

„PES Capacity” 2019 r.

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 12.11.2021 Data modyfikacji: 25.04.2022

W roku 2018 zidentyfikowano następujące kluczowe kierunki rozwoju PSZ:

1. Zmiany strukturalne miały miejsce głównie w zakresie zadań PSZ, organizacji wewnętrznej i w e-usługach

Dziesięć PSZ zgłosiło zmiany w swojej strukturze organizacyjnej, w opisach stanowisk kadry, zakresie kompetencji urzędów i w e-usługach. Rozszerzenie zakresu kompetencji urzędów obejmuje np. wsparcie w zatrudnieniu osób ubiegających się o status uchodźcy (IE), szkolenia dla osób pozostających w zatrudnieniu (LT) oraz doradztwo zawodowe i poradnictwo dla młodzieży (BE-Actiris i EE).

Belgijskie PSZ (Actiris) utworzyły nowe partnerstwo w regionie stołecznym Brukseli, którego przedmiotem jest rozwój doradztwa zawodowego.

Estońskie PSZ stały się odpowiedzialne za metodologiczny rozwój usług na rzecz kariery.

Litewskie PSZ przeprowadziły reformę administracyjną łącząc biuro centralne i dziesięć regionalnych biur w jedną jednostkę prawną o nazwie „Litewskie Służby Zatrudnienia” (d. „Litewska Giełda Pracy”).

Na Węgrzech kontynuowano reformy rynku pracy: w kwietniu 2019 r. nowy model urzędów lokalnych funkcjonujący już w trzech powiatach został rozszerzony na kolejne trzy. Zmieniono umowy o pracę pracowników urzędów pracy i, w konsekwencji, przeprowadzono zwolnienia pracownicze.

We Włoszech regiony przejęły funkcję zarządczą PSZ, co doprowadziło do dalszych zmian w zakresie kadry i struktury.

Szwedzkie PSZ rozszerzyły swoją ofertę usług cyfrowych i wspólnie z partnerami podjęły szereg inicjatyw na rzecz dalszego dopasowania cyfrowego i zwiększenia świadomości cyfrowej. Szwedzkie PSZ przeszły również restrukturyzację organizacyjną: od 1 lipca 2019 r. trzy regiony podzielone wcześniej na 11 „obszarów rynkowych” zostały zastąpione dwoma krajowymi „obszarami biznesowymi”. Jeden z obszarów biznesowych odpowiada za pracodawców, a drugi za poszukujących pracy. Każdy obszar biznesowy jest podzielony na sześć nowych regionów zapewniających specyficzne usługi dla osób poszukujących pracy lub pracodawców. Na poziomie lokalnym istnieje obecnie 130 lokalnych urzędów pracy, co stanowi redukcję w porównaniu z poprzednimi 280.

2. Liczba poszukujących pracy dalej spada, ale wzrost liczby wakatów jest mniejszy niż wcześniej

Kontekst rynku pracy, w którym funkcjonują PSZ w 2018 r. nadal się poprawiał. Dane potwierdzają długoterminowy trend spadku liczby bezrobotnych. Ogółem liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła w latach 2015-2018 z 20,3 mln do 16,4 mln, co stanowi spadek o 23,8%. Prawie wszystkie PSZ (29 z 30) odnotowały spadek tej liczby. Z drugiej strony liczba wakatów rosła od czasu kryzysu 2008/2009, ale wzrost ten był niewielki (1,9%) w latach 2017-2018.

3. Udział klientów PSZ mających trudności z ponownym wejściem na rynek pracy bardzo powoli maleje

Od 2015 r. spada nie tylko ogólna liczba zarejestrowanych bezrobotnych ale także liczba bezrobotnych oddalonych od rynku pracy, zaliczających się do tzw. grup defaworyzowanych jak: osoby młode, osoby starsze i długotrwale bezrobotni. W 2018 r. spadek liczby zarejestrowanych w tych grupach,

w porównaniu z poprzednim rokiem, był nieco mniejszy, z wyjątkiem starszych pracowników. W rezultacie, od 2015 r. zmniejsza się odsetek osób, które mają szczególne trudności z ponownym wejściem na rynek pracy.

4. Wydatki PSZ są stabilne

Aby zapewnić porównywalność danych PSZ analiza finansowa nie obejmuje wydatków na zasiłki dla bezrobotnych i inne świadczenia, ani wydatków pro forma. Ogólnie, wydatki PSZ wzrosły w ostatnich latach, chociaż ich roczny przyrost stopniowo się zmniejszał. W latach 2017-2018 nastąpił bardzo mały (-0,2%) spadek wydatków. Spadek ten był spowodowany w szczególności przez dwie PSZ o stosunkowo dużych budżetach (FR i SE). W rzeczywistości, w 2018 r. wydatki były niższe w sześciu PSZ a w 12 - większe niż rok wcześniej. Większość budżetu PSZ została przeznaczona na działania z obszaru aktywnych polityk rynku pracy, a następnie na koszty kadry.

5. Liczba pracowników kontynuuje niewielki spadek

Liczba pracowników PSZ, mierzona w ekwiwalentach pełnego czasu pracy, zmniejsza się od trzech lat, zaczynając od spadku o 0,2% między kwietniem 2016 r. a kwietniem 2017 r., a następnie o 1,2% i 1,4% w ciągu ostatnich dwóch lat. Malejąca lub stabilna liczba pracowników dotyczy największych PSZ, co wyjaśnia dlaczego pomimo ogólnej tendencji spadkowej, liczba PSZ gdzie odnotowano wzrost zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy była w zeszłym roku nieco większa niż w roku poprzednim.

6. Rosnąca rotacja pracowników PSZ

Wskaźniki rotacji pracowników urzędów pracy (tj. odsetek wszystkich pracowników opuszczających PSZ w danym roku) wzrosły. W przypadku 28 PSZ, średni wskaźnik rotacji pracowników wzrósł z 7,8% w 2017 r. do 8,9% w 2018 r. 19 PSZ miało wyższe wskaźniki rotacji, podczas gdy tylko sześć PSZ miało te wskaźniki niższe niż rok wcześniej. Najczęściej wymienianą przyczyną rotacji pracowników były przyczyny naturalne, zwłaszcza przejście na emeryturę.

7. Ograniczone zmiany przewidziane w alokacji kadry PSZ

Tylko dziesięć PSZ przewiduje zmiany w alokacji swoich pracowników w 2019 r. Ich przyczyną są strukturalne zmiany organizacyjne, polityka kadrowa, ale częściej z realizacją konkretnych zadań.

8. Większa koncentracja aktywnej polityki rynku pracy na pracownikach, firmach i osobach o niskich kwalifikacjach

Dwadzieścia dwie PSZ poinformowały o wprowadzeniu nowych aktywnych form polityki rynku pracy, a dwadzieścia PSZ zgłosiło zmianę istniejących. Osoby młode nadal stanowią ważną grupę docelową polityki rynku pracy. 1 na 4 nowych działań skierowane zostało do osób młodych, a 1 na 6 - do długotrwale bezrobotnych. Wiele działań wspiera osoby starsze lub nieaktywne zawodowo. W 2018 r. wprowadzono także nowe działania na rzecz podwyższania wykształcenia i umiejętności.

9. Szkolenie i zatrudnienie pozostają kluczowym wsparciem dla określonych grup

Najczęściej stosowanym środkiem dla wszystkich grup pozostaje wsparcie szkolenia i zatrudnienia, uzupełnione o wspomagane zatrudnienie i rehabilitację osób niepełnosprawnych. Niemniej jednak, bezpośrednie zachęty do tworzenia miejsc pracy i rozpoczynania działalności gospodarczej są również częściej stosowane niż w poprzednich latach.

10. Cele strategiczne często związane z osobami długotrwale bezrobotnymi

Łącznie 24 PSZ określiły cele strategiczne, m.in. w swoim rocznym biznesplanie na 2018 r. Główne cele strategiczne sformułowane przez PSZ różnią się pod względem liczby: od 2-3 w DK i BE (LeForem) do 24 w BG i 48 BE (VDAB). Tylko niewielka liczba PSZ nie wyznacza celów, a niektóre PSZ monitorują swoje

wyniki za pomocą wcześniej uzgodnionych wskaźników, bez formalnych celów. Kluczowe kategorie celów powiązane są z wakatami, długotrwale bezrobotnymi i osobami młodymi. 12 PSZ wyznaczyło cele strategiczne z zakresu usprawnienia wewnętrznych procesów. Większość PSZ, które wyznaczyły cele strategiczne na 2018 r. (15 z 24), odniosła się do wskaźników produktów w zakresie świadczonych usług, aktywnych form polityki rynku pracy i beneficjentów. W osobnym raporcie przedstawiono wyniki badania ad hoc na temat wdrażania Gwarancji dla młodzieży przez PSZ.

Załączniki

Raport „Pes Capacity 2019” - plik: [Assessment Report on PES Capacity 2019.pdf](#) (PDF, 1,04 MB)

W osobnym raporcie przedstawiono wyniki badania ad hoc na temat wdrażania Gwarancji dla młodzieży przez PSZ. – plik: [PES Implementation of the Youth Guarantee - 2019.pdf](#) (PDF, 1,45 MB)

Więcej na podstronie: [Gwarancje dla Młodzieży](#)