

**Rozwiązania w zakresie kontraktowania usług przez służby zatrudnienia  
w wybranych krajach Unii Europejskiej**

**1. Brytyjski model kontraktowania usług zatrudnieniowych**

W Wielkiej Brytanii zlecenie usług realizowane jest od blisko 20 lat. Są to działania adresowane przede wszystkim do osób długotrwale bezrobotnych oraz zagrożonych bezrobociem. Osoby z tych grup kierowane są do firm prywatnych lub funkcjonujących na zasadach wolontariatu; instytucje te podejmują wszelkie działania, które są niezbędne w celu przywróceniu danej osoby do pracy.

Udział urzędów pracy sprowadza się do zarejestrowania klientów/odbiorców usług oraz sprawdzania ich postępów w postaci obowiązku zgłaszania się do urzędu w celu potwierdzenia kontynuacji działań podjętych z usługodawcą zewnętrznym. Wszelkie działania i interwencje wspierające poszukiwanie pracy realizowane są przez instytucję zewnętrzną.

Na zewnątrz zlecane są również prawie wszystkie szkolenia realizowane na potrzeby klientów (w tym brak umiejętności pisania, czytania, liczenia; umiejętności IT; język angielski i inne).

W opinii kierownictwa publicznych służb zatrudnienia sektor prywatny oraz instytucje non profit odgrywają szczególnie ważną rolę w realizacji usług dotyczących zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych lub zagrożonych długotrwałym bezrobociem.

Nowy model kontraktowania usług realizowany jest od czerwca 2011 r. w ramach Programu na Rzecz Zatrudnienia. Program stanowi uproszczenie systemu kontraktowania usług podmiotom zewnętrznym – wieloletnią współpracę z setkami drobnych agencji, organizacji pozarządowych, etc. zastąpiła mniejsza liczba kontraktów z największymi usługodawcami, którzy mogą podpisywać kontrakty z podwykonawcami (kwestie wynagrodzeń dla podwykonawców nie są przedmiotem negocjacji z ministerstwem). Model kontraktacji opiera się na 3 założeniach:

Założenie 1/ Wynagrodzenie za wyniki - usługodawcy otrzymują wynagrodzenie jedynie za wypracowane wyniki. Każdemu z usługodawców przysługują trzy główne rodzaje płatności:

- a) drobna opłata początkowa za każdego nowego uczestnika w pierwszych latach umowy, opłata ta jest zróżnicowana dla poszczególnych grup osób bezrobotnych;
- b) dodatkowe wynagrodzenie za wyniki w przypadku, gdy uczestnik programu pracuje przez okres od trzech do sześciu miesięcy – w zależności od grupy (czyli stopnia „oddalenia od rynku pracy”);
- c) dodatkowa comiesięczna płatność za stałe zatrudnienie w przypadku przedłużenia zatrudnienia pracownika. Tego typu płatność może być przekazywana przez okres 12, 18 lub 24 miesięcy w zależności od tego, jak bardzo uczestnik programu był „oddalony od rynku pracy”. Taki system płatności stanowi wyraźną zachętę dla usługodawców, aby koncentrować się nie tylko na znalezieniu klientowi zatrudnienia ale na jego utrzymaniu (wsparcie udzielane uczestnikowi po znalezieniu zatrudnienia).

Założenie 2/ Swoboda dla usługodawców - twórcy programu przyjęli, iż lokalni usługodawcy są najlepiej potrafią zidentyfikować najbardziej efektywne sposoby pomocy ludziom w osiągnięciu stałego zatrudnienia. W związku z powyższym, usługodawcy posiadają swobodę pozwalającą im na realizację tego celu bez rządowych instrukcji. Wymagania dla usługodawców zostały zminimalizowane, jak tylko było to możliwe, aby zapewnić im dużą swobodę w doborze metod działania, pozwolić na innowację i skoncentrowanie wysiłków tam, gdzie przyniesie to najlepsze efekty.

Złożenie 3/ Długoterminowe zaangażowanie - umowy pięcioletnie dają głównym usługodawcom mocną podstawę do budowania długoterminowej współpracy wraz ze specjalistycznymi grupami wsparcia lokalnych usługodawców i z innymi partnerami, w tym z władzami lokalnymi. Istnieją solidne zachęty do inwestowania, w ramach tej współpracy, w infrastrukturę i zasoby konieczne do powodzenia programu.

Świadczenie usług opiera się na ścisłej współpracy między usługodawcami głównymi, którzy mają umowy bezpośrednio z rządem, a ich lokalnymi specjalistycznymi sieciami wsparcia. Współpraca z wyspecjalizowanymi organizacjami (np. ds. zwalczania problemów z uzależnieniami) pozwala na szybsze rozwiązanie problemu i powrót osoby bezrobotnej do

pracy; drobni usługodawcy mają możliwość poznania najlepszych rozwiązań, a sami mogą często zaproponować unikatowe metody pracy z trudnym klientem.

## **2. Niemiecki model kontraktowania usług zatrudnieniowych**

Zlecenie usług podmiotom zewnętrznym w Niemczech reguluje Kodeks Socjalny, Księga III. Od 1 kwietnia 2012 r. kontraktowanie usług ma miejsce w ramach instrumentu pn. „Measures to activate and vocational integration”. W ramach kontraktowania usług klienci urzędów pracy mają możliwość wyboru usługodawcy świadczącego usługi pośrednictwa pracy. Wybrany przez klienta usługodawca powinien posiadać certyfikat na świadczenie takich usług. W przypadku szkoleń kontraktowanie odbywa się na podstawie bonu (vouchera) przekazywanego bezrobotnemu przez Agencję Zatrudnienia. Bon szkoleniowy definiuje cel szkolenia, jak i okres jego trwania. Wybrana przez bezrobotnego klienta placówka szkoleniowa musi mieć status instytucji akredytowanej, czyli wykazać się certyfikatem, uprawniającym ją do przeprowadzenia szkolenia, a samo szkolenie, w którym osoba bezrobotna bierze udział, musi także zakończyć się certyfikatem. Akredytacji i certyfikacji instytucji szkoleniowej dokonuje odrębny podmiot, a nie Agencja Zatrudnienia.

Zlecenie usług zatrudnieniowych podmiotom zewnętrznym odbywa się w drodze przetargu, organizowanego przez Federalną Agencję Zatrudnienia. Zakup usługi poprzedza zebranie zapotrzebowania od wszystkich Regionalnych Agencji Zatrudnienia (bierze się pod uwagę liczbę bezrobotnych, czas pozostawania na bezrobociu, etc.). Na podstawie otrzymanych danych Regionalne Centrum Zakupów rozpisuje przetarg (organizowany na poziomie centralnym), w którym udział może wziąć każdy zainteresowany podmiot. Kryteria oceny nadesłanych ofert to: jakość świadczonych usług (60% oceny) oraz cena (40% oceny).

Kontrakty z usługodawcami podpisywane są na okres roku, w trakcie którego podmioty zewnętrzne mają zagwarantowanych klientów, przekazywanych, przez urzędy pracy. W kolejnych latach (umowy mogą przedłużone na okres do max. 3 lat) nie ma gwarancji przekazywania określonej liczby i rodzaju klientów.

Jakość świadczonych usług jest na bieżąco sprawdzana (i gwarantowana) przez Federalną Agencję Zatrudnienia (prowadzone są tzw. badania prób – „sample testing”) oraz przez kontrolno-sprawdzające jednostki organizacyjne Regionalnych Agencji Zatrudnienia.

Usługodawca otrzymuje wynagrodzenie za każdą osobę, która powróciła na rynek pracy. Ryczałt rozliczany jest miesięcznie, płatność „z dołu”, a premia wypłacana jest za wyniki. W chwili zgłaszania swojej oferty na etapie przetargu usługodawca musi określić koszty aktywizacji oraz wysokość oczekiwanego wynagrodzenia. Wartość maksymalna wypłaty to 2,5 tys. euro (pierwsza transza wypłaty następuje po 6 tygodniach, druga – po 6 miesiącach).

Decyzja o przekazaniu klienta przez urząd pracy usługodawcy podejmowana jest już podczas pierwszej rozmowy z pośrednikiem. Pozwala to na maksymalne skrócenie czasu pozostawania bezrobotnym.

Warto zaznaczyć, iż w Niemczech obecny model współpracy z usługodawcami zewnętrznymi poprzedzony został realizacją w latach 2007-2011 projektu pilotażowego. Implementacja projektu pokazała, iż różnice w okresie przebywania na bezrobociu pomiędzy osobami aktywizowanymi przez urzędy pracy, a osobami przekazanymi zewnętrznym usługodawcom, były minimalne, natomiast koszty generowane przez podmioty zewnętrzne - wyższe. Efektywność działań realizowanych przez urzędy pracy okazała się wyższa, dlatego podjęto decyzję, iż do podmiotów zewnętrznych kierowane będą wyłącznie wybrane grupy klientów urzędów pracy. Np. zdecydowano, że osoby wymagające kompleksowego wsparcia – połączonego ze szkoleniami – powinny zostać w Agencji Zatrudnienia, zewnętrznemu usługodawcy rzadko stosują szkolenia gdyż są to kosztowne formy wsparcia.

### **3. Francuski model kontraktowania usług zatrudnieniowych**

We Francji główną instytucją odpowiedzialną za realizację usług rynku pracy jest Krajowy Urząd Zatrudnienia podlegający Ministrowi Zatrudnienia. Od 1990 r. cele i zakres działań Urzędu określone są w kontrakcie (*Progress Agreement*) podpisywanym przez obie strony co 4 lata na kolejne okresy działania.

W kontrakcie określone są też oczekiwane rezultaty oraz środki finansowe przekazywane z budżetu na ich realizację. Pod koniec okresu kontraktowego dokonywana jest ewaluacja realizacji planowanych działań.

W ostatnich latach działania Urzędu Zatrudnienia koncentrowały się na modernizacji usług i partnerstwa poprzez rozwijanie narzędzi służących większej personalizacji w relacjach z poszukującymi pracy oraz z pracodawcami. Urząd wpiera też lokalne władze w

zakresie badania zatrudnienia w danym regionie, opracowywania prognozy i dostosowania zatrudnienia, a także zapewnienia odpowiedniego zakresu usług wspierających powrót do pracy i zaspokojenie oczekiwań pracodawców.

Działania Krajowego Urzędu Zatrudnienia realizowane są na terenie całego kraju poprzez Biura Pracy. Biura te odpowiedzialne są również za rozwój i wzmacnianie współpracy z innymi podmiotami na poziomie lokalnym, w oparciu o dokonywaną diagnozę sytuacji, opracowany plan i program działania.

Dużą wagę przywiązuje się do zapewnienia wsparcia wybranym specjalnym grupom osób poszukujących pracy (np. osoby do 26 r.ż. z niskimi lub bez kwalifikacji zawodowych, osoby niepełnosprawne). Wsparcie to nosi wyraźnie spersonalizowany charakter, poprzez realizację indywidualnego planu działania opracowanego dla danej osoby.

Wsparcie oferowane osobom bezrobotnym i poszukującym pracy obejmuje obszerny i zróżnicowany zakres usług. Usługi te świadczone są przez własnych doradców zawodowych urzędów pracy, ale szczególną rolę odgrywa tu możliwość zlecenia wybranych usług odpowiednim prywatnym instytucjom wyspecjalizowanym w wymaganym zakresie. Instytucje te są w stanie zapewnić wsparcie lepiej dostosowane do zróżnicowanych potrzeb i oczekiwań usługobiorcy. Ponadto możliwość kontraktowania wybranych usług gwarantuje objęcie wszystkich potrzebujących stosownym wsparciem, niezależnie od lokalizacji ich miejsca zamieszkania.

Przestrzega się przy tym zasady, że zewnętrznym wykonawcom muszą spełniać odpowiednie - określone są na poziomie krajowym - warunki. W każdym regionie odnośne władze lokalne weryfikują usługodawców ze swojego terenu pod kątem świadczenia określonych usług według krajowych reguł. Znajduje to swoje potwierdzenie w dokumencie upoważniającym do realizacji tych usług.

Publiczne służby zatrudnienia we Francji mogą zlecać część swoich usług zewnętrznym wykonawcom, głównie są to instytucje niepubliczne. Mogą też realizować je w ramach partnerstwa mającego na celu wsparcie grup specjalnych usługami innych instytucji publicznych. Większość programów wsparcia adresowanych jest do osób wykluczonych z rynku pracy. Kontraktowane usługi obejmują m.in. organizację specjalnych warsztatów, realizację pogłębionej oceny zdolności oraz umiejętności ogólnych i zawodowych.

### Usługi wsparcia zlecane zewnętrznym wykonawcom poprzez zapewnienie kontraktów

Kontrakt na realizację usług wsparcia realizowanych przez podwykonawców jest zawierany w wyniku postępowania przetargowego.

Rodzaje usług zlecanych przez publiczne służby zatrudnienia wykonawcom niepublicznym:

- ✓ Usługi wsparcia zawodowego - wsparcie w postaci poradnictwa zawodowego w zakresie określenia celów zawodowych dla osób, które nie mają ich jeszcze sprecyzowanych lub zamierzają bądź muszą zmienić pracę. Trzymiesięczna usługa obejmuje opracowanie co najmniej jednego planu kariery oraz co najmniej 6 sesji indywidualnych i 5 spotkań grupowych.
- ✓ Usługi wsparcia zatrudnienia - usługa ma na celu szybki powrót do pracy, oferowana jest przez 3 miesiące (wg potrzeb do ustalenia), obejmuje osoby posiadające zaakceptowany plan działania/kariery i koncentruje się na poszukiwaniu pracy. Organizowane są spotkania indywidualne i grupowe, minimum jeden raz w tygodniu, razem 12 spotkań, w tym 6 indywidualnych.

Usługi wsparcia zatrudnienia adresowane są do grup specjalnych:

- 1) do absolwentów w wieku poniżej 30 r.ż. poszukujących swojej pierwszej pracy;
- 2) do bezrobotnych pracowników szczebla kierowniczego; mają na celu zapewnienie im powrotu do pracy poprzez specjalne strategie poszukiwania zatrudnienia;
- 3) do pracowników zwolnionych z pracy w drodze redukcji.

Realizacja wsparcia pomaga osobom poszukującym pracy na lepszą identyfikację własnych słabych i mocnych stron, oczekiwań, celów, wartości. Ułatwia lepsze poznanie własnego otoczenia oraz wykorzystanie pomocy rodziny oraz wolontariuszy. Wsparcie w okresie do 6 tygodni obejmuje również czas zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Realizacja usługi musi połączyć integrację społeczną i zawodową (pomoc psychologiczną, wsparcie w realizacji podjętych działań) poprzez wystarczająco częste spotkania (minimum jedno spotkanie na 2 tygodnie w okresie 6 miesięcy).

### Usługi świadczone przez podwykonawców

- ✓ Działania lokalne skierowane do młodych ludzi w wieku 16-25 lat. Te działania dotyczą wsparcia społecznej i zawodowej integracji młodzieży w wieku 16-25. Jest to wzmacnione wsparcie osób o najniższych kwalifikacjach, których przystąpienie lub powrót do pracy jest poważnie utrudniony przez problemy społeczne, osobiste lub zdrowotne. Osoby te wymagają wsparcia ogólnego oraz w poszukiwaniu pracy. Wsparcie świadczone jest aż do momentu uzyskania stałej pracy.
- ✓ Cap Emploi (Krajowa Sieć Cap Pracy). Celem działania Sieci Cap jest wsparcie i integracja osób niepełnosprawnych, ułatwiająca im wejście na rynek pracy. Umowa pomiędzy PES i Cap Emploi ma zapewnić osobom niepełnosprawnym aktywnie poszukującym pracy wsparcie z uwzględnieniem ich kwalifikacji, rodzaju niepełnosprawności oraz planów zawodowych. Osoby te uzyskują wsparcie aż do momentu uzyskania stałego zatrudnienia, to jest podpisania umowy o pracę na okres powyżej 6 miesięcy. Oferowane przez sieć Cap Emploi obejmują następujące usługi: przyjmowanie, udzielanie informacji i wspieranie osób niepełnosprawnych, ocena zdolności do pracy poprzez diagnozę zawodową, zaplanowanie i wdrożenie z osobą poszukującą pracy programu szkolenia, wspieranie w poszukiwaniu pracy, ułatwianie adaptacji do miejsca pracy. Wsparcie oferowane przez sieć Cap Emploi obejmuje liczbę 70 000 osób rocznie.

#### **4. Duński model kontraktowania usług**

Publiczne służby zatrudnienia zlecają zewnętrznym instytucjom realizację wybranych usług.

Polityka zatrudnienia w Danii realizowana jest bardzo elastycznie w zakresie możliwości korzystania z usług wykonawców zewnętrznych. Zlecenie różnych usług firmom prywatnym zazwyczaj akceptowane jest przez lokalne władze i kierownicy urzędów pracy często z tej formy korzystają. Występuje wyraźna i skuteczna współpraca władz lokalnych, urzędów pracy, partnerów społecznych i różnych instytucji prywatnych w zakresie kształtowania i wdrażania polityki zatrudnienia, opieki społecznej i zdrowotnej oraz edukacyjnej.

Duński system zatrudnienia jest ogólnie oceniany jako w dużym stopniu elastyczny, jeżeli chodzi o możliwość zlecenia działań na rzecz zatrudnienia innym usługodawcom, przy zachowaniu dużej odpowiedzialności, jako że gmina odpowiada za uzyskanie dobrych

efektów tych działań. Władze zarządzające daną gminą decydują o tym, w jakim zakresie usługi i działania mają być zlecane podmiotom zewnętrznym.

Od 2008 r. gminy mogą upoważniać usługodawców prywatnych do wykonywania pewnych obowiązkowych zadań nadzorczych w imieniu gmin, na przykład formułowania planów na rzecz zatrudnienia i składania ofert, jak również zatwierdzania szkoleń w miejscu pracy i subsydiowania płac. Prawo pozwala zatem na to, aby tacy usługodawcy przejmowali dużą część zadań urzędów pracy.

Ponadto w 2010 r. państwo refundowało gminom 50% wydatków na działania na rzecz zatrudnienia realizowane przez usługodawców prywatnych, podczas gdy w innym przypadku gminy musiały w 100% płacić za realizację tych działań przez urzędy pracy. Stanowiło to dla gmin dodatkową zachętę do wykorzystania usługodawców prywatnych. Jednak od 2011 r. zmieniła się zasada dotycząca tej refundacji i zakres zlecenia zadań podmiotom zewnętrznym nie będzie już miał wpływu na poziom refundacji ze strony państwa.

Przez ostatnie 5-10 lat w Danii stworzono krajowy rynek dla szeregu podmiotów realizujących elementy działań na rzecz zatrudnienia dla urzędów pracy, opłacanych w zależności od tego, czy doprowadzą do zatrudnienia osób bezrobotnych.

Rynek powinien służyć wyspecjalizowaniu usług urzędów pracy i zwiększeniu efektywności kosztowej działań. Na rynku obecne są zarówno małe, jak i bardzo duże przedsiębiorstwa.

Gmina sama decyduje o tym, jak dobrać personel w lokalnym urzędzie pracy i prowadzić lokalne działania na rzecz zatrudnienia oraz o tym, w jakim zakresie działania te mają być zlecane podmiotom zewnętrznym. Decyduje też, które programy będą stosowane w działaniach na rzecz zatrudnienia oraz o tym, kto ma je realizować, może również ustanowić własne instytucje realizujące te działania, lub też współpracować z innymi podmiotami.

Urząd pracy może za pomocą przetargów na usługi, dostępnych dla wszystkich urzędów pracy w Danii, zawierać porozumienia z podmiotami prywatnymi dotyczące świadczenia usług.

Urząd pracy może samodzielnie zawierać porozumienia dwustronne z usługodawcą prywatnym dotyczące świadczenia usług, w tym poprzez ogłaszanie własnych przetargów.



Ponadto grupa urzędów pracy może ogłosić wspólny przetarg na usługi mający na celu zawarcie porozumienia ramowego z innymi podmiotami. Zawarcie umowy z innymi usługodawcami podlega normom krajowym, w tym zasadom dotyczącym wynagrodzeń.

W relacjach między usługodawcami prywatnymi a urzędami pracy obowiązują następujące zasady:

- ✓ Usługodawcy prywatni muszą przestrzegać tych samych reguł, które mają zastosowanie do urzędów pracy, w odniesieniu do wywiadów, uczestnictwa w działaniach, wydawania ofert i ogłoszeń etc.
- ✓ Muszą oni używać systemu wsparcia IT dostarczanego przez Krajowy Urząd Rynku Pracy.
- ✓ Usługodawcy prywatni wykonujący zadania dla urzędu pracy podlegają duńskiej *Ustawie o administracji publicznej* oraz *Ustawie o swobodzie informacji*.
- ✓ Usługodawcy prywatni muszą otrzymywać wynagrodzenie według systemu premii, w którym wynagrodzenie zależy częściowo od skuteczności i rezultatów.

Częścią duńskiego systemu zatrudnienia są „przetargi na usługi” przeprowadzane przez Krajowy Urząd Rynku Pracy i regionalne urzędy pracy. Urzędy pracy mogą swobodnie korzystać z takich przetargów w swoich działaniach na rzecz zatrudnienia. Przetargi na usługi składają się z umów ramowych, które udostępniane są urzędom pracy. Poprzez te umowy ramowe poszczególne urzędy pracy mogą łatwo i w sposób elastyczny zawierać umowy z jednym objętym umową ramową usługodawcą prywatnym lub większą ich liczbą, na podstawie umowy standardowej. Po zawarciu z drugą stroną umowy, dotyczącej danej inicjatywy, urząd pracy przydziela obsługę grupy mieszkańców nowemu podmiotowi, który przejmuje odpowiedzialność za realizację uzgodnionych dla nich działań.

Pomimo elastyczności, umożliwiającej gminom zlecanie dużej części działań podmiotom zewnętrznym, poszczególne gminy nadal odpowiadają za skuteczność tych działań.

Elementy prawa i systemów kontrolnych pomagające zachować odpowiedzialność gminy przy doborze personelu i zlecaniu zadań podmiotom zewnętrznym opisano poniżej.

1. Zarządzanie finansowe i oparte na wynikach ma zastosowanie również przy zlecaniu zadań podmiotom zewnętrznym:

- Gmina, niezależnie od tego, czy zdecyduje się na zlecenie działań podmiotom zewnętrznym, nadal ponosi odpowiedzialność finansową i odpowiada za efekty tych działań.
  - Gmina ma obowiązek nadzorować usługodawcę prywatnego.
  - Gmina, niezależnie od tego, czy zleca usługi podmiotom zewnętrznym, musi przygotować plan na rzecz zatrudnienia, wyznaczyć cele lokalne na podstawie celów ustalonych przez Ministerstwo Zatrudnienia, pokryć wydatki związane z realizacją polityki zatrudnienia, być w kontakcie z regionalnym urzędem pracy w sprawie jej efektów etc.
2. Gmina musi wyznaczyć cele ilościowe dla innych podmiotów w planie na rzecz zatrudnienia:
- Każdego roku gmina określa cele ilościowe dla innych usługodawców realizujących działania na rzecz zatrudnienia. Taki wymóg ma na celu promocję wykorzystania przez gminę innych usługodawców oraz zapewnienie, że władze gminy będą brać pod uwagę współpracę z innymi usługodawcami, aby uzyskać lepsze efekty lokalnych działań na rzecz zatrudnienia.
3. Niezależny monitoring i ocena wykorzystania innych podmiotów:
- Regionalne urzędy pracy prowadzą regularny, niezależny monitoring oraz publikują wyniki działań na rzecz zatrudnienia realizowanych przez innych usługodawców.
  - Oceny, sprawozdania nadzorcze itd. dotyczące wykorzystywania usługodawców prywatnych w działaniach są również regularnie prowadzone na szczeblu krajowym, na przykład przez Krajową Izbę Kontroli.
4. Regulacje dotyczące warunków umów oraz zasady wynagradzania:
- Na szczeblu krajowym ustanowiono zasady zawierania umów urzędów pracy z innymi podmiotami. Dotyczą one na przykład sposobu wynagradzania i służą zapewnieniu, aby część opartego na wynikach wynagrodzenia dla usługodawców prywatnych zawsze zależała od rezultatów.
5. Prawo obywateli do odwoływania się:

- Prawodawstwo duńskie zawiera przepisy dotyczące właściwej procedury prawnej, prawa do odwoływania się itd. dla obywateli w sytuacjach, kiedy w imieniu gminy usługi świadczy podmiot prywatny.

Gmina lub urząd pracy może decydować, z kim chce współpracować w działaniach na rzecz zatrudnienia i jaki zakres ma obejmować taka współpraca. Gminy mogą nawiązywać współpracę strategiczną i wchodzić w układy partnerskie ponad różnymi obszarami polityki w sprawie tworzenia miejsc pracy i rozwoju społeczności lokalnej. Gminy mogą prowadzić współpracę strategiczną i zawiązywać partnerstwa mające na celu działania na rzecz zatrudnienia, na przykład z partnerami społecznymi, funduszami ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, instytucjami edukacyjnymi, własną administracją gminną etc.

Gminy mogą również współpracować z innymi gminami w działaniach na rzecz zatrudnienia oraz w różnych obszarach polityki. Współpraca między gminami umożliwia realizację działań bardziej ambitnych i skuteczniejszych.

Ramy współpracy na szczeblu lokalnym są przewidziane prawem, co gwarantuje zaangażowanie partnerów społecznych w lokalną politykę na rzecz zatrudnienia oraz wspiera odpowiedzialność za wyniki działań na rzecz zatrudnienia.

Dowodzą tego po części również następujące zasady:

#### 1. Zasada odpowiedzialności

- Odpowiedzialność opiera się na ustanowieniu w każdej gminie lokalnej rady zatrudnienia, monitorującej efekty działań.
- Plan na rzecz zatrudnienia i proces planowania gwarantują oparte na dialogu zaangażowanie lokalnej rady zatrudnienia oraz regionalnego urzędu pracy w stanowienie celów i strategii w gminie.
- Wpływ lokalnej rady zatrudnienia może również skłonić partnerów społecznych w tej radzie do wsparcia realizacji działań na rzecz zatrudnienia na szczeblu lokalnym, w tym w przedsiębiorstwach, związkach zawodowych etc.
- Wszystkie zainteresowane strony, prasa lokalna etc. mają swobodny dostęp do informacji dotyczących rozwoju sytuacji w grupach docelowych, działań i efektów.

Wszystkie problemy z efektywnością są szybko ujawniane, co sprzyja rozliczaniu tych, którzy są odpowiedzialni za te działania.

## 2. Zasada elastyczności

- Gminy mogą nawiązywać współpracę strategiczną i wchodzić w układy partnerskie ponad różnymi obszarami polityki w sprawie tworzenia miejsc pracy i rozwoju społeczności lokalnej.
- Gminy mogą prowadzić współpracę strategiczną i zawiązywać partnerstwa mające na celu działania na rzecz zatrudnienia, na przykład z partnerami społecznymi, funduszami ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, instytucjami edukacyjnymi, własną administracją gminną etc.
- Urząd pracy może współpracować w działaniach na rzecz danego obywatela lub przedsiębiorstwa z podmiotami lokalnymi z różnych obszarów polityki, jak również z różnymi jednostkami administracji gminnej.
- Gminy mogą uczestniczyć we współpracy międzygminnej w obszarze zatrudnienia oraz w różnych obszarach polityki.
- Ramy prawne sprzyjają stałemu zaangażowaniu lokalnych partnerów społecznych i zainteresowanych stron.

Przepisy prawa regulujące tworzenie lokalnych rad zatrudnienia w gminach zapewniają stałe ramy instytucjonalne dla angażowania partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron w działania na rzecz zatrudnienia.

Rady zatrudnienia na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, doradzają w sprawie działań na rzecz zatrudnienia podmiotom ponoszącym za to odpowiedzialność polityczną, monitorują rozwój efektywności tych działań i pomagają w rozwijaniu strategii działań na rzecz zatrudnienia oraz w realizacji planów rozwoju.