



Bruksela, dnia 6.6.2017 r.
COM(2017) 287 final

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

**Stosowanie decyzji nr 573/2014/UE w sprawie wzmocnionej współpracy między
publicznymi służbami zatrudnienia**

1. Wprowadzenie

Publiczne służby zatrudnienia stanowią pierwszą linię reagowania na wyzwanie, jakim jest bezrobocie i wykluczenie w całej Europie. Na podstawie decyzji nr 573/2014/UE¹ („decyzja”) w maju 2014 r. Parlament Europejski i Rada ustanowiły sieć publicznych służb zatrudnienia („sieć”) jako platformę dla potrzeb ściślejszej współpracy między tego rodzaju organizacjami. Niniejsze sprawozdanie stanowi przegląd stosowania decyzji. Zgodnie z art. 10 decyzji w sprawozdaniu ocenione zostanie, w jakim zakresie sieć przyczyniła się do osiągnięcia celów decyzji² oraz czy dotychczas spełniła swoje zadania. Ocenie zostanie również poddana kwestia sposobu, w jaki w ramach sieci zostało rozwinięte i wdrożone uczenie się oparte na analizie porównawczej – proces łączący porównywanie wyników z wzajemnym uczeniem się³.

W sekcji 2 niniejszego sprawozdania bada się każdy z celów sieci, analizując przeprowadzone przez nią działania⁴. Sekcja 3 zawiera przegląd realizacji inicjatywy w zakresie uczenia się opartego na analizie porównawczej, który obejmuje opis metodyki, dotychczasowych rezultatów i bieżących postępów. W sekcji 4, która stanowi ostatnią część sprawozdania, sformułowane zostały doświadczenia i wnioski związane z pierwszym, dwupółletnim okresem wykonania decyzji.

Ogólne informacje na temat sieci publicznych służb zatrudnienia

Sieć ustanowiono w maju 2014 r. w wyniku decyzji o usprawnieniu współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia w Europie. W skład sieci wchodzi publiczne służby zatrudnienia wszystkich państw członkowskich UE, Norwegii i Islandii, oraz Komisja Europejska.

Współpracę na poziomie europejskim między publicznymi służbami zatrudnienia podjęto jeszcze przed przyjęciem decyzji. W 1997 r. Komisja utworzyła nieformalną grupę doradcą szefów publicznych służb zatrudnienia. Celem grupy było propagowanie współpracy, wymiany i wzajemnego uczenia się wśród organizacji członkowskich należących do grupy oraz uzyskanie specjalistycznej informacji zwrotnej dotyczącej inicjatyw w zakresie polityki zatrudnienia. Na tej podstawie Komisja przedstawiła wniosek dotyczący sformalizowania współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia. Komisja pragnęła stworzyć platformę służącą porównaniu wyników osiągniętych przez publiczne służby zatrudnienia na poziomie europejskim, identyfikacji dobrych praktyk i promowaniu wzajemnego uczenia się, aby publiczne służby zatrudnienia mogły udoskonalić świadczone przez siebie usługi. Pragnęła również stworzyć więcej możliwości dla publicznych służb zatrudnienia, aby przyczyniły się one do rozwoju innowacyjnych, opartych na dowodach strategii zgodnie z celami strategii „Europa 2020”.

¹ http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.159.01.0032.01.POL

² Jak określono w art. 3

³ Ze szczególnym odniesieniem do art. 4 ust. 1 lit. a). Stawia to sieci wymóg opracowania i wdrożenia wśród publicznych służb zatrudnienia ogólnounijnego opartego na dowodach uczenia się opartego na analizie porównawczej, aby porównać – przy wykorzystaniu odpowiedniej metodyki – wyniki działań tych służb w następujących obszarach: wkład w zmniejszanie bezrobocia wśród wszystkich grup wiekowych, skracanie okresu bezrobocia i zmniejszanie bierności zawodowej; zapełnianie wakatów; zadowolenie klientów z usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia.

⁴ Aby uzyskać informacje na temat bieżących i przyszłych działań, należy zapoznać się z programem prac na 2017 r.:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17001&langId=en>

Zarządzanie siecią

Sieć posiada solidną strukturę zarządzania.

Zarząd sieci

Sieć posiada zarząd, w którego skład wchodzi kierownicy publicznych służb zatrudnienia każdego państwa członkowskiego UE, Norwegii i Islandii oraz Komisja Europejska. Komitet ds. Zatrudnienia⁵ ma status obserwatora. Posiedzenia zarządu odbywają się dwa razy w roku w państwie członkowskim sprawującym prezydencję UE. Zarząd wyznacza strategiczny kierunek sieci, omawia zmiany na rynku pracy i monitoruje realizację programu prac.

Doradcy ds. europejskich publicznych służb zatrudnienia

Każdy członek zarządu mianuje doradcę ds. europejskich publicznych służb zatrudnienia, który pomaga prowadzić sieć. Posiedzenia doradców odbywają się dwa razy w roku – przed posiedzeniami zarządu – w celu dokonania przeglądu działalności sieci i uzgodnienia projektów stanowisk. Do udziału w tych posiedzeniach zaprasza się sekretariat Komitetu ds. Zatrudnienia celem wsparcia współpracy między siecią a Komitetem ds. Zatrudnienia.

Sekretariat sieci

Zarząd sieci jest wspierany przez sekretariat, który zapewnia Komisja (Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego). We współpracy z przewodniczącym i wiceprzewodniczącymi sekretariat przygotowuje posiedzenia zarządu i pomaga realizować roczny program prac. Organizuje on również posiedzenia doradców ds. europejskich publicznych służb zatrudnienia i przewodniczy tego rodzaju posiedzeniom.

Działalność sieci⁶

U podstaw działalności sieci leży system uczenia się opartego na analizie porównawczej stosowany w publicznych służbach zatrudnienia. System ma się przyczynić do poprawy wyników publicznych służby zatrudnienia w celu sprostania wyzwaniom europejskiego rynku pracy. Uczenie się oparte na analizie porównawczej łączy opartą na wskaźnikach analizę porównawczą z wzajemnym uczeniem się. Zostają zidentyfikowane dobre praktyki, a uzyskane wyniki wykorzystuje się do działań w zakresie wzajemnego uczenia się w celu podniesienia jakości usług świadczonych na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców. Ocena ma charakter zarówno jakościowy, jak i ilościowy, i umożliwi formułowanie zaleceń dotyczących poprawy wyników poszczególnych publicznych służb zatrudnienia.

Sieć wspomaga również swoich członków w realizacji priorytetowych działań, takich jak gwarancja dla młodzieży, oraz w stosowaniu się do zaleceń dla poszczególnych krajów dotyczących publicznych służb zatrudnienia. Działania te realizuje się w ramach wzajemnego uczenia się i indywidualnej pomocy technicznej. Ponadto sieć służy decydentom na szczeblu krajowym i europejskim poradą eksperta w kwestiach związanych z opracowywaniem, rozwojem i oceną strategii zatrudnienia.

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=pl>

⁶ Dostępne są roczne sprawozdania z działalności sieci w latach 2015 i 2016: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=pl>

2. Ocena osiągnięcia celów określonych w art. 3

W niniejszej sekcji poddany zostaje analizie każdy cel określony w art. 3 decyzji. Rozpatrywane są w niej działania podjęte przez sieć. Niektóre zbliżone do siebie tematycznie cele określone w art. 3 zostały potraktowane łącznie (cel określony w lit. a) połączono z celem określonym w lit. g), a cel określony w lit. d) z celem określonym w lit. e)).

Artykuł 3 decyzji: Cele

Celem niniejszej decyzji jest zachęcenie państw członkowskich do współpracy w dziedzinie zatrudnienia za pośrednictwem sieci w obszarach, za które odpowiadają publiczne służby zatrudnienia, po to, by przyczynić się do realizacji strategii „Europa 2020” i do realizacji odpowiednich polityk unijnych, tym samym udzielając wsparcia na rzecz:

- a) najwrażliwszych grup społecznych o wysokiej stopie bezrobocia, zwłaszcza starszych pracowników i niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się młodzieży (zwanej dalej „młodzieżą NEET”);
- b) godziwej i stabilnej pracy;
- c) lepszego funkcjonowania rynków pracy w UE;
- d) identyfikowania niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej i dostarczania informacji na temat zasięgu i lokalizacji tych niedoborów, a także lepszego dostosowywania umiejętności osób poszukujących pracy do potrzeb pracodawców;
- e) lepszego integracji rynków pracy;
- f) zwiększonej dobrowolnej mobilności geograficznej i zawodowej na uczciwych zasadach by zaspokajać konkretne potrzeby rynku pracy;
- g) integracji osób wykluczonych z rynku pracy w ramach walki z wykluczeniem społecznym;
- h) ewaluacji i oceny aktywnych polityk rynku pracy oraz ich skutecznej i sprawnej realizacji.

2.1 Wsparcie na rzecz wrażliwych grup społecznych i integracji osób wykluczonych z rynku pracy

Sieć przyczynia się do prawidłowego funkcjonowania rynków pracy w Europie. Podstawowe znaczenie w tym zakresie ma realizacja strategii na rzecz znalezienia zatrudnienia przez osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, szczególnie przez osoby młode i długotrwale bezrobotne, co stanowi kluczowy priorytet europejskiej polityki zatrudnienia. Ponadto sieć umożliwia rozwiązywanie problemów związanych z integracją uchodźców i osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Bezrobocie młodzieży

Sieć aktywnie przyczynia się do realizacji działań UE na rzecz wyeliminowania bezrobocia młodzieży, wspierając realizację gwarancji dla młodzieży⁷. Gwarancja dla młodzieży ma zapewnić, aby wszyscy młodzi ludzie poniżej 25 roku życia otrzymywali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia. W wielu

⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pl>

państwach publiczne służby zatrudnienia działają w charakterze głównego punktu kontaktowego w odniesieniu do gwarancji dla młodzieży, współpracując również z szeregiem partnerów realizujących program.

W zaleceniu w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży wzywa się sieć publicznych służb zatrudnienia do stałego monitorowania stanu opracowywania i realizacji oraz efektów systemów gwarancji dla młodzieży oraz do regularnego składania sprawozdań na ten temat. W decyzji wzywa się sieć do promowania najlepszych praktyk w zakresie integracji młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) oraz do dzielenia się takimi najlepszymi praktykami. Sieć monitoruje zatem realizację gwarancji dla młodzieży przez publiczne służby zatrudnienia – której wyniki publikuje w rocznych sprawozdaniach na ten temat⁸ – oraz podjęła szereg innych działań w zakresie wzajemnego uczenia się i działań analitycznych. Na przykład w opracowanym przez sieć dokumencie *Catalogue of PES Practices for the Outreach to NEETs*⁹ na przykładzie 17 publicznych służb zatrudnienia przedstawiono różne sposoby świadczenia tego rodzaju usług w całej Europie. Opracowany przez sieć dokument *Catalogue of Measures for Implementation of the Youth Guarantee*¹⁰ zawiera wykaz działań publicznych służb zatrudnienia na rzecz udoskonalenia usług oferowanych w ramach gwarancji dla młodzieży. Ponadto w 2016 r. opracowano zestaw narzędzi¹¹ w celu zapewnienia publicznym służbom zatrudnienia konkretnych wytycznych w zakresie kontaktu z młodzieżą NEET.

W sprawozdaniu Komisji z 2016 r. *Gwarancja dla młodzieży i inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych trzy lata później*¹² uznano, że większość publicznych służb zatrudnienia lepiej ukierunkowała świadczone przez siebie usługi i miała więcej do zaoferowania młodym ludziom. W sprawozdaniu wymienia się również określone wyzwania, przed którymi nadal stoją publiczne służby zatrudnienia, takie jak zapewnienie, aby służby te dysponowały zdolnościami wystarczającymi w obliczu szerokiego zakresu wymaganych zadań do wykonania, oraz zwiększenie prowadzonej przez nie ustrukturyzowanej współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia.

Bezrobocie długotrwałe

W zaleceniu Rady z lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwałe bezrobotnych na rynku pracy¹³ upoważniono Komitet ds. Zatrudnienia do monitorowania realizacji zalecenia, w czym powinna pomagać sieć.

Przykład: Zorganizowana przez sieć Konferencja na temat integracji długotrwałe bezrobotnych

W dniu 2 czerwca 2016 r. sieć zorganizowała konferencję z udziałem przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, sektora trzeciego, prywatnych służb zatrudnienia i innych partnerów, której celem było omówienie realizacji zalecenia w sprawie długotrwałe bezrobotnych.

Konferencja poświęcona była głównie kwestii zapewnienia punktów kompleksowej obsługi w ramach współpracy międzyinstytucjonalnej, opracowania i wdrożenia umów w sprawie

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16966&langId=en>

⁹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13728&langId=en>

¹⁰ <http://ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId=13199&langId=en>

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16571&langId=en>

¹² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?qid=1477901398883&uri=CELEX:52016DC0646>

¹³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32016H0220%2801%29>

integracji na rynku pracy oraz zawiązania skutecznych partnerstw na rzecz integracji na rynku pracy.

Dzięki dyskusjom prowadzonym podczas konferencji publiczne służby zatrudnienia i inne zainteresowane strony miały możliwość wymiany doświadczeń i wiedzy fachowej. Tego rodzaju fora umożliwiają publicznym służbom zatrudnienia poprawę wyników swojej działalności i pogłębienie współpracy z organizacjami partnerskimi w celu rozwiązania kluczowych problemów.

Sieć opracowała i przyjęła standardy jakości określające minimalne, średnie i wysokie oczekiwania w odniesieniu do pełnienia funkcji punktu kompleksowej obsługi klienta oraz zawierania umów w sprawie integracji na rynku pracy. Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów¹⁴ (Rada EPSCO) zatwierdziła przedmiotowe standardy jakości. Sieć przeprowadziła również badanie w celu zidentyfikowania dobrych praktyk stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia w zakresie wczesnej interwencji podejmowanej wobec bezrobotnych oraz aktywizacji takich osób.

Od samego początku sieć brała udział w opracowaniu zalecenia w sprawie długotrwale bezrobotnych i przedstawiła swoją odpowiedź dotyczącą konsultacji w sprawie wprowadzenia tego zalecenia.

Uchodźcy

Wiele publicznych służb zatrudnienia musi oferować usługi na rzecz rosnącej liczby uchodźców, a w niektórych przypadkach osób ubiegających się o azyl. Choć sytuacja w poszczególnych państwach członkowskich jest bardzo zróżnicowana, to jednak istnieje wiele wspólnych wyzwań i znacznych możliwości uczenia się w oparciu o innowacyjne podejścia przyjmowane w całej Europie. Zarząd sieci omawiał sytuację w zakresie uchodźców i praktyki państw członkowskich.

W czerwcu 2016 r. sieć przyjęła swoje kluczowe ustalenia dotyczące integracji uchodźców i osób ubiegających się o azyl na rynku pracy¹⁵. Jako szczególnie istotne dla integracji uchodźców i osób ubiegających się o azyl sieć określiła cztery elementy, mianowicie: język, umiejętności i kwalifikacje, partnerstwa i instytucje, oraz pracodawcy. W 2017 r. w ramach wzajemnego uczenia się sieć zorganizuje wydarzenie służące zbadaniu praktyk stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia w tych obszarach.

Osoby niepełnosprawne

Integracja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest jednym z obszarów, do których sieć przywiązuje szczególną wagę. Kwestia ta stanowiła również priorytet niderlandzkiej prezydencji UE w pierwszej połowie 2016 r. Posiedzenie zarządu sieci, które odbyło się w Amsterdamie w czerwcu 2016 r., dało możliwość zapoznania się z innowacyjnym i zaawansowanym podejściem przyjętym przez Niderlandy. Ponadto w 2016 r. sieć opublikowała analizę dotyczącą niepełnosprawności w kontekście integracji na rynku pracy¹⁶, obejmującą przegląd ostatnich inicjatyw strategicznych i głównych tendencji w zakresie

¹⁴ <http://www.consilium.europa.eu/pl/council-eu/configurations/epsco/>

¹⁵ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16068&langId=en>

¹⁶ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16601&langId=en>

pomocy w znalezieniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. Analiza opierała się na przykładach z państw członkowskich, w których przeprowadzono istotne reformy w zakresie wsparcia udzielanego osobom niepełnosprawnym.

2.2 Godziwa i stabilna praca (cel określony w lit. b))

Sieć prowadziła działania zmierzające do zapewnienia skutecznych inicjatyw na rzecz godziwej i stabilnej pracy, polegające na współdziałaniu w konsultacjach na temat Europejskiego filaru praw socjalnych, publikacji sprawozdania na temat dynamiki rynku pracy oraz zorganizowaniu tematycznego warsztatu poświęconego przeglądowi kwestii trwałej integracji na rynku pracy. Oprócz konkretnych działań poświęconych temu zagadnieniu wiele zorganizowanych przez sieć wydarzeń obejmujących wzajemne uczenie się pośrednio nawiązywało do tego tematu.

Europejski filar praw socjalnych

W zaleceniu Komisji i we wniosku dotyczącym Europejskiego filaru praw socjalnych¹⁷ położono większy nacisk na kwestię zatrudnienia i na aspekty społeczne oraz na dostosowanie europejskiego modelu społecznego do wyzwań XXI w. W ramach filaru ustanawia się ogólne prawo do terminowej i dopasowanej do indywidualnych potrzeb pomocy, mającej na celu poprawę perspektyw zatrudnienia lub samozatrudnienia, w tym prawo do otrzymania wsparcia w odniesieniu do poszukiwania pracy, szkolenia i przekwalifikowania zawodowego. W odniesieniu do osób bezrobotnych filar zawiera także prawo do stałego, spójnego i zindywidualizowanego wsparcia. Dla osób długotrwale bezrobotnych filar przewiduje prawo do dogłębnej indywidualnej oceny – najpóźniej do 18. miesiąca bezrobocia. Jeżeli chodzi o świadczenia dla bezrobotnych, osoby bezrobotne mają prawo do odpowiedniego wsparcia w zakresie aktywizacji ze strony publicznych służb zatrudnienia służącego (re-)integracji na rynku pracy i do właściwych świadczeń dla bezrobotnych otrzymywanych przez rozsądny czas, odpowiednio do płaconych przez nich składek i zgodnie z krajowymi zasadami kwalifikowalności.

W grudniu 2016 r. zarząd sieci przedłożył wkład na potrzeby konsultacji prowadzonych przez Komisję. Jako główne elementy prowadzące do przeobrażeń wskazał rozwój technologii i zmiany sytuacji społeczno-ekonomicznej. Zidentyfikowano następujące szczególne obszary polityki: umiejętności, kształcenie i uczenie się przez całe życie, bezpieczne przekwalifikowanie zawodowe, aktywne wsparcie zatrudnienia, zintegrowane świadczenia i usługi społeczne, świadczenia dla bezrobotnych, minimalny dochód i świadczenia z tytułu choroby. W związku z powyższym sieć pracuje również nad zmianą swojej wizji publicznych służb zatrudnienia na okres do roku 2020¹⁸ w celu lepszego uwzględniania pojawiających się tendencji i gotowości publicznych służb zatrudnienia do dostosowania się do tego rodzaju zmian i do udzielania pomocy klientom w zakresie radzenia sobie z tymi zmianami.

¹⁷ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_pl

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=pl>

Sprawozdanie na temat dynamiki rynku pracy

W sprawozdaniu z 2016 r. na temat dynamiki rynku pracy UE¹⁹ zidentyfikowano tendencje mające wpływ na rynek pracy UE podczas kryzysu. Następnie przeprowadzono analizę korzystania z usług publicznych służb zatrudnienia przez osoby poszukujące pracy oraz rodzajów pomocy udzielonej osobom poszukującym pracy przez publiczne służby zatrudnienia w latach 2007–2014. Sprawozdanie zawiera informacje na temat wielu możliwych sposobów wykorzystania analizy danych dotyczących przekwalifikowania przez publiczne służby zatrudnienia w celu zwiększenia skuteczności świadczonych przez nie usług. W sprawozdaniu przeprowadzono również analizę względnego wpływu publicznych służb zatrudnienia na funkcjonowanie rynków pracy w poszczególnych państwach członkowskich.

Tematyczne warsztaty poświęcone przeglądowi kwestii trwałej integracji na rynku pracy

W listopadzie 2016 r. odbyło się wydarzenie obejmujące wzajemne uczenie się, poświęcone przeglądowi kwestii trwałej integracji na rynku pracy. W wyniku tego wydarzenia grupa publicznych służb zatrudnienia wyraziła chęć uzyskania dalszej wiedzy na temat innowacji wprowadzonych w norweskich publicznych służbach zatrudnienia. Podczas wizyty uzupełniającej w Norweskim Urzędzie Pracy i Opieki Społecznej (NAV) w styczniu 2017 r. odnośne publiczne służby zatrudnienia miały możliwość uzyskania dalszych informacji na temat sposobu, w jaki urząd ten udoskonalił świadczone przez siebie usługi cyfrowe. Dzięki temu osiągnięto bardziej efektywne wykorzystanie zasobów, zarówno pod względem czasu, jaki doradcy spędzają z osobami poszukującymi pracy, jak i pod względem fizycznych miejsc spotkań, tak aby personel mógł w większym stopniu skoncentrować się na wsparciu osób poszukujących pracy o najbardziej złożonych potrzebach. Przyjęcie tego rodzaju podejścia umożliwi również sprawniejszą współpracę publicznych służb zatrudnienia z pracodawcami w celu skutecznego dostosowywania umiejętności osób poszukujących pracy do potrzeb pracodawców. Jednostki ds. relacji z pracodawcami funkcjonujące we wszystkich publicznych służbach zatrudnienia pomagają tworzyć silniejsze połączenia. Norweskimi Urzędzie Pracy i Opieki Społecznej wyjaśnił również, na czym polega opieka indywidualnego doradcy po znalezieniu zatrudnienia przez osoby poszukujące pracy oraz wsparcie powrotu do pracy osób mających problemy zdrowotne.

2.3 Lepsze funkcjonowanie rynków pracy (cel określony w lit. c))

Współpraca między szeregiem zainteresowanych stron w celu udzielania pomocy w zakresie wejścia na rynek pracy i utrzymania się na nim ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia pozytywnych rezultatów z punktu widzenia osób poszukujących pracy, pracowników i pracodawców w całej Europie. W tym celu sieć uczestniczyła w szeregu inicjatyw na rzecz promowania szerszej współpracy, w tym w inicjatywie dotyczącej partnerstw między służbami zatrudnienia (PARES) oraz konferencji zainteresowanych stron poświęconej partnerstwom. Sieć zorganizowała również wydarzenia, takie jak seminaria na temat zarządzania zmianami, warsztaty poświęcone przeglądowi technologii informacyjnej oraz warsztaty poświęcone profilowaniu, a także zapewniła szczególną pomoc techniczną służącą poprawie zdolności publicznych służb zatrudnienia przykładowo w zakresie dostosowania umiejętności osób poszukujących pracy do wymogów dotyczących wolnych miejsc pracy. Współpraca z europejską siecią służb zatrudnienia (EURES), ponownie ustanowioną na

¹⁹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16334&langId=en>

podstawie rozporządzenia (UE) 2016/589²⁰, również miała zasadnicze znaczenie, biorąc pod uwagę fakt, że do kompetencji EURES należy poprawa funkcjonowania, spójności i integracji rynków pracy w Unii, w tym na poziomie transgranicznym.

Partnerstwa między służbami zatrudnienia

Inicjatywa PARES²¹ była realizowana w okresie od września 2011 r. do marca 2016 r. w celu poprawy współpracy między publicznymi, prywatnymi i niekomercyjnymi dostawcami usług w zakresie zatrudnienia, a także w celu określenia obszarów, w których mogliby oni świadczyć usługi uzupełniające. Można wyróżnić trzy aspekty prac prowadzonych w ramach przedmiotowej inicjatywy: fora strategicznego dialogu służące wymianie i opracowaniu dobrych praktyk, zaproszenia do składania wniosków oraz wspólna baza danych mająca na celu zgromadzenie przydanych materiałów w jednym miejscu.

Prowadzono wiele strategicznych dialogów na takie tematy, jak skuteczne e-usługi, czy też świadczenie skoordynowanych usług. W ostatnim wydarzeniu obejmującym strategiczny dialog, zorganizowanym w lutym 2016 r. w ramach inicjatywy PARES, uczestniczyli przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia i gmin z 12 państw w celu wymiany doświadczeń i informacji w zakresie zlecenia usług. Delegaci wymienili się opiniami i doświadczeniami dotyczącymi współpracy z zewnętrznymi dostawcami, korzystania z modeli wynagrodzenia z tytułu usług, których wykonanie zlecono na zewnątrz, oraz opracowywania i oceny ofert.

Konferencja zainteresowanych stron poświęcona partnerstwom

W 2015 r. sieć zorganizowała konferencję zainteresowanych stron na temat wzmocnienia rynku pracy dzięki ściślejszej współpracy między partnerami. W wydarzeniu udział wzięli przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, właściwych ministerstw, Parlamentu Europejskiego, Komisji Europejskiej, prywatnych służb zatrudnienia, partnerów społecznych i NGO. Uczestnicy rozpatrywali szereg zagadnień, w tym kwestie partnerstwa z prywatnymi służbami zatrudnienia, współudziału sieci w europejskim semestrze, roli partnerów społecznych w reformie publicznych służb zatrudnienia, realizacji gwarancji dla młodzieży, przewodniej roli publicznych służb zatrudnienia wśród podmiotów rynku pracy, a także zarządzania przekwalifikowaniem zawodowym. Wydarzenie to miało istotne znaczenie dla zwiększenia uznania i wagi sieci wśród zainteresowanych stron.

Współpraca między publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia

W grudniu 2016 r. zarząd sieci zatwierdził zasady określające strategię i wizję współpracy z prywatnymi służbami zatrudnienia na szczeblu europejskim. W zasadach tych podkreślono, że w obliczu przekrojowego charakteru obecnych i przyszłych rynków pracy, aby nie stracić na znaczeniu, publiczne służby zatrudnienia muszą zawiązywać partnerstwa. W zasadach wskazano również, że oferta publicznych służb zatrudnienia będzie musiała zawierać szereg różnorodnych usług. Publiczne służby zatrudnienia, które znajdują się pod ciągłą presją, aby rozwijać działalność przy jednoczesnym ograniczaniu zasobów, nie będą w stanie osiągnąć tego samodzielnie. Nawiązywanie partnerstw daje możliwość dalszego oferowania klientom wysokiej jakości usług. Zarząd publicznych służb uzgodnił, że weźmie udział w dyskusjach na ten temat podczas przyszłych posiedzeń i zaprosi zainteresowane strony do udziału w posiedzeniach.

²⁰ http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=uriserv%3AAOJ.L_2016.107.01.0001.01.POL

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991&langId=pl>

2.4 Lepsze dostosowanie umiejętności i lepsza integracja rynków pracy (cel określony w lit. d) i cel określony w lit. e))

Cele sieci obejmują identyfikację niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej oraz lepsze dostosowanie umiejętności osób poszukujących pracy do konkretnych stanowisk. Pracodawcy na ogół pełnią główną rolę w prosperującej gospodarce oraz pod względem skutecznej integracji osób poszukujących pracy na rynku pracy. Europejskie publiczne służby zatrudnienia promują produktywność i zdolność do zatrudnienia poprzez odpowiednie zapewnianie stosownej wiedzy oraz istotnych umiejętności i kompetencji.

Aby wesprzeć tego rodzaju działalność, sieć uczestniczyła w szeregu inicjatyw na rzecz wymiany między publicznymi służbami zatrudnienia informacji na temat niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej oraz na rzecz uczenia się na podstawie innowacyjnych praktyk. Tego rodzaju inicjatywy obejmowały przeprowadzenie rocznego badania dotyczącego wolnych miejsc pracy trudnych do obsadzenia oraz zorganizowanie Europejskiego Dnia Pracodawcy w celu pobudzenia ściślejszej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a pracodawcami.

Badania dotyczące wolnych miejsc pracy trudnych do obsadzenia

W latach 2015 i 2016 przeprowadzono dwa badania²² w celu zgromadzenia danych z całej sieci na temat zawodów, w których brakuje wykwalifikowanych pracowników. W ramach odnośnych badań opracowano i wykorzystano – przy udziale 26 publicznych służb zatrudnienia – model służący gromadzeniu i wymianie danych na temat zawodów, w których brakuje wykwalifikowanych pracowników.

Drugie badanie, oparte na danych z 2016 r., obejmowało również porównanie danych administracyjnych pochodzących od służb zatrudnienia i danych z badania aktywności ekonomicznej ludności. W wyniku przeprowadzonych badań określono zawody, w których brakuje pracowników, jak i zawody, w których występuje nadmiar pracowników, zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym. W badaniach omówiono również kwestię, czy niedobory faktycznie wynikają z braku umiejętności czy raczej z niestabilnych warunków zatrudnienia, a także rozważono sposoby lepszego dostosowywania umiejętności do potrzeb na rynku pracy.

Europejski Dzień Pracodawcy

Aby zachęcić do współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a pracodawcami, w kwietniu 2016 r., sieć zorganizowała pierwszy Europejski Dzień Pracodawcy²³ we wszystkich państwach członkowskich UE oraz w Islandii i Norwegii. W związku z powodzeniem tej inicjatywy zarząd sieci zgodził się zorganizować kolejny Europejski Dzień Pracodawcy na jesieni 2017 r.

²² <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16007&langId=en> and <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17666&langId=en>

²³ <http://www.employersday.eu/>

Przykład: Działania w ramach obchodów Europejskiego Dnia Pracodawcy w 2016 r.

Na szczeblu europejskim głównym wydarzeniem związanym z obchodami Europejskiego Dnia Pracodawcy była konferencja prasowa na wysokim szczeblu zorganizowana w Brukseli. Na szczeblu krajowym publiczne służby zatrudnienia zorganizowały intensywne kontakty z pracodawcami, targi pracy, wydarzenia tematyczne i różnego rodzaju działania komunikacyjne. W wyniku organizacji Europejskiego Dnia Pracodawcy dzięki kontaktowi z ponad 220 000 pracodawcami publiczne służby zatrudnienia zgromadziły informacje na temat 30 000 wolnych miejsc pracy. W zorganizowanych wydarzeniach uczestniczyło 70 000 osób poszukujących pracy i 20 000 pracowników publicznych służb zatrudnienia. Ponadto publiczne służby zatrudnienia mogły wymienić się doświadczeniami z innymi publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie interakcji z pracodawcami i sposobu realizacji tego wydarzenia tak, aby zakończyło się ono sukcesem.

2.5 Mobilność (cel określony w lit. f))

W celu rozwiązania kwestii wsparcia coraz większej dobrowolnej mobilności geograficznej i zawodowej pracowników zarząd sieci uzgodnił, że zaproponuje ściślejszą koordynację z EURES. Sieć rozważy również możliwe sposoby wsparcia nowej inicjatywy dotyczącej Europejskiego Korpusu Solidarności w ramach podejścia mającego na celu udzielenie pomocy poszczególnym publicznym służbom zatrudnienia w sprostaniu potrzebom w zakresie mobilności wykazywanym zarówno przez pracodawców, jak i osoby poszukujące pracy, szczególnie osoby młode.

Współpraca z EURES i struktura zarządzania

Ustanowiona w 1993 r. europejska sieć służb zatrudnienia (EURES) to sieć współpracy, której celem jest ułatwienie swobodnego przepływu pracowników między 28 państwami UE, a także Szwajcarią, Islandią, Liechtensteinem i Norwegią.

EURES dąży do osiągnięcia większej przejrzystości rynków pracy na szczeblu unijnym dzięki wymianie danych dotyczących wolnych miejsc pracy i profili osób poszukujących pracy. Celem tej sieci jest również poprawa dostępu do usług wsparcia na rzecz osób poszukujących pracy i pracodawców zainteresowanych ułatwieniem swobodnego przepływu pracowników. Mając na uwadze uprawnienia publicznych służb zatrudnienia, rola EURES ma zasadnicze znaczenie i jak dotąd publiczne służby zatrudnienia są najważniejszymi organizacjami członkowskimi. Organizacje członkowskie prowadzą wymianę informacji na temat rynku pracy i codzienną współpracę w celu dopasowania kwalifikacji pracowników do miejsca pracy i zatrudnienia ich w innych państwach w całej UE. W nowej podstawie prawnej określonej w 2016 r. zwiększono obowiązki w zakresie wymiany informacji i współpracy między państwami członkowskimi w obszarach takich jak przygotowanie zawodowe. Zdefiniowano w niej również obowiązkowy minimalny zestaw usług wsparcia świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. W związku z tymi nowymi obowiązkami można spodziewać się, że dojdzie do istotnych synergii między obiema sieciami prowadzącymi bardzo ścisłą współpracę w zakresie działań leżących w zakresie ich kompetencji i mających wpływ na codzienne zarządzanie publicznymi służbami zatrudnienia.

W związku z powyższym na posiedzeniu w grudniu 2016 r. zarząd sieci uzgodnił, że będzie promować ściślejszą współpracę między siecią publicznych służb zatrudnienia a EURES na szczeblu europejskim. Przedstawiciel europejskiej grupy koordynacyjnej EURES zostanie

zaproszony do wzięcia udziału w posiedzeniu doradców ds. europejskich publicznych służb zatrudnienia w celu wymiany istotnych aktualnych informacji. Uzgodniono również, że sekretariat sieci publicznych służb zatrudnienia i Europejski Urząd Koordynacji EURES będą prowadzić ścisłą współpracę w zakresie przygotowań do swoich posiedzeń.

Grupa robocza ds. sprawiedliwej mobilności

Zarząd sieci utworzył grupę roboczą ds. sprawiedliwej mobilności, która ma skoncentrować się na operacyjnych aspektach współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie wspierania mobilności. Grupa robocza sporządziła dokument otwierający debatę, który został rozpatrzony przez doradców ds. europejskich publicznych służb zatrudnienia i przez zarząd w grudniu 2015 r. Obecnie nie ma jednak wspólnego stanowiska sieci w sprawie sprawiedliwej mobilności.

Europejski Korpus Solidarności

Europejski Korpus Solidarności utworzono w grudniu 2016 r. w celu zapewnienia osobom młodym w całej Europie możliwości podjęcia się wolontariatu lub zdobycia doświadczenia zawodowego w formie pracy lub stażu w organizacjach solidarnościowych w ich państwach członkowskich lub w innych państwach członkowskich. Publiczne służby zatrudnienia brały udział w opracowaniu przedmiotowej inicjatywy w ramach ukierunkowanych konsultacji z zainteresowanymi stronami, służąc swoim doświadczeniem w dostosowywaniu umiejętności osób młodych poszukujących pracy do stanowisk, również w wymiarze transgranicznym. Służby te będą jednym z kluczowych podmiotów, które przyczynią się do powodzenia tej inicjatywy, a niektóre z nich są już zaangażowane w udzielanie wsparcia w zdobywaniu pierwszego zatrudnienia w ramach pierwszej fazy Europejskiego Korpusu Solidarności.

2.6 Ewaluacja i ocena aktywnych polityk rynku pracy (cel określony w lit. g))

Z punktu widzenia publicznych służb zatrudnienia szczególne znaczenie ma ocena aktywnej polityki rynku pracy. Może ona ułatwić im podjęcie decyzji w sprawie kontynuacji konkretnych podejść po zakończeniu wstępnego etapu pilotażowego oraz praktyk, które można z powodzeniem przejmować od innych państw członkowskich.

Sprawozdania analityczne

Sieć sporządza szereg sprawozdań analitycznych i badań, w ramach których bada i ocenia aktywną politykę rynku pracy i jej realizację. Przykładowo w 2016 r. sieć opublikowała analizę dotyczącą kwestii pojawiających się w wyniku łączenia aktywnych i biernych działań skierowanych do długotrwale bezrobotnych. Kolejne sprawozdania obejmują badania dotyczące integracji byłych przestępców na rynku pracy, coachingu i wsparcia oferowanego pracownikom w starszym wieku. Dokumenty te są dostępne na stronie internetowej centrum wiedzy sieci²⁴. W ten sposób członkowie i specjaliści mogą zdobywać wiedzę o inicjatywach w całej UE i oceniać ich wpływ.

Wkład publicznych służb zatrudnienia w przeglądy prowadzone przez Komitet ds. Zatrudnienia w ramach wielostronnego nadzoru

Sieć uczestniczyła również w przeprowadzonych przez Komitet ds. Zatrudnienia w ramach wielostronnego nadzoru przeglądach aktywnej polityki rynku pracy, gwarancji dla młodzieży

²⁴ <http://ec.europa.eu/social/PESknowledgecentre>

i bezrobocia długotrwałego. Przykładowo w grudniu 2015 r. w wyniku przeglądu gwarancji dla młodzieży / zatrudnienia ludzi młodych uznano znaczenie publicznych służb zatrudnienia, jeżeli chodzi o realizację gwarancji dla młodzieży, i potwierdzono konieczność stałego dążenia do poprawy zdolności i wydajności publicznych służb zatrudnienia.

3. Uczenie się oparte na analizie porównawczej

Uczenie się oparte na analizie porównawczej – czyli systemowe łączenie analizy porównawczej opartej na wskaźnikach z wzajemnym uczeniem się – to innowacyjna metoda, której stosowanie zapoczątkowały publiczne służby zatrudnienia w ramach sieci²⁵. Ma to na celu wsparcie poszczególnych publicznych służb zatrudnienia w zakresie poprawiania ich wyników dzięki porównaniom i partnerskiego uczenia się na szczeblu instytucjonalnym. Stosując tę metodę, publiczne służby zatrudnienia mogą wykorzystywać jakościową wewnętrzną/zewnętrzną ocenę czynników sprzyjających osiągnięciu dobrych wyników na potrzeby analizy porównawczej. Uzyskane w ten sposób wyniki można wykorzystać w ramach działań w zakresie wzajemnego uczenia się. Jak określono w art. 4 decyzji, uczenie się oparte na analizie porównawczej ma podstawowe znaczenie dla działalności sieci.

Pięć filarów uczenia się opartego na analizie porównawczej

1. Ocena ilościowa zapewniająca przejrzysty obraz wyników osiągniętych przez publiczne służby zatrudnienia poprzez gromadzenie, walidację i analizę danych publicznych służb zatrudnienia.
2. Ocena jakościowa wyników osiągniętych przez publiczne służby zatrudnienia na podstawie czynników sprzyjających osiągnięciu dobrych wyników, polegająca na samoocenie, po której następuje ocena partnera / ocena Komisji / ocena zewnętrznych ekspertów na podstawie wizyty na miejscu.
3. Systematyczna identyfikacja dobrych praktyk zestawianych za pośrednictwem internetu, na przykład w centrum wiedzy publicznych służb zatrudnienia.
4. Program wzajemnego uczenia się, który opiera się na wynikach osiągniętych przez publiczne służby zatrudnienia i przyczynia się do poprawy ich funkcjonowania, dzięki temu, że koncentrują się na zidentyfikowanych mocnych i słabych stronach.
5. Publiczne służby zatrudnienia prowadzą działania następcze w związku z oceną na potrzeby uczenia się opartego na analizie porównawczej w zakresie określania swoich planów działania, tak aby skutkowały uzyskaniem lepszych wyników.

Proces oceny w ramach uczenia się opartego na analizie porównawczej i wizyty na miejscu

Aby osiągnąć zintegrowane połączenie pomiędzy działaniami związanymi z analizą porównawczą a działaniami dotyczącymi wzajemnego uczenia się, w ciągu dwóch

²⁵ Stosowane przez publiczne służby zatrudnienia uczenie się oparte na analizie porównawczej bazuje na opracowanym przez Europejską Fundację Zarządzania Jakością modelu doskonałości, który jest kompleksowym narzędziem służącym do oceny skuteczności organizacji. Do celów uczenia się opartego na analizie porównawczej konkretnie wśród europejskich publicznych służb zatrudnienia opracowano dostosowane do potrzeb wykorzystanie powiązanego podejścia w zakresie wspólnych ram oceny.

pierwszych lat realizacji projektu dotyczącego uczenia się opartego na analizie porównawczej prowadzono zorganizowaną i systematyczną analizę wyników osiąganych przez publiczne służby zatrudnienia. Analiza dotyczyła głównie wyników uzyskanych w siedmiu obszarach określonych w decyzji²⁶ z dalszym podziałem na 29 czynników sprzyjających osiągnięciu dobrych wyników. Do celów analizy dane dotyczące wyników wykorzystano w połączeniu z ciągłym procesem samooceny publicznych służb zatrudnienia, ich oceny partnerskiej i oceny eksperta. Wszystkie poszczególne publiczne służby zatrudnienia w zorganizowany sposób przeanalizowały osiągnięte wyniki w odniesieniu do czynników sprzyjających osiągnięciu dobrych wyników. Po przeprowadzeniu tej samooceny grupa partnerów, przedstawiciele Komisji i zewnętrzni eksperci złożyli wizytę w publicznych służbach zatrudnienia, zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym, w celu przeprowadzenia oceny zewnętrznej.

Do końca lipca 2016 r. wizyty przeprowadzono w publicznych służbach zatrudnienia we wszystkich państwach członkowskich, Islandii i Norwegii, co oznaczało koniec pierwszego cyklu wizyt w publicznych służbach zatrudnienia. Rezultaty odbytych wizyt na miejscu zestawia się w sprawozdaniu zawierającym zestaw szczegółowych zaleceń dla poszczególnych publicznych służb zatrudnienia, aby pomóc publicznym służbom zatrudnienia w ukierunkowaniu ich krajowych planów działania na poprawę wyników. W ramach działań następczych po roku od wizyty publiczne służby zatrudnienia przedstawiają sprawozdania ze zmian.

Analiza porównawcza

Aby osiągnąć stan uczenia się opartego na dowodach stworzono przejrzysty obraz wyników osiąganych przez publiczne służby zatrudnienia w oparciu o zestaw kompleksowych danych dotyczących rezultatów działalności publicznych służb zatrudnienia oraz w oparciu o czynniki sprzyjające osiągnięciu dobrych wyników.

Analiza ilościowa i analiza jakościowa razem stanowią wstępne empiryczne dowody świadczące o tym, że zasadniczo bardziej dojrzałe organizacje ogólnie uzyskują lepsze wyniki. W kwestii porównywania wyników należy podkreślić, że w pierwszym cyklu wizyt w publicznych służbach zatrudnienia w przypadku każdego obszaru wyników szereg publicznych służb zatrudnienia oceniono jako organizacje dojrzałe lub dobrze rozwinięte. Istnieje zatem więcej niż jedna możliwość analizowania dobrych przykładów na potrzeby wsparcia rozwoju organizacyjnego pochodzących od partnerskich publicznych służb zatrudnienia.

Do celów uczenia się w ramach sieci wspólnie wykorzystywany jest zestaw potencjalnie możliwych do przeniesienia praktyk.

Wzajemne uczenie się

Celem działań w zakresie wzajemnego uczenia się jest poprawa wyników i modernizacja publicznych służb zatrudnienia w oparciu o wyniki analizy danych i ocen publicznych służb zatrudnienia w ramach uczenia się opartego na analizie porównawczej. Działania te przyjmują

²⁶ 1. Zarządzanie wynikami strategicznymi; 2. Opracowanie procesów operacyjnych, takich jak skuteczne kierowanie/charakteryzowanie osób poszukujących pracy oraz dostosowane korzystanie z aktywnych instrumentów rynku pracy; 3. Trwała aktywizacja i zarządzanie przechodzeniem do zatrudnienia; 4. Stosunki z pracodawcami; 5. Oparte na dowodach opracowywanie i realizowanie usług publicznych służb zatrudnienia; 6. Skuteczne zarządzanie partnerstwami z zainteresowanymi stronami; 7. Podział środków publicznych służb zatrudnienia.

różne formy, takie jak partnerskie wymiany, przeglądy tematyczne, konferencje, analizy i zestawy narzędzi (zob. działania wymienione w sekcji 2 powyżej). Do takich działań należy również wsparcie w zakresie realizacji zaleceń dla poszczególnych krajów²⁷.

Wyniki pierwszego cyklu uczenia się opartego na analizie porównawczej wykorzystano w celu opracowania i ukierunkowania programu wzajemnego uczenia się sieci, uwzględnionego w programie prac sieci na rok 2017. Na podstawie działania w ramach uczenia się opartego na analizie porównawczej wybrano wiele różnych zagadnień, umożliwiając uczestnictwo personelu na różnych szczeblach w publicznych służbach zatrudnienia.

Drugi cykl uczenia się opartego na analizie porównawczej

W 2017 r. sieć rozpoczęła drugi cykl wizyt w publicznych służbach zatrudnienia. Drugi cykl obejmował wsparcie działań i inicjatyw podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia w celach poprawy wyników i modernizacji, bazując na wynikach pierwszego cyklu wizyt, i tym samym stanowił jego bezpośrednią kontynuację. Wszystkie publiczne służby zatrudnienia zostaną poddane ponownej ocenie, w ramach której nacisk zostanie położony na zmiany.

Model uczenia się opartego na analizie porównawczej został nieznacznie dostosowany, co nie dotyczy jednak głównej koncepcji procesu. Ponadto model ten koncentruje się na zmianach planowanych przez publiczne służby zatrudnienia i na postępach dokonanych przez publiczne służby zatrudnienia we wprowadzaniu tego rodzaju zmian od czasu ich pierwszej oceny. Ma to ułatwić wszystkim poszczególnym publicznym służbom zatrudnienia wdrożenie środków służących osiągnięciu poprawy wyników. Po drugiej wizycie publiczne służby zatrudnienia ponownie otrzymają sprawozdanie zwrotne zawierające szczegółową oceną dotyczącą w szczególności obszarów, którymi publiczne służby zatrudnienia obecnie się zajmują, oraz praktyczne wskazówki dotyczące dalszych udoskonaleń w celu utrzymania stałych postępów i ciągłego uczenia się.

Sieć w pełni wprowadziła uczenie się oparte na analizie porównawczej, a wszyscy jej członkowie zobowiązali się do uczestnictwa w drugim cyklu wizyt w publicznych służbach zatrudnienia. Z informacji zwrotnej podanej w kwestionariuszu zadowolenia wynika, że publiczne służby zatrudnienia doceniły wysokie kompetencje zespołu zewnętrznych osób oceniających. Inicjatywa dotycząca uczenia się opartego na analizie porównawczej jest postrzegana jako niepowtarzalna możliwość uściślenia międzywydziałowej i międzysektorowej współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz poprawy ich uczenia się.

Projekt dotyczący uczenia się opartego na analizie porównawczej umożliwi publicznym służbom zatrudnienia uzyskanie informacji zwrotnej od zaufanych partnerów w warunkach wzajemnego wsparcia, doradztwa i współpracy w warunkach zaufania. Skutkiem tego jest wewnętrzne i zewnętrzne wsparcie. Wsparcie wewnętrzne polega na tym, że wszyscy członkowie sieci mogą korzystać z działań w zakresie wzajemnego uczenia się, natomiast w ramach wsparcia zewnętrznego decydenci publicznych służb zatrudnienia zyskują dowody, na podstawie których mogą uzasadnić zmiany i udoskonaleń.

Poparcie kontynuacji inicjatywy wykazywane przez członków sieci oraz ich gotowość do dobrowolnego występowania w charakterze oceniających podczas wizyt na miejscu świadczą

²⁷ https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/european-semester-timeline/eu-country-specific-recommendations_pl

o znaczeniu inicjatywy dla publicznych służb zatrudnienia oraz o powodzeniu pierwszego cyklu uczenia się opartego na analizie porównawczej.

Przykładowe inicjatywy dotyczące reform wynikające z inicjatywy dotyczącej uczenia się opartego na analizie porównawczej²⁸

Malta: Maltańskie publiczne służby zatrudnienia zapoczątkowały realizację szeregu reform. Tego rodzaju reformy obejmowały ustanowienie jednostki ds. relacji z pracodawcami odpowiedzialnej za kontakty z pracodawcami, zmianę obowiązujących procedur działania oraz zmiany w kontaktach pomiędzy doradcami publicznych służb zatrudnienia a ich klientami w celu zapewnienia bardziej indywidualnego podejścia.

Litwa: Litewskie publiczne służby zatrudnienia utworzyły nowy dział ds. zarządzania jakością i kontroli jakości, a obecnie wprowadzają zmiany strukturalne dotyczące procesu we wszystkich 10 urzędach regionalnych. Posiadają one również program działań obejmujący oficjalną ocenę jakości, rozwój pracowników i udoskonalenia ich infrastruktury informatycznej.

Irlandia: Irlandzkie publiczne służby zatrudnienia przeprowadziły program szerokiej oceny, zainicjowały zakrojone na szeroką skalę roczne badanie zadowolenia klienta wśród osób poszukujących pracy, utworzyły program uznawania wyników w celu nagradzania istotnych osiągnięć swojego personelu oraz zwiększyły częstotliwość kontaktów z osobami poszukującymi pracy, w szczególności z osobami należącymi do grup szczególnie wrażliwych.

4. Perspektywy

Z przedstawionych powyżej dowodów wynika, że decyzja została w pełni wykonana a w ramach działań sieci urzeczywistnia się cele określone w decyzji. Ponadto już pierwsze lata wykonywania decyzji zaowocowały wstępnymi doświadczeniami i wnioskami, które mogą okazać się przydatne w realizacji innych europejskich inicjatyw. Przedstawiono je poniżej.

Ścisła współpraca publicznych służb zatrudnienia na szczeblu europejskim

Prawne ustanowienie sieci zapewniło platformę na rzecz skutecznego rozwoju i umocnienia wcześniejszej nieformalnej sieci szefów publicznych służb zatrudnienia. Sformalizowana struktura, zdefiniowane cele oraz regularność i dynamiczna struktura posiedzeń zarządu stanowiły bodziec do podjęcia ścisłej współpracy między państwami członkowskimi a krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia. O ścisłej współpracy świadczą napięty program prac i aktywny udział wszystkich członków w działaniach w zakresie wzajemnego uczenia się, grupach roboczych i uczeniu się opartym na analizie porównawczej.

W sieci panuje silna kultura wzajemnego wsparcia i współpracy, co owocuje innowacjami pod względem wzajemnego wsparcia wśród publicznych służb zatrudnienia. Udzielanie sobie wzajemnego wsparcia ułatwia również publicznym służbom zatrudnienia wykonywanie

²⁸ Więcej przykładów można znaleźć w rocznym sprawozdaniu sieci publicznych służb zatrudnienia za okres od lipca 2015 r. do grudnia 2016 r., <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17000&langId=en>

wydanych przez Radę w kontekście europejskiego semestru odnośnych zaleceń dla poszczególnych krajów. Publiczne służby zatrudnienia coraz częściej korzystają z sieci również w celu uzyskania ze strony innych członków pomocy lub porad w obszarach polityki nieobjętych zakresem stosowania programu prac.

Skuteczne zainicjowanie inicjatywy dotyczącej uczenia się opartego na analizie porównawczej

Inicjatywa dotycząca uczenia się opartego na analizie porównawczej – ukierunkowana i ukształtowana przez członków sieci – została skutecznie zrealizowana. Gotowość wszystkich państw członkowskich do uczestnictwa również w drugim cyklu wizyt w publicznych służbach zatrudnienia świadczy o tym, że doceniają one wagę uczenia się opartego na analizie porównawczej, z którym wiąże się wzajemne wsparcie i możliwości uczenia się, a także indywidualnych zaleceń na rzecz poprawy wyników poszczególnych publicznych służb zatrudnienia. W sprawozdaniach z działań następczych prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia w związku z działaniami w ramach uczenia się opartego na analizie porównawczej wskazuje się poprawę wyników. W ramach tego działania zidentyfikowano szereg inspirujących praktyk stosowanych w państwach członkowskich oraz obszarów, na których publiczne służby zatrudnienia mogą skoncentrować swój rozwój, a tym samym zapewnić dyscyplinę w zakresie opracowywania programu prac sieci w oparciu o dowody.

Konieczność większego eksponowania działań

O sile publicznych służb zatrudnienia stanowi ich solidarność. Niedawna współpraca na rzecz przedstawienia jednolitego wkładu publicznych służb zatrudnienia w konsultacje dotyczące filaru praw socjalnych pokazała, że poszczególne publiczne służby zatrudnienia stoją w obliczu takich samych wyzwań i zmieniającej się sytuacji. Podjęta współpraca pokazała również, że istnieje nie tylko możliwość współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie eliminowania tego rodzaju wyzwań, ale również możliwość przedstawienia wspólnego stanowiska, dzięki czemu decydenci mogą zwiększyć znaczenie publicznych służb zatrudnienia. Sieć może pochwalić się wieloma rezultatami, o czym świadczy szeroki zasób informacji znajdujących się w centrum wiedzy publicznych służb zatrudnienia na temat ich organizacji w Europie oraz oferowanych przez nie usług. Wiele informacji z tego zasobu nadaje się do szerszego wykorzystania przez badaczy i decydentów. Większe eksponowanie sieci i jej wyników zapewniłoby skuteczne wykorzystanie odnośnych informacji. Zgoda zarządu na publikację danych uzyskanych w ramach uczenia się opartego na analizie porównawczej wzmocniłaby również uzasadnienie biznesowe reform.

5. Podsumowanie

Wykonywanie decyzji jak dotąd przebiega pomyślnie. Jak wykazano w niniejszym sprawozdaniu, istnieją mocne dowody, że sieć koncentruje się na wszystkich obszarach określonych w decyzji. Za sprawą swojej sformalizowanej struktury sieć okazała się skutecznym instrumentem wsparcia krajowych publicznych służb zatrudnienia w obliczu stojących przed nimi indywidualnych wyzwań. Jednocześnie sieć propaguje współpracę w zakresie wspólnego rozwiązywania wspólnych problemów w celu uzyskania postępów w realizacji celów strategii „Europa 2020”.

Projekt dotyczący uczenia się opartego na analizie porównawczej okazał się pozytywną innowacją, ponieważ krajowe instytucje mogą zyskać zewnętrzne odniesienia, otrzymywać konstruktywną informację zwrotną od specjalistów i uczestniczyć w dostosowanych do potrzeb działaniach w zakresie uczenia się wspólnie z ich partnerami z innych państw. Wraz z rozwojem cykli uczenia się opartego na analizie porównawczej publiczne służby zatrudnienia będą mogły stale doskonalić swoją organizację i usługi świadczone na rzecz ogółu społeczeństwa. Uczenie się oparte na analizie porównawczej potencjalnie może znaleźć zastosowanie w wielu różnych obszarach polityki i inicjatywach w całej UE w ramach dążenia do doskonałości.

Sieć, która bazuje na swoich dokonaniach i pozostaje istotna dla swoich członków, czyni obiecujące postępy. Gotowość jej członków do współpracy, wymiany dobrych praktyk i uczestnictwa w wydarzeniach sprzyjających uczeniu się świadczy o tym, że dzielą oni chęć ciągłego doskonalenia i w ostatecznym rozrachunku świadczenia lepszych i skuteczniejszych usług dla wszystkich ludzi w całej Europie. Sieć koncentruje swoje działania na realizacji ośmiu celów przedstawionych w decyzji. Nie przeszkodziło jej to jednak w reagowaniu na pojawiające się wyzwania, takie jak kryzys uchodźczy.

Zgodnie z decyzją sieć będzie działać do dnia 31 grudnia 2020 r. Niniejsze sprawozdanie zawiera przegląd śródkresowy z dotychczasowej działalności sieci. Publikacja kolejnego sprawozdania nastąpi przed końcem obowiązywania decyzji. W ramach programu prac na rok 2017 pozostał jeszcze do zrealizowania pełen harmonogram działań służących dalszej realizacji celów publicznych służb zatrudnienia i zaspokojenia ich potrzeb. Tego rodzaju działania będą kontynuowane przez cały okres istnienia sieci.