EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 6.6.2017
COM(2017) 287 final

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ

Uporaba Sklepa 573/2014/EU o boljšem sodelovanju med javnimi zavodi za zaposlovanje (JZZ)

1. Uvod

Javni zavodi za zaposlovanje (JZZ) imajo vodilno vlogo pri odzivanju na izzive brezposelnosti in izključenosti po vsej Evropi. Evropski parlament in Svet sta v skladu s Sklepom št. 573/2014/EU[1] (v nadaljnjem besedilu: Sklep) maja 2014 vzpostavila evropsko mrežo javnih zavodov za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: mreža) kot platformo za tesnejše sodelovanje med temi organizacijami. To poročilo je pregled uporabe Sklepa. V skladu s členom 10 Sklepa bo v poročilu ocenjeno, v kolikšnem obsegu je mreža prispevala k doseganju ciljev Sklepa[2] in ali je izpolnila svoje naloge. Preučeno bo tudi, kako se v okviru mreže razvija in izvaja primerjalno učenje – proces povezovanja primerjav uspešnosti z vzajemnim učenjem[3].

V oddelku 2 poročila so preučeni vsi cilji mreže in obravnavane dejavnosti, ki jih izvaja[4]. Oddelek 3 vsebuje pregled izvajanja pobude za primerjalno učenje z opisom metodologije, dosedanjih rezultatov in trenutnega dogajanja. Z oddelkom 4, ki prinaša spoznanja, pridobljena v prvih dveh letih in pol izvajanja Sklepa, se poročilo končuje.

O evropski mreži javnih zavodov za zaposlovanje

Mreža je bila vzpostavljena maja 2014 po sprejetju sklepa o boljšem sodelovanju med JZZ v Evropi. Vanjo so vključeni JZZ iz vseh držav članic EU, Norveške in Islandije ter Evropska komisija.

Sodelovanje med JZZ na evropski ravni se je začelo pred sprejetjem Sklepa. Komisija je leta 1997 ustanovila neformalno svetovalno skupino vodij JZZ. Cilj je bil spodbujati sodelovanje, izmenjavo in vzajemno učenje med organizacijami članicami skupine ter prejemati strokovne povratne informacije o pobudah v zvezi s politiko zaposlovanja. Komisija je na tej podlagi predlagala formalizacijo sodelovanja JZZ. Želela je zagotoviti platformo za primerjavo uspešnosti JZZ na evropski ravni, opredelitev dobrih praks in spodbujanje vzajemnega učenja, da bi lahko JZZ izboljšali svoje storitve. Poleg tega je želela javnim zavodom za zaposlovanje dati več priložnosti, da prispevajo k razvoju inovativnih politik, ki temeljijo na dejstvih in so v skladu s cilji strategije Evropa 2020.

[1] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:32014D0573.
[2] Kot so določeni v členu 3.
[3] Zlasti v zvezi s točko 1(a) v členu 4. V njej se od mreže zahtevata razvoj in izvajanje primerjalnega učenja po vsej Uniji na podlagi dejstev, s katerimi JZZ z ustrezno metodologijo primerjajo uspešnost svojih dejavnosti na naslednjih področjih: prispevanje k zmanjševanju brezposelnosti vseh starostnih skupin, trajanja brezposelnosti in neaktivnosti ; zapolnjevanje prostih delovnih mest; zadovoljstvo strank s storitvami JZZ.
[4] Več informacij o sedanjih in prihodnjih dejavnostih je na voljo v delovnem programu za leto 2017: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17001&langId=en

Upravljanje mreže

Mreža ima trdno strukturo upravljanja.

Upravni odbor mreže

Mreža ima upravni odbor, katerega člani so vodje JZZ iz vseh držav članic EU, Norveške in Islandije ter predstavnik Komisije. Odbor za zaposlovanje (EMCO)[5] ima status opazovalca. Upravni odbor se sestaja dvakrat letno v državi članici, ki predseduje EU. Opredeljuje strateško usmeritev mreže, razpravlja o spremembah na trgu dela in spremlja izvajanje delovnega programa.

Svetovalci za evropske zadeve v JZZ (AFEPA)

Vsak član upravnega odbora imenuje svetovalca za evropske zadeve v JZZ (AFEPA), da pomaga voditi mrežo. Svetovalci se sestajajo dvakrat letno pred sejami upravnega odbora, da pregledajo dejavnosti mreže in se dogovorijo o osnutkih stališč. Na te sestanke je vabljen sekretariat Odbora za zaposlovanje, da podpira sodelovanje med mrežo in Odborom za zaposlovanje.

Sekretariat mreže

Upravnemu odboru mreže pomaga sekretariat, ki ga zagotavlja Komisija (Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje). Sekretariat v sodelovanju s predsednikom in podpredsednikoma pripravlja seje upravnega odbora in pomaga pri izvajanju letnega delovnega programa. Poleg tega organizira sestanke svetovalcev za evropske zadeve v JZZ in jim predseduje.

Dejavnosti mreže[6]

V ospredju dejavnosti mreže je sistem primerjalnega učenja JZZ. Njegov cilj je izboljšati uspešnost JZZ pri spopadanju z izzivi evropskega trga dela. Primerjalno učenje povezuje primerjalno analizo na podlagi kazalnikov in vzajemno učenje. Opredeljujejo se dobre prakse, ugotovitve pa se uporabljajo pri dejavnostih vzajemnega učenja, da se izboljša kakovost opravljanja storitev za iskalce zaposlitve in delodajalce. Ocenjevanje je kvalitativno in kvantitativno, na njegovi podlagi pa se oblikujejo priporočila za izboljšanje vsakega JZZ.

Mreža tudi pomaga članom izvajati prednostne dejavnosti, kot je jamstvo za mlade, in obravnavati priporočila glede JZZ za posamezno državo. To se izvaja z vzajemnim učenjem in posameznemu JZZ prilagojeno tehnično pomočjo. In nazadnje, mreža nosilcem odločanja na nacionalni in evropski ravni zagotavlja strokovno svetovanje glede oblikovanja, razvoja in ocenjevanja politik zaposlovanja.

[5] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115.
[6] Letni poročili mreže sta na voljo za leti 2015 in 2016: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en

2. Ocena izpolnjevanja ciljev iz člena 3

V tem oddelku je obravnavan vsak posamezen cilj iz člena 3 Sklepa. Predstavljene so dejavnosti mreže. Nekateri cilji iz člena 3 so povezani in obravnavani skupaj (cilj a s ciljem g ter cilj d s ciljem e), kjer je to tematsko ustrezno.

Člen 3 Sklepa: Cilji

Cilj tega sklepa je prek mreže spodbuditi sodelovanje med državami članicami na področju zaposlovanja, in sicer na področjih, za katera so odgovorni JZZ, da bi prispevali k strategiji Evropa 2020, pa tudi k izvajanju zadevnih politik Unije, ter tako podpirali:

(a) najranljivejše družbene skupine, za katere so značilne visoke stopnje brezposelnosti, zlasti starejše delavce ter mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo;

(b) dostojno in trajnostno zaposlitev;

(c) boljše delovanje trgov dela v EU;

(d) zaznavanje pomanjkanja strokovno usposobljene delovne sile in zagotavljanje informacij o številu oseb in lokaciji ter boljše usklajevanje znanj in spretnosti iskalcev zaposlitve s potrebami delodajalcev;

(e) boljše povezovanje trgov dela;

(f) večjo pravično prostovoljno geografsko in poklicno mobilnost kot odziv na posebne potrebe trgov dela;

(g) vključevanje oseb, ki so izključene iz trga dela, kot del boja proti socialni izključenosti;

(h) vrednotenje in ocenjevanje aktivnih pobud na trgu dela ter njihovega uspešnega in učinkovitega izvajanja.

2.1 Podpora ranljivim družbenim skupinam in vključevanje oseb, ki so izključene iz trga dela (cilj a in cilj g)

Mreža pomaga zagotoviti, da trgi dela v Evropi delujejo dobro. Pri tem ima osrednjo vlogo izvajanje politik za pomoč tistim, ki so najdlje od trga dela, pri iskanju dela, zlasti mladim in dolgotrajno brezposelnim, kar je ključna prednostna naloga evropske politike zaposlovanja. Poleg tega je mreža obravnavala vključevanje beguncev in invalidov na trg dela.

Brezposelnost mladih

Mreža je s podpiranjem izvajanja jamstva za mlade dejavno prispevala k ukrepom EU za spoprijemanje z brezposelnostjo mladih[7]. Namen jamstva za mlade je zagotoviti, da vsi mladi do 25. leta v štirih mesecih po tem, ko postanejo brezposelni ali se prenehajo izobraževati, prejmejo kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo. V številnih državah so glavna vstopna točka za jamstvo mladih JZZ, ki sodelujejo tudi z vrsto partnerjev za izvajanje zadevnih ponudb.

V Priporočilu o vzpostavitvi jamstva za mlade je mreža JZZ pozvana k nadaljnjemu spremljanju sprememb v zvezi z oblikovanjem, izvajanjem in rezultati programov jamstva za

[7] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=sl.

mlade ter rednemu poročanju o tem. V Sklepu je mreža pozvana k spodbujanju vključevanja mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo, ter izmenjavi dobre prakse o takem vključevanju. Mreža zato spremlja, kako JZZ izvajajo jamstvo za mlade – kar je objavljeno v letnih poročili o tem[8] –, začela pa je tudi nekaj drugih dejavnosti vzajemnega učenja in analitičnih dejavnosti. *Katalog mreže o praksah JZZ glede pomoči mladim, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo*[9], na primer vključuje primere iz 17 JZZ glede različnih načinov, kako so se po Evropi izvajale take storitve. V *Katalogu mreže o ukrepih za izvajanje jamstva za mlade*[10] so našteti ukrepi JZZ za izboljšanje ponudbe storitev jamstva za mlade. Poleg tega je bila leta 2016 oblikovana zbirka gradiv[11] za zagotovitev konkretnih smernic za JZZ glede pomoči mladim, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo.

Komisija je v poročilu iz leta 2016 *Jamstvo za mlade in pobuda za zaposlovanje mladih: po treh letih izvajanja*[12] ugotovila, da večina JZZ bolje ciljno usmerja svoje storitve in mladim ponuja več. V poročilu je navedenih tudi nekaj preostalih izzivov za JZZ, kot sta zagotavljanje, da imajo zmogljivosti za izvajanje obsežnega nabora zahtevanih nalog, in pospešitev njihovega strukturiranega sodelovanja z delodajalci.

Dolgotrajna brezposelnost

S Priporočilom Sveta o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela[13] iz februarja 2016 je bil Odbor za zaposlovanje pooblaščen za spremljanje izvajanja, mreža pa prispeva k temu procesu.

Primer: konferenca mreže o vključevanju dolgotrajno brezposelnih

Mreža je 2. junija 2016 organizirala konferenco, na kateri so se srečali predstavniki JZZ, tretjega sektorja, zasebnih zavodov za zaposlovanje in drugih partnerjev ter razpravljali o izvajanju priporočila o dolgotrajno brezposelnih.

Konferenca je bila osredotočena na zagotovitev enotnih kontaktnih točk z usklajevanjem med agencijami, oblikovanje in izvajanje dogovorov o vključitvi v zaposlovanje ter ustvarjanje učinkovitih partnerstev za vključitev v zaposlovanje.

Razprave na konferenci so JZZ in drugim zainteresiranim stranem omogočile izmenjavo izkušenj in strokovnega znanja. Taki forumi JZZ omogočajo, da izboljšajo uspešnost in poglobijo sodelovanje s partnerskimi organizacijami za reševanje ključnih vprašanj.

Mreža je oblikovala in sprejela standarde kakovosti, ki določajo minimalna, srednja in visoka pričakovanja glede zagotavljanja možnosti za enotno kontaktno točko za stranke in dogovore o vključitvi v zaposlitev. Te standarde je podprl Svet za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov[14] (EPSCO). Mreža je opravila tudi raziskavo, da bi opredelila dobre prakse JZZ glede zgodnjega ukrepanja pri brezposelnih in njihovega aktiviranja.

[8] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16966&langId=en.
[9] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13728&langId=en.
[10] http://ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId=13199&langId=en.
[11] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16571&langId=en.
[12] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?qid=1477901398883&uri=CELEX:52016DC0646.
[13] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A32016H0220%2801%29.
[14] http://www.consilium.europa.eu/sl/council-eu/configurations/epsco/.

Mreža je že od vsega začetka vključena v razvoj priporočila o dolgotrajno brezposelnih in je predložila svoj odziv na posvetovanje o njegovi uvedbi.

Begunci

Številni JZZ v Evropi morajo svoje storitve ponujati vse večjemu številu beguncev in v nekaterih primerih prosilcev za azil. Čeprav se razmere v državah članicah precej razlikujejo, so številni izzivi skupni vsem, precej pa je tudi možnosti za učenje iz inovativnih pristopov po Evropi. Upravni odbor mreže je razpravljal o razmerah v zvezi z begunci in praksah držav članic.

Junija 2016 je mreža sprejela ključne preudarke glede vključevanja beguncev in prosilcev za azil na trg dela[15]. Kot zlasti pomembne za vključevanje beguncev in prosilcev za azil je opredelila štiri zadeve: Jezik, znanja in spretnosti ter kvalifikacije, partnerstva in institucije ter delodajalce. Za leto 2017 organizira dogodek vzajemnega učenja za preučitev praks JZZ na teh področjih.

Invalidne osebe

Eno od področij, na katera se osredotoča mreža, je vključevanje invalidov na trg dela. To je bila tudi prednostna naloga nizozemskega predsedovanja EU v prvi polovici leta 2016. Seja upravnega odbora mreže junija 2016 v Amsterdamu je bila priložnost za vpogled v inovativni in napredni pristop Nizozemske. Mreža je leta 2016 objavila tudi analitično poročilo o invalidnosti in vključevanju na trg dela[16], v katerem so bile pregledane politične pobude v zadnjem času in predstavljeni glavni trendi za pomoč invalidom pri iskanju dela. Poročilo temelji na primerih iz držav članic, v katerih so izvedli temeljite reforme podpore invalidnim osebam.

2.2 Dostojna in trajnostna zaposlitev (cilj b)

Mreža si prizadeva zagotoviti, da bi bile pobude za ustvarjanje dostojne in trajnostne zaposlitve učinkovite, tako da prispeva k posvetovanju o evropskem stebru socialnih pravic, objavi poročilo o dinamiki na trgih dela in organizira tematske delavnice za pregled trajnostnega vključevanja na trg dela. Poleg posebnih dogodkov na to temo se na ta cilj posredno nanašajo tudi številni dogodki vzajemnega učenja.

[15] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16068&langId=en.
[16] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16601&langId=en.

Evropski steber socialnih pravic

Priporočilo Komisije in predlog za Medinstitucionalno razglasitev evropskega stebra socialnih pravic[17] namenjata večjo pozornost zaposlitvenim in socialnim vidikom ter prilagoditvi evropskega socialnega modela, tako da bo kos izzivom 21. stoletja. V stebru je določena splošna pravica do pravočasne in prilagojene pomoči za izboljšanje zaposlitvenih ali samozaposlitvenih možnosti, vključno s pravico do prejemanja podpore za iskanje dela, usposabljanje in prekvalifikacijo. Za brezposelne se s stebrom določa tudi pravica do prilagojene, stalne in ustrezne podpore. Za dolgotrajno brezposelne steber določa, da imajo najpozneje po 18 mesecih brezposelnosti pravico do poglobljene individualne ocene. Kar zadeva nadomestilo za brezposelnost, imajo brezposelni pravico do primerne aktivacijske podpore JZZ za (ponovno) vključitev na trg dela ter za razumno dolgo obdobje do primernega nadomestila za brezposelnost v skladu z njihovimi prispevki in nacionalnimi pravili glede upravičenosti.

Decembra 2016 je upravni odbor mreže predložil prispevek k posvetovanju Komisije. Ugotovil je, da na preobrazbo najbolj vplivajo tehnološke spremembe in premiki v socialnoekonomskem okviru. Posebej opredeljena področja politike so vključevala znanja in spretnosti, izobraževanje in vseživljenjsko učenje, varne poklicne prehode, dejavno podporo pri zaposlovanju, integrirane dajatve za socialno varnost in storitve socialnega varstva, dajatve za brezposelnost, minimalni dohodek ter nadomestilo za čas bolezni. Mreža na tej podlagi tudi prenavlja svojo vizijo JZZ 2020[18], da bi bolje izražala nastajajoče trende in pripravljenost JZZ, da se prilagodijo in pomagajo strankam pri spoprijemanju s temi spremembami.

Poročilo o dinamiki na trgu dela

V poročilu o dinamiki na trgu dela za leto 2016[19] so opredeljeni trendi, ki so med krizo prizadeli trg dela EU. Nato je analizirano, kako iskalci zaposlitve uporabljajo JZZ in kako so JZZ v obdobju 2007–2014 pomagali tistim, ki so zaposlitev našli. Poročilo daje vpogled v številne načine, kako lahko JZZ uporabijo analizo podatkov o prehodu in tako izboljšajo učinkovitost svojih storitev. Predstavljen je tudi relativni prispevek JZZ k načinu delovanja trgov dela v različnih državah članicah.

Tematske delavnice za pregled trajnostnega vključevanja na trg dela

Novembra 2016 je potekal dogodek vzajemnega učenja o trajnostnem vključevanju na trg dela. Posledično se je skupina JZZ želela bolje seznaniti z inovacijami v norveškem JZZ. Januarja 2017 je sledil obisk uprave za delo in socialno varnost (NAV) na Norveškem, na katerem so lahko ti JZZ bolje spoznali, kako je uprava NAV izboljšala svoje digitalne storitve. To je vodilo do učinkovitejše rabe virov glede časa, ki ga svetovalci porabijo za iskalce dela, in fizičnega prostora za sestanke, tako da se lahko osebje osredotoča na podporo iskalcem zaposlitve s kompleksnejšimi potrebami. Tak pristop JZZ tudi omogoča, da bolje sodelujejo z delodajalci pri učinkovitejšem povezovanju z ustreznimi iskalci dela. Enota za odnose z delodajalci v posameznem JZZ pomaga razvijati močnejše vezi. Na upravi NAV so pojasnili tudi, kako vzpostavijo mentorstvo, ko iskalci dela dobijo zaposlitev, in kako podpirajo vrnitev oseb z zdravstvenimi težavami na delo.

[17] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_sl.
[18] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=sl.
[19] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16334&langId=en.

2.3 Boljše delovanje trgov dela (cilj c)

Sodelovanje med vrsto zainteresiranih strani za pomoč ljudem pri vstopanju na trg dela in obstanku na njem je bistveno za zagotovitev uspeha za iskalce dela, zaposlene in delodajalce v vsej Evropi. Zato je mreža vključena v več pobud za spodbujanje intenzivnejšega sodelovanja, vključno s pobudo partnerstvo med službami za zaposlovanje (PARES) in konferenco zainteresiranih strani o partnerstvih. Organizira tudi dogodke, kot so seminarji o upravljanju sprememb, delavnice za pregled IT in delavnice o profiliranju, ter zagotavlja posebno tehnično pomoč JZZ, na primer za izboljšanje njihove sposobnosti, da za iskalce zaposlitve najdejo primerna razpoložljiva delovna mesta. Zelo pomembno je bilo tudi sodelovanje z evropsko mrežo služb za zaposlovanje (EURES), ponovno vzpostavljeno na podlagi Uredbe (EU) 2016/589[20], glede na nalogo mreže EURES, da izboljša delovanje, kohezijo in povezovanje trgov dela v Uniji, tudi na čezmejni ravni.

Partnerstvo med službami za zaposlovanje

Pobuda PARES[21] je potekala od septembra 2011 do marca 2016, njen cilj pa je bil izboljšati sodelovanje med javnimi, zasebnimi in neprofitnimi ponudniki storitev na področju zaposlovanja ter opredeliti področja, na katerih bi lahko zagotavljali dopolnilne storitve. Pobuda je vključevala tri sklope delovanja: forume za strateški dialog za izmenjavo in razvoj dobrih praks, pozive za predložitev predlogov ter skupno podatkovno zbirko za združevanje koristnega gradiva.

Na številnih strateških dialogih se je razpravljalo o temah, ki so zajemale vse od učinkovitih e-storitev do izvajanja usklajenih storitev. Na končnem dogodku PARES, na katerem je februarja 2016 potekal strateški dialog, so se sestali predstavniki JZZ in občin iz 12 držav ter si izmenjali izkušnje in spoznanja glede zunanjega izvajanja storitev. Delegati so si izmenjali mnenja in izkušnje glede sodelovanja z zunanjimi izvajalci, uporabe modelov plačila za storitve zunanjih izvajalcev ter glede oblikovanja in vrednotenja razpisov.

Konferenca zainteresiranih strani o partnerstvih

Mreža je leta 2015 izvedla konferenco zainteresiranih strani o krepitvi trga dela z boljšim sodelovanjem med partnerji. Dogodka so se udeležili predstavniki JZZ, zadevnih ministrstev, Evropskega parlamenta, Evropske komisije, zasebnih zavodov za zaposlovanje, socialnih partnerjev in nevladnih organizacij. Udeleženci so preučili številna področja, vključno s partnerstvi z zasebnimi zavodi za zaposlovanje, prispevkom mreže k evropskemu semestru, vlogo socialnih partnerjev pri reformi JZZ, izvajanjem jamstva za mladino, vlogo, ki jo imajo JZZ kot „prevodniki“ med akterji na trgu dela, in upravljanjem poklicnih prehodov. Dogodek je bil ključen pri povečanju prepoznavnosti in vrednosti mreže med zainteresiranimi stranmi.

Sodelovanje med JZZ in zasebnimi zavodi za zaposlovanje

Upravni odbor mreže je decembra 2016 potrdil načela, v katerih sta začrtani strategija in vizija sodelovanja z zasebnimi zavodi za zaposlovanje na evropski ravni. Poudaril je potrebo po tem, da JZZ ustvarijo partnerstva, da bodo še naprej imeli pomembno vlogo, glede na medsektorsko naravo sedanjih in prihodnjih trgov dela. Poudaril je tudi, da bodo morali JZZ

[20] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:32016R0589.
[21] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991.

ponujati zelo raznovrstne storitve. Zaradi nenehnega pritiska, naj se stori več z manj viri, tega sami ne bodo zmogli. Partnerstva so način za nadaljnje ponujanje storitev visoke kakovosti strankam. Upravni odbor JZZ se je strinjal, da bo na prihodnjih sejah razpravljal o tem in da bo na seje povabil tudi zainteresirane strani.

2.4 Boljše usklajevanje in povezovanje trgov dela (cilj d in cilj e)

Med cilji mreže sta prepoznavanje pomanjkanja strokovno usposobljene delovne sile ter boljše usklajevanje iskalcev dela in delovnih mest. Delodajalci imajo osrednjo vlogo pri rasti gospodarstva na splošno in učinkovitem vključevanju iskalcev dela na trg dela. Evropski JZZ spodbujajo produktivnost in zaposljivost z ustreznim zagotavljanjem zadevnega znanja, znanj in spretnosti ter kompetenc.

V podporo temu je mreža vključena v vrsto pobud za izmenjavo informacij med JZZ o pomanjkanju strokovno usposobljene delovne sile ter za učenje iz inovativnih praks. Te pobude vključujejo izdelavo letne študije o ozkem grlu na področju prostih delovnih mest in organizacijo evropskega dneva delodajalcev za spodbujanje tesnejšega sodelovanja med JZZ in delodajalci.

Študiji o ozkem grlu na področju prostih delovnih mest

V letih 2015 in 2016 sta bili opravljeni študiji[22] za zbiranje podatkov o deficitarnih poklicih po vsej mreži. V študijah je bil razvit in uporabljen model za zbiranje in izmenjavo podatkov o ozkem grlu na področju prostih delovnih mest v Evropi, pri čemer je sodelovalo 26 JZZ.

Druga študija, opravljena na podlagi podatkov za leto 2016, je vključevala tudi primerjavo upravnih podatkov zavodov za zaposlovanje in podatkov iz ankete o delovni sili. Študiji prikazujeta stanje glede deficitarnih in suficitarnih poklicev na nacionalni ravni in ravni EU. Obravnavata tudi vprašanje, ali pomanjkanje nekaterih poklicev resnično temelji na pomanjkanju znanj in spretnosti ali na nestabilnih pogojih zaposlovanja, ter načine za izboljšanje usklajevanja znanj in spretnosti.

Evropski dan delodajalcev

Mreža je za spodbujanje sodelovanja med JZZ in delodajalci aprila 2016 v vseh državah članicah EU, na Islandiji in Norveškem organizirala prvi evropski dan delodajalcev[23]. Zaradi uspeha pobude se je upravni odbor mreže strinjal z organizacijo še enega evropskega dne delodajalcev jeseni 2017.

Primer: dejavnosti ob evropskem dnevu delodajalcev 2016

Na evropski ravni je evropski dan delodajalcev zaznamovala bruseljska novinarska konferenca na visoki ravni. Na nacionalni ravni so JZZ organizirali intenzivne stike z delodajalci, zaposlitvene sejme, tematske dogodke in različne komunikacijske dejavnosti. Zaradi evropskega dneva delodajalcev so JZZ prek stikov z več kot 220 000 delodajalci zbrali 30 000 prostih delovnih mest. Vključenih je bilo 70 000 iskalcev zaposlitve in 20 000 zaposlenih na JZZ. Poleg tega so lahko JZZ izmenjali izkušnje z drugimi JZZ glede

[22] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16007&langId=en in http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17666&langId=en

[23] http://www.employersday.eu/.

komuniciranja z delodajalci in načinih, kako zagotoviti, da bo ta dogodek uspešen.

2.5 Mobilnost (cilj f)

Upravni odbor mreže se je za reševanje vprašanja podpore povečani prostovoljni geografski in poklicni mobilnosti delavcev dogovoril, da bo predlagal tesnejše usklajevanje z mrežo EURES. Mreža bo razmislila tudi o tem, kako lahko podpre novo pobudo o evropski solidarnostni enoti v okviru pristopa k pomoči posameznim JZZ pri zadovoljevanju potreb delodajalcev in iskalcev dela, zlasti mladih, po mobilnosti.

Sodelovanje z mrežo EURES in struktura upravljanja

Evropska mreža služb za zaposlovanje (EURES), ustanovljena leta 1993, je okvir za sodelovanje, katerega namen je olajšati prosto gibanje delavcev med 28 državami EU ter Švico, Islandijo, Lihtenštajnom in Norveško.

Cilj mreže EURES je povečati preglednost trgov dela na ravni EU z izmenjavo podatkov o prostih delovnih mestih in profilih iskalcev zaposlitve. Poleg tega si želi izboljšati dostop do podpornih storitev za iskalce zaposlitve in delodajalce, ki jih zanima lažje prosto gibanje delavcev. Glede na pristojnosti JZZ je vloga mreže EURES ključna in še danes so JZZ najpomembnejše organizacije članice. Organizacije članice si izmenjujejo informacije o trgu dela in dnevno sodelujejo pri usklajevanju iskalcev zaposlitev in prostih delovnih mest ter zaposlovanju delavcev na delovna mesta v drugih državah po EU. Z novo pravno podlago iz leta 2016 se krepijo obveznosti glede izmenjave informacij in sodelovanja med državami članicami na področjih, kot je vajeništvo. Opredeljen je tudi minimalni nabor podpornih storitev, ki jih morajo zagotavljati JZZ. Glede na te nove obveznosti je mogoče pričakovati pomembne sinergije mrež, ki tesno sodelujeta pri dejavnostih, ki izhajajo iz njunih pristojnosti in vplivajo na dnevno upravljanje JZZ.

Zato se je upravni odbor mreže na seji decembra 2016 dogovoril, da bo spodbujal tesnejše sodelovanje med mrežo JZZ in mrežo EURES na evropski ravni. Predstavnik evropske skupine za usklajevanje mreže EURES bo povabljen k udeležbi na sestankih svetovalcev za evropske zadeve v JZZ, da bo predstavil zadevne novosti, in obratno. Dogovorjeno je bilo tudi, da bosta sekretariat JZZ in evropski urad za usklajevanje mreže EURES tesno sodelovala pri pripravi sestankov.

Delovna skupina za pošteno mobilnost

Upravni odbor mreže je ustanovil delovno skupino za pošteno mobilnost, da bi se osredotočila na operativne vidike sodelovanja JZZ v podporo mobilnosti. Delovna skupina je pripravila dokument z razmislekom, ki so ga decembra 2015 obravnavali svetovalci za evropske zadeve v JZZ in upravni odbor. Vendar skupnega stališča mreže o pošteni mobilnosti še ni.

Evropska solidarnostna enota

Cilj evropske solidarnostne enote, ustanovljene decembra 2016, je mladim po vsej Evropi omogočiti, da delajo kot prostovoljci ali pridobijo poklicne izkušnje, na primer v obliki dela ali pripravništva, v sektorju solidarnosti v lastni ali drugi državi članici. JZZ so prispevali k oblikovanju pobude v okviru izvedenega ciljnega posvetovanja z zainteresiranimi stranmi, pri čemer so upoštevali svoje izkušnje s povezovanjem mladih iskalcev zaposlitve in delovnih

mest, med drugim tudi s čezmejnim povezovanjem. JZZ bodo eni od ključnih akterjev, ki bodo prispevali k uresničevanju poklicne razsežnosti pobude, nekateri JZZ pa so že vključeni v omogočanje prvih poklicnih napotitev v okviru prve faze evropske solidarnostne enote.

2.6 Vrednotenje in ocenjevanje aktivnih pobud na trgu dela (cilj g)

Vrednotenje aktivnih politik trga dela je zlasti pomembno za JZZ. Pomaga jim lahko pri odločanju, ali po začetni pilotni uvedbi uporabiti določene pristope in katere prakse iz drugih držav članic je mogoče uspešno prenesti.

Analitična poročila

Mreža pripravi številna analitična poročila in študije o preučevanju in ocenjevanju aktivnih politik trga dela ter njihovem izvajanju. Leta 2016 je na primer objavila analitično poročilo o vprašanjih, ki izhajajo iz združevanja aktivnih in pasivnih ukrepov za dolgotrajno brezposelne. Med drugimi poročili sta študiji o vključevanju nekdanjih storilcev kaznivih dejanj na trg dela ter svetovanju in podpori starejšim delavcem. Ta poročila so na voljo na spletišču centra znanja[24] v okviru mreže. Tako se lahko člani in izvajalci v praksi seznanijo s pobudami iz EU in ocenijo njihov vpliv.

Prispevek JZZ k pregledom Odbora za zaposlovanje v okviru večstranskega nadzora

Mreža je prispevala tudi k pregledom Odbora za zaposlovanje v okviru večstranskega nadzora v zvezi z aktivnimi politikami trga dela, jamstvom za mlade in dolgotrajno brezposelnostjo. V pregledu jamstva za mlade/zaposlovanja mladih decembra 2015 je bil na primer priznan pomen JZZ pri izvajanju jamstva za mlade in potrjena potreba po stalnih prizadevanjih za izboljšanje zmogljivosti in učinkovitosti JZZ.

3. Primerjalno učenje

Primerjalno učenje – sistematična kombinacija primerjalne analize na podlagi kazalnikov in vzajemnega učenja – je inovativna metoda, ki so jo JZZ uvedli v mrežo[25]. Namenjena je podpori vsakemu posameznemu JZZ pri izboljšanju uspešnosti s primerjavami in institucionalnim učenjem od sorodnih organizacij. Javnim zavodom za zaposlovanje omogoča, da primerjalno analizo podprejo z uporabo kvalitativnega notranjega in zunanjega ocenjevanja različnih dejavnikov uspešnosti (gonil). Rezultate je mogoče uporabiti za dejavnosti vzajemnega učenja. Kakor je opredeljeno v členu 4 Sklepa, je primerjalno učenje osrednjega pomena pri dejavnostih mreže.

Pet stebrov primerjalnega učenja

1. Kvantitativno ocenjevanje, s čimer se doseže preglednost uspešnosti JZZ z zbiranjem, potrjevanjem in analizo podatkov JZZ;
2. kvalitativno ocenjevanje uspešnosti JZZ glede na dejavnike, ki omogočajo uspešnost, s samoocenjevanjem, ki mu sledi medsebojno/zunanje strokovno

[24] http://ec.europa.eu/social/PESknowledgecentre.

[25] Primerjalno učenje JZZ je navdihnil model odličnosti Evropske fundacije za upravljanje kakovosti (EFQM), celostno orodje za ocenjevanje učinkovitosti organizacij. Posebej za namen primerjalnega učenja v okviru evropskih JZZ je bila razvita prilagojena aplikacija sorodnega pristopa skupnega ocenjevalnega okvira.

ocenjevanje/ocenjevanje s strani Komisije na podlagi obiska na kraju samem;

3. sistematična opredelitev dobrih praks, ki se primerjajo prek spleta, na primer v centru znanja JZZ;
4. program vzajemnega učenja, ki temelji na rezultatih uspešnosti JZZ in podpira njeno izboljšanje z osredotočanjem na opredeljene prednosti in slabosti;
5. nadaljnje ukrepanje JZZ na podlagi ocenjevanja primerjalnega učenja pri opredelitvi in vodenju akcijskih načrtov za izboljšanje.

Proces ocenjevanja primerjalnega učenja in obiski na kraju samem

Za dosego celostne povezave med primerjalnimi analizami in dejavnostmi vzajemnega učenja je bila v prvih dveh letih projekta primerjalnega učenja opravljena strukturirana in sistematična analiza uspešnosti JZZ. Osredotočena je bila na sedem področij uspešnosti, opredeljenih v Sklepu[26], nadalje razdeljenih na 29 dejavnikov uspešnosti. Za analizo so bili uporabljeni podatki o uspešnosti skupaj s stalnim procesom samopregleda, medsebojnega in strokovnega pregleda JZZ. Vsak JZZ je opravil strukturiran razmislek o svoji uspešnosti glede na dejavnike uspešnosti. Po tej samooceni je JZZ na centralni in lokalni ravni obiskala skupina strokovnjakov iz sorodnih institucij, strokovnjakov Komisije in zunanjih strokovnjakov, ki so opravili zunanje ocenjevanje.

Do konca julija 2016 so bili obiskani JZZ v vseh državah članicah, na Islandiji in Norveškem, s čimer je bil končan prvi krog obiskov JZZ. Rezultati obiskov JZZ na kraju samem so analizirani v poročilu, v katerem so vsakemu JZZ zagotovljena posebna priporočila za pomoč pri upravljanju nacionalnih akcijskih načrtov za izboljšanje. Naslednji korak je, da JZZ eno leto po obisku predložijo poročila o spremembah.

Primerjalna analiza

Za učenje na podlagi dejstev je bila z zbiranjem celovitih podatkov o rezultatih in dejavnikih uspešnosti JZZ vzpostavljena preglednost uspešnosti JZZ.

Kombinirane kvantitativne in kvalitativne analize zagotavljajo začetne empirične dokaze, da imajo na splošno zrelejše organizacije boljšo splošno uspešnost. V zvezi s primerjavami uspešnosti bi bilo treba poudariti, da je bilo na vsakem področju uspešnosti v prvem krogu obiskov JZZ za več JZZ ocenjeno, da so zreli ali dobro razviti. Priložnosti za preučitev dobrih primerov drugih JZZ v podporo organizacijskega razvoja je torej več.

V mreži se za namene učenja izmenjuje zbirka potencialno prenosljivih praks, opredeljenih pri ocenjevanju.

Vzajemno učenje

Cilj dejavnosti vzajemnega učenja je okrepiti uspešnost in posodobitev JZZ na podlagi rezultatov analize podatkov in ocen primerjalnega učenja JZZ. Te dejavnosti imajo več oblik, kot so medsebojne izmenjave, tematski pregledi, konference, analitična poročila in zbirke

[26] 1. Strateško upravljanje uspešnosti delovanja; 2. oblikovanje operativnih postopkov, na primer učinkovitega usmerjanja/zbiranja podatkov o iskalcih zaposlitve in prilagojene uporabe aktivnih instrumentov trga dela; 3. trajnostno aktiviranje in upravljanje prehodov; 4. odnosi z delodajalci; 5. oblikovanje in izvajanje storitev JZZ na podlagi dejstev; 6. učinkovito upravljanje partnerstev z zainteresiranimi stranmi; 7. dodeljevanje sredstev JZZ.

gradiva (glej dejavnosti v oddelku 2 zgoraj). Vključujejo tudi podporo za izvajanje priporočil za posamezne države[27].

Rezultati prvega kroga primerjalnega učenja so bili uporabljeni za razvoj in usmerjanje programa mreže za vzajemno učenje, kakor je bilo izraženo v delovnem programu za leto 2017. Iz primerjalnega učenja je bil izbran širok nabor tem, kar omogoča sodelovanje osebja na različnih ravneh znotraj JZZ.

Drugi krog primerjalnega učenja

Mreža je leta 2017 začela drugi krog obiskov JZZ. Gladko se povezuje s prvim krogom in nadgrajuje njegove dosežke s podporo dejavnostim JZZ ter pobudam za izboljšanje in posodobitev. Vsak JZZ bo znova ocenjen, poudarek pa bo predvsem na spremembah.

Model primerjalnega učenja je bil rahlo prilagojen, glavna zasnova procesa pa ostaja nespremenjena. Dodatno se osredotoča na spremembe, ki so jih načrtovali JZZ, in njihov napredek pri teh spremembah od prvega ocenjevanja. S tem naj bi se vsakemu JZZ posebej pomagalo pri izvajanju ukrepov za izboljšanje. Po drugem obisku bo JZZ znova prejel poročilo s povratnimi informacijami s podrobno oceno, ki se bo osredotočala na področja sprememb, s katerimi se JZZ trenutno ukvarja, in praktične predloge za nadaljnje izboljšave za nenehen napredek in učenje.

Mreža je v celoti sprejela primerjalno učenje, vsi člani pa so se zavezali k udeležbi v drugem krogu obiskov JZZ. Povratne informacije iz vprašalnika o zadovoljstvu kažejo, da JZZ cenijo visoko raven strokovnosti skupine zunanjih ocenjevalcev. Pobudo za primerjalno učenje vidijo kot edinstveno priložnost za JZZ, da okrepijo medresorsko in medsektorsko sodelovanje in učenje.

Projekt primerjalnega učenja JZZ omogoča, da dobijo povratne informacije od zaupanja vrednih partnerjev v okolju vzajemne podpore, kolegialnega svetovanja in zaupanja vrednega sodelovanja. Rezultat je notranja in zunanja podpora: notranja v tem, da imajo lahko vsi člani mreže korist od dejavnosti vzajemnega učenja, zunanja pa v tem, da nosilcem odločanja v JZZ zagotavlja dokaze, ki jih lahko uporabijo pri utemeljitvi sprememb in izboljšav.

Podpora članov mreže za nadaljevanje pobude in njihova pripravljenost, da se prostovoljno javijo za ocenjevalce za obiske na kraju samem, dokazujeta vrednost za JZZ in uspešnost prvega kroga primerjalnega učenja.

Primeri pobud za reforme na podlagi pobude za primerjalno učenje[28]

Malta: malteški JZZ je uvedel vrsto reform. Med njimi so vzpostavitev enote za odnose z delodajalci, da bi vzpostavili stik z delodajalci, prenova standardnih operativnih postopkov ter preoblikovanje stikov med svetovalci JZZ in strankami za zagotovitev posamezniku bolj prilagojenega pristopa.

Litva: litovski JZZ je oblikoval nov oddelek za vodenje in nadzor kakovosti, v vseh desetih regionalnih uradih pa uvaja v proces usmerjene strukturne spremembe. Ima tudi program dejavnosti, ki vključuje formalno oceno kakovosti, razvoj osebja in izboljšave infrastrukture

[27] https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/european-semester-timeline/eu-country-specific-recommendations_sl.

[28] Več primerov je na voljo v Letnem poročilu evropske mreže javnih zavodov za zaposlovanje za obdobje od julija 2015 do decembra 2016, http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17000&langId=en.

IT.

Irska: irski JZZ je začel obsežen program vrednotenja, uvedel obsežno letno raziskavo o zadovoljstvu iskalcev zaposlitve, ustvaril program priznavanja, da bi nagradil pomembne prispevke osebja, in povečal pogostost stikov z iskalci zaposlitve, zlasti ranljivimi skupinami.

4. Obeti

Glede na zgoraj predstavljene dokaze se Sklep v celoti izvaja, dejavnosti mreže pa izpolnjujejo cilje iz Sklepa. Na podlagi prvih let izvajanja je mogoče pridobiti nekaj začetnih spoznanj, ki so lahko koristna za druge evropske pobude. Orisana so v nadaljevanju.

Okrepljeno sodelovanje JZZ na evropski ravni

Z zakonsko vzpostavitvijo mreže je bila zagotovljena platforma za uspešen razvoj in krepitev prejšnje neformalne mreže vodij JZZ. Formalizirana struktura, opredeljeni cilj ter rednost in dinamična struktura sej upravnega odbora so dali zagon za tesnejše sodelovanje med državami članicami in nacionalnimi JZZ. Dokaz za to so pester delovni program ter dejavna udeležba vseh članov v dejavnostih vzajemnega učenja, delovnih skupinah in primerjalnem učenju.

Obstaja trdna kultura vzajemne podpore in sodelovanja znotraj mreže, to pa vodi do inovacij v JZZ, ki se medsebojno podpirajo. Z vzajemno podporo se prav tako olajša izvedba priporočil za posamezno državo v zvezi z JZZ, ki jih je izdal Svet v okviru evropskega semestra. JZZ tudi čedalje bolj uporabljajo mrežo, da prejmejo pomoč ali nasvete drugih članov glede nekaterih področij politike, ki niso del delovnega programa.

Uspešen začetek pobude za primerjalno učenje

Člani mreže uspešno izvajajo, vodijo in oblikujejo inovativno pobudo za primerjalno učenje. Pripravljenost vseh držav članic, da sodelujejo tudi v drugem krogu obiskov JZZ, kaže na vrednost, ki jo vidijo v primerjalnem učenju, njegovi vzajemni podpori in priložnostih za učenje ter prilagojenih priporočilih za izboljšanje posameznega JZZ. Poročila o nadaljnjem ukrepanju JZZ glede dejavnosti primerjalnega učenja kažejo na izboljšanja uspešnosti. Pri izvajanju pobude so bili opredeljeni številne navdihujoče prakse držav članic in področja, na katera se lahko JZZ osredotočijo pri razvoju, s čimer se zagotavlja doslednost na podlagi dejstev za delovni program mreže.

Potreba po večji prepoznavnosti

JZZ so močnejši, kadar nastopajo enotno. Nedavno sodelovanje za zagotovitev enotnega prispevka JZZ k posvetovanju o socialnem stebru je pokazalo, da so izzivi in spreminjajoče se okolje, s katerimi se spoprijemajo posamezni JZZ, skupni. Pokazalo je tudi, da ne obstaja samo prostor za njihovo sodelovanje za spopadanje s temi izzivi, temveč z zagotavljanjem enotnega stališča tudi prostor za povečanje njihove prepoznavnosti pri nosilcih odločanja. Kakor dokazuje širok nabor informacij v centru znanja JZZ glede organizacije JZZ v Evropi in storitev, ki jih ponujajo, je mreža zelo plodovita. Številni od teh virov predstavljajo širše koristi za raziskovalce in nosilce odločanja. Večja prepoznavnost mreže in njenih rezultatov

bi zagotovila, da se ti viri učinkovito uporabljajo. Poslovne argumente za reformo bi okrepil tudi dogovor upravnega odbora, da dovoli objavo podatkov o primerjalnem učenju.

5. Sklepne ugotovitve

Sklep se za zdaj uspešno izvaja. Kakor je prikazano v tem poročilu, obstajajo trdni dokazi, da se mreža osredotoča na vsa področja, določena v Sklepu. V formalizirani obliki je dokazala, da je učinkovito sredstvo za podporo nacionalnim JZZ pri posameznih izzivih, s katerimi se spoprijemajo. Hkrati spodbuja sodelovanje za skupno reševanje skupnih vprašanj v podporo ciljem strategije Evropa 2020.

Zlasti projekt primerjalnega učenja se je izkazal za pozitivno inovacijo, saj lahko nacionalne institucije dobijo zunanje reference, prejmejo konstruktivne povratne informacije strokovnih izvajalcev in se udeležijo prilagojenih dejavnosti učenja s sorodnimi institucijami. Ko se bodo krogi primerjalnega učenja razvijali, bodo lahko JZZ nenehno izboljševali svojo organizacijo in storitve, ki jih zagotavljajo javnosti. Primerjalno učenje bi se lahko uporabljalo na številnih področjih politike in številnih pobudah v EU, ki si prizadevajo za odličnost.

Mreža spodbudno napreduje, pri čemer gradi na uspehu in ostaja pomembna za svoje člane. Pripravljenost članov, da sodelujejo, si izmenjujejo dobre prakse in se udeležujejo dogodkov učenja, dokazuje njihovo skupno željo po nenehnem izboljševanju ter končni zagotovitvi boljših in učinkovitejših storitev za vse ljudi v Evropi. Mreža svoje dejavnosti osredotoča na osem ciljev, opredeljenih v Sklepu. Vendar je to ni ustavilo in se je odzivala na nastajajoče izzive, kot je begunska kriza.

V skladu s Sklepom bo mreža delovala do 31. decembra 2020. To poročilo je vmesni pregled njenih dejavnosti do zdaj. Pred iztekom Sklepa bo objavljeno še eno poročilo. Pogled v prihodnost razkrije, da je delovni program za leto 2017 napolnjen z dejavnostmi v podporo ciljem in potrebam JZZ. Take dejavnosti se bodo nadaljevale ves čas obstoja mreže.