

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Nová úloha verejných služieb zamestnanosti v kontexte vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv**(stanovisko z vlastnej iniciatívy)**

(2019/C 353/08)

Spravodajkyňa: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	20.2.2019
Právny základ	článok 32 ods. 2 rokovacieho poriadku stanovisko z vlastnej iniciatívy
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	8.7.2019
Prijaté v pléne	17.7.2019
Plenárne zasadnutie č.	545
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	156/7/10

1. Závbery a odporúčania

1.1. EHSV oceňuje príspevok európskej siete verejných služieb zamestnanosti (európska sieť VSZ) k modernizácii a posilneniu verejných služieb zamestnanosti (VSZ) a vyzýva na synergiu medzi jej aktualizovanou stratégiou na obdobie po roku 2020 a zásadami Európskeho piliera sociálnych práv (EPSP).

1.2. EHSV určil niektoré oblasti, kde je potrebné väčšie úsilie založené na partnerstve so všetkými zainteresovanými stranami, sociálnymi partnermi, organizáciami občianskej spoločnosti, podnikmi a súkromnými službami zamestnanosti s cieľom vynaložiť spoločné úsilie na dosiahnutie lepšej integrácie uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

1.3. Inovatívna úloha VSZ pri vykonávaní vnútroštátnych politík zamestnanosti a trhu práce a pri garantovaní efektívnejších služieb pre podniky sa musí riadne podporiť na vnútroštátnej úrovni dostatočnou kapacitou, kvalifikovanými zamestnancami, informačnými technológiami a príslušným technickým vybavením pre digitalizáciu spoločnosti a finančnými prostriedkami.

1.4. EHSV požaduje systematickejšiu a štruktúrovanejšiu spoluprácu medzi VSZ a inými poskytovateľmi služieb v sociálnej oblasti a oblasti zamestnanosti s cieľom riešiť množstvo prekážok, s ktorými sa uchádzači o zamestnanie stretávajú pri vstupe na trh práce (zdravotné problémy, bývanie, doprava). Modernizácia VSZ je komplexný proces a nedostatok koordinácie, programovania, plánovania a rozdelenia zodpovedností na národnej a/alebo regionálnej úrovni vedie k fragmentácii. Aktívna a pravidelná účasť sociálnych partnerov na činnosti VSZ má kľúčový význam pre zmapovanie miestnych pracovných príležitostí a prispieva k odstraňovaniu nesúladu na trhu práce.

1.5. EHSV vyzýva na užšiu súčinnosť medzi službami VSZ a systémami sociálnych dávok a sociálnej infraštruktúry s cieľom poskytnúť väčšiu pomoc nezamestnaným ľuďom pri hľadaní zamestnanosti a zabrániť tomu, aby ľudia, ktorí hľadajú zamestnanie, boli pri vstupe na trh práce penalizovaní.

1.6. EHSV žiada väčšiu finančnú podporu pre členské štáty a dúfa, že Európsky sociálny fond plus (ESF+), ktorý bol nedávno zavedený ako súčasť nového viacročného finančného rámca na roky 2021 – 2027, sa stane skutočným nástrojom EÚ na investovanie do ľudí a vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv (EPSP).

1.7. EHSV sa domnieva, že by sa malo vynaložiť väčšie úsilie na monitorovanie, hodnotenie a porovnávanie služieb VSZ s cieľom posúdiť účinnosť týchto služieb pri pomoci uchádzačom o zamestnanie, ktorí vstupujú na trh práce. Spoločné normy a usmernenia na úrovni EÚ by mohli pomôcť zefektívniť VSZ. Viac by sa mali využívať existujúce zdroje údajov, ako napríklad výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS), a s týmto monitorovaním môžu pomáhať agentúry, ako je Eurofound.

1.8. EHSV požaduje, aby sa preskúmali existujúce opatrenia na meranie výsledkov pracovných programov VSZ s cieľom zabezpečiť, aby služby boli prínosom pre všetky kategórie ľudí, najmä tých, ktorí majú viacero problémov.

2. Úvod

2.1. Európsky pilier sociálnych práv (EPSP) bol zriadený po medziinštitucionálnom vyhlásení Európskeho parlamentu, Rady a Komisie zo 17. novembra 2017 v Göteborgu počas sociálneho samitu EÚ. EPSP by mal viesť k väčšiemu zameraniu na zamestnanosť a sociálne aspekty a mal by pomôcť prispôsobiť európsky sociálny model výzvam 21. storočia a podnieť proces konvergencie medzi členskými štátmi.

2.2. Dvadsať kľúčových zásad Európskeho piliera sociálnych práv je rozdelených do troch hlavných okruhov – **rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, spravodlivé pracovné podmienky a sociálna ochrana a začlenenie**. Kľúčovou otázkou v Európe je ich skutočne prijatie a vykonávanie vzhľadom na rýchle zmeny v sociálnom, právnom a hospodárskom prostredí.

2.3. Podľa ročného prieskumu rastu na rok 2019 hospodárstvo Európy teraz vstupuje do šiesteho roku nepretržitého rastu. Tento trvalý hospodársky rast bol sprevádzaný oživením investícií, väčším dopytom spotrebiteľov, zlepšením verejných financií a priebežnou tvorbou pracovných miest, hoci v jednotlivých krajinách bolo tempo odlišné. Tento vývoj prispel k podstatným zlepšeniam trhov práce a sociálnych podmienok. Miera zamestnanosti osôb vo veku 20 – 64 rokov sa v druhom štvrtroku 2018 zvýšila na 73,2 %. Miera nezamestnanosti klesla na 6,8 % a klesá aj miera dlhodobej nezamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí. Existujú však veľké rozdiely medzi členskými štátmi, ktoré nemajú rovnakú úroveň hospodárskeho rastu a zamestnanosti; osobitná pozornosť sa musí venovať zlepšeniu kvality vytvorených pracovných miest, v neposlednom rade v záujme bojovať proti sociálnym nerovnostiam.

2.4. Vďaka zlepšeniu podmienok na trhu práce počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením, ktorý v roku 2017 dosahoval 113 miliónov, po prvýkrát v niektorých krajinách klesol pod úroveň pred krízou. Chudoba zamestnaných osôb je však naďalej vysoká a vo viacerých členských štátoch sa zvyšuje. Riziko chudoby zostáva problémom, a to najmä v prípade detí, osôb so zdravotným postihnutím, osôb s migrantským pôvodom a nezamestnaných ľudí.

2.5. V spoločnej správe o zamestnanosti sa pripomína, že na zabezpečenie riadne fungujúcich a inkluzívnych trhov práce sú kľúčové aktívne politiky trhu práce a verejné služby zamestnanosti. Aktívnymi politikami trhu práce sa dosahuje lepší súlad ponuky a dopytu na trhu práce a zvyšujú sa šance uchádzačov o zamestnanie nájsť si novú prácu.

3. Verejné služby zamestnanosti a budúcnosť práce

3.1. Pracovné trhy a spoločnosti sa rýchlo vyvíjajú; globalizácia, digitálna revolúcia a meniace sa pracovné modely a spoločenský a demografický vývoj prinášajú nové príležitosti, ako aj nové výzvy. Výzvy, ako napríklad pretrvávajúca nerovnosť, dlhodobá nezamestnanosť a nezamestnanosť mladých ľudí alebo solidarita medzi generáciami, sú často v členských štátoch podobné, aj keď ich miera je rôzna. Pre prebiehajúcu technologickú revolúciu je charakteristická najmä rýchlejšia miera zmien.

3.2. Pracovná sila nebola nikdy taká rozmanitá a vzdelaná. Pracujúce obyvateľstvo 21. storočia sa veľmi líši a prístup jednotlivcov k práci sa mení. Za predpokladu a v prípade, že pracovníci hľadajú väčšiu slobodu v práci a slobodu voľby, pričom si hľadajú zamestnanie spôsobom, ktorý vedie k individualizácii pracovných podmienok, by sociálny dialóg a kolektívna zmluva mali objasniť pracovné podmienky. Ľudia by mali mať možnosť v plnej miere rozvinúť svoj potenciál tým, že využijú svoju kvalifikáciu, zručnosti a kompetencie, a získať kvalitnú a produktívnu prácu s primeranou sociálnou ochranou.

3.3. Dôležitú úlohu zohráva **európska sieť verejných služieb zamestnanosti**, ktorá bola zriadená 17. júna 2014 a pôsobí má do 31. decembra 2020. V roku 2018 sa začalo hodnotenie s cieľom posúdiť relevantnosť, účinnosť, efektívnosť, súdržnosť a európsku pridanú hodnotu rozhodnutia o sieti VSZ. Vo svojom stanovisku k verejným službám zamestnanosti ⁽¹⁾ EHSV schválil návrh Komisie zriadiť európsku sieť VSZ.

(1) Ú. v. EÚ C 67, 6.3.2014, s. 116.

3.4. V stratégii európskej siete VSZ na obdobie do roku 2020 a neskôr sa odráža nedávny vývoj na trhu práce vrátane rýchlo sa rozvíjajúcich hospodárstiev založených na platformách, nových formách práce, nedostatku pracovnej sily, mobility pracovnej sily, rôzno-rodejšej základne klientov VSZ a potreby využívania nových digitálnych technológií a využitia bohatších zdrojov údajov.

3.5. Na vnútroštátnej úrovni a v koordinácii s európskou sieťou VSZ sa už podniklo mnoho pozitívnych krokov. Vnútroštátne VSZ v niektorých krajinách urobili veľa **pri uplatňovaní záruky EÚ pre mladých ľudí**, ktorá mladým ľuďom, najmä tým, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, pomáha v rýchlejšom prechode na trh práce alebo naspäť do vzdelávania. Vnútroštátne VSZ takisto vykonali opatrenia z iniciatívy EÚ zameranej na **lepšiu integráciu dlhodobo nezamestnaných** prostredníctvom lepšej registrácie a integrovaných pracovných zmlúv. Od roku 2015 majú okrem toho v programe integráciu utečencov a žiadateľov o azyl na trhu práce.

3.6. Zo skúseností EHSV však vyplýva, že efektívnosť VSZ a ich schopnosť fungovať v meniacich sa okolnostiach, riešiť nové výzvy vo svete práce a úspešne integrovať ľudí na týchto nadnárodných trhoch práce, je v jednotlivých členských štátoch rôzna. Ich osobná, technická a finančná kapacita je v mnohých prípadoch a v niektorých členských štátoch podhodnotená.

3.7. Mala by sa účinnejšie presadzovať osobitná odborná kategória pracovných poradcov a rozvíjať riadna integrácia databáz na účinné zosúladzovanie podnikov a pracovníkov. V niektorých krajinách VSZ dopĺňajú alebo nahrádzajú súkromné agentúry zamestnania a pracovní poradcovia. Nevyhnutná je spolupráca s podnikmi, spolu s aktívnou účasťou sociálnych partnerov aj na miestnej úrovni s cieľom mapovať pracovné príležitosti na národnej a územnej úrovni. Miera úspešnosti služieb VSZ by sa mala merať aj z pohľadu zamestnávateľov.

4. Verejné služby zamestnanosti z hľadiska Európskeho piliera sociálnych práv

4.1. Od vyhlásenia EPSP by vnútroštátne VSZ a európska sieť VSZ mali byť inovatívnejšie pri podpore účelu EPSP a uplatňovaní jeho kľúčových zásad.

4.2. Európska sieť VSZ v roku 2017 formálne prispela ku konzultáciám EK týkajúcim sa EPSP. V roku 2018 vypracovala dokument o budúcnosti práce. Táto činnosť bola pre sieť príležitou na to, aby zvažila, akým spôsobom by sa mohla stratégia VSZ do roku 2020 upraviť, aby sa zabezpečilo, že bude aj naďalej vhodná na daný účel, keď sa VSZ snažia riešiť nové výzvy rýchlo sa meniaceho trhu práce a stať sa skutočnými agentúrami kariérneho poradenstva. VSZ sa usilujú o modernizáciu svojej organizácie s cieľom dosiahnuť služby pre klientov s hodnotením „trojitého A“ – schopnosti, aktivity, zodpovednosť (*ability, agility, accountability*), aby tak pomohli vytvoriť udržateľnejší a inkluzívnejší trh práce.

5. Nová úloha VSZ z pohľadu EHSV

5.1. EHSV víta priority uvedené v **pracovnom programe európskej siete VSZ na rok 2019** a vyzýva na **väčšiu interakciu medzi zásadami EPSP a nástrojmi siete pre referenčné porovnanie a vzájomné učenie**. Môže to prispieť k lepšie integrovaným službám VSZ a k vykonávaniu EPSP.

5.2. V novembri 2018 usporiadalo Stredisko EHSV pre monitorovanie trhu práce (SMTP) **konferenciu o verejných službách zamestnanosti v kontexte vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv**. Uvedené príklady potvrdili potrebu doplnkovosti medzi verejnými a súkromnými službami zamestnanosti a ukázali konkrétne prínosy dobrej spolupráce medzi VSZ a sociálnymi partnermi. Proaktivita VSZ, vytvorenie jednotného kontaktného miesta pre podniky, spoločné kurzy odbornej prípravy zo strany VSZ a podnikov sa ukázali ako kľúčové pre zabezpečenie udržateľných pracovných miest.

5.2.1. Podľa EHSV treba lepšie reagovať na dopyt po pracovných miestach a ich ponuku, vytvárať stimuly pre zamestnávateľov aj pre pracovníkov (napríklad umožniť pracovníkom s nízkymi mzdami ponechať si sociálne výhody súvisiace s nezamestnanosťou,) a zaisťiť spravodlivú rovnováhu medzi flexibilitou zamestnania a istotou pracovného miesta, čo povedie k stabilnejším zmlúvam. Európa má stále ďaleko od využitia plného potenciálu dostupnej pracovnej sily. Európa by mala podporovať udržateľné podniky, a to najmä tak, že im umožní vytvárať viac kvalitných a produktívnych pracovných miest.

5.2.2. EHSV vo svojom stanovisku ^(?) poukazuje na to, že prístup k systémom sociálnej ochrany je kľúčovým faktorom pre spravodlivejšiu spoločnosť a základom produktívnej, zdravej a aktívnej pracovnej sily. EÚ by mala zlepšiť spôsob, akým sa existujúcou otvorenou metódou koordinácie podporujú členské štáty v **referenčnom porovnávaní pokroku smerom k reforme a zlepšeniu výkonnosti ich politik zamestnanosti a vnútroštátnych systémov sociálnej ochrany a sociálneho zabezpečenia**. Treba zabezpečiť užšiu súčinnosť medzi službami VSZ a systémami sociálnych dávok a sociálnej infraštruktúry s cieľom poskytnúť väčšiu podporu nezamestnaným ľuďom pri hľadaní zamestnania a zabrániť tomu, aby ľudia, ktorí hľadajú zamestnanie, boli pri vstupe na trh práce penalizovaní.

5.2.3. **Mobilita:** podľa názoru EHSV zostane voľný pohyb pracovníkov na základe nediskriminácie a rovnakého zaobchádzania a odstraňovanie zostávajúcich prekážok mobility jednou z priorít EÚ. EHSV vo svojom **stanovisku o sieti EURES** ^(?) požaduje skutočný nástroj na zosúladovanie ponuky a dopytu na európskom trhu práce v **úzkej spolupráci s vnútroštátnymi verejnými službami zamestnanosti**. Mobilita pracovníkov v rámci EÚ je spojená s pokračujúcim úsilím o modernizáciu systému koordinácie sociálneho zabezpečenia a zvýšenie jeho spravodlivosti pre všetky členské štáty. Najmä v prípade dávok v nezamestnanosti pre cezhraničných pracovníkov by sa mala uplatňovať zásada *lex loci laboris* na určenie príslušného členského štátu, pokiaľ sa členské štáty nedohodnú inak.

5.2.4. **Zručnosti orientované na trh práce:** sociálny rozmer vzdelávania ako sa uvádza v **prvej zásade EPSP** znamená, že každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a **celoživotné vzdelávanie**. Rastúci nedostatok na trhu práce v rámci Európy okrem toho predstavuje riziko pre budúci rast. Mala by sa posilniť užšia spolupráca medzi **VSZ a sociálnymi partnermi, podnikmi, regionálnymi radami, radami pre zamestnanosť a zručnosti a ďalšími príslušnými regionálnymi štruktúrami s cieľom prekonať regionálne rozdiely a ponúknuť uchádzačom o zamestnanie a osobám ohrozeným stratou zamestnania primerané profesijné usmernenie, možnosti na zvýšenie kvalifikácie, rekvalifikáciu a zmenu povolania so zreteľom na spoločnú zodpovednosť rozličných aktérov. Malo by to zahŕňať aj aktiváciu samostatne zárobkovo činných osôb.**

5.2.5. **Spolupráca so sociálnymi partnermi:** pri tvorbe sociálnej politiky EÚ je potrebné poskytnúť väčší priestor sociálnym partnerom pri plnom rešpektovaní ich autonómie. Z pozície kľúčových aktérov na trhu práce môžu v spolupráci s vnútroštátnymi VSZ výrazne prispieť k mapovaniu pracovných príležitostí aj na miestnej úrovni, a tak uľahčiť prechody ľudí na trh práce a v rámci trhu práce – podporiť uchádzačov o zamestnanie počas ich hľadania pracovného miesta, pomôcť spoločnostiam s procesom vyhľadávania ľudských zdrojov a pritom pomôcť mladým ľuďom a dospelým, aby si vybrali najvhodnejší spôsob zvyšovania kvalifikácie (ADEM v Luxembursku).

5.2.6. **Občianska spoločnosť:** EHSV reprezentuje rozmanité organizácie občianskej spoločnosti predkladajúce množstvo stanovísk, v ktorých sa už riešia niektoré zo zásad zahrnutých do EPSP. Pridaná hodnota organizácií občianskej spoločnosti spočíva v tom, že sú v úzkom kontakte so situáciou v teréne a sú oboznámené s potrebami rôznych skupín – migrantov, osôb so zdravotným postihnutím, mladých ľudí, práv žien – a môžu účinne prispieť k cielenejšej činnosti VSZ (to by mohlo zahŕňať napríklad úlohu pracovných poradcov v Taliansku).

5.2.7. **Spolupráca so súkromnými službami zamestnanosti:** zo skúseností vyplýva, že rovnaké zapojenie a integrácia verejných a súkromných služieb môže mať účinné, prínosné výsledky z hľadiska skutočne inkluzívneho a udržateľného trhu práce. Túto komplexnosť treba podporovať. Prognózy alebo predpovede týkajúce sa trhu práce sú vždy veľmi zložité. Potreby trhu práce sa menia veľmi rýchlo. Základom sú spoľahlivé údaje. Inkluzívne trhy práce, ktoré požadujeme, si však vyžadujú zapojenie všetkých ľudí.

6. Pretrvávajúce nedostatky v cielej pomoci VSZ

6.1. EHSV oceňuje, že hlavné cieľové skupiny sú pokryté v pracovných programoch európskej siete VSZ aj vo vnútroštátnych pracovných programoch VSZ. Napriek tomu zdôrazňuje, že stále existujú nedostatky a VSZ musia vo svojej každodennej činnosti **viac uplatňovať zásadu rozmanitosti a nediskriminácie**. Je potrebné pokračovať v úsilí alebo ho zintenzívniť, najmä v súvislosti s týmito skupinami:

6.1.1. **Mladí ľudia:** EHSV víta skutočnosť, že finančná podpora na vykonávanie záruky pre mladých ľudí sa zdvojnásobila. VSZ by mali investovať do dlhodobého prístupu k poskytovaniu služieb mladým uchádzačom o zamestnanie vrátane lepšieho využívania nástrojov IKT a webových nástrojov s cieľom posilniť služby pre najzraniteľnejšie skupiny mladých ľudí. **VSZ by mali zvýšiť individuálnu pomoc mladým ľuďom, spolupracovať s ich rodinami a férovo ich informovať o situácii na trhu práce.**

^(?) Ú. v. EÚ C 440, 6.12.2018, s. 135.

^(?) Ú. v. EÚ C 424, 26.11.2014, s. 27.

6.1.2. **Dospelí:** starnutie obyvateľstva v Európe, **zvýšená dlhovekosť v spoločnosti a potreba podpory medzigeneračnej spolupráce**, zrýchľujúce sa zmeny na trhu práce, nové formy práce a prenikanie digitálnych technológií do všetkých aspektov každodenného života viedli k rastúcemu dopytu po nových zručnostiach a vyššej úrovni zručností, **vedomostí a kompetencií**; tým sa zvyšuje naliehavosť potreby zvýšiť úroveň zručností alebo requalifikovať všetkých ľudí, ktorí si nedokázali osvojiť základné zručnosti alebo nezískali kvalifikáciu, ktorá im zabezpečí zamestnateľnosť a **aktívne občianstvo**.

6.1.3. **Ženy:** EHSV víta smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom ⁽⁴⁾, ktorá pomáha rodičom, opatrovateľom, a najmä ženám lepšie si zorganizovať prácu a každodenné povinnosti. To by sa malo doplniť o potrebné investície do sociálnej infraštruktúry, ako sú zariadenia starostlivosti o deti a staršie osoby. To zahŕňa aj účinnú pomoc zo strany vnútroštátnych VSZ na integráciu žien do trhu práce s náležitým ohľadom na prístup rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

6.1.4. **Ľudia so zdravotným postihnutím:** zdravotne postihnuté osoby predstavujú približne jednu šestinú populácie EÚ v produktívnom veku, ale ich miera zamestnanosti je pomerne nízka. Toto bolo hlavné poslanstvo vypočutia EHSV, ktoré sa konalo v roku 2017. Najmä ženy a dievčatá so zdravotným postihnutím ⁽⁵⁾ sú obetami viacnásobnej a prierezovej diskriminácie, a to na základe rodovej príslušnosti aj zdravotného postihnutia. Príliš často sú vylúčené, okrem iného z inkluzívneho vzdelávania a odbornej prípravy, zamestnania, prístupu k programom na znižovanie chudoby, primeraného bývania a účasti v politickom a verejnom živote. Potrebujú osobitnú pomoc a individuálny prístup zo strany VSZ.

6.1.5. **Migrácia: legálna migrácia môže zohrávať významnú úlohu v riadnom fungovaní trhov práce.** EHSV vo svojom stanovisku ⁽⁶⁾ zdôraznil význam súdržnej migračnej politiky a vhodne navrhnutého regulačného rámca, pričom uviedol, že „bez migrácie je hospodársky a sociálny model Európy ohrozený“. Naďalej bude dôležitá integrácia utečencov, ktorí majú právo zostať v Európe, do odbornej prípravy, zamestnania a spoločnosti všeobecne. **VSZ v mnohých krajinách už prijali veľké množstvo iniciatív, aby v tejto veci prispeli.**

6.1.6. **Rómska menšina:** EHSV je veľmi aktívny v otázkach spojených so životnými a pracovnými podmienkami rómskej komunity so zameraním na lepšiu integráciu Rómov ⁽⁷⁾. EHSV vníma synergiu medzi uplatňovaním *zásady rovnakého prístupu* v rámci EPSP a ďalšími krokmi v úspešnejšej integrácii Rómov. Prioritou VSZ by mala byť najmä pomoc rómskym ženám.

6.1.7. **Neaktívne obyvateľstvo** nie je tradičnou cieľovou skupinou VSZ, hoci významná časť neaktívneho obyvateľstva chce pracovať. Európska sieť VSZ uverejnila štúdiu s názvom *Úloha VSZ v terénnej práci s neaktívnym obyvateľstvom*, v ktorej sa uvádza prehľad terénnych opatrení pre neaktívne osoby s osobitným odkazom na úlohu VSZ. EHSV vyzýva Komisiu a členské štáty, aby prepracovali politiky opätovnej aktivácie zamerané na túto časť obyvateľstva.

7. Komplexná podpora pre vnútroštátne verejné služby zamestnanosti

7.1. Európskymi usmerneniami v oblasti zamestnanosti na rok 2019 (usmernenie 7) sa členské štáty podnecujú k zvyšovaniu účinnosti svojich aktívnych politík trhu práce. Členské štáty by sa mali usilovať o účinnejšie verejné služby zamestnanosti tým, že uchádzačom o zamestnanie zabezpečia včasnú pomoc prispôbenú ich individuálnym potrebám, podporia dopyt na trhu práce a zavedú systémy riadenia založené na výsledkoch.

7.2. Aby mohli vnútroštátne VSZ účinne prispievať k vykonávaniu EPSP, budú potrebovať silnejšiu podporu a vhodné podmienky:

7.2.1. **Dostatočné ľudské zdroje.** Komplexné služby VSZ (vyhľadávanie a výber zamestnancov, poradenstvo pri hľadaní nového zamestnania, poradenstvo a pomoc pri žiadostiach o podporu príjmu, odborné stáže) si vyžadujú odborne pripravených zamestnancov s osobitnými zručnosťami, ktorí pracujú v udržateľných podmienkach a spolupracujú s pracovnými poradcami a súkromnými pracovnými agentúrami.

7.2.2. **Riešenie technologického vývoja.** Digitalizácia hospodárstva a spoločnosti prináša nové nástroje, ktoré môžu pri správnom riadení pomôcť verejným službám zamestnanosti v ich úlohe vrátane odbornej prípravy vlastných zamestnancov VSZ, ako aj v skutočnej integrácii databáz pre účinné zosúladzovanie podnikov a pracovníkov, pričom obe tieto skupiny sa zasa podieľajú na vývoji zručností a úloh vyplývajúcich z novej digitálnej éry.

⁽⁴⁾ Ú. v. EÚ C 129, 11.4.2018, s. 44.

⁽⁵⁾ Ú. v. EÚ C 367, 10.10.2018, s. 20.

⁽⁶⁾ Ú. v. EÚ C 110, 22.3.2019, s. 1.

⁽⁷⁾ C 27/88 03/02/2009.

7.3. Európska komisia prijala 2. mája 2018 návrh viacročného finančného rámca na obdobie rokov 2021 – 2027. V tomto návrhu sa odráža súčasná sociálna a hospodárska situácia a poskytuje hmatateľná odpoveď na výzvu európskej verejnosti, ktorá žiada sociálnejšiu Európu a viac investícií do ľudí v EÚ. Európsky sociálny fond plus (ESF+) je kľúčovým nástrojom EÚ na investovanie do ľudí a vykonávanie EPSP. VSZ budú financované prostredníctvom zložky Zamestnanosť a sociálne inovácie (EaSI) Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+)

7.4. Nové povinnosti VSZ, najmä v oblasti aktívnych politík zamestnanosti, sa musia odraziť v ich zodpovedajúcej kapacite a finančnej podpore.

7.5. EHSV požaduje systematickejšiu a štruktúrovanejšiu spoluprácu medzi VSZ a inými poskytovateľmi služieb v sociálnej oblasti a oblasti zamestnanosti s cieľom riešiť množstvo prekážok, s ktorými sa uchádzači o zamestnanie stretávajú pri vstupe na trh práce (zdravotné problémy, bývanie, doprava). Modernizácia VSZ je komplexný proces a nedostatok koordinácie, programovania, plánovania a rozdelenia zodpovedností na národnej a/alebo regionálnej úrovni vedie k fragmentácii.

7.6. EHSV sa domnieva, že by sa malo vynaložiť väčšie úsilie na monitorovanie, hodnotenie a porovnávanie služieb VSZ s cieľom posúdiť účinnosť ich služieb pri pomoci uchádzačom o zamestnanie, ktorí vstupujú na trh práce. Spoločné normy a usmernenia na úrovni EÚ by mohli pomôcť zefektívniť VSZ a synergie medzi krajinami. Viac by sa mali využívať existujúce zdroje údajov, ako napríklad VZPS, a s týmto monitorovaním môžu pomáhať agentúry, ako je Eurofound.

V Bruseli 17. júla 2019

Predseda

Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Luca JAHIER
