„PES Capacity” 2020 r.

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 14.11.2021 Data modyfikacji: 20.01.2022

Zidentyfikowano następujące kluczowe kierunki rozwoju PSZ, które miały miejsce w 2019 r.:

1. Monitoring działań PSZ w zmienionym rynku pracy

Raport ocenia zakres działań PSZ w 2019 r. stanowi bazę informacyjną wspierającą pracę sieci Europejskich PSZ. Badanie realizowane jest poprzez kwestionariusz wypełniany przez PSZ, zaś informacje pomocnicze i statystyczne generowane są w ramach programu Benchlearning.
W tegorocznym kwestionariuszu uwzględniono pytanie o dostosowanie celów i zadań strategicznych PSZ w odpowiedzi na pandemię COVID-19.

2. Zadania i obowiązki PSZ realizowane były bez zmian.

Zadania i obowiązki pozostały takie same dla wszystkich PSZ, z wyjątkiem luksemburskich urzędów pracy, których zadaniem było wspieranie prognoz i rozwoju przyszłych umiejętności w ramach „Inicjatywy na rzecz przyszłych umiejętności". Ponadto, PSZ w MT, przejęły pełne świadczenie usług doradztwa dla osób długotrwale bezrobotnych (wcześniej usługa ta realizowana była w partnerstwie). Kilka PSZ zgłosiło zmiany w swojej strukturze organizacyjnej (HU), zmiany operacyjne (CZ, BE-VDAB i LT) lub dalszy rozwój usług cyfrowych (BE-VDAB, BG i SE).
PSZ zaangażowane są także w realizację projektów finansowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Dwie PSZ działają jako Instytucja Zarządzająca (BE-Actiris i FI) dla EFS w swoim kraju, piętnaście PSZ jako instytucja pośrednicząca (BE-FOREM, BE-VDAB, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FR, HR, HU, LV, MT, PL i PT), a kolejnych osiem otrzymuje dofinansowanie EFS, ale nie są zaangażowane w organizację działań (AT, BG, DK, LT, LU, NL, SE i SI).

3. Autonomia PSZ

Zdecydowana większość PSZ (20 z 27) ma status prawny niezależnej instytucji publicznej. Ważnymi cechami wyróżniającymi ten status jest fakt, że PSZ nie jest departamentem ani dyrekcją generalną ministerstwa i ma własnego dyrektora lub radę zarządzającą. Fakt, że PSZ znajduje się „pod władzą" ministerstwa lub jest przez nie „nadzorowany" nie wpływa na tą klasyfikację. Z perspektywy porównawczej sieci EPSZ, Duńska Agencja Rynku Pracy i Rekrutacji (STAR) została sklasyfikowana jako niezależna agencja, chociaż w kontekście duńskim STAR podlega Ministerstwu Zatrudnienia. Ponadto, w niektórych krajach, np. w Danii i Holandii, gminy odpowiedzialne są za świadczenie usług zatrudnienia i aktywną politykę rynku pracy na poziomie lokalnym.
W czterech krajach PSZ są integralną częścią krajowego ministerstwa odpowiedzialnego za sprawy zatrudnienia (CY, CZ, FI i IE). W dwóch krajach, w Hiszpanii i Polsce, PSZ na poziomie centralnym został włączony do ministerstwa, podczas gdy regionalne urzędy podlegają władzom regionalnym. Na Węgrzech PSZ jest departamentem w Ministerstwie Innowacji i Technologii, podczas gdy jednostki powiatowe i lokalne podlegają Kancelarii Premiera.

4. Sytuacja na rynku pracy „zmienia się na gorsze" już w 2019 r.

Dane dotyczące rynku pracy z 2019 r. pokazują, że jeszcze przed wybuchem pandemii sytuacja na rynku pracy zaczynała się już pogarszać, a COVID-19 w sposób naturalny w 2020 r. pogorszył jeszcze tę sytuację.
W 2019 r. osłabł długoterminowy trend spadku liczby bezrobotnych. W 2018 r. ogólny spadek liczby klientów urzędów pracy w UE, w porównaniu do roku poprzedniego, wyniósł -6,4%, zaś w 2019 r. liczba ta wyniosła -4,0%. W sześciu PSZ odnotowano w 2019 r. wzrost liczby zarejestrowanych. Grupy docelowe, takie jak osoby młode, osoby starsze i osoby długotrwale bezrobotne podlegały podobnemu wzorcowi.
Z drugiej strony, porównując czasy kryzysu w latach 2008/2009, liczba wakatów wzrosła. Jednak wzrost

ten był już bardzo mały (0,4%) w latach 2017-2018, a następnie przekształcił się w spadek o -5,5% w latach 2018-2019.

5. Wydatki PSZ pozostają stabilne

Aby zapewnić porównywalność danych PSZ analiza finansowa nie obejmuje wydatków na zasiłki dla bezrobotnych i inne świadczenia, ani wydatków pro forma. Łączne wydatki z wyłączeniem tych kategorii, przy wzroście o 0,2% między 2018 a 2019 r., prawie się nie zmieniły. Ponadto, prawie taka sama liczba PSZ zwiększyła lub zmniejszyła swoje wydatki między 2018 a 2019 r., w przeciwieństwie do stosunkowo dużej liczby PSZ, które zwiększyły wydatki w poprzednim okresie.
Wyjątkiem od tego schematu jest 6 PSZ, których wydatki stale rosną w ciągu ostatnich dwóch lat (BE-FOREM, DK, EE, IS, MT i SK) oraz 2 PSZ, które wielokrotnie zmniejszały swoje wydatki (LT i SE).

6. Liczba pracowników PSZ spada

Informacje na temat całkowitej liczby pracowników są dostępne dla 25 państw. Łącznie całkowita liczba pracowników PSZ w tych państwach, mierzona w ekwiwalentach pełnego czasu pracy, spadała w ciągu ostatnich czterech lat, chociaż spadek o 0,5% między kwietniem 2019 r. a kwietniem 2020 r. był nieco niższy niż w poprzednich latach. Mniej więcej tyle samo PSZ odnotowało zmniejszenie lub zwiększenie liczby pracowników. W przeciwieństwie do poprzednich lat, wskaźniki rotacji pracowników PSZ (tj. odsetek całkowitej liczby pracowników opuszczających PSZ w danym roku) ogólnie spadły w 2019 r. we wszystkich PSZ.

7. COVID-19 wpływa na politykę kadrową w 2020 r.

W 2020 r. tylko 4 PSZ planowały zmniejszenie liczby pracowników. Spośród 12 państw, które zaplanowały zwiększenie liczby pracowników, pięć poinformowało, że są plany te są bezpośrednio związane z potrzebą zarządzania masowym napływem bezrobotnych w wyniku pandemii. Cztery PSZ zgłosiły zmiany w alokacji swoich pracowników z podobnych powodów: BE (Actiris) zmodernizowały centrum telefoniczne, podczas gdy CY PSZ przygotowały się kadrowo na świadczenie usług cyfrowych. W ES do PSZ dołączyło 1000 pracowników tymczasowych, z możliwością powołania dodatkowych 500. W SI realokowano część personelu na podstawie tymczasowych zmian organizacyjnych, aby sprostać nowym zadaniom związanych z pandemią. Jednocześnie w kilku PSZ kontynuowane były zmiany w liczbie i rozmieszczeniu personelu spowodowane względami budżetowymi, korektami usług PSZ lub koncentracją działań na rzecz określonych grup docelowych.

8. Nowe działania częściej były ukierunkowane na tworzenie miejsc pracy

W 2019 r. wprowadzono 58 nowych polityk i usług rynku pracy, a 45 istniejących działań zmodyfikowano. Nowe polityki i usługi rynku pracy zgłosiło 17 PSZ (AT, BE-Actiris, BE-FOREM, BE-VDAB, BG, CY, DE , DK, EE, EL, ES, FR, HR, LV, PT, SI i SK), natomiast 14 PSZ zgłosiło modyfikacje istniejących działań (BE-Actiris, BE-FOREM, BE-VDAB, BG, CZ, DE, DK, EL, ES, FR, HR, MT, SE i SI). Największą grupę nowych działań stanowiły zachęty do zatrudnienia (30 nowych działań) oraz działania w zakresie obsługi klienta, szkoleń i bezpośredniego tworzenia miejsc pracy. Ta ostatnia kategoria była większa niż w poprzednich latach, przy czym 5 PSZ wprowadziło 12 działań bezpośrednich w zakresie tworzenia miejsc pracy (po jednym działaniu w DK, EE, LV oraz wiele działań w EL i SK). Pod względem modyfikacji największą grupę stanowiły działania w obszarze szkoleń, a następnie obsługi klienta i zachęt do zatrudnienia. Najczęściej przedstawianymi modyfikacjami są: rozszerzenie działania na inne grupy docelowe, zwiększenie budżetu, rozszerzenie programu oraz zmiany w rekompensatach finansowych lub zachętach finansowych.

9. Grupy wrażliwe – ważne cele dla nowych działań

Zarówno nowe, jak i zmodyfikowane działania, skierowane są do szerokiego zakresu klientów PSZ. W przypadku działań nowych wyróżniają się działania na rzecz grup wrażliwych, w tym na rzecz osób mających szczególne trudności ze znalezieniem pracy lub oddalonych od rynku pracy. Największe modyfikacje miały miejsce w programach skierowanych do osób młodych, w tym młodzieży NEET.

10. Z powodu COVID-19 prawie połowa PSZ zmodyfikowała cele i grupy docelowe

W pierwszej połowie 2020 r. – 9 PSZ dostosowało swoje cele do nowej sytuacji (BE-Actiris, BG, CY, CZ, HR, HU, LU, LV i SE) a 2 PSZ (BE-FOREM i EE) rozważały takie zmiany. Inne PSZ zwróciły uwagę na nowe działania przeciwdziałające skutkom pandemii bez zgłaszania zmiany celów (AT, DK i PL).
7 PSZ dostosowało grupy docelowe do nowej sytuacji (AT, BG, CY, CZ, LU, SE i SI), 2 PSZ miały to w planach: BE-VDAB i LV. Łotewskie PSZ planują zrewidować cele związane ze wskaźnikami wydajności w swojej Strategii Operacyjnej 2020-2022.

11. PSZ wprowadzają nowe cele w odpowiedzi na pandemię

Nowym celem, któremu impuls nadała pandemia, jest utrzymanie pracowników w zatrudnieniu i ratowanie miejsc pracy przed upadkiem (PL, BG, HR).

12. Nowe podejścia towarzyszące nowym celom szczegółowym

Cypryjskie PSZ skoncentrowały się na „bezrobotnych odbiorców świadczeń z gwarantowanego dochodu minimalnego" oraz „bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat".
Na Węgrzech wprowadzono specjalną dotację do wynagrodzeń wspierającą utrzymanie przedsiębiorstw.
Łotewskie PSZ opracowały specjalną ofertę wsparcia dla pracodawców zgłaszających zapotrzebowanie na pracowników sezonowych.
Bułgarskie PSZ udzieliły wsparcia przedsiębiorstwom i osobom samozatrudnionym, których działalność gospodarcza była bezpośrednio dotknięta negatywnymi skutkami pandemii.
Program wsparcia czeskich PSZ ukierunkowany był na utrzymanie zatrudnienia poprzez częściowy zwrot wynagrodzeń wypłacanych pracownikom.

13. Przykłady nowego podejścia

Belgijskie PSZ (Actiris) realizuje holistyczne, integracyjne i niedyskryminacyjne podejście, aby uniknąć wykluczenia grup najbardziej wrażliwych podczas pandemii.
Szwedzkie PSZ skupiły się na wczesnym rozpoczęciu aktywnych działań zapobiegających długotrwałemu bezrobociu osób, które straciły pracę w wyniku pandemii. Konieczność zapewnienia dystansu społecznego wzmocniła usługi cyfrowe.
Luksemburskie PSZ wzmocniły cyfryzację swoich usług, w Belgii (Actiris) dokonano 100% cyfrowej transformacji usług związanych z pracą zdalną, zaś na Węgrzech rejestrowano on-line wnioski osób poszukujących pracy.

Załączniki:

Raport „Pes Capacity 2020" - plik: Assessment Report on PES Capacity 2020.pdf (PDF, 911 KB)
W osobnym raporcie przedstawiono wyniki badania ad hoc na temat zintegrowanych usług na rzecz długotrwale bezrobotnych przez PSZ –plik: PES Network - Integrated services for the long-term unemployed-2020.pdf (PDF, 669 KB)
Więcej na podstronie: Długotrwale bezrobotni