

**Opinia Sieci Publicznych Służb Zatrudnienia (PES) skierowanej
do Komitetu ds. Zatrudnienia**
**W jaki sposób PSZ mogą przyczynić się do sukcesu polityki „Nowe umiejętności w
nowych miejscach pracy”?**

1. Kontekst i wyzwania

1.1 Przed europejskimi rynkami pracy stoi szereg wyzwań o charakterze krótko- i długookresowym. Globalizacja zwiększa tempo zmian gospodarczych oraz przyczynia się do zwiększenia dynamiki likwidowania i tworzenia miejsc pracy. Transformacje o charakterze technologicznym, organizacyjnym i sektorowym tworzą wyzwania z uwagi na fakt, że stare branże ustępują miejsca nowym umożliwiając tworzenie nowych miejsc pracy. Równocześnie, starzenie się społeczeństwa zwiększa presję na pracodawcach w zakresie zastępowania i przekazywania wiedzy traconej wraz z odejściem pracowników na emeryturę przy jednoczesnym kurczeniu się zasobu siły roboczej, z której możliwe jest rekrutowanie pracowników. Mniejsza liczba potencjalnych pracowników na rynku pracy ogranicza możliwości manewru w zakresie podejmowania cykli szkoleniowych przez poszczególne osoby. Wyzwania środowiskowe, w szczególności w świetle zmian klimatycznych w Unii Europejskiej oraz pakietów energetycznych, będą z pewnością wywierać wpływ na zapotrzebowanie na określone kwalifikacje. Mimo, że dokładne przewidywanie przyszłego kształtowania się popytu na pracę może być trudne, powinniśmy zdawać sobie sprawę z tego, że coraz istotniejsze będzie odpowiednie przygotowanie ludzi (a zwłaszcza osób młodych) poprzez wykształcenie u nich umiejętności, które pozwolą im w przyszłości na swobodne przechodzenie pomiędzy różnymi miejscami pracy, zawodami oraz sektorami. Obecny kryzys gospodarczy uwypuklił znaczenie tych trendów. Tempo oraz stopa wzrostu bezrobocia obserwowana obecnie zwiększają ryzyko tego, że obecnie posiadane przez pracowników umiejętności ulegną dezaktualizacji.

1.2 Komunikat Komisji „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy” pomaga w konsolidacji tych mających długą historię kwestii oraz umieszcza je na istotnym miejscu w ramach prowadzonych polityk oraz zagadnień związanych ze strategią lizbońską. Sieć UE - PSZ odrywa kluczową rolę w formułowaniu agendy dotyczącej kwestii umiejętności i zatrudnienia. Jej Mandat Misji z 2006 r. przedstawia główne instrumenty wykorzystywane przez PSZ do osiągnięcia tego celu. Jednym z istotnych wyników stało się „przekształcenie” szerszej koncepcji polityki na potrzeby stymulowania rozwoju skutecznych instrumentów operacyjnych i usług, które mogą być wykorzystane przez głównych doradców PSZ w zakresie udzielenia pomocy osobom poszukującym pracy i bezrobotnym oraz w zakresie przybliżenia ich do rynku pracy.

1.3 Będąc jednym z głównych właścicieli procesu i podmiotów świadczących usługi dostarczania informacji o rynku pracy, PSZ mają charakter szczególny. PSZ tworzą i zapewniają równy dostęp oraz wykorzystanie informacji o popycie i podaży i o skali niedopasowania pomiędzy nimi. Mając najpełniejszy dostępny obraz rynku pracy oraz odpowiednio przeszkolony personel posiadający umiejętność wykorzystania tych informacji PSZ stanowią główny podmiot pośredniczący na rynku pracy. PSZ zapewniają dopasowanie popytu i podaży na określone umiejętności. W przypadku pojawienia się niedopasowania między popytem a podażą PSZ oferują pracodawcom, pracownikom i osobom poszukującym pracy usługi i programy służące eliminowaniu

tych rozbieżności poprzez zwiększanie umiejętności, zarówno reaktywnie, jak i proaktywnie.

1.4 Dynamiczny charakter rynku pracy wymaga od PSZ ciągłego dostosowywania się do aktualnej sytuacji. Pomimo, że PSZ są w coraz większym stopniu zaangażowane w zachodzący na rynku pracy proces „utrata miejsc pracy – tworzenie miejsc pracy”, dostrzegają one również potrzebę podjęcia środków zaradczych. PSZ rozwijają nowe podejścia oraz nowe sposoby prowadzenia działalności gospodarczej w celu sprostania nowym wymaganiom. Angażują się w coraz większym stopniu we wprowadzanie rozwiązań innowacyjnych, przejmowanie odpowiedzialności za nowe obszary oraz w proces poszukiwania nowych form współpracy w zakresie świadczenia swych usług.

2. Sposób w jaki PSZ postrzegają umiejętności¹ i zatrudnienie ulega zmianom

2.1 W Unii Europejskiej następuje istotna zmiana w postrzeganiu głównego parametru działalności PSZ polegająca na odejściu od kwalifikacji formalnych na rzecz umiejętności – zarówno twardych, jak i miękkich. Umiejętności, kompetencje oraz zdolności uzupełniają podejścia oparte na kwalifikacjach formalnych w zakresie dialogu z pracodawcami i w coraz większym stopniu zapewniają wystarczający stopień szczegółowości niezbędny dla stworzenia wysoce produktywnych stosunków zatrudnienia.

2.2 Toczy się intensywna debata na temat tego, czy oraz w jaki sposób klasyfikacje miejsc pracy mogą być w lepszy sposób dostosowane do obecnych potrzeb rynku pracy. Ma to potencjalnie znaczące implikacje dla poradnictwa zawodowego, oceny, profilowania, dopasowania, doradztwa oraz szkolenia. W szczególności, będzie to wymagać opracowania nowego procesu dla każdego z tych zadań w celu umożliwienia doradcom przejścia od pracy opartej w głównej mierze na kwalifikacjach formalnych do pracy opartej na umiejętnościach. Wymaga to także bliższej współpracy z pracodawcami, w szczególności w zakresie słownictwa dotyczącego opisu wolnych stanowisk oraz uwzględnienia przekrojowych kluczowych kompetencji dla poprawy sytuacji od strony popytowej.

3. Prowadzi to do wyraźniejszego uzasadnienia korzystania przez PSZ z wyników przewidywań dotyczących potrzeb rynku pracy.

3.1 Wiele PSZ wykorzystuje wyniki przewidywań dotyczących potrzeb rynku pracy do wspierania planowania, zarządzania budżetowego oraz procesów operacyjnych. Identyfikacja krótkoterminowych trendów na rynku pracy umożliwi PSZ poprawę

¹ Dokument Roboczy Służb Komisji „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy – Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie”, strona 9: „kwalifikacje” oznaczają formalny rezultat oceny oraz procesu walidacji uzyskiwany, gdy kompetentny organ uzna, że osiągnięte przez daną osobę wyniki procesu nauczania spełniają określone standardy; „umiejętności” oznaczają zdolność do zastosowania posiadanej wiedzy oraz do korzystania w know-how w celu wykonania zadań oraz rozwiązania problemów. W kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji umiejętności są opisywane jako inteligentne (obejmujące wykorzystanie myślenia logicznego, intuicyjnego i kreatywnego) lub jako praktyczne (obejmujące wykorzystanie zręczności manualnych oraz metod, materiałów, narzędzi i instrumentów); „kompetencje” oznaczają udowodnioną zdolność wykorzystania wiedzy, umiejętności oraz zdolności personalnych, społecznych oraz/lub metodologicznych w pracy, studiach oraz rozwoju zawodowym i osobistym

efektywności i wydajności poradnictwa zawodowego, dopasowania, doradztwa oraz szkolenia.

3.2 Uwzględniając większe ograniczenia prognoz o charakterze średnio- i długookresowym PSZ dostrzegają jednocześnie kluczowe znaczenie poprawy prognozowania przyszłych umiejętności i potrzeb rynku pracy jako warunku wstępnego opracowania właściwych polityk dotyczących zatrudnienia i szkoleń. Pomoże to również pracodawcom i innym zainteresowanym stronom uniknąć deficytu określonych umiejętności i wąskich gardeł z tym związanych. Co jest szczególnie ważne, powinno to poprawić wybór zrównoważonych ścieżek kariery.

4. PSZ będą musiały ściślej współpracować z innymi zainteresowanymi stronami w zakresie określenia agendy dotyczącej kwestii związanych z umiejętnościami i zatrudnieniem

4.1 Pomimo, że PSZ są kluczowymi podmiotami zajmującymi się coraz większym zakresem agendy dotyczącej kwestii związanych z umiejętnościami i zatrudnieniem, rosnąca złożoność rynku pracy oraz zmieniająca się funkcja pośrednictwa pełniona przez PSZ wymagają zastosowania podejść łączących działania PSZ i innych zainteresowanych stron. Narodowe systemy edukacyjne, rozszerzające się środowisko szkoleniowe, związki zawodowe oraz, co szczególnie istotne, pracodawcy, mają do odegrania istotną rolę w zakresie kształtowania umiejętności i kompetencji, w celu umożliwienia ludziom wejścia na rynek pracy i czynienia postępów na tym rynku. Przypadki niesatysfakcjonującego poziomu edukacji oraz braku dostępu do edukacji i szkoleń są faktem. Może to wymagać od wszystkich podmiotów dokonania przeglądu wyznaczonych celów, systemów i narzędzi stosowanych, w celu zapewnienia optymalizacji procesu uczenia się przez całe życie. Istnieje również coraz silniejszy trend polegający na tworzeniu warunkowanego popytem partnerstwa pomiędzy pracodawcami a systemami szkoleniowymi, a także w zakresie stosowania i wyceny przez pracodawców nieformalnych i niesformalizowanych wyników nauczania. Stymuluje to bardziej efektywne i dokładne dopasowanie popytu i podaży.

4.2 Coraz szerszy zakres usług świadczonych przez PSZ na rzecz ich klientów może przynieść korzyści jedynie pod warunkiem zachowania ich kompatybilności w stosunku do wkładu wnoszonego przez inne zainteresowane strony.² Bardziej szczegółowo oznacza to, że profilowanie umiejętności może przynieść korzyści jedynie pod warunkiem istnienia diagnostyki umiejętności; dopasowanie oparte na tym rodzaju profilowania może być skuteczne jedynie wówczas, gdy wolne miejsca pracy odzwierciedlają strukturę profilowania; szkolenia mogą przynosić rezultaty jedynie wówczas, gdy kursy szkoleniowe są ukierunkowane na eliminowanie deficytów umiejętności twardych i miękkich; a ponadto, trendy na rynkach pracy mogą być właściwie identyfikowane tylko wówczas, gdy lokalne zmiany zachodzące w gospodarce realnej są dobrze rozumiane. Brak takiego menu obejmującego powyższe kwestie posiadającego spójną formę jest odczuwalny w wielu krajach członkowskich. Konieczna jest współpraca z innymi partnerami, którzy posiadają odpowiednią, techniczną, specjalistyczną wiedzę, w celu zwiększenia wydajności PSZ w dostarczaniu agendy umiejętności i zatrudnienia.

² patrz Tabela na końcu dokumentu.

5. Potencjał wzrostu zdolności prognostycznych PSZ w zakresie przewidywania przyszłych szans na rynku pracy

5.1 Komunikat Komisji uwzględnia potencjał PSZ w zakresie identyfikacji przyszłych potrzeb rynku pracy. Wiele PSZ posiada dane umożliwiające przygotowywanie prognoz krótkoterminowych. W szczególności, dla określenia wąskich gardeł możliwe jest zastosowanie informacji o liczbie wakatów w danych zawodach oraz o czasie niezbędnym do ich pokrycia. Możliwość stworzenia bardziej kompletnego obrazu sytuacji powinna zostać dokładniej zbadana. Ocena środków w zakresie podniesienia i zmiany umiejętności może prowadzić do wypracowania lepszego podejścia opartego na popycie w zakresie analizy potrzeb szkoleniowych. W przyszłości może się pojawić pewien potencjał dotyczący weryfikacji narodowych i sektorowych trendów w zakresie zatrudnienia na poziomie lokalnym w określonych uwarunkowaniach.

5.2 Przyszłe trendy wskazują na rosnącą liczbę osób w podeszłym wieku oraz na kurczącą się w wielu krajach członkowskich populację osób pracujących. Podczas gdy w obliczu obecnego kryzysu na rynku pracy wiele PSZ koncentruje swe działania na nowo zatrudnionych, ważne jest, aby nie zapomnieć o długookresowych potrzebach grup osób nieaktywnych i znajdujących się w trudnej sytuacji. Cele strategii lizbońskiej w zakresie zatrudnienia pozostają nadal aktualne. W zakresie tych grup istnieje największy potencjał poprawy sytuacji w sferze zatrudnienia, ale jednocześnie grupy te stanowią wyzwanie dla obecnych modeli funkcjonowania PSZ gdyż są one bardziej heterogenicznymi grupami klientów usług PES. Pracodawcy wymagają uzasadnienia biznesowego dla zatrudniania osób znajdujących się w trudnej sytuacji (generujących silniejszy efekt przyciągania), a PSZ będą musiały poprawić środki służące aktywizacji i szkoleniom dla tych grup (generujących silniejszy efekt przyciągania). Długookresowy rozwój usług świadczonych przez PSZ może być wspierany przez rosnącą świadomość percepcji problemów przez klientów usług PSZ, tj. pracodawców i osoby poszukujące pracy.

6 Podsumowując, PSZ stanowią istotny komponent agendy dotyczącej kwestii związanych z zatrudnieniem i umiejętnościami. Rosnąca wartość umiejętności i kompetencji na szybko zmieniającym się rynku pracy stanowi element „fundamentu” usług PSZ. Agenda będzie musiała zostać opracowana przy uwzględnieniu zarówno potrzeb krótkoterminowych, wynikających z obecnego kryzysu globalnego, jak i długookresowej koncepcji strategii lizbońskiej. Poniższe punkty działania podkreślają zaangażowanie Sieci PSZ w tworzenie wartości dodanej do wyników sformułowanych w Komunikacie Komisji. Kluczowe znaczenie w tym zakresie będzie miał szerszy dialog i współpraca pomiędzy PSZ a innymi zainteresowanymi stronami, w szczególności poprzez istniejące kanały wspierane przez PROGRESS.

Propozycja punktów działania NS4NJ dla Sieci Publicznych Służb Zatrudnienia Unii Europejskiej w ramach Programu Pracy na 2010 r. i lata następne

Kontynuowanie pracy przez Grupę Roboczą New Skills for New Jobs (NS4NJ):

- ocena wpływu rekomendacji grupy roboczej odnośnie inicjatywy NS4NJ, na działania operacyjne podejmowane przez PSZ,
- rozwijanie dialogu z partnerami,
- analiza potencjału inicjatywy NS4NJ, wzmacnianie procesu włączenia społecznego osób z grup zagrożonych wykluczeniem (szczególnie osób młodych).

2. Monitorowanie rozwoju europejskiego rynku pracy:

- uczestnictwo ekspertów PSZ w panelu doradczym Europejskiego Monitora Rynku Pracy (oferta nr VT/2009/020 lot n° 1: zamówienie na usługi: „Kontekst monitorowania rozwoju rynku pracy w UE i kluczowa rola służb zatrudnienia”),
- ewentualne stworzenie podgrupy eksperckiej, w celu zbadania jak PSZ może wzmocnić swoją zdolność identyfikacji zaburzeń równowagi na lokalnych rynkach pracy,
- zbadanie możliwości grupy Roboczej do: 1) wzmocnienia krótkoterminowych badań PSZ, 2) poprawy procesu dopasowywania kandydatów do ofert pracy.

3. Szczegółowy plan działania:

- włączenie problematyki zawartej w inicjatywie NS4NJ do planu wzajemnej weryfikacji, w ramach projektu “Dialog Publicznych Służb Zatrudnienia” („PES to PES Dialogue”), takich jak: profilowanie tzw. miękkich” umiejętności oraz kompetencji, poradnictwo zawodowe dla osób zatrudnionych, planowanie procesów działań szkoleniowych, praktyczne narzędzia do usprawnienia możliwości przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności, sposoby gromadzenia informacji, w celu rozwoju działań PSZ, itp.,
- rozwój wskaźników NS4NJ standardach PSZ
- aktywna rola w przygotowaniu konferencji. planowanej na 2010 rok, dot. zielonych miejsc pracy, a także przeznaczenie na ten cel odpowiednich środków,
- aktywna rola w rozwoju taksonomii ESCO,
- sprawdzenie wykonalności wyjazdu studyjnego do USA dot. inicjatywy NS4NJ.

Kierunki działań	Wkład zainteresowanej strony PSZ	Inne zainteresowane strony
Ocena umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> • Nowoczesne systemy profilowania (obejmujące umiejętności twarde i miękkie) • Koncentracja na umiejętnościach poszukiwanych w przyszłości: "umiejętności miękkie lub ogólne" 	<ul style="list-style-type: none"> • Nauka (prognozy gospodarcze, badania edukacyjne, diagnostyka umiejętności, psychologia)
Poprawa przejrzystości i dopasowania umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtualne rynki pracy • Dopasowanie umiejętności zamiast zawodów • Kontrola online umiejętności osób pracujących i bezrobotnych 	<ul style="list-style-type: none"> • Branża IT (narzędzia dopasowania) • Prywatne służby zatrudnienia • Nauka (prognozy gospodarcze, badania edukacyjne, diagnostyka umiejętności, psychologia)
Doradztwo, formowanie i podnoszenie poziomu umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> • Doradztwo dla osób młodych/uczniów • Doradztwo w zakresie przedsiębiorczości • Kwalifikacja bezrobotnych i pracowników • Doradztwo dla pracodawców w zakresie kwalifikowania personelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Podmioty tworzące politykę • System edukacji • Instytucje szkoleniowe • Partnerzy społeczni • Prywatne służby zatrudnienia <p data-bbox="1301 619 1424 651">Opcje PPP</p>
Mobilność umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtualne rynki pracy (IT) • Doradztwo dla pracowników i pracodawców 	<ul style="list-style-type: none"> • Podmioty tworzące politykę na szczeblu UE i krajowym • Partnerzy społeczni
Prognozowanie i przewidywanie	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Cedefop, ILO, OECD • Nauka, "think tanks"