

**EUROPEJSKA SIEĆ
SZEFÓW PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA**

**WKŁAD PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA
DO MODELU FLEXICURITY**

**Wspólna Opinia przyjęta podczas
23 spotkania Szefów
Publicznych Służb Zatrudnienia
w Nicei, 11 grudnia 2008**

Ramy operacyjne publicznych służb zatrudnienia i podejście flexicurity

1. Publiczne służby zatrudnienia realizują szczególną misję na rynku pracy: dostarczają bezpłatnych usług osobom poszukującym pracy (zarówno bezrobotnym, jak i osobom zmieniającym miejsce pracy) oraz pracodawcom, w celu kojarzenia osób poszukujących pracy z ofertami zatrudnienia oraz zwiększenia przejrzystości na rynku pracy. Służby te odgrywają specyficzną rolę wraz z innymi podmiotami.

Takie ramy odniesienia ustanowione w deklaracji programowej europejskich publicznych służb zatrudnienia, przyjęte w Lahti w Finlandii w grudniu 2006 roku, mają zastosowanie we wszystkich krajach UE/ EOG. Są one interpretowane w świetle charakterystycznych krajowych uwarunkowań, instytucji oraz zróżnicowanych tradycji w oparciu o następujące wspólne zasady: rozmiar sieci, pokrycie przestrzenne, bliskość, dostępność dla wszystkich poszukujących pracy poprzez oddziały dostarczające usług, Internet lub za pośrednictwem platform telefonicznych.

2. Zdolność publicznych służb zatrudnienia do dopasowywania popytu i podaży zatrudnienia oraz do odnajdywania szybkich, elastycznych, trwałych i skutecznych rozwiązań dla osób poszukujących pracy i pracodawców poszukujących personelu stanowi ich istotny atut. Zapewniając wsparcie oraz realizując takie działania nasze publiczne służby zatrudnienia mają wkład we wdrożenie wspólnych zasad *flexicurity*.¹ Dlatego nasze działania są skoncentrowane na organizowaniu i wspomaganiu pomyślnego przekształcenia rynku pracy, a nasze usługi pomagają zapewnić równowagę między elastycznością i płynnością zatrudnienia z jednej strony oraz bezpieczeństwo podczas możliwych zmian pracy i ruchów w rozwoju ścieżki zawodowej w trakcie cyklu życia, z drugiej.

3. Pragniemy wyrazić wspólną wolę publicznych służb zatrudnienia do uczestnictwa w debacie zapoczątkowanej w tym okresie, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym, między instytucjami publicznymi, partnerami społecznymi oraz innymi zainteresowanymi stronami na rynku pracy, do których adresowany jest niniejszy projekt opinii. Zobowiązanie to zostało sformułowane w odpowiedzi na poważne wyzwania związane z dynamiką europejskich rynków pracy. Odzwierciedla ono nasze misje, wiedzę i doświadczenie, jest poparte szerokim zakresem usług oferowanych przez nas beneficjentom na rynku pracy oraz niesie ze sobą chęć do poprawy naszych wyników.

Jako publiczni dostawcy usług zatrudnienia zamierzamy także uwydatnić stale rosnącą rolę, jaką odgrywamy wobec użytkowników i odbiorców naszych usług, zwracając na to uwagę partnerom, z którymi łączą nas coraz silniejsze relacje, a mianowicie lokalnym władzom, organizacjom pozarządowym, prywatnym służbom zatrudnienia oraz organizacjom szkoleniowym.

4. Sposoby wdrażania na rynku pracy modelu *flexicurity* różnią się w zależności od indywidualnej sytuacji w każdym państwie członkowskim. Wdrażanie to opiera się na połączeniu czterech elementów składowych koncepcji *flexicurity*²: elastyczności i bezpieczeństwa umów dla pracodawców, pracowników, osób o stabilnej i niestabilnej sytuacji zawodowej; kompleksowej strategii kształcenia przez całe życie; skutecznej i aktywnej polityki rynku pracy na rzecz zapobiegania bezrobociu, zapewnianiu odpowiedniego wsparcia ułatwiającego przechodzenie do nowych miejsc pracy oraz nowoczesnych systemach ubezpieczeń społecznych zapewniających przychody zastępcze oraz zachęcające do powrotu do pracy i mobilności na rynku pracy.

¹ Komunikat Komisji Europejskiej „Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity: Więcej lepszych miejsc pracy poprzez elastyczność i ochronę”, COM (2007)359,27.6.2007 oraz „Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity – wniosek Rady” dokument 1620/07, SOC 523, ECOFIN 503 z 6 grudnia 2007 r.

² Patrz przypis 1

Działania publicznych służb zatrudnienia promują model *flexicurity*

5. Aktywne polityki rynku pracy przewidują środki przeznaczone do wspierania przejść w kierunku i w obrębie rynku pracy. Polityki takie obejmują pomoc i dotacje mające na celu promowanie zatrudnienia, szkolenia, rekrutacji, tworzenia przedsiębiorstw, samozatrudnienia, a także mobilności geograficznej i zawodowej. Wkładu publicznych służb zatrudnienia w obszarze aktywnych polityk rynku pracy nie można zakwestionować. Konkretnie działania interwencyjne w tej dziedzinie obejmują wspieranie poszukiwania pracy, analizy ścieżki zawodowej, potwierdzanie doświadczenia, rehabilitację zawodową, aktywizację, motywację osób poszukujących pracy, zachęcanie pracowników chcących zmienić miejsce pracy, promowanie informacji na rynku pracy, wspieranie pracodawców w zakresie rekrutacji oraz skupienie się na priorytetowych grupach osób, które mają największe trudności z podjęciem zatrudnienia.

6. Jednakże publiczne służby zatrudnienia mogą także mieć wpływ na inne komponenty modelu *flexicurity*. Zmiany w postanowieniach umownych mogą oddziaływać na możliwości zatrudnienia na rynku pracy. Wpływają one na liczbę i charakterystykę wolnych etatów, ich przepływ oraz mobilność pracowników, do zarządzania, wspierania lub wypełniania których zobowiązane są służby zatrudnienia. Strategie nauki przez całe życie oraz nowoczesne systemy ochrony społecznej mają wpływ na rolę publicznych służb zatrudnienia i dostarczają im bodźców do realizacji nowych zadań: wspierania doradztwa zawodowego, poradnictwa w zakresie szkoleń przygotowujących ludzi do powrotu do pracy; zbliżania organów odpowiedzialnych za znajdowanie pracy, odszkodowania oraz wypłaty gwarantowanych dochodów minimalnych, wzmacniania podejść równoważenia praw i obowiązków osób i instytucji wspierających poszukujących pracy; zintegrowanego podejścia do społecznej i zawodowej integracji grup wykluczonych, które wymagają przywrócenia do pracy.

7. Kluczowe umiejętności rozwinięte przez publiczne służby zatrudnienia determinują ich rolę jako promotorów modelu *flexicurity*: rozwój przejrzystości na rynku pracy, wczesne, dostosowane działania interwencyjne oraz szybkie działanie w odniesieniu do osób poszukujących zatrudnienia, elastyczność i odpowiedniość usług oferowanych pracodawcom, skupienie na jakości i orientacja na klienta, usługi dostosowane do potrzeb, modernizacja organizacji, a także zdolność do kierowania działaniami poprzez mobilizowanie dużej liczby partnerstw.

8. Takie kluczowe umiejętności są realizowane poprzez szereg określonych działań, w szczególności:

- 8.1 *Wspieranie osób poszukujących pracy oraz systemu dla kolejnych osób ubiegających się o pracę.* Publiczne służby zatrudnienia skupiają swoją uwagę na szeregu priorytetowych kroków, w szczególności na: rejestracji, segmentacji analizy ścieżki zawodowej, profilowaniu lub ocenie usług pod kątem potrzebnych działań, pierwszych miesiącach braku zatrudnienia, a w pewnych przypadkach miesiącach poprzedzających brak zatrudnienia. Okres zwiększonego i dostosowanego wsparcia jest najbardziej znaczący, szczególnie w momencie, gdy osiągnięty został etap długoterminowego bezrobocia, jak również dla osób poszukujących pracy o bardzo słabych perspektywach zatrudnienia. Publiczne służby zatrudnienia organizują informacje na temat możliwości zatrudnienia, pomoc w zakresie poszukiwania pracy, doradztwo zawodowe, dostęp do szkoleń, dostęp do specjalnych programów wsparcia oraz do pomocy w zakresie rozwoju zawodowego poprzez usługi, które w coraz większym stopniu są dostosowywane do indywidualnych potrzeb obywateli. Różne usługi oferowane są różnym osobom poszukującym pracy w zależności od ich potrzeb; działania interwencyjne są odpowiednio bardziej nasilone i skoncentrowane na tych osobach, które mają największe trudności z ponownym wejściem na rynek pracy. Ludziom o lepszych perspektywach zatrudnienia zazwyczaj oferowane jest wsparcie na zasadzie „samoobsługi”. Ma to na celu spowodowanie szybkiego i trwałego powrotu do pracy.
- 8.2 *Wspieranie mobilności pomiędzy miejscami zatrudnienia* oznacza wspieranie tych osób, które zdecydowały się zmienić miejsce pracy, a także tych dotkniętych przez restrukturyzację przedsiębiorstw i zwolnienia grupowe. Jednym z celów w takich przypadkach jest zredukowanie czasu pomiędzy zatrudnieniem w starym i nowym miejscu pracy. Realizowane są konkretne środki wsparcia restrukturyzacyjnego oraz kampanie na rzecz zachowania pracy poprzez organizowanie ocen ścieżki

zawodowej, zapewnianie szkoleń, zakładanie agencji mobilności zawodowej³ oraz organizowanie stosownych spotkań i programów na obszarach, gdzie istnieje dużo możliwości zatrudnienia oraz programów dla określonych sektorów. Pomoc w zmianie miejsca pracy jest bardziej skuteczna, gdy zmiany można przewidzieć, tzn. gdy działania zostaną podjęte zanim pracownicy opuszczą miejsce zatrudnienia.

- 8.3 *Rozwijanie systemów na rzecz aktywizacji i bieżące kontrolowanie praw i obowiązków osób poszukujących pracy w sposób zrównoważony*: zachęcanie agencji pośrednictwa pracy i organów wypłacających środki zastępcze do pomocy. Wypłata zasiłku dla bezrobotnych, a ogólniej dochodu zastępczego, w przypadku utraty pracy lub wypłata minimalnego dochodu osobom o bardzo słabych perspektywach zatrudnienia jest w coraz większym stopniu uzależniona od trwałego poszukiwania pracy bądź uczestnictwa w kursach szkoleniowych lub aktywnych środkach zatrudnienia. Takie zachęcanie i nakładanie obowiązków zależy od jakości oferowanych usług i programów oraz rozsądnego poziomu dochodów zastępczych.
- 8.4 *Oferowanie usług pracodawcom*. Działanie mediacyjne i zapewnianie równowagi między usługami oferowanymi przedsiębiorstwom oraz wspomaganie bezrobotnych w powrocie do pracy to ważne funkcje, które pomagają optymalizować zarządzanie mobilnością. Działania realizowane przez publiczne służby zatrudnienia obejmują: poszukiwanie możliwości zatrudnienia; dostarczanie szeregu usług pracodawcom w oparciu o odpowiednią, ciągłą wiedzę na temat ich potrzeb; zdolność spełniania oczekiwań przedsiębiorstw, które często nie odpowiadają możliwościom oferowanym przez dostępne zasoby ludzkie; pomoc w rekrutacji, z uwzględnieniem innowacyjnych procedur umożliwiających zmianę profilu pracownika w odniesieniu do pierwotnych wymogów pracodawcy. Ogólnym celem jest zapewnienie pracownikom możliwości wypełnienia wolnych stanowisk oraz szybkiego spełniania przez nich wymogów rekrutacyjnych. W niektórych przypadkach publiczne służby zatrudnienia doradzają pracodawcom w zakresie organizacji szkoleń oraz zarządzania zatrudnionymi już pracownikami.
- 8.5 *Rozwój „dostosowanych do potrzeb” usług dla osób dotkniętych różnymi sytuacjami przejściowymi w zatrudnieniu lub zaangażowanych w procesy zawodowe związane z etapami ich aktywnego życia*: tzn. dla grup ludzi młodych wchodzących na rynek pracy; osób, które straciły pracę; osób, które są trwale bezrobotne; osób wznawiających pracę po zawodowej przerwie; samotnych rodziców, starszych pracowników, osób niepełnosprawnych, osób o słabych perspektywach zatrudnienia; beneficjentów świadczeń społecznych oraz pracowników o niskich kwalifikacjach.
- 8.6 *Rozwój usług wspierających i zachęcających do geograficznej i zawodowej mobilności wśród pracowników*. Sieć europejskiego systemu zatrudnienia (EURES) uruchamia solidne systemy wsparcia: dostarcza informacje na temat miejsc pracy na europejskim rynku pracy, wsparcie w zakresie mobilności dla kandydatów, wsparcie rekrutacyjne dla przedsiębiorstw w innych krajach oraz zapewnia współpracę na obszarach transgranicznych. Systemy te pozwalają pracownikom i osobom poszukującym pracy na uczestnictwo w inicjatywach mobilności kształcenia opartych na zdobywaniu doświadczenia zawodowego na poziomie międzynarodowym, które pomagają w dostarczeniu formalnych i nieformalnych umiejętności pożądanых na rynku pracy. Pomagają one także w wypełnianiu pewnych braków równowagi w odniesieniu do potrzeb rekrutacyjnych pracodawców oraz w reagowaniu na niedostatki zasobów lub napięcia na rynku pracy. W kontekście flexicurity wymagane jest, aby mobilność geograficzna stała się naturalną częścią każdej profesjonalnej ścieżki mobilności.

9. W ramach organizacji i wsparcia zarządzaniem skutecznymi przejściami, publiczne służby zatrudnienia działają w możliwie największym stopniu na poziomie lokalnym, utrzymując stosunki partnerskie z właściwymi organami w strukturze instytucjonalnej każdego kraju, które są niezbędne do podejmowania skoordynowanych reakcji. Mają one zapewniać skuteczność oraz dopełnienie terminów operacyjnych: przewidywania, szybkości reakcji, szybkości, dalekowzroczności. Ich wkład do modelu flexicurity oznacza także, że stale dążą one do poprawy

³ Organizacje zatrudniające na okres przejściowy osoby, które są w trakcie zmiany pracy – pomiędzy zakończeniem pracy w jednym a rozpoczęciem w nowym miejscu zatrudnienia.

swoich instytucjonalnych i zawodowych możliwości: jakości usług, kompetencji personelu, systemów i technologii informacyjnych, systemów zarządzania i procesów modernizacyjnych.

Zastosowanie wspólnych zasad *flexicurity* wzmacnia rolę publicznych służb zatrudnienia

10. Perspektywa zastosowania wspólnych zasad *flexicurity* w połączeniu z trendami ekonomicznymi, przewidywaniami demograficznymi, innowacyjnymi procesami produkcyjnymi, zapotrzebowaniem na nowe zasoby ludzkie, zmianami na rynku pracy i większą tendencją do zmiany charakterystyki stanowisk pracy, promowaniem równych szans i różnorodności, zwiększy rolę publicznych służb zatrudnienia i spowoduje rozwój nowych działań. Więcej uwagi poświęcone zostanie na organizowanie ścieżek zawodowych i przejść dla firm i pracowników wraz z innymi partnerskimi organizacjami na rynku pracy oraz na potrzebę przewidywania przyszłych stanowisk i wymogów umiejętności.

11. Zdolność do rozwoju ilościowej i jakościowej wiedzy na temat wymogów pracy staje się coraz ważniejsza. Oprócz dostarczania informacji o miejscach pracy w krótkim terminie i wspierania rozwoju przejrzystości rynku pracy, za które tradycyjnie odpowiadały publiczne służby zatrudnienia, muszą one przyczynić się również do identyfikacji nowych źródeł zatrudnienia i potrzeb w zakresie umiejętności pracowników, w celu wsparcia procesu planowania przyszłych miejsc pracy i umiejętności na rynkach pracy oraz bezpośrednio w przedsiębiorstwach. Istnieje także kwestia wspierania eksploracji zapotrzebowania na nowe umiejętności. Takie poszukiwania zakładają ściślejsze partnerstwo z partnerami społecznymi, organizacjami zatrudnienia oraz przedstawicielami systemu edukacji.

12. Rynki pracy stają się coraz bardziej złożone, na co składa się mieszanek niedoboru pracowników, braku miejsc pracy, niskich stóp zatrudnienia dla niektórych grup oraz wysokich lub niskich stóp bezrobocia w zależności od obszaru zatrudnienia. Prowadzi to do zwiększenia mobilności oraz możliwości zmian pracy, a publiczne służby zatrudnienia podejmują działania w celu ich uproszczenia. Konkretnie działania mające na celu rozwiązywanie nierównowagi na rynku pracy, obejmują przygotowywanie nowych grup do wejścia na rynek pracy i ubiegania się o pracę, wspieranie adaptacji w miejscu pracy i tworzenie programów monitorowania, jak również wspieranie pracodawców w lepszym określaniu stanowisk do obsadzenia.

13. Zdolność publicznych służb zatrudnienia do działania jako profesjonalny punkt kontaktowy dla pracodawców, nie tylko w obszarze wypełniania wolnych miejsc pracy, ale także (w wielu krajach) zasadnicze znaczenie w tym kontekście ma również pomoc w wewnętrznym zarządzaniu zasobami ludzkimi. Opiera się ona na standardowych usługach obejmujących umieszczanie pracowników na wolnych stanowiskach zgłaszanych przez firmy, działania rekrutacyjne mające na celu spełnianie wymogów dotyczących personelu tymczasowego, sezonowego lub specjalistycznego, zdolność do wspierania firm na rzecz zapewnienia komplementarności rynków wewnętrznych i zewnętrznych (rekrutacja zewnętrzna do pracy na poziomie wejściowym oraz pomaganie firmom w promowaniu wewnętrznej mobilności i rozwoju zawodowego zatrudnionych pracowników).

14. Niedobory pracowników w pewnych sektorach lub obszarach zatrudnienia, problemy demograficzne związane ze spadkiem aktywnej populacji oraz potrzeba zwiększenia efektywności systemów pomocy społecznej powodują, że konieczne jest pomaganie ludziom o najsłabszej perspektywie zatrudnienia w powrocie do pracy oraz włączanie na rynek nieaktywnych zasobów ludzkich. Szczególnie dotknięci są pracownicy słabo wykształceni, grupy otrzymujące minimalne świadczenia socjalne, ludzie starsi doświadczający trudności w znalezieniu zatrudnienia, mniejszości etnicznej oraz pracownicy niepełnosprawni. Skuteczna interwencja publicznych służb zatrudnienia przyczyni się do zwiększenia zasobów pracy, redukując zjawisko wykluczenia społecznego niektórych grup aktywnej populacji poprzez udzielanie im wsparcia w integracji na rynku pracy.

Wymaga to nowych sposobów kontaktowania się z grupami docelowymi, odpowiednich metod wsparcia, specyficznych programów zachęt, mających na celu pomoc grupom docelowym w przyjęciu programów powrotu do pracy oraz instrumentów podnoszenia kwalifikacji i kompetencji. Partnerstwa z organami, które dysponują szeroką wiedzą na temat takich grup docelowych, wkład organizacji pozarządowych oraz wsparcie władz lokalnych mogą zapewnić tym ludziom wsparcie oraz pomoc w zrozumieniu korzyści integracji społecznej i zawodowej. Taki zakres wyspecjalizowanych, uzupełniających, powiązanych służb stanowi klucz do skutecznego

monitorowania programów powrotu do pracy. Nasza zdolność do zmobilizowania sieci partnerów może być wykorzystana jako pomoc do realizacji tych działań.

1. Wnioski

15. Zgodnie z naszą deklaracją programową z 2006 roku ponownie potwierdzamy naszą pozycję jako główne podmioty rynku pracy bezpośrednio zaangażowane we wdrażanie Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Staraliśmy się opisać w sposób bardziej szczegółowy, jak nasze działania mogą wspierać zrównoważone zastosowanie modelu *flexicurity*. Podkreślamy, że takie zastosowanie modelu *flexicurity*, którego znaczenie będzie rosło w ramach nowego cyklu strategii lizbońskiej w celu zapewnienia większej liczby lepszych miejsc pracy w Europie, będzie wymagało wzmocnienia naszej roli i doprowadzi nas do rozwinięcia i przystosowania naszych usług wraz z innymi podmiotami.

Jesteśmy gotowi stawić czoła tym wyzwaniom. Będziemy badać osiągnięcia i rezultaty naszego wkładu w różne komponenty *flexicurity* oraz różnorodne inicjatywy *flexicurity* podjęte w krajach europejskich. Badania te będą oparte na regularnych spotkaniach w grupach roboczych, a działania będą podejmowane na podstawie harmonogramów i programów pracy. Będziemy badać możliwości kontynuowania oceny wdrożonych mechanizmów. Poprzez ewaluację obejmującą szeroki zakres podejmowanych przez nas działań, w połączeniu z naszą specjalistyczną wiedzą, pragniemy nadal przyczynić się do waloryzacji skutecznych podejść zarządzania przekształcaniem rynku pracy, które zostały przyjęte w europejskich krajach stosujących zasady *flexicurity* i które będą prawdopodobnie wpływały na przyszłe polityki rynku pracy.