

Plan pracy sieci - 2023 r.

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 23.05.2023 Data modyfikacji: 23.05.2023

Plan pracy będzie realizowany w wymagającym czasie, kiedy wcześniejsze trendy na rynku pracy uległy przyspieszeniu w wyniku pandemii i kryzysów zewnętrznych. Mimo, że bezrobocie jest wciąż na rekordowo niskim poziomie czasu a liczba wolnych miejsc pracy jest rekordowo wysoka Unia Europejska stoi w obliczu ryzyka recesji.

W kontekście międzynarodowym publiczne służby zatrudnienia odgrywają kluczową rolę wspierając uchodźców z Ukrainy w ich integracji z rynkiem pracy.

Przedsiębiorstwa, a w szczególności małe i średnie odczuwają braki pracowników o odpowiednich umiejętnościach zaś „zielona” i cyfrowa transformacja przyspieszają i stawiając nowe wymagania pracownikom.

Potrzeba inwestowania w szkolenia zawodowe i podnoszenie kwalifikacji jest bardziej widoczna niż kiedykolwiek, co znalazło odzwierciedlenie ustanowieniu roku 2023 „Europejskim Rokiem Umiejętności”.

Plan pracy jest elastycznym dokumentem, który można dostosować do aktualnych priorytetów Zarządu lub szybko zmieniającej się sytuacji na europejskim rynku pracy. Działania skupione są w czterech osiach tematycznych:

Oś 1: Zmiany na rynku pracy

Komponent ten odnosi się do strukturalnych zmian na rynku pracy: analiz, prognoz, adresowania zmian i przeciwdziałania wstrząsom na rynku pracy. Obejmuje zagadnienia „zielonej” i cyfrowej transformacji, integrację pracowników z państw trzecich na rynku pracy oraz wspieranie mobilności zawodowej i geograficznej.

Oś 2: Świadczenie usług Publicznych Służb Zatrudnienia

Komponent ten obejmuje działania urzędów pracy na rzecz ich klientów. Ciągłe doskonalenie usług, zarówno w fazie ich definiowania jak i dostarczania, ma jeszcze większe znaczenie na niestabilnym rynku pracy charakteryzującym się częstymi przejściami i poszerzonym profilem klientów. Zwiększona cyfryzacja, usługi oparte na danych, nowe formy doradztwa i innowacji stanowią nowe możliwości dla urzędów, lecz wiążą się również z poważnymi wyzwaniami. Szukający pracy i pracodawcy potrzebują odpowiednich umiejętności, wiedzy i kompetencji a służby zatrudnienia dysponują narzędziami pozwalającymi identyfikację umiejętności, zapewnienie odpowiednich szkoleń lub doradztwa zawodowego. Odpowiednie wsparcie skierowane do wrażliwych klientów i ich zrównoważona integracja są istotniejsze niż kiedykolwiek wcześniej w szybko zmieniającym się rynku pracy.

Oś 3: Zarządzanie wydajnością Publicznych Służb Zatrudnienia

Zarządzanie wydajnością jest kluczowe w biznesowym podejściu, wykazywaniu publicznej wartości dodanej w stosunku do polityki rynku pracy i klientów urzędów. W oparciu o konkluzje z III cyklu benchmarking, priorytetami w tej osi tematycznej będzie wzmacnianie efektywności, reformy urzędów, zarządzanie zmianą, jakością i zasobami ludzkimi w tzw. „nowej normalności”. Transformacja cyfrowa stała się jeszcze ważniejszą częścią zarządzania wynikami i powiązana jest - w aspekcie użytkowym - z rozwojem sztucznej inteligencji oraz ochroną i bezpieczeństwem danych osobowych.

Oś 4: Zarządzanie i ekosystem Publicznych Służb Zatrudnienia

Komponent ten obejmuje działania odnoszące się ogólnego ekosystemu publicznych służb zatrudnienia, jego struktur instytucjonalnych i umiejscowienia w nim służb zatrudnienia. Kluczowe elementy to zarządzanie partnerstwem i sojuszami na rynku pracy i komunikacja z interesariuszami.

Zagadnienia o charakter przekrojowym zostaną włączone horyzontalnie i zintegrowane z programem prac. Należą do nich:

- bliźniacza („zielona” i cyfrowa) transformacja,
- digitalizacja,
- równouprawnienie płci,
- wsparcie najsłabszych grup,
- niedyskryminacja,
- strukturalne bezrobocie osób młodych.

Plan pracy sieci Publicznych Służb Zatrudnienia na 2023 r. został przyjęty przez Zarząd 16 grudnia 2022 r.

Plan Pracy na 2023 r.

(kliknij aby otworzyć większą grafikę w nowym oknie)

Structural and labour market changes	Impact of war in Ukraine Improving support to persons displaced, monitoring PES support and labour market developments <i>Working Group</i>	Third country migration PES challenges and latest EU initiatives <i>Seminar</i>	European Year of Skills Forecasting, new ways to recruit skilled workers, tackling shortages in the green/digital transition <i>Annual Stakeholder conference, PES opinion paper, Video</i>	Labour Market Information Anticipating short term developments <i>EU Labour Market Barometer</i>
PES service delivery	New forms of training and skills validation (incl. microcredentials) Impact on PES services and counselling <i>Seminar</i>	Evidence-based service design: latest trends Towards more data and experience-based models, use of behavioural science <i>Working Group</i>	Adapting PES (digital) tools for better inclusion Challenges and opportunities for supporting vulnerable jobseekers <i>Thematic Review</i>	New ALMP interventions Mapping measures and their effectiveness <i>Format tbc (Study dissemination)</i>
PES performance management	Thematic learning dialogues Peer support in tackling key management challenges identified during benchlearning visits <i>Workshops Q1 and Q2 and dissemination of lessons learnt (Report)</i>	PES Benchlearning Qualitative and quantitative assessments of PES performance <i>New Framework (Manual) Start 4th cycle visits</i>	Data-driven PES and digitalisation strategies Bringing together practitioners and exploring challenges <i>PES 4.0 Task Force (Working Group) Use of AI to support decision in the placement process (Thematic Review) Algorithm use in PES (Study)</i>	PES staff management New challenges faced by PES <i>Format tbc: Survey dissemination webinar or podcast</i>
PES governance and ecosystem	PES of the Future Anticipating and reflecting together <i>(Jour Fixe meetings – incl. Innovation Lab elements, internal reflection paper)</i>	PES capacity report Mapping trends in PES (focus on: governance and decentralisation) <i>Survey (new concept)</i>	Partnerships for better outreach to vulnerable groups Reviewing existing practices <i>Webinar</i>	PES Network partnerships Cooperation with relevant labour market stakeholders (including PES from candidate countries)
Others – supporting activities	Mutual Assistance Projects Demand-driven, Peer PES support to 2 or 3 PES	PES Network Communication Reviewing current strategy and collaborative tools (Working Group Q1), Annual Report, Newsletters, webpages, videos, PESpod, PES practices	Research Linked to/supporting the learning activities <i>Ad hoc studies and surveys</i>	
Governance and other meetings	PES Board 8/9 June, SE, Stockholm (in person) 14-15 December – ES (in person)	AFEPA 2 meetings	Benchlearning Working/Steering Group/Statisticians' meeting Online/Physical	Benchlearning Assessors Online/Physical