

Europejski Rok Umiejętności 2023

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 20.12.2023 Data modyfikacji: 29.12.2023

Stanowisko sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności 2023

Zmieniający się rynek pracy, na który wpływa transformacja ekologiczna, cyfrowa i zmiany demograficzne, wymaga aby pracownicy byli wyposażeni w odpowiednie umiejętności potrzebne na rynku pracy. Zwiększa się zapotrzebowanie na orientację zawodową i doradztwo, podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywania się przez całą karierę zawodową.

Rozpoczęty w maju 2023 r. Europejski Rok Umiejętności 2023 stanowi wyjątkową okazję do promocji przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji wspierając pracowników w zdobyciu odpowiednich umiejętności adekwatnych do wysokiej jakości miejsc pracy.

Publiczne służby zatrudnienia mają do odegrania kluczową rolę w tym wydarzeniu, ze względu na swoją rozległą wiedzę na temat potrzeb rynku pracy i możliwości kreowania zmian na rynku pracy poprzez wsparcie bezrobotnych i pracujących.

W niniejszym stanowisku Europejska Sieć Publicznych Służb Zatrudnienia wskazuje na środki i praktyki, które stanowią podstawę spełnienia priorytetów określonych przez Rok Umiejętności 2023 oraz kierunki ewolucji publicznych służb mające na celu sprostać wymogom zmieniającego się rynku pracy zarówno w krótszej, jak i dłuższej perspektywie.

Są to:

1. Zapewnienie odpowiednich umiejętności do potrzeb rynku

- konwergencja między sektorami edukacji i zatrudnienia
- zwiększenie inteligencji systemów w obszarze umiejętności i wykorzystywanie nowych możliwości
- poprawa wymiany danych i dopasowywania danych w oparciu o umiejętności uwzględniając przepisy ochrony danych osobowych
- profilowanie oparte na umiejętnościach
- spójny system klasyfikacji, budowa kompatybilności w oparciu o Europejską Klasyfikację Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO).

2. Dopasowywanie aspiracji i umiejętności ludzi do możliwości

- lepsze dopasowanie ofert pracy i popytu na pracę
- wzmocnienie usług poradnictwa zawodowego
- wykorzystanie potencjału mikrokredytów
- wzmocnienie integracji grup oddalonych od rynku pracy, w szczególności grupy NEET
- aktywizacja osób nieaktywnych jako priorytet partnerstw rynku pracy
- „zazielenianie” rynku pracy: aktywna polityka rynku pracy ukierunkowana na „zielone” miejsca” pracy
- prewencja bezrobocia: wspieranie osób aktywnych ekonomicznie przed utratą miejsc pracy
- zróżnicowanie obowiązków partnerów rynku pracy i pracodawców ze względów na odmienne grupy klientów
- problem braku podstawowych umiejętności jako wyzwanie w obszarze niedoborów umiejętności
- optymalne szkolenie i konieczność lepszej współpracy i koordynacji międzyresortowej.

3. Przyciąganie obywateli państw trzecich z umiejętnościami potrzebnymi w UE

- zdefiniowanie niedoborów siły roboczej jako warunek wstępny dalszych ukierunkowanych działań na poziomie UE – Publiczne Służby Zatrudnienia
- informacja, pośrednictwo i uznawanie kwalifikacji zawodowych w kontekście bezpośredniej współpracy z pracodawcami i potencjalnymi pracownikami z państw trzecich
- koordynacja współpracy między organami ds. migracji a organami ds. zatrudnienia
- zaangażowanie sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia w przyszłe działania UE.

Wnioski

Europejski Rok Umiejętności 2023 może nadać impuls do zacieśnienia partnerstw i przeprowadzenia skutecznych działań mających na celu podnoszenie i przekwalifikowywanie siły roboczej w Europie. Europejska Sieć Publicznych Służb Zatrudnienia włączy się w inicjatywę określając priorytety, dzieląc się wiedzą poprzez badania i dobre praktyki i budując sieci współpracy i partnerstwa.

Ocena, w jaki sposób publiczne służby zatrudnienia mogą dostosować się odpowiedzieć na tendencje rynku pracy powinny stanowić integralną część metodologii benchlearning.

Więcej:

- [Opinion-paper-A-contribution-to-the-European-Year-of-Skills-Public-Employment-Services.pdf](#) (pdf, 491 KB)
- Przykłady dobrych praktyk w centrum wiedzy sieci EPSZ – link do strony
- [Future skills, career guidance and LLL in PES.pdf](#) (pdf, 1005 KB)
- [Upskilling, reskilling and prevention in times of crisis.pdf](#) (pdf, 612 KB)
- [Comprehensive approach to addressing skills needs in the labour market.pdf](#) (pdf, 957 KB)
- [New forms of skills assessment and validation – impact on PES services and counselling.pdf](#) (pdf, 480 KB)