



EIROPAS PUSGADA TEMATISKĀ FAKTU LAPA

VALSTU NODARBINĀTĪBAS DIENESTI (VND)

1. IEVADS

Valstu nodarbinātības dienesti (VND) ir galvenās darba tirgus iestādes tiešā valsts pakļautībā, kas izveidotas, lai veicinātu darba meklētāju integrāciju darba tirgū un dažos gadījumos bezdarbnieka un/vai sociālo pabalstu izmaksu. Lai gan VND struktūra katrā valstī ir citāda, tie visi palīdz saskaņot darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu, sniedzot informēšanas, darbā iekārtošanas un aktīva atbalsta pakalpojumus vietējā, valsts un Eiropas līmenī. Tie arī palīdz sekmēt veiksmīgas pārejas darba tirgū un tādējādi uzlabot darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma saskaņotību, kā arī izaugsmes iespējas, fiskālo stabilitāti un sasniegumus sociālajā jomā.

Nesen piedzīvotās ekonomikas krīzes laikā VND bija centrālais elements cīņā ar bezdarbu. Daudzās dalībvalstīs tie ir piedzīvojuši ievērojamu darba meklētāju skaita pieaugumu, vienlaikus saskaroties ar būtisku finanšu un cilvēkresursu sarukumu saistībā ar samazinājumiem publiskajā sektorā un nepieciešamību ierobežot valdību izdevumus.

Tā rezultātā VND ir jārisina problēmas saistībā ar pielāgošanos mainīgajiem darba tirgus apstākļiem un vienlaikus jāuzlabo efektivitāte, ko var panākt, racionalizējot darbības un pakalpojumus. Tiem ir jāspēj kļūt par "pārejas vadības aģentūrām"¹, kas nodrošina tādu jaunu

"aktīvu" un "pasīvu" funkciju apvienojumu, kuras atbalsta ilgtspējīgas pārejas visā darbinieku karjeras laikā. "Aktīvie" pasākumi ietver apmācību, nodarbinātības stimulus, atbalstītu nodarbinātību un rehabilitāciju, tiešu darbvietu radīšanu un stimulus jaunuzņēmumiem. "Pasīvie" pasākumi ir, piemēram, ārpusdarba ienākumu saglabāšana un atbalsts un priekšlaicīga pensionēšanās.

Ņemot vērā risināmās problēmas, tika pieņemts lēmums par ciešāku sadarbību starp VND², kas stājās spēkā 2014. gada 18. jūnijā un ar ko izveidoja oficiālu VND Eiropas tīklu. Tā mērķis ir stiprināt VND spējas, efektivitāti un lietderību, piedāvājot platformu, kurā salīdzināt to sniegumu Eiropas līmenī, apzinot labāko praksi un izveidojot savstarpējas mācīšanās sistēmu.

Šis dokuments ir strukturēts turpmāk norādītajā veidā. 2. nodaļā ir apskatīti darbības rezultāti ES valstīs sarežģīto politikas uzdevumu risināšanā. 3. nodaļā ir sniegti pieejamie pierādījumi par atbilstīgiem politikas virzieniem, ar kuriem efektīvi risināt šos sarežģītos uzdevumus, savukārt 4. nodaļā ir aprakstīta labākā prakse ES valstīs.

¹ Komisijas paziņojums "[Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām](#)", COM(2012) 173 final.

² Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Lēmums Nr. 573/2014/ES.

2. SAREŽĢĪTIE POLITIKAS UZDEVUMI: PĀRSKATS PAR DARBĪBAS REZULTĀTIEM ES VALSTĪS

2.1. Darba meklētāju un bezdarbnieku reģistrēšana un pievēršanās ekonomiski neaktīvām personām (darbaspēka piedāvājuma puse)

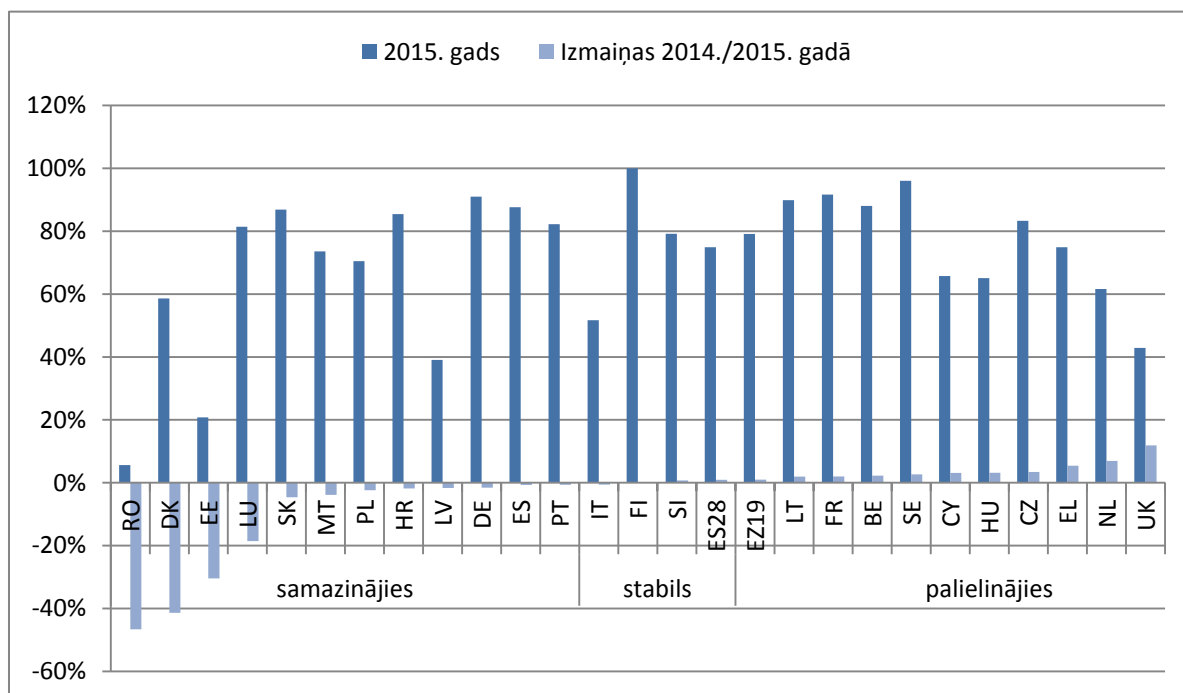
Kritēriji darba meklētāju reģistrēšanai dažādās ES valstīs atšķiras. Dažās dalībvalstīs reģistrēto darba meklētāju vidū var būt personas, kuras ir ekonomiski neaktīvas vai jau nodarbinātas.

Reģistrēšanās VND ir priekšnosacījums tam, lai varētu izmantot aktīvus darba tirgus pasākumus un palīdzību darba meklēšanā. Tādējādi reģistrācijas rādītāji būtiski ietekmē VND iespēju sasniegt ekonomiski neaktīvos iedzīvotājus, tostarp jauniešus, sievietes un vecākus cilvēkus, un risināt ilgstoša bezdarba problēmu³.

Ilgstošu bezdarbnieku reģistrācija dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras. Rādītājs ir augsts (vairāk nekā 85 %) tik dažādās valstīs kā Vācija, Spānija un Slovākija, daudz zemāks (aptuveni 50 % vai mazāk) Itālijā, Apvienotajā Karalistē, Nīderlandē un Bulgārijā un ļoti zems Rumānijā (1. diagramma).

Reģistrācijas rādītāju atšķirības dažādās valstīs ir saistītas ar vairākiem faktoriem, piemēram, VND pakalpojumu kvalitāti un pievilcību, bezdarbnieka un sociālo pabalstu lielumu, izmaksas ilgumu un saņemšanas tiesībām, kā arī pienākumiem un sankciju mehānismiem saistībā ar šiem pabalstiem. Dažās dalībvalstīs reģistrācija VND ir nepieciešama, lai nestrādājoši pilsoņi varētu piekļūt tādiem pakalpojumiem kā veselības aprūpe.

1. diagramma. VND reģistrētu ilgstošu bezdarbnieku īpatsvars 2015. gadā un izmaiņas salīdzinājumā ar 2014. gadu



³ Sk. arī Eiropas pusgada tematiskās faktu lapas par attiecīgajām tēmām.

Avots: aprēķina pamatā ir Eurostat dati (Ifsa_ugadra)

Piezīme: ierobežota datu pieejamība par Austriju un Īriju.

2.2. Vakanču apkopošana (darbaspēka pieprasījuma puse)

Viens no VND galvenajiem uzdevumiem ir palielināt darba piedāvājumu pieejamību darba meklētājiem. Tas nozīmē, ka informācijas vākšana no darba devējiem par vakancēm ir VND pamatzdevums. Darba devēji var ziņot par savām vakancēm, izmantojot dažādus kanālus (bezmaksas tālruņa numuru, faksu vai tīmekļa lietotnes). VND arī sazinās ar darba devējiem tieši, lai iegūtu informāciju par vakancēm tālruņa intervijās, aptaujās, vizītēs un tiešā saziņā. No 2012. gada līdz 2015. gadam vidējais vakanču informācijas pieplūdums ievērojami palielinājās. 25 VND 2015. gadā katru mēnesi kopumā tika nosūtīts par vidēji 200 000 vairāk vakanču nekā 2012. gadā⁴.

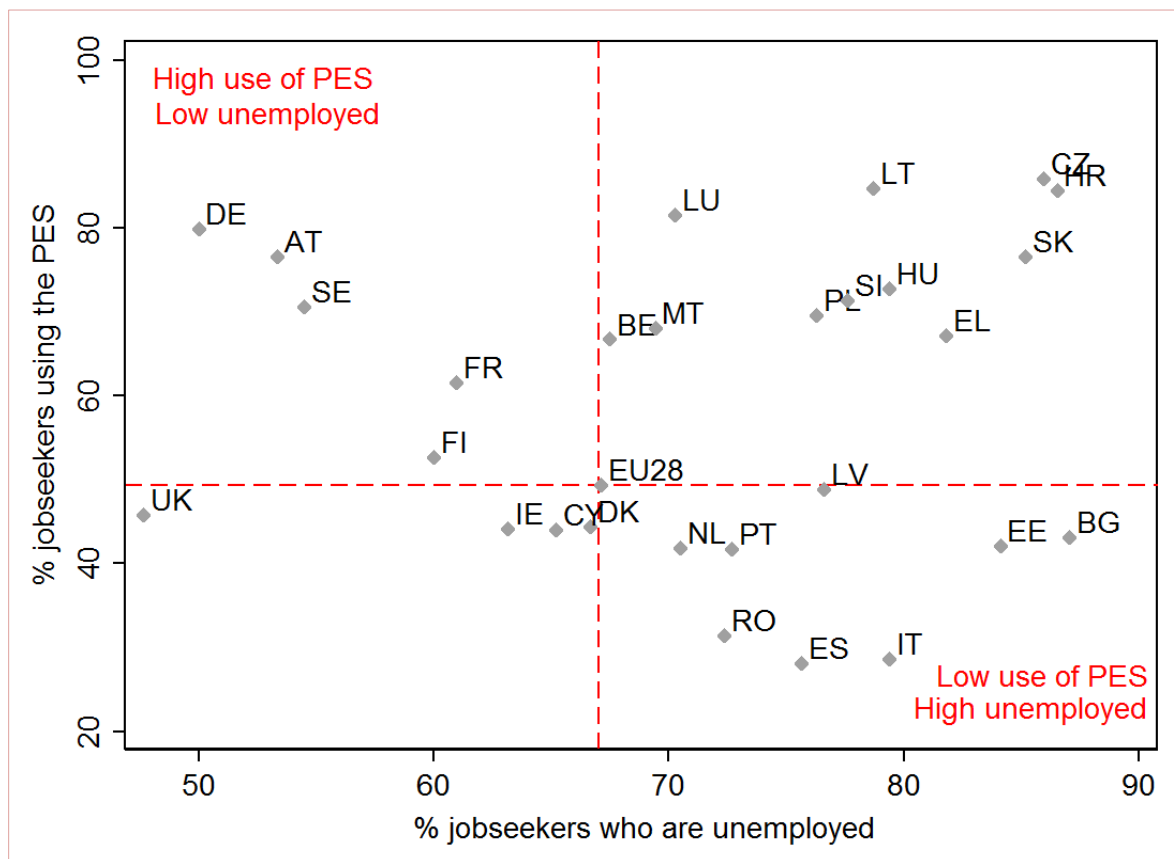
2.3. VND efektīvas izmantošanas nodrošināšana darba meklēšanā un darbā iekārtošanā (piedāvājuma un pieprasījuma saskaņošana)

Tādās valstīs kā Vācija, Austrija un Zviedrija VND izmantošanas rādītājs darba meklēšanai ir krietni virs ES vidējā, lai gan darba meklētāju vidū ir salīdzinoši maz bezdarbnieku. Turpretī VND izmantošanas rādītājs krietni zem vidējā līmeņa ir Bulgārijā, Spānijā un Itālijā, lai gan darba meklētāju vidū ir daudz bezdarbnieku.

Šīs atšķirības var izskaidrot ar VND tvērumu, piedāvāto pakalpojumu kvalitāti un alternatīva atbalsta pieejamību no citiem avotiem, piemēram, privātām nodarbinātības aģentūrām.

⁴ Dati no 2016. gada ziņojuma "[Assessment Report on PES capacity](#)".

2. diagramma. VND izmantošana darba meklēšanas procesā un nestrādājošu darba meklētāju īpatsvars 2014. gadā



Avots: Eurostat, 2014. gada darbaspēka apsekojums.

Saskaņā ar jaunākiem pieejamiem datiem 2012. gadā VND zināmā mērā bija iesaistīti 9,4 % jaunu darbinieku iekārtošanā darbā. Šis rādītājs ir augstāks par 15 % Horvātijā, Luksemburgā, Ungārijā un Somijā un zemāks par 3 % Spānijā, Itālijā un Kiprā. Lai gan parasti jaunieši ir tie, kurus lielākoties pieņem darbā kā jaunus darbiniekus, VND iesaistes līmenis šīs grupas iekārtošanā ir zemāks (8,5 %) salīdzinājumā ar iesaisti vecākās grupās (9,3 % vecuma grupā no 25 līdz 49 gadiem un 12,1 % vecuma grupā no 50 līdz 64 gadiem). Tomēr tas neattiecas uz visām dalībvalstīm — Beļģijā, Horvātijā, Polijā un Rumānijā VND aktīvāk iesaistās jauniešu, nevis citu vecuma grupu darbā iekārtošanā.

To var izdarīt, īpaši uzlabojot

- darba tirgus dalībniekiem pielāgotu pakalpojumu sniegšanu piedāvājuma un pieprasījuma pusē, tostarp izmantojot e-pakalpojumus un attīstot digitalizācijas iespējas;
- individuāli pielāgotu nodarbinātības atbalsta pakalpojumu sniegšanu agrīnā stadijā;
- spēcīgu partnerību izveidi un labāku koordinēšanu (vairākos līmeņos), jo īpaši ar citiem nodarbinātības dienestiem, lai uzlabotu pakalpojumu sniegšanu, tostarp citās dalībvalstīs.

3.1. Spējas un pieejamie resursi

Pieejamie pierādījumi liecina, ka pēc ievērojamiem samazinājumiem krīzes

Eiropas VND ir secinājuši⁵, ka tiem ir jāpalīdz veidot karjeras pārejas, lai uzlabotu darba tirgu. Tādēļ, ņemot vērā problēmas, ko rada darba tirgus pārejas periodi, aktivizācijas politikā galvenā uzmanība ir jāpievērš ilgtspējīgu rezultātu nodrošināšanai.

3. POLITISKIE INSTRUMENTI POLITIKAS PROBLĒMU RISINĀŠANAI

Lai garantētu optimālu darba tirgus funkcionēšanu un nodrošinātu, ka bezdarbnieki var ātrāk piekļūt darba piedāvājumiem, VND ir jāuzlabo savi pakalpojumi, lai izpildītu stratēģijas "Eiropa 2020" mērķi nodarbinātības jomā.

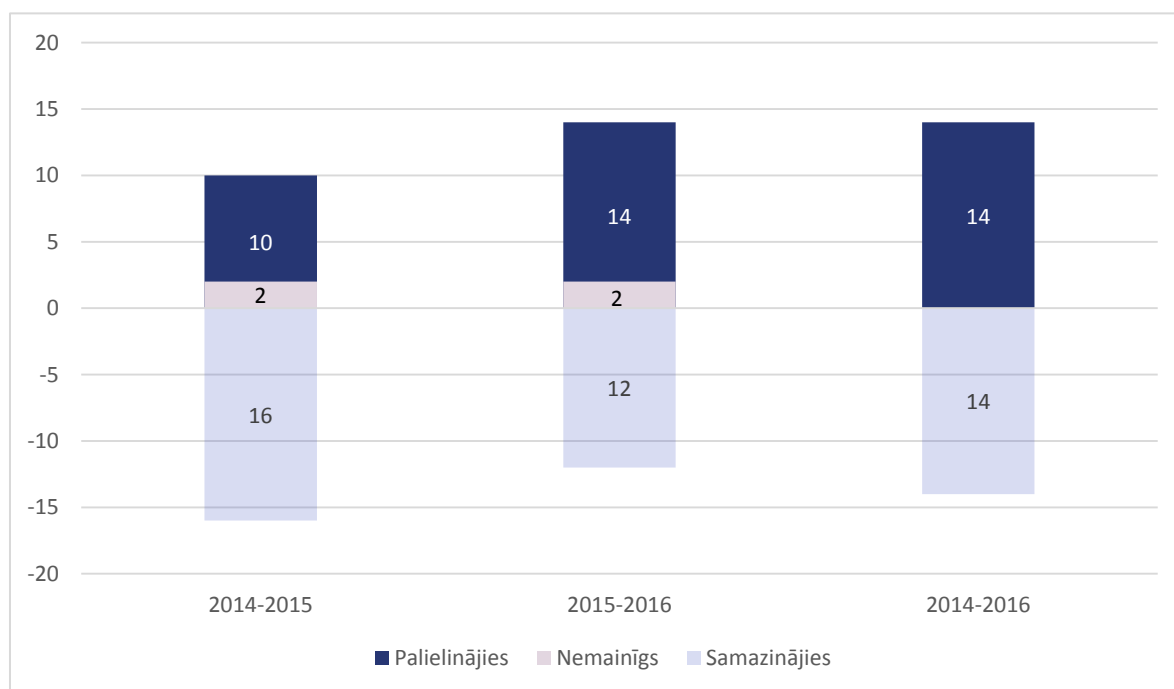
Lai garantētu optimālu darba tirgus funkcionēšanu un nodrošinātu, ka bezdarbnieki var ātrāk piekļūt darba piedāvājumiem, VND ir jāuzlabo savi pakalpojumi, lai izpildītu stratēģijas "Eiropa 2020" mērķus.

sākumā kopumā VND cilvēkresursi atkal sāka pieaugt 2012. gadā.

Saskaņā ar pieejamajiem datiem pēc ievērojamiem samazinājumiem krīzes sākumā kopumā VND strādājošo cilvēku skaits atkal sāka pieaugt 2012. gadā. Kopš 2014. gada kopējais VND darbinieku skaits ir stabils. No 2014. gada līdz 2016. gadam tas samazinājās par 1,6 %. Tomēr šie kopējie rādītāji neatspoguļo atšķirības atsevišķos VND: pusē VND, par kuriem ir pieejami attiecīgie dati, no 2014. gada līdz 2016. gadam darbinieku skaits samazinājās. Vēl jaunāki dati liecina, ka 2016. gadā 12 VND samazināja kopējo darbinieku skaitu salīdzinājumā ar 2015. gadu.

⁵ ["EU Network of Public Employment Services Strategy to 2020 and beyond", VND stratēģija līdz 2020. gadam.](#)

3. diagramma. Tādu VND skaits, kuros 2014.–2016. gadā ir palielinājies vai samazinājies kopējais darbinieku skaits

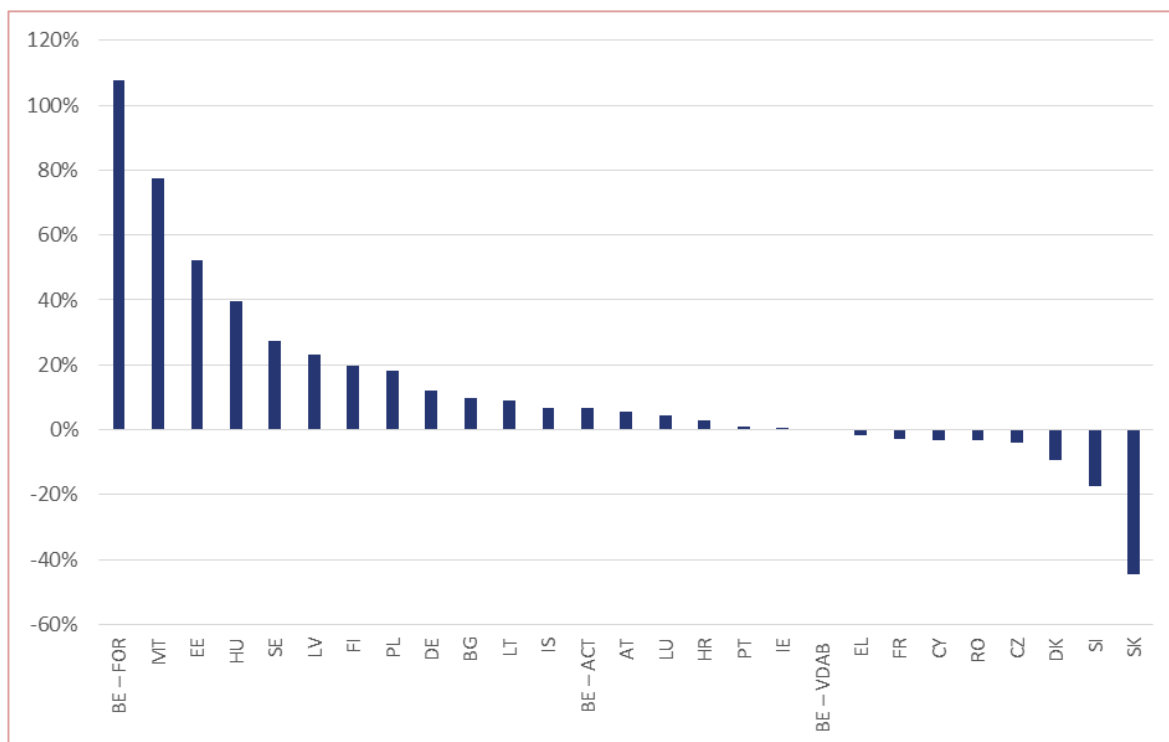


Avots: dati no 2016. gada ziņojuma ["Assessment Report on PES capacity"](#)

VND budžetu palielināšanās tendence, kas tika novērota 2013. un 2014. gadā, turpinājās arī 2015. un 2016. gadā. No visiem VND, par kuriem dati ir pieejami,

2015. gadā 10 ziņoja par izdevumu pieaugumu iepriekšējā gada laikā, savukārt prognozēs par 2016. gadu tādu skaits bija 19.

4. diagramma. VND izdevumu izmaiņas procentos, neieskaitot bezdarbnieka pabalstus, 2015.–2016. gads



Avots: dati no 2016. gada ziņojuma "[Assessment Report on PES capacity](#)"

3.2. Resursu izmantošana: profilēšana un klientu segmentēšana

Klientu grupām piešķir resursus un atbalstu, pamatojoties uz informāciju, kas iegūta no profilēšanas rīkiem. Efektīvs strādāšanas veids ir apzināt darba meklētājus, kuriem draud risks kļūt par ilgstošiem bezdarbniekiem un kuriem ir vislielākā iespējamība gūt labumu no agrīnas iesaistes. VND izmanto ļoti dažādus profilēšanas un segmentēšanas rīkus.

To vidū ir statistiskā profilēšana, statistiskās profilēšanas un atbildīgo darbinieku rīcības brīvības apvienojums, vieglā profilēšana (atbilstības noteikumu, atbildīgo darbinieku rīcības brīvības, administratīvo datu apvienojums), subjektīvāki, kvalitatīvāki novērtējumi, psiholoģiskās pārbaudes rīki un vienkārša atbildīgo darbinieku veikta segmentēšana.

1. tabula. Profilēšanas un segmentēšanas izmantošana VND 2014. gadā⁶

	Profilēšana un klientu segmentēšana	Profilēšana bez klientu segmentēšanas	Profilēšanas sistēmas izstrādes/pārskatīšanas stadijā	Profilēšana / klientu segmentēšana netiek veikta
Valstis	Beļģija, Bulgārija, Vācija, Igaunija, Francija, Īrija, Latvija, Lietuva,	Austrija, Somija, Dānija, Malta, Nīderlande	Spānija, Ungārija, Polija, Horvātija,	Kipra, Čehija, Grieķija, Itālija, Luksemburga, Rumānija, Slovākija

⁶ "[Identification of latest trends and current developments in methods to profile jobseekers in European Public Employment Services](#)", 2015. gads.

Portugāle, Zviedrija, Slovēnija, Apvienotā Karaliste			
--	--	--	--

3.3. Garantijas jauniešiem izveide

Ņemot vērā būtisko VND nozīmi Garantijas jauniešiem izveidē, pakalpojumu uzlabošana jauniem darba meklētājiem būs viens no galvenajiem to uzdevumiem turpmākajos gados. Saskaņā ar 2016. gada ziņojumu par to, kā VND īsteno Garantiju jauniešiem⁷, VND ir palielinājuši savu iesaisti partnerībās, kā arī veicina dažādas partnerības un iesaistās partnerībās ar virkni dažādu mērķu valsts un reģionālā līmenī.

Vairāk nekā puse VND 2014. gadā izstrādāja izmēģinājuma projektus, kas palīdz īstenot Garantiju jauniešiem, tostarp projektus, kuros īpašu uzmanību pievērš nelabvēlīgā situācijā esošiem un mazāk aizsargātiem jauniešiem. 2014. gadā vairāk nekā puse VND nodrošināja saviem darbiniekiem arī apmācību par īpašiem aspektiem darbā ar jauniešiem. Divas trešdaļas VND veica ielu sociālo darbu ar jauniešiem, kuri nav iesaistīti izglītībā, nodarbinātībā un apmācībā, lielākoties sadarbojoties ar skolām, NVO un jaunatnes organizācijām.

4. POLITIKAS PAŠREIZĒJĀ STĀVOKĻA PĀRSKATS

Ņemot vērā pašreizējās problēmas un ierobežojumus attiecībā uz resursiem, VND darba efektivitāte ir būtiski svarīga. Tomēr, lai gan VND arvien vairāk izvirza darbības uzlabošanas mērķus, novērtēšanas prakse joprojām nav plaši izplatīta. Tikai divas trešdaļas VND izstrādā noteikta veida novērtējumu par pakalpojumiem, kas sniegti bezdarbniekiem vai darba devējiem. Neviens VND vēl nav ieviesis vispārējus, visaptverošus un integrētus efektivitātes pasākumus. Dažos VND, kuros ir apstiprināta vispārējās kvalitātes metodika labākai darbības rezultātu uzraudzībai, tiek izmantotas līdzsvarotas uzņēmumu novērtēšanas sistēmas. Šī pieeja var palīdzēt izvairīties no konkrētiem mērķiem (izmantojot atsevišķi), kas veicina nevēlamu uzvedību, tomēr tā nav pietiekami smalki izstrādāta, lai veicinātu resursu sadali *per se*. Daži VND ir ieviesuši ierobežotākus izmaksas ietekmes novērtējumus īpašām darba tirgus programmām, kas ļauj veikt ierobežotu salīdzināmo analīzi.

⁷ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>.

Ir vairāki efektivitātes uzlabošanas aspekti, kas pārsniedz izmaksu ietaupījumus. Pakalpojumi ir efektīvāki, ja ierobežoti resursi tiek piešķirti klientiem, kuriem tie ir visvairāk vajadzīgi, un ja izmaksu lietderība tiek apvienota ar kvalitatīvu pakalpojumu. Efektivitātes palielināšana lielā mērā ir atkarīga no VND spējas pielāgoties iekšējām darbības struktūrām un izstrādāt jaunas darba metodes, rīkus un pakalpojumus, kas vislabāk var nodrošināt ieinteresēto personu mainīgās vajadzības.

Lēmums par ciešāku sadarbību starp VND⁸ stājās spēkā 2014. gada 18. jūnijā. Ar to tiek izveidots oficiāls VND Eiropas tīkls, kas nepieciešams Eiropas mēroga salīdzinošas vērtēšanas un savstarpējas mācīšanās (salīdzinošas mācīšanās) sistēmas izstrādei un ieviešanai, lai veicinātu VND modernizāciju un uzlabotu VND darbības rezultātus.

Šā Eiropas tīkla ietvaros visi VND var iesaistīties salīdzinošas mācīšanās procesā, proti, procesā, kurā tiek veidota sistemātiska un integrēta saikne starp salīdzinošas vērtēšanas un savstarpējas mācīšanās aktivitātēm. Salīdzinoša mācīšanās VND tīklā ietver labu darbības rezultātu apzināšanu, izmantojot ar rādītājiem pamatotas salīdzinošas vērtēšanas sistēmas, tostarp datu vākšanu, datu validāciju, datu apkopošanu un izvērtēšanu, kā arī savstarpējas mācīšanās aktivitātes apzinātajās prioritārajās jomās. Tas uzlabos darbības rezultātu datu vākšanu un pakalpojumu sniegšanas novērtēšanu.

VND īstenoto paraugpraksi⁹ var iedalīt piecās jomās.

- 1) VND organizācijas reformas, tostarp institucionālo struktūru racionalizācija, cilvēkresursu pārvietošana uz pakalpojumu sniegšanu un inovatīvu modeļu ieviešana līgumu slēgšanai ar trešām personām un publiskā un privātā sektora partnerību veidošanai.

⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Lēmums Nr. 573/2014/ES, kas stājās spēkā 2014. gada 18. jūnijā.

⁹ [HoPES VND efektivitātes darba grupas galīgais ziņojums, 2013. gads.](#)

- 2) Jaunu modeļu izmantošana darbības rezultātu pārvaldībai, darbības rezultātu uzraudzībai un finansiālo stimulu saskaņošanai ar vēlamajiem rezultātiem.
- 3) Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) izstrāde, lai varētu labāk piekļūt klientiem, izmantojot dažādus kanālus¹⁰ un paplašinot pašapkalpošanās pakalpojumu klāstu. E-pakalpojumu izvēršana, labāka koordinēšana ar citām organizācijām un iestādēm. Neredzamās struktūrvienības modernizācija procesu standartizācijas un automatizācijas ietvaros.
- 4) Pakalpojumu uzlabošana darba meklētājiem, izmantojot profilēšanu un klientu segmentēšanu, kā arī jaunus veidus, kā sasniegt tos, kuri ir vistālāk no darba tirgus, izmantojot efektīvas partnerības (papildus iepriekš minētajām IKT). Pakalpojumu pieejamības nodrošināšanu visiem īpaši sarežģī slikti sabiedriskā transporta tīkli un grūtības uzturēt biroju tīklu, kas palīdz mazām, izkliedētām iedzīvotāju grupām¹¹.
- 5) Darba devējiem paredzētu pakalpojumu izvēršana, iedalot personālu un uzlabojot darbinieku meklēšanas atbalstu, kā arī partnerību veidošana ar citiem darba tirgus starpniekiem.

¹⁰ Austrijas VND apsekojumā ir konstatēti to lietotāju apmierinātības uzlabojumi, kas izmanto tiešsaistes kanālus, savukārt ātrāka atkārtota integrācija tika saistīta ar dažādu kanālu izmantošanu. Secinājums ir tāds, ka ir nepieciešama individuāli izstrādāta dažādu kanālu stratēģija, lai optimizētu ieguvumus no investīcijām digitālo sakaru tehnoloģijā. Apsekojums tika pētīta klientu apmierinātība un bezdarba novēršanas pasākumu ilgums izmēģinājuma grupās un kontrolgrupās.

¹¹ Saskaņā ar darba meklētāju analīzi Skotijas Augstkalnēs, Apvienotajā Karalistē. Cooper, U., Nelson, J., Wright, S., Cooper, J., *Achieving access to work, improved social inclusion and reducing rural access costs. The potential and effectiveness of rural transport to employment services*, 2008.

Šajās jomās var sniegt dažu valstu piemērus¹², kas aprakstīti turpmāk.

1) Vispārējā organizatoriskā efektivitāte un institucionālā uzbūve: Francijā ar mērķi veicināt aktīvo pasākumu izmantošanu tika apvienotas organizācijas, kas pārvalda pabalstu sistēmas un sniedz nodarbinātības pakalpojumus. Jaunais VND "Pôle Emploi", kas izveidots 2008. gadā, apvieno aktīvos un pasīvos pasākumus ar ģeogrāfisko un darbības racionalizāciju, lai palielinātu izmaksu lietderību; tas piedāvā darba meklētājiem vienkāršotus un pieejamākus pakalpojumus. Darbības rezultāti ir saglabājušies stabili, darbības izmaksas ir samazinājušās un pieejamība ir uzlabojusies, lai gan apvienošanās laikā krīzes dēļ darba slodze palielinājās un VND bija izvirzīta prasība sniegt individualizētāku atbalstu.

2) Darbības rezultātu pārvaldība: Austrija izmanto līdzsvarotā novērtējuma sistēmu, lai izvērtētu atsevišķus rādītājus, tostarp klientu un darbinieku apmierinātību. Novērtējuma sistēmu neizmanto, lai kontrolētu vai noteiktu prioritātes resursu sadalē VND. Tiek izmantota salīdzinošā vērtēšana, lai izvērtētu apvienoto struktūrvienību salīdzinošos darbības rezultātus. Saskaņā ar pieejamiem rezultātiem kopš novērtējuma sistēmas ieviešanas 2006. gadā un līdz 2011. gadam darbības rezultāti ir uzlabojušies vairāk, nekā palielinājušies izdevumi, un tas liecina par efektivitātes uzlabojumiem.

Stimulu saskaņošana ar rezultātiem: Dānijā VND vada pašvaldības, kuras arī finansē programmas, ko pēc tam daļēji atmaksā centrālā valdība. Lielāka atmaksa tiek sniegta par pasākumiem, kas izrādījušies rentablāki. Tas radīja pašvaldībām finansiālu stimulu izstrādāt rentablākus aktīvos pasākumus, kā rezultātā ir

uzlabojusies aktīvas darba tirgus politikas vispārējā efektivitāte.

3) Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošana, lai labāk sasniegtu klientus, izmantojot dažādus kanālus: Zviedrijā ir kioski ar videosaitēm uz attāliem centriem, lai veicinātu lauku apvidos dzīvojošu darba meklētāju konsultēšanu "aci pret aci".

Pakalpojumu izvēršana, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas: Beļģijas flāmu VND (VDAB) ieguldīja līdzekļus apmācības sniegšanai tīmeklī. Tas ir arī piedāvāja pakalpojumus, kas palīdz veikt prasmju pašnovērtējumu un automatizēt darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma saskaņošanu, izmantojot prasmju, kompetenču un darba aprakstu sistēmu. Nīderlandē būtisks VND darbības budžeta samazinājums veicināja lielākās daļas klientu pakalpojumu pārvešanu tiešsaistē. Nīderlandes VND tagad piedāvā plašu e-pakalpojumu klāstu, tostarp tīmekļseminārus (apmācību tiešsaistē) un interaktīvus pakalpojumus, piemēram, e-apmācību.

Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošana labākai koordinēšanai ar citām organizācijām un iestādēm: Grieķija ir izveidojusi jaunu IT tīklu, kurā VND ir sasaistīti ar sociālās apdrošināšanas, darba atļauju un nodarbinātības informāciju. Tas ir samazinājis izmaksas (birokrātijas un dublēšanas dēļ) un krāpniecību, ļaujot automātiski saņemt informāciju un veikt datu kontrolpārbaudi. Tas ietaupa laiku un atbrīvo resursus citiem nolūkiem, vienlaikus uzlabojot pakalpojumu kvalitāti un efektivitāti.

4) Pakalpojumu pielāgošana īpašām vajadzībām un situācijām lauku apvidos, veidojot partnerības: Bulgārijā vietējo nodarbinātības dienestu mobilās komandas reizi nedēļā apmeklē lauku apvidus un izveido tur pagaidu birojus. Izmaksas par to daļa vietējā pašvaldība (izmaksas par telpām un to izmantošanu, transporta izdevumus

¹² [HoPES VND efektivitātes darba grupas galīgais ziņojums, 2013. gads.](#)

izbraukušajiem darbiniekiem) un VND (jebkādus citus komandas ikdienas izdevumus un izdevumus par visiem dokumentiem, kas nepieciešami biroja netraucētai darbībai). Šādos attālu lauku apvidu apmeklējumos mobilās komandas var uzraudzīt individuālus rīcības plānus, pārliecināties, ka reģistrētie bezdarbnieki meklē darbu, sniegt informāciju par vakancēm un stiprināt VND un lauku apvidos esošo darba devēju saikni. Pateicoties šai programmai, daudziem bezdarbniekiem, kuri dzīvo lauku apvidos, ir izdevies nezaudēt saikni ar darba tirgu, savukārt VND tā izmaksāja ļoti maz vai neradīja nekādus izdevumus.

- 5) Pakalpojumu izvēršana attiecībā uz darba devējiem: Apvienotā Karaliste

izveidoja nozaru modeli lielu uzņēmumu klientu pārvaldībai valsts līmenī. Ir ieviesta elastīga sistēma ziņošanai par vakancēm, un privātie nodarbinātības dienesti var ievadīt vakances VND datubāzē. Lai veicinātu sistēmas efektivitāti, sistēmā par prioritāti ir izvirzīta pašapkalpošanās, ja vien nav apzinātas īpašas vajadzības. Ja darba devējs izsaka vēlmi intervēt VND ieteiktus klientus ar sliktākiem iepriekšējās nodarbinātības rādītājiem, ir iespējams veidot vietējās partnerības. Tas palīdz nodrošināt VND atbalstu darba meklētājiem, kuri ir pakļauti lielākam riskam kļūt par ilgstošiem bezdarbniekiem.

Datums: 20.11.2017.

5. NODERĪGI INFORMĀCIJAS AVOTI

- VND Eiropas Savienības oficiālajā tīmekļa vietnē:
<http://ec.europa.eu/social/PES>
- Eiropas VND tīkls:
<http://ec.europa.eu/social/PESNetwork>
- VND zināšanu centrs, kur iespējams atrast VND tīkla publikācijas:
<http://ec.europa.eu/social/PESknowledgecentre>
- VND prakse — iedvesmojoša VND prakse visā Eiropā:
<http://ec.europa.eu/social/PESpractices>
- VND ieguldījums stratēģijā "Eiropa 2020", VND stratēģija līdz 2020. gadam:
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en>

PIELIKUMS: SALĪDZINOŠĀS MĀCĪŠANĀS PROCESĀ SAVĀKTIE DATI

VND sniegs administratīvos datus, kas aptver turpmāk norādītās jomas.

- 1) Ieguldījums bezdarba samazināšanā visas vecuma grupās un mazāk aizsargātās grupās:
 - a) pāreja no bezdarba uz nodarbinātību pēc vecuma grupas, dzimuma un kvalifikācijas līmeņa attiecībā pret reģistrēto bezdarbnieku kopskaitu;
 - b) no VND bezdarbnieku reģistriem dzēsto personu skaits attiecībā pret reģistrēto bezdarbnieku kopskaitu.
- 2) Ieguldījums bezdarba ilguma un ekonomiskās neaktivitātes samazināšanā, lai risinātu ilgstošu un strukturālu bezdarbu, kā arī sociālo atstumtību:
 - a) pāreja uz nodarbinātību, piemēram, pēc sešus vai 12 mēnešus ilga bezdarba pēc vecuma grupas, dzimuma un kvalifikācijas līmeņa attiecībā pret visām VND reģistrētajām pārejām uz nodarbinātību;
 - b) ieraksti VND reģistrā par iepriekš ekonomiski neaktīvām personām attiecībā pret visiem ierakstiem VND reģistrā pēc vecuma grupas un dzimuma.
- 3) Vakanču aizpildīšana (tostarp brīvprātīgas darbaspēka mobilitātes ietvaros):
 - a) aizpildītās vakances;
 - b) atbildes uz *Eurostat* darbaspēka apsekojuma jautājumu: "Vai VND ir palīdzējis atrast jūsu pašreizējo darbvietu?"
- 4) Klientu apmierinātība ar VND pakalpojumiem:
 - a) vispārējā darba meklētāju apmierinātība;
 - b) vispārējā darba devēju apmierinātība.

Papildu informācija tiks iegūta, izmantojot strukturētas intervijas, kurās izvērtēti galvenie VND darbības rezultātu veicinātāji šādās salīdzinošās vērtēšanas jomās:

- 1) stratēģiska darbības rezultātu pārvaldība;
- 2) darbības procesu uzbūve, piemēram, efektīva darba meklētāju novirzīšana/profilēšana un pielāgota aktīvu darba tirgus instrumentu izmantošana;
- 3) ilgtspējīga aktivizācija un pārejas pārvaldība;
- 4) attiecības ar darba devējiem;
- 5) ar pierādījumiem pamatota VND pakalpojumu izstrāde un ieviešana;
- 6) efektīvi pārvaldīta partnerība ar ieinteresētajām personām;
- 7) VND resursu sadale.