

Ekspertyza
przygotowana w ramach projektu
„Pakty zatrudnieniowe w Polsce”

Organizacja paktu zatrudnieniowego

Iwona Żukiert

Październik 2016 r.

Organizacja Paktu Zatrudnieniowego

Wstęp

Idea i termin partnerstwa lokalnego jako mechanizmu rozwiązywania problemów społecznych pojawiły się po raz pierwszy pod koniec lat 80. XX wieku w krajach anglosaskich. Lokalne partnerstwa zyskiwały na znaczeniu, w miarę jak centralne zarządzanie okazywało się coraz mniej efektywne. Doceniono potencjał środowisk lokalnych i ich udział w likwidowaniu negatywnych zjawisk społecznych, uznając, iż z ich uczestnictwem powinny powstawać programy przeciwdziałania największym zagrożeniom, m.in. takim jak długoterminowe bezrobocie, wykluczenie społeczne czy też niedostosowanie do wymogów konkurencji ekonomicznej.

W Polsce w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie wprowadzono definicji partnerstwa lokalnego. Podkreślenia zatem wymaga fakt, iż partnerstwo lokalne stanowi prawnie określoną metodę współpracy (współdziałania) na szczeblu lokalnym. Ze względu na różnorodność form współpracy, wykorzystywane jest ono także w wielu zróżnicowanych obszarach: w gospodarce, rynku pracy, kulturze, zdrowiu, opiece społecznej, edukacji.

O partnerstwie lokalnym jest też mowa w wielu dokumentach UE, co niewątpliwie podkreśla wagę tej formy współdziałania. W Strategii Lizbońskiej zaangażowanie partnerów społecznych w rozwiązywanie problemów uznano za jedną z najważniejszych zasad realizacji polityki prozatrudnieniowej. W raporcie dotyczącym szczytu w Lizbonie podkreślono iż „partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę we wsparciu przemian mających na celu stworzenie społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy; ich wkład potrzebny jest nie tylko z powodu radykalnych zmian na rynku pracy, lecz również ze względu na konieczność zapewnienia wspólnego porozumienia wszystkich elementów, które potrzebne są do stworzenia dynamicznej gospodarki - od zasobów ludzkich poprzez pomysły do rynku”. Partnerstwo lokalne należy zatem do podstawowych zasad Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Zasada partnerstwa lokalnego jest także naczelną zasadą w zakresie zarządzania funduszami strukturalnymi (Europejskim Funduszem Rozwoju Regionalnego, Europejskim Funduszem Społecznym oraz Funduszem Spójności), co oznacza, iż działania realizowane z wykorzystaniem

środków pochodzących z funduszy strukturalnych powinny być realizowane na podstawie partnerstwa.¹

Partnerstwa lokalne zatem mają ogromny wpływ na strategie rozwiązywania problemów społecznych, najpierw ich tworzenie, a później wspólne realizowanie. W niniejszym opracowaniu jednak chcemy się skupić na konkretnym celu, a mianowicie skutecznym sposobie pracy z osobami bezrobotnymi 50 + . Cel ten może znaleźć się w strategii rozwiązywania problemów społecznych realizowany przez określone partnerstwo lokalne, ale proponujemy inną formę realizacji, która będzie skupiała się tylko na tym problemie. Proponujemy zawiązanie paktu zatrudnieniowego na rzecz rozwiązania sytuacji bezrobocia w grupie wiekowej 50+, w określonych społecznościach, spróbujmy zatem rozróżnić pakt od partnerstwa.

1. Definicja paktu i partnerstwa lokalnego

Według Wikipedii - Pakt jest to umowa międzynarodowa dotycząca konkretnej sprawy- np. pakt Północnoatlantycki. Idąc tym torem myślenia pakt jest więc umową wiążącą strony w konkretnej sprawie.

Pojęcie paktu zatrudnieniowego pojawiło się w Niemczech w 2005 r. jako główny instrument federalnego programu rządu niemieckiego na rzecz integracji zawodowej osób 50+ pod nazwą „Perspektive 50+. Beschaeftigungspakte fuer Aeltere in den Regionen”. W ramach tego programu na terenie Niemiec powołano do życia 78 tzw. paktów zatrudnieniowych, tzn. regionalnych partnerstw na rzecz integracji zawodowej osób po 50-tym roku życia. W skład tych partnerstw wchodziły regionalne instytucje rynku pracy i instytucje pomocy społecznej, instytucje prywatne, organizacje pracodawców, organizacje pożytku publicznego. Ich nowatorstwo polegało na wykorzystywaniu potencjału gospodarczego regionów, niezależnie od podziałów administracyjnych.²

W celu optymalnego przygotowania długotrwale bezrobotnych osób starszych do wejścia na rynek pracy oraz ukazania opinii publicznej różnorodnych potencjałów zawodowych tej grupy docelowej, program Perspektive 50 plus angażował do współpracy nie tylko partnerów reprezentujących politykę i sferę gospodarki, ale także partnerów z innych branż.

W pierwszej kolejności do partnerstw projektowych pozyskiwało się media, których zadaniem jest pokazanie szerokiej rzeszy odbiorców skuteczności programu. Ponadto do działań programu włącza

¹(Góral). red., Bielak-Jomaa E., Drabek A., Paluszkiewicz M., Staszewska E., Włodarczyk M., Wrocławska T. *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, LEX

² Anna Block-Eksperetyza przygotowana w ramach projektu „Pakty zatrudnieniowe”

się instytucje lobbujące, zrzeszenia branżowe, stowarzyszenia, związki zawodowe czy organizacje społeczne. Wsparcia merytoryczne udzielają instytucje naukowe, zajmujące się zjawiskiem zmian demograficznych.

Mobilność jest jednym z podstawowych wymogów stawianych pracownikom. Pakty zatrudnieniowe w regionach, wykorzystując potencjały gospodarcze, a tym samym wykraczając poza granice podziałów administracyjnych, już z zasady wspierały mobilność. Ponadto trening mobilności był integralną częścią programu Perspektive 50 plus. Jego celem było zbudowanie centrali logistycznej do wspólnych przejazdów, której elementami było: zbieranie grup na wspólne przejazdy, dokładne poznanie lokalnych sieci połączeń itd. Poprawie mobilności służyły tzw. „Möbilitätshilfen” (środki pomocnicze dla mobilności) w myśl Paragrafu 44 niemieckiego Kodeksu Socjalnego (np. zwrot kosztów dojazdu, dopłata do zakupu samochodu lub innego środka lokomocji)³. W indywidualnych przypadkach możliwe były nawet dopłaty do kursów prawa jazdy, jeżeli dzięki jego zdobyciu możliwe było nawiązanie trwałego stosunku pracy.

Stan zdrowia i długotrwałe bezrobocie pozostają w zaleźnym od siebie układzie przyczynowo - skutkowym, wzmocnionym poprzez komponent wieku z jego naturalnymi słabościami. Sytuacja społeczna wielu długotrwałe bezrobotnych, starszych osób koresponduje często z utrwalonymi, ryzykownymi postawami związanymi ze sposobem odżywiania się, brakiem ruchu, paleniem i innymi nałogami. Beneficjenci z tej grupy docelowej często znajdują się w sytuacji zagrożenia wykluczeniem społecznym. W celu poprawy zdolności zatrudnieniowej, w programie Perspektive 50 plus, włączało się do działań na rzecz beneficjentów także działania wspierające zdrowie, które były zintegrowaną częścią koncepcji aktywizacji i integracji. Działania prozdrowotne rozumiane są przy tym kompleksowo, tzn. bierze się pod uwagę wszystkie pola interwencji, a więc: ruch, odpoczynek, sposób odżywiania się, czas wolny, zachowania społeczne.

W Polsce funkcjonuje termin Partnerstwo Lokalne, które polega na aktywizowaniu całej społeczności i zachęcaniu do współpracy przy definiowaniu lokalnych problemów i rozwiązywaniu ich na poziomie gminy, miasta czy powiatu. Kluczowym zadaniem na poziomie lokalnym jest więc zachęcenie partnerów lokalnych do wspólnego działania i pokazanie im korzyści, jakie z tego wynikają. Możemy zatem uznać, że partnerstwo lokalne to platforma współpracy pomiędzy różnorodnymi partnerami, którzy wspólnie w sposób systematyczny, trwały i z wykorzystaniem różnych metod oraz środków planują, projektują, wdrażają i realizują określone działania i inicjatywy, na rzecz środowiska lokalnego.

³ A. Block, J. Gorski, G. Struck, *Model wspierania integracji zawodowej osób 50+ w Niemczech na przykładzie Aktivcenter. Kontekst prawny, finansowy, organizacyjny i metodyczny. Ekspertyza przygotowana w ramach projektu „JOBFIRMA jako model pracy z bezrobotnymi 50+”*, listopad 2012 r.

Zatem termin „partnerstwo lokalne” jest dosyć szeroki gdy tymczasem „pakt” zawęża się do określonej sprawy i jest zawierany w konkretnym celu jak np. pakt zatrudnieniowy, który jak z nazwy wynika jest zawiązywany w celu regulacji zatrudnienia określonej grupy ludzi na określonym terenie i może być rozwiązany po osiągnięciu założonych celów. Ma więc za zadanie skupić się na jak najlepszym rozwiązaniu najpilniejszych problemów.

Za przykład posłuży Dubliński Pakt na rzecz Zatrudnienia. W latach 90. ubiegłego stulecia Irlandia borykała się z problemem wysokiej stopy bezrobocia, która co prawda spadała stopniowo, jednakże nie wystarczająco. Następował tzw. wzrost bezzatrudnieniowy, który nie przekładał się bezpośrednio na spadek bezrobocia. Połowa zarejestrowanych bezrobotnych była długotrwale pozbawiona pracy. W związku z tym, w 1994 r. utworzono zespół roboczy mający na celu nawiązanie trwałej współpracy między instytucjami z sektora publicznego, biznesowego i pozarządowego dla powstrzymania wzrostu bezrobocia i zwiększenia ilości miejsc pracy. Zespół roboczy był tworzony na przestrzeni lat 1994–1997. Przeanalizowane zostały najlepsze rozwiązania związane z rynkiem pracy, stosowane w Europie, plany działań instytucji uczestniczących w pracach.

Ustalono podstawowe założenia strategii działania i procesu konsultacji społecznych. W 1998 r. Pakt został zainicjowany. W działaniach Paktu uczestniczyło ok. 100 instytucji. Takie jak: samorządy lokalne i regionalne; organizacje rządowe; lokalne partnerstwa i organizacje społeczne; organizacje przedsiębiorców; służby zatrudnienia (Local Employment Services); organizacje wsparcia dla przedsiębiorczości; związki zawodowe; instytucje edukacyjne, innowacyjne i szkoleniowe (uniwersytety, parki technologiczne, jednostki kształcenia zawodowego). Podczas analizy głównych problemów, instytucje uczestniczące w Pakcie zdiagnozowały niepokojące zjawiska takie jak: zwiększająca się grupa osób biernych zawodowo, problem z opieką nad dziećmi, słabo rozwinięta infrastruktura transportowa i ochrony środowiska, a także słabe wykorzystanie technologii informacyjnych. Zauważono także niedostosowanie edukacji w regionie do potrzeb rynku pracy. Priorytetowe działania Paktu skoncentrowały się wokół osób długotrwale bezrobotnych i młodzieży zagrożonej długotrwałym bezrobociem, zwłaszcza zamieszkujących rejony miasta dotknięte restrukturyzacją. Istotnymi elementami działania Paktu było wspieranie rozwoju kwalifikacji i umiejętności zgodnych z potrzebami lokalnego rynku pracy, upowszechnianie przykładów dobrych praktyk i koordynacja działań publicznych służb zatrudnienia.⁴

⁴ na podstawie: <http://www.dublinpact.ie/>

Podobnie wyglądały pakti zatrudnieniowe w Niemczech, (na których się wzorujemy starając się wykorzystać ich wieloletnie doświadczenia) lecz były zawiązywane dla określonej grupy osób bezrobotnych 50+, bo to właśnie ta kategoria bezrobotnych stanowiła duży problem społeczny.

Powstawało ich wiele w różnych obszarach administracyjnych kraju związanych z realizacją programu rządowego. Pakt skupiał wszystkie instytucje rynku pracy jak przedsiębiorcy, izby i zrzeszenia, instytucje komunalne odpowiadające za zatrudnienie, szkoleniowe oraz polityków, związki zawodowe, kościoły itd.

To właśnie współpraca tak szerokiej rzeszy instytucji gwarantowała sukces „paktów zatrudnieniowych”, bo to właśnie dzięki paktom i nowemu modelowi pracy z bezrobotnymi 50+ „Jobfirma”- bezrobocie w tej grupie wiekowej zmniejszyło się ok. 30%.

Specyfika paktów zatrudnieniowych w Niemczech polegała nie tylko na angażowaniu możliwie jak największej liczby partnerów, ale również na tworzeniu paktów niezależnie od podziału administracyjnego, na wykorzystaniu regionalnych potencjałów gospodarczych, stref ekonomicznych czy też bliskości obszarów metropolitarnych.

2. Etapy tworzenia paktu.

1. Uzasadnienie dla tworzenia paktu zatrudnieniowego

Jednostki samorządu terytorialnego (JST) oraz IRP (zwłaszcza Powiatowe Urzędy Pracy) nie mają, pomijawszy mało znaczące wyjątki, ustawowego obowiązku współpracy i koordynacji działań wobec osób długotrwale bezrobotnych z IPS zwłaszcza Ośrodkami Pomocy Społecznej (OSP) w gminach i Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie (PCPR) w powiatach. Główne bariery inicjowania pomiędzy nimi współpracy o charakterze systemowym to:

- liczne wątpliwości związane z art.50 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- brak obowiązku inicjowania współpracy wyrażonego w ustawie o pomocy społecznej;
- brak obowiązku współpracy na płaszczyźnie regionalnej w ujęciu WUP – ROPS;
- brak wspólnej bazy danych klientów IRP i IPS;
- powielanie działań IPS i IRP w zakresie instrumentów edukacyjnych;
- brak doświadczenia we wzajemnej współpracy obszarów pracy i polityki społecznej;
- brak współpracy publicznych i niepublicznych IRP;

- przewodnia rola PUP w działalności na obszarze aktywizacji zawodowej, co przekłada się na niechęć do współpracy z innymi instytucjami w obszarze aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych⁵
- a) brak jest działań systemowych i budowania lokalnych partnerstw na rzecz osób bezrobotnych 50+ w które zaangażowane były JST, IRP, IPS, NGO'S i przedsiębiorcy.
- b) istniejące formy współpracy pomiędzy IRP i IPS mają głównie charakter wymiany doświadczeń i wydawania zaświadczeń instytucjom, a brak np. wspólnych planów działania i systemów wymiany informacji⁶
- c) oba rodzaje publicznych instytucji IRP i IPS podobnie jak każda z nich nie stosuje zintegrowanego i kompleksowego pakietu działań wobec bezrobotnych 50+.

2. Określenie potencjalnych partnerów, którzy mają tworzyć pakt.

Zaproszenie poszczególnych instytucji do paktu wymaga rozeznania, co dany partner wniesie, jaki ma potencjał kadrowy, finansowy i jak to się przełoży na osiągnięcie celów. Trzeba sobie odpowiedzieć na pytanie, kto jest niezbędny przy realizacji tego zadania, bo bez niego nie będzie możliwe osiągnięcie założonych efektów. Podmioty uczestniczące w nim, to: starostwo powiatowe, gminy, IRP - zwłaszcza Powiatowy Urząd Pracy, IPS - zwłaszcza PCPR i OPS-y, stowarzyszenia pracodawców.

Obok przedstawicieli administracji publicznej ważnym członkiem paktu na rzecz zatrudnienia bezrobotnych 50+ mogą być organizacje pozarządowe o profilu działania, obejmującym: profilaktykę i ochronę zdrowia, sprawy społeczne, osoby starsze, uzależnienia, itp. Organizacje pozarządowe z założenia pracują bliżej ludzi, wykazują większą wrażliwość społeczną, charakteryzują się bardzo dobrą znajomością środowiska. Organizacje pozarządowe cechuje duża kreatywność, innowacyjne i indywidualne podejście do problemu.

Kolejnym ważnym partnerem na lokalnym rynku pracy są instytucje szkoleniowe. Jako podmioty profesjonalnie działające na rynku edukacyjnym mają doskonałą znajomość najnowszych trendów, metod i technik szkoleniowych. Na bieżąco badają potrzeby szkoleniowe i oceniają przydatność tematyki szkoleń do potrzeb lokalnego rynku pracy i pracodawców. W zależności od monitorowanych zmian dostosowują one na bieżąco treści nauczania do oczekiwań pracodawców i możliwości słuchaczy.

⁵ por. m.in. *Raport końcowy z badania ewaluacyjnego, analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku, wykonanego na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Wykonawca: Konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & SMG/KRCPOLAND MEDIA S.A.; Warszawa 2009 s.83*

⁶ por. także *Innowacyjny model współpracy dla instytucji pomocy społecznej i rynku pracy, Raport diagnostyczny, Rzeszów 2011 s.94 i n.*

Przystąpienie do Paktu, to także określone korzyści dla partnerów np.:

- ułatwiony dostęp do najnowszych informacji na temat europejskich i krajowych trendów i tendencji dotyczących rozwoju i promocji zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia;
- możliwość wymiany informacji, narzędzi, badań, metod, dobrych praktyk na rzecz działań skierowanych do osób pow. 50 lat,
- wspólne rozwiązywanie problemów związanych z procesem aktywizacji osób bezrobotnych osób 50+ np. w ramach funkcjonowania modelu JOBfirma,
- polepszenie przepływu informacji pomiędzy podmiotami współpracującymi na rzecz zatrudnienia i przeciwdziałania wykluczeniu na terenie powiatu.

3. Wybór lidera.

Lider buduje listę instytucji, które powinny wchodzić w skład paktu. Następnie analizuje ich możliwości i potencjał. Każda formuła współpracy ma swojego inicjatora czy instytucję wiodącą. Posiadanie lidera paktu jest podstawą jego funkcjonowania gdyż pozwala na określenie jednego z członków paktu jako instytucji, której przekazuje się inicjatywę działania. Lider powinien być inicjatorem zawarcia paktu, posiadać potencjał, autorytet i doświadczenie dostrzegane przez wszystkich partnerów. Ważne jest, aby rola lidera wynikała w sposób naturalny z większych jego możliwości. Trzeba również pamiętać, że lider nie może nadużywać swojej roli w partnerstwie, że jego pozycja wynika z oczekiwań pozostałych partnerów dotyczących lepszego funkcjonowania powstałej struktury.

4. Wybór członków paktu i określenie roli każdej instytucji w pakcie.

Kształt i funkcjonowanie paktu powinien opierać się na jasno sprecyzowanych zdaniach i sposobie podejmowania decyzji przez członków. Dobierając członków paktu trzeba mieć na względzie możliwości decyzyjne poszczególnych partnerów. Natomiast przy tworzeniu ciała decyzyjnego-zespołu zarządzającego, należy zwrócić uwagę na zachowanie zasad równości, jawności i zaufania.

5. Określenie celów ogólnych i operacyjnych.

Celem głównym paktu jest przeciwdziałanie bezrobociu osób 50 + np. w gminie Pyrzyce. (efektem realizacji celu będzie zmniejszenie liczby zarejestrowanych bezrobotnych na terenie gminy o 120 osób spośród 450 zarejestrowanych w urzędzie pracy w ciągu najbliższych 2 lat). Cel operacyjny: podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy. (Cel operacyjny będzie osiągnięty poprzez objęcie ich modelem pracy z bezrobotnymi 50+ „Jobfirma”, przez 9 miesięcy w efekcie których 90 osób podniesie swoje kwalifikacje zawodowe, a 40 znajdzie pracę w ciągu 6 miesięcy od zakończenia szkoleń).

6. Ustalenie zasad współpracy i metod realizacji działań.

Aby wprowadzić określone zasady do funkcjonowania paktu najlepiej będzie to zrobić za pomocą regulaminu, który powinien zostać przyjęty w głosowaniu przez wszystkich sygnatariuszy paktu. Powinien on opisywać następujące kwestie: określenie roli lidera ; określenie sposobu podejmowania decyzji (sposobu głosowania nad decyzjami); określenie sposobu komunikowania się; określenie częstotliwości spotkań; określenie sposobu i częstotliwości raportowania. Przykład regulaminu partnerstwa znajduje się w załączniku nr 1.

7. Przygotowanie i podpisanie umowy.

3. Skład paktu i zadania jego sygnatariuszy

Pakt powinien składać się z zespołu zarządzającego i wykonawczego.

Organizatorem paktu powinien być Powiatowy Urząd Pracy, jeśli w skład wejdzie kilka PUP-ów, rotacyjnie po roku zmiana przewodzenia. Celem dla, którego pakt zostanie zawiązany jest realizacja oraz koordynacja głównych działań związanych ze wsparciem dla bezrobotnych 50+ w celu ich powrotu na rynek pracy, przy ścisłej współpracy z IRP (głównie PUP) oraz IPS (głównie OPS i PCPR). W Niemczech rolę organizatora objęły Jobcenter – instytucja pośrednia pomiędzy naszym PUP, a OPS.

W skład paktu powinni wejść przedstawiciele gmin na poziomie decyzyjnym, a więc burmistrzowie /wójtowie /prezydenci lub ich zastępcy oraz przedstawiciele powiatów - starostowie. To oni powinni stanowić zespół zarządzający, natomiast kierownicy lub pracownicy oddelegowani do tego zadania z instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, szefowie organizacji pozarządowych związanych z problemem bezrobocia 50+ oraz instytucji szkoleniowych na danym terenie, stanowić zespół wykonawczy. To do zespołu wykonawczego będzie należało pozyskanie odpowiednich pracodawców do realizacji zadań założonych w pakcie.

Każda instytucja wchodząca w skład paktu posiada środki i potencjał ludzki, które będą wykorzystane przy realizacji zadań i do zespołu zarządzającego należeć będzie montaż finansowy tych środków. Powinno to być szczegółowo opisane w umowie, którą podpiszą wszyscy sygnatariusze paktu.

Zespół wykonawczy będzie realizował zadania w oparciu o sprawdzone, skuteczne metody rozwiązywania problemu bezrobocia osób 50+. Rekomendowany jest model pracy z bezrobotnymi 50+ „JOBfirma” wypracowany w projekcie innowacyjnym w poprzedniej perspektywie finansowej, oparty na niemieckim modelu ale możliwe jest także stosowanie innych rozwiązań, których skuteczność została udokumentowana.

Do zadań zespołu wykonawczego należeć będzie ocenianie zdolności zatrudnieniowej beneficjenta poprzez zdiagnozowanie obszarów kompetencji, funkcjonowania na rynku pracy, otoczenia

społecznego i rodzinnego, zakończone opracowaniem indywidualnego planu działania, który zostanie zatwierdzony przez beneficjenta i przekazanie go do zaangażowanych w planie instytucji.

Efektom tych działań ma być:

- Kompleksowa obsługa klienta długotrwale bezrobotnego 50+, zmierzająca do wprowadzenia go na rynek pracy.
- Powołanie instytucji JOBscouta, który będzie odpowiadał za kontakty z pracodawcami i opiekę nad beneficjentem w miejscu pracy (**on-site-mangement**).
- Uniezależnienie procesu integracji zawodowej klienta od systemu przyznawanych świadczeń.
- Monitorowanie rynku pracy w zakresie 50+ (diagnozowanie potrzeb lokalnego rynku), realizowane poprzez funkcję JOBscouta.

Zespół wykonawczy będzie raportował do zespołu zarządzającego wykonywanie zadań raz w miesiącu.

Zespół zarządzający

Główne zadanie to wyznaczenie kierunków pracy ale przede wszystkim koordynacja działań podległych powiatowym instytucjom w kontekście wyznaczonych celów paktu (PUP, PCPR, ewentualnie inne, np. Powiatowa Rada Zatrudnienia, Powiatowa Rada Pożytku Publicznego). Pomoc w gromadzeniu danych niezbędnych do diagnoz i innych informacji funkcjonalnych dla działań paktu na rzecz zatrudnienia. Dyskontowanie wiedzy, informacji, rezultatów i doświadczeń dla animowania działań na rzecz aktywizacji rynku pracy w powiecie (Powiatowa Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych, Powiatowa Strategia Przeciwdziałania Bezrobociu, koordynacja działań PUP-ów i pracy szkolnictwa ponadgimnazjalnego). Koordynacja działań podległych gminie instytucji (OPS, Rada Pożytku Publicznego). Informowanie o działaniach na rzecz aktywizacji gospodarczej w gminie w kontekście wpływu na rzecz rozwoju firm .

Do zadań zespołu zarządzającego należeć będzie także wybór narzędzi do pracy z osobami bezrobotnymi 50+. Podejmowanie decyzji finansowych i ustalanie środków na finansowanie działań. Aktywizacja środowiska pracodawców i ścisła współpraca z nimi w zakresie monitorowania rynku pracy. Opiniowanie diagnoz dotyczących potrzeb lokalnego rynku pracy w celu szybkiego reagowania na zmiany. Popularyzacja działań paktu i szeroka współpraca z mediami. Ocena pracy zespołu wykonawczego i wprowadzanie korekt do planów

4. Obsługa organizacyjna paktu

Członkowie paktu powinni mieć zagwarantowaną siedzibę, w której będą odbywały się zarówno spotkania obydwu zespołów jak również narady i spotkania w grupach roboczych. Może to być sala w jakiejś instytucji wchodzącej w skład paktu. Do obsługi organizacyjnej powinna być oddelegowana jedna osoba, która będzie odpowiedzialna za przekazywanie informacji, za organizację spotkań oraz prowadzenie dokumentacji związanej z realizacją zadań. W zespole wykonawczym powinna znaleźć się osoba odpowiedzialna za kontakty z pracodawcami na wzór niemieckiego Jobscouta, natomiast w zespole zarządzającym osoba monitorująca rynek pracy, szczególnie jeśli pakt jest w strefie ekonomicznej.

Regulamin Paktu zatrudnieniowego

§ 1

Pakt zostaje zawarty w celu realizacji oraz koordynacji głównych działań związanych ze wsparciem dla bezrobotnych 50+ w celu ich powrotu na rynek pracy, a tym samym zmniejszenie bezrobocia w tej grupie wiekowej na tereniepowiatu/powiatów przy ścisłej współpracy z IRP, IPS oraz innych podmiotów.

§ 2

Pakt nie jest samodzielną organizacją, odrębnym podmiotem w rozumieniu przepisów prawa, działa na zasadzie umowy partnerskiej.

§ 3

Członkiem zostać mogą osoby prawne działające na rynku pracy lub w jego otoczeniu, instytucje rynku pracy oraz jednostki samorządu terytorialnego wraz z ich agendami, instytucje gospodarcze, pracodawcy, organizacje szkoleniowe, NGO,s.

§ 5

Członkiem w ramach paktu zostać można podpisując deklarację przystąpienia do współpracy. Podpisanie deklaracji stanowi akceptację wszystkich zapisów zawartych w niniejszym regulaminie.

§ 6

W pakcie działają dwa zespoły- zarządzający i wykonawczy.

Szczegółowy zakres obowiązków zespołów w realizacji konkretnych działań na rzecz osiągnięcia celów dla których pakt został zawarty, zostanie określony w momencie rozpoczęcia działania. Decyzje co do sposobu podejmowania konkretnych działań podejmują wszyscy sygnatariusze paktu.

§ 7

Całościową koordynacją działań partnerów w ramach paktu zajmuje się lider. Jest on wyłaniany spośród członków paktu. Decyzje podejmuje zespół zarządzający zwykłą większością głosów.

§ 8

Bieżącymi sprawami związanymi z funkcjonowaniem partnerstwa zajmuje się sekretariat, który prowadzi sekretarz. Jest on wyznaczany przez partnerów skupionych w pakcie spośród ich

grona. Przyjmuje się, iż adresem kontaktowym służącym do komunikowania się podmiotów zewnętrznych jest adres sekretarza i lidera

§ 9

Zmiana sekretarza i lidera partnerstwa możliwa jest na drodze decyzji partnerów skupionych w pakcie lub na drodze rezygnacji dotychczasowego sekretarza i lidera.

§ 10

Lider partnerstwa reprezentuje pakt na zewnątrz. Wszelkie pisma i inne materiały sygnowane przez pakt wystawiane są przez lidera, o ile partnerzy skupieni nie zadecydują inaczej.

§ 11

Sekretarz paktu organizuje bieżącą pracę, wyznacza w porozumieniu z liderem terminy zebrań partnerów, informuje o terminie zebrań, monitoruje przebieg prac grup zespołu wykonawczego opracowującego konkretne zadania.

§ 12

Członkowie paktu zbierają się na posiedzeniach plenarnych co najmniej raz na kwartał, oba zespoły razem, celem przedyskutowania bieżących spraw i realizacji działań. Zespół zarządzający zbiera się raz w miesiącu w celu monitorowania działań zespołu wykonawczego i podejmowania strategicznych decyzji dot. paktu. Zespół wykonawczy zbiera się w grupach roboczych w zależności od potrzeb jednak nie rzadziej niż raz na miesiąc.

§ 13

Termin i miejsce spotkania wyznacza sekretarz, który informuje o nim wszystkich partnerów, minimum na tydzień przed wyznaczonym terminem. Przyjmuje się, iż przybliżonym terminem spotkań jest ostatni piątek miesiąca. Termin i miejsce spotkania grup roboczych pracujących nad konkretnymi zadaniami ustalają pomiędzy sobą ich członkowie.

§ 14

Zmiana regulaminu następuje decyzją wszystkich partnerów w drodze głosowania większością 2/3 głosów.

DEKLARACJA

Akceptując zapisy zawarte w regulaminie niniejszym ustanawiamy pakt na rzecz zatrudnienia osób bezrobotnych 50+w i zobowiązujemy się do przestrzegania wymogów wynikających z regulaminu funkcjonowania paktu.

Lp.	CZŁONKOWIE ZAŁOŻYCIELE	PODPIS
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Bibliografia:

1. Raport z badań jakościowych i ilościowych przeprowadzonych w ramach projektu „JOBFIRMA jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+”, W. Talik, Lublin 2012,
2. Cezary Miżejewski - Współpraca OPS i PUP – nowe reguły. Zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o pomocy społecznej
3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).
4. Raport końcowy z badania ewaluacyjnego, analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku, wykonanego na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
5. Innowacyjny model współpracy dla instytucji pomocy społecznej i rynku pracy, Raport diagnostyczny, Rzeszów 2011 s.94 i n.
6. „ABC partnerstwa lokalnego“ J. Wójtowicz, Szczecin 2010 r.
7. A. Block, J. Gorski, G. Struck, Model wspierania integracji zawodowej osób 50+ w Niemczech na przykładzie Aktivcenter. Kontekst prawny, finansowy, organizacyjny i metodyczny. Ekspertyza przygotowana w ramach projektu „JOBFIRMA jako model pracy z bezrobotnymi 50+”, listopad 2012 r.