



# TEMATSKI INFORMATIVNI PREGLED V OKVIRU EVROPSKEGA SEMESTRA

## JAVNE SLUŽBE ZA ZAPOSLOVANJE (JSZ)

### 1. UVOD

Javne službe za zaposlovanje (JSZ) so glavne institucije trga dela, ki so neposredno odgovorne vladam ter ustanovljene za spodbujanje vključevanja iskalcev zaposlitve na trg dela in v nekaterih primerih plačevanje denarnih nadomestil za brezposelnost in/ali socialnovarstvenih prejemkov. Čeprav so JSZ v vsaki državi drugače strukturirane, vse pomagajo usklajevati ponudbo in povpraševanje na trgu dela z informacijami ter storitvami posredovanja zaposlitev in aktivne podpore na lokalni, nacionalni in evropski ravni. Prispevajo tudi k uspešnim prehodom na trgu dela in tako k boljšemu usklajevanju na trgu dela ter boljšim priložnostim za rast, fiskalni stabilnosti in družbenim rezultatom.

Med nedavno gospodarsko krizo so imele JSZ osrednjo vlogo pri boju proti brezposelnosti. V številnih državah članicah se je število iskalcev zaposlitev znatno povečalo, hkrati pa so se močno zmanjšali finančni in človeški viri zaradi varčevanja v javnem sektorju ter potrebe po nadzoru javnofinančnih odhodkov.

Tako se JSZ spopadajo z izzivom, da bi se prilagodile spremenjenim razmeram na trgu del ter hkrati postale učinkovitejše z večjo racionalizacijo dejavnosti in storitev. Gre za njihovo preoblikovanje v „agencije za upravljanje prehajanja“<sup>1</sup>, ki zagotavljajo novo kombinacijo

„aktivnih“ in „pasivnih“ dejavnosti v podporo trajnostnim prehodom na trgu dela skozi celotno poklicno pot delavcev. „Aktivni“ ukrepi vključujejo usposabljanje, spodbude za zaposlovanje, podporno zaposlovanje in rehabilitacijo, neposredno ustvarjanje zaposlitev in spodbude za ustanavljanje podjetij. Primera „pasivnih“ ukrepov sta vzdrževanje dohodka in podpora v času brez zaposlitve ter zgodnja upokožitev.

Ob upoštevanju prihodnjih izzivov je 18. junija 2014 začel veljati sklep o boljšem sodelovanju med javnimi zavodi za zaposlovanje<sup>2</sup>, s katerim je bila vzpostavljena formalizirana evropska mreža javnih zavodov za zaposlovanje. Njen cilj je okrepiti zmogljivost, učinkovitost in uspešnost javnih zavodov za zaposlovanje z zagotovitvijo platforme za primerjavo njihovega delovanja na evropski ravni, opredelitev dobrih praks in vzpostavitev sistema vzajemnega učenja.

Ta informativni pregled je strukturiran, kot sledi. Oddelek 2 vsebuje pregled uspešnosti v državah EU glede izzivov politike. V oddelku 3 so predstavljeni razpoložljivi dokazi o ustreznih politikah za učinkovito obravnavanje teh izzivov, v oddelku 4 pa je opisana dobra praksa politike v državah EU.

<sup>1</sup> Sporočilo Komisije z naslovom [K okrevanju s številnimi novimi delovnimi mesti](#), COM(2012) 173 final.

<sup>2</sup> Sklep št. 573/2014/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014.

## 2. IZZIVI POLITIKE: PREGLED USPEŠNOSTI V DRŽAVAH EU

### 2.1. Prijavljanje iskalcev zaposlitve in brezposelnih ter doseganje neaktivnih oseb (na strani ponudbe delovne sile)

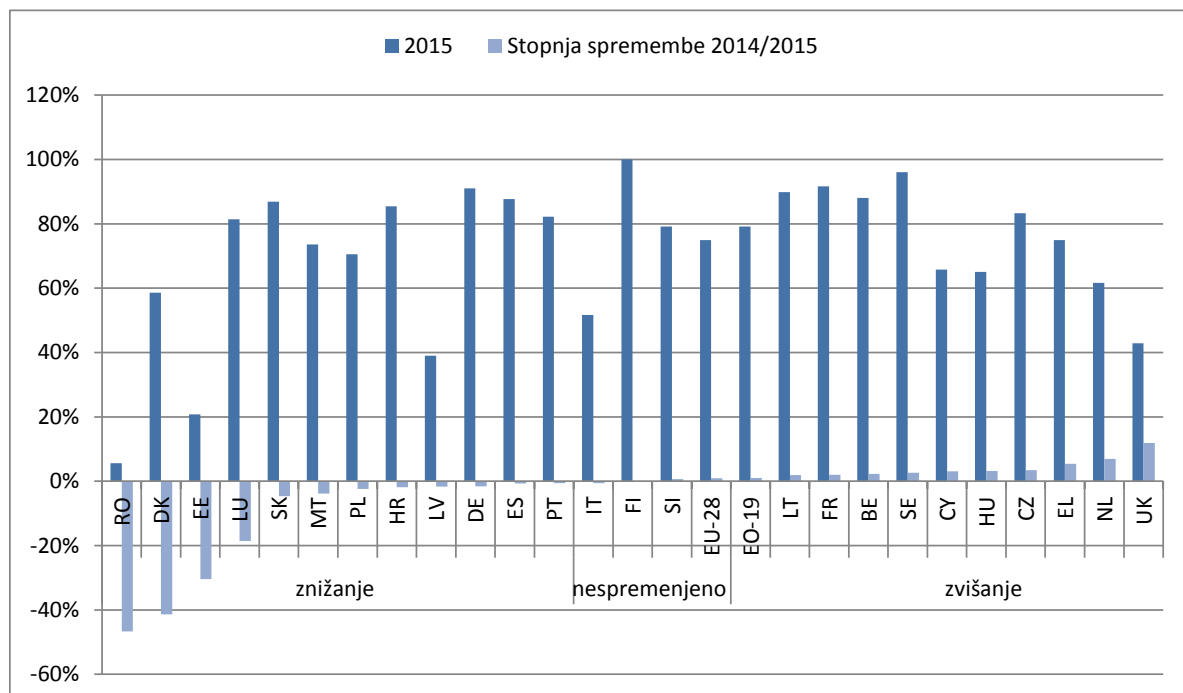
Merila za prijavljanje iskalcev zaposlitve se razlikujejo po različnih delih EU. V nekaterih državah članicah se kot iskalci zaposlitve lahko prijavijo posamezniki, ki so neaktivni ali pa že zaposleni.

Prijava pri JSZ je pogoj za dostop do aktivnih ukrepov trga dela in podpore pri iskanju zaposlitve. Zato stopnje prijav močno vplivajo na sposobnost JSZ, da dosegajo neaktivno prebivalstvo, vključno z neaktivnimi mladimi, ženskami in starejšimi, ter preprečujejo dolgotrajno brezposelnost<sup>3</sup>.

Prijavljanje dolgotrajno brezposelnih se zelo razlikuje med državami članicami. Stopnje prijav so visoke (nad 85 %) v različnih državah, kot so Nemčija, Španija in Slovaška, precej nižje (okoli 50 % ali manj) so v Italiji, Združenem kraljestvu, na Nizozemskem in v Bolgariji, zelo nizka pa je stopnja v Romuniji (slika 1).

Razlike med državami v stopnji prijav so posledica več dejavnikov, vključno s kakovostjo in privlačnostjo storitev JSZ, stopnjo in trajanjem nadomestil za brezposelnost in socialnovarstvenih prejemkov ter upravičenostjo do njih in obveznostmi in mehanizmi sankcij v zvezi s temi ugodnostmi. V nekaterih državah članicah se prijava pri JSZ za brezposelne državljane zahteva za dostop do storitev, kot je zdravstveno varstvo.

Slika 1 – Delež dolgotrajno brezposelnih, prijavljenih pri JSZ leta 2015, in stopnja spremembe v primerjavi z letom 2014



Vir: izračunano na podlagi podatkov Eurostata (Ilsa\_ugadra).

Opomba: majhna razpoložljivost podatkov za Avstrijo in Irsko.

<sup>3</sup> Glej tudi tematske informativne preglede v okviru evropskega semestra, ki posebej obravnavajo te teme.

## 2.2. Zbiranje prostih delovnih mest (na strani povpraševanja po delovni sili)

Eden od ključnih izzivov JSZ je čim bolj povečati število ponudb delovnih mest, ki so na voljo iskalcem zaposlitve. Zato je zbiranje informacij o prostih delovnih mestih od delodajalcev osrednja naloga JSZ. Delodajalci lahko svoja prosta delovna mesta sporočajo prek različnih kanalov (brezplačna telefonska številka, faks ali spletne aplikacije). Da bi pridobili informacije o prostih delovnih mestih, se JSZ tudi same neposredno obračajo na delodajalce, in sicer s telefonskimi pogovori, vprašalniki, obiski in neposrednimi stiki. Med letoma 2012 in 2015 se je povprečni mesečni dotok informacij o prostih delovnih mestih znatno povečal. Leta 2015 je bilo 25 JSZ, ki so mesečno posredovali zbirne podatke, v povprečju obveščenih o 200 000 več prostih delovnih mestih kot leta 2012<sup>4</sup>.

## 2.3. Zagotavljanje učinkovite uporabe JSZ pri iskanju zaposlitve in posredovanju delovnih mest (usklajevanje ponudbe in povpraševanja)

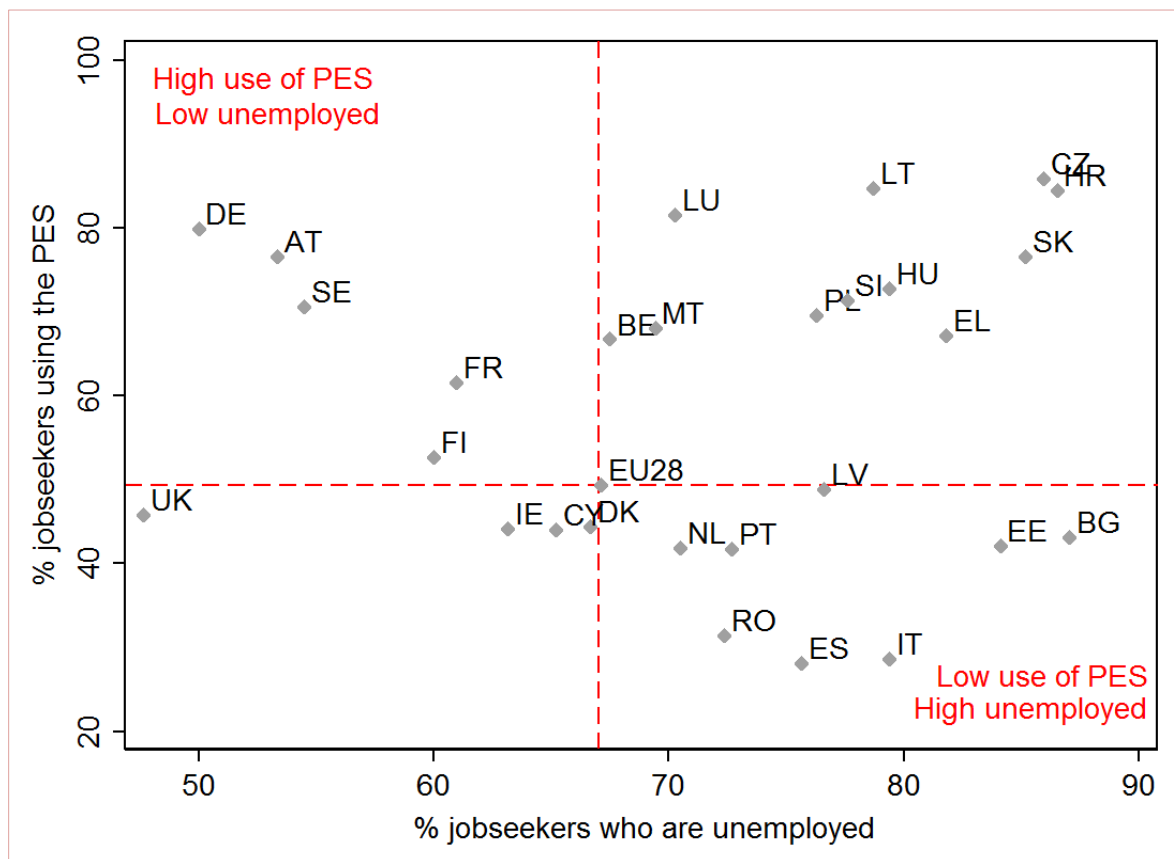
V državah, kot so Nemčija, Avstrija in Švedska, je uporaba JSZ pri iskanju zaposlitve precej nad povprečjem EU, čeprav imajo te države med iskanci zaposlitve sorazmerno majhen delež brezposelnih. Nasprotno je uporaba JSZ precej pod povprečjem v Bolgariji, Španiji in Italiji, čeprav je delež brezposelnih med iskanci zaposlitve velik.

Te razlike je mogoče pojasniti z obsegom delovanja JSZ, kakovostjo ponujenih storitev in razpoložljivostjo alternativne podpore drugih akterjev, kot so zasebne agencije za zaposlovanje.

---

<sup>4</sup> Podatki iz [2016 Assessment Report on PES capacity \(Poročilo o oceni zmogljivosti JSZ za leto 2016\)](#).

**Slika 2 – Uporaba JSZ pri iskanju zaposlitve in delež brezposelnih iskalcev zaposlitve, 2014**



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili za leto 2014.

Na podlagi najnovejših razpoložljivih podatkov so bile JSZ leta 2012 v določenem obsegu vključene v posredovanje 9,4 % nedavnih zaposlitev. Ta delež je večji od 15 % za Hrvaško, Luksemburg, Madžarsko in Finsko, vendar manjši od 3 % za Španijo, Italijo in Ciper. Čeprav se kot novi zaposleni najpogosteje izberejo mladi, je bila stopnja udeležnosti JSZ pri posredovanju delovnih mest za to skupino nižja (8,5 %) v primerjavi z udeležnostjo za skupine višjih starosti (9,3 % za starost 25–49 let in 12,1 % za starost 50–64 let). Vendar to ne drži za vse države članice; JSZ so bolj udeležene pri posredovanju delovnih mest za mlade kot za druge starostne skupine v Belgiji, na Hrvaškem, Poljskem in v Romuniji.

To se lahko doseže zlasti z izboljšanjem:

- zagotavljanja prilagojenih storitev akterjem na trgu dela na straneh ponudbe in povpraševanja, tudi z uporabo e-storitev in razvoja zmogljivosti digitalizacije;
- opravljanja individualiziranih podpornih storitev zaposljivosti v zgodnji fazi;
- razvoja močnih partnerstev in okrepljenega (večstranskega) usklajevanja, zlasti z drugimi službami za zaposlovanje, da bi izboljšali opravljanje storitev, tudi v drugih državah članicah.

### 3.1. Zmogljivost in raven virov

Razpoložljivi dokazi kažejo, da so se po

Za izboljšanje trgov dela so evropske JSZ same sklenile<sup>5</sup>, da morajo pomagati zgraditi prehode v poklicni poti. Zato se morajo glede na izzive, ki jih ustvarjajo prehodni trgi dela, aktivacijske politike osredotočiti na zagotovitev trajnostnih rezultatov.

### 3. VZVODI POLITIKE ZA OBRAVNAVANJE IZZIVOV POLITIKE

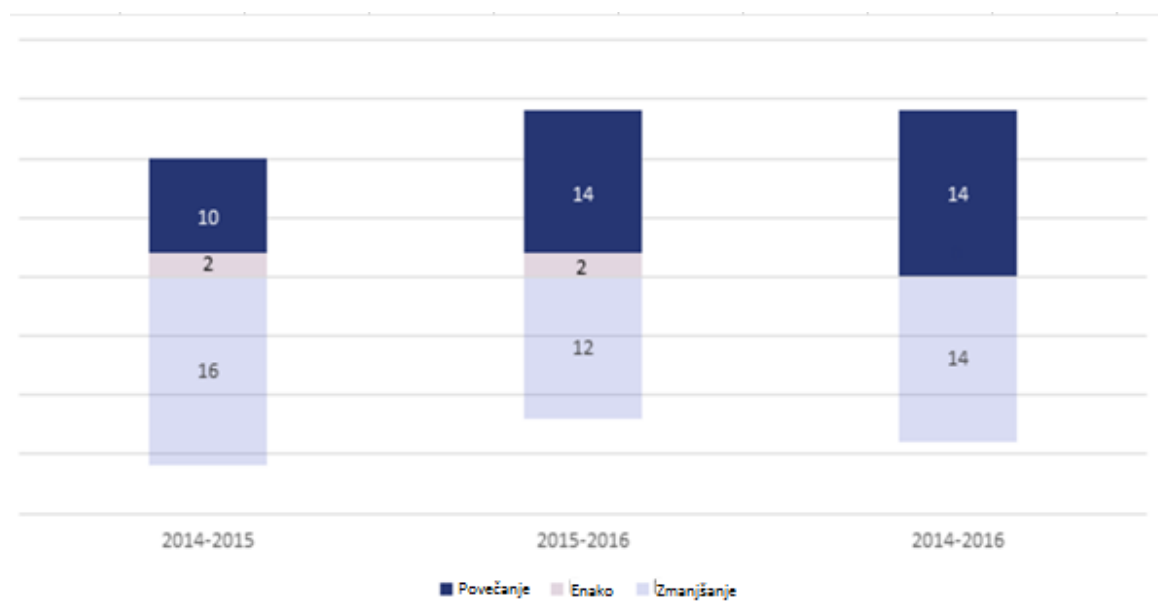
Za zagotovitev optimalnega delovanja trga dela in hitrejšega dostopa do delovnih mest za brezposelne bi morale JSZ okrepiti svoje storitve, da bi izpolnile cilj glede zaposlovanja iz strategije Evropa 2020.

Za zagotovitev optimalnega delovanja trga dela in hitrejšega dostopa do delovnih mest za brezposelne bi morale JSZ izboljšati svoje storitve, da bi izpolnile cilje iz strategije Evropa 2020.

znatnih zmanjšanj na začetku krize človeški viri JSZ leta 2012 na splošno ponovno začeli povečevati.

Razpoložljivi podatki kažejo, da se je po znatnih zmanjšanjih na začetku krize število ljudi, ki dela v JSZ, leta 2012 na splošno ponovno začelo povečevati. Od leta 2014 je skupno število osebja JSZ ostalo stabilno. Med letoma 2014 in 2016 se je to število zmanjšalo za 1,6 %. Vendar ti zbirni podatki prikrivajo razlike v posameznih JSZ: v polovici JSZ, za katere so bili podatki o tem na voljo, se je število osebja med letoma 2014 in 2016 zmanjšalo. Novejši podatki kažejo, da je 12 JSZ leta 2016 zmanjšalo skupno število svojega osebja v primerjavi z letom 2015.

**Slika 3 – Število JSZ, v katerih se je skupno število osebja povečalo ali zmanjšalo (ekvivalent polnega delovnega časa), 2014–2016**



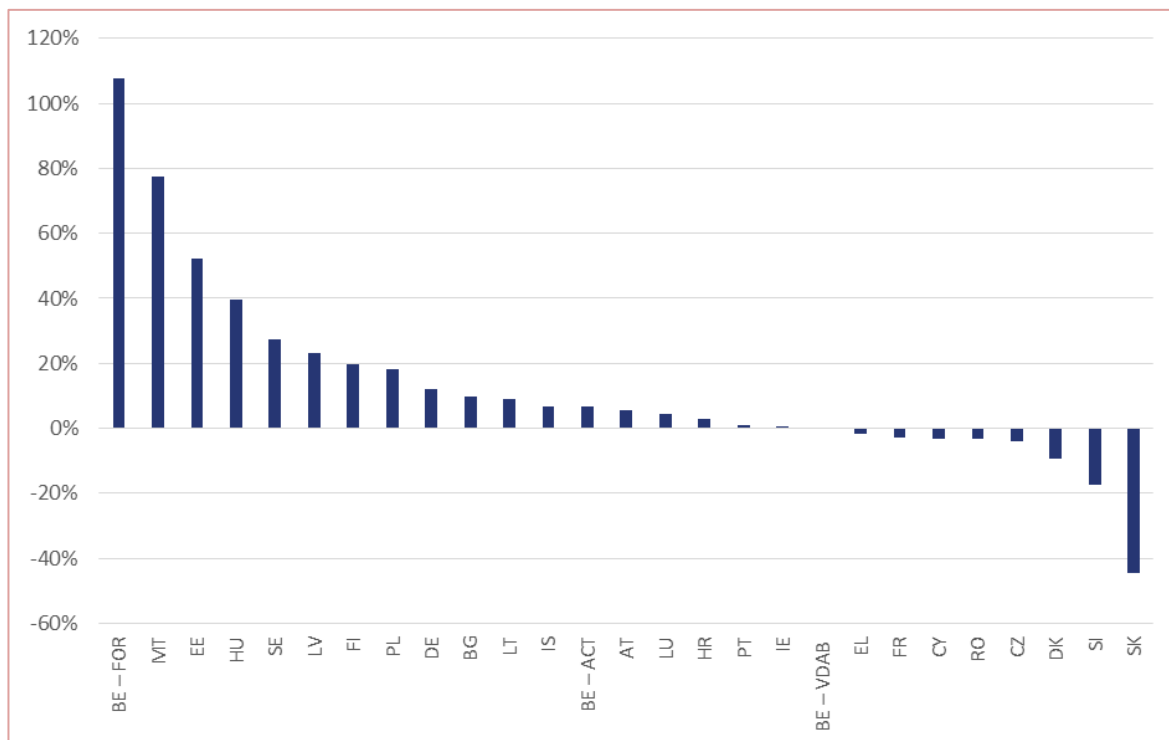
<sup>5</sup> [Public Employment Services' Contribution to EU 2020 \(Prispevek javnih služb za zaposlovanje k strategiji EU 2020\), PES 2020 Strategy Output Paper \(dokument o rezultatih strategije JSZ 2020\).](#)

Vir: podatki iz [2016 Assessment Report on PES capacity \(Poročilo o oceni zmogljivosti JSZ za leto 2016\)](#).

Trend povečevanja proračunov JSZ iz let 2013 in 2014 se je nadaljeval v letih 2015 in 2016. Od JSZ, za katere so podatki na voljo,

jih je leta 2015 deset poročalo o povečanju izdatkov v predhodnem letu, v napovedih za leto 2016 pa se je število takih JSZ povečalo na 19.

**Slika 4 – Sprememba v odstotkih v izdatkih JSZ brez nadomestil za brezposelne, 2015–2016**



Vir: podatki iz [2016 Assessment Report on PES capacity \(Poročilo o oceni zmogljivosti JSZ za leto 2016\)](#).

### 3.2. Uporaba virov: zbiranje podatkov o strankah (profiliranje strank) in njihova segmentacija

Viri in podpora so dodeljeni skupinam strank na podlagi informacij, prejetih iz orodij za profiliranje. Opredelitev iskalcev zaposlitve, ki so izpostavljeni tveganju dolgotrajne brezposelnosti in bodo najverjetneje imeli koristi od zgodnjega posredovanja, je učinkovit način dela. JSZ uporabljajo zelo različna orodja za profiliranje in segmentacijo strank.

Ta lahko obsegajo statistično profiliranje, kombinacijo statističnega profiliranja in proste presoje svetovalca, mehko profiliranje (kombinacija pravil o upravičenosti, proste presoje svetovalca in upravnih podatkov), bolj osebne, kvalitativne ocene in orodja za psihološko ocenjevanje ter enostavno segmentacijo, ki jo določi svetovalec.

**Preglednica 1 – Uporaba profiliranja in segmentacije v JSZ, 2014<sup>6</sup>**

	Profiliranje in segmentacija	Profiliranje brez segmentacije	Sistemi profiliranja, ki se	Brez profiliranja/segm

<sup>6</sup> [Identification of latest trends and current developments in methods to profile jobseekers in European Public Employment Services \(Opredelitev najnovejših trendov in trenutnega razvoja pri metodah za profiliranje iskalcev zaposlitve v evropskih javnih službah za zaposlovanje\)](#), 2015.

	strank	strank	razvijajo/ spreminjajo	entacije strank
<b>Države</b>	BE, BG, DE, EE, FR, IE, LV, LT, PT, SE, SI, UK	AT, DK, FI, MT, NL	ES, HR, HU, PL	CY, CZ, EL, IT, LU, RO, SK

### 3.3. Vzpostavitev jamstva za mlade

Glede na ključno vlogo, ki jo imajo JSZ pri izvajanju jamstva za mlade, bo izboljšanje storitev za mlade iskalce zaposlitve ostalo eden od njihovih glavnih izzivov v prihodnjih letih. V skladu s poročilom iz leta 2016 o tem, kako JSZ izvajajo jamstva za mlade<sup>7</sup>, so JSZ povečale svojo udeležbo v partnerstvih, pri čemer spodbujajo številna partnerstva s celo vrsto različnih ciljev na nacionalni in regionalni ravni ter v njih sodelujejo.

Leta 2014 je več kot polovica JSZ vzpostavila pilotne projekte, ki pomagajo izvajati jamstvo za mlade, vključno s projekti, ki se posebej osredotočajo na prikrajšane in ranljive mlade. Poleg tega je v istem letu več kot polovica JSZ svojemu osebju zagotovila usposabljanje o posebnih vidikih dela z mladimi. Dve tretjini JSZ sta sodelovali pri terenskem delu z mladimi, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo, in sicer predvsem prek sodelovanja s šolami, nevladnimi organizacijami in mladinskimi organizacijami.

### 4. NAVZKRIŽNO PREVERJANJE TRENUTNEGA STANJA POLITIKE

Glede na trenutne izzive in omejitve virov je učinkovitost zelo pomembna prednostna naloga JSZ. Vendar prakse vrednotenja še vedno niso razširjene, čeprav se je uporaba ciljev uspešnosti v JSZ povečala. Le dve tretjini JSZ izvajata neko obliko vrednotenja storitev, ki se opravljajo za nezaposlene ali delodajalce. Doslej še nobena JSZ ni sprejela splošnega celostnega integriranega ukrepa za učinkovitost. Več JSZ, ki so sprejele celostno metodologijo za kakovost, uporablja sistem uravnoteženih poslovnih kazalnikov, da bi bolje spremljale uspešnost. Ta pristop je lahko učinkovit pri izogibanju posebnim ciljem (uporabljenim ločeno), ki spodbujajo neustrezno ravnanje, čeprav ni dovolj izpopolnjen za spodbujanje samega razporejanja virov. Nekatere JSZ so uvedle bolj omejene ocene rezultatov z vidika stroškov za specifične programe trga dela, ki omogočajo omejene primerjalne analize.

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

Več vidikov izboljšanja učinkovitosti presega prihrank stroškov. Storitve so učinkovitejše, kadar so omejeni viri dodeljeni strankam, ki pomoč najbolj potrebujejo, in kadar je stroškovna učinkovitost združena z visokokakovostno storitvijo. Povečanje učinkovitosti je v velikem obsegu odvisno od zmožnosti JSZ za prilagoditev notranjih operativnih struktur ter razvoj novih delovnih metod, orodij in storitev, ki izpolnjujejo spreminjajoče se potrebe deležnikov na učinkovitejši način.

Sklep o boljšem sodelovanju med JZZ<sup>8</sup> je začel veljati 18. junija 2014. Sklep vzpostavlja formalizirano evropsko mrežo javnih zavodov za zaposlovanje, ki mora razviti in izvajati vseevropske primerjalne analize in vzajemno učenje (t. i. primerjalno učenje), da bi tako podprli posodobitev JSZ in izboljšali njihovo uspešnost.

Skozi to evropsko mrežo lahko vse JSZ sodelujejo v primerjalnem učenju, tj. procesu vzpostavljanja sistematične in integrirane povezave med primerjalnimi analizami in dejavnostmi vzajemnega učenja. Primerjalno učenje v okviru mreže javnih zavodov za zaposlovanje je sestavljeno iz prepoznavanja dobrih rezultatov prek sistemov primerjalnih analiz na podlagi kazalnikov, vključno z zbiranjem podatkov, potrjevanjem podatkov, konsolidacijo podatkov in ocenami, ki mu sledijo dejavnosti vzajemnega učenja na opredeljenih prednostnih področjih. S primerjalnim učenjem se bosta izboljšali zbiranje podatkov o uspešnosti in vrednotenje opravljanja storitev.

Najboljšo prakso<sup>9</sup>, ki jo JSZ izvajajo za izboljšanje učinkovitosti, lahko razdelimo na 5 področij:

- 1) reforme organizacije JSZ, vključno z racionalizacijo institucionalnih struktur, prerazporeditvijo človeških virov na

---

<sup>8</sup> Sklep št. 573/2014/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014, ki je začel veljati 18. junija 2014.

<sup>9</sup> [HoPES – PES Efficiency Working Group Final report \(HoPES – končno poročilo delovne skupine za učinkovitost JSZ\), 2013.](#)

področje storitev ter uvedbo inovativnih modelov za oddajanje dela zunanjim izvajalcem in za razvoj javno-zasebnih partnerstev;

- 2) uporaba novih modelov za upravljanje uspešnosti, da bi spremljali uspešnost in finančne spodbude uskladili z zelenimi rezultati;
- 3) razvoj informacijskih in komunikacijskih tehnologij (IKT) za boljše doseganje strank prek večkanalnosti<sup>10</sup> in razširitev nabora storitev prek samopostrežne storitve; razširitev e-storitev ter boljše usklajevanje z drugimi organizacijami in organi; posodobitev funkcij zaledne službe s standardizacijo in avtomatizacijo postopkov;
- 4) izboljšanje storitev za iskalce zaposlitve s profiliranjem in segmentacijo strank ter novimi načini za doseganje posameznikov, ki so najbolj oddaljeni od trga dela, prek učinkovitih partnerstev (poleg omenjenih IKT). Slabe javne prometne povezave in težavno vzdrževanje mreže pisarn, ki bi podpirala majhne razpršene populacije, pomenijo posebne težave pri zagotavljanju, da so storitve dostopne vsem<sup>11</sup>;
- 5) razširitev storitev, namenjenih delodajalcem, z dodelitvijo osebja in izboljšano podporo za zaposlovanje ter razvoj partnerstev z drugimi posredniki na trgu dela.

---

<sup>10</sup> Raziskava avstrijske JSZ je pokazala nekaj napredka pri zadovoljstvu uporabnikov, ki uporabljajo spletne kanale, medtem ko je bila hitrejša vključitev povezana z uporabo večkanalnega pristopa. Sklep je, da je potrebna individualizirana večkanalna strategija za optimizacijo koristi naložbe v tehnologijo digitalnega stika. Raziskava je temeljila na zadovoljstvu strank in trajanju ukrepov proti brezposelnosti za pilotne in kontrolne skupine.

<sup>11</sup> V skladu z analizo iskalcev zaposlitve, izvedeno v škotski regiji Highlands v Združenem kraljestvu. 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* (Doseganje dostopa do dela, boljša socialna vključenost in zmanjšanje stroškov podeželskega dostopa. Možnosti in učinkovitost prometnih povezav do služb za zaposlovanje na podeželju), 2008.





Za ta področja je mogoče navesti nekaj nacionalnih primerov<sup>12</sup> (v enakem vrstnem redu):

1) Splošna organizacijska učinkovitost in institucionalna zasnova: v Franciji so bile organizacije, ki upravljajo sisteme socialnih prejemkov in opravljajo storitve v zvezi z zaposlovanjem, združene v okviru prizadevanj za spodbujanje uporabe aktivnih ukrepov. Nova JSZ Pôle Emploi, ustanovljena leta 2008, združuje aktivne in pasivne ukrepe z geografsko in operativno racionalizacijo, da bi se povečala stroškovna učinkovitost; iskalcem zaposlitev ponuja poenostavljene in dostopnejše storitve. Uspešnost je ostala stabilna, operativni stroški so se zmanjšali in dostopnost se je povečala kljub povečanju delovne obremenitve zaradi začetka krize v času združitve in zahteve, da mora JSZ zagotavljati bolj personalizirano podporo.

2) Upravljanje uspešnosti delovanja: Avstrija uporablja sistem uravnoteženih kazalnikov za ocenjevanje individualnih kazalnikov, vključno z zadovoljstvom strank in osebja. Ta sistem se ne uporablja za nadzor ali prednostno razporejanje virov v JSZ, primerjalne analize se uporabljajo za oceno primerjalne uspešnosti povezanih enot. Razpoložljivi rezultati kažejo, da se je od uvedbe sistema uravnoteženih kazalnikov leta 2006 pa do leta 2011 uspešnost izboljšala bolj, kot so se v istem obdobju povečali stroški, kar pomeni, da se je povečala učinkovitost.

Uskladitev spodbud z rezultati: na Danskem pisarne JSZ vodijo občine, ki financirajo programe in nato prejmejo delno povračilo od centralne ravni države. Za ukrepe, ki so se izkazali za stroškovno učinkovitejše, so zagotovljene višje ravni povračil. Tako je nastala finančna spodbuda za občine, da izvajajo več stroškovno učinkovitih aktivnih ukrepov, zaradi

česar se je izboljšala splošna učinkovitost aktivnih politik trga dela.

3) Uporaba informacijskih in komunikacijskih tehnologij za boljše doseganje strank z večkanalnostjo: na Švedskem so postavljeni kioski z video povezavami do oddaljenih centrov za olajšanje „osebne“ svetovalne podpore za podeželske iskalce zaposlitve.

Razširitev storitev z uporabo informacijskih in komunikacijskih tehnologij: v Belgiji je flamska JSZ (VDAB) vložila sredstva v zagotavljanje spletnega usposabljanja. Ponudila je tudi storitve, ki pomagajo pri samooceni spretnosti in avtomatizirajo usklajevanje prek sistema opisov spretnosti, kompetenc in delovnih mest. Na Nizozemskem je bila zaradi znatnega zmanjšanja operativnega proračuna JSZ večina storitev za stranke prenesena na splet. Nizozemska JSZ zdaj ponuja obsežen izbor e-storitev, vključno s spletnimi seminarji (spletno usposabljanje), in interaktivnih storitev, kot je e-kovčing.

Uporaba informacijskih in komunikacijskih tehnologij za boljše usklajevanje z drugimi organizacijami in organi: Grčija je vzpostavila novo omrežje IT, ki povezuje JSZ s socialnim zavarovanjem, delovnim dovoljenjem in podatki o zaposlitvi. Tako so se zmanjšali stroški (zaradi birokracije in podvajanja) ter goljufije, saj je mogoče samodejno pridobiti informacije in podatke navzkrižno preveriti. Prav tako se s tem prihrani čas in sprostijo viri za druge namene, hkrati pa se izboljšata kakovost in učinkovitost storitev.

4) Prilagoditev storitev posebnim potrebam in razmeram na podeželskih območjih prek partnerstev: v Bolgariji mobilne ekipe iz lokalnih uradov za delo enkrat mesečno obiskujejo podeželska območja in tam vzpostavljajočasne pisarne. Stroški tega se porazdelijo med lokalno občino (stroški prostorov in tekoči stroški, stroški prevoza mobilne ekipe) in JSZ (vsi drugi dnevni stroški za ekipo in vse dokumente, potrebne za nemoteno

---

<sup>12</sup> [HoPES – PES Efficiency Working Group Final report \(HoPES – končno poročilo delovne skupine za učinkovitost JSZ\), 2013.](#)

delovanje pisarne). S takimi obiski na oddaljenih podeželskih območjih lahko mobilne operativne enote spremljajo individualne akcijske načrte, potrjujejo, da prijavljeni brezposelni iščejo delo, zagotavljajo informacije o prostih delovnih mestih ter krepijo povezave med JSZ in podeželskimi delodajalci. Program je številnim brezposelnim, ki živijo na podeželskih območjih, omogočil, da ostanejo povezani s trgom dela, pri tem pa je imela JSZ malo ali nobenih stroškov.

- 5) Razširitev storitev, namenjenih delodajalcem: Združeno kraljestvo je sprejelo sektorski model za upravljanje računov velikih družb na nacionalni ravni. Izvaja se prožni sistem za

sporočanje prostih delovnih mest in zasebne službe za zaposlovanje lahko podatke o prostih delovnih mestih vnašajo v zbirko podatkov JSZ. Kot del prizadevanja, da bi bil sistem učinkovit, imajo v njem prednost samopostrežne storitve, razen če niso opredeljene posebne potrebe. Če delodajalec izrazi pripravljenost za razgovor s strankami, ki jih napoti JSZ in imajo šibke predhodne zaposlitvene rezultate, se lahko ustanovijo lokalna partnerstva. Tako se lažje zagotovi podpora JSZ za iskalce zaposlitve, ki so izpostavljeni večjemu tveganju za dolgotrajno brezposelnost.

Datum: 20. november 2017

## 5. UPORABNI VIRI

- JSZ na spletišču Europa:  
<http://ec.europa.eu/social/PES>
- Evropska mreža javnih zavodov za zaposlovanje:  
<http://ec.europa.eu/social/PESNetwork>
- Centri znanja JSZ, kjer so na voljo publikacije mreže javnih zavodov za zaposlovanje:  
<http://ec.europa.eu/social/PESknowledgecentre>
- Prakse JSZ s koristnimi praksami JSZ iz celotne Evrope:  
<http://ec.europa.eu/social/PESpractices>
- *PES Contribution to EU 2020* (Prispevek JSZ k strategiji EU 2020), *PES 2020 Strategy Output Paper* (dokument o rezultatih strategije JSZ 2020):  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en>

## PRILOGA: PODATKI, ZBRANI PRI DEJAVNOSTIH PRIMERJALNEGA UČENJA

JSZ bodo zagotovili upravne podatke, ki pokrivajo naslednja področja:

- 1) Prispevanje k zmanjševanju brezposelnosti vseh starostnih skupin in ranljivih skupin:
  - a) prehod iz brezposelnosti v zaposlitev po starostnih skupinah, spolu in stopnji izobrazbe kot delež števila prijavljenih brezposelnih oseb;
  - b) število oseb, črtanih iz evidenc JSZ o brezposelnosti, kot delež števila prijavljenih brezposelnih oseb.
- 2) Prispevanje k zmanjševanju trajanja brezposelnosti in zmanjševanju neaktivnosti, da bi se odzvali na problem dolgotrajne in strukturne brezposelnosti ter socialne izključenosti:
  - a) prehod v zaposlitev po, na primer, 6 in 12 mesecih brezposelnosti po starostnih skupinah, spolu in stopnji izobrazbe kot delež vseh prehodov v zaposlitev, zabeleženih v evidencah JSZ;
  - b) vnosi v evidence JSZ o predhodno neaktivnih osebah kot delež vseh vnosov v evidence JSZ po starostnih skupinah in spolu.
- 3) Zapolnjevanje prostih delovnih mest (tudi s prostovoljno mobilnostjo delovne sile):
  - a) zapolnjena prosta delovna mesta;
  - b) odgovori na vprašanje iz ankete Eurostata o delovni sili: Ali je JSZ prispevala k temu, da ste našli svojo trenutno zaposlitev?
- 4) Zadovoljstvo strank s storitvami JSZ:
  - a) splošno zadovoljstvo iskalcev zaposlitve;
  - b) splošno zadovoljstvo delodajalcev.

Dodatne informacije bodo pridobljene s strukturiranimi razgovori, v katerih bodo ocenjeni glavni dejavniki za uspešnost JSZ na naslednjih področjih primerjalnih analiz:

- 1) strateško upravljanje uspešnosti delovanja;
- 2) oblikovanje operativnih postopkov, na primer učinkovitega usmerjanja/profiliranja iskalcev zaposlitve in prilagojene uporabe aktivnih instrumentov trga dela;
- 3) trajnostno aktiviranje in upravljanje prehodov;
- 4) odnosi z delodajalci;
- 5) oblikovanje in izvajanje storitev JSZ na podlagi dejstev;
- 6) učinkovito upravljanje partnerstev z deležniki;
- 7) dodeljevanje sredstev JSZ.