

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Nowa rola publicznych służb zatrudnienia w kontekście wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych”

(opinia z inicjatywy własnej)

(2019/C 353/08)

Sprawozdawczyni: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	20.2.2019
Podstawa prawna	art. 32 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	8.7.2019
Data przyjęcia na sesji plenarnej	17.7.2019
Sesja plenarna nr	545
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	156/7/10

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES docenia wkład europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia w modernizację i wzmocnienie publicznych służb zatrudnienia oraz apeluje o synergię między zaktualizowaną strategią tej sieci wykraczającą poza 2020 r. a zasadami Europejskiego filaru praw socjalnych.

1.2. EKES zidentyfikował pewne obszary, w których konieczne jest zwiększenie wysiłków w oparciu o partnerstwo ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, partnerami społecznymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, przedsiębiorstwami oraz prywatnymi służbami zatrudnienia w celu podjęcia wspólnych wysiłków na rzecz lepszej integracji osób poszukujących zatrudnienia na rynku pracy.

1.3. Innowacyjna rola publicznych służb zatrudnienia we wdrażaniu krajowych polityk zatrudnienia i rynku pracy oraz w gwarantowaniu skuteczniejszych usług dla przedsiębiorstw wymaga odpowiedniego wsparcia na szczeblu krajowym, poprzez zapewnienie wystarczających zdolności, wykwalifikowanego personelu, wyposażenia informatycznego i technicznego odpowiedniego do poziomu cyfryzacji społeczeństwa oraz wsparcia finansowego.

1.4. EKES wzywa do bardziej systematycznej i strukturalnej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a innymi dostawcami usług w dziedzinie polityki społecznej i zatrudnienia, aby rozwiązać problem licznych przeszkód, jakie napotykają osoby poszukujące pracy próbując wejść na rynek pracy (kwestie zdrowotne, mieszkalnictwo, transport). Unowocześnienie publicznych służb zatrudnienia jest złożonym procesem, a brak koordynacji, programowania, planowania i podziału obowiązków na szczeblu krajowym i/lub regionalnym prowadzi do fragmentacji. Aktywne i regularne uczestnictwo partnerów społecznych w działaniach publicznych służb zatrudnienia ma kluczowe znaczenie dla ustalania lokalnych możliwości zatrudnienia i pomocy w sprostaniu niedopasowaniu potrzeb na rynku pracy.

1.5. EKES apeluje o większą synergię między usługami publicznych służb zatrudnienia a systemami świadczeń i infrastrukturą społeczną, by wzmocnić pomoc dla bezrobotnych poszukujących pracy i uniknąć sytuacji, w której osoby poszukujące zatrudnienia tracą korzyści, wchodząc na rynek pracy.

1.6. EKES apeluje o większe wsparcie finansowe dla państw członkowskich i wyraża nadzieję, że Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+), wprowadzony niedawno w nowych wieloletnich ramach finansowych na lata 2021–2027, stanie się rzeczywistym unijnym instrumentem inwestowania w ludzi i wdrażania europejskiego filaru praw socjalnych.

1.7. Komitet uważa, że należy podjąć większe wysiłki na rzecz monitorowania, oceny i porównywania usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, z myślą o ocenie skuteczności tych usług w zakresie udzielania osobom poszukującym zatrudnienia pomocy w wejściu na rynek pracy. Wspólne normy i wytyczne na szczeblu europejskim mogłyby przyczynić się do zwiększenia skuteczności publicznych służb zatrudnienia. Istniejące źródła danych, takie jak badanie aktywności ekonomicznej ludności, powinny być wykorzystywane w większym stopniu, a takie agencje jak Eurofound mogą pomagać w takim monitorowaniu.

1.8. EKES wzywa do dokonania przeglądu istniejących ustaleń w zakresie pomiaru wyników programów roboczych publicznych służb zatrudnienia, aby zapewnić, że usługi świadczone są z korzyścią dla wszystkich kategorii osób, zwłaszcza tych, które borykają się z wieloma problemami.

2. Wstęp

2.1. Europejski filar praw socjalnych został ustanowiony w wyniku międzyinstytucjonalnej proklamacji Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji z 17 listopada 2017 r. w Göteborgu podczas szczytu społecznego UE. Europejski filar praw socjalnych powinien prowadzić do zwrócenia większej uwagi na kwestie zatrudnienia i aspekty społeczne oraz pomóc w dostosowaniu europejskiego modelu społecznego do wyzwań XXI wieku i stymulować proces konwergencji między państwami członkowskimi.

2.2. 20 kluczowych zasad Europejskiego filaru praw socjalnych podzielono na trzy główne kategorie – **równe szanse i dostęp do zatrudnienia, uczciwe warunki pracy oraz ochrona socjalna i integracja społeczna**. Kluczową kwestią w Europie jest faktyczne ich przyjęcie i wdrożenie, z uwzględnieniem gwałtownych zmian w środowisku społecznym, prawnym i gospodarczym.

2.3. Zgodnie z roczną analizą wzrostu gospodarczego na 2019 r. gospodarka europejska wchodzi obecnie w szósty rok nieprzerwanego wzrostu. Temu stałemu wzrostowi towarzyszyło ożywienie inwestycji, większy popyt konsumpcyjny, poprawa finansów publicznych i ciągle tworzenie miejsc pracy, choć w poszczególnych państwach odbywało się to w różnym tempie. Zmiany te przyczyniły się do znacznej poprawy sytuacji na rynkach pracy oraz warunków socjalnych. W drugim kwartale 2018 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20–64 lat wzrósł do 73,2 %. Stopa bezrobocia spadła do 6,8 %, maleje również stopa bezrobocia długotrwałego i bezrobocia wśród młodzieży. Niemniej zdaniem Komitetu istnieją znaczne różnice między państwami członkowskimi, które nie mają tego samego poziomu wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Należy zatem zwrócić szczególną uwagę na poprawę jakości tworzonych miejsc pracy, szczególnie w celu przeciwdziałania nierównościom społecznym.

2.4. Dzięki lepszym warunkom na rynku pracy liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, wynosząca w 2017 r. 113 mln osób, po raz pierwszy spadła w niektórych krajach poniżej poziomów notowanych przed kryzysem. Jednak ubóstwo wśród pracujących nadal jest wysokie i rośnie w kilku państwach członkowskich. Ryzyko ubóstwa pozostaje wyzwaniem, szczególnie dla dzieci, osób niepełnosprawnych, osób ze środowisk migracyjnych i bezrobotnych.

2.5. We wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu odnotowano, że aktywne polityki rynku pracy i publiczne służby zatrudnienia mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia sprawnie funkcjonujących i sprzyjających włączeniu społecznemu rynków pracy. Aktywne polityki rynku pracy sprzyjają lepszemu dostosowaniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy i zwiększają szanse osób poszukujących pracy na jej znalezienie.

3. Publiczne służby zatrudnienia i przyszłość pracy

3.1. Rynki pracy i społeczeństwa gwałtownie się rozwijają, a z globalizacji, rewolucji cyfrowej, zmieniających się modeli pracy oraz tendencji demograficznych i społecznych wynikają nowe możliwości i nowe wyzwania. Wyzwania, takie jak utrzymujące się nierówności, bezrobocie długotrwałe i bezrobocie młodzieży lub solidarność międzypokoleniowa, są często podobne w państwach członkowskich, chociaż występują w różnym stopniu. Zachodząca rewolucja technologiczna charakteryzuje się w szczególności szybszym tempem zmian.

3.2. Siła robocza nigdy nie była tak zróżnicowana i wykształcona. W XXI wieku grupa osób czynnych zawodowo jest bardzo różnorodna, a stosunek ludzi do pracy zmienia się. Gdy pracownicy oczekują od pracy większej swobody i wolności wyboru, poszukując zatrudnienia w sposób, który prowadzi do indywidualizacji warunków pracy, dialog społeczny i układ zbiorowy powinny jasno określać warunki pracy. Ludzie powinni mieć możliwość uwolnienia swojego potencjału poprzez pełne wykorzystanie swoich kwalifikacji, umiejętności i kompetencji oraz znalezienia produktywnego i wysokiej jakości zatrudnienia z odpowiednią ochroną socjalną.

3.3. Ważną rolę odgrywa **europejska sieć publicznych służb zatrudnienia**, utworzona 17 czerwca 2014 r. i mająca działać do 31 grudnia 2020 r. W 2018 r. rozpoczęto jej ocenę, aby ocenić przydatność, skuteczność, efektywność, spójność i wartość dodaną dla UE decyzji w sprawie sieci publicznych służb zatrudnienia. W swojej opinii w sprawie publicznych służb zatrudnienia ⁽¹⁾ EKES poparł propozycję Komisji dotyczącą ustanowienia europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia.

(1) Dz.U. C 67 z 6.3.2014, s. 116.

3.4. Strategia europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia na rok 2020 i dalsze lata odzwierciedla ostatnie wydarzenia na rynkach pracy, w tym pojawienie się wschodzących gospodarek platform, nowe formy pracy, niedobory i mobilność siły roboczej, bardziej niejednorodną bazę klientów publicznych służb zatrudnienia oraz potrzebę wykorzystania nowych technologii cyfrowych i pozyskiwania bogatszych źródeł danych.

3.5. Na szczeblu krajowym i we współpracy z europejską siecią publicznych służb zatrudnienia podjęto już wiele pozytywnych działań. Krajowe publiczne służby zatrudnienia w niektórych krajach wykonały znakomitą pracę we **wdrażaniu unijnej gwarancji dla młodzieży**, pomagając młodym ludziom, w szczególności młodzieży NEET (niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się), w szybszym wejściu na rynek pracy lub w powrocie do edukacji. Krajowe publiczne służby zatrudnienia wdrożyły również z inicjatywy UE środki ukierunkowane na **lepszą integrację osób długotrwale bezrobotnych** poprzez lepszą rejestrację i zintegrowane umowy o pracę. Ponadto od 2015 r. w ich programie znajduje się integracja na rynku pracy uchodźców i osób ubiegających się o azyl.

3.6. Doświadczenia EKES-u pokazują jednak, że skuteczność publicznych służb zatrudnienia i ich zdolność do działania w zmieniających się okolicznościach, sprostania nowym wyzwaniom w świecie pracy oraz skutecznego włączenia ludzi w te przejściowe rynki pracy różnią się w poszczególnych państwach członkowskich. W wielu przypadkach i w niektórych państwach członkowskich ich potencjał techniczny, finansowy i w zakresie zasobów ludzkich jest niedoceniany.

3.7. Należałoby skuteczniej propagować specjalną kategorię zawodową konsultantów ds. zatrudnienia, a także pracować nad odpowiednią integracją baz danych umożliwiających skuteczne kojarzenie przedsiębiorstw i pracowników. W niektórych krajach publiczne służby zatrudnienia są uzupełniane lub zastępowane przez prywatne agencje zatrudnienia lub konsultantów ds. zatrudnienia. Zasadnicze znaczenie ma współpraca z przedsiębiorstwami, a także aktywny udział partnerów społecznych również na szczeblu lokalnym, co umożliwia wskazanie ofert pracy na poziomie krajowym i terytorialnym. Wskaźnik powodzenia usług publicznych służb zatrudnienia powinien być również mierzony z perspektywy pracodawców.

4. Publiczne służby zatrudnienia w świetle Europejskiego filaru praw socjalnych

4.1. Od proklamacji Europejskiego filaru praw socjalnych krajowe publiczne służby zatrudnienia i unijna sieć publicznych służb zatrudnienia powinny w sposób bardziej innowacyjny wspierać cel Europejskiego filaru praw socjalnych i wcielać w życie jego kluczowe zasady.

4.2. W 2017 r. europejska sieć publicznych służb zatrudnienia wniosła formalny wkład w konsultacje KE dotyczące Europejskiego filaru praw socjalnych. W 2018 r. opracowała dokument na temat przyszłości pracy. Dzięki temu działaniu sieć mogła rozważyć możliwości dostosowania strategii publicznych służb zatrudnienia wykraczającej poza 2020 r., aby zapewnić, że nadal odpowiada ona zamierzonym celom w okresie, gdy publiczne służby zatrudnienia starają się sprostać nowym wyzwaniom szybko zmieniającego się rynku pracy i stać się autentycznymi agencjami poradnictwa zawodowego. Publiczne służby zatrudnienia pracują nad unowocześnieniem swojej organizacji w celu osiągnięcia ratingu „trzech A” (z jęz. ang. ability, agility, accountability – zdolność, sprawność, rozliczalność) w odniesieniu do usług dla klientów, co przyczyni się do stworzenia bardziej zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu rynku pracy.

5. Nowa rola publicznych służb zatrudnienia z perspektywy EKES-u

5.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje priorytety określone w **programie prac europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia na 2019 r. i wzywa do lepszej interakcji między zasadami Europejskiego filaru praw socjalnych a narzędziami analizy porównawczej i wzajemnego uczenia się, jakimi dysponuje sieć**. Może się to przyczynić zarówno do większej integracji usług publicznych służb zatrudnienia, jak i do wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych.

5.2. W listopadzie 2018 r. Centrum Monitorowania Rynku Pracy (CMRP) EKES-u zorganizowało **konferencję na temat publicznych służb zatrudnienia w kontekście wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych**. Podane przykłady potwierdziły potrzebę komplementarności między publicznymi a prywatnymi służbami zatrudnienia oraz ukazały konkretne korzyści płynące z dobrej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a partnerami społecznymi. Proaktywność publicznych służb zatrudnienia, utworzenie punktu kompleksowej obsługi dla firm oraz wspólne kursy szkoleniowe organizowane przez publiczne służby zatrudnienia i przedsiębiorstwa okazały się mieć kluczowe znaczenie dla zapewnienia trwałych miejsc pracy.

5.2.1. EKES zachęca do znajdowania lepszych rozwiązań w zakresie ofert pracy i popytu na pracę, tworzenia większej liczby zachęt zarówno dla pracodawców, jak i pracowników (np. umożliwienia pracownikom o niskich dochodach zachowanie niektórych świadczeń socjalnych związanych z bezrobociem), a także do sprawiedliwej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem zatrudnienia, co powinno doprowadzić do bardziej stabilnych umów o pracę. Europa wciąż jest daleka od wykorzystania pełnego potencjału dostępnej siły roboczej. Europa powinna wspierać zrównoważone przedsiębiorstwa, w szczególności umożliwiając im tworzenie wydajnych miejsc pracy lepszej jakości.

5.2.2. EKES stwierdza w swojej opinii⁽²⁾, że dostęp do systemów zabezpieczenia społecznego stanowi kluczowy czynnik bardziej sprawiedliwego społeczeństwa, a także ma podstawowe znaczenie dla wydajnej, zdrowej i aktywnej siły roboczej. UE powinna usprawnić sposób, w jaki obecna otwarta metoda koordynacji wspiera państwa członkowskie **w porównywaniu postępów w reformowaniu i poprawie skuteczności ich polityki zatrudnienia oraz krajowych systemów ochrony socjalnej i opieki społecznej**. Należy zapewnić większą synergię między usługami publicznych służb zatrudnienia a systemami świadczeń i infrastrukturą społeczną, by wzmocnić pomoc dla bezrobotnych poszukujących pracy i uniknąć sytuacji, w której osoby poszukujące zatrudnienia tracą korzyści, wchodząc na rynek pracy.

5.2.3. **Mobilność:** Zdaniem EKES-u swobodny przepływ pracowników w oparciu o zasadę niedyskryminacji i równego traktowania oraz usunięcie pozostałych barier dla mobilności jest nadal priorytetem UE. W **opiniu na temat EURES**⁽³⁾ EKES wzywa do stworzenia rzeczywistego instrumentu dopasowywania podaży i popytu na europejskim rynku pracy **w ścisłej współpracy z krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia**. Ogólnounijna mobilność pracowników jest powiązana z podejmowanymi obecnie wysiłkami na rzecz modernizacji koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i uczynienia jej bardziej sprawiedliwą dla wszystkich państw członkowskich. W szczególności w przypadku zasiłków dla bezrobotnych dla pracowników transgranicznych należy stosować zasadę miejsca wykonywania pracy (*lex loci laboris*) w celu określenia właściwego państwa członkowskiego z wyjątkiem sytuacji, gdy państwa członkowskie zawarły inne porozumienie.

5.2.4. **Umiejętności dostosowane do rynku pracy:** społeczny wymiar kształcenia zgodnie z **pierwszą zasadą europejskiego filaru praw socjalnych**, która stanowi, że każda osoba ma prawo do edukacji, szkoleń i **uczenia się przez całe życie** sprzyjających włączeniu społecznemu i charakteryzujących się dobrą jakością. Ponadto rosnące niedobory na rynku pracy w całej Europie zagrażają przyszłemu wzrostowi. Należy zacieśnić współpracę między **publicznymi służbami zatrudnienia a partnerami społecznymi, przedsiębiorstwami, radami regionalnymi oraz radami ds. zatrudnienia i umiejętności, a także innymi odpowiednimi strukturami regionalnymi, aby zniwelować dysproporcje regionalne i zaoferować odpowiednie doradztwo zawodowe, możliwości podniesienia lub zmiany kwalifikacji i transformacji zawodowej dla osób poszukujących pracy i osób zagrożonych utratą pracy**. Należy także **dzielić odpowiedzialność pomiędzy różne podmioty**. Powinno to obejmować **aktywizację osób pracujących na własny rachunek**.

5.2.5. **Współpraca z partnerami społecznymi:** Przy opracowywaniu polityki społecznej UE należy poświęcić więcej uwagi partnerom społecznym, z pełnym poszanowaniem ich autonomii. W swojej roli kluczowych podmiotów działających na rynku pracy mogą oni, we współpracy z krajowymi publicznymi służbami zatrudnienia, w znacznym stopniu przyczynić się do określenia możliwości zatrudnienia także na szczeblu lokalnym, do ułatwienia przepływu ludzi na rynek pracy lub do zmiany ich sytuacji na rynku pracy, tak aby wspierać ich w poszukiwaniu pracy, a firmy w procesach wyszukiwania zasobów ludzkich oraz pomagać młodym ludziom i dorosłym w wyborze najwłaściwszych ścieżek doskonalenia zawodowego (por. np. ADEM w Luksemburgu).

5.2.6. **Spółczesność obywatelskie:** EKES reprezentuje szereg organizacji społeczeństwa obywatelskiego, które wydają wiele opinii dotyczących niektórych zasad objętych Europejskim filarem praw socjalnych. Wartość dodana organizacji społeczeństwa obywatelskiego polega na tym, że są one bliskie sytuacji w terenie i znają potrzeby różnych grup – migrantów, osób niepełnosprawnych, młodzieży, kobiet i ich praw – i mogą skutecznie przyczynić się do lepszego ukierunkowania pracy publicznych służb zatrudnienia. Do tej kategorii zaliczyć można np. rolę włoskich doradców ds. pracy.

5.2.7. **Współpraca z prywatnymi służbami zatrudnienia:** Doświadczenie pokazuje, że równe zaangażowanie i integracja służb publicznych i prywatnych może przynieść rzeczywiste korzyści w postaci prawdziwie sprzyjającego włączeniu społecznemu i zrównoważonego rynku pracy. Trzeba jednak to współdziałanie wspierać. Zawsze bardzo trudno jest formułować przewidywania czy też prognozy dotyczące rynku pracy. Potrzeby rynków pracy zmieniają się bardzo szybko. Niezbędne są wiarygodne dane. Jednak rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu, o jakie apelujemy, wymagają włączenia wszystkich ludzi.

6. Utrzymujące się luki w ukierunkowanej pomocy publicznych służb zatrudnienia

6.1. EKES docenia fakt, że główne grupy docelowe są objęte programami roboczymi zarówno europejskich sieci publicznych służb zatrudnienia, jak i krajowych publicznych służb zatrudnienia. Niemniej jednak podkreśla, że wciąż istnieją luki, a publiczne służby zatrudnienia muszą w większym stopniu **uwzględnić zasadę różnorodności i niedyskryminacji** w swojej codziennej pracy. Należy kontynuować lub zwiększyć wysiłki, w szczególności jeśli chodzi o następujące grupy:

6.1.1. **Ludzie młodzi:** EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że podwojono wsparcie finansowe na wdrożenie gwarancji dla młodzieży. Publiczne służby zatrudnienia powinny inwestować w długoterminowe podejście do świadczenia usług młodym osobom poszukującym pracy, w tym lepiej wykorzystywać technologie informacyjno-komunikacyjne i narzędzia internetowe w celu wzmocnienia usług dla grup młodych ludzi znajdujących się w najtrudniejszym położeniu. **Publiczne służby zatrudnienia powinny zwiększyć indywidualne wsparcie dla młodych ludzi, współpracować z ich rodzinami i uczciwie informować ich o sytuacji na rynku pracy**.

⁽²⁾ Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 135.

⁽³⁾ Dz.U. C 424 z 26.11.2014, s. 27.

6.1.2. **Dorośli:** Starzejące się społeczeństwo w Europie, **wzrost długowieczności w społeczeństwie i potrzeba wspierania współpracy międzypokoleniowej**, przyspieszone zmiany na rynku pracy, nowo pojawiające się formy pracy i przenikanie technologii cyfrowych do wszystkich aspektów życia codziennego – wszystko to spowodowało rosnący popyt za nowe umiejętności i na wyższy poziom umiejętności, **wiedzy i kompetencji**, co stwarza pilną potrzebę podniesienia kwalifikacji lub przekwalifikowania wszystkich osób, które nie opanowały podstawowych umiejętności lub nie uzyskały kwalifikacji, tak aby zapewnić ich zdolność do zatrudnienia i **aktywne obywatelstwo**.

6.1.3. **Kobiety:** EKES z zadowoleniem przyjmuje dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ⁽⁴⁾, pomagającą rodzicom i opiekunom, a zwłaszcza kobietom, lepiej organizować swoją pracę i codzienne obowiązki. Do tego należałoby dodać niezbędne inwestycje w infrastrukturę społeczną, np. w odniesieniu do opieki nad dziećmi i osobami starszymi. Obejmuje to również skuteczną pomoc ze strony krajowych publicznych służb zatrudnienia we włączaniu kobiet do rynku pracy z należytym uwzględnieniem podejścia dbającego o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

6.1.4. **Osoby niepełnosprawne** stanowią około jednej szóstej całkowitej liczby ludności UE w wieku produkcyjnym, lecz ich wskaźnik zatrudnienia jest stosunkowo niski. Takie było główne przesłanie zorganizowanego w 2017 r. wysłuchania EKES-u w tej sprawie. Zwłaszcza kobiety i dziewczęta z niepełnosprawnością ⁽⁵⁾ w dalszym ciągu spotykają się z dyskryminacją interseksjonalną i z wielu przyczyn jednocześnie, zarówno ze względu na swoją płeć, jak i niepełnosprawność. Są one zbyt często wykluczane, m. in. z kształcenia i szkolenia sprzyjających włączeniu społecznemu, z zatrudnienia, dostępu do programów ograniczania ubóstwa, odpowiednich warunków mieszkaniowych i udziału w życiu politycznym i publicznym. Potrzebują specjalnej pomocy i indywidualnego podejścia ze strony publicznych służb zatrudnienia.

6.1.5. **Migracja: legalna migracja może odgrywać ważną rolę na dobrze działających rynkach pracy**, EKES podkreślił w swojej opinii ⁽⁶⁾ znaczenie spójnej polityki migracyjnej i dobrze zaprojektowanych ram regulacyjnych, stwierdzając, że „bez migracji europejski model gospodarczy i społeczny jest zagrożony”. Nadal ważne będzie włączanie uchodźców z prawem pobytu w Europie do systemów szkolenia, zatrudnienia i ogólnie ich integrowanie ze społeczeństwem. **Publiczne służby zatrudnienia w wielu krajach podjęły już liczne inicjatywy, aby się do tego przyczynić**.

6.1.6. **Mniejszość romska:** EKES jest bardzo aktywny w kwestiach związanych z warunkami życia i pracy społeczności romskiej i koncentruje się na lepszej integracji Romów. ⁽⁷⁾ Dostrzega synergię między wdrożeniem *zasady równego dostępu* w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych a dalszymi krokami na rzecz skuteczniejszej integracji Romów. Priorytetem dla publicznych służb zatrudnienia powinna być w szczególności pomoc dla romskich kobiet.

6.1.7. **Ludność bierna zawodowo** nie jest tradycyjną grupą docelową dla publicznych służb zatrudnienia, chociaż znaczna część ludności nieaktywnej zawodowo chce pracować. Europejska sieć publicznych służb zatrudnienia opublikowała badanie pt. „*The role of PES in Outreach to the inactive population*”, które zawiera przegląd działań pomocowych dla osób nieaktywnych zawodowo, ze szczególnym uwzględnieniem roli publicznych służb zatrudnienia. EKES wzywa Komisję i państwa członkowskie do przeprojektowania polityki ponownej aktywizacji, adresowanej do tej części ludności.

7. Kompleksowe wsparcie dla krajowych publicznych służb zatrudnienia

7.1. Europejskie wytyczne dotyczące zatrudnienia z 2019 r. (wytyczna 7) zachęcają państwa członkowskie do zwiększenia skuteczności aktywnych polityk rynku pracy. Celem państw członkowskich powinno być usprawnienie publicznych służb zatrudnienia, tak by zapewniały one osobom poszukującym pracy terminowe i dostosowane wsparcie, wspierały popyt na rynku pracy oraz wdrażały zarządzanie oparte na wynikach.

7.2. Aby skutecznie przyczynić się do wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych, krajowe publiczne służby zatrudnienia będą potrzebowały silniejszego wsparcia i odpowiednich warunków:

7.2.1. **Wystarczające zasoby ludzkie.** Złożone usługi świadczone przez publiczne służby zatrudnienia (poszukiwanie i selekcja personelu, zwolnienia monitorowane, doradztwo i pomoc w zakresie wniosków o wsparcie dochodów, staże) wymagają wyszkolonego personelu posiadającego szczególne umiejętności, pracującego na stabilnych warunkach i współpracującego z konsultantami ds. zatrudnienia i prywatnymi agencjami pracy.

7.2.2. **Uwzględnienie postępu technologicznego.** Cyfryzacja gospodarki i społeczeństwa przynosi nowe narzędzia, które jeśli będzie się nimi odpowiednio zarządzać mogą pomóc publicznym służbom zatrudnienia odgrywać ich rolę, w tym szkolić własnych pracowników, a także pomóc w rzeczywistej integracji baz danych na potrzeby skutecznego dopasowywania przedsiębiorstw i pracowników; oba te zadania wiążą się z rozwojem umiejętności i zadań wynikających z nowej ery cyfrowej.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 20.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 110 z 22.3.2019, s. 1.

⁽⁷⁾ Dz.U. C 27 z 3.2.2009, s. 88.

7.3. W dniu 2 maja 2018 r. Komisja przyjęła wniosek w sprawie kolejnych wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027. Wniosek ten odzwierciedla bieżącą sytuację społeczną i gospodarczą i stanowi konkretną odpowiedź na apel europejskiej opinii publicznej o bardziej socjalną Europę i więcej inwestycji w kapitał ludzki w UE. Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) jest kluczowym instrumentem UE służącym inwestowaniu w ludzi i wdrażaniu Europejskiego filaru praw socjalnych. Publiczne służby zatrudnienia będą finansowane z komponentu Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (ESF+) dotyczącego zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI).

7.4. Nowe obowiązki publicznych służb zatrudnienia, zwłaszcza w dziedzinie aktywnej polityki zatrudnienia, muszą znaleźć odzwierciedlenie w ich zdolnościach i wsparciu finansowym.

7.5. EKES wzywa do bardziej systematycznej i strukturalnej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a innymi dostawcami usług w dziedzinie polityki społecznej i zatrudnienia, aby rozwiązać problem licznych przeszkód, jakie napotykają osoby poszukujące pracy próbując wejść na rynek pracy (kwestie zdrowotne, mieszkalnictwo, transport). Unowocześnienie publicznych służb zatrudnienia jest złożonym procesem, a brak koordynacji, programowania, planowania i podziału obowiązków na szczeblu krajowym i/lub regionalnym prowadzi do fragmentacji.

7.6. EKES uważa, że należy podjąć większe wysiłki w celu monitorowania, oceny i porównywania usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, z myślą o ocenie skuteczności ich usług w zakresie udzielania pomocy osobom poszukującym pracy w wejściu na rynek pracy. Wspólne normy i wytyczne na szczeblu europejskim mogłyby poprawić skuteczność publicznych służb zatrudnienia i zwiększyć synergię między państwami. Istniejące źródła danych, takie jak badanie aktywności ekonomicznej ludności (LFS), powinny być wykorzystywane w większym stopniu, a takie agencje jak Eurofound mogą pomagać w monitorowaniu.

Bruksela, dnia 17 lipca 2019 r.

Luca JAHIER

Przewodniczący

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
