

SK

SK

SK



EURÓPSKA KOMISIA

Brusel, 13.12.2010
KOM(2010) 731 v konečnom znení

**SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE A EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNE MU VÝBORU**

**Správa o činnosti EURES za obdobie 2006 – 2008 predložená Komisiou v súlade
s článkom 19 ods. 3 nariadenia (EHS) č. 1612/68**

„Na ceste k jednotnému európskemu trhu práce: príspevok EURES“

**SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE A EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNE MU VÝBORU**

**Správa o činnosti EURES za obdobie 2006 – 2008 predložená Komisiou v súlade
s článkom 19 ods. 3 nariadenia (EHS) č. 1612/68**

„Na ceste k jednotnému európskemu trhu práce: príspevok EURES“

(Text s významom pre EHP)

OBSAH

1.	Úvod.....	3
2.	Strategické ciele siete EURES	3
2.1.	Výsledok činností siete EURES.....	3
2.2.	Vplyvy činností EURES	4
3.	Mechanizmy poskytovania služieb v rámci EURES	5
3.1.	Sieť EURES podporuje základné právo bez dostatočných finančných zdrojov	5
3.2.	Sieť EURES je postavená na pevnej ľudskej sieti	6
3.3.	Odborná príprava pracovníkov EURES je rozhodujúca na zabezpečenie profesionálnej siete.....	7
3.4.	Na ceste k začleneniu EURES do verejných služieb zamestnanosti.....	7
3.5.	Cezhraničné partnerstvá EURES	8
4.	Poskytovanie služieb EURES	9
4.1.	EURES ako mechanizmus priradovania voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie.....	9
5.	Budúce výzvy a výhľad.....	11

1. ÚVOD

EURES (Európske služby zamestnanosti) je dobre etablovaná európska sieť, ktorej cieľom je podporovať pracovnú mobilitu. Zahŕňa Európsku komisiu a verejné služby zamestnanosti členských štátov Európskeho hospodárskeho priestoru¹ a Švajčiarska a ich organizácie sociálnych partnerov. Služby EURES sú k dispozícii všetkým občanom v krajinách, ktoré sú členmi siete, už približne 15 rokov. Počas tohto obdobia sieť EURES uľahčila geografickú pracovnú mobilitu vyriešením fragmentácie informácií o dostupnosti práce, voľných pracovných miestach, životných a pracovných podmienkach, ako aj o možnostiach vzdelávania a odbornej prípravy.

Sloboda pohybu je často považovaná za jednu z najdôležitejších, ale najmenej využívaných štyroch základných slobôd, ktoré zaručujú právne predpisy EÚ od roku 1957. Lisabonská stratégia a európska stratégia zamestnanosti, ktoré otázku zamestnanosti predstavili ako otázku spoločného záujmu, vyžadujú odstránenie prekážok mobility aj zvýšenie pracovnej mobility v EÚ. Spoločné zásady flexiistoty EÚ poskytujú ucelený rámec pre súčasné a budúce stratégie zamestnanosti a mobility s osobitným zameraním na uľahčenie prechodu medzi zamestnaniami. Podľa oznámenia o nových zručnostiach pre nové pracovné miesta² sa podpora mobility a lepšie zosúladenie zručností ľudí a pracovných príležitostí má dosiahnuť odstránením prekážok voľného pohybu pracovníkov v EÚ, ako aj transparentnejšími informáciami o trendoch na trhu práce a požiadavkách na kvalifikácie. V oznámení o riešení nedostatku pracovnej sily prostredníctvom migrácie v členských štátoch EÚ, ktoré Komisia predstaví v roku 2011, sa bude riešiť, či je migrácia z nečlenských krajín EÚ súčasťou riešenia nedostatku pracovnej sily v určitých odvetviach a výziev týkajúcich sa trhu práce v dôsledku demografických trendov.

Výkonnosť siete EURES v období 2006 – 2008 sa v tejto správe posudzuje na základe zistení uvedených v správe o vonkajšom hodnotení siete EURES vykonanom v roku 2009. Správa obsahuje štyri hlavné časti: oddiel 2 sa zaoberá strategickými cieľmi siete EURES, oddiel 3 sa zaoberá mechanizmami poskytovania služieb v rámci siete EURES, oddiel 4 je zameraný na poskytovanie služieb siete a na záver v oddiele 5 sa pozornosť venuje budúcim výzvam.

2. STRATEGICKÉ CIELE SIETE EURES

V období 2006 – 2008 boli strategické ciele siete EURES podpora mobility pracovníkov a obmedzenie prekážok mobility prispením k rozvoju európskeho trhu práce, ktorý je otvorený a dostupný pre všetkých, zabezpečením nadnárodnej, medziregionálnej a cezhraničnej výmeny voľných pracovných miest a žiadostí o prácu a zabezpečením transparentnosti a výmeny informácií. V nasledujúcom oddiele sa skúmajú výsledky a vplyv činnosti EURES z hľadiska rozdielu, ktorý EURES znamenal pre príjemcov.

2.1. Výsledok činností siete EURES

Sieť EURES prispieva k rozvoju európskeho trhu práce, ktorý je otvorený a majú k nemu prístup všetci. To je zabezpečené poskytovaním informácií o trhu práce, informácií o životných a pracovných podmienkach a službách priradovania voľných pracovných miest

¹ Členské štáty EÚ a Nórsko, Island a Lichtenštajnsko.

² KOM(2008) 868 v konečnom znení.

k vhodným žiadostiam o zamestnanie prostredníctvom siete poradcov EURES a portálu pre pracovnú mobilitu EURES.

Služba ponúkaná prostredníctvom siete odráža potreby klientov bez ohľadu na to, či je sprostredkovaná alebo nie. Mediácia sa poskytuje prostredníctvom siete poradcov, ktorá ponúka informácie o zamestnávateľoch, uchádzačoch o zamestnanie a osobách, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, a uľahčuje priradovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie. Sieť poradcov pozostáva z dvoch úrovní: z kvalifikovaných odborníkov, ktorí pôsobia ako sprostredkovatelia práce a informácií v celej Európe, a asistentov EURES, ktorí pomáhajú kvalifikovaným odborníkom a takisto zohrávajú kľúčovú úlohu pri poskytovaní služieb. Služby, ktoré nie sú sprostredkované, sú poskytované prostredníctvom portálu EURES.

Klienti majú prístup k informáciám na portáli, ktoré využívajú na prijímanie rozhodnutí. Uchádzači o zamestnanie a osoby, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, ktoré kontaktovali poradcu EURES pri hľadaní zamestnania, majú väčšiu pravdepodobnosť, že dostanú pracovnú ponuku, ako tí, ktorí používajú len portál pre pracovnú mobilitu. Sieť poradcov EURES preto predstavuje pridanú hodnotu k službám, ktoré poskytuje portál.

Výmena voľných pracovných miest v celej Európe je uľahčená službou poskytovanou na portáli a prostredníctvom siete poradcov. Dôkazy naznačujú, že prostredníctvom EURES zamestnávatelia prijímajú zamestnancov a jednotlivci získavajú prácu. Približne 20 % uchádzačov o zamestnanie a osôb, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, získalo prácu prostredníctvom siete EURES a takmer polovica z nich získala prácu zodpovedajúcu ich úrovni kvalifikácie³.

V mnohých krajinách prispieva sieť EURES k dosiahnutiu cieľov verejných služieb zamestnanosti tým, že prispieva k znižovaniu nezamestnanosti a podporuje mobilitu pracovníkov. Okrem toho sa vyvinulo úsilie o jej začlenenie do všeobecných činností verejných služieb zamestnanosti. Začleňovanie EURES nie je však jednorazová úloha, ale malo by sa považovať za nepretržitý proces. Začleňovanie EURES do verejných služieb zamestnanosti by sa mohlo zlepšiť. Nasledujúci oddiel poskytuje prehľad o tom, ako EURES poskytuje pridanú hodnotu pre podporu mobility pracovníkov.

2.2. Vplyvy činností EURES

Sieť EURES hrá úlohu na ceste k dosahovaniu cieľov udržateľného hospodárskeho rastu a sociálnej súdržnosti uľahčením priradovania uchádzačov o zamestnanie a osôb, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, k zamestnávateľom prostredníctvom poskytovania informácií, poradenstva, usmernení a sprostredkovanej výmeny jednotlivcom, aby mohli uplatňovať svoje právo na voľný pohyb v EÚ.

³ Vonkajší hodnotitelia vykonali zisťovania týkajúce sa uchádzačov o zamestnanie, osôb, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, a zamestnávateľov. Tieto zisťovania ukazujú, že databáza voľných pracovných miest uľahčila priradovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie. Napríklad 6 344 uchádzačov o zamestnanie a osôb, ktoré chcú zmeniť zamestnanie (65,8 % respondentov), uviedlo, že sa prostredníctvom EURES uchádzali o voľné pracovné miesto alebo umiestnili svoj životopis na EURES. Celkovo 1 283 osôb (20,2 % uchádzačov o zamestnanie alebo osôb, ktoré chcú zmeniť zamestnanie) uviedlo, že prostredníctvom siete EURES našli zamestnanie a takmer polovica z nich (609) uviedla, že získané pracovné miesto zodpovedalo ich úrovni kvalifikácie.

V období 2006 – 2008 sieť EURES dokázala svoj význam z hľadiska cieľov európskej stratégie zamestnanosti aj z hľadiska cieľov lisabonskej stratégie v oblasti udržateľného hospodárskeho rastu a väčšej sociálnej súdržnosti. Prvé výslovné odkazy na ňu sa však v kľúčových politických dokumentoch objavujú až od roku 2007 (akčný plán pre pracovnú mobilitu a oznámenie „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta“).

Okrem toho sieť EURES prináša v tejto oblasti sociálno-ekonomický rozmer, čím poskytuje odkaz na usmernenie 19 európskej stratégie zamestnanosti ako mechanizmu, ktorý poskytovaním pomoci pri hľadaní zamestnania a pri priradovaní voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie uľahčuje začleňovanie na trh práce⁴. Svojou sprostredkovateľskou úlohou, zberom a poskytovaním informácií o životných a pracovných podmienkach vrátane sociálneho zabezpečenia, zdaňovania a poistenia môže EURES pomôcť jednotlivcom prekonávať skutočné a potenciálne prekážky mobility.

Usmernenie 19 takisto vytvára spojenie medzi sieťou EURES a programom flexiistoty, pretože môže obmedziť alebo skrátiť obdobie prechodu medzi zamestnaniami. EURES je nástrojom, ktorý pomáha jednotlivcom v procese hľadania zamestnania. Preto je možné považovať EURES za nástroj pomáhajúci minimalizovať obdobie prechodu medzi zamestnaniami alebo obdobie nástupu do zamestnania.

3. MECHANIZMY POSKYTOVANIA SLUŽIEB V RÁMCI EURES

Poskytovanie služieb v rámci EURES zabezpečujú verejné služby zamestnanosti na centrálnej, regionálnej a miestnej úrovni. V prípade cezhraničných partnerstiev EURES sa tieto služby poskytujú v spolupráci s partnerskými organizáciami, akými sú odborové zväzy, organizácie zamestnávateľov, obchodné komory atď. Z praktického hľadiska sú služby siete EURES poskytované poradcami EURES a ďalšími príslušnými pracovníkmi členov siete EURES a príslušnými partnerskými organizáciami. Nasledujúci oddiel sa zameriava na ľudské a finančné zdroje vyčlenené pre EURES, poskytovanie odbornej prípravy v rámci EURES a začleňovanie EURES do verejných služieb zamestnanosti. Osobitný pododdiel je venovaný cezhraničným partnerstvám.

3.1. Sieť EURES podporuje základné právo bez dostatočných finančných zdrojov

EÚ postupne zvyšovala výšku svojich investícií do siete EURES. Rozpočet na roky 2007 – 2008 vo výške 21 miliónov EUR bol takmer o 4 milióny EUR vyšší ako rozpočet na roky 2005 – 2006. Tento nárast je sčasti dôsledkom rozšírenia siete po pristúpení Bulharska a Rumunska k EÚ v roku 2007.

Takmer tri štvrtiny z celkového financovania EURES zo strany Komisie boli určené členom siete na vykonávanie činností vymedzených v ich plánoch činnosti. Zvyšná časť dostupných finančných prostriedkov je použitá na portál pre pracovnú mobilitu EURES, odbornú prípravu na úrovni EÚ, linku pomoci EURES a iné podporné činnosti, akými sú podpora komunikácie, prekladateľské služby a publikácie.

⁴ Usmernenie 19 uvedené v usmerneniach v oblasti zamestnanosti na roky 2008 – 2010, ako súčasť európskej stratégie zamestnanosti, odkazuje na príspevok EURES k cieľom politiky v oblasti zamestnanosti a spája EURES s programom flexiistoty z hľadiska riadenia prechodu medzi zamestnaniami a nástupu do zamestnania.

Vo všeobecnosti bola štruktúra financovania EURES úspešná, stále sa v nej však nachádzajú nedostatky. Spotreba grantov sa pohybuje približne vo výške 75 %, pričom v období 2006 – 2008 zostalo každý rok nevyčerpaných v priemere 25 % dostupných finančných prostriedkov pridelených členom. K faktorom, ktoré prispievajú k nevyčerpaniu prostriedkov, patria nepodporované činnosti, administratívne požiadavky na odôvodnenie výdavkov a čas, za ktorý sú prostriedky skutočne prijaté.

Rozpočet pridelený EURES je pomerne malý v porovnaní s celkovou výškou financovania programov v oblasti zamestnanosti na úrovni EÚ a pokiaľ ide o celkové výdavky na verejné služby zamestnanosti v členských krajinách. Finančné zdroje uvoľnené členmi EURES predstavujú viac ako trojnásobok rozpočtových zdrojov poskytnutých Komisiou a štvornásobok oprávnených výdavkov. To znamená, že finančné prostriedky uvoľnené členmi EURES sú pre poskytovanie služieb EURES zásadné.

Rozpočtové záväzky a platby v období 2006 – 2008

	2006	2007	2008
záväzky	16 420 284,55	18 370 275,72	20 802 275,36
platby	11 636 119,76	14 546 709,36	14 738 651,59

3.2. Sieť EURES je postavená na pevnej ľudskej sieti

V členských krajinách existuje na poskytovanie služieb EURES pre uchádzačov o zamestnanie, osoby, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, nezamestnaných a zamestnávateľov sieť 851 poradcov. Počet poradcov je v jednotlivých krajinách rôzny, pričom polovica zo všetkých poradcov pracuje v šiestich krajinách: Belgicku, Nemecku, Španielsku, Francúzsku, Taliansku a Švédsku.

Poradcovia EURES a zamestnanci verejných služieb zamestnanosti sú pridelovaní na miestnej, regionálnej a štátnej úrovni v rámci ich organizácie verejných služieb zamestnanosti. Približne 75 % svojho pracovného času venujú záležitostiam týkajúcim sa EURES⁵. V roku 2008 zaznamenali viac ako milión kontaktov (1 093 998) s uchádzačmi o zamestnanie, s osobami, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, a zamestnávateľmi, čo predstavuje v priemere 1 286 jednotlivých kontaktov na jedného poradcu. Až 86 % týchto kontaktov bolo realizovaných s uchádzačmi o zamestnanie a osobami, ktoré chcú zmeniť zamestnanie. Pomer počtu poradcov k počtu registrovaných zamestnávateľov a uchádzačov o zamestnanie je rôzny, ale v priemere pripadá na jedného poradcu 424 uchádzačov o zamestnanie a 20 zamestnávateľov.

Hľadanie zamestnania bola vždy najdiskutovanejšia téma pri kontakte s poradcom. Tejto záležitosti bolo v období 2006 – 2008 venovaných v priemere 41,2 % kontaktov. Počas toho istého obdobia boli druhou najčastejšou témou všeobecné informácie o EURES, ktoré si vyžiadalo približne 17,1 % kontaktov. Treťou najdiskutovanejšou témou bolo prijímanie pracovníkov, čo sa v tom istom období týkalo 15,1 % kontaktov.

Všeobecné	Hľadanie	Prijímanie	Sociálne	Vzdelávanie	Životné a	Iné
-----------	----------	------------	----------	-------------	-----------	-----

⁵ V Charte EURES (Ú. v. EÚ C 106, 3.5.2003, s. 3) sa uvádza, že poradcovia EURES majú aspoň polovicu svojho riadneho plného pracovného času venovať úlohám EURES, zvyšok času sa majú venovať svojim národným verejným službám zamestnanosti.

informácie o EURES	zamestnania	pracovníkov	zabezpečenie a zdaňovanie	a odborná príprava	pracovné podmienky	všeobecné informácie a poradenstvo
17,1 %	41,2 %	15,1 %	10,1 %	1,9 %	8,3 %	6 %

V rámci siete pracujú aj asistenti EURES, pričom viac ako polovica členských krajín zamestnáva aj asistentov na pomoc poradcom a na poskytovanie služieb EURES. Ľudská sieť priamo spojená s poskytovaním služieb EURES je preto oveľa väčšia ako samotná sieť poradcov.

Vo všeobecnosti možno povedať, že úroveň ľudských zdrojov zamestnaných na poskytovanie služieb EURES sa zdá primeraná na uspokojovanie potrieb uchádzačov o zamestnanie, osôb, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, a zamestnávateľov, hoci v prípade, že sa sieť EURES rozvinie tak, že bude poskytovať nové služby, budú potrebné ďalšie ľudské zdroje.

3.3. Odborná príprava pracovníkov EURES je rozhodujúca na zabezpečenie profesionálnej siete

Odborná príprava v rámci EURES pozostáva z dvoch zložiek: z vnútroštátnej odbornej prípravy a odbornej prípravy na európskej úrovni. Vnútroštátna odborná príprava zahŕňa škálu rôznych činností vrátane predbežnej odbornej prípravy, ktorá je pre nových poradcov podmienkou účasti na „počiatočnej odbornej príprave“ a konferencii na európskej úrovni.

V období 2006 – 2008 bola odborná príprava realizovaná súkromnou zmluvnou spoločnosťou, ktorá poskytla približne 20 individuálnych školení ročne. Ponuka odbornej prípravy bola zmesou školení pre začiatočníkov a pokročilých a odbornej prípravy poskytnutej poradcom EURES a ich priamym nadriadeným. Pre rôzne školenia boli školiteľmi poradcovia a vedúci pracovníci EURES, ktorí spolupracovali s pracovníkmi súkromnej zmluvnej spoločnosti.

Ponúknutá odborná príprava je nevyhnutná na zaistenie toho, aby bola sieť profesionálna a fungovala efektívne a účinne. Odborná príprava poskytnutá na európskej úrovni a vnútroštátna odborná príprava sa vo všeobecnosti dopĺňajú, pričom odborná príprava na európskej úrovni je viac zameraná na teóriu a vnútroštátna odborná príprava na praktické záležitosti.

3.4. Na ceste k začleneniu EURES do verejných služieb zamestnanosti

V usmernení týkajúcom sa EURES sa jasne stanovuje prioritná potreba zvýšiť začleňovanie EURES do verejných služieb zamestnanosti⁶. To už prinieslo výsledky, ktoré ukazujú, že väčšina členov už dosiahla pokrok. Členovia stanovili jasné vyčlenenie ľudských zdrojov pre záležitosti EURES, čas venovaný EURES sa dodržiava a uznáva, prebieha interná odborná príprava v oblasti EURES pre pracovníkov a zvyšuje sa informovanosť ďalších vedúcich pracovníkov. Odbornou prípravou v oblasti EURES prešlo 75 % až 100 % vedúcich poradcov približne v polovici členských krajín.

⁶ Činnosti EURES, ktoré vykonávajú členovia a partneri, sú založené na súbore usmernení, ktoré sa uplatňujú počas obdobia troch rokov.

Začlenením EURES do verejných služieb zamestnanosti EURES prispieva k dosiahnutiu cieľov verejných služieb zamestnanosti spočívajúcich v znížení nezamestnanosti a podpore mobility. Napriek úsiliu verejných služieb zamestnanosti venovanému začleňovaniu a integrácii EURES výsledky tejto práce sa medzi jednotlivými službami zamestnanosti líšia.

3.5. Cezhraničné partnerstvá EURES

Sieť EURES hrá dôležitú úlohu v cezhraničných regiónoch, kde poradcovia EURES poskytujú informácie a poradenstvo cezhraničným pracovníkom a zamestnávateľom, ktorí chcú prijímať pracovníkov z druhej strany hranice. Dochádzajúci pracovníci potrebujú pomoc v podobe informácií o poistení, daniach, sociálnom systéme, vzdelávaní, samostatnej zárobkovej činnosti atď.

Hľadanie zamestnania bolo najčastejšou otázkou, s ktorou sa ľudia obracali na cezhraničných poradcov, pričom priemerný počet kontaktov zameraných na túto tému v období 2007 až 2008 predstavoval 34,6 %. Druhou najčastejšie diskutovanou otázkou bolo sociálne zabezpečenie a zdaňovanie, pričom tejto téme bolo venovaných počas toho istého obdobia 24,8 % kontaktov. Treťou najčastejšie diskutovanou otázkou boli všeobecné informácie o EURES, pričom podiel kontaktov zameraných na túto tému predstavoval počas toho istého obdobia 12,6 %.

Všeobecné informácie o EURES	Hľadanie zamestnania	Prijímanie pracovníkov	Sociálne zabezpečenie a zdaňovanie	Vzdelávanie a odborná príprava	Životné a pracovné podmienky	Iné všeobecné informácie a poradenstvo
12,6 %	34,6 %	8,4 %	24,8 %	3,2 %	9,1 %	7 %

V období 2006 – 2008 bolo do poskytovania služieb EURES a výrazného prispievania k rozvoju činností EURES zapojených 22 cezhraničných partnerstiev EURES. Väčšina cezhraničných partnerstiev EURES sa nachádza v strednej a západnej Európe, pričom deväť z nich pôsobí v Nemecku a šesť vo Francúzsku⁷. Popri činnostiach poskytovaných v rámci cezhraničných partnerstiev vyvíjajú takmer všetci členovia EURES určitý druh cezhraničných činností mimo rámca existujúcich partnerstiev.

Rozmiestnenie cezhraničných partnerstiev EURES vo veľkej miere zodpovedá tomuto modelu dochádzania. Počet dochádzajúcich pracovníkov sa v posledných piatich rokoch zvýšil. Podľa jednej štúdie dochádzalo v období 2006 – 2007 v EHP a Švajčiarsku za prácou za hranice okolo 780 000 ľudí. V prípade EÚ-15 ich počet v obdobiach 1999 – 2000 a 2006 – 2007 vzrástol o 26 %. Väčšina činností spojených s dochádzaním je sústredená v strednom a západnom regióne Európy. Hlavnými destináciami sú Švajčiarsko, Luxembursko, Nemecko, Holandsko, Rakúsko a Belgicko. Tieto krajiny prijímajú približne tri štvrtiny všetkých dochádzajúcich pracovníkov. Hlavnými krajinami pôvodu sú Francúzsko, Nemecko a Belgicko, z ktorých dochádza približne 60 % všetkých dochádzajúcich pracovníkov EÚ.

⁷ Pozri prílohu k tejto správe, pokiaľ ide o počet cezhraničných partnerstiev, na ktorých sa jednotlivé krajiny zúčastňujú.

Cezhraničné partnerstvá zviditeľnili EURES a vytvorili širokú škálu činností na poskytovanie informácií uchádzačom o zamestnanie, osobám, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, dochádzajúcim pracovníkom a zamestnávateľom v cezhraničných regiónoch.

4. POSKYTOVANIE SLUŽIEB EURES

Sieť EURES pomáha uchádzačom o zamestnanie, osobám, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, nezamestnaným a zamestnávateľom poskytovaním spektra služieb prostredníctvom portálu pre pracovnú mobilitu EURES a siete poradcov EURES. Tieto činnosti zahŕňajú priamu pomoc pri priradovaní voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie a nepriamu pomoc pri priradovaní voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie poskytovaním informácií o situácii na trhu práce a informácií o životných a pracovných podmienkach v ostatných krajinách EHP a Švajčiarsku.

4.1. EURES ako mechanizmus priradovania voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie

Portál pre pracovnú mobilitu EURES hrá dôležitú úlohu pri šírení informácií o príležitostiach pre uchádzačov o zamestnanie, osoby, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, nezamestnaných a zamestnávateľov. Prostredníctvom portálu majú uchádzači o zamestnanie, osoby, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, a nezamestnaní prístup k hľadaniu zamestnania a príležitosť uverejniť svoj životopis, pričom zamestnávatelia majú prístup k vyhľadávaniu životopisov a príležitosť uverejňovať voľné pracovné miesta.

Prehľad registrovaných uchádzačov o zamestnanie na portáli EURES za jednotlivé krajiny v období 2006 – 2008.

Krajina	Počet uchádzačov o zamestnanie	Krajina	Počet uchádzačov o zamestnanie
Belgicko	9 671	Holandsko	5 092
Česká republika	11 396	Rakúsko	3 551
Dánsko	2 379	Poľsko	25 040
Nemecko	21 185	Portugalsko	22 724
Estónsko	4 413	Rumunsko	18 090
Írsko	3 854	Slovinsko	2 588
Grécko	6 091	Slovensko	3 923
Španielsko	50 923	Fínsko	4 123
Francúzsko	16 524	Švédsko	4 966
Taliansko	49 307	Spojené kráľovstvo	10 824

Lotyšsko	5 767	Nórsko	2 497
Litva	4 526	Švajčiarsko	2 283
Maďarsko	12 744		

Portál oceňujú skupiny používateľov, ktorí jasne vidia jeho prínos v tom, že umožňuje prístup alebo umiestňovanie informácií o voľných pracovných miestach na celom území EHP. Podľa online zisťovania medzi používateľmi je pre uchádzačov o zamestnanie a osoby, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, najdôležitejšou funkciou služieb EURES uverejnenie životopisu. Medzi zamestnávateľmi, ktorí uverejnili pracovné miesto, 19 % ponúklo zamestnanie jednému alebo viacerým žiadateľom a takmer polovica týchto žiadateľov získala zamestnanie zodpovedajúce ich úrovni kvalifikácie. Takmer 70 % uchádzačov o zamestnanie a osôb, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, sa uchádzalo o pracovné miesto, ktoré ich zaujímalo, alebo umiestnilo svoj životopis na portáli. Portál tak uľahčil priradovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie, pričom uchádzači o zamestnanie a osoby, ktoré chcú zmeniť zamestnanie, našli zamestnanie a zamestnávatelia obsadili voľné pracovné miesta. K ďalšiemu zlepšeniu v tejto súvislosti môže dôjsť vďaka synergii, ktorá je v súčasnosti v štádiu vývoja, so široko používaným online nástrojom Europass-CV.

Existuje však niekoľko aspektov portálu, ktoré by sa mohli zlepšiť s cieľom zvýšiť účinnosť priradovania voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie cez EURES. K týmto aspektom patria technické aspekty, ako sú zlepšené funkcie a druh a kvalita vkladaných informácií. Za poskytovanie aktualizovaných informácií a zabezpečenie kvality voľných pracovných miest uverejňovaných na portáli sú zodpovední členovia EURES.

Ludská sieť poradcov EURES predstavuje pridanú hodnotu k už existujúcim informáciám dostupným na portáli, najmä pokiaľ ide o ich znalosti a skúsenosti s takými záležitosťami, akými je zdaňovanie alebo uznávanie kvalifikácií. Zdá sa, že medzi niektoré z hlavných prínosov siete poradcov patrí ich pomoc klientom pri navigácii na portáli zameraná najmä na ľudí s nízkou úrovňou IT zručností, ich poznanie portálu a takisto urýchlenie procesu hľadania zamestnania. Prevažná väčšina používateľov sa domnieva, že poradcovia EURES sú veľmi užitoční a poskytujú vysokokvalitné služby. Ich prácu by však mohlo uľahčiť zabezpečenie riadneho fungovania portálu, začlenenie EURES do verejných služieb zamestnanosti a zintenzívnenie kontaktov so zamestnávateľmi.

Okrem siete poradcov a portálu pre pracovnú mobilitu sa na podporu priradovania voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie vykonáva niekoľko iných druhov činností. Tie zahŕňajú veľtrhy práce a iné podujatia zamerané na nábor pracovníkov, informačné schôdze a stretnutia, napríklad so zamestnávateľmi, a propagačné činnosti. Veľtrhy práce a podujatia zamerané na nábor pracovníkov sa zdajú byť úspešné, pokiaľ ide o priradovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie. V období 2006 – 2008 sa vďaka 248 podujatiam podarilo úspešne priradiť 11 000 voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie. Okrem toho sieť EURES v rovnakom období zaregistrovala ďalších 15 000 prípadov prijatia do zamestnania.

5. BUDÚCE VÝZVY A VÝHLAD

Rýchlosť zmien na európskych trhoch práce vyvolaných účinkami hospodárskej krízy a celková modernizácia verejných služieb zamestnanosti sú pre EURES hlavnými výzvami nadchádzajúcich rokov. Na riešenie týchto zmien je potrebný výrazný rozvoj EURES. EURES sa musí ďalej rozvíjať ako sieť orientovaná na výsledky, ktorá bude pre skupiny klientov a verejné služby zamestnanosti predstavovať pridanú hodnotu. V Montiho správe sa uznáva, že sieť EURES je úspešná⁸. V porovnaní s inými sieťami Komisie sa sieť EURES vo výraznejšej miere zameriava na pracovné príležitosti a je takisto jedinou sieťou, ktorá poskytuje špecifickú službu priradovania voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie.

EURES si musí udržať svoju dôležitú úlohu nástroja na podporu mobility. To znamená, že pravidelné informovanie a poradenstvo zostávajú zachované. Na riešenie skutočných potrieb klientov EURES a poskytovanie merateľných výsledkov sa musí sieť EURES premeniť na kľúčový nástroj na zlepšenie priradovania voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie v celej Európe zameraním sa na takéto priradovanie a umiestňovanie pre všetkých pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie s legálnym pobytom, ktorí majú právo pracovať v inej krajine EÚ, čím sa sieť EURES stane jedným z nástrojov európskej stratégie zamestnanosti.

Verejné služby zamestnanosti potrebujú ďalšie začleňovanie EURES do ich balíka poskytovaných služieb a do kontaktov s klientmi a potrebujú využívať skúsenosti poradcov EURES, aby viac začlenili a zahrnuli európsky rozmer do všetkých príslušných činností. Verejné služby zamestnanosti by mali zaradiť ponuku služieb EURES do svojej hlavnej ponuky služieb a aj do programov rýchlej odozvy s cieľom ďalej pomáhať zamestnávateľom a pracovníkom vyrovnáť sa so zmenou.

V budúcnosti bude EURES ponúkať uchádzačom o zamestnanie, zamestnávateľom, pracovníkom, učňom a absolventom univerzít personalizovanejšiu pomoc v súvislosti s mobilitou. Dosiahnutie väčšej rovnováhy medzi voľnými pracovnými miestami a žiadosťami o zamestnanie musí byť hlavným cieľom EURES. Možnosť mobility v rámci EHP a Švajčiarska sa musí stať atraktívnejšou.

Aby mohol EURES reagovať na tieto výzvy, prijali sa už viaceré iniciatívy alebo sa tieto iniciatívy nachádzajú vo fáze posúdenia:

- Vypracovať štandardný viacjazyčný slovník povolání a zručností, aby sa zlepšila kvalita a transparentnosť informácií o voľných pracovných miestach a zlepšilo priradovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie. Účinné priradovanie zručností, pracovných miest a vzdelávacích príležitostí na európskom trhu práce je možné dosiahnuť len vtedy, ak bude existovať spoločná viacjazyčná klasifikácia zručností, kompetencií a povolání. Tento viacjazyčný slovník sa bude volať „Európske zručnosti, kompetencie a povolania“ (ESCO).

- Vytvoriť funkciu „match and map“, ktorá ponúka užívateľsky ústretovú a jednoduchú online službu pre občanov, ktorá bude poskytovať kvalitatívne informácie o príležitostiach týkajúcich sa povolání, zručností, vzdelávania a odbornej prípravy v celej EÚ. Táto funkcia bude súčasťou EURES, bude prepojená s portálmi Ploteus a Euraxess a bude poskytovať

⁸ M. Monti: A New Strategy for the Single Market (Nová stratégia pre jednotný trh), 9. máj 2010, s. 59.

zrozumiteľný geografický prehľad pracovných ponúk zodpovedajúcich profilu užívateľa, spätnú väzbu o tom, prečo jeho zručnosti nezodpovedajú ponúkaným pracovným miestam, a informácie o vzdelávacích príležitostiach.

- Zaviesť „Monitor európskeho trhu práce“ (European Labour Market Monitor) s periodickými, aktualizovanými informáciami o krátkodobých trendoch na európskom trhu práce. Tým sa zlepší zber údajov s cieľom určiť a lepšie predvídať nadbytok a nedostatok pracovnej sily na trhoch práce a analyzovať toky mobility. Tým budú mať pracovníci a uchádzači o zamestnanie s príslušnými zručnosťami a kvalifikáciami možnosť vedieť, či majú dobré vyhliadky nájsť si zamestnanie.

- Modernizovať portál pre pracovnú mobilitu EURES pridaním interaktívnych sekcií. Cieľom je, aby bol portál najväčšou webovou stránkou v oblasti zamestnanosti v Európskej únii s grafickými prezentáciami, odkazom na nástroj na vytvorenie Europass-CV a užívateľsky ústretovejšou funkciou vyhľadávania životopisov, sekciou vytvorenia sociálnej siete pre uchádzačov o zamestnanie a virtuálnym trhom práce. Prepracovaný portál bude mať aj sekciu osobitne venovanú mladým absolventom, ktorá bude slúžiť ako most medzi akademickým prostredím a podnikateľskou sférou a bude podporovať priradovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie a pracovné umiestňovanie mladých ľudí.

- Pokračujú takisto práce na vytvorení systému s názvom „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“: tento systém je navrhnutý na finančnú podporu mobility mladých ľudí v Európe v ich úsilí vstúpiť na trh práce.

- Zaviesť mechanizmy systematickej spolupráce s inými sieťami EÚ hľadaním synergií alebo vhodných spôsobov spolupráce.

PRÍLOHA
k správe o činnosti EURES za obdobie 2006 – 2008

Štatistika o používaní Európskeho portálu pre pracovnú mobilitu

Tabuľka 1: Počet návštev portálu pre pracovnú mobilitu EURES v jednotlivých mesiacoch v období 2007 – 2008

Mesiac	Návštevy
apríl 07	746 434
máj 07	807 962
jún 07	778 391
júl 07	825 436
august 07	787 524
september 07	862 158
október 07	974 595
november 07	925 574
december 07	835 674
január 08	1 382 187
február 08	1 360 996
marec 08	1 575 820
apríl 08	1 975 491
máj 08	1 486 182
jún 08	1 305 630
júl 08	1 277 264
august 08	1 227 002
september 08	1 545 773
október 08	1 619 020
november 08	1 539 167
december 08	1 206 529

Tabuľka 2: Počet cezhraničných partnerstiev (CP) v rámci EURES, na ktorých sa jednotlivé krajiny zúčastňujú

Krajina	Počet CP v rámci EURES
Belgicko	4
Česká republika	2
Dánsko	2
Nemecko	9
Španielsko	2
Francúzsko	6
Taliansko	3
Luxembursko	2
Maďarsko	1
Holandsko	4
Rakúsko	3
Poľsko	1
Portugalsko	1
Slovinsko	1
Slovensko	2
Fínsko	1
Švédsko	2
Spojené kráľovstvo	2
Švajčiarsko	3
Lichtenštajnsko	1