EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 6.6.2017
COM(2017) 287 final

ZPRÁVA KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

Uplatňování rozhodnutí č. 573/2014/EU o posílení spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti (VSZ)

1. Úvod

Veřejné služby zaměstnanosti (dále jen „VSZ“) stojí v popředí řešení výzev nezaměstnanosti a vyloučení v celé Evropě. V souladu s rozhodnutím č. 573/2014/EU[1] (dále jen „rozhodnutí“) zřídil Evropský parlament spolu s Radou v květnu 2014 Evropskou síť veřejných služeb zaměstnanosti (dále jen „síť“) jako platformu pro užší spolupráci mezi těmito organizacemi. Cílem této zprávy je přezkoumat uplatňování uvedeného rozhodnutí. V souladu s článkem 10 rozhodnutí zpráva posoudí, nakolik síť přispívá k dosahování cílů rozhodnutí[2] a zda dosud plnila své úkoly. Bude se zabývat také tím, jak síť vyvinula a provedla systém učení na základě srovnávání, tj. proces propojení srovnávání výsledků se vzájemným učením[3].

V oddílu 2 zprávy se zkoumají jednotlivé cíle sítě a činnosti, které podnikla[4]. V oddílu 3 se přezkoumává provádění iniciativy učení na základě srovnávání, přičemž se popisuje metodika, dosavadní výsledky a průběžný vývoj. Oddíl 4 zprávu uzavírá a vyvozuje ponaučení z prvních dvou a půl let provádění rozhodnutí.

O evropské síti veřejných služeb zaměstnanosti

Síť byla zřízena v květnu 2014 v návaznosti na rozhodnutí o zlepšení spolupráce mezi VSZ v Evropě. Do sítě jsou zapojeny VSZ ze všech členských států EU, Norska a Islandu a také Evropská komise.

Spolupráce mezi VSZ na evropské úrovni začala již před přijetím rozhodnutí. V roce 1997 Komise zřídila neformální poradní skupinu složenou z vedoucích představitelů VSZ. Cílem bylo podporovat spolupráci, výměnu a vzájemné učení mezi členskými organizacemi skupiny a získat odbornou zpětnou vazbu k iniciativám v oblasti politiky zaměstnanosti. V návaznosti na to Komise předložila návrh na formalizaci spolupráce VSZ. Chtěla poskytnout platformu pro srovnávání výsledků VSZ na evropské úrovni, identifikovat osvědčené postupy a podporovat vzájemné učení tak, aby VSZ mohly zlepšit své služby. Rovněž chtěla VSZ poskytnout více příležitostí k rozvoji inovačních politik založených na faktických poznatcích v souladu s cíli strategie Evropa 2020.

[1] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32014D0573
[2] Jak jsou vytyčeny v článku 3.
[3] S konkrétní odkazem na čl. 4 odst. 1 písm. a). Ten vyžaduje, aby síť rozvinula a zavedla celounijní učení na základě srovnávání mezi VSZ založeného na faktických poznatcích, jehož se účastní VSZ, s cílem porovnat pomocí vhodné metodiky výsledky jejich činností v těchto oblastech: přínos ke snížení nezaměstnanosti u všech věkových skupin, zkrácení doby trvání nezaměstnanosti a snížení neaktivity; obsazování volných pracovních míst; spokojenost klientů se službami VSZ.
[4] Pro více informací o probíhajících a budoucích aktivitách viz pracovní program na rok 2017: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17001&langId=en

Správa sítě

Síť má solidní strukturu řízení.

Správní rada sítě

Síť má správní radu, jejíž členy jsou vedoucí představitelé VSZ z každého členského státu EU, Norska a Islandu a také Komise. Výbor pro zaměstnanost (EMCO)[5] má status pozorovatele. Správní rada se schází dvakrát ročně v členském státě, který předsedá EU. Stanoví strategické směřování sítě, diskutuje o vývoji na trhu práce a sleduje provádění pracovního programu.

Poradci pro záležitosti evropských VSZ

Každý člen správní rady jmenuje poradce pro záležitosti evropských VSZ, který pomáhá při provozování sítě. Poradci se scházejí dvakrát ročně před zasedáními správní rady, aby přezkoumali činnost sítě a schválili návrhy postojů. Sekretariát Výboru pro zaměstnanost je přizván k účasti na těchto zasedáních s cílem podpořit spolupráci mezi sítí a Výborem pro zaměstnanost.

Sekretariát sítě

Správní radě je nápomocen sekretariát zajišťovaný Komisí (Generálním ředitelstvím pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování). Sekretariát ve spolupráci s předsedou a místopředsedy připravuje zasedání správní rady a pomáhá při provádění ročního pracovního programu. Rovněž organizuje a předsedá zasedáním poradců pro záležitosti evropských VSZ.

Činnosti sítě[6]

Systém učení na základě srovnávání VSZ je jádrem činností sítě. Jeho cílem je zlepšit výsledky VSZ při řešení problémů evropského trhu práce. Učení na základě srovnávání spojuje srovnávání vycházející z ukazatelů se vzájemným učením. Určí se osvědčené postupy a zjištění se použijí pro činnosti vzájemného učení s cílem zvýšit kvalitu služeb poskytovaných uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům. Posouzení je jak kvalitativní, tak i kvantitativní a vede k doporučením ke zlepšení v rámci každé VSZ.

Síť svým členům také pomáhá provádět prioritní opatření, jako jsou záruky pro mladé lidi, a řešit doporučení pro jednotlivé země, která se týkají VSZ. To se provádí prostřednictvím vzájemného učení a individualizované technické pomoci. Síť rovněž poskytuje osobám s rozhodovací pravomocí na vnitrostátní a evropské úrovni odborné poradenství při koncipování, rozvoji a hodnocení politik zaměstnanosti.

[5] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=cs

[6] Výroční zprávy o činnosti sítě za roky 2015 a 2016 jsou k dispozici na adrese: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=cs

2. Hodnocení plnění cílů stanovených v článku 3

V tomto oddílu se zkoumá každý z jednotlivých cílů uvedených v článku 3 rozhodnutí. Zabývá se činnostmi, které síť uskutečnila. Kde to bylo tematicky vhodné, byly cíle článku 3 propojeny (cíl a) s cílem g) a cíl d) s cílem e)).

Článek 3 rozhodnutí: Cíle

Cílem tohoto rozhodnutí je prostřednictvím sítě podpořit spolupráci mezi členskými státy na poli zaměstnanosti, v oblastech působnosti VSZ, s cílem přispět ke strategii Evropa 2020 a k provádění příslušných politik Unie, a podpořit tak:

a) nejzranitelnější sociální skupiny s vysokou mírou nezaměstnanosti, obzvláště starší pracovníky a mladé lidi, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy;

b) vytváření důstojných pracovních podmínek a udržitelné zaměstnanosti;

c) lepší fungování trhů práce v EU;

d) identifikaci nedostatků v oblasti dovedností a poskytování informací o jejich rozsahu a lokalitě, jakož i lepší sladění dovedností uchazečů o zaměstnání s potřebami zaměstnavatelů;

e) lepší integraci trhů práce;

f) větší dobrovolnou geografickou a profesní mobilitu na spravedlivém základě za účelem naplnění konkrétních potřeb trhů práce;

g) začlenění osob vyloučených z trhu práce jako součást boje proti sociálnímu vyloučení;

h) hodnocení a posuzování aktivních iniciativ na trhu práce a jejich účinné a účelné provádění.

2.1 Podpora zranitelných sociálních skupin a začlenění osob vyloučených z trhu práce (cíl a) a cíl g))

Síť pomáhá zajistit, aby trhy práce v Evropě dobře fungovaly. Klíčovým aspektem je provádění politik pomáhajících osobám, které jsou nejvíce vzdáleny od trhu práce, zejména mladým lidem a dlouhodobě nezaměstnaným, nalézt práci, což je hlavní prioritou evropské politiky zaměstnanosti. Síť se navíc zabývá začleněním uprchlíků a osob se zdravotním postižením na trh práce.

Nezaměstnanost mladých lidí

Síť aktivně přispívá k opatřením EU zaměřeným na boj proti nezaměstnanosti mladých lidí podporou provádění záruk pro mladé lidi[7]. Cílem záruk pro mladé lidi je zajistit, aby každý mladý člověk do 25 let věku obdržel do čtyř měsíců poté, co se stal nezaměstnaným nebo ukončil formální vzdělávání, kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáže. VSZ hrají v mnoha zemích roli hlavního vstupního bodu záruk pro mladé lidi, přičemž spolupracují také s řadou dodavatelských partnerů.

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

Doporučení týkající se záruk pro mladé lidi vyzývá k tomu, aby síť pokračovala v pravidelném sledování a podávání zpráv o aktualitách ohledně návrhu, provádění a výsledků systému záruk pro mladé lidi. Rozhodnutí požaduje, aby síť podporovala a sdílela osvědčené postupy zaměřené na integraci mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Síť tedy monitoruje provádění záruk pro mladé lidi VSZ – zveřejněné ve výročních zprávách k této problematice[8] – a uskutečnila několik dalších aktivit v rámci vzájemného učení a analytických činností. Například sítí vytvořený *Katalog postupů VSZ pro oslovování mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy*[9], obsahuje příklady od 17 VSZ týkající se různých způsobů, jakými byly tyto služby poskytovány po celé Evropě. *Katalog opatření k provádění záruk pro mladé lidi*[10] vytvořený sítí obsahuje výčet opatření VSZ, jejichž cílem je zlepšit nabídku služeb záruk pro mladé lidi. Dále byla v roce 2016 vytvořena sada nástrojů[11], která poskytuje konkrétní pokyny pro VSZ pro oslovování mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy.

Zpráva Komise *Záruky pro mladé lidi a Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí po třech letech*[12] z roku 2016 uvádí, že většina VSZ lépe zaměřila své služby a nabízela jich více mladým lidem. Zpráva uvádí také některé přetrvávající výzvy VSZ, jako je zajištění schopnosti plnit velký rozsah požadovaných úkolů a posílení strukturované spolupráce se zaměstnavateli.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Doporučení Rady o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce[13] z února 2016 pověřilo Výbor pro zaměstnanost monitorováním provádění, přičemž síť má k tomuto procesu přispívat.

Příklad: Konference pořádaná sítí o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných

Dne 2. června 2016 síť uspořádala konferenci, které se zúčastnili zástupci VSZ, třetího sektoru, soukromých služeb zaměstnanosti a dalších partnerů, aby projednali provádění doporučení o dlouhodobě nezaměstnaných.

Konference se zaměřila na používání jednotných kontaktních míst prostřednictvím koordinace mezi agenturami, navrhování a provádění dohod o pracovní integraci a tvorbu účinných partnerství v oblasti pracovní integrace.

Diskuse na konferenci umožnily VSZ a dalším zúčastněným stranám vyměnit si zkušenosti a sdílet odborné znalosti. Tato fóra umožňují VSZ zlepšovat výsledky a prohlubovat spolupráci s partnerskými organizacemi při řešení klíčových otázek.

Síť navrhla a přijala standardy kvality, které stanovují minimální, střední a pokročilá očekávání pro poskytování služeb zařízením pro jednotné kontaktní místo a dohod o pracovní

[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/CS/TXT/?uri=CELEX:52016DC0646
[13] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32016H0220(01)

integraci. Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele[14] tyto standardy kvality podpořila. Síť rovněž provedla výzkum zaměřený na identifikaci osvědčených postupů VSZ ohledně včasného zásahu u nezaměstnaných a jejich aktivizace.

Síť se od počátku podílela na vypracování doporučení o dlouhodobě nezaměstnaných a předložila odpověď sítě na konzultace o jeho zavedení.

Uprchlíci

Řada VSZ v Evropě musí poskytovat služby rostoucímu počtu uprchlíků a v některých případech i žadatelů o azyl. Ačkoli se situace v členských státech značně liší, existuje mnoho společných výzev a významných možností, jak se učit z inovativních přístupů uplatňovaných v Evropě. Správní rada sítě projednávala situaci ohledně uprchlíků a postupy členských států.

V červnu 2016 síť přijala klíčové úvahy o začleňování uprchlíků a žadatelů o azyl na trh práce[15]. Jako zvláště důležité pro začlenění uprchlíků a žadatelů o azyl označila čtyři otázky: jazyk, dovednosti a kvalifikace, partnerství a instituce a zaměstnavatele. V roce 2017 organizuje vzájemné učení, které bude zkoumat postupy VSZ v těchto oblastech.

Osoby se zdravotním postižením

Jednou z oblastí, na kterou se síť zaměřuje, je začlenění osob se zdravotním postižením na trh práce. Byla to také priorita nizozemského předsednictví EU v první polovině roku 2016. Zasedání správní rady sítě v červnu 2016 v Amsterdamu představovalo příležitost poznat inovativní a vyspělý přístup Nizozemska. V roce 2016 síť rovněž zveřejnila analytický dokument o zdravotním postižení a začlenění na trh práce[16], který přezkoumával současné politické iniciativy a zkoumal hlavní trendy pomoci osobám se zdravotním postižením při hledání práce. Dokument vychází z příkladů z členských států, ve kterých došlo k významným reformám v podpoře poskytované osobám se zdravotním postižením.

2.2 Důstojné pracovní podmínky a udržitelná zaměstnanost (cíl b))

Síť usilovala o zajištění účinnosti iniciativ na vytváření důstojných pracovních podmínek a udržitelné zaměstnanosti tím, že přispívala ke konzultacím o evropském pilíři sociálních práv, zveřejnila zprávu o dynamice trhu práce a uspořádala tematický seminář o přezkumu udržitelného začlenění na trh práce. Kromě konkrétních událostí na toto téma se tématem nepřímo zabývalo i mnoho akcí sítě v oblasti vzájemného učení.

[14] http://www.consilium.europa.eu/cs/council-eu/configurations/epsco/
[15] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16068&langId=en
[16] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16601&langId=en

Evropský pilíř sociálních práv

Doporučení Komise a návrh interinstitucionálního vyhlášení evropského pilíře sociálních práv[17] klade větší důraz na zaměstnání a sociální aspekty a na to, aby byl evropský sociální model s to čelit výzvám 21. století. Pilíř stanoví obecné právo na včasnou a na míru přizpůsobenou pomoc s cílem zlepšit vyhlídky na získání zaměstnání nebo na zahájení samostatně výdělečné činnosti, včetně práva na podporu při hledání zaměstnání, odbornou přípravu a rekvalifikaci. Pro nezaměstnané pilíř stanoví také právo na personalizovanou, kontinuální a konzistentní pomoc. Pro dlouhodobě nezaměstnané pilíř předpokládá právo na hloubkové individuální posouzení své situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání. Co se týče dávek v nezaměstnanosti, mají nezaměstnaní právo na přiměřenou aktivační podporu od veřejných služeb zaměstnanosti, aby se mohli (znovu)začlenit na trhu práce, a na přiměřenou podporu v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu v souladu se svými příspěvky a vnitrostátními pravidly způsobilosti.

V prosinci 2016 předložila správní rada sítě příspěvek ke konzultacím Komise. Jako změny s největším transformačním dopadem identifikovala technologické změny a posuny v socioekonomickém kontextu. Mezi identifikované specifické oblasti politik patří vzdělávání v oblasti dovedností a celoživotní učení, bezpečné změny povolání, aktivní podpora zaměstnanosti, integrované sociální dávky a služby, dávky v nezaměstnanosti, minimální mzda a nemocenské dávky. Síť s ohledem na to také reviduje svou vizi VSZ 2020[18] tak, aby lépe odrážela vznikající trendy a připravenost VSZ, pokud jde o přizpůsobení se změnám a pomoc klientům vyrovnat se s těmito změnami.

Zpráva o dynamice trhu práce

Zpráva o dynamice trhu práce[19] z roku 2016 identifikuje trendy ovlivňující trh práce v EU v době krize. Následně analyzuje využití VSZ uchazeči o zaměstnání a to, jak VSZ pomáhaly úspěšným uchazečů o zaměstnání v období 2007–2014. Poskytuje přehled o mnoha způsobech, jak mohou VSZ využívat analýzu údajů o změnách povolání, aby zajistily vyšší účinnost nabízených služeb. Zkoumá rovněž relativní příspěvek VSZ k fungování trhů práce v různých členských státech.

Seminář tematického přezkumu udržitelného začleňování na trh práce

V listopadu 2016 se uskutečnila akce zaměřená na vzájemné učení a na udržitelné začleňování na trh práce. Výsledkem bylo, že se skupina VSZ chtěla dozvědět více o inovacích v norských VSZ. Při následné návštěvě Norské správy práce a sociálního zabezpečení v lednu 2017 se tyto VSZ mohly seznámit s tím, jak norská správa zlepšila své digitální služby. To vedlo k účelnějšímu využívání zdrojů, a to jak z hlediska času, který poradci strávili s uchazeči o zaměstnání, tak i z hlediska fyzického setkávání, aby se pracovníci mohli soustředit na podporu uchazečů o zaměstnání se složitějšími potřebami. Takový přístup také umožňuje VSZ lépe spolupracovat se zaměstnavateli a účinně je propojovat s uchazeči o zaměstnání. Oddělení pro vztahy se zaměstnavateli v rámci jednotlivých VSZ pomáhají rozvíjet silnější vazby. Norská správa také vysvětlila, jak nastavuje systém mentorování poté, co jsou uchazeči o zaměstnání umístěni, a podporuje návrat osob se zdravotním postižením do práce.

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

2.3 Lepší fungování trhů práce (cíl c))

Spolupráce řady zúčastněných stran, která pomáhá lidem vstoupit na trh práce a udržet se na něm, je zásadní pro zajištění úspěšných výsledků pro uchazeče o zaměstnání, zaměstnance a zaměstnavatele po celé Evropě. Za tímto účelem se síť podílela na několika iniciativách na podporu větší spolupráce, včetně iniciativy spolupráce mezi službami zaměstnanosti (PARES) a konference zúčastněných stran o partnerství. Síť také zorganizovala události jako semináře o řízení změn, revizní semináře o informačních technologiích a workshopy zaměřené na profilování, a rovněž poskytla specifickou technickou pomoc, aby VSZ pomohla zlepšit jejich schopnost například přiřazovat uchazeče o zaměstnání a volná pracovní místa. Spolupráce se sítí Evropských služeb zaměstnanosti (EURES), která byla obnovena nařízením (EU) 2016/589[20], byla rovněž důležitá vzhledem k poslání sítě EURES zlepšovat fungování, soudržnost a integraci trhů práce v EU, a to i na přeshraniční úrovni.

Partnerství mezi službami zaměstnanosti

Iniciativa PARES[21] probíhala od září 2011 do března 2016 s cílem zlepšit spolupráci mezi veřejnými, soukromými a neziskovými poskytovateli služeb zaměstnanosti a určit oblasti, ve kterých by mohli poskytovat doplňkové služby. Iniciativa se skládala ze tří částí: fór strategického dialogu s cílem sdílet a rozvíjet osvědčené postupy, výzev k předkládání návrhů a sdílené databáze pro shromažďování užitečného materiálu.

Konala se řada strategických dialogů na témata sahající od účinných elektronických služeb až po poskytování koordinovaných služeb. Na závěrečné akci strategického dialogu PARES, která se konala v únoru 2016, se setkali zástupci VSZ a obcí z 12 zemí, aby sdíleli své zkušenosti a poznatky o zadávání veřejných zakázek. Účastníci sdíleli své názory a zkušenosti s prací s externími poskytovateli, používáním modelů odměňování externích služeb a tvorbou návrhů a hodnocením nabídkových řízení.

Konference zúčastněných stran o partnerství

V roce 2015 uspořádala síť konferenci zúčastněných stran o posilování trhu práce prostřednictvím větší spolupráce mezi partnery. Na akci se sešli zástupci VSZ, dotčených ministerstev, Evropského parlamentu, Evropské komise, soukromých služeb zaměstnanosti, sociálních partnerů a nevládních organizací. Účastníci prozkoumali řadu oblastí včetně partnerství se soukromými službami zaměstnanosti, příspěvku sítě k evropskému semestru, úlohy sociálních partnerů při reformě VSZ, poskytování záruk pro mladé lidi, úlohu VSZ jakožto „dirigenta“ subjektů na trhu práce a řízení změn povolání. Tato událost přispěla ke zviditelnění a zvýšení hodnoty sítě mezi zúčastněnými stranami.

Spolupráce mezi veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti

V prosinci 2016 správní rada sítě schválila zásady, které představují strategii a vizi spolupráce se soukromými službami zaměstnanosti na evropské úrovni. Zdůraznila potřebu VSZ vytvářet partnerství, aby zůstaly i nadále relevantní vzhledem k průřezové povaze současných a budoucích trhů práce. Rovněž poukázala na to, že VSZ budou muset nabízet spektrum různorodých služeb. Vzhledem ke stálému tlaku na dosahování lepších výsledků s využitím

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

menšího množství zdrojů toho nebudou schopny dosáhnout samy. Partnerství nabízí způsob, jak zákazníkům i nadále nabízet služby vysoké kvality. Rada VSZ se dohodla, že bude tyto záležitosti projednávat na budoucích jednáních a že na tato jednání přizve zúčastněné strany.

2.4 Lepší sladění a integrace trhů práce (cíl d) a cíl e))

Jedněmi z cílů sítě jsou identifikace nedostatků v oblasti dovedností a lepší propojení uchazečů o zaměstnání s pracovními pozicemi. Zaměstnavatelé hrají ústřední roli v prosperující ekonomice obecně a v účinném začlenění uchazečů o zaměstnání na trh práce. Evropské VSZ podporují produktivitu a zaměstnatelnost formou odpovídajícího poskytování příslušných znalostí, dovedností a schopností.

Na podporu této činnosti se síť zapojila do řady iniciativ zaměřených na výměnu informací mezi VSZ o nedostatcích v oblasti dovedností a poučení z inovativních postupů. Patří mezi ně vypracování každoroční studie o úzkoprofilových pracovních místech a organizace Evropského dne zaměstnavatelů k podpoře užší spolupráce mezi VSZ a zaměstnavateli.

Studie o úzkoprofilových pracovních místech

V letech 2015[22] a 2016 byly provedeny dvě studie s cílem shromáždit údaje o nedostatkových pracovních oborech v rámci celé sítě. Ve studiích byl vypracován a uplatněn model pro shromažďování a výměnu údajů o úzkoprofilových pracovních místech v Evropě za účasti 26 VSZ.

Druhá studie, založená na údajích z roku 2016, obsahovala také srovnání administrativních údajů služeb zaměstnanosti a údajů z šetření pracovních sil. Studie popisují nedostatková a přebytková pracovní místa jak na vnitrostátní úrovni, tak na úrovni EU. Diskutují také o tom, zda jsou nedostatky skutečně založeny na deficitech dovedností nebo na nestabilních podmínkách zaměstnání, a o způsobech, jak zlepšit slaďování dovedností.

Evropský den zaměstnavatelů

S cílem podpořit spolupráci mezi VSZ a zaměstnavateli uspořádala síť v dubnu 2016[23] první Evropský den zaměstnavatelů ve všech členských státech EU, na Islandu a v Norsku. Vzhledem k úspěchu této iniciativy se správní rada sítě dohodla na uspořádání dalšího Evropského dne zaměstnavatelů na podzim roku 2017.

Příklad: Činnosti v rámci Evropského dne zaměstnavatelů 2016

Na evropské úrovni byl Evropský den zaměstnavatelů zviditelněn tiskovou konferencí na vysoké úrovni v Bruselu. Na vnitrostátní úrovni organizovaly VSZ intenzivní kontakty zaměstnavatelů, veletrhy pracovních příležitostí, tematické akce a různé komunikační činnosti. Díky Evropskému dni zaměstnavatelů shromáždily VSZ 30 000 volných pracovních míst prostřednictvím kontaktů s více než 220 000 zaměstnavateli. Zapojilo se 70 000 uchazečů o zaměstnání a 20 000 zaměstnanců VSZ. Kromě toho mohly VSZ sdílet s ostatními VSZ zkušenosti z interakcí se zaměstnavateli a o tom, jak učinit tuto akci úspěšnou.

[22] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16007&langId=en
[23] http://www.employersday.eu/

2.5 Mobilita (cíl f))

Za účelem řešení otázky podpory větší dobrovolné geografické a profesní mobility pracovníků se správní rada sítě dohodla na navržení užší spolupráce se sítí EURES. Síť rovněž zváží, jak může podpořit novou iniciativu Evropského sboru solidarity jako součást přístupu, který pomůže jednotlivým VSZ při plnění potřeb mobility jak zaměstnavatelů, tak i uchazečů o zaměstnání, a to zejména mladých lidí.

Spolupráce se sítí EURES a řídící struktura

Síť Evropských služeb zaměstnanosti (EURES) byla založena v roce 1993 a je určena k usnadnění volného pohybu pracovníků mezi 28 členskými státy EU a Švýcarskem, Islandem, Lichtenštejnskem a Norskem.

Cílem sítě EURES je zvýšit transparentnost trhů práce na úrovni EU prostřednictvím výměny údajů o volných pracovních místech a profilech uchazečů o zaměstnání. Rovněž se snaží zlepšit přístup k podpůrným službám pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele, kteří mají zájem o usnadňování volného pohybu pracovníků. Vzhledem k mandátu VSZ je úloha sítě EURES klíčová a doposud jsou VSZ nejdůležitějšími členskými organizacemi. Členské organizace sdílejí informace o trhu práce a každodenně spolupracují, aby propojily a umístily pracovníky na pracovní místa v jiných zemích v EU. Nový právní základ stanovený v roce 2016 upevňuje povinnosti členských států sdílet informace a spolupracovat v oblastech, jako je učňovská příprava. Definuje také minimální soubor podpůrných služeb, které VSZ musí poskytovat. Vzhledem k těmto novým povinnostem lze očekávat významnou součinnost obou sítí spolupracujících poměrně úzce na činnostech, které vyplývají z jejich mandátů a ovlivňují každodenní řízení VSZ.

Na svém zasedání v prosinci 2016 se proto správní rada sítě dohodla na podpoře užší spolupráce mezi sítěmi VSZ a EURES na evropské úrovni. Zástupce Evropské koordinační skupiny sítě EURES bude pozván k účasti na zasedání poradců pro záležitosti evropských VSZ, aby představil významné novinky, a naopak. Bylo rovněž dohodnuto, že sekretariát VSZ a Evropský koordinační úřad sítě EURES budou úzce spolupracovat na přípravě svých příslušných zasedání.

Pracovní skupina pro spravedlivou mobilitu

Správní rada sítě zřídila pracovní skupinu pro spravedlivou mobilitu, která se zaměřuje na provozní aspekty spolupráce VSZ s cílem podpořit mobilitu. Pracovní skupina vypracovala diskusní dokument, který byl v prosinci 2015 posouzen poradci pro záležitosti evropských VSZ a správní radou. V současnosti však neexistuje žádný společný postoj sítě týkající se spravedlivé mobility.

Evropský sbor solidarity

Činnost Evropského sboru solidarity byla zahájena v prosinci 2016 a má za cíl poskytnout mladým lidem v celé Evropě příležitost dobrovolně se zapojit, například formou pracovního místa nebo stáže, do odborné praxe v oblasti solidarity ve svém nebo v jiném členském státě. VSZ přispěly ke koncepci iniciativy v rámci cílených konzultací se zúčastněnými stranami vzhledem ke svým zkušenostem s přiřazování mladých uchazečů o zaměstnání k pracovním místům, a to i přes hranice. Budou jedním z klíčových subjektů, které pomohou při realizaci profesní dimenze iniciativy a některé VSZ již jsou zapojeny do uskutečňování prvních pracovních stáží v rámci první fáze Evropského sboru solidarity.

2.6 Hodnocení a posuzování aktivních iniciativ na trhu práce (cíl g))

Hodnocení aktivních politik na trhu práce je pro VSZ obzvláště důležité. Může jim pomoci se rozhodnout, zda budou po zavedení pilotních projektů pokračovat v uplatňování konkrétních přístupů a jaké postupy z jiných členských států mohou být úspěšně přeneseny.

Analytické zprávy

Síť vypracovává řadu analytických zpráv a studií, které zkoumají a posuzují aktivní politiky na trhu práce a jejich provádění. Například v roce 2016 zveřejnila analytický dokument o otázkách vyplývajících z kombinace aktivních a pasivních opatření pro dlouhodobě nezaměstnané. Další zprávy obsahují studie o začleňování bývalých pachatelů trestných činů na trh práce, koučování a podpoře starších pracovníků. Tyto dokumenty jsou k dispozici na webových stránkách centra sítě pro sdílení znalostí[24]. To členům a odborníkům umožňuje seznámit se s iniciativami v celé EU a posoudit jejich dopad.

Příspěvek VSZ k přezkumům mnohostranného dohledu Výboru pro zaměstnanost

Síť rovněž přispěla k přezkumům mnohostranného dohledu Výboru pro zaměstnanost týkajícího se aktivních politik na trhu práce, záruky pro mladé lidi a dlouhodobé nezaměstnanosti. Například přezkum záruky pro mladé lidi / zaměstnanosti mladých lidí v prosinci 2015 uznal význam VSZ při poskytování záruky pro mladé lidi a potvrdil potřebu neustálého úsilí o zlepšování kapacity a účelnosti VSZ.

3. Učení na základě srovnávání

Učení na základě srovnávání – systematické propojování činností srovnávání vycházejících z ukazatelů a vzájemného učení – je inovativní metodou, kterou VSZ v rámci sítě prosazovaly[25]. Cílem je podporovat každou VSZ ve zlepšování výkonu prostřednictvím srovnávání a institucionálního vzájemného učení. Umožňuje VSZ využívat vnitřní a vnější kvalitativní posouzení různých faktorů ovlivňujících činnost a výsledky (hnacích sil) pro podporu srovnávání. Výsledky mohou být využity pro činnosti vzájemného učení. Jak je definováno v článku 4 rozhodnutí, učení na základě srovnávání je ústředním bodem činností sítě.

Pět pilířů učení na základě srovnávání

1. Kvantitativní posouzení vytvářející transparentnost výkonu VSZ prostřednictvím shromažďování, potvrzení platnosti a analýzy údajů VSZ;
2. Kvalitativní posouzení výsledků VSZ oproti faktorům ovlivňujícím činnost a výsledky prostřednictvím sebehodnocení, na které navazuje vzájemné hodnocení, posouzení na úrovni Komise či externím odborníkem na základě návštěvy na místě;
3. Systematická identifikace osvědčených postupů, které jsou shromažďovány online,

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

[25] Učení na základě srovnávání VSZ je inspirováno modelem excelence Evropské nadace pro řízení kvality (European Foundation for Quality Management), což je komplexní nástroj pro hodnocení účinnosti organizací. Pro konkrétní účel učení na základě srovnávání v rámci evropských VSZ bylo vytvořeno individuálně přizpůsobené uplatňování souvisejícího přístupu ke společnému hodnotícímu rámci.

například v centru VSZ pro sdílení znalostí;

4. Program vzájemného učení, který staví na výsledcích VSZ a podporuje jejich navyšování výkonnosti tím, že se zaměřuje na zjištěné silné a slabé stránky;
5. Činnosti VSZ navazující na posouzení učení na základě srovnávání při definování a vedení akčních plánů pro zlepšení.

Proces posuzování učení na základě srovnávání a návštěvy na místě

Za účelem dosažení integrovaného propojení mezi činnostmi srovnávání a vzájemného učení byla během prvních dvou let projektu učení na základě srovnávání provedena strukturovaná a systematická analýza výsledků VSZ. Zaměřila se na sedm oblastí výkonu určených v rozhodnutí[26], které byly dále rozděleny na 29 faktorů ovlivňujících činnost a výsledky. Pro analýzu byly použity údaje o výsledcích v kombinaci s probíhajícím procesem sebehodnocení, vzájemného hodnocení a odborného přezkumu VSZ. Každá VSZ provedla strukturovanou reflexi svých výsledků ve vztahu k faktorům ovlivňujícím činnost a výsledky. V návaznosti na toto sebehodnocení navštívila VSZ za účelem provedení vnějšího posouzení skupina složená z odborníků pro vzájemné hodnocení, Komise a externích odborníků, a to jak na ústřední, tak na místní úrovni.

Do konce července 2016 byly navštíveny VSZ ve všech členských státech, na Islandu a v Norsku, čímž byl ukončen první cyklus návštěv VSZ. Výsledky návštěv na místě jsou shrnuty ve zprávě poskytující každé VSZ soubor konkrétních doporučení, která pomáhají VSZ řídit své národní akční plány pro zlepšení. V návaznosti na návštěvy na místě předkládají VSZ rok po návštěvě zprávy o změnách.

Srovnávání

V zájmu dosažení učení založeného na faktických poznatcích byla nastolena transparentnost výkonnosti VSZ prostřednictvím souboru komplexních údajů o výsledcích VSZ a faktorech ovlivňujících činnost a výsledky.

Kombinované kvantitativní a kvalitativní analýzy poskytují počáteční empirické důkazy o tom, že celkově vyspělejší organizace mají obecně lepší výkonnost. Pokud jde o srovnání výkonnosti, je třeba zdůraznit, že v každé oblasti výkonnosti bylo během prvního cyklu návštěv VSZ několik VSZ hodnoceno jako vyspělé nebo dobře rozvinuté. Existuje tedy více než jedna příležitost ke studiu dobrých příkladů mezi VSZ pro podporu organizačního vývoje.

Sbírka potenciálně přenositelných postupů zjištěných během posuzování je v rámci sítě sdílena pro účely vzdělávání.

Vzájemné učení

Cílem činností vzájemného učení je posílit výkonnost a modernizaci VSZ v návaznosti na výsledcích analýz údajů a posouzení učení na základě srovnávání VSZ. Tyto činnosti mají

[26] 1. Strategické řízení výkonnosti, 2. Koncepce operativních procesů, jako jsou účinné nasměrování a profilování uchazečů o zaměstnání a individualizované využívání aktivních nástrojů trhu práce, 3. Udržitelná aktivace a řízení přechodů, 4. Vztahy se zaměstnavateli, 5. Koncepce a provádění služeb VSZ na základě faktických poznatků, 6. Účinné řízení partnerství se zúčastněnými stranami, 7. Přidělování finančních prostředků VSZ.

několik podob, například podobu výměny mezi partnery, tematických přezkumů, konferencí, analytických dokumentů a sad nástrojů (viz činnosti v oddíle 2 výše). Zahrnují také podporu provádění doporučení pro jednotlivé země[27].

Výsledky prvního cyklu učení na základě srovnávání byly využity k vývoji a řízení programu vzájemného učení sítě, což se odráží v jejím pracovním programu pro rok 2017. Z učení na základě srovnávání byla vybrána široká škála témat umožňujících zapojení zaměstnanců na různých úrovních v rámci VSZ.

Druhý cyklus učení na základě srovnávání

V roce 2017 zahájila síť druhý cyklus návštěv VSZ. Navazuje plynule na první cyklus a vychází z jeho úspěchů tím, že podporuje činnosti a iniciativy VSZ pro zlepšování a modernizaci. Každá VSZ bude znovu posouzena s důrazem na proběhlé změny.

Model učení na základě srovnávání byl mírně upraven, ale hlavní návrh procesu zůstává stejný. Navíc se zaměřuje na změny, které VSZ plánovaly, a na pokrok při provádění těchto změn od prvního posouzení. Účelem je pomoci individuálně každé VSZ provádět opatření ke zlepšení. Po druhé návštěvě VSZ znovu obdrží zprávu se zpětnou vazbou s podrobným hodnocením zaměřeným na oblasti změn, kterými se VSZ v současné zabývá, a praktickými návrhy na další zlepšení s cílem udržet nepřetržitý pokrok a učení.

Síť učení na základě srovnávání v plném rozsahu přijala plně za své, přičemž se všichni členové zavázali zapojit se do druhého cyklu návštěv VSZ. Zpětná vazba z dotazníku spokojenosti ukazuje, že VSZ oceňovaly vysokou úroveň způsobilosti týmu externích posuzovatelů. Iniciativa učení na základě srovnávání je pro VSZ jedinečnou příležitostí k posílení mezisektorové a meziodvětvové spolupráce a učení.

Projekt učení na základě srovnávání poskytuje VSZ příležitost získat zpětnou vazbu od důvěryhodných partnerů v prostředí vzájemné podpory, kolegiálního poradenství a spolupráce na základě důvěry. Výsledkem je pak vnitřní a vnější podpora. Vnitřní v tom smyslu, že členové sítě mohou všichni těžit z činností vzájemného učení, a vnější tím, že osobám s rozhodovací pravomocí v rámci VSZ poskytuje důkazy, které mohou použít k odůvodnění změn a zlepšení.

Podpora členů sítě pro pokračování iniciativy a jejich ochota dobrovolně se účastnit návštěv na místě jako posuzovatelé prokazuje hodnotu, kterou pro VSZ má, a úspěšnost prvního cyklu učení na základě srovnávání.

Příklady reformních iniciativ vyplývajících z iniciativy učení na základě srovnávání[28]

Malta: Maltské VSZ zahájily řadu reforem. Patří mezi ně zřízení jednotky pro vztahy se zaměstnavateli s cílem oslovit zaměstnavatele, přehodnocení standardních pracovních postupů a přeměna podoby interakcí mezi poradci VSZ a klienty s cílem zajistit individuálnější přístup.

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

[28] Další příklady lze nalézt ve výroční zprávě evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti za období od července 2015 do prosince 2016,http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17000&langId=en

Litva: Litevské VSZ vytvořily nové oddělení řízení a kontroly kvality a zavádí procesně orientované strukturální změny ve všech svých deseti regionálních kancelářích. Mají také program činností, který zahrnuje formální hodnocení kvality, rozvoj zaměstnanců a zlepšení IT infrastruktury.

Irsko: Irské VSZ uskutečnily rozsáhlý program hodnocení, zahájily rozsáhlý výroční průzkum spokojenosti klientů, uchazečů o zaměstnání, zavedly program uznání určený k odměňování významných příspěvků zaměstnanců a zvýšily četnost kontaktů s uchazeči o zaměstnání, zejména se zranitelnými skupinami.

4. Výhled

Z výše uvedených důkazů vyplývá, že rozhodnutí bylo provedeno v plném rozsahu a že činnosti sítě splňují cíle stanovené v rozhodnutí. Z prvních let provádění lze také vyvodit některé předběžné poznatky, které by mohly být využity pro jiné evropské iniciativy. Ty jsou uvedeny níže.

Silnější spolupráce VSZ na evropské úrovni

Právní založení sítě poskytlo platformu pro úspěšný rozvoj a posílení předchozí neformální sítě vedoucích představitelů VSZ. Formalizovaná struktura, vymezené cíle a pravidelnost a dynamická struktura zasedání správní rady vytvořily podnět pro užší spolupráci mezi členskými státy a vnitrostátními VSZ. Nabitý pracovní program a aktivní zapojení všech členů do činností vzájemného učení, pracovních skupin a učení na základě srovnávání je toho důkazem.

V síti existuje silná kultura vzájemné podpory a spolupráce, což vede k inovacím v rámci vzájemné podpory jednotlivých VSZ. VSZ stále více využívají síť také k získání pomoci nebo rady od jiných členů v určitých oblastech politiky nad rámec pracovního programu.

Úspěšné zahájení iniciativy učení na základě srovnávání

Inovativní iniciativa učení na základě srovnávání byla provedena úspěšně a její hybnou silou byli členové sítě, kteří ji také utvářeli. Ochota všech členských států podílet se také na druhém cyklu návštěv VSZ naznačuje hodnotu, kterou spatřují v učení na základě srovnávání, které přináší též vzájemnou podporu a vzdělávací příležitosti, jakož i v individualizovaných doporučeních pro zlepšení jednotlivých VSZ. Zprávy o krocích VSZ v návaznosti na činnosti učení na základě srovnávání naznačují zlepšení výkonnosti. Tato aktivita identifikovala řadu inspirativních postupů členských států a oblastí, na které se mohou VSZ ve svém vývoji soustředit, čímž pracovní program sítě nabyl na důslednosti založené na faktických poznatcích.

Potřeba větší viditelnosti

VSZ jsou silnější, když se vyjadřují jednotně. Nedávná spolupráce za účelem poskytnutí jediného příspěvku VSZ ke konzultaci o sociálním pilíři ukázala, že výzvy a měnící se prostředí, kterým čelí jednotlivé VSZ, jsou všem společné. Ukázalo se také, že existuje nejen příležitost společně pracovat na řešení těchto výzev, ale také příležitost pro osoby s

rozhodovací pravomocí zviditelnit se poskytnutím jednotného postoje. Jak dokládá široká škála informací o organizaci VSZ v Evropě a o službách, které nabízejí, jež se nachází v centru VSZ pro sdílení znalostí, je výstup sítě rozsáhlý. Mnoho z těchto zdrojů má širší přínos pro výzkumné pracovníky a osoby s rozhodovací pravomocí. Větší viditelnost sítě a jejích výstupů by zajistila účinné využití těchto zdrojů. Souhlas správní rady, že umožní zveřejnění údajů o učení na základě srovnávání, by rovněž argumenty pro reformu posílil.

5. Závěr

Rozhodnutí byla až dosud prováděno úspěšně. Jak je uvedeno v této zprávě, existují přesvědčivé důkazy o tom, že se síť zaměřuje na všechny oblasti stanovené v rozhodnutí. Ve své formalizované struktuře síť prokázala, že je účinným prostředkem pro podporu vnitrostátních VSZ při řešení jednotlivých výzev, kterým čelí. Zároveň podporuje spolupráci při řešení společných problémů k dosažení cílů strategie Evropa 2020.

Zejména projekt učení na základě srovnávání se ukázal jako pozitivní inovace, neboť díky němu mohou vnitrostátní instituce získávat vnější reference a konstruktivní zpětnou vazbu od odborníků a zapojovat se do individuálně připravených činností vzájemného učení. S rozvojem cyklů učení na základě srovnávání budou VSZ schopny neustále zlepšovat svou organizaci a služby, které poskytují veřejnosti. Učení na základě srovnávání je při dosahování excelence potenciálně použitelné v celé řadě oblastí politik a iniciativ v celé EU.

Tím, že navazuje na vlastní úspěchy a zůstává pro své členy důležitá, dělá síť povzbuzující pokrok. Ochota členů sítě spolupracovat, sdílet osvědčené postupy a účastnit se vzdělávacích akcí svědčí o jejich společné touze neustále se zlepšovat a v konečném důsledku poskytovat lepší a účinnější služby všem lidem po celé Evropě. Síť zaměřuje své činnosti na osm cílů uvedených v rozhodnutí. To však nebránilo tomu, aby reagovala na vznikající výzvy, jako je uprchlická krize.

V souladu s rozhodnutím má síť fungovat do 31. prosince 2020. Tato zpráva předkládá dosavadní prozatímní přezkum činností sítě. Další zpráva bude zveřejněna před vypršením platnosti rozhodnutí. Při pohledu do budoucna obsahuje pracovní program na rok 2017 plán činností zaměřených na plnění cílů a potřeb VSZ. Tyto činnosti budou pokračovat po celou dobu existence sítě.