

Plan pracy sieci - 2024 r.

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 20.03.2024 Data modyfikacji: 20.03.2024

Plan pracy sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia (EPSZ) na lata 2023–2024 został przyjęty przez Zarząd tej sieci w grudniu 2022 r. Format dwuletni wzmacnia kontynuację programu pracy w czasie przy jednoczesnej możliwości weryfikacji i aktualizacji priorytetów. Taka sytuacja miała miejsce pod koniec 2023 r. kiedy to wprowadzono do programu poprawki będące wynikiem konsultacji przeprowadzonych przez Przewodniczącego sieci z członkami Zarządu czy planowanym stanowiskiem sieci odnośnie wyborów do Parlamentu Europejskiego i nowej Komisji Europejskiej.

Zaktualizowane priorytety odzwierciedlają **nowe wyzwania rynku pracy**: niedobory pracownicze, wsparcie klientów najbardziej oddalonych od rynku pracy czy transformacja ekologiczna i cyfrowa.

Plan pracy opiera się na czterech filarach, które odzwierciedlają kluczowe cele Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) i ekosystemu, w którym funkcjonują.

Filar I: Zmiany strukturalne i zmiany na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sposobu, w jaki PSZ mogą analizować, przewidywać, dostosowywać się i reagować na zmiany strukturalne i „wstrząsy” na rynku pracy.

Zmiany te dotyczą, w szczególności, transformacji ekologicznej i cyfrowej, zmian demograficznych w szerszym kontekście geopolitycznym i potrzebą przyciągnięcia talentów z państw trzecich. Niedobory wykwalifikowanej siły roboczej stają się szczególnie dotkliwe w niektórych sektorach, gdzie przybierają charakter strukturalny. Równolegle, zmiany strukturalne i rozwój cyfryzacji „wymuszają” częstsze przejścia na rynku pracy. Aktywizacja bezrobotnych i osób nieaktywnych na rynku pracy, przeciwdziałanie bezrobociu oraz wspieranie mobilności zawodowej i geograficznej (z uwzględnieniem istniejących polityk i narzędzi UE) są kluczowe w tym filarze.

Filar II: Świadczenie usług przez publiczne służby zatrudnienia, skoncentrowanie się na relacjach między PSZ a klientami urzędów pracy.

Ciągłe ulepszanie projektowania i świadczenia usług będzie jeszcze ważniejsze na niestabilnym rynku, gdzie będą występować częste przejścia na rynku pracy a profile osób poszukujących pracy będą coraz szersze (od tych oddalonych od rynku pracy do tych, którzy nadal są zatrudnieni). Rozwój cyfryzacji PSZ, usługi oparte na dowodach, a także nowe formy doradztwa i innowacje dają PSZ nowe możliwości i istotne wyzwania. Osoby poszukujące pracy i pracodawcy potrzebują odpowiednich umiejętności, wiedzy i kompetencji a usługi wsparcia biznesowego świadczone przez PSZ mogą im pomóc poprzez identyfikację potrzeb w zakresie umiejętności, zapewnienie odpowiednich szkoleń, poradnictwa zawodowego i innych usług wsparcia. Zapewnienie odpowiedniego i skutecznego wsparcia osobom poszukującym pracy, szczególnie tym znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy oraz ich trwała integracja z tym rynkiem są bardziej istotne niż kiedykolwiek wcześniej.

Filar III: Zarządzanie wydajnością PSZ, koncentruje się na kluczowych elementach zarządzania wydajnością PSZ oraz na wsparciu jakie może udzielić sieć EPSZ.

Zarządzanie wydajnością ma kluczowe znaczenie dla tworzenia uzasadnienia biznesowego PSZ, wykazania wartości dodanej tych służb w stosunku do realizowanej polityki i klientów urzędów pracy. Wykorzystując wnioski z III cyklu benchmarking priorytety będą obejmować działania związane z wydajnością, reformami PSZ i zarządzaniem zmianą a także rozwój zasobów ludzkich w "nowej normalności" i w czasie transformacji ekologicznej.

Transformacja cyfrowa i wykorzystanie sztucznej inteligencji, która stała się w ostatnich latach jeszcze ważniejszym elementem zarządzania wydajnością PSZ, ochrona i bezpieczeństwo danych osobowych wpływ transformacji ekologicznej na PSZ i publiczna (dla wszystkich) dostępność wsparcia to kluczowe aspekty tego filaru.

Filar IV: Zarządzanie i ekosystem PSZ, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji i zarządzania PSZ, otoczenia instytucjonalnego, a także sposobu działania i umiejscowienia PSZ w ogólnym ekosystemie.

Kluczowymi elementami tego filaru jest zarządzanie partnerstwami PSZ i rozwój komunikacji zarówno z różnymi interesariuszami rynku pracy jak i wewnątrz samej organizacji.