

„PES Capacity” 2022 r.

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 16.06.2023 Data modyfikacji: 28.06.2023

Rok 2022 to czas ciągłej zmiany dla publicznych służb zatrudnienia (PSZ): odczuwalny był jeszcze wpływ pandemii, ale i też ożywienie gospodarcze, gdzie coraz bardziej widoczne niedobory pracownicze zastąpiły groźbę bezrobocia i likwidację przedsiębiorstw. Urzędy pracy otrzymały nowe zadanie wspierania obywateli Ukrainy uciekających przed wojną. Jednocześnie PSZ rozwijały cyfryzację swoich usług i procesów pracy, opierając się na doświadczeniach zdobytych podczas pandemii.

Zauważalny jest wzrost niedoborów pracowniczych przy jednoczesnym, stale rosnącym bezrobociu długotrwałym. Młodzi bezrobotni wyraźnie skorzystali na ożywieniu rynku pracy: bezrobocie w tej grupie spadło o 10,3%. O 0,9% wzrosło bezrobocie osób starszych, zaś liczba osób długotrwale bezrobotnych ponownie wzrosła od 2020 r. o aż 16,3%. Liczba wolnych miejsc pracy w 2021 r. także była mniejsza.

Organizacja Publicznych Służb Zatrudnienia i świadczenie usług

Służby zatrudnienia kontynuowały rozwój i wprowadzanie usług cyfrowych w urzędach pracy, które stały się obecnie standardem. 11 PSZ rozpoczęło prace nad cyfryzacją usług zaś w 20 PSZ prace te zostały przyśpieszone. Cyfryzacja miała miejsce głównie w podstawowych usługach, jak rejestracja czy usługi doradcze i szkoleniowe. Opracowano platformy cyfrowe, strony internetowe i aplikacje na smartfony i tablety.

Współpraca z władzami lokalnymi jest standardową praktyką PSZ. W niektórych krajach to gminy są odpowiedzialne za świadczenie usług zatrudnienia. We wszystkich krajach gminy świadczą usługi społeczne, które są ważne dla PSZ ze względu na możliwość dotarcia do grup wrażliwych i ich aktywizację. 27 PSZ jest zaangażowanych w jedną lub więcej form współpracy z gminami zaś ok. 2/3 PSZ dzieli z gminami przestrzeń biurową. Współpraca odbywa się w formie doraźnej lub jest sformalizowana pod kątem konkretnych programów. Gminy są również zaangażowane w podejmowanie decyzji dotyczących polityki zatrudnienia w niektórych krajach.

Outsourcing usług jest powszechnie stosowany, zwłaszcza w przypadku potrzeby zastosowania specjalistycznej wiedzy. 3/4 PSZ zleca usługi realizacji swoich zadań. Głównym powodem zastosowania outsourcingu jest brak specjalistycznej wiedzy lub kwalifikacji w samych PSZ i jest on związany ze świadczeniem usług dla grup napotykających liczne bariery na rynku pracy. Działaniami najczęściej zlecanymi na zewnątrz są szkolenia, doradztwo i coaching. PSZ zazwyczaj korzystają z usług sektora prywatnego, lecz także podmiotów non-profit i organizacji pozarządowych.

Zasoby Publicznych Służb Zatrudnienia

Całkowite wydatki PSZ (bez świadczeń i wydatków pro forma) wzrosły o 2,1% w latach 2020-2021 dla większości z 16 PSZ, dla które udostępniły informacje. Tylko 3 PSZ odnotowały spadek wydatków w tym okresie. W 2022 r. zwiększone były wydatki na aktywne formy rynku pracy, zaś w 2021 r. – na szkolenia kadry PSZ (wzrost o 37,0%). Należy jednak zauważyć, że wydatki na szkolenia kadry spadły o 42,3% w latach 2019-2020. Wydatki na świadczenia i zasiłki także były mniejsze w tym okresie.

Rozwój zasobów ludzkich nie idzie w parze z rozwojem finansowym PSZ. Ponad połowa PSZ odnotowała spadek liczby pracowników między kwietniem 2021 r. a kwietniem 2022 r. Łącznie całkowita liczba pracowników zatrudnionych przez PSZ, mierzona w ekwiwalentach pełnego czasu pracy zmniejszyła się o 0,7%. Stoi to w wyraźnej sprzeczności z prawie 9% wzrostem zatrudnienia w poprzednim roku. Ponadto, ponad 60% PSZ zgłosiło wyższe wskaźniki rotacji w 2021 r. niż w 2020 r.

Na rotację kadry w 2021 r. miała wpływ pandemia, ale jednocześnie PSZ przygotowywały się do ożywienia gospodarczego i przeprowadzały działania restrukturyzacyjne. Stanowiska pracy związane z pandemią prawdopodobnie niedługo wygasną, co ponownie zmieni rozmieszczenie kadry w urzędzie i prawdopodobnie zmniejszy liczbę pracowników.

PSZ jeszcze bardziej zwiększyły dostępność środków wsparcia. Chociaż nie wprowadzono wielu nowych interwencji jak w 2021 r. urzędy dokonały wielu poprawek istniejących form wsparcia. Nowe środki wsparcia wprowadzone w 2021 r. częściej łączą różne formy. Co najmniej 16% nowych działań miało związek z pandemią i/lub strategiami odbudowy rynku pracy. Zmiany w istniejących działaniach dotyczyły głównie zwiększenia dostępności środków poprzez rozszerzenie ich kwalifikowalności.

Strategie i priorytety Publicznych Służb Zatrudnienia

Oprócz zewnętrznych celów skierowanych klientom i na wsparcie rynku pracy 18 PSZ uwzględniło w swoich strategiach na 2022 r. wewnętrzne cele i zadania. Odnoszą się one do wydajności procesów pracy i cyfryzacji, która jest powiązana z celami. PSZ sformułowały także cele dotyczące monitoringu i poprawy jakości swoich usług, co jest istotne, jako że sama wydajność bez dbałości o jakość może generować niepożądane skutki. 4 na 10 PSZ spodziewa się, że na ich cele i zadania wpłynie wojna w Ukrainie i napływ uchodźców objętych unijnym mechanizmem tymczasowej ochrony.

Pandemia wzmocniła relacje między PSZ a pracodawcami. Około połowa PSZ współpracowała z pracodawcami w zakresie opracowywania planów naprawczych, zwłaszcza gdy dotyczyły one określonych sektorów lub pośrednictwa pracy (określonych grup) osób poszukujących pracy. Zaangażowanie pracodawców w ustalanie planów odbudowy rozciągało się od konsultacji do rzeczywistego procesu decyzyjnego.

Pandemia wywarła wpływ na usługi dla pracodawców: świadczenie samych usług oraz w mniejszym stopniu, na treść tych usług. Przede wszystkim pandemia zintensyfikowała konieczność dotarcia do pracodawców i rozwój usług cyfrowych. 6 na 10 PSZ zwiększyło intensywność interakcji z pracodawcami, a prawie połowa PSZ zwiększyła współpracę z pracodawcami w zakresie rozwoju usług.

Załączniki

[Assessment Report on PES Capacity 2022.pdf \(pdf, 1128 KB\)](#)