

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia

COM(2013) 430 final – 2013/0202 (COD)

(2014/C 67/23)

Sprawozdawca: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Parlament Europejski, w dniu 1 lipca 2013 r., oraz Rada, w dniu 8 lipca 2013 r., postanowiły, zgodnie z art. 149 i art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

wniosku dotyczącego decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia

COM(2013) 430 final – 2013/0202 (COD).

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię dnia 3 października 2013 r.

Na 493. sesji plenarnej w dniach 16–17 października 2013 r. (posiedzenie z 17 października) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, stosunkiem głosów 174 do 1 – 1 osoba wstrzymała się od głosu – przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Komitet popiera wniosek Komisji w sprawie utworzenia europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia, która będzie stanowić platformę umożliwiającą porównywanie ich wyników na poziomie europejskim, określanie najlepszych praktyk i promowanie wzajemnego uczenia się w celu zwiększenia zdolności i efektywności służb.

1.2 Komitet zauważa, że na poziomie regionalnym istnieją już dobrze funkcjonujące struktury, w tym sieci ośrodków monitorowania rynku pracy, które skutecznie przyczyniają się do osiągnięcia wspólnych celów UE w zakresie zatrudnienia wytyczonych w strategii „Europa 2020”. Zaleca, by Komisja i państwa członkowskie, w pełnym poszanowaniu zasady pomocniczości i różnorodności wewnątrz UE, nawiązały bardziej skoordynowane stosunki między publicznymi służbami zatrudnienia a regionalnymi ośrodkami monitorowania.

1.3 Komitet, zgodnie z ustaleniami określonymi w Programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia, uznaje ważną rolę publicznych służb zatrudnienia w realizacji priorytetów zmierzających do wzmocnienia czterech elementów modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (*flexicurity*).

1.4 Komitet zaleca, by Komisja jasno określiła w swoim dokumencie powiązania między nowo utworzoną europejską siecią publicznych służb zatrudnienia a Komitetem Zatrudnienia, oraz by jasno sformułowała istotę i cel rozpatrywanych koncepcji modernizacji publicznych służb zatrudnienia, które nie powinny mieć wiążącego charakteru.

1.5 Komitet uważa, że analiza porównawcza publicznych służb zatrudnienia, z wykorzystaniem wskaźników ilościowych i jakościowych mających na celu ocenę ich wyników, stanowi użyteczną formą współpracy. EKES popiera przede wszystkim wykorzystanie wskaźników statystycznych do oceny wyników i skuteczności służb zatrudnienia oraz aktywnej polityki zatrudnienia. Jednakże Komitet podkreśla, że otrzymanym efektem miałyby być poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i ich aktywizacja pod kątem trwałego powrotu na rynek pracy i harmonijnych przejść w jego obrębie.

1.6 Jeżeli chodzi o przyjęcie ram ogólnych i aktów delegowanych, Komitet zaleca, by Komisja jasno określiła w swoim dokumencie, co będzie treścią tych aktów. Komitet sugeruje, by dokładniej określić treść wniosku, tak by zawierał on listę podstawowych wskaźników ram ogólnych. Akty delegowane powinny następnie uzupełniać inne niż istotne elementy tych podstawowych wskaźników, zgodnie z art. 290 TFUE.

1.7 EKES wzywa Komisję do jasnego określenia roli każdego z partnerów w kontekście art. 4 pt. „Współpraca”. Omawiany wniosek nie powinien ograniczać roli partnerów społecznych do roli „partnerów stowarzyszonych”, lecz przeciwnie – powinien wzmocnić ich wpływ w procesie modernizacji publicznych służb zatrudnienia. Wniosek powinien również przedstawić rolę społeczeństwa obywatelskiego w oparciu o zasadę partnerstwa.

1.8 Komitet zaleca również, by przy formułowaniu wniosków i zaleceń dotyczących europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia uczestniczyły wszystkie zainteresowane strony.

1.9 Komitet zaleca, by Komisja zaapelowała do państw członkowskich – jeśli chcą one pomyślnie dostosować modele organizacyjne, cele strategiczne i procesy związane z publicznymi służbami zatrudnienia do szybko zmieniających się warunków – o stworzenie ram technicznych, kadrowych i finansowych z myślą o zwiększeniu zdolności tych służb i umożliwieniu im wypełniania nowych wielofunkcyjnych ról.

1.10 EKES jest przekonany, że nowe kompetencje publicznych służb zatrudnienia, zwłaszcza w dziedzinie aktywnej polityki zatrudnienia, muszą znaleźć odzwierciedlenie w ich odpowiedniej zdolności i wsparciu finansowym. Środki przeznaczone z tytułu programu EaSI ⁽¹⁾ powinny być zachowane, a ich finansowanie utrzymane.

1.11 EKES z zadowoleniem przyjmuje wnioski i zobowiązania wszystkich zainteresowanych stron uczestniczących w konferencji na temat zatrudnienia młodzieży w dniu 3 lipca 2013 r. w Berlinie.

2. Wstęp

2.1 Strategia „Europa 2020” ⁽²⁾ wyznaczyła dla wszystkich państw członkowskich wspólny ambitny cel osiągnięcia do 2020 roku 75 %-owej stopy zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat. Publiczne służby zatrudnienia mają do odegrania centralną rolę w osiągnięciu tego celu.

2.2 Wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia do roku 2020 ⁽³⁾ uznają publiczne służby zatrudnienia za centralne podmioty, które odgrywają kluczową rolę w realizacji wytycznej nr 7, dotyczącej zwiększenia udziału w rynku pracy, i wytycznej nr 8, dotyczącej rozwijania zasobów wykwalifikowanej siły roboczej. Ten wkład publicznych służb zatrudnienia w wypełnianie strategii „Europa 2020”, nazwany „*Making the employment guidelines work*” [„Realizacja wytycznych dotyczących zatrudnienia”], jest osadzony w konkluzjach przyjętych na posiedzeniu szefów publicznych służb zatrudnienia w Budapeszcie w dniach 23-24 czerwca 2011 roku.

2.3 Polityka zatrudnienia i rynku pracy pozostaje nadal w gestii państw członkowskich, które są również odpowiedzialne za organizację, zatrudnianie personelu i funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia. Jednakże obecna metoda dobrowolnej współpracy państw członkowskich, zapoczątkowana w 1997 r. przez utworzenie nieformalnej grupy doradczej ⁽⁴⁾ publicznych służb zatrudnienia, już wyczerpała swoje możliwości i nie odpowiada aktualnym potrzebom i wyzwaniom. Brakuje mechanizmu wczesnego wykrywania słabych wyników i ewentualnych związanych z tym problemów struk-

turalnych, brakuje również systematycznej informacji na temat wyników istniejących analiz porównawczych i wzajemnego uczenia się.

2.4 Nieformalne spotkanie ministrów zasiadających w Radzie Ds. Zatrudnienia i Polityki Społecznej (EPSCO) w Dublinie w dniach 7–8 lutego 2013 r. ⁽⁵⁾ zaowocowało wnioskiem, iż intensywniejsza i lepiej ukierunkowana współpraca między publicznymi służbami zatrudnienia prowadziłaby do lepszej wymiany najlepszych praktyk. Wezwano zatem Komisję do przygotowania szczegółowego wniosku w sprawie inicjatywy dotyczącej „wzajemnego uczenia się”.

2.5 Komisja Europejska opublikowała w dniu 17 czerwca 2013 r. wniosek w sprawie decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady, który nawiązuje do inicjatywy przewodniej pt. „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” ⁽⁶⁾ oraz pakietu dotyczącego zatrudnienia ⁽⁷⁾ z 2012 r., w którym proponuje sformalizowanie współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz stworzenie europejskiej sieci tych służb.

2.6 Sieć powinna działać w latach 2014–2020 w powiązaniu z realizacją strategii „Europa 2020”. Po czterech latach funkcjonowania sieć zostanie ponownie przeanalizowana i oceniona. Będzie ona finansowana ze środków programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI), a pracę sekretariatu zapewni Komisja Europejska z istniejących zasobów kadrowych.

2.7 Środki zachęcające wprowadzone przez sieć powinny przyczynić się do:

- realizacji strategii „Europa 2020” i jej głównych celów w zakresie zatrudnienia;
- poprawy funkcjonowania rynków pracy w UE;
- lepszej integracji rynków pracy;
- większej mobilności geograficznej i zawodowej;
- walki z wykluczeniem społecznym i integracji osób wykluczonych z rynku pracy.

2.8 Podczas pierwszych dyskusji prowadzonych na posiedzeniu Rady w lipcu 2013 r. większość państw członkowskich z zadowoleniem przyjęła propozycję Komisji, a do ustanowionych celów odniosła się pozytywnie. Wątpliwości dotyczyły przede wszystkim wzajemnych powiązań z pracami Komitetu Zatrudnienia i możliwego nakładania się zadań, zbyt dużych kompetencji Komisji Europejskiej, treści aktów delegowanych i niejasności w finansowaniu.

⁽¹⁾ Program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI), który obejmuje trzy istniejące programy i rozszerza ich zakres: Progress, Eures i Europejski Fundusz Mikrofinansowania Progress.

⁽²⁾ COM(2010) 2020 final.

⁽³⁾ Decyzja Rady 2010/707/UE z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich.

⁽⁴⁾ Nieformalna grupa doradcza Komisji Europejskiej – HoPES (Szefowie Publicznych Służb Zatrudnienia).

⁽⁵⁾ Nieformalne spotkanie EPSCO, Dublin, 7–8 lutego 2013 r.

⁽⁶⁾ COM(2010) 682 final.

⁽⁷⁾ COM(2012) 173 final.

3. Uwagi ogólne

3.1 Komitet zasadniczo z zadowoleniem przyjmuje wszelkie inicjatywy Komisji Europejskiej zmierzające do realizacji celów strategii „Europa 2020” w dziedzinie zatrudnienia i rynku pracy, ściślejszej współpracy między państwami członkowskimi, rozwijania umiejętności i dostosowania ich do potrzeb przedsiębiorstw i pracowników oraz promowania mobilności geograficznej i zawodowej.

3.2 Biorąc pod uwagę powagę sytuacji, zwłaszcza w niektórych państwach członkowskich, rosnące bezrobocie, zwłaszcza o charakterze długotrwałym oraz wśród młodzieży, EKES popiera propozycję Komisji dotyczącą utworzenia europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia, która stanowić będzie platformę umożliwiającą porównywanie ich wyników na poziomie europejskim, określanie najlepszych praktyk i wspieranie wzajemnego uczenia się w celu zwiększenia zdolności i skuteczności usług.

3.3 Pewna liczba państw członkowskich będących pod presją długoterminowych wyzwań związanych z globalnymi i technologicznymi zmianami i starzeniem się siły roboczej, a także pod presją pilnych działań krótkoterminowych mających na celu zwalczanie skutków spowolnienia gospodarczego, już teraz z większym lub mniejszym powodzeniem modernizuje swoje publiczne służby zatrudnienia oraz przeprowadza ich restrukturyzację, centralizując je lub – przeciwnie – poddając je decentralizacji, rozszerzając zakres ich działania i starając się wykorzystywać w pełni ich potencjał.

3.4 EKES uważa, że należy koniecznie dostosować publiczne służby zatrudnienia do nowych wymogów rynku pracy, związanych ze starzeniem się siły roboczej, rozwojem „srebrnej” i „zielonej” gospodarki, nowymi umiejętnościami i nowymi potrzebami młodego pokolenia, rozwojem ICT i innowacji technologicznych oraz rosnącym niedopasowaniem podaży i popytu umiejętności.

3.5 Publiczne służby zatrudnienia muszą równocześnie stawić czoła wyzwaniom krótkoterminowym i długoterminowym. Muszą natychmiast reagować elastycznie i kreatywnie na ogólne zmiany w ich otoczeniu, łączyć krótkoterminowe interwencje z trwałymi rozwiązaniami i przewidywać zagrożenia społeczne.

3.6 EKES jest przekonany, że te nowe zadania publicznych służb zatrudnienia, zwłaszcza w ramach aktywnych polityk zatrudnienia, muszą znaleźć odzwierciedlenie w odpowiednim potencjale i wsparciu finansowym tych służb. Sytuacja w niektórych państwach członkowskich wydaje się jednak zmierzać w przeciwnym kierunku, zwłaszcza w okresie cięć budżetowych i środków oszczędnościowych. Tymczasem w obecnym okresie środki na funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia powinny być zwiększone, szczególnie w odniesieniu do zapewnienia wystarczającego personelu, w celu zapewnienia wysokiej jakości monitorowania prowadzącego do tworzenia ofert pracy. Dobrze funkcjonujące publiczne służby zatrudnienia w przeszłości powinny przekształcić się w ośrodki kompetencji.

3.7 W 2010 r. Eurofound (Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy) opracowała na wniosek EKES-u notatkę informacyjną w sprawie finansowania i realizacji aktywnych programów rynku pracy w czasie kryzysu⁽⁸⁾, opisującą na przykładzie wybranych dziesięciu krajów zmieniającą się interakcję między czynną i bierną polityką zatrudnienia oraz zmiany w wydatkach w stosunku do PKB ze szkodą dla działań aktywizacyjnych (w szczególności w krajach z szybko rosnącym bezrobociem).

3.8 Celem wniosku Komisji jest wspieranie współpracy między państwami członkowskimi, za pomocą *środków zachęcających* (w rozumieniu art. 149 TFUE), zapewnianie lepszej integracji i funkcjonowania rynków pracy w UE, przyczynianie się do lepszej mobilności geograficznej i zawodowej oraz walka z wykluczeniem społecznym.

3.9 Zadaniem nowo utworzonej sieci będzie zwłaszcza opracowanie i wdrożenie ogólnoeuropejskich systemów analizy porównawczej publicznych służb zatrudnienia, organizowanie pomocy wzajemnej, przyjmowanie i wdrażanie koncepcji modernizacji i wzmocnienia publicznych służb zatrudnienia w kluczowych obszarach oraz przygotowywanie raportów w dziedzinie zatrudnienia.

3.10 Wniosek Komisji nawiązuje do szeregu wcześniejszych działań i badań koncentrujących się na modelach biznesowych publicznych służb zatrudnienia, systemach pomiaru wyników tych służb i ich roli w kontekście modelu flexicurity, przewidywaniu potrzebnych kompetencji i na zdolności ludzi do przystosowywania się do nowych zawodów.

3.11 EKES jest przekonany, że działalność publicznych służb zatrudnienia nigdy więcej nie może być kwestią zwykłej rutyny⁽⁹⁾. Publiczne służby zatrudnienia będą stopniowo musiały zmienić się w wielofunkcyjne agencje ułatwiające różne rodzaje przejść na rynku pracy w obrębie UE: między studiami i pierwszym miejscem pracy oraz między różnymi karierami zawodowymi. Publiczne służby zatrudnienia muszą zapewniać interakcje między podmiotami rynku pracy i zachęcać je do współpracy i innowacji. Muszą też ściśle współpracować z publicznymi i prywatnymi partnerami⁽¹⁰⁾ oraz zapewnić zgodność podmiotów rynku pracy z prowadzoną w tym samym obszarze polityką.

3.12 Komitet uważa, że publiczne służby zatrudnienia powinny bardziej koncentrować się na aspektach związanych z ofertą zatrudnienia, bez podważania ich roli w zakresie wypłacania świadczeń, gdyż pracodawcy borykają się z rosnącym

⁽⁸⁾ Zob. John Hurly, *Finansowanie i funkcjonowanie aktywnych programów rynku pracy w trakcie kryzysu*, Eurofound 2010 r.

⁽⁹⁾ Zob. Wkład publicznych służb zatrudnienia w strategię „UE 2020”, dokument w sprawie strategii publicznych służb zatrudnienia na okres do 2020 r., 2012.

⁽¹⁰⁾ Inicjatywa UE „PARES” – partnerstwo między publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia podjęte przez Komisję Europejską jako działanie priorytetowe, zgodnie z komunikatem pt. „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” z 2011 r.

problemem rekrutacji i uzyskania niezbędnych pracowników. W szczególności małe i średnie przedsiębiorstwa często wymagają bardziej intensywnego wsparcia publicznych służb zatrudnienia i dlatego należy wzmocnić współpracę pomiędzy nimi a przedsiębiorstwami.

3.13 Nawet w czasach wysokiego bezrobocia wciąż istnieją rozdziewki między podażą umiejętności i potrzebami rynku pracy. Za pośrednictwem sieci HoPES⁽¹¹⁾ publiczne służby zatrudnienia są obecnie zaangażowane w dyskusje i konsultacje na temat roli umiejętności w kontekście społeczno-gospodarczym. Chodzi o połączenie świata pracy i edukacji oraz ustanowienie wspólnego języka kompetencji i umiejętności. Dla publicznych służb zatrudnienia oznacza to budowanie partnerstwa z różnymi zainteresowanymi stronami oraz zapewnienie równowagi między podażą umiejętności i popytem na nie w kontekście coraz bardziej złożonych lokalnych rynków pracy⁽¹²⁾.

3.14 Komitet uznaje wyjątkową rolę publicznych służb zatrudnienia w realizacji wszystkich elementów modelu *flexicurity*. Badania nad rolą publicznych służb zatrudnienia w stosunku do modelu *flexicurity* na europejskich rynkach pracy⁽¹³⁾ na przykładach dobrych praktyk pokazują, że publiczne służby zatrudnienia są świadome konieczności nowego podejścia do swoich usług i że przyjęły one szereg strategii i środków na rzecz promowania modelu *flexicurity*. Powinny one nadal koncentrować się na rozwijaniu swoich zdolności, by mogły wypełnić swą rolę pośredników i podmiotów oceniających model *flexicurity*.

3.15 EKES uważa, że publiczne służby zatrudnienia powinny przede wszystkim koncentrować się na tych osobach lub grupach pracowników, które są najtrudniejsze do ulokowania na rynku pracy i mają specyficzne potrzeby. Chodzi tu o długotrwale bezrobotnych, starszych pracowników, o kobiety, młodzież, osoby niepełnosprawne oraz migrantów. W tym kontekście należy konsekwentnie stosować środki przeciwko dyskryminacji i zapewnić ich monitorowanie.

3.16 W związku ze zwalczaniem w całej Europie wysokiego bezrobocia wśród młodzieży EKES podkreśla również istotną rolę publicznych służb zatrudnienia w realizacji inicjatywy „gwarancji dla młodzieży” oraz z zadowoleniem przyjmuje

⁽¹¹⁾ Zob. *The Case for Skills: A Response to the Recommendations regarding the Future Role of Public Employment Services under the New Skills for New Jobs Agenda* [„Pochwała umiejętności: Odpowiedzi na zalecenia dotyczące przyszłej roli publicznych służb zatrudnienia w świetle Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”], Europejska Sieć Szefów Publicznych Służb Zatrudnienia, wrzesień 2011 r.

⁽¹²⁾ Zob. R.A Wilson, *Anticipating skills needs of the labour force and equipping people for new jobs: which role for public employment services in early identification of skill needs and labour up-skilling?* [„Przewidywanie umiejętności siły roboczej i wyposażenia ludzi w umiejętności potrzebne w nowych miejscach pracy: rola publicznych służb zatrudnienia we wczesnym określeniu potrzeb w zakresie umiejętności i w szkoleniu pracowników”] – sprawozdanie dla Komisji Europejskiej. Coventry: Duński Instytut Technologiczny/ÖSB Consulting/Instytut Badań nad Zatrudnieniem w Warwick, 2010.

⁽¹³⁾ *The role of the Public Employment Services related to 'Flexicurity' in the European Labour Markets* [„Rola publicznych służb zatrudnienia w stosunku do modelu *flexicurity* na europejskich rynkach pracy”] – raport końcowy pt. „Policy and Business Analysis”, Duński Instytut Technologiczny/ÖSB Consulting/Uniwersytet w Tilburgu/Uniwersytet Leeds Metropolitan, marzec 2009 r.

zobowiązanie Szefów Publicznych Służb Zatrudnienia (HoPES), przyjęte na konferencji w sprawie zatrudnienia młodzieży dnia 3 lipca 2013 r. w Berlinie, do odgrywania kluczowej roli w promowaniu zatrudnienia młodzieży w Europie, zwiększenia skuteczności działań tych służb i wzmocnienia współpracy z innymi zainteresowanymi stronami⁽¹⁴⁾.

4. Uwagi szczegółowe

4.1 Europejska sieć publicznych służb zatrudnienia, zgodnie z omawianym projektem decyzji, powinna działać w ścisłej współpracy z Komitetem Zatrudnienia i przyczyniać się do jego pracy poprzez dostarczanie informacji i sprawozdań z realizacji polityki zatrudnienia. EKES uważa, że funkcja doradcza sieci i jej związek z Komitetem Zatrudnienia powinny być w tekście decyzji wyraźnie określone. Sieć będzie świadczyć usługi doradztwa i koordynacji działań i jej ustanowienie nie może być uznane jedynie za krok w kierunku zharmonizowania struktur publicznych służb zatrudnienia czy systemów społecznych.

4.2 EKES nie może ignorować faktu, że na poziomie regionalnym istnieją już dobrze funkcjonujące struktury, w tym regionalne sieci ośrodków monitorowania rynku pracy, które skutecznie przyczyniają się do osiągnięcia wspólnych celów UE w zakresie zatrudnienia wytyczonych w strategii „Europa 2020”.

Aby zapewnić bardziej skoordynowane stosunki między publiczną służbą zatrudnienia a ośrodkami monitorowania, EKES zwraca uwagę na potrzebne:

- a) uzgodnienia, które ośrodkom monitorowania z sektora publicznego, prowadzonym bezpośrednio przez regiony, umożliwią udział w sieci europejskiej;
- b) lepsze połączenie między europejską siecią regionalnych ośrodków monitorowania zatrudnienia a europejską siecią publicznych służb zatrudnienia;
- c) uzgodnienia w zakresie członkostwa w europejskiej sieci i dostępu do niej, dotyczące tych ośrodków monitorowania rynku pracy z sektora prywatnego i ośrodków monitorowania rynku pracy z sektora publicznego, które nie są bezpośrednio prowadzone przez regiony, lecz działają zgodnie z ich instrukcjami i pracują nad osiągnięciem wytyczonych przez nie celów;
- d) wszelkie inne przepisy poprawiające funkcjonowanie istniejących struktur i połączenia między nimi, tak by wykorzystać wszystkie dostępne instrumenty do zaangażowania władz wszystkich poziomów i podejmowania działań na wszystkich szczeblach – krajowym, regionalnym i lokalnym.

4.3 Finansowanie rozszerzonej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia będzie zapewnione przez sekcję PROGRESS europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI) w latach 2014–2020. Omawiany wniosek legislacyjny ma neutralny wpływ na budżet i nie wymaga dodatkowych zasobów ludzkich. W projektach realizowanych przez sieć lub projektach ukierunkowanych na działania

⁽¹⁴⁾ Konferencja na temat zatrudnienia młodzieży [Konferenz zur Jugendbeschäftigung], 3 lipca 2013 r. w Berlinie, wkład HoPES.

z zakresu wzajemnego uczenia się, a następnie konkretnie wdrażanych przez poszczególne publiczne służby zatrudnienia, państwa członkowskie mają dostęp do finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) oraz programu ramowego „Horyzont 2020”. EKES uważa za najważniejsze, aby przydział środków z funduszy strukturalnych został zachowany i by finansowanie miało trwały charakter. Nowe kompetencje publicznych służb zatrudnienia, zwłaszcza w dziedzinie aktywnej polityki zatrudnienia, muszą znaleźć odzwierciedlenie w ich zdolnościach i wsparciu finansowym.

4.4 W art. 3 wniosku zdefiniowane są *inicjatywy sieci*.

- Art. 3 ust. 1 lit. a) odnosi się do opracowywania i wdrażania ogólnounijnych systemów analizy porównawczej opartej na dowodach wśród służb zatrudnienia publicznego w oparciu o stosowanie wskaźników ilościowych i jakościowych służących do oceny wyników publicznych służb zatrudnienia i gromadzenia dowodów w celu ustanowienia odpowiedniego mechanizmu wzajemnego uczenia się.
- EKES zasadniczo zgadza się z treścią artykułu. Komitet uważa, że analiza porównawcza publicznych służb zatrudnienia z wykorzystaniem wskaźników ilościowych i jakościowych służących do oceny wyników tych służb jest użyteczną formą współpracy. EKES popiera przede wszystkim wykorzystanie wskaźników statystycznych do oceny wyników i skuteczności służb zatrudnienia oraz aktywnej polityki zatrudniania. Wskaźniki wejściowe (np. budżet) powinny być wykorzystane raczej jako wskaźniki kontekstowe. Do innych wskaźników, które Komitet uznaje za odpowiednie, należy na przykład liczba zarejestrowanych osób (według kraju), łączna liczba pośredników oraz ich liczba na jednego kandydata, stopień powrotu do pracy i pozostanie w stosunku pracy obserwowane po 3 i 6 miesiącach, średni czas trwania bezrobocia, wskaźnik zgodności podaży i popytu ofert pracy, długość zatrudnienia i rodzaj zatrudnienia po zakończeniu aktywnej polityki zatrudnienia, liczba procentowa pracowników uczestniczących w programach szkoleniowych, poniesione koszty lub liczba pracowników z UE i spoza UE.
- Należy przyznać priorytet tym, którzy są najbardziej oddaleni od rynku pracy, oraz analizować i oceniać wyniki uzyskiwane przez urzędy pracy w obszarach o porównywalnych warunkach w odniesieniu do stopy bezrobocia i dynamiki gospodarki.
- Art. 3 ust. 1 lit. c) dotyczy przyjęcia i wdrożenia przez sieć koncepcji modernizacji i wzmocnienia publicznych służb zatrudnienia w głównych obszarach.

Komitet zaleca doprecyzowanie tekstu, aby było jasne, że sieć publicznych służb zatrudnienia rzeczywiście będzie pełnić tylko rolę doradczą. Komitet uważa za konieczne, aby zaznaczono we wspomnianym artykule, jaki powinien być charakter i cel rozpatrywanych koncepcji modernizacji publicznych służb zatrudnienia. Według Komitetu w żadnym przypadku nie mogą mieć one obligatoryjnego charakteru.

4.5 Art. 4 pt. „Współpraca” dotyczy współpracy i wymiany informacji z zainteresowanymi podmiotami na rynku pracy,

w tym z innymi dostawcami usług zatrudnienia. Komitet uważa, że w tekście powinna być jaśniej opisana rola poszczególnych podmiotów.

4.5.1 EKES podkreśla, że partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę na rynku pracy, ich rola w modernizacji publicznych służb zatrudnienia jest niezastąpiona i powinni oni zajmować w nowej strukturze odpowiednie miejsce. W swoim dokumencie roboczym w sprawie roli partnerów społecznych w procesie zarządzania publicznymi służbami zatrudnienia, zwłaszcza w czasach kryzysu, Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) wyraźnie pokazuje na przykładzie czterech państw członkowskich UE, że wraz ze zmieniającą się strukturą publicznych służb zatrudnienia zmienia się rola, udział i wpływ partnerów społecznych. Podczas gdy w Austrii zwiększa się ich *modus operandi*, w szczególności na poziomie regionalnym, w Niemczech i Danii ich wpływ maleje i pełnią one raczej rolę doradczą niż współdecyzyjną. W Wielkiej Brytanii historycznie brakuje instytucjonalnego zaangażowania partnerów społecznych⁽¹⁵⁾. Dlatego też Komitet przyjmuje z zadowoleniem cały szereg inicjatyw europejskich partnerów społecznych w ramach ich wspólnych programów pracy⁽¹⁶⁾.

4.5.2 W tym kontekście EKES zwraca uwagę na niekorzystne zmiany w nowej decyzji Komisji nr 2012/733/UE dotyczącej EURES-u. Na kwietniowym posiedzeniu Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników⁽¹⁷⁾ przedstawiciele partnerów społecznych wyrażali poważne obawy, że rola partnerów społecznych w przyszłości ograniczy się do roli partnerów stowarzyszonych.

4.5.3 EKES w szeregu opinii poparł wezwanie Komisji dotyczące budowania partnerstwa między wszystkimi zainteresowanymi stronami w celu wspierania nowych miejsc pracy, wzrostu zatrudnienia, rozwoju umiejętności i walki z wykluczeniem społecznym. W szczególności w kontekście walki z wysokim bezrobociem wśród młodzieży w Europie EKES podkreślił rolę instytucji edukacyjnych, agencji konsultacyjnych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego (organizacje młodzieżowe, ruchy kobiece, organizacje wspierające osoby niepełnosprawne itp.), rodzin i poszczególnych osób, ponieważ jest to jedyny sposób na wspólne i kompleksowe zajęcie się sytuacją na europejskich rynkach pracy.

4.5.4 Komitet z zadowoleniem przyjmuje również zacieśnienie partnerstwa między służbami zatrudnienia (PARES)⁽¹⁸⁾ w celu promowania dialogu na szczeblu UE, mającego na celu ułatwienie przejścia na rynku pracy. Rynek pracy stają się coraz bardziej skomplikowane i wszystkie podmioty w służbach zatrudnienia muszą współpracować. Komitet popiera także program Komisji Europejskiej dotyczący *dialogu między publicznymi służbami zatrudnienia* mający na celu promowanie wzajemnego uczenia się.

⁽¹⁵⁾ J. Timo Weishaup, *Labour Administration and Inspection Programme: Social Partners and the Governance of Public Employment Services: Trends and Experiences from Western Europe* [„Program administracji i inspekcji pracy: Partnerzy społeczni i zarządzanie publicznymi służbami zatrudnienia: Tendencje i doświadczenia z Europy Zachodniej”], 2011.

⁽¹⁶⁾ Autonomiczne porozumienie o zintegrowanych rynkach pracy (2010) – na podstawie wspólnej analizy głównych czynników na rynku pracy (2009).

⁽¹⁷⁾ Zob. protokół z posiedzenia Komitetu Doradczego ds. Swobodnego Przepływu Pracowników, 12 kwietnia 2013 r., Bruksela.

⁽¹⁸⁾ PARES jest jednym z działań towarzyszących Komisji Europejskiej w ramach inicjatywy przewodniej pt. „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” w celu promowania modelu *flexicurity*.

4.6 Zgodnie z art. 7 dotyczącym *przyjęcia ogólnych ram* Komisja jest uprawniona do przyjmowania aktów delegowanych, zgodnie z art. 8 omawianego wniosku, dotyczących ogólnych ram realizacji inicjatyw w zakresie analizy porównawczej i wzajemnego uczenia się, określonych w art. 3 ust. 1. EKES zasadniczo zgadza się na stosowanie aktów delegowanych w celu zmiany niektórych postanowień dotyczących ogólnych ram realizacji działań w zakresie analizy porównawczej i wzajemnego uczenia się. Potrzebne będą jednak dalsze informacje, by ocenić, jakie zagadnienia będą mogły zostać konkretnie uregulowane przez akty delegowane. EKES proponuje uściślenie treści wniosku, w celu dokładniejszego określenia podstawowych wskaźników ram ogólnych. Akty delegowane powinny następnie uzupełniać inne niż istotne elementy tych podstawowych wskaźników, zgodnie z art. 290 TFUE.

4.7 W omawianym wniosku zaznaczono, że te nowe inicjatywy Komisji będą uzupełnieniem współpracy publicznych służb zatrudnienia w ramach EURES-u na podstawie art. 45 i 46 Traktatu. EKES uważa, że tekst powinien wyraźnie podkreślać synergię nowo utworzonej sieci publicznych służb zatrudnienia i EURES-u⁽¹⁹⁾. Nowo utworzona sieć publicznych służb zatrudnienia powinna wspierać rozszerzony mandat EURES-u i pełnić przez niego rolę kluczowego narzędzia dopasowania umiejętności do potrzeb europejskiego rynku pracy oraz zwiększania mobilności w UE. Sieć ta może także współpracować z innymi organizacjami, takimi jak agencje poradnictwa zawodowego.

Bruksela, 17 października 2013 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Henri MALOSSE

⁽¹⁹⁾ Zob. Dz.U. L 328 z 28.11.2012, ss. 21–26.