

„PES Capacity” 2018 r.

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 11.11.2021 Data modyfikacji: 20.01.2022

Zidentyfikowano następujące kluczowe kierunki rozwoju PSZ, które miały miejsce w 2017 r.:

1. Współpraca – kluczowa cecha struktur w instytucjach

Wskazano zmiany w strukturze organizacyjnej PSZ i podejście do zarządzania. Decentralizacja odgrywa ważną rolę w zarządzaniu rynkiem pracy. W „krajach związkowych” (DE, ES, IT i PL) dotyczy to podziału między szczeblem krajowym i regionalnym zaś w krajach, w których gminy ponoszą współodpowiedzialność za politykę rynku pracy (DK i NL) - między rządami krajowymi i samorządami lokalnymi.

2. Wzrost gospodarczy oddziałuje w większym stopniu na wakaty niż na klientów poszukujących pracy

Liczba wolnych miejsc pracy zgłaszanych do PSZ rośnie, a liczba klientów poszukujących pracy maleje. W latach 2016 – 2017 całkowity średni miesięczny napływ wolnych miejsc pracy wzrósł o 8,7%. Natomiast liczba klientów poszukujących pracy zarejestrowanych w urzędach pracy zmniejszyła się o 5,4%.

3. Klienci mający szczególne trudności ze zdobyciem zatrudnienia są wciąż największym wyzwaniem dla PSZ

Pomimo ożywienia gospodarczego udział osób młodych, długotrwale bezrobotnych i starszych pracowników w populacji klientów PSZ utrzymuje się na względnie stałym poziomie. Spadek odsetka młodych bezrobotnych był bardziej dynamiczny w porównaniu z odsetkiem osób długotrwale bezrobotnych, a zwłaszcza bezrobotnych osób starszych.

4. Oznaki ograniczania wydatków PSZ po uprzedniej tendencji wzrostowej

W ostatnich latach obserwowano stały wzrost wydatków jednak w ostatnim okresie (2016 i 2017 r.) odnotowano ich ogólny spadek. Przyczyną tego spadku był fakt, że prawie wszystkie PSZ ze średnimi (CZ, FI, IE i PT) i dużymi budżetami (FR i SE), odnotowały spadek wydatków. Od 2013 r. mniej PSZ dysponuje zwiększonym budżetem, natomiast liczba PSZ donoszących o ograniczeniach budżetowych ponownie wzrosła. Większość budżetu PSZ, z wyłączeniem wydatków na zasiłki dla bezrobotnych, jest przeznaczana na aktywne polityki rynku pracy (średnio prawie 60%). Prawie 30% budżetu stanowią koszty personelu, 0,3% - szkolenia personelu, a 13% - inne wydatki.

5. Liczba pracowników wciąż wykazuje umiarkowaną tendencję spadkową

W 2018 r. roku łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na ekwiwalenty pełnego czasu pracy) zmniejszyła się o 0,2% w okresie kwiecień 2017 r. – kwiecień 2018 r. W porównaniu z 2017 r. zanotowano również wzrost wskaźników rotacji personelu PSZ, tj. odsetka ogółu pracowników opuszczających PSZ w danym roku.

Natomiast co najmniej 15 PSZ planuje zwiększenie liczby personelu. Znacznie mniejsza liczba (6) planuje ograniczenie liczby personelu. Planowane zmiany w alokacji personelu są zazwyczaj związane ze zmianami wewnątrz organizacji takimi jak: wprowadzenie nowych usług, przyjęcie nowej strategii, reorientacja, np. zmiany w usługach polegające na odejściu od środków biernych na rzecz środków aktywnych lub zmiany instytucjonalne.

6. Znaczna liczba pracowników ma bezpośredni kontakt z klientami

Średni odsetek wszystkich pracowników obsługujących klientów wynosi 63,6%, a w większości PSZ nadal stanowi on ponad 50% całego personelu. Choć pracownicy zajmujący się bezpośrednią obsługą klientów

mogą być przydzielani do pracy ze wszystkimi rodzajami klientów, większość PSZ wyznacza również wyspecjalizowane zespoły lub specjalistów zajmujących się określonymi grupami klientów.

7. Rosnąca koncentracja aktywnych polityk rynku pracy na pracownikach, firmach i niskow kwalifikowanych osobach

W 2017 r. około 1/5 nowych działań była nadal skierowana do młodych osób. Jest to wciąż główna grupa docelowa nowych aktywnych polityk rynku pracy, podczas gdy liczba nowych działań skierowanych do innych grup jak: bezrobotni starsi pracownicy, długotrwale bezrobotni, osoby z niepełnosprawnościami lub uchodźcy, jest nadal niewielka. Trzy grupy działań, które są stosunkowo nowe i/lub zyskują na znaczeniu, to: działania: koncentrujące się na pracownikach i firmach, skierowane do osób o niskich umiejętnościach lub kwalifikacjach i/lub koncentrujące się na mobilności regionalnej.

8. Szkolenia i zatrudnienie pozostają kluczowymi środkami dla określonych grup docelowych

Zachęty w zakresie szkoleń i zatrudnienia pozostają najczęściej stosowanym środkiem w odniesieniu do wszystkich grup docelowych, uzupełnianym o zatrudnienie wspierane i rehabilitację dla osób z niepełnosprawnościami.

W 2018 r. lista ta została poszerzona o bezpośrednie tworzenie miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych, ponieważ co najmniej 22 PSZ stosowały tego rodzaju środki na rzecz tej grupy docelowej (16 PSZ w 2017 r.).

9. Cele strategiczne związane z osobami długotrwale bezrobotnymi

Informacje na temat głównych celów strategicznych PSZ zostały zawarte w corocznych planach biznesowych PSZ na 2017 r. Sześć PSZ w ogóle nie wyznacza celów strategicznych lub nie robi tego samodzielnie. Cele strategiczne wyznaczane przez pozostałe 24 PSZ dotyczą najczęściej określonych grup klientów PSZ, w szczególności osób długotrwale bezrobotnych.

Załączniki:

[Assessment Report on PES Capacity 2018.pdf \(PDF, 1,93 MB\)](#)