



European
Commission

PROGRAM PRACY SIECI EUROPEJSKICH PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA



© Unia Europejska, 2018

Powielanie dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Zdjęcie na stronie tytułowej: © Unia Europejska

Europejska sieć publicznych służb zatrudnienia (EPSZ) utworzono na mocy decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w czerwcu 2014 r. (DECYZJA nr 573/2014/EU). Jej celem jest wzmocnienie zdolności EPSZ, ich efektywności i wydajności działania. Działalność ta jest rozwijana w ramach programu prac europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia. Więcej informacji na: <http://ec.europa.eu/social/EPSSNetwork>.

Niniejsza działalność otrzymała wsparcie finansowe z programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych „EaSI” (2014-2020).

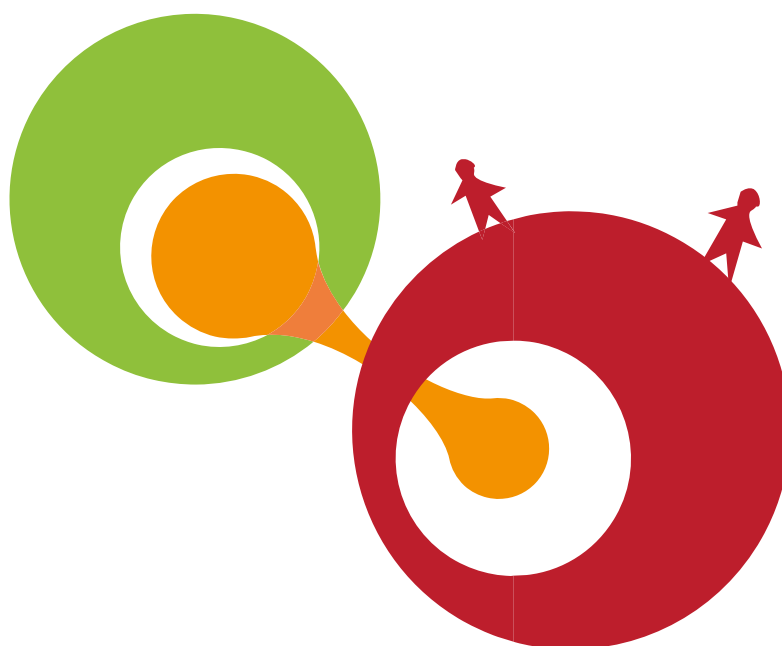
Więcej informacji znajdą Państwo na: <http://ec.europa.eu/social/easi>

INFORMACJE PRAWNE

Niniejszy dokument został przygotowany dla Komisji Europejskiej, odzwierciedla on jednak wyłącznie poglądy autorów, w związku z czym Komisja nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania zawartych w nim informacji.

Spis treści

1. Wizja i priorytety strategiczne sieci EPSZ	4
2. Wizja sieci EPSZ	4
3. Mandat sieci EPSZ	4
4. Proces uczenia się oparty na analizie porównawczej	5
5. Priorytety programu prac sieci EPSZ na rok 2018	5



1. Wizja i priorytety strategiczne sieci EPSZ

Misja sieci EPSZ

Głównym celem sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia jest wspieranie modernizacji publicznych służb zatrudnienia, pomaganie im w dostosowaniu ich roli i funkcji, w celu przyczynienia się do realizacji strategii Europa 2020. Zostanie on zrealizowany przez wzmocnienie i zainicjowanie współpracy pomiędzy EPSZ, a co za tym idzie zwiększenie ich potencjału w zakresie wzmacniania funkcjonowania rynku pracy, zwiększania popytu na pracę, zwiększania podaży pracy i umiejętności oraz umożliwiania kontaktowania osób poszukujących pracy z pracodawcami.

2. Wizja sieci EPSZ

W 2017 r. sieć EPSZ wniosła formalny wkład w konsultacje w sprawie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych⁽¹⁾. To działanie stworzyło dla sieci możliwość rozważenia, w jaki sposób obecną strategię PES 2020 można by dostosować, aby nadal spełniała swój cel w czasie, gdy PSZ starają się sprostać nowym wyzwaniom gwałtownie zmieniającego się rynku pracy.

Ta zaktualizowana strategia wykracza więc poza rok 2020 i przedstawia wspólny pogląd na zmieniającą się rolę PSZ, z uwzględnieniem różnic w organizacji instytucjonalnej, celach, portfelach produktów i strukturach poszczególnych europejskich PSZ. Ponadto, zawiera opis wpływu operacyjnego na PSZ, podkreślając potrzebę śledzenia zmian, aby osiągnąć reorientację strategiczną publicznych służb zatrudnienia.

Główne aspekty tej wzbogaconej wersji to:

- Podejście do popytu i podaży pracy z bardziej kompleksowego punktu widzenia
- Współpraca z partnerami
- Połączenie programu umiejętności i edukacji
- Bliższa współpraca w pracodawcami
- Skupienie się na trwałych wynikach dzięki bezpiecznym, profesjonalnym zmianom

¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16870&langId=en>

- Narzędzia do zarządzania karierą dla zrównoważonej integracji
- Uzyskanie mandatu do pełnienia funkcji kierowniczych

3. Mandat sieci EPSZ

Art. 4 i 5 decyzji ustanawiającej sieć EPSZ określają oficjalny mandat do wspierania realizacji wizji sieci EPSZ poprzez:

- Przyczynianie się do modernizacji i wzmocnienia PSZ w kluczowych obszarach, zgodnie z celami strategii Europa 2020
- Opracowywanie i wdrażanie ogólnounijnego, bazującego na dowodach uczenia się opartego na analizie porównawczej, w celu porównania wyników działań publicznych służb zatrudnienia
- Udzielanie wzajemnego wsparcia w formie współpracy pomiędzy członkami sieci
- Inicjowanie współpracy z odpowiednimi zainteresowanymi podmiotami rynku pracy, w tym z partnerami publicznymi i prywatnymi
- Przygotowywanie sprawozdań na wniosek Parlamentu Europejskiego, Rady, Komisji lub z własnej inicjatywy
- Przyczynianie się do realizacji odpowiednich inicjatyw politycznych
- Przyjmowanie i realizacja rocznego programu prac sieci
- Promowanie najlepszych praktyk w zakresie identyfikacji młodzieży NEET

Ponadto w zaleceniu Rady w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży⁽²⁾ znajduje się wezwanie skierowane do sieci EPSZ do monitorowania realizacji Gwarancji dla młodzieży w ramach rocznego programu prac. Zalecenie Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy⁽³⁾ również zawiera wezwanie skierowane do sieci EPSZ do monitorowania realizacji zalecenia. Sieć EPSZ wspiera także wdrażanie zaleceń dla poszczególnych krajów dotyczących publicznych służb zatrudnienia.

² [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32013H0426\(01\):EN:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32013H0426(01):EN:NOT)

³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32016H0220%2801%29&qid=1456753373365>



4. Proces uczenia się oparty na analizie porównawczej

Do głównych działań sieci EPSZ należy opracowywanie i wdrażanie ogólnoeuropejskiego systemu uczenia się PSZ opartego na analizie porównawczej (tzw. benchlearning). W decyzji o utworzeniu sieci EPSZ benchlearning jest zdefiniowany jako „proces tworzenia ciągłego i zintegrowanego połączenia pomiędzy działaniami związanymi z analizą porównawczą a działaniami dotyczącymi wzajemnego uczenia się; proces ten polega na identyfikowaniu skutecznych działań poprzez oparte na wskaźnikach systemu analizy porównawczej (...) oraz na wykorzystywaniu uzyskanych wyników do wymiernych i opartych na dowodach działań w zakresie wzajemnego uczenia się, w tym przy zastosowaniu modeli dobrych lub najlepszych praktyk”.

Benchlearning jest zbudowany na pięciu filarach:

- Ocenie ilościowej wyników PSZ w stosunku do wskaźników ilościowych poprzez gromadzenie danych, ich walidację i analizę,
- Ocenie jakościowej wyników PSZ w stosunku do czynników sprzyjających osiągnięciu dobrych wyników poprzez samoocenę, po której następuje wzajemna ocena / ocena Komisji/ekspertów zewnętrznych w formie wizyty studyjnej (zob. poniżej),
- Systematycznym wskazywaniu dobrych praktyk⁽⁴⁾
- Programie wzajemnego uczenia się⁽⁵⁾, który opiera się na wynikach zidentyfikowanych powyżej i który wspiera poprawę wyników PSZ skupiając się na wskazaniu mocnych i słabych stron
- działaniach następczych po ocenie przeprowadzonej w ramach benchlearningu, w formie definiowania i realizacji programów reform.

Finansowanie uczenia się opartego na analizie porównawczej zapewnia Europejski program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI) (2014-2020): <http://ec.europa.eu/social/easi>

⁴ <http://ec.europa.eu/social/EPszpractices>

⁵ <http://ec.europa.eu/social/EPszknowledgecentre>

5. Priorytety programu prac sieci EPSZ na rok 2018

Benchlearning

W 2018 r. elementy składowe analizy porównawczej PSZ, analiza ilościowa i jakościowa, w znacznym stopniu pozostaną bez zmian. Kolejność wydarzeń również zostanie utrzymana: coroczne gromadzenie danych, wizyty studyjne odbywające się dwa razy w roku, w tym samoocena i ocena zewnętrzna. Drugi cykl wizyt studyjnych zostanie zorganizowany w oparciu o 7 czynników sprzyjających osiągnięciu dobrych wyników wskazanych w decyzji w sprawie utworzenia sieci EPSZ⁽⁶⁾, z dodatkowym ósmym czynnikiem dotyczącym określenia i wdrażania programu reform. Wizyty studyjne mogą być również bardziej ukierunkowane na te czynniki sprzyjające osiągnięciu dobrych wyników, które wskazano jako priorytet dla zmian w sprawozdaniach na temat zmian opracowanych przez PSZ po pierwszej wizycie studyjnej.

Identyfikacja działań w ramach programu wzajemnego uczenia się w 2018 r.

Działania z zakresu wzajemnego uczenia się mają na celu wzmocnienie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia i ich modernizację dzięki wykorzystaniu rezultatów uczenia się opartego na benchlearningu. Rok 2017 odznaczył połowę drugiego cyklu uczenia się opartego na analizie porównawczej. Oprócz raportów o wizytach w ramach benchlearningu, sieć EPSZ opracowała także raporty zmian, które podkreśliły priorytetowe obszary zmian po pierwszej wizycie w ramach benchlearningu.

Proces opracowania programu pracy sieci EPSZ 2018 opierał się na czterech głównych źródłach:

- Tematy poruszane na Zarządzie sieci EPSZ i na spotkaniach Doradców ds. Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia (tzw. AFEPa).

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

- Informacje i sugestie z obszernych opinii PSZ zebranych w trakcie wspólnych wydarzeń edukacyjnych w latach 2015, 2016 i 2017.
- Potrzeby edukacyjne zidentyfikowane podczas pierwszych wizyt w ramach benchlearningu, udokumentowane w zaleceniach raportów podsumowujących. Oprócz tego została podjęta wstępna ocena dokumentacji z drugiego cyklu benchlearningu, ponieważ rok 2017 był początkiem drugiej rundy wizyt studyjnych, a także coraz większych zestawów raportów i dokumentacji. Dostępne informacje zostały przeanalizowane na podstawie pięciu zakończonych sprawozdań dotyczących wizyt w benchlearningu, które zostały zatwierdzone i oraz 14 raportów dotyczących zmian.
- Dokumenty te zostały przeanalizowane w kontekście zidentyfikowanych klastrów tematycznych (w ramach programu prac) i innych istotnych nowych zagadnień tematycznych, które należy rozważyć.
- Klastry tematyczne zidentyfikowane przez Grupę Referencyjną sieci EPSZ ds. Programu Wzajemnego Uczenia się⁷.

Przedstawiony w niniejszym dokumencie program prac sieci EPSZ pozostanie dokumentem podlegającym zmianom, który można dostosować do zmieniających się priorytetów zarządu lub zmieniającej się sytuacji na europejskim rynku pracy.

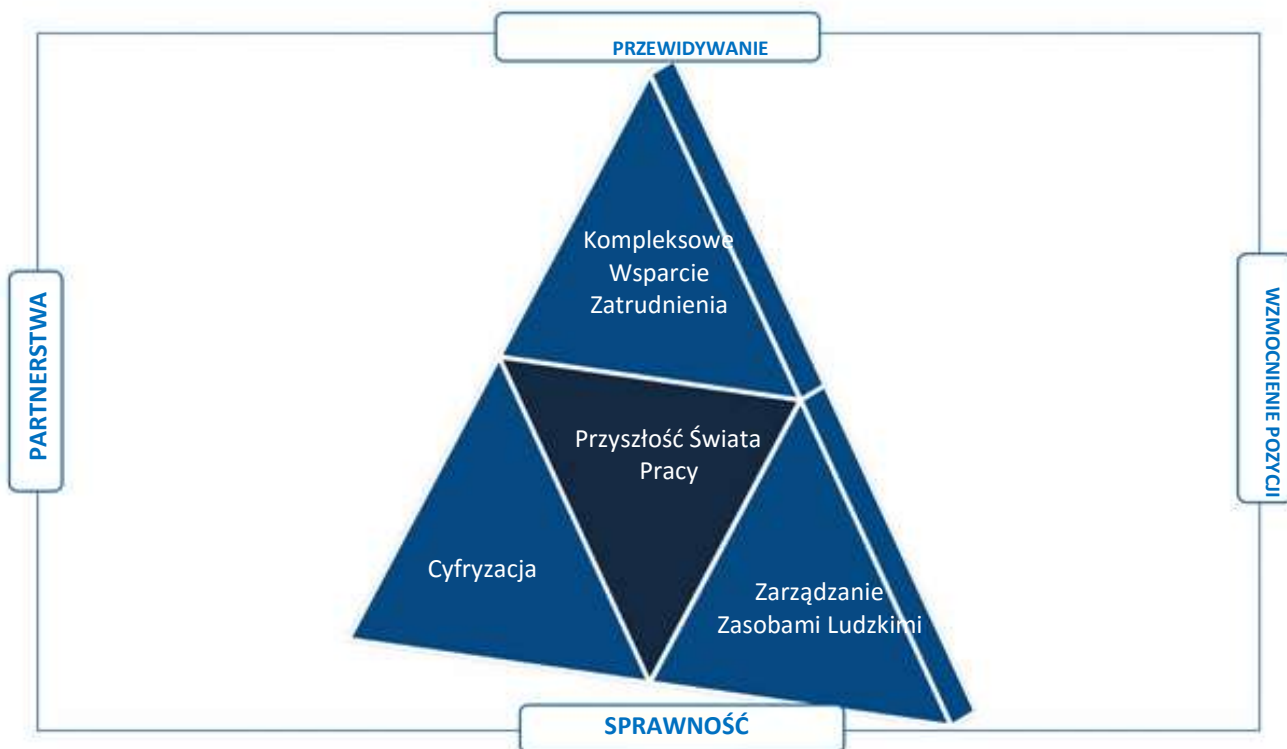
Informacje zwrotne i sugestie zostały przekazane przez doradców ds. Europejskich PSZ (AFEPA) podczas spotkania w dniach 11-12 października 2017 r. Zostały one włączone do programu prac sieci EPSZ 2018. Program prac został przyjęty przez szefów PSZ podczas grudniowego spotkania w Tallinie w 2017 r.

Po przyjęciu tego systemowego podejścia przygotowano program wzajemnego uczenia się na 2018 r. z uwzględnieniem kluczowych tematów strategicznych i operacyjnych o szczególnym znaczeniu dla PSZ, wspierając tym samym ich programy modernizacyjne. Wydarzenia dotyczą kwestii makroorganizacyjnych, w tym strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi i świadomości organizacyjnej przyszłości świata, a także konkretnych zagadnień związanych z praktyką, w tym obsługi klienta. Poszczególne wydarzenia z zakresu uczenia się umożliwią zatem udział pracowników z różnych szczebli PSZ pełniących zarówno funkcje kierownicze, jak i operacyjne.

⁷ Grupa referencyjna programu Wzajemnego Uczenia się składała się z przedstawicieli pięciu EPSZ, Sekretariatu EPSZ i ICF.

Wzajemne uczenie się w 2018 r.

Cztery klastry tematyczne i tematy przekrojowe



Program pracy sieci EPSZ 2018 (kwiecień 2018)

