pewno względne. Można więc przyjąć założenie, iż dla różnych odbiorców informacji zawodowej, jedne jej elementy będą dobre a inne nie, bo nie wszyscy potrzebują tego samego. Aby informacja zawodowa zadowalała różnych odbiorców powinna być bogata i zróżnicowana, powszechnie dostępna, aktualna i dostosowana do potrzeb adresatów.

Niniejszy artykuł jest próbą ukazania informacji o zawodach jako narzędzia wsparcia instytucji rynku pracy (IRP), w tym publicznych służb zatrudnienia. Zagadnienie to zostanie omówione w kontekście realizowanych przez IRP zadań, ze zwróceniem uwagi na aktualne możliwości wykorzystywania informacji o zawodach w ww. instytucjach.

Definicje pojęć. Analizę potrzeb i możliwości wykorzystania informacji o zawodach warto rozpocząć od wyjaśnienia pojęcia **informacja o zawodach**.

Według Stanisława Szajka² wiedza o zawodach to zawodoznawstwo w wąskim ujęciu. Szajek zwraca uwagę na różnych odbiorców informacji o zawodach takich jak: uczniowie różnych typów szkół stojący przed decyzją edukacyjno-zawodową, absolwenci szkół wchodzący na rynek pracy, pracodawcy poszukujący kandydatów do pracy, instytucje świadczące pomoc w podejmowaniu decyzji edukacyjnych, zawodowych czy podjęcia pracy.

Z kolei wybitny twórca i inicjator badań zawodoznawczych prof. Tadeusz Nowacki³ ujmuje w definicji zawodoznawstwa m. in. wiedzę o zawodach.

Inni autorzy traktują informację o zawodach jako element informacji zawodowej. Przytaczana wcześniej definicja prof. Lelińskiej ujmuje informację zawodową jako zbiory danych potrzebne jednostce do podejmowania kolejnych decyzji: edukacyjnych, zawodowych oraz związanych z wejściem na rynek pracy. Profesor Krystyna Lelińska podkreśla również, że informacja zawodowa jest najważniejszym środkiem, za pomocą którego jest realizowane poradnictwo zawodowe i orientacja zawodowa⁴.

Definicji informacji zawodowej jest wiele i warto podkreślić, iż wszystkie zwracają uwagę na takie istotne elementy jak:

- informacje zawodowe są zbiorem wiadomości odnoszących się do świata pracy i obejmują pakiet informacji: o edukacji (dane o szkołach, warunkach kształcenia, przedmiotach nauczania, możliwości dalszego kształcenia),

¹ Lelińska K., Zawodoznawstwo w planowaniu kariery. OHP KG, Warszawa 2006.

² Szajek S., Orientacja i poradnictwo zawodowe, PWN, Warszawa 1979.

³ Nowacki T., Zawodoznawstwo. ITE, Radom 1999.

⁴ Lelińska K., Orientacja i poradnictwo zawodowe, „Nowa Edukacja Zawodowa” Nr 2/2000.

o zawodach (zadaniach i wykonywanych czynnościach, narzędziach i środkach pracy, wymaganiach psychofizycznych stawianych kandydatom do pracy), o rynku pracy (możliwościach zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, warunkach pracy, możliwościach awansu, doskonalenia zawodowego, przekwalifikowania się w przypadku utraty pracy, trudności w znalezieniu pracy);

- informacje zawodowe są wykorzystywane w procesie podejmowania decyzji zawodowych;
- informacje zawodowe są gromadzone w różnych formach;
- informacje zawodowe są upowszechniane przez środki masowego przekazu oraz instytucje⁵.

Informacja o zawodach jest zatem jednocześnie źródłem wiedzy, jak też narzędziem w poradnictwie zawodowym. Jest elementem informacji zawodowej stanowiącym część całości, elementem na tyle istotnym, że jego brak powoduje sytuację, w której nie możemy mówić o informacji zawodowej sensu stricto.

Kolejnym pojęciem, które należałoby wyjaśnić to **instytucje rynku pracy (IRP)**. Instytucje mogą być rozumiane jako normy, jako rynki, jako organizacje⁶. Na potrzeby omawianego problemu przyjęte zostanie pojęcie instytucji jako organizacji. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁷ instytucjami rynku pracy w Polsce są: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego.

Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.

Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży (w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym) oraz bezrobotnych do 25 roku życia.

Agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej.

Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Instytucje szkoleniowe prowadzą kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są:

- 1) związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych,
- 2) organizacje pracodawców,

⁵ Grodzicka N., Informacja zawodowa, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, Zeszyt Nr 31, MGIP, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2005.

⁶ Kukulak – Dolata I., Pichla J., Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy. IPiSS, Warszawa 2007, za: Iwanek M., Wilkin J., Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii. WNE UW, Warszawa 1998.

⁷ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – Dz.U. 2017, 1065 z późn. zm.

- 3) organizacje bezrobotnych,
- 4) organizacje pozarządowe – jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Instytucje partnerstwa lokalnego to grupa instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz lokalnego rynku pracy.

Odbiorcy informacji o zawodach. Informacja o zawodach przedstawiana jest w różnych formach, jako: opisy zawodów, charakterystyki zawodowe, przewodniki po zawodach. Opisy zawodów opracowywane są wieloma sposobami i według odmiennych wzorców, toteż zakres treści dotyczących zawodu bywa zróżnicowany. Charakterystyki zawodowe tworzone są na potrzeby: orientacji i poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, szkolenia zawodowego.

Dlatego też warto zadać pytanie: „*Co jest najbardziej istotne w informacji o zawodach?*” Odpowiedź nie jest jednoznaczna, bowiem odbiorcy tych informacji są zróżnicowani i niewątpliwie potrzebują zróżnicowanej informacji o zawodach, takiej która będzie odpowiadała ich potrzebom.

Odbiorców informacji o zawodach można ująć w dwie zasadnicze grupy:

- klienci indywidualni IRP, spośród których z uwagi na sytuację w jakiej pozostają na rynku pracy, są m.in.: bezrobotni, absolwenci szkół, studenci, młodzież, osoby niepełnosprawne, osoby będące w trakcie zwolnień grupowych, osoby pracujące, osoby zmieniające zawód czy przekwalifikujące się;
- klienci instytucjonalni IRP: pracodawcy, pracownicy działów zatrudnienia (HR) w przedsiębiorstwach oraz pracownicy IRP.

Klienci indywidualni zainteresowani będą zróżnicowanym zakresem informacji o zawodach. Nie każdego będzie interesowało to samo. W zależności od sytuacji w jakiej pozostają dani klienci na rynku pracy, będą oni mieli zapotrzebowanie na różny zakres informacji o zawodach.

Poniżej zobrazowano przykładowe grupy klientów i podano przykładowe potrzeby na określone elementy informacji o zawodach.

Bezrobotni aktywnie poszukujący pracy. Przykładowa sytuacja tych klientów w jakiej pozostają na rynku pracy: posiadają odpowiednie kwalifikacje dostosowane do potrzeb rynku pracy, są zmotywowani do podjęcia pracy, posiadają umiejętności w poszukiwaniu zatrudnienia, potrafią określić swoje potrzeby zatrudnieniowe, są wymagający, ambitni, oczekują konkretnej pomocy dotyczącej możliwości zatrudnienia w zawodzie, mają sprecyzowane plany zawodowe.

Kluczowy rodzaj wsparcia dla tych klientów – pośrednictwo pracy.

Przykładowy zakres potrzeb na informacje o zawodach – w kontekście sytuacji w jakiej pozostają ci klienci na rynku pracy:

- nazwa zawodu, kod zawodu,
- nazwy zwyczajowe zawodu,
- usytuowanie zawodu w klasyfikacjach ISCO, ISCED, PKD, PRK/ERK,

- środowisko pracy,
- wymagania psychofizyczne i zdrowotne,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- zadania zawodowe i wymagane kompetencje,
- odniesienie zawodu do rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego (możliwości zatrudnienia w zawodzie, instytucje oferujące kształcenie w zawodzie, zarobki).

Bezrobotni posiadający deficyty zawodowe. Przykładowa sytuacja tych klientów w jakiej pozostają na rynku pracy: mają deficyty zawodowe, posiadają kwalifikacje niedostosowane do rynku pracy, nie są gotowi do wejścia czy powrotu na rynek pracy, są zmotywowani do podjęcia pracy, ale mają niską samoocenę i brak wiary w znalezienie zatrudnienia, nie potrafią określić swoich planów zawodowych, nie posiadają umiejętności w poszukiwaniu zatrudnienia.

Kluczowy rodzaj wsparcia dla tych klientów: poradnictwo zawodowe (głównie: diagnoza sytuacji zawodowej klienta, pomoc w wyborach zawodowych, ocena możliwości zatrudnienia), pośrednictwo pracy (pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia).

Przykładowy zakres potrzeb na informacje o zawodach – w kontekście sytuacji w jakiej pozostają ci klienci na rynku pracy:

- nazwa zawodu, kod zawodu,
- synteza zawodu,
- opis pracy i sposobu jej wykonywania,
- środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia, zagrożenia, organizacja pracy),
- wymagania psychofizyczne i zdrowotne,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- możliwości rozwoju zawodowego potwierdzania/walidacji kwalifikacji,
- zawody pokrewne,
- zadania zawodowe, kompetencje zawodowe i społeczne,
- profil kompetencji kluczowych dla zawodu,
- odniesienie zawodu do rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego (możliwości zatrudnienia w zawodzie, instytucje oferujące kształcenie w zawodzie, zarobki).

Absolwenci szkół wchodzący na rynek pracy. Przykładowa sytuacja tych klientów w jakiej pozostają na rynku pracy: są albo nie są gotowi do wejścia na rynek pracy, mają sprecyzowane oczekiwania co do przyszłej pracy bądź nie potrafią sprecyzować tych oczekiwań, mają wysokie, czasami zawyżone wymagania finansowe, są ambitni, nie mają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, często nie znają rynku pracy, szukają satysfakcjonującej pracy, zgodnej z kierunkiem wykształcenia.

Kluczowy rodzaj wsparcia dla tych klientów: poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa (pełna: o edukacji, o zawodach, o rynku pracy), pośrednictwo pracy.

Przykładowy zakres potrzeb na informacje o zawodach – w kontekście sytuacji w jakiej pozostają ci klienci na rynku pracy: istotne są wszystkie elementy informacji

o zawodzie, w zależności od indywidualnej sytuacji klienta; najbardziej istotne wydają się być: dane identyfikacyjne zawodu, opis zawodu, zadania zawodowe i kompetencje wymagane w zawodzie, odniesienie zawodu do rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego czy odniesienie do ESCO.

Zmieniający pracę z różnych przyczyn. Przykładowa sytuacja tych klientów w jakiej pozostają na rynku pracy: mają już doświadczenie zawodowe, mają określone oczekiwania, mają ambicje zawodowe, zwykle mają sprecyzowane plany zawodowe, mogą mieć kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, mają motywację do zatrudnienia.

Kluczowy rodzaj wsparcia dla tych klientów: poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa (o rynku pracy), pośrednictwo pracy (w zależności od sytuacji indywidualnej).

Przykładowy zakres potrzeb na informacje o zawodach – w kontekście sytuacji w jakiej pozostają ci klienci na rynku pracy:

- nazwa zawodu, kod zawodu,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- możliwości rozwoju zawodowego potwierdzania/walidacji kwalifikacji,
- odniesienie kompetencji zawodowych do poziomów kwalifikacji w PRK/SRK,
- odniesienie do ESCO,
- odniesienie zawodu do rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego.

Wskazane powyżej przykłady tylko w części obrazują kwestię zróżnicowanego zapotrzebowania klientów indywidualnych na informacje o zawodach, jednak opisywanie kolejnych grup odbiorców jedynie potwierdzałoby niniejszy fakt.

Podobnie jest w przypadku drugiej grupy klientów IRP – **klientów instytucjonalnych**, którzy także mają odmienne potrzeby na zakres informacji o zawodach.

Pracodawcy, pracownicy działów zatrudnienia (HR) w przedsiębiorstwach.

Obszary, w których ta grupa klientów instytucjonalnych może wykorzystywać informację zawodową: opis zakresu obowiązków pracowników, opis stanowisk pracy (zadania zawodowe, zagrożenia, wymagania, predyspozycje), tworzenie profili kompetencyjnych, rekrutacja i selekcja, określenie wymagań stawianych kandydatom na stanowisko pracy, pozyskanie odpowiednich pracowników na wolne stanowiska pracy (np. zgłoszone w ofertach pracy), oceny pracownicze.

Przykładowy zakres potrzeb tej grupy klientów na informacje o zawodach:

- nazwa zawodu, kod zawodu,
- nazwy zwyczajowe zawodu,
- wymagania psychofizyczne i zdrowotne,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- zawody pokrewne,
- zadania zawodowe i wymagane kompetencje,
- słownik: definicje powiązane z wykonywanym zawodem (specjalistyczne/branżowe).

Pracownicy IRP. Pracownicy IRP to: doradcy klienta oraz pracownicy rejestracji i ewidencji PUP, pracownicy WUP zajmujący się analizą rynku pracy, doradcy zawodowi CiIPKZ (WUP), doradcy zawodowi, pośrednicy pracy oraz specjaliści ds. szkoleń w OHP, doradcy zawodowi i pośrednicy pracy w agencjach zatrudnienia, specjaliści ds. szkoleń w instytucjach szkoleniowych, pozostali pracownicy instytucji dialogu społecznego oraz instytucji partnerstwa lokalnego.

Obszary, w których ta grupa klientów instytucjonalnych może wykorzystywać informację zawodową: wsparcie doradcze dla klientów indywidualnych, wsparcie doradcze dla klientów instytucjonalnych, wsparcie w zakresie pośrednictwa pracy (dobór kandydatów do ofert pracy), pomoc w wyborze kierunku szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych, pomoc w decyzjach zawodowych, pomoc w planowaniu kariery zawodowej, pomoc w wyborze pracy.

Przykładowy zakres potrzeb tej grupy klientów na informacje o zawodach:

- nazwa i kod zawodu (wg KZiS),
- nazwy zwyczajowe zawodu,
- usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, ISCED, PKD, PRK/SRK,
- synteza zawodu,
- opis pracy i sposobu jej wykonywania,
- środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia, pracy, zagrożenia, organizacja pracy),
- wymagania psychofizyczne i zdrowotne,
- wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie,
- możliwości rozwoju zawodowego potwierdzania/walidacji kompetencji,
- zawody pokrewne,
- zadania zawodowe i wymagane kompetencje,
- profil kompetencji kluczowych dla zawodu,
- odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego (praca, kształcenie, zarobki, zatrudnienie niepełnosprawnych w zawodzie),
- odniesienie do Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO),
- źródła dodatkowych informacji o zawodzie,
- słownik: definicje zawodoznawcze, definicje specjalistyczne/branżowe.

Jak zobrazowano powyżej, instytucje rynku pracy wykorzystują wiedzę o zawodach we współpracy ze swoimi klientami i jednocześnie instytucje te same są bezpośrednimi odbiorcami informacji o zawodach. Na pewno fakt szerokiej grupy odbiorców korzystających z wiedzy o zawodach, jak też analiza realizowanych przez IRP zadań, wskazuje na konieczność istnienia tej wiedzy zawodoznawczej i potrzebę jej budowania.

Zadania IRP. Zadania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) – czyli zadania z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. PSZ realizują te zadania wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami

pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi.

Zadania Wojewódzkiego Urzędu Pracy, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- opracowywanie badań i analiz rynku pracy;
- realizowanie zadań w zakresie łagodzenia problemów związanych ze zwolnieniami grupowymi;
- świadczenie i koordynacja poradnictwa zawodowego na terenie województwa;
- opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa oraz o zasięgu ogólnokrajowym (współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy);
- współpraca z powiatowymi urzędami pracy (szkolenia, przygotowanie zawodowe dorosłych, staże);
- organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;
- ogłaszanie wykazu zawodów objętych refundacją za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, przy uwzględnieniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy;
- współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy;
- współpraca ze szkołami wyższymi w zakresie wsparcia studentów, absolwentów i doktorantów szkół wyższych w wejściu na rynek pracy.

Zadania Powiatowego Urzędu Pracy, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- prowadzenie pośrednictwa pracy (w tym EURES) i poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych;
- udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników;
- wsparcie pracodawców w kształceniu ustawicznym pracowników i pracodawcy;
- rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy;
- organizowanie usług i instrumentów rynku pracy;
- organizowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych;
- opracowywanie badań, analiz i sprawozdań;
- realizowanie zadań w zakresie łagodzenia problemów związanych ze zwolnieniami grupowymi;
- współpraca z wojewódzkimi urzędami pracy w opracowywaniu i aktualizacji informacji zawodowych;
- organizacja i realizowanie programów specjalnych i regionalnych.

Zadania Urzędu Wojewódzkiego, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań wykonywanych przez marszałka województwa lub starostę, wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy oraz inne podmioty;

- organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego oraz wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;
- wydawanie zezwoleń na pracę cudzoziemców.

Zadania Ochotniczych Hufców Pracy, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- zadania w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży, w szczególności: 1) umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły, zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienia wykształcenia podstawowego; 2) umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego lub ponadpodstawowego wykształcenia ogólnego i zawodowego;
- zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży realizowane w szczególności poprzez: 1) prowadzenie pośrednictwa pracy; 2) prowadzenie poradnictwa zawodowego dla młodzieży oraz mobilnych centrów informacji zawodowej.

Zadania agencji zatrudnienia, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- świadczenie usług pośrednictwa pracy, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- świadczenie usług doradztwa personalnego, czyli: 1) prowadzenie analizy zatrudnienia u pracodawców; 2) wskazywanie źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy; 3) weryfikacja kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji;
- świadczenie usług poradnictwa zawodowego, czyli: 1) pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia; 2) udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia; 3) inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy; 4) udzielanie pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy;
- świadczenie usług pracy tymczasowej, czyli: zatrudnianie pracowników tymczasowych i kierowanie ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Zadania instytucji szkoleniowych, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- prowadzenie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, czyli kształcenia pozwalającego uzyskiwać i uzupełniać wiedzę, umiejętności i kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych, przez osoby które spełniły obowiązek szkolny;
- przygotowywanie programów nauczania wg wymagań stawianych placówkom prowadzącym kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych;
- prowadzenie szkoleń w ramach kursów i przygotowania zawodowego dorosłych.

Zadania instytucji dialogu społecznego, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- zadania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizowane w partnerstwie z władzami publicznymi w realizacji polityki rynku pracy.

Zadania instytucji partnerstwa lokalnego, przy realizacji których wykorzystywane są informacje o zawodach:

- współdziałanie w realizacji różnych przedsięwzięć i projektów na rzecz lokalnego rynku pracy poprzez rozwiązywanie problemów tego rynku, które mogą dotyczyć: wysokiego bezrobocia i/lub jego niekorzystnej struktury, bezrobocia długotrwałego, niedopasowań strukturalnych;
- działania służące poprawie sytuacji na lokalnym rynku pracy poprzez np.: tworzenie nowych miejsc pracy, pomoc bezrobotnym w zatrudnieniu, pomoc pracodawcom w doborze kandydatów do miejsc pracy, dostosowanie kwalifikacji kandydatów do pracy, do zapotrzebowań rynku pracy.

Analizując zadania wszystkich instytucji rynku pracy możemy tylko potwierdzić wcześniej wysuniętą tezę, iż informacja o zawodach jest narzędziem wsparcia IRP i jest potrzeba korzystania z tego narzędzia. Jednak problem korzystania z informacji o zawodach dotyczy nie tylko potrzeb, ale też możliwości.

Czy IRP mają możliwości korzystania z materiałów informacyjnych dotyczących zawodów?

Oczywiście możliwości są, jednak nie zapewniają pełnego komfortu użytkownikom. Aktualnie dostępne są różne materiały opisujące zawody, jak też różne są ich formy i źródła dostępu. Niestety nie wszystkie opisy zawodów nadążają za postępującymi zmianami w świecie pracy, które dotyczą takich istotnych obszarów jak: edukacja, treści pracy (zadania, czynności etc.), rodzaje zawodów (zawody wygasają, znikają z rynku pracy albo pojawiają się nowe), regulacje prawne.

Ponadto nie ma jednolitej metodologii, wg której tworzone byłyby opisy zawodów. Pozyskiwane z różnych źródeł informacje o zawodach, opracowywane przez różne podmioty, nie zawsze satysfakcjonują końcowego odbiorcę. Powodem niezadowolenia jest często brak pewnych informacji bądź ich dezaktualizacja. Dodatkową trudność stanowi brak dostępności materiałów zawodoznawczych w jednym miejscu. Aktualnie pracownicy IRP mają prostą drogę do informacji o zawodach, prowadzącą do bazy danych o standardach kwalifikacji zawodowych oraz standardach kompetencji zawodowych, dostępną na Wortalu PSZ. Ponadto są jeszcze zbiory informacji o zawodach – Doradca 2000 i są też wykorzystywane modułowe programy szkoleń. Jednak jest to baza nieaktualna i niewystarczająca, zawierająca jedynie część zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Kolejnym mankamentem jest fakt, iż różne opisy zawodów opracowywane są przez różne instytucje i udostępniane w różnych miejscach. Aktualnie na pewno nie ma jednego źródła wiedzy o zawodach, zawierającego bogatą bazę informacyjną w tym zakresie.

Podsumowanie.

1. IRP już dzisiaj korzystają z informacji o zawodach.
2. Opisy zawodów służą wszystkim klientom IRP: indywidualnym i instytucjonalnym.
3. Klienci indywidualni korzystający z informacji o zawodach są zróżnicowaną grupą i jako odbiorcy wiedzy o zawodach mogą wykorzystywać ją przy: podejmowaniu decyzji zawodowych związanych z kształceniem, z zatrudnieniem, z przekwalifikowaniem, czy podnoszeniem bądź uzupełnianiem kwalifikacji.
4. Pracownicy IRP są bezpośrednimi użytkownikami materiałów zawodoznawczych, tym samym podnoszą swoje kompetencje zawodowe poprzez: poszerzanie wiedzy o zawodach, nabywanie/podnoszenie umiejętności właściwego i sprawnego korzystania z dostępnych baz dotyczących zawodów, właściwe stosowanie wiedzy o zawodach (co m. in. ma swoje odzwierciedlenie w prawidłowym identyfikowaniu zawodów wyuczonych i wykonywanych u klientów indywidualnych jak też kodyfikowaniu zawodów zgłaszanych w ofertach pracy), nabywanie/podnoszenie umiejętności w zakresie prawidłowego przekazywania wiedzy zawodoznawczej, upowszechnianie wiedzy o zawodach.
5. Jest bieżąca, jak też przyszła potrzeba wykorzystywania przez IRP z informacji o zawodach.
6. Aktualne możliwości wykorzystywania informacji o zawodach są, ale zakres tych możliwości jest ograniczony.
7. Jest potrzeba dalszych prac w zakresie budowania bazy informacji o zawodach wg ujednoliconego modelu i jest to: wyjście naprzeciw zapotrzebowaniom wszystkich odbiorców tych informacji, konieczność w sytuacji dynamicznych zmian w świecie pracy, szansa na zwiększenie możliwości swobodnego korzystania z wysokiej jakości i aktualnych baz zawierających informacje o zawodach.

Bibliografia

1. Grodzicka N., Informacja zawodowa, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, Zeszyt Nr 31, MGiP, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2005.
2. Kukulak-Dolata I., Pichła J., Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy. IPiSS, Warszawa 2007, za: Iwanek M., Wilkin J., Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii. WNE UW, Warszawa 1998.
3. Lelińska K., Orientacja i poradnictwo zawodowe, „Nowa Edukacja Zawodowa” Nr 2/2000.
4. Lelińska K., Zawodoznawstwo w planowaniu kariery. OHP KG, Warszawa 2006.
5. Nowacki T., Zawodoznawstwo. ITE, Radom 1999.
6. Szajek S., Orientacja i poradnictwo zawodowe, PWN, Warszawa 1979.
7. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – Dz.U. 2017, poz. 1065 z późn. zm.

Jolanta KULIŃSKA

Ekspert instytucji rynku pracy