

Wybrane możliwości wykorzystania informacji o zawodach w pracy agencji zatrudnienia

Selected possibilities of using the information about occupations in the activity of the employment agencies

Słowa kluczowe: agencja zatrudnienia, kwalifikacje, rynek pracy, opisy zawodów, benefity, efektywność.

Key words: employment agency, qualifications, labour market, descriptions of occupations, befits, efficiency.

Abstract. This article presents basic information about employment agencies with reference to the Polish law. It also presents current data and statistics about employment agencies, considering the possibilities of using the information about occupations in their everyday activity. The articles presents some ideas for the future development of the project and some hints that might be helpful for making its results more popular and usefull on the labour market.

W Polsce prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej – Dz. U. z 2013 r., poz. 672 późn. zm.) i wymaga wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Agencje zatrudnienia mogą świadczyć usługi w zakresie:

- pośrednictwa pracy:
 - na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,
 - poza granicami kraju,
- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej.

Wpisowi do rejestru podlega również wykonywanie ww. usług, z wyłączeniem pracy tymczasowej, przez jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, organizacje społeczne i zawodowe, stowarzyszenia, fundacje oraz inne organizacje, których funkcją statutową jest świadczenie tych usług. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.) rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia prowadzony jest przez właściwego dla siedziby podmiotu ubiegającego się o wpis do tegoż rejestru marszałka województwa.

Zgodnie z powyższym wydaje on Certyfikat o dokonaniu wpisu danego podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Rejestr ten jest prowadzony w formie elektronicznej i ogólnodostępny w serwisie <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>.

Agencje Zatrudnienia zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. z późn. zm. Rozdz. 6, Art. 18. pkt 1) zobowiązane są do corocznej sprawozdawczości na temat swojej działalności do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

W sprawozdaniu wykazuje się m.in., do jakich wielkich grup zawodów należały stanowiska pracy, na które pozyskano z otwartego runku pracy kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach na dane stanowisko zlecone przez głównego odbiorcę usług agencji, czyli pracodawców.

Sprawozdania stanowią materiał do analizy w Wojewódzkich Urzędach Pracy odnośnie do wpływu działalności agencji na lokalny rynek pracy, podlegają one ocenie pod kątem zawodoznawczym, służą określeniu aktualnego zapotrzebowania na pracowników i określają stopień nasycenia rynku danymi specjalistami¹.

W dużym uproszczeniu agencje zatrudnienia zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. z późn. zm. Rozdz. 6, Art. 18, pkt. 1) realizują zadania koncentrujące się głównie na świadczeniu ww. usług z wykorzystaniem wiedzy o zawodach i znajomości rynku pracy, na rzecz pracodawców poszukujących pracowników. Zadaniem Agencji Zatrudnienia jest głównie kojarzenie pracowników z pracodawcami, ale również działalność szkoleniowa na ich rzecz oraz wspieranie w budowaniu indywidualnych planów rozwoju zawodowego i procesów restrukturyzacji wszystkich swoich klientów.

W projekcie INFODORADCA+ pełniłam rolę panelisty na seminariach regionalnych na terenie całej Polski. Moim zadaniem było przedstawienie możliwości wykorzystania informacji o zawodach z perspektywy Agencji Zatrudnienia, zwracając w wypowiedziach szczególną uwagę na fakt, iż klientami Agencji są również osoby poszukujące zatrudnienia, a nie tylko pracodawcy. Wypowiadając się podczas seminariów bazowałam na doświadczeniach ze swojej codziennej pracy, w której pełnię rolę specjalisty ds. pośrednictwa pracy w Fundacji Grupy ERGO Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych Integralia.

Aktualne informacje na temat liczby podmiotów funkcjonujących na rynku pracy jako licencjonowane agencje zatrudnienia ilustruje poniższa tabela. Sytuacja na rynku pracy sprzyja agencjom, bo zapotrzebowanie pracodawców na specjalistyczne usługi zarządzania zasobami ludzkimi jest wysokie. Zapewnia to dobrą kondycję finansową agencji, ale borykają się one również z odczuwalnymi trudnościami w efektywnym

¹ Wykorzystanie danych z systemu KRAZ pokazuje w pełni publikacja: MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – DEPARTAMENT RYNKU PRACY Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2017 r., Warszawa 2018 (przyp. aut.).

realizowania usług HR dla pracodawców. O ile zadania związane z analizą wewnętrzną potrzeb pracodawców czy zapewnienie wsparcia w procesach szkoleniowych oraz rozliczania kadrowego nie stanowią problemu, to znalezienie odpowiedniego pracownika dla pracodawcy staje się coraz trudniejszym wyzwaniem.

Liczba agencji w porównaniu z rokiem ubiegłym wzrosła o 742 podmioty i tylko w woj. dolnośląskim możemy zaobserwować niewielki spadek, ale w tej skali liczbowej nie uznaję tego faktu za znaczący dla całości rynku, tym bardziej że powodów spadku liczby agencji mogło być kilka².

Tabela 1. Czynne agencje zatrudnienia według stanu na dzień 2019-05-07(oprac. własne na podst. danych KRAZ)

Województwo	Liczba agencji 2018	Liczba agencji 2019
Dolnośląskie	746	713
Kujawsko-pomorskie	345	434
Lubelskie	264	288
Lubuskie	212	223
Łódzkie	401	456
Małopolskie	611	694
Mazowieckie	1667	1 753
Opolskie	309	340
Podkarpackie	274	349
Podlaskie	97	112
Pomorskie	584	611
Śląskie	915	943
Świętokrzyskie	132	158
Warmińsko-mazurskie	165	187
Wielkopolskie	855	1 016
Zachodniopomorskie	388	430
Polska	7965	

Powstanie bazy informacji o zawodach jest ważnym czynnikiem wspierającym działalność Agencji Zatrudnienia na rynku pracy. Rozproszenie informacji o zawodach w internecie, a nierzadko brak wiedzy na temat oficjalnie obowiązującej klasyfikacji zawodów i specjalności utrudniało dostęp do wartościowych i aktualnych informacji o danym

² Wśród stwierdzonych przyczyn wykreśleń podmiotów z rejestru agencji zatrudnienia największy odsetek (45%) stanowiło wykreślenie na pisemny wniosek tegoż podmiotu. 20% wykreśleń odbyło się z powodu nieprowadzenia usług agencji zatrudnienia, w okresie dwóch kolejnych lat, stwierdzonego na podstawie informacji o działalności agencji zatrudnienia. Kolejną przyczyną wykreślenia (9%) było nieusunięcie przez podmiot, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w zakresie obowiązku informowania o zmianie danych. Po szczegółowe informacje na ten temat odsyłam do: <http://psz.praca.gov.pl/documents/10828/7054141/INFORMACJA%20o%20dział.%20Agencji%20Zatrudnienia%20w%202017.pdf/63842c43-2845-4aac-b1b7-5cb9a451130c?t=1526632660519>

zawodzie, a dotarcie do właściwych treści związanych z procesem rekrutacji na dane stanowisko zajmowało pracownikom agencji zatrudnienia wiele cennego czasu.

Sama klasyfikacja zawodów może stanowić już pewną podstawę do tworzenia opisu stanowiska pracy. Natomiast informacje o zawodach powstałe w projekcie INFODORADCA+ pozwalają na bardzo kompleksowe i uporządkowane zebranie informacji o zawodzie, uwzględniając perspektywę pracownika i pracodawcy. Na dużym poziomie szczegółowości procesów rekrutacji, np. dedykowanym procesie tworzenia strategii rekrutacyjnej dla firmy, może ona stanowić dobry materiał wyjściowy do tworzenia np. kluczowych wskaźników efektywności (*Key Performance Indicators*) w konkretnym przedsiębiorstwie, m.in. badających satysfakcję z przebiegu procesu rekrutacji, czy ilość czasu poświęconego na rekrutację jednego pracownika w danym segmencie struktury zatrudnienia.

Moim zdaniem na szczególną uwagę zasługuje kwestia warstwy językowej informacji o zawodach, co do której skłoniły mnie obserwacje klientów dokonane podczas pracy z opisami zawodów na indywidualnych sesjach doradczych. Opisy czynności zawodowych i kompetencji przedstawione są w sposób prosty i zrozumiały, pozwalający również osobom niebędącym specjalistami w danej dziedzinie zrozumieć, na czym polega praca w danym zawodzie, z drugiej zaś strony język opisów jest precyzyjny i fachowy, wykorzystujący odpowiednią terminologię, która umożliwia korzystanie z ich treści również m.in. specjalistom zarządzania zasobami ludzkimi w szerokim zakresie ich zadań zawodowych np.:

- tworzeniu przejrzystych treści ofert pracy przez agencję,
- tworzeniu czytelnych profili kompetencyjnych stanowisk pracy,
- ćwiczeniu rozmów kwalifikacyjnych z użyciem nazw czynności zawodowych przez kandydatów, mające ułatwić opisywanie doświadczenia zawodowego i czynności zawodowych,

Z punktu widzenia agencji zatrudnienia działającej na terenie całej Polski i efektywności jej działań – istotnym elementem wspierania działalności agencji w realizacji jej kluczowych zadań biznesowych pozostają również czynniki takie jak:

- aktualność opisów zawodów z najnowszymi trendami na rynku pracy,
- możliwość szybkiego dostępu w jednym miejscu (jednej bazie) do informacji o wynagrodzeniach na danych stanowiskach (które są punktem wyjścia do ustalania stawek rekrutacyjnych w zawieranych kontraktach z klientami),
- planowanie rozwoju zawodowego pracownika/ów poprzez stworzenie odpowiedniego systemu szkoleń podnoszących kwalifikacje, opartych na podstawie informacji o np. kluczowych kompetencjach danego zawodu.

Skuteczność doradztwa personalnego i fachowość pracowników zajmujących się realizacją procesów rekrutacji w agencjach zależy m.in. od posiadanej przez nich aktualnej wiedzy na temat funkcjonujących na rynku pracy zawodów. Dzięki dostępowi do bazy opisów zawodów pracownicy agencji są w stanie w krótkim czasie przygotować się do spotkania biznesowego i kompleksowego przedstawienia usługi HR dla pracodawcy z niemal każdej branży.

Przyjrzyjmy się dwóm obszarom działalności agencji, w których ww. wiedza zawodoznawcza jest kluczowa i niezbędna. Definiując doradztwo personalne jako usługę

skierowaną do pracodawców, polegającą na analizie zatrudnienia u pracodawcy, wskazywaniu źródeł i metod pozyskiwania kandydatów do pracy oraz weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji z przekazanych przez agencje zatrudnienia danych do KRAZ za 2017 r. wynika, że aż 40 430 pracodawców skorzystało z usługi doradztwa personalnego. W porównaniu z danymi za 2016 r. (35 459) liczba ta wzrosła o 4 971 pracodawców.

Przyglądając się usłudze poradnictwa zawodowego, jest ona najbardziej zrównoważoną pod kątem skierowania jej zarówno do popytowej, jak i podażowej strony rynku pracy. Bezrobotni i poszukujący pracy mogą korzystać z pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych, rynku pracy oraz możliwości szkolenia i kształcenia, a także grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Natomiast poradnictwo zawodowe skierowane do pracodawców polega na udzielaniu pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie.

Sytuacja na rynku pracy zmienia się w sposób bardzo dynamiczny. Oferta nabywania umiejętności zawodowych i kwalifikacji przez działające na rynku oświaty ośrodki kształcenia nie nadąża za szybkim tempem zmian technologicznych, a poszukujący pracy czują się zagubieni w gąszczu informacji i możliwych wyborów.

Klientami agencji zatrudnienia z perspektywy poradnictwa zawodowego są w głównej mierze osoby dorosłe, jednakowoż znajdujące się często w podobnej sytuacji jak młodzież szkolna i absolwenci: z nieuświadomionymi mocnymi i słabymi stronami, umiejętnościami na poziomie deklaratywnym, czyli poza standardami, niepotwierdzone certyfikatami ani egzaminami. Często to ludzie wykonujący pracę niezgodną z naturalnymi kompetencjami i zdolnościami, z nieodpowiednio skonstruowanymi dokumentami aplikacyjnymi, mające trudność w opisanu swoich zadań zawodowych i obowiązków na stanowisku, nieprzygotowani do procesu poszukiwania zatrudnienia.

Wskazanie konkretnego, wystandaryzowanego źródła informacji o zawodach pozwala specjalistom zatrudnionym w agencjach zatrudnienia z jednej strony rozbudzić świadomość zawodową Klientów, poprzez pokazanie szerokiego spektrum możliwości realizowania swoich kompetencji zawodowych, z drugiej zaś – możliwe jest także precyzyjne dopasowanie obszaru zawodowego do posiadanych kompetencji, dzięki jednej z funkcjonalności opisów, jakim jest wskazanie zawodów pokrewnych.

Po zapoznaniu się z opisami zawodów wypracowanych w projekcie INFODORADCA+ spodziewam się efektów w postaci zwiększenia się liczby osób, które w odpowiedni sposób dopasują do swoich zdolności i kompetencji konkretne oferty pracy. Będą potrafiły także samodzielnie zaplanować swój rozwój i indywidualną ścieżkę kariery, nie tylko w wąskiej specjalizacji zawodowej.

Liczę również na większą świadomości pracodawców w obszarze oferowanych pracownikom warunków finansowych i kultury biznesowej, o której istnieniu nadal trudno mówić w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw. Małe firmy obecnie nie są w stanie wygrać wyścigu o pracownika z dużymi korporacjami, które oferują

zarówno dobre warunki kultury organizacyjnej, jak i wynagrodzenia zgodne z kwalifikacjami i kompetencjami.

Za najważniejsze wyzwania stojące przed twórcami projektu uważam:

- potrzebę jego kontynuacji i bieżącej aktualizacji (być może z wykorzystaniem nowoczesnych usług IT lub stworzeniem indywidualnego rozwiązania dla aktualizowania informacji i jej przepływu),
- zaproponowanie formuły finansowania stałego – czyli uniezależnienia się od funduszy unijnych w wydatkowaniu na utrzymanie się systemu i jego aktualizację,
- skierowanie uwagi na wypracowane produkty uzyskane w projekcie do większej grupy odbiorców (instytucje rynku pracy są zbyt wąską grupą docelową, aby je skutecznie upowszechnić), ponieważ widzę o wiele szersze zastosowanie informacji o zawodach (np. dotarcie do lekarzy medycyny pracy, specjalistów BHP, komisji orzekających o niepełnosprawności, instytucjach typu MOPS, ZUS czy akademickie biura karier).

Na zakończenie dodam, iż praca w projekcie była niezwykle przyjemnością ze względu na wysoki poziom merytoryczny współpracowników, z jakimi miałam okazję współpracować oraz fakt, że z pełnym przekonaniem o najwyższej jakości wszystkich powstałych materiałów o zawodach, korzystam z nich w codziennej pracy i uważam je za niezbędne źródło wiarygodnej wiedzy, szczególnie przydatne pracownikom branży zarządzania zasobami ludzkimi i szeroko rozumianej edukacji.

Bibliografia

1. Opracowanie własne: www.psz.praca.gov.pl
2. Opracowanie własne: <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>
3. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2017 r., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.

Marta GOSŁAWSKA-MIRONOWICZ – Gdański Uniwersytet Medyczny

Marta GOSŁAWSKA-MIRONOWICZ – absolwentka filologii polskiej na Uniwersytecie Gdańskim, z wykształcenia również Specjalista HR. Specjalista komunikacji społecznej i kulturoznawca. Specjalista ds. Pośrednictwa pracy w Fundacji grupy ERGO Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych Integralia. Od 2018 roku wykładowca akademicki studiów podyplomowych na kierunku Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją na Gdańskim Uniwersytecie Medycznym.