



Europejska Sieć Publicznych Służb Zatrudnienia

Strategia Sieci EPSZ

Maj 2021



*Social
Europe*

Sekretariat Sieci EPSZ

Komisja Europejska

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego

E-mail: EMPL-PES-SECRETARIAT@ec.europa.eu

*Komisja Europejska
B-1049 Bruksela*

Strategia Sieci EPSZ

Komisja Europejska

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia Spraw Społecznych i
Włączenia Społecznego Dyrekcja B — Zatrudnienie

Strategia sieci EPSZ została zatwierdzona przez członków Zarządu sieci EPSZ w dniu 24 czerwca 2021 r.

Strategia ta jest wynikiem prac grupy roboczej sieci EPSZ pod przewodnictwem austriackich PSZ, która zgromadziła 10 PSZ z Bułgarii, Francji, Niemiec, Włoch, Łotwy, Holandii, Norwegii, Słowenii, Hiszpanii, Szwecji i Sekretariat sieci EPSZ. Praktycznie spotkali się oni kilkakrotnie w okresie od lutego do maja 2021 r.

Została ona opracowana przy wsparciu Sekretariatu EPSZ i Eamonna Daverna, w ramach umowy o świadczenie usług z konsorcjum ICON i ich partnerami z ÖSB.

Europejska Sieć Publicznych Służb Zatrudnienia (EPSZ) została utworzona na mocy decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady z czerwca 2014 r., zmienionej w 2020 r. Jej celem jest wzmocnienie potencjału, skuteczności i wydajności PSZ. Działanie to zostało opracowane w ramach programu prac Europejskiej Sieci PSZ. W celu uzyskania dalszych informacji: <http://ec.europa.eu/social/PESNetwork>.

Działanie to uzyskało wsparcie finansowe z Programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych „EaSI” (2014-2020). Więcej informacji można uzyskać na stronie: <http://ec.europa.eu/social/easi>.

NOTA PRAWNA

Informacje i poglądy przedstawione w niniejszym dokumencie są poglądami i opiniami autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnej opinii Unii Europejskiej. Ani instytucje i organy Unii Europejskiej, ani osoby działające w ich imieniu nie ponoszą odpowiedzialności za sposób wykorzystania informacji zawartych w niniejszym dokumencie. Więcej informacji na temat Unii Europejskiej można znaleźć w Internecie (<http://www.europa.eu>).

PDF

ISBN

doi:

[Numer katalogu]

Manuskrypt ukończony w maju 2021 r.

Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek konsekwencje wynikające z ponownego wykorzystania niniejszej publikacji. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2021.

© Unia Europejska, 2021 r.

© Ilustracje Bernard Coubeaux/Unia Europejska



Polityka ponownego wykorzystywania dokumentów Komisji Europejskiej jest realizowana na mocy decyzji Komisji 2011/833/UE z dnia 12 grudnia 2011 r. w sprawie ponownego wykorzystywania dokumentów Komisji (Dz.U. L 330 z 14.12.2011, s. 39). O ile nie zaznaczono inaczej, ponowne wykorzystywanie niniejszego dokumentu jest dozwolone na licencji Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Oznacza to, że ponowne wykorzystanie jest dozwolone pod warunkiem podania odpowiednich informacji i zaznaczenia wszelkich zmian.

W przypadku jakiegokolwiek wykorzystania lub powielania elementów, które nie są własnością Unii Europejskiej, konieczne może być uzyskanie zgody bezpośrednio od odpowiednich właścicieli praw.



PRZEDMOWA

"Razem jest lepiej!"

W ciągu siedmiu lat od jej utworzenia [Europejska Sieć Publicznych Służb Zatrudnienia](#) (PES Network) okazała się **wielkim sukcesem**. Umożliwiając współpracę między służbami w Europie, sieć przyniosła korzyści zarówno PSZ, jak i obywatelom, którym służą, a także poprawiła funkcjonowanie krajowych i europejskich rynków pracy.



Sieć EPSZ jest europejską siecią 32 publicznych służb zatrudnienia (PSZ) z 30 państw członkowskich i partnerskich oraz Komisji Europejskiej.

Decyzja instytucji europejskich w 2020 r. o [przedłużeniu mandatu sieci](#) potwierdziła znaczenie tych wspólnych wysiłków. Jako Zarząd Sieci, cieszymy się, że możemy kontynuować nasze wspólne działania. Zaktualizowana Strategia Sieci, która znajduje się poniżej, jest odpowiedzią zarówno na ten odnowiony mandat, jak i na szybko zmieniające się europejskie rynki pracy.

Odnowiona misja sieci polega na "**wzmacnianiu pozycji, edukacji i doskonaleniu**" naszych członków w celu "**promowania modernizacji poszczególnych PSZ**". Poprzez zachęcanie do optymalnego wykorzystania technologii i danych oraz ułatwianie podnoszenia kompetencji personelu PSZ, naszym celem jest umożliwienie krajowym PSZ lepszego wypełniania ich roli jako kluczowych aktorów w ekosystemie usług zatrudnienia. Oferując naszą wiedzę i doświadczenie, chcemy przyczynić się do rozwoju europejskich strategii i usług zatrudnienia.

W szerszym ujęciu, mamy nadzieję odegrać **kluczową rolę w realizacji celów zatrudnienia w Europie**, w tym celu na rok 2030 - w ramach [Europejskiego Filaru Praw Społecznych](#) - 78% stopy zatrudnienia. Oczekujemy również, że przyczynimy się do wdrożenia Europejskiego Zielonego Ładu i Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

W naszej zaktualizowanej Strategii podkreślamy, że [partnerstwo z innymi podmiotami rynku pracy](#) pozostanie ważnym elementem naszej agendy w nadchodzących latach. Odzwierciedla to ewolucję ekosystemu służb zatrudnienia oraz rosnące znaczenie partnerstw dla realizacji naszych wspólnych priorytetów, takich jak równouprawnienie płci i integracja osób najbardziej oddalonych od rynku pracy.

Wreszcie, podkreślamy oczekiwaną wartość wyników sieci EPSZ dla krajowych i europejskich decydentów i **zainteresowanych stron**. Nasze [centrum wiedzy](#) i [baza danych Praktyk PSZ](#) będą nadal dostarczać informacji i spostrzeżeń potrzebnych do tworzenia lepszego prawodawstwa i regulacji. Uwzględnia to poprawę projektowania i realizacji aktywnych programów rynku pracy.

Głęboko wierzymy, że krajowe PSZ mają realne możliwości korzystania z wymiany wiedzy, wzajemnego uczenia się i doświadczenia politycznego zapewnianego przez europejską sieć PSZ. Z niecierpliwością czekamy na realizację tej strategii w nadchodzących latach i zapraszamy do przyłączenia się do nas w tej podróży.

[**Zarząd Sieci EPSZ**](#)

SPIS TREŚCI

PRZEDMOWA	1
WSTĘP	4
1. TRENDY STRATEGICZNE - SZANSE I WYZWANIA	5
2. MANDAT SIECI EPSZ	6
3. WIZJA I MISJA	8
4. CELE I PRZEZNACZENIE SIECI EPSZ	9
5. PARTNERSTWA PSZ I EKOSYSTEM SŁUŻB ZATRUDNIENIA	11
6. TRAJEKTORIA ZMIAN - SPROSTANIE PRZYSZŁYM WYZWANIOM.....	13

WSTĘP

Niniejsza **strategia** opisuje, w jaki sposób sieć EPSZ może realizować swoją misję. Określa ona:

- co sieć EPSZ planuje osiągnąć;
- jakie produkty zostaną uzyskane;
- jak i dlaczego wyniki te będą wykorzystywane przez zainteresowane strony, tj. krajowe PSZ oraz partnerów na szczeblu krajowym i europejskim.

Szybko zmieniający się świat pracy stawia coraz większe wymagania przed publicznymi służbami zatrudnienia (PSZ). Rozwój technologii oferuje możliwości na rynku pracy, które wymagają nowych umiejętności, podczas gdy zapotrzebowanie na inne może się zmniejszyć lub zaniknąć. Powoduje to znaczące zmiany dla osób poszukujących pracy, pracodawców i publicznych służb zatrudnienia. Przyspieszone zmiany i zwiększona elastyczność prowadzą do odejścia od tradycyjnych podziałów bezrobocie-zatrudnienie w kierunku rozwoju **przejęciowych rynków pracy**.



Sieć EPSZ wspomaga PSZ w radzeniu sobie z rynkiem pracy, który w coraz większym stopniu charakteryzuje się częstszymi zmianami zatrudnienia obywateli w ciągu całego ich życia zawodowego.

Skutkuje to znacznie mniej stabilnymi stosunkami pracy i rosnącą liczbą zmian pracy w ciągu całego życia zawodowego; prowadzi to do erozji stabilnego zatrudnienia i wzrostu nietypowych wzorców zatrudnienia. Ponadto istnieje rosnąca tendencja do coraz większej dualizacji rynku pracy, która wyznacza linię podziału między osobami posiadającymi bezpieczną i mniej bezpieczną pracę. Jeżeli PSZ zdobędą większą wiedzę na temat konsekwencji tego zjawiska dla ich coraz bardziej zróżnicowanej bazy klientów, będą mogły zwiększyć aktywizację. Pomoże to ludziom w znalezieniu godnej pracy i dążeniu do przekwalifikowania się w razie potrzeby.

Te zmiany w świecie pracy są nieodłącznym elementem rozwoju gospodarczego, ale istnieje ryzyko, że będą miały największy wpływ na niektóre z najbardziej wrażliwych osób w społeczeństwie, które są najbardziej oddalone od rynku pracy. Aby sprostać tym wyzwaniom, opracowywane są nowe europejskie polityki zatrudnienia.

PSZ odgrywają kluczową rolę we wspieraniu obywateli w zarządzaniu ryzykiem na rynku pracy poprzez **pozytywne zmiany**. Rozwinęły one swoją rolę przewodnią, aby nadal wspierać swoich głównych klientów, jednocześnie zajmując się potrzebami nowych grup klientów, zwłaszcza w zakresie zarządzania tymi zmianami. Ich celem jest optymalizacja wpływu interwencji na rynku pracy.

Sieć EPSZ została stworzona, aby pomagać PSZ w osiąganiu ich celów poprzez szereg działań:

- identyfikowanie oferty usług;
- zachęcanie do innowacji;
- dzielenie się wiedzą i wymiana dobrych praktyk;
- ustalanie i przegląd standardów świadczenia usług;
- zachęcanie do rozwijania partnerstwa;
- ułatwianie Benchlearningu (benchmarking + wzajemne uczenie się) w celu określenia mocnych stron i obszarów wymagających poprawy w świadczeniu usług przez PSZ, w celu informowania o projektowaniu rocznego programu prac PSZ;
- dostarczenie dowodów wspierających projekt polityki, w tym poprzez [generowanie dokumentacji polityki, sprawozdań](#), oraz [studiów przypadku praktyk PSZ](#).

Publiczne służby zatrudnienia nadal są głównymi podmiotami rynku pracy. Fundamentalne zmiany w ich otoczeniu operacyjnym oznaczają, że w coraz większym stopniu świadczą one usługi w ramach szerszego **ekosystemu usług związanych z zatrudnieniem**. W odpowiedzi na wpływ rozwoju technologicznego pojawiają się nowe modele rekrutacji pracowników. Na przykład wnioski o zatrudnienie są w coraz większym stopniu rozpatrywane za pośrednictwem cyfrowych platform mediacyjnych i ulepszonej analityki.

Mimo że każde PSZ działają w określonych krajowych ramach instytucjonalnych, a ich zakres kompetencji i modele świadczenia usług różnią się w zależności od kraju, wszystkie one są zaangażowane w modernizację swoich usług w celu osiągnięcia jak najlepszych wyników dla obywateli. Różne podejścia do projektowania organizacji i indywidualne odpowiedzi PSZ na stojące przed nimi wyzwania stanowią szerokie źródło doświadczenia i wiedzy specjalistycznej, które przynoszą ogromne korzyści całej sieci.

Ekosystem służb zatrudnienia umożliwia **PSZ i ich partnerom funkcjonowanie jako całość**, zapewniając zindywidualizowane wsparcie dostosowane do indywidualnych okoliczności. Wiele organizacji jest dostępnych w celu zapewnienia specjalistycznego wsparcia osobom o złożonych potrzebach, tak aby mogły one pokonać bariery w integracji na rynku pracy. Ekosystem służb zatrudnienia korzysta z potencjalnych możliwości, jakie daje zwiększona łączność między zainteresowanymi stronami. W ten sposób osoby poszukujące pracy otrzymują wsparcie, aby wejść na rynek pracy, a pracodawcy - aby uzyskać odpowiednie umiejętności.

Sieć umożliwia zatem PSZ **dokonanie przeglądu oferowanych przez nie usług, systemów ich świadczenia oraz tego, w jaki sposób mogą najlepiej rozwijać partnerstwa, aby zaspokoić potrzeby klientów** w zakresie coraz bardziej zindywidualizowanych usług.

1. TRENDY STRATEGICZNE – MOŻLIWOŚCI I WYZWANIA

Sieć EPSZ stoi w obliczu wyzwań i możliwości związanych z **mega trendami**, które są napędzane przez rozwój polityczny, gospodarczy, środowiskowy, społeczny i technologiczny.

Przecięcie się tych mega trendów ma znaczące implikacje dla PSZ, z większym:

- **upodmiotowieniem** - wzrost nowych rynków wymagający zmienionego podejścia do zaangażowania pracodawców;

- **polaryzacją** - rosnąca przepaść w zakresie umiejętności, wymagająca większego nacisku na włączenie społeczne;
- **hiperłączością** - integracja systemów poprzez objęcie ekosystemu usług związanych z zatrudnieniem;
- **brakiem zaangażowania** - rozbieżności międzyludzkie i fragmentacja siły roboczej wymuszające większy nacisk na zindywidualizowane wsparcie;
- **starzeniem się** - tworzenie zapotrzebowania na sprawiedliwość międzypokoleniową wraz ze środkami zwalczania dyskryminacji ze względu na wiek;
- **dematerializacją** - cyfryzacja napędzająca gospodarkę i społeczeństwo oparte na wiedzy, przy czym zasadnicze znaczenie ma podejście oparte na danych;
- **niedostatkiem** - wspieranie ekologizacji gospodarki, w której priorytetem jest promowanie ekologicznego zatrudnienia;
- **zacieraniem się granic** - współtworzenie systemów wsparcia prowadzi do likwidacji silosów, aby umożliwić świadczenie usług zorientowanych na klienta;
- **erozją zarządzania** - zwiększona decentralizacja i malejące zaufanie do instytucji prowadzą do przejścia od kierowania do umożliwiania;
- **przesiedleniem** - spowodowane masową migracją, przy czym konieczne są odpowiednie reakcje polityczne, aby zapewnić możliwość czerpania korzyści z tego zjawiska.

Stałe przyspieszenie tendencji społecznych i technologicznych będzie wymagało przeglądu strategii jako żywego dokumentu.

Aby wspierać klientów, sieć EPSZ musi poruszać się wśród tych wyzwań i możliwości. Musi ona na bieżąco śledzić zmiany, aby identyfikować obiecujące praktyki w krajowych PSZ i promować je, aby pomóc PSZ w dostosowaniu się do szybko zmieniającej się sytuacji. Sieć musi skupić się na działaniach, które mogą wesprzeć PSZ w radzeniu sobie ze znaczącym wpływem zakłóceń na rynku pracy poprzez określenie perspektyw pozytywnej interwencji.

2. MANDAT SIECI EPSZ

Po podjęciu [decyzji o przedłużeniu mandatu do 2027 r.](#) sieć EPSZ odświeżyła swoją wizję. Odzwierciedla to uznanie przez instytucje europejskie wysokiej wartości sieci jako eksperta w dziedzinie rynku pracy. Sieć pełni funkcję ułatwiającą, która obejmuje zapewnianie ośrodka wiedzy, wspieranie, doradzanie i umożliwianie działania krajowym PSZ. W związku z tym Komisja Europejska dąży do dostosowania sieci do swoich priorytetów w zakresie rynku pracy, co znajduje odzwierciedlenie w zaktualizowanym tekście decyzji.

Zmieniona wizja sieci ma zatem na celu wyznaczenie **strategicznego kierunku, aby skupić się na działaniach niezbędnych do reagowania na zmieniające się i niepewne otoczenie**. Szczególne znaczenie mają ciągłe i coraz częstsze zmiany w świecie pracy, a zwłaszcza głębokie zakłócenia na rynkach pracy spowodowane pandemią COVID-19 i rozwojem gospodarki platformowej.

W zmienionym tekście prawnym wprowadzono nowe wymagania dla sieci, aby zapewnić instrument na szczeblu UE stymulujący rozwój krajowych PSZ. **Promują one coraz większe dostosowanie działań PSZ do priorytetów polityki UE w celu sprostania nowym wyzwaniom rynku pracy**. Szczególnie istotne są odniesienia do [europejskiego zielonego Ładu](#), [europejskiego filaru praw socjalnych](#) oraz celów zrównoważonego rozwoju ONZ.



Sieć EPSZ ma na celu pomoc PSZ w bezpośrednim przyczynianiu się do osiągnięcia kluczowych europejskich celów w zakresie zatrudnienia określonych w ramach [Europejskiego Filaru Praw Społecznych](#) (Europejski Filar Społeczny) - a także wspieranie postępu w kierunku Europejskiego Zielonego Ładu i Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

W przedłużonym mandacie uznaje się stałą kluczową rolę publicznych służb zatrudnienia w dopasowywaniu osób poszukujących pracy do wolnych miejsc pracy, co stanowi podstawę równoważenia podaży i popytu na zmieniającym się rynku pracy. Podkreślono w nim również funkcję sieci w realizacji Benchlearningu w celu wspierania ciągłego doskonalenia. Umożliwia to PSZ udzielanie wsparcia swoim pracownikom w celu poprawy usług dla klientów. Obejmuje to przeglądy struktur organizacyjnych, aby pomóc PSZ w dostosowaniu się do zmian i ułatwić świadczenie usług bardziej zorientowanych na klienta. W mandacie podkreślono również znaczenie partnerstw dla realizacji priorytetów. Szczególnie istotne jest promowanie równouprawnienia płci oraz wspieranie integracji osób niepełnosprawnych, migrantów, osób długotrwale bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Aby osiągnąć cele określone w zmienionym mandacie, sieć powinna nadać priorytet działaniom wspierającym krajowe PSZ **w przewyżczeniu dyskryminacji na rynku pracy**. Ponadto powinna ona promować rozwój usług niezbędnych do wspierania przyszłych pracowników na przejściowych rynkach pracy. Sieć powinna również zapewniać pomoc, aby umożliwić PSZ zoptymalizowanie ich wkładu w łagodzenie skutków zakłóceń na rynku pracy wynikających z kryzysów. Większy nacisk na doradztwo zawodowe i szkolenia będzie konieczny, aby umożliwić pracownikom pomyślne przechodzenie przez coraz większą liczbę zmian pracy, wspierając tym samym wzrost gospodarczy i zapobiegając bezrobociu.

Znaczenie, jakie przywiązuje się do **współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a innymi zainteresowanymi stronami na rynku pracy**, odzwierciedla ewolucję ekosystemu usług związanych z zatrudnieniem. Jest to społeczność podmiotów, które łączą się ze sobą w różne grupy, aby wspierać dobrze funkcjonujący rynek pracy i integrację osób poszukujących pracy w określonych sytuacjach. Współpraca ta jest zarówno wspierana, jak i napędzana przez rosnącą cyfryzację. PSZ w coraz większym stopniu stają się częścią szerszej grupy dostawców usług wsparcia opartych na danych. Stwarza to większe możliwości rozwoju zindywidualizowanego wsparcia i wyboru dla klientów. Zmieniony mandat odnosi się do roli, jaką sieć EPSZ odgrywa jako organ doradczy wspierający rozwój polityki na szczeblu europejskim. Wzywa się w nim do jeszcze ściślejszego powiązania świadczenia usług związanych z zatrudnieniem z kształtowaniem polityki. Obejmuje to proaktywny wkład ekspertów w prace Europejskiego Komitetu Zatrudnienia (EMCO).

3. WIZJA I MISJA

Konsekwencje zmian na rynku pracy dla sieci EPSZ

W **zmienionym mandacie sieci EPSZ** przedstawiono zmienione priorytety. Obejmują one promowanie partnerstw jako narzędzia włączenia społecznego i integracji gospodarczej osób z grup znajdujących się w trudnej sytuacji.

PSZ w coraz większym stopniu funkcjonują jako część **ekosystemu usług związanych z zatrudnieniem**. Wynika to z potrzeby zwiększenia zasięgu wśród obywateli znajdujących się w trudnej sytuacji. Sprzyja temu możliwość wykorzystania sztucznej inteligencji i big data w celu zapewnienia bardziej spersonalizowanego wsparcia dla wszystkich klientów.

Pandemia COVID-19 przyspieszyła zmiany, które były już napędzane przez istniejące trendy.

Wizja

Wizja sieci zakłada, że będzie ona **narzędziem wzmocnionej współpracy europejskich PSZ**. Ma to na celu umożliwienie krajowym PSZ wypełniania ich roli jako kluczowych podmiotów w ekosystemie usług związanych z zatrudnieniem oraz przyczynianie się do europejskich strategii i usług związanych z zatrudnieniem. Celem jest poprawa funkcjonowania rynku pracy poprzez wspieranie działań osób poszukujących pracy, pracodawców i zainteresowanych stron. Cel ten osiąga się poprzez pomaganie obywatelom w pomyślnym przechodzeniu przez kolejne etapy kariery zawodowej, wspieranie pracodawców w zatrudnianiu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników oraz partnerską współpracę z organizacjami zainteresowanych stron w celu osiągnięcia wspólnych celów. Priorytetowo traktowane będą działania mające na celu pokonanie barier utrudniających integrację. Sieć daje również krajowym PSZ możliwość wykorzystania swojej roli jako źródła znaczącej wiedzy specjalistycznej w zakresie polityki zatrudnienia w UE.

Misja

Misją sieci jest **wzmacnianie pozycji, kształcenie i doskonalenie**, tak aby mogła ona osiągnąć swój główny cel - **promowanie modernizacji poszczególnych PSZ**, zachęcanie do optymalnego wykorzystania technologii i danych oraz ułatwianie pracownikom podnoszenia kompetencji. Ma to pomóc PSZ w dalszym dostosowywaniu ich roli i funkcji, umożliwiając im w ten sposób przyczynianie się do wdrażania polityki i strategii UE w dziedzinie zatrudnienia oraz świadczenie skutecznych usług dla osób poszukujących pracy i pracodawców.



Sieć EPSZ wspiera PSZ w podnoszeniu jakości i modernizacji ich usług, aby zwiększyć ich odporność, zwłaszcza poprzez rozwój usług opartych na danych i spersonalizowanych.

Cel ten zostanie osiągnięty poprzez dalsze wzmacnianie i zachęcanie do współpracy między PSZ. Obejmuje to promowanie ewolucji usług, aby umożliwić udane przejścia i sprostać wyzwaniom rynku pracy, a tym samym:

- **zwiększanie potencjału** w celu poprawy funkcjonowania rynku pracy;
- **promowanie włączenia społecznego na rynku pracy** poprzez podejmowanie działań sprzyjających równouprawnieniu płci oraz wspieranie integracji osób z grup znajdujących się w trudnej sytuacji;
- **zwiększanie popytu na pracę**, w tym zachęcanie do mobilności zawodowej i dobrowolnej mobilności geograficznej;
- **ułatwianie podaży** odpowiednio wykwalifikowanych pracowników w celu promowania wzrostu zatrudnienia;
- **przewidywanie zapotrzebowania**, z wykorzystaniem informacji o rynku pracy i analizy potrzeb w zakresie umiejętności;
- **przygotowanie siły roboczej** do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i rozwoju umiejętności poprzez szkolenia, doradztwo zawodowe i poradnictwo;
- **pomaganie osobom poszukującym pracy i pracodawcom w radzeniu sobie z kryzysami na rynku pracy**, poprzez zapewnienie PSZ wsparcia umożliwiającego im świadczenie usług;
- **wspieranie pracodawców** w dostosowywaniu się do ich zmieniającej się roli na ewoluującym rynku pracy;
- **optymalizacja korzyści** płynących z ewolucji ekosystemu służb zatrudnienia.

4. CELE I PRZEZNACZENIE SIECI EPSZ

Cele sieci EPSZ zostały określone w [art. 3 decyzji](#). Zgodnie z nimi, szereg szczególnie ważnych zadań to:

- promowanie zgodności z wymogami decyzji ustanawiającej współpracę, ze szczególnym naciskiem na:
 - ograniczanie bezrobocia dla wszystkich grup wiekowych, płciowych i słabszych;

- wspieranie modernizacji i wzmocnienia publicznych służb zatrudnienia w celu wspierania realizacji polityki zatrudnienia i polityki społecznej UE;
 - przyjęcie i wdrożenie programu prac obejmującego rezultaty, w tym działania w zakresie wzajemnego uczenia się, związane z realizacją Benchlearningu;
 - promowanie i dzielenie się najlepszymi praktykami w celu wspierania integracji na rynku pracy grup w trudnej sytuacji społecznej.
- wspierać współpracę w projektach regionalnych, krajowych i międzynarodowych;
 - zwiększenie wpływu PSZ poprzez łączenie zasobów;
 - poprawa reputacji PSZ poprzez zwiększoną promocję inicjatyw modernizacyjnych.



Sieć EPSZ działa poprzez innowacyjny proces benchlearningu (benchmarking + wzajemne uczenie się), aby po pierwsze zidentyfikować obszary do poprawy i dobre praktyki, a następnie wymieniać się nimi i uczyć na ich podstawie.

Sieć EPSZ identyfikuje **najbardziej odpowiednie rozwiązania dla wyzwań rynku pracy** poprzez zastosowanie usług rynku pracy i programów zatrudnienia zarówno dla klientów poszukujących pracy, jak i pracodawców. Kładzie nacisk na specjalistyczne wsparcie, aby pomóc klientom, zwłaszcza tym z grup defaworyzowanych. Priorytetowo traktuje pomoc osobom poszukującym pracy znajdującym się w trudnej sytuacji w rozwijaniu kompetencji i umiejętności, aby uzyskać dostęp do możliwości w rozwijającej się gospodarce opartej na wiedzy i gospodarce ekologicznej, przyczyniając się do zmniejszenia ubóstwa, zwalczania wykluczenia społecznego i zmniejszenia zależności od opieki społecznej. Cel ten osiąga się poprzez zmniejszanie przeszkód instytucjonalnych dla podnoszenia kwalifikacji i promowanie ciągłego uczenia się przez całe życie. Sieć koncentruje się na zmniejszaniu ryzyka bezrobocia poprzez ułatwianie płynnych zmian na rynku pracy.

Sieć EPSZ jest proaktywna w organizowaniu wydarzeń związanych z **wzajemnym uczeniem się**, które promują potencjalne ulepszenia systemów realizacji i umożliwiają dialog edukacyjny w odpowiedzi na analizę zarówno ostatnich wyników, jak i pojawiających się tendencji. Program jest elastyczny i opiera się zarówno na informacjach uzyskanych w ramach **Benchlearningu**, jak i na szybkich reakcjach na sytuacje kryzysowe. Pomaga to PSZ w określeniu mocnych stron i obszarów wymagających poprawy poprzez wzajemne wsparcie.

Zachęca on do kultury upodmiotowienia i ciągłego doskonalenia w świadczeniu usług zorientowanych na klienta. Umożliwia to PSZ pokonanie barier dla zmian i wspiera transfer wiedzy na temat podejścia do przygotowania osób poszukujących pracy do stawienia czoła wyzwaniom związanym z nowymi metodami pracy.

[Wyniki tych działań sieci EPSZ](#) wspierają decydentów i zainteresowane strony na poziomie europejskim i krajowym za pomocą wiedzy i spostrzeżeń. Jest to wykorzystywane do poprawy projektowania i realizacji aktywnych programów rynku pracy oraz tworzenia lepszego prawodawstwa i regulacji.

Reputacja PSZ jest wzmocniona dzięki promowaniu przez sieć ich inicjatyw i wspiera **argumenty biznesowe przemawiające za inwestowaniem w usługi świadczone przez PSZ**. Ilustruje to zwrot z inwestycji uzyskany dzięki zwiększeniu możliwości w zakresie usług wysokiej jakości.

5. PARTNERSTWA PSZ I EKOSYSTEM SŁUŻB ZATRUDNIENIA

Sieć EPSZ gromadzi i wykorzystuje informacje o klientach, aby wypełniać swoją misję i realizować wizję. Zleca badania i uzyskuje wkład od krajowych PSZ oraz różnych organizacji ogółouropejskich. Otrzymana wiedza jest usystematyzowana, aby zapewnić wgląd w potencjalną wartość dodaną wynikającą z ulepszonych usług PSZ. Sieć [kontaktuje się](#) zatem z [szeregiem zainteresowanych stron](#) z całej Europy, a także z organizacjami o zasięgu globalnym, w tym ze Światowym Stowarzyszeniem Publicznych Służb Zatrudnienia (WAPES), Międzynarodową Organizacją Pracy (MOP), Bankiem Światowym i Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD).



PSZ coraz częściej muszą współpracować w ramach partnerstwa z "ekosystemem służb zatrudnienia", aby zapewnić wsparcie potrzebne osobom poszukującym pracy, pracownikom i pracodawcom - wykazując zdolność adaptacji i elastyczność w reagowaniu na potrzeby rynku pracy.

Sieć współpracuje z:

Poszukującymi pracy - poprzez dzielenie się swoimi oczekiwaniami i doświadczeniami. Dane te informują PSZ o obszarach wymagających dostosowania i poprawy. Umożliwia to rozwój usług zorientowanych na klienta, które są dostosowywane w celu poprawy wsparcia integracyjnego. Osoby poszukujące pracy rozpoczynają swoją podróż z bardzo zróżnicowanymi potrzebami w zakresie wsparcia. Każda z nich może skorzystać z pomocy PSZ, angażując się w uzgodnione ścieżki reintegracji, umożliwiające im rozwijanie kompetencji i umiejętności w celu uzyskania dostępu do możliwości na rynku pracy. Rozwijanie autonomii poprzez dostęp zarówno do formalnych, jak i nieformalnych sieci pozwala klientom PSZ dokonywać bardziej świadomych wyborów co do kierunku ich przyszłej kariery zawodowej.

Pracodawcami - poprzez współpracę w zakresie wymiany wiedzy o rynku pracy i dostarczanie informacji zwrotnych na temat usług PSZ, doradzanie im w zakresie ich wymagań. Umożliwia to PSZ opracowanie rozwiązań dla potrzeb rekrutacyjnych, sprostanie wyzwaniom rynku pracy i przyczynienie

się do rozwoju kapitału ludzkiego. Informacje zwrotne od pracodawców pomagają również PSZ w opracowywaniu pakietów rekrutacyjnych w celu wspierania włączenia społecznego i przeciwdziałania dyskryminacji.

Instytucjami europejskimi, w tym organami regulacyjnymi - poprzez współpracę w celu zwiększenia widoczności sieci PSZ. Osiąga się to poprzez wizualizację danych i dzielenie się informacjami z analiz rynku pracy. Proces ten wspiera wymianę informacji na temat najlepszych praktyk i nowych sposobów działania. Skupia się na tym, co się sprawdziło, aby pomóc w zarządzaniu zmianami i promować uczenie się przez całe życie.

Członkami sieci - sieć ułatwia bliską współpracę z zainteresowanymi stronami na poziomie europejskim. Przynosi to korzyści krajowym PSZ zorientowanym na wyniki, pomagając im w stosowaniu podejścia skoncentrowanego na ludziach i przedsiębiorczości. Krajowe PSZ mogą wykorzystywać big data w celu poprawy analizy, zwłaszcza prognozowania, aby proaktywnie angażować osoby poszukujące pracy i pracodawców. Umożliwia to ciągłe doskonalenie w kierunku zwiększania potencjału poprzez podnoszenie kwalifikacji i szkolenia. Zróżnicowane pakiety wsparcia oferowane są różnym grupom docelowym.

Ekosystem usług związanych z zatrudnieniem jest promowany i zachęcany do ulepszonych połączeń cyfrowych, co rozszerza zakres wymiany danych i informacji. Umożliwia to PSZ, innym usługodawcom i pracodawcom współpracę w zakresie świadczenia usług. Zachęca to PSZ i ich partnerów do wspólnego zrozumienia problemów, z jakimi borykają się osoby poszukujące pracy w procesie integracji na rynku pracy. Wspiera rozwój wspólnych strategii w celu wypracowania wzajemnych rozwiązań, które promują pozytywne zmiany, co z kolei pomaga w zwalczaniu wykluczenia społecznego i wykluczenia z rynku pracy. Klientom oferuje się zatem większy wybór i bardziej zindywidualizowane wsparcie, w tym poprzez wykorzystanie potencjału ulepszonych usług cyfrowych i działań następczych. Zmiany te mogą sprzyjać autonomii osób poszukujących pracy i trwałej integracji na rynku pracy.

Ekosystem działa najlepiej, gdy PSZ i ich partnerzy mogą osiągnąć optymalną równowagę między wspieraniem szerszych celów a spełnianiem swoich konkretnych wymogów organizacyjnych. Koncentruje się on w szczególności na tworzeniu systemów wsparcia, które mają pomóc w integracji osób z grup w trudnej sytuacji. Należą do nich młodzież, osoby niepełnosprawne i migranci. Łączy on PSZ z szeregiem innych podmiotów, w tym:

- organizacjami pozarządowymi
- podmiotami świadczącymi usługi edukacyjne i szkoleniowe (zarówno publiczne, jak i prywatne)
- władzami miejskimi i regionalnymi
- podmiotami świadczącymi usługi wsparcia społecznego (np. ubezpieczenia społeczne, agencje mieszkaniowe, służba zdrowia)
- organizacjami pracodawców
- partnerami społecznymi
- lokalnymi interesariuszami/społecznościami
- prywatnymi agencjami zatrudnienia
- agencjami pracy tymczasowej.

6. TRAJEKTORIA ZMIAN - SPROSTANIE PRZYSZŁYM WYZWANIAM

Sieć **zachęca PSZ do przekształcania swoich usług**, aby lepiej zaspokajać zmieniające się potrzeby w zakresie zatrudnienia. Wspiera zatem zarówno włączenie społeczne, jak i rozwój wymogów rynku pracy w zakresie umiejętności. W szczególności koncentruje się na wyposażeniu PSZ w narzędzia pozwalające na zajęcie się brakami w zakresie umiejętności, w tym na uwzględnienie potencjału sektorów rozwijających się.

Sieć identyfikuje i upowszechnia informacje na temat inicjatyw w zakresie poprawy jakości usług, które mogą złagodzić wpływ zakłóceń wynikających z globalizacji, automatyzacji i zmiennego popytu. Aby pomóc PSZ w radzeniu sobie z sytuacjami kryzysowymi i okresami niepewności na rynku pracy, sieć odgrywa szczególną rolę w ułatwianiu dzielenia się wiedzą i informacjami oraz formułowaniu wytycznych.

Szeroko zakrojony program prac sieci został opracowany z myślą o osiągnięciu tych wyników. Jego różne elementy będą elastycznie wdrażane i aktualizowane w razie potrzeby, aby sprostać wymogom konkretnych sytuacji i dostosować się do stale zmieniającego się krajobrazu rynku pracy.

Więcej informacji na temat sieci EPSZ można znaleźć w:

- [Decyzja \(EU\) 2020/1782](#) Parlamentu Europejskiego i Rady (zmieniająca decyzję 573/2014/UE) w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia.
- [Strona główna Sieci EPSZ](#)
- Video „[Poznaj Sieć](#)” i „[Siła Partnerstw PSZ](#)”
- [Ośrodek Wiedzy](#) oraz [Baza danych praktyk PSZ](#)
- [Nowości](#)
- Niedawne [wydarzenia](#)

KONTAKT Z UE

Osobiście

Na terenie całej Unii Europejskiej znajdują się setki punktów informacyjnych Europe Direct Adres najbliższego można znaleźć na stronie internetowej: https://europa.eu/european-union/contact_en

Telefonicznie lub mailowo

Europe Direct to usługa, która odpowiada na wszystkie pytania dotyczące Unii Europejskiej. Dostęp do tej usługi można uzyskać:

- za pośrednictwem bezpłatnego numeru telefonu: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektórzy operatorzy mogą pobierać opłaty za te połączenia),
- za pośrednictwem standardowego numeru telefonu: +32 22999696 lub
- za pośrednictwem poczty elektronicznej https://europa.eu/european-union/contact_en

WYSZUKIWANIE INFORMACJI O UE

Przez internet

Informacje dotyczące Unii Europejskiej we wszystkich językach oficjalnych UE są dostępne na stronie Europa, pod adresem: https://europa.eu/european-union/index_en

Publikacje UE

Można pobrać darmowe oraz odpłatne publikacje UE z: <https://publications.europa.eu/en/publications>. Wiele kopi darmowych publikacji można otrzymać kontaktując się z Europe Direct lub lokalnym punktem informacyjnym (patrz https://europa.eu/european-union/contact_en).

Prawo UE i powiązane dokumenty

Aby uzyskać informację prawną od UE, w tym wszystkie ustawy UE poczynając od 1952 r., we wszystkich językach oficjalnych, należy wejść na stronę EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

Open data od UE

Portal EU Open Data (<http://data.europa.eu/euodp/en>) udostępnia zbiory danych z UE. Dane można pobrać oraz wykorzystywać nieodpłatnie, zarówno do celów komercyjnych jak i niekomercyjnych.

