

Kompendium kontroli

Bezrobocie młodzieży i integracja ludzi młodych na rynku pracy

Sprawozdania z kontroli opublikowane w latach 2013–2017

Kontakt: www.contactcommittee.eu

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2018

© Unia Europejska, 2018

Źródło: Komitet Kontaktowy Najwyższych Organów Kontroli Unii Europejskiej. W celu wykorzystania lub powielenia zdjęć lub innych materiałów nieobjętych prawem autorskim Unii Europejskiej należy wystąpić o zgodę bezpośrednio do właścicieli praw autorskich. Mapa Malty, s. 70: © EuroGeographics.

Print	ISBN 978-92-872-9378-7	doi:10.2865/559594	QJ-02-18-054-PL-C
PDF	ISBN 978-92-872-9349-7	doi:10.2865/152673	QJ-02-18-054-PL-N

Szanowni Państwo!

Na posiedzeniu Komitetu Kontaktowego najwyższych organów kontroli (NOK) państw Unii Europejskiej w październiku 2017 r., zorganizowanym i prowadzonym przez Europejski Trybunał Obrachunkowy w Luksemburgu, prezesi NOK omówili możliwy wkład NOK w odbudowę zaufania obywateli UE do instytucji krajowych i unijnych. Poddali również pod dyskusję nowe produkty kontroli oraz sposoby zwiększenia dostępu obywateli Unii Europejskiej do rezultatów prac NOK.

Niniejsze kompendium kontroli jest jednym z tych nowych rodzajów produktów Komitetu Kontaktowego. Stanowi uzupełnienie innych publikacji Komitetu przez zwiększanie wiedzy na temat aktualnej działalności kontrolnej NOK Unii Europejskiej.

W niniejszym pierwszym wydaniu kompendium skupiono się na zatrudnieniu młodzieży i integracji ludzi młodych na rynku pracy. Jest to kwestia zaliczana do priorytetów programów działań większości państw członkowskich UE i instytucji europejskich. Wysokie poziomy zatrudnienia są kluczowym celem unijnej strategii „Europa 2020”, a państwa członkowskie inwestują znaczne środki publiczne w zwalczanie bezrobocia młodzieży i tworzenie miejsc pracy. Inwestycje te są często wspierane przez finansowanie ze środków UE, aby zwiększać oddziaływanie krajowych projektów, co nie umknęło uwadze najwyższych organów kontroli Unii Europejskiej, których celem jest zapewnienie skutecznego wykorzystania tych środków.

W kompendium kontroli przedstawiono ogólne wprowadzenie do tematu zatrudnienia ludzi młodych oraz roli UE i państw członkowskich w tej dziedzinie polityki, a także przegląd wybranych prac kontrolnych przeprowadzonych przez najwyższe organy kontroli UE od 2010 r., wraz z podsumowaniem ich działalności. Więcej informacji na temat tych kontroli udzielą odpowiednie najwyższe organy kontroli.

Mamy nadzieję, że niniejsze kompendium kontroli będzie dla Państwa przydatnym źródłem informacji.



Ivan Klešić
Prezes Państwowego Urzędu Kontroli Republiki
Chorwacji
Przewodniczący Komitetu Kontaktowego



Klaus-Heiner Lehne
Prezes Europejskiego Trybunału Obrachunkowego
Koordynator projektu

03	Wprowadzenie
06	Glosariusz
08	Skróty
10	Komitet Kontaktowy i jego działalność
11	Streszczenie
12	CZĘŚĆ I – Obszar polityki dotyczący zatrudnienia
12	Podstawa prawna i ewolucja historyczna
17	Unijne polityki i działania w dziedzinie zatrudnienia ludzi młodych
21	Osoby młode – dane statystyczne dotyczące rynku pracy (lata 2008-2016)
24	Długoterminowe bezrobocie młodzieży
31	CZĘŚĆ II – Przegląd prac wykonanych przez NOK
31	Wstęp
32	Metodyka kontroli
33	Okres objęty kontrolą
35	Wdrażanie polityk zatrudnienia
36	Dostosowanie systemów kształcenia
37	Doskonalenie działań związanych z poszukiwaniem pracy
38	Systemy monitorowania
39	Programy oferujące bezpośrednie zatrudnienie
39	Upublicznienie
40	Działania pokontrolne
41	CZĘŚĆ III – Sprawozdania NOK w skrócie
41	Europejski Trybunał Obrachunkowy Bezrobocie wśród młodzieży – czy polityka UE wpłynęła na zmianę sytuacji? Ocena gwarancji dla młodzieży i inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych

- 44 **Belgijski Trybunał Obrachunkowy**
Cour des Comptes/Rekenhof/Rechnungshof
Sprawozdanie z kontroli dotyczącej dostosowania systemu kształcenia do rynku pracy
- 47 **Izba Obrachunkowa Republiki Bułgarii**
Сметна палата на Република България
Kontrola monitorowania karier zawodowych i migracji absolwentów uczelni wyższych
- 51 **Federalna Izba Obrachunkowa Niemiec**
Bundesrechnungshof
Kontrola wsparcia dla osób młodych z niedoborami kwalifikacji
- 55 **Francuski Trybunał Obrachunkowy**
Cour des comptes
Dostęp osób młodych do zatrudnienia – budowanie ścieżki kariery, dostosowywanie wsparcia państwa.
- 58 **Włoski Trybunał Obrachunkowy**
Corte dei Conti
Kontrola projektu krajowego „500 młodych osób dla kultury”
- 61 **Kontrola Państwowa Republiki Litwy**
Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė
Publiczne sprawozdanie z kontroli: Wykorzystywanie możliwości szkolenia zawodowego
- 64 **Trybunał Obrachunkowy Wielkiego Księstwa Luksemburga**
Cour des Comptes du Grand-Duché de Luxembourg
Sprawozdania z 2011 i 2014 r. z działań następczych dotyczących środków zwalczania bezrobocia
- 67 **Państwowa Izba Obrachunkowa Węgier**
Állami Számvevőszék
Kontrola koordynowana systemu monitorowania karier absolwentów
- 70 **Krajowy Urząd Kontroli Malty**
Uffiċċju Nazzjonali ta' Verifika (Malta)
Wkład funduszy strukturalnych w strategię „Europa 2020” w obszarze zatrudnienia i kształcenia
- 73 **Najwyższa Izba Kontroli w Polsce**
Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej
- 77 **Portugalski Trybunał Obrachunkowy**
Tribunal de Contas
Kontrola strategicznego planu promowania zdolności do zatrudnienia ludzi młodych – „Impulso Jovem”
- 80 **Najwyższy Urząd Kontrolny Republiki Słowackiej**
Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky
Kontrola wydajności i skutecznego wykorzystywania krajowych zasobów budżetowych przydzielonych na przygotowanie absolwentów wybranych uczelni wyższych do osiągnięcia sukcesów na rynku pracy, osiągnięcia wybranych wskaźników ekonomicznych i wskaźników stosowanych w procesie uczenia się i nauczania
- 83 **Brytyjski Krajowy Urząd Kontroli**
UK National Audit Office
Korzyści uzyskane dzięki programowi przygotowania zawodowego
- 86 **Wykaz prac kontrolnych uczestniczących NOK UE związanych z bezrobociem młodzieży od 2010 r.**

Europejski Fundusz na rzecz Inwestycji Strategicznych (EFIS): mechanizm wsparcia inwestycyjnego oparty na rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady, wdrażany na mocy porozumienia między Europejskim Bankiem Inwestycyjnym i Komisją Europejską w sprawie zmobilizowania środków finansowych na projekty strategiczne w całej UE.

Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR): celem Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego jest wzmocnienie spójności gospodarczej i społecznej w Unii Europejskiej przez korygowanie podstawowych dysproporcji regionalnych dzięki wsparciu finansowemu inwestycji w tworzenie infrastruktury i trwałych miejsc pracy, skierowanemu przede wszystkim do sektora przedsiębiorstw.

Europejski Fundusz Społeczny (EFS): jego celem jest zwiększenie spójności gospodarczej i społecznej w Unii Europejskiej poprzez poprawę możliwości zatrudnienia i pracy (głównie przez szkolenia), wspieranie wysokiego poziomu zatrudnienia i tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy.

Europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne: Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Europejski Fundusz Społeczny, Fundusz Spójności, Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejski Fundusz Morski i Rybacki, które na potrzeby wieloletnich ram finansowych 2014-2020 zostały objęte wspólnymi przepisami (rozporządzenie (UE) nr 1303/2013, tzw. rozporządzenie w sprawie wspólnych przepisów). Ich ogólnym celem jest zmniejszenie dysproporcji regionalnych na terenie UE.

Gwarancja dla młodzieży: zobowiązanie wszystkich państw członkowskich UE do zapewnienia, by wszyscy młodzi ludzie w wieku do 25 lat w ciągu czterech miesięcy od chwili, gdy stali się bezrobotni, lub od zakończenia kształcenia formalnego otrzymali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu. Jest oparta na zaleceniu Rady przyjętym w kwietniu 2013 r. w następstwie wniosku Komisji Europejskiej.

Komitet ds. Zatrudnienia: główny komitet doradczy Rady ds. zatrudnienia i spraw socjalnych w dziedzinie zatrudnienia.

Młodzież NEET: młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nieszkoląca się (ang. young people not in employment, education or training). Grupa ta obejmuje osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.

Młodzież: w odniesieniu do zatrudnienia (bezrobocia) młodzieży są to osoby między 15. a 25. rokiem życia lub w niektórych państwach członkowskich między 15. a 29. rokiem życia.

Mobilność pracowników: przysługujące wszystkim obywatelom UE prawo swobodnego przepływu pracowników, jak określono w art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Obejmuje ono prawo pracowników do przemieszczania się i przebywania, prawo wjazdu i zamieszkania dla członków ich rodzin, prawo do pracy w innym państwie członkowskim oraz prawo do bycia traktowanym na równi z obywatelami tego państwa członkowskiego. W niektórych państwach obowiązują pewne ograniczenia dla obywateli nowych państw członkowskich.

Oddziaływanie: w ramach oceny wykonania zadań są to długoterminowe skutki społeczno-ekonomiczne, zauważalne po pewnym czasie od zakończenia realizacji projektu lub programu.

Program operacyjny: zatwierdzony przez Komisję Europejską program inwestycji państwa członkowskiego objętych dofinansowaniem z UE. Ma on postać spójnego zestawu priorytetów i obejmuje działania, w ramach których projekty mają być współfinansowane przez siedmioletni okres obowiązywania wieloletnich ram finansowych.

Rezultat: w ramach oceny wykonania zadań termin ten oznacza wymierny, natychmiastowy skutek danego projektu lub programu.

Stopa bezrobocia wśród młodzieży to odsetek osób bezrobotnych w grupie wiekowej między 15. a 24. rokiem życia w stosunku do siły roboczej ogółem (osoby zatrudnione i bezrobotne razem) w tej grupie wiekowej.

Stopa zatrudnienia ludzi młodych: stopa zatrudnienia jest podstawowym wskaźnikiem monitorowania sytuacji na rynku pracy. Dla grupy wiekowej między 15. a 29. rokiem życia jest obliczana jako odsetek osób zatrudnionych w wieku między 15. a 29. rokiem życia w całkowitej populacji tej grupy.

Wskaźnik bezrobocia wśród młodzieży to odsetek bezrobotnych ludzi młodych w stosunku do całkowitej populacji tej grupy wiekowej (nie tylko osoby aktywne zawodowo, ale również nieaktywne zawodowo, np. studenci).

Wynik: Zmiana będąca następstwem interwencji, zwykle odnosząca się do celów tej interwencji (np. stażyści, którzy znaleźli zatrudnienie). Wyniki mogą być oczekiwane lub nieoczekiwane, pozytywne lub negatywne.

ADEM:	Agencja Rozwoju Zatrudnienia (fr. Agence pour le développement de l'emploi) w Luksemburgu
AGS:	Roczna analiza wzrostu gospodarczego (ang. Annual Growth Survey)
CAT:	tymczasowe kontrakty pomocnicze (fr. contrat d'auxiliaire temporaire)
DfE:	Departament Edukacji (ang. Department for Education) w Wielkiej Brytanii
EFRR:	Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EFS:	Europejski Fundusz Społeczny
GCTS:	system monitorowania karier absolwentów (ang. Graduate Career Tracking System)
IEFP:	główny organ krajowy ds. zatrudnienia i szkoleń w Portugalii (port. Instituto do Emprego e Formação Profissional)
ISSAI:	Międzynarodowe Standardy Najwyższych Organów Kontroli (ang. International Standards of Supreme Audit Institutions)
IZ:	instytucja zarządzająca
KPR:	krajowy program reform
Młodzież NEET:	młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nieszkoląca się
NAO:	Krajowy Urząd Kontroli (National Audit Office; Malta, Wielka Brytania)
NOK:	najwyższy organ kontroli
OMK:	otwarta metoda koordynacji

p.p.:	punkt procentowy
PI:	priorytety inwestycyjne
STEM:	nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka (komponenty rynku pracy)
TFUE:	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Trybunał:	Europejski Trybunał Obrachunkowy
TUE:	Traktat o Unii Europejskiej
UE:	Unia Europejska
YEI:	Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych

Komitet Kontaktowy i jego działalność

10

Komitet Kontaktowy jest autonomicznym, niezależnym i apolitycznym zgromadzeniem prezesów najwyższych organów kontroli (NOK) państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) oraz Europejskiego Trybunału Obrachunkowego. Komitet stanowi forum, na którym omawiane i rozpatrywane są kwestie związane z UE, będące przedmiotem wspólnego zainteresowania.

W tym kontekście Komitet Kontaktowy zobowiązuje się do wspierania dialogu i współpracy w obszarze kontroli i działalności związanej z kontrolą. Uzgadnia i propaguje wspólne stanowisko we wszelkich nowych kwestiach dotyczących kontroli i rozliczalności oraz wspiera swoich członków, a także najwyższe organy kontroli w krajach kandydujących do członkostwa w UE i w potencjalnych krajach kandydujących.

Dzięki pogłębianiu współpracy między swoimi członkami Komitet Kontaktowy przyczynia się do większej skuteczności kontroli zewnętrznej i rozliczalności w UE, a także działa na rzecz poprawy zarządzania finansami unijnymi i zapewnienia dobrych rządów w interesie wszystkich obywateli.

Komitet Kontaktowy został ustanowiony w 1960 r. Jego przewodnictwo zmienia się co roku w sposób rotacyjny wśród najwyższych organów kontroli. Komitet nie posiada formalnej siedziby ani sekretariatu, a Europejski Trybunał Obrachunkowy zapewnia wsparcie administracyjne.

Informacje na temat Komitetu Kontaktowego dostępne są na stronie www.contactcommittee.eu.

Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy, w dramatyczny sposób dotkniętych skutkami kryzysu gospodarczego i finansowego, który rozpoczął się w 2008 r., jest poważnym wyzwaniem dla Unii Europejskiej i jej państw członkowskich. Pomimo spadku bezrobocia młodzieży w większości państw członkowskich po tym, jak osiągnął szczytowy poziom w 2013 r., pozostaje ono poważnym problemem: w 2016 r. 4,2 mln młodych Europejczyków nie mogło znaleźć zatrudnienia, a odsetek osób dotkniętych długoterminowym bezrobociem pozostaje wysoki.

Zwalczanie bezrobocia młodzieży jest zadaniem, z którym zmierzyć się powinny przede wszystkim rządy krajowe i regionalne. Niemniej jednak Komisja Europejska wspiera i, jeśli to konieczne, uzupełnia ich wysiłki na rzecz walki z bezrobociem.

Rosnąca liczba programów zwalczania bezrobocia młodzieży oraz ilość środków publicznych inwestowanych w tym celu skłoniła wiele najwyższych organów kontroli państw członkowskich UE do włączenia kontroli w tym zakresie do swoich programów prac.

Niniejsze kompendium kontroli rozpoczyna się od ogólnego przeglądu obejmującego wyjaśnienie historycznej ewolucji rozwoju polityki zatrudnienia w Unii Europejskiej. Następnie przedstawiono niektóre główne kwestie związane z bezrobociem młodzieży.

W drugiej części kompendium podsumowano rezultaty wybranych kontroli przeprowadzonych przez 13 NOK państw członkowskich (Belgii, Bułgarii, Niemiec, Francji, Węgier, Włoch, Litwy, Luksemburga, Malty, Polski, Portugalii, Słowacji i Wielkiej Brytanii) i Europejski Trybunał Obrachunkowy w ciągu ostatnich czterech lat. Te wybrane kontrole odnosiły się do ważnych aspektów związanych z wykonaniem zadań i położono w nich nacisk na wydajność, skuteczność lub oszczędność wdrożonych polityk, programów i projektów z zakresu zatrudnienia.

Trzecia część kompendium kontroli zawiera szczegółowe zestawienia informacji dotyczące wybranych kontroli przeprowadzonych przez 13 NOK państw członkowskich i Europejski Trybunał Obrachunkowy.

Podstawa prawna i ewolucja historyczna

1. W obszarze polityki zatrudnienia i polityki społecznej Unia Europejska dzieli kompetencje z państwami członkowskimi. Działania UE obejmują koordynowanie i monitorowanie polityk krajowych, wymianę najlepszych praktyk oraz stanowienie prawa w obszarze praw pracowników i koordynacji mechanizmów zabezpieczeń społecznych. Główne ustawodawstwo dotyczące polityki zatrudnienia w UE ewoluowało w czasie, a najważniejsze etapy tej ewolucji zaprezentowano w kolejnym rozdziale.

Podstawa prawna polityk zatrudnienia UE

2. Podstawą prawną polityki zatrudnienia na szczeblu UE jest art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE): „Unia ustanawia rynek wewnętrzny. Działa na rzecz trwałego rozwoju Europy, którego podstawą jest zrównoważony wzrost gospodarczy oraz stabilność cen, społeczna gospodarka rynkowa o wysokiej konkurencyjności **zmierzająca do pełnego zatrudnienia** i postępu społecznego [...]”.

3. Ponadto Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi¹, że „Państwa Członkowskie i Unia [...] działają [...] w celu wypracowania **skoordynowanej strategii dla zatrudnienia**, a w szczególności na rzecz wspierania wysokiego poziomu kwalifikacji i wyszkolenia pracowników i ich zdolności do dostosowywania się, oraz wspierania reagujących na zmiany gospodarcze rynków pracy [...]. Państwa Członkowskie swoimi politykami zatrudnienia przyczyniają się do osiągnięcia celów [...]”.

4. Ponadto UE² „przyczynia się do urzeczywistnienia **wysokiego poziomu zatrudnienia**, zachęcając do współpracy państwa członkowskie i, w razie potrzeby, wspierając i uzupełniając ich działanie”. Podobnie „**promowanie zatrudnienia**” jest wspólnym celem UE i państw członkowskich w dziedzinie społecznej i zatrudnienia³.

5. Powyższe artykuły Traktatów są rezultatem długiego procesu rozwoju, który rozpoczął się od traktatu rzymskiego (1957 r.). Traktat z Maastricht (1992 r.) wprowadził Porozumienie w sprawie polityki społecznej i Protokół w sprawie polityki społecznej (rozdział poświęcony tematyce społecznej⁴ załączony do Traktatu). Porozumienie potwierdziło zasady ustanowione kilka lat wcześniej we Wspólnotowej karcie socjalnych praw podstawowych pracowników (1989 r.)⁵. Niemniej jednak to traktat z Amsterdamu (1997 r.) oficjalnie wprowadził promowanie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej jako jedno z zadań powierzonych Wspólnocie Europejskiej. Na rys. 1 przedstawiono główne etapy rozwoju ustawodawstwa i polityki zatrudnienia, w szczególności inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, zapoczątkowanego w 1957 r.

1 Art. 145 i 146 TFUE.

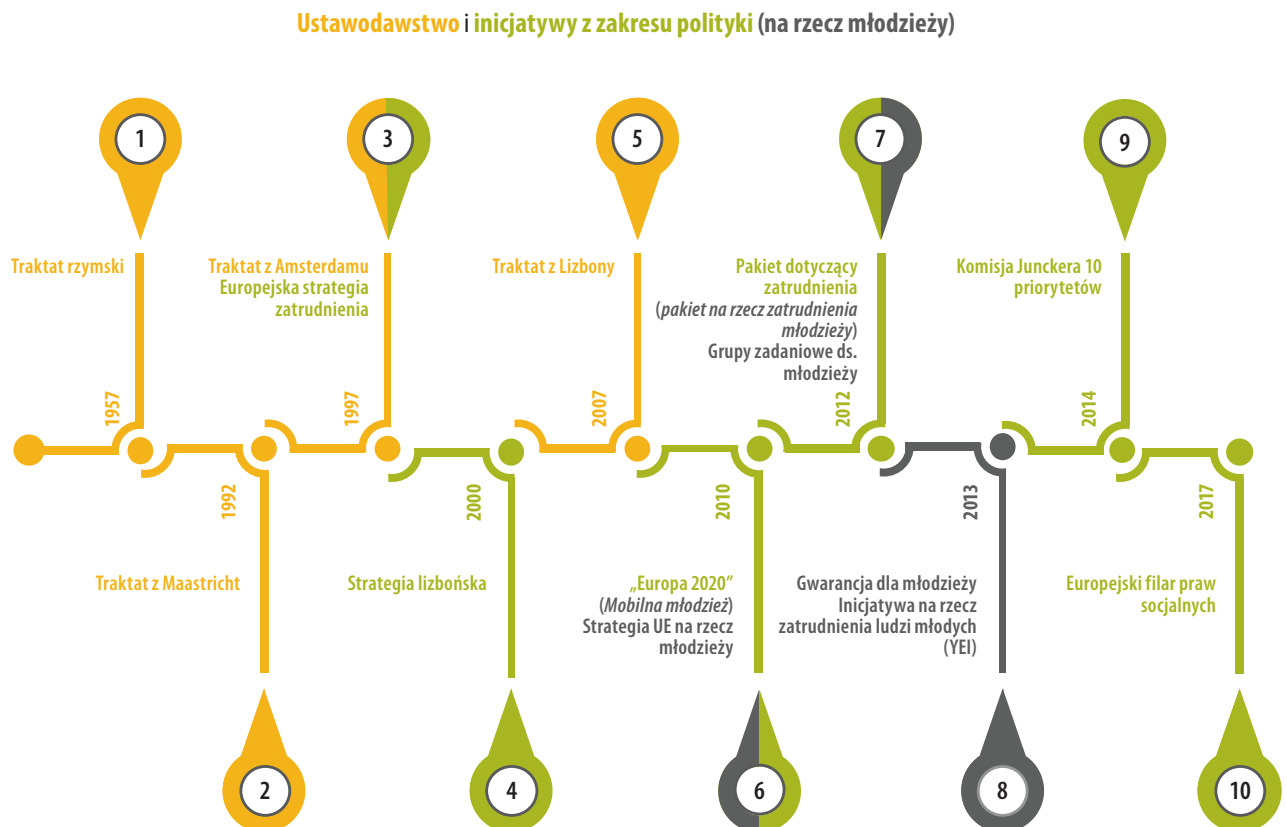
2 Art. 147 TFUE.

3 Art. 151 TFUE.

4 Protokół nr 14 w sprawie polityki społecznej.

5 Za podstawowe prawa socjalne pracowników uznano w karcie: swobodę przemieszczania się, zatrudnienia i wynagrodzenia, poprawę warunków życia i pracy, ochronę społeczną, swobodę stowarzyszania się i prawo do rokowań zbiorowych, szkolenie zawodowe, równe traktowanie kobiet i mężczyzn, prawo pracowników do informacji i konsultacji oraz uczestnictwa, ochronę zdrowia i bezpieczeństwo w miejscu pracy, ochronę dzieci i młodocianych, prawa osób starszych, prawa osób niepełnosprawnych.

Rys. 1 – Najważniejsze ustawodawstwo i inicjatywy polityczne w dziedzinie zatrudnienia (lata 1957-2017) (Europejski Trybunał Obrachunkowy)



Traktat z Amsterdamu (1997 r.) i europejska strategia zatrudnienia

6. Traktat z Amsterdamu (1997 r.) stanowił kluczowy etap w procesie zaangażowania się UE w obszar zatrudnienia i polityki społecznej. Do Traktatu dodano nowy tytuł dotyczący zatrudnienia⁶ i tym samym do celów UE włączono cel dotyczący promowania wysokiego poziomu zatrudnienia i umożliwienia UE przyjmowania wytycznych i wydawania zaleceń dla państw członkowskich w ramach „skoordynowanej strategii”⁷, mianowicie europejskiej strategii zatrudnienia⁸ w oparciu o otwartą metodę koordynacji (OMK). Ponadto po raz pierwszy w Traktatach wyraźnie odniesiono się do walki z wykluczeniem społecznym.

7. Nowe podejście OMK obejmowało współpracę między UE a państwami członkowskimi w oparciu o wytyczne i cele wspólnej polityki określone na szczycie UE oraz przełożenie ich na polityki krajowe i regionalne. W celu uzupełnienia OMK ustanowiono proces okresowego monitoringu, oceny i wzajemnej weryfikacji, aby wspierać wzajemne uczenie się⁹. Traktat zawierał również postanowienie dotyczące ustanowienia Komitetu ds. Zatrudnienia¹⁰, komitetu o statusie doradczym w celu promowania koordynacji między państwami członkowskimi w obszarze polityk zatrudnienia i rynku pracy.

Strategia lizbońska (2000 r.) i zintegrowane wytyczne w sprawie zatrudnienia

8. Zainicjowana w marcu 2000 r. strategia lizbońska reprezentuje kolejny krok w procesie uznawania znaczenia kwestii dotyczących zatrudnienia i kwestii społecznych dla wzrostu i konkurencyjności UE oraz rozszerzania OMK na inne obszary polityczne. W strategii lizbońskiej zaapelowano o zapewnienie większej liczby lepszej jakości miejsc pracy i większej spójności społecznej do 2010 r. Główne instrumenty służące osiągnięciu tego celu obejmowały rozszerzenie OMK na wiele różnych obszarów polityki – również z uwzględnieniem emerytur, zdrowia i opieki – co określa się mianem „**społecznej OMK**”, jak również wzmocnienie kierowniczej i koordynującej roli Rady Europejskiej.

9. Strategia lizbońska została ponownie zainicjowana w 2005 r. po przeprowadzeniu przeglądu śródkresowego; skoncentrowano się na zapewnieniu silniejszego, trwałego wzrostu oraz tworzeniu większej liczby lepszych miejsc pracy¹¹. Wprowadzono nową strukturę zarządzania opartą na podejściu partnerskim między państwami członkowskimi a instytucjami UE. W świetle przeglądu śródkresowego strategii lizbońskiej w 2005 r. przyjęte w ramach europejskiej strategii zatrudnienia **wytyczne w sprawie zatrudnienia** zostały włączone do **zintegrowanych wytycznych w sprawie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia**.

6 TYTUŁ VIII w skonsolidowanej wersji Traktatu (wcześniej tytuł VIa).

7 Parlament Europejski (2015 r.), [Polityka społeczna i polityka zatrudnienia – zasady ogólne Noty faktograficzne o Unii Europejskiej](#)

8 Art. 145-150 TFUE.

9 Parlament Europejski (2016 r.), [Mainstreaming Employment and Social Indicators into Macroeconomic Surveillance](#) (Uwzględnienie wskaźników zatrudnienia i wskaźników społecznych w nadzorze makroekonomicznym).

10 Art. 150 TFUE.

11 COM(2005)24, [Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej](#).

Traktat z Lizbony (2007 r.) i strategia „Europa 2020” (2010 r.) – cel dotyczący zatrudnienia

10. W 2007 r. Traktat z Lizbony wprowadził inne znaczące zmiany w unijnych celach społecznych i celach dotyczących zatrudnienia. W nowej „**horyzontalnej klauzuli społecznej**” podkreślono, że „Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze pod uwagę wymogi związane ze **wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia**, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, a także z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego”¹².

11. Trzy lata później, w 2010 r., **zatrudnienie** stało się jednym z pięciu **głównych celów strategii „Europa 2020”** – nadrzędnej unijnej strategii na rzecz inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Główny cel dotyczy zwiększenia całkowitej stopy zatrudnienia wśród osób w wieku pomiędzy 20. a 64. rokiem życia do 75% do roku 2020. Celowi temu towarzyszą powiązane z nim dwa inne główne cele:

- o włączenie społeczne i walka z ubóstwem – przewidujące uchronienie co najmniej 20 mln osób przed ryzykiem ubóstwa i wykluczenia społecznego;
- o kształcenie – zmniejszenie odsetka osób przedwcześnie kończących naukę do poziomu 10% i zwiększenie odsetka osób w wieku 30-34 lat posiadających wyższe lub równoważne wykształcenie do poziomu co najmniej 40%.

12. Od 2010 r. główne cele dotyczące zatrudnienia i polityki społecznej strategii „Europa 2020” służyły jako cele w analizie porównawczej europejskiej strategii zatrudnienia. Europejska strategia zatrudnienia jest wdrażana w ramach procesu **europejskiego semestru**, który zapewnia ramy dla koordynowania i monitorowania postępów w polityce makroekonomicznej, fiskalnej, społecznej i polityce zatrudnienia w powtarzających się cyklach rocznych przez promowanie ścisłej koordynacji polityk wśród państw członkowskich UE i instytucji UE. W szczególności wdrażanie europejskiej strategii zatrudnienia – wspierane pracami Komitetu ds. Zatrudnienia – można podzielić na następujące cztery etapy w europejskim semestrze:

- o **wytyczne w sprawie zatrudnienia** są wspólnymi priorytetami i celami dla polityk zatrudnienia zaproponowanymi przez Komisję Europejską, uzgodnionymi przez rządy krajowe i przyjętymi przez Radę UE. Wytyczne w sprawie zatrudnienia zostały najpierw przyjęte wraz z ogólnymi wytycznymi w dziedzinie polityki gospodarczej w zintegrowanym pakiecie wytycznych w 2005 r. i zreformowane w 2010 r. w świetle strategii „Europa 2020”.
- o Komisja Europejska opracowuje **wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu** w oparciu o: a) ocenę sytuacji w zakresie zatrudnienia w Europie, b) wdrożenie wytycznych w sprawie zatrudnienia i c) ocenę tabeli kluczowych wskaźników zatrudnienia i kluczowych wskaźników społecznych. Jest ono publikowane przez Komisję Europejską i przyjmowane przez Radę UE, a obecnie stanowi część rocznej analizy wzrostu gospodarczego.
- o **Krajowe programy reform (KPR)** są przedkładane przez rządy krajowe i analizowane przez Komisję Europejską pod kątem zgodności ze strategią „Europa 2020”. KPR opierają się na wytycznych i stanowią również punkt odniesienia dla zaleceń dla poszczególnych krajów.
- o W oparciu o ocenę KPR Komisja Europejska publikuje serię **sprawozdań krajowych** zawierających analizę polityki społeczno-gospodarczej państw członkowskich, a następnie wydaje **zalecenia dla poszczególnych krajów**¹³.

¹² Art. 9 TFUE.

¹³ Zob. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl>.

13. W strategii „Europa 2020” zaproponowano również stworzenie siedmiu inicjatyw przewodnich. Trzy z nich dotyczą obszaru zatrudnienia i spraw społecznych:

- o **program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia**, mający na celu modernizację modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity), aby usprawnić funkcjonowanie rynku pracy, pomóc w rozwoju umiejętności odpowiednich do pracy w przyszłości oraz poprawę jakości zatrudnienia i warunków pracy;
- o inicjatywa **Mobilna młodzież** przyczynia się do lepszego kształcenia i szkolenia, pomaga młodym ludziom studiować za granicą i ułatwia im znalezienie zatrudnienia;
- o **Europejska platforma współpracy w zakresie walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym** pomaga rozpowszechniać najlepsze praktyki i udostępnia środki finansowe, aby wspierać włączenie społeczne i zwalczać dyskryminację.

14. W 2012 r. Komisja Europejska przyjęła **pakiet dotyczący zatrudnienia**¹⁴, zestaw dokumentów strategicznych, w których przeanalizowano sposób, w jaki unijne polityki zatrudnienia przecinają się z innymi obszarami politycznymi, aby wspierać inteligentny, trwały wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu. Pakiet umożliwił zidentyfikowanie unijnych sektorów zatrudnienia o największym potencjale wzrostu oraz najskuteczniejsze sposoby tworzenia większej liczby miejsc pracy w krajach UE. Zaproponowano w nim działania na rzecz tworzenia miejsc pracy, przywrócenia dynamiki rynków pracy i poprawy zarządzania UE. Pakiet dotyczący zatrudnienia zawierał również **pakiet dotyczący zatrudnienia młodzieży**.

15. W 2014 r. nowa Komisja Junckera określiła **10 priorytetów politycznych**, które stanowią mandat polityczny pięcioletniej kadencji Komisji Europejskiej. Pierwszym priorytetem wytycznych politycznych jest „**pobudzenie zatrudnienia, wzrostu i inwestycji**” i obejmuje on również uruchomienie planu inwestycyjnego dla Europy¹⁵.

16. Niedawno z okazji Szczytu Społecznego w listopadzie 2017 r. Parlament Europejski, Rada i Komisja Europejska wspólnie zadeklarowały swoje zaangażowanie w Europejski filar praw socjalnych¹⁶, który został po raz pierwszy ogłoszony przez przewodniczącego Jeana-Clauda Junckera w jego orędziu o stanie Unii z 2015 r. i przedstawiony przez Komisję Europejską w kwietniu 2017 r. Europejski filar praw socjalnych określa 20 podstawowych zasad i praw uporządkowanych według trzech kategorii: równe szanse i dostęp do zatrudnienia, sprawiedliwe warunki pracy oraz ochrona socjalna i włączenie społeczne. Filarowi towarzyszy „tablica wyników zawierająca wskaźniki społeczne” służąca monitorowaniu postępów.

14 COM(2012) 173 final.

15 Zob. https://ec.europa.eu/commission/priorities/jobs-growth-and-investment/investment-plan_pl.

16 COM(2017) 250.

Unijne polityki i działania w dziedzinie zatrudnienia ludzi młodych

17. Mandat Unii Europejskiej w dziedzinie zatrudnienia ludzi młodych i jej pole manewru są takie same jak te opisane powyżej w odniesieniu do osób dorosłych. Niemniej jednak uzupełnia je szersza strategia UE na rzecz młodzieży. UE wspiera zatrudnienie, szanse na rynku pracy i włączenie społeczne ludzi młodych, w szczególności w ramach Agendy jednolitego rynku, strategii „Europa 2020” oraz przez fundusze UE, takie jak Erasmus+, Europejski Fundusz Społeczny (EFS) i Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych¹⁷.

Strategia UE na rzecz młodzieży (2010 r.)

18. **Strategia UE na rzecz młodzieży** uzgodniona przez ministrów UE określa ramy współpracy zgodnie z art. 6 i 165 TFUE i obejmuje lata 2010-2018. Ma ona dwa podstawowe cele:

- o stworzenie większych, a przy tym równych, szans dla wszystkich młodych ludzi w dziedzinie edukacji i na rynku pracy;
- o zachęcanie młodych ludzi do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym¹⁸.

19. Unijna polityka młodzieżowa kładzie szczególny nacisk na zwiększanie włączenia społecznego wszystkich młodych ludzi, większe uczestnictwo w życiu demokratycznym i obywatelskim oraz łatwiejsze przechodzenie w dorosłość, ze szczególnym uwzględnieniem integracji w środowisku pracy¹⁹. Cele są osiąganym przez stosowanie dwutorowego podejścia, które obejmuje:

- o **specjalne inicjatywy młodzieżowe** ukierunkowane na ludzi młodych, mające na celu zachęcanie do uczenia się pozaformalnego, uczestnictwa, działań wolontariackich, pracy z młodzieżą, mobilności i informacji;
- o **włączenie inicjatyw międzysektorowych w główny nurt polityki**, aby zapewnić uwzględnianie kwestii dotyczących młodzieży przy formułowaniu, wdrażaniu i ocenianiu polityk i działań w innych dziedzinach znacząco oddziałujących na ludzi młodych, takich jak edukacja, zatrudnienie lub zdrowie i dobrostan.

20. Strategia UE na rzecz młodzieży zawiera propozycje inicjatyw w ośmiu obszarach, w tym w obszarze zatrudnienia i przedsiębiorczości. Państwa członkowskie ponoszą główną odpowiedzialność za swoje polityki w dziedzinie zatrudnienia, edukacji, szkolenia i młodzieży, ale Unia Europejska odgrywa rolę we wspieraniu wysiłków państw członkowskich i prowadzi działania w tym zakresie od wielu lat²⁰. Strategia jest wdrażana przez państwa członkowskie UE przy wsparciu Komisji Europejskiej.

17 Zob. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=pl>

18 Zob. https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_en

19 Komisja Europejska (2015 r.), *EU Youth Report 2015* [Sprawozdanie UE na temat młodzieży z 2015 r.].

20 COM(2016) 640 final.

Inicjatywa przewodnia „Mobilna młodzież” (2010 r.)

21. W ramach strategii „Europa 2020” na rzecz „inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu” inicjatywa przewodnia **„Mobilna młodzież”** określa kompleksowy pakiet działań edukacyjnych i w dziedzinie zatrudnienia dla ludzi młodych, w tym inicjatywę **„Szanse dla Młodzieży”**²¹ (2011 r.) i **„Twoja pierwsza praca z EURES-em”**²². Nadrzędne cele inicjatywy przewodniej to poprawa poziomu kształcenia młodych ludzi i ich szans na zatrudnienie, ograniczenie bezrobocia młodzieży oraz zwiększenie stopy zatrudnienia młodzieży.

22. Inicjatywa „Szanse dla Młodzieży”, przyjęta przez Komisję Europejską w 2011 r., jest ukierunkowana na młodzież niekształcącą się, niepracującą ani nieszkolącą się i ma na celu połączenie konkretnych działań państw członkowskich i UE z priorytetami określonymi w:

- strategii „Europa 2020”;
- konkluzjach Rady z czerwca 2011 r. w sprawie zatrudnienia młodzieży²³;
- zaleceniu Rady UE w sprawie polityk na rzecz ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki²⁴.

23. **„Twoja pierwsza praca z EURES-em”** to „ukierunkowany program wspierania mobilności”. Programy te mają na celu obsadzanie wolnych miejsc pracy w określonych sektorach, zawodach, państwach bądź grupie państw lub wspieranie określonych grup pracowników, które są bardziej skłonne do mobilności, takich jak młodzież. Wdrażany przez krajowe służby zatrudnienia program jest otwarty dla młodych kandydatów (do 35. roku życia) oraz pracodawców z 28 krajów UE, Norwegii i Islandii. Ma pomagać im w znalezieniu zatrudnienia, stażu lub praktyki zawodowej w innym państwie członkowskim.

21 COM (2011) 933 final.

22 Zob. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=pl>.

23 Konkluzje Rady 11838/11 z dnia 20 czerwca 2011 r. Promowanie zatrudnienia młodzieży w celu realizacji założeń strategii „Europa 2020”;

24 Dz.U. C 191(2011).

Pakiet dotyczący zatrudnienia młodzieży i grupy zadaniowe ds. młodzieży (2012 r.)

24. W grudniu 2012 r. Rada UE wydała pod adresem większości państw członkowskich UE szczególne zalecenia dotyczące sposobu zwalczania bezrobocia młodzieży. W tym samym roku Komisja Europejska zaproponowała **pakiet dotyczący zatrudnienia młodzieży**, czyli serię działań, które mają pomóc państwom członkowskim zwalczać problem bezrobocia i wykluczenia społecznego młodzieży w świetle wysokiego i utrzymującego się w tej grupie bezrobocia. Działania te miały następującą formę:

- **gwarancje dla młodzieży** (kwiecień 2013 r.) – zobowiązania wszystkich państw członkowskich do zagwarantowania, by wszyscy młodzi ludzie w wieku do 25 lat mieli dostęp do:
 - dobrej jakości ofert zatrudnienia;
 - dalszego kształcenia;
 - przyuczenia do zawodu;
 - lub stażu

w ciągu czterech miesięcy od utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego. Jest oparta na zaleceniu Rady przyjętym w kwietniu 2013 r. w następstwie wniosku Komisji Europejskiej.

- **Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego** (lipiec 2013 r.), który łączy organy publiczne, przedsiębiorstwa, partnerów społecznych, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, przedstawicieli młodzieży, a także inne kluczowe podmioty w celu propagowania programów i inicjatyw przygotowania zawodowego w całej Europie. Wspólnym celem jest zwiększanie dostępności oraz poprawa jakości i wizerunku przygotowania zawodowego w Europie. W ostatnim czasie wśród istotnych tematów pojawiło się zagadnienie mobilności przygotowania zawodowego.
- **ramy jakości staży** (marzec 2014 r.) – zalecenie Rady, w którym proponuje się wytyczne dotyczące staży poza formalną ścieżką kształcenia w celu zapewnienia dobrej jakości treści dydaktycznych i sprawiedliwych warunków pracy.

25. W 2012 r. Komisja wraz z ośmioma państwami członkowskimi, które w tym czasie miały najwyższe wskaźniki bezrobocia wśród młodzieży, powołała **grupy zadaniowe ds. młodzieży**²⁵ składające się z ekspertów krajowych i urzędników UE w celu określenia działań pozwalających wykorzystać środki UE (w tym środki z EFS) wciąż dostępne w okresie programowania 2007-2013 na rzecz wsparcia możliwości zatrudnienia dla ludzi młodych w małych i średnich przedsiębiorstwach.

25 Zob. sprawozdanie specjalne Trybunału Obrachunkowego nr 3/2015. Europejska gwarancja dla młodzieży: rozpoczęto wdrażanie, lecz wciąż istnieją zagrożenia.

Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (2013 r.)

26. Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych zapewnia wsparcie finansowe na wdrożenie pakietu dotyczącego zatrudnienia młodzieży, a w szczególności gwarancji dla młodzieży. Inicjatywa ta stanowi **uzupełnienie** innych działań podejmowanych na szczeblu krajowym, w szczególności przy wsparciu z EFS. Działania w ramach tej inicjatywy mają być ukierunkowane bezpośrednio na ludzi młodych. Inicjatywa wspiera wyłącznie młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nieszkoląca się, w tym długotrwale bezrobotnych młodych ludzi lub niezarejestrowanych jako osoby poszukujące pracy w regionach, w których stopa bezrobocia młodzieży przekracza 25%.

27. **Całkowity budżet inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych** (dla wszystkich kwalifikujących się państw członkowskich UE) wynosi 6,4 mld euro na lata 2014-2020 (3,2 mld euro pochodzi ze specjalnej linii budżetowej na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, którą uzupełnia kwota 3,2 mld euro z EFS). Wkład z EFS uzupełniają własne zasoby finansowe kwalifikujących się państw członkowskich. Dnia 14 września 2016 r. Komisja Europejska zaproponowała zwiększenie budżetu inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych²⁶. W związku z tym w latach 2017-2020 na inicjatywę powinno zostać przeznaczone dodatkowo 1,2 mld euro, z czego 233 mln euro zostało uwzględnione w projekcie budżetu na 2018 r.²⁷, a 500 mln euro – w budżecie korygującym na 2017 r.²⁸.

Rozwój sytuacji w ostatnim okresie (lata 2013-2017)

28. Jeszcze w 2013 r. Komisja Europejska przedstawiła komunikat²⁹, w którym określono działania, jakie należy niezwłocznie podjąć, aby umożliwić młodym ludziom powrót do pracy, kształcenia lub szkolenia. Ma on na celu przyspieszenie wdrażania gwarancji dla młodzieży, pobudzenie inwestycji na rzecz ludzi młodych poprzez EFS, koncentrację działań na początku funkcjonowania inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, wspieranie mobilności na unijskim rynku pracy za pomocą EURES³⁰ oraz opracowanie narzędzi na szczeblu UE, aby pomóc unijskim krajom i firmom w zatrudnianiu młodych osób.

29. Dnia 7 grudnia 2016 r. w swoim komunikacie³¹ pt. „Inwestowanie w młodzież Europy” Komisja Europejska zaproponowała podjęcie kolejnych działań wspierających młodych ludzi podzielonych na trzy filary w ramach pakietu w sprawie młodzieży:

- lepsze możliwości w zakresie dostępu do zatrudnienia;
- lepsze możliwości dzięki kształceniu i szkoleniom;
- lepsze możliwości w obszarze solidarności, mobilności edukacyjnej i uczestnictwa.

26 COM (2016) 603 final.

27 Zob. http://ec.europa.eu/budget/biblio/documents/2018/2018_en.cfm#draft_budget01.

28 COM (2017) 222.

29 COM(2013) 447.

30 EURES jest unijskim portalem mobilności zawodowej. Celem EURES jest dostarczanie informacji i porad oraz świadczenie usług w zakresie rekrutacji / pośrednictwa pracy (dopasowywania ofert zatrudnienia) na rzecz pracowników i pracodawców, jak i wszystkich obywateli pragnących korzystać z prawa do swobodnego przepływu osób. Zob. <https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

31 COM(2016) 940 final.

30. W ramach tego pakietu Komisja Europejska stworzyła Europejski Korpus Solidarności³² i przedstawiła kolejny komunikat dotyczący poprawy i modernizacji edukacji³³.

Osoby młode – dane statystyczne dotyczące rynku pracy (lata 2008-2016)

31. Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy, w dramatyczny sposób dotkniętych skutkami kryzysu gospodarczego, który rozpoczął się w 2008 r., jest poważnym wyzwaniem dla Unii Europejskiej. Kryzys odbił się szczególnie mocno na osobach młodych, ponieważ doprowadził do uwypuklenia dysproporcji między osobami o większych możliwościach a tymi o możliwościach bardziej ograniczonych. Niektóre osoby młode są w coraz większym stopniu wykluczone z życia społecznego i obywatelskiego, co naraża ich na izolację, marginalizację lub nawet radykalizację³⁴.

32. Wiele osób młodych ma trudności ze znalezieniem dobrej pracy, co stanowi poważną przeszkodę na drodze ku niezależności. Pomimo spadku bezrobocia młodzieży w większości państw członkowskich po tym, jak osiągnęło ono szczytowy poziom w 2013 r., zjawisko to pozostaje poważnym problemem. W 2016 r. 4,2 mln młodych Europejczyków nie mogło znaleźć zatrudnienia, a odsetek osób dotkniętych długoterminowym bezrobociem pozostaje wysoki.

Stopa bezrobocia młodzieży

33. Stopa bezrobocia młodzieży jest obliczana jako odsetek bezrobotnych osób młodych w stosunku do młodej aktywnej populacji (zob. rys. 2).

Rys. 2 – Wyjaśnienie dotyczące stopy bezrobocia młodzieży (Europejski Trybunał Obrachunkowy)

Stopa bezrobocia wśród młodzieży: Bezrobotni/ludność aktywna zawodowo (zatrudnieni + bezrobotni)



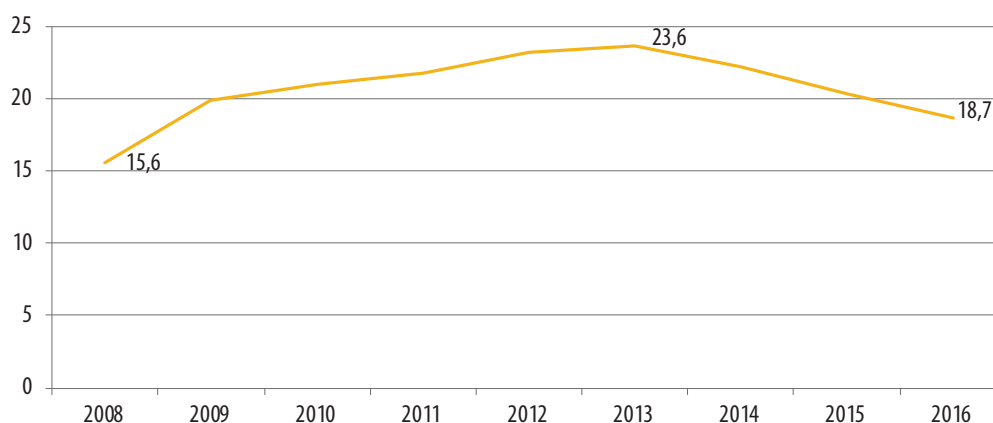
32 COM(2016) 942 final.

33 COM (2016) 941 final.

34 Komisja Europejska (2015 r.), [EU Youth Report 2015](#) [Sprawozdanie UE na temat młodzieży z 2015 r.].

34. Stopa bezrobocia młodzieży³⁵ wśród młodych ludzi (w wieku 15-24 lat) wynosiła 18,7% w 2016 r., czyli 4,9 punktów procentowych (p.p.) poniżej maksymalnego poziomu osiągniętego w 2013 r. (23,6%, zob. rys. 3). Sytuacja wydaje się poprawiać od 2013 r., kiedy to stopa bezrobocia młodzieży osiągnęła najwyższy poziom w UE-28 i w większości państw członkowskich UE.

Rys. 3 – Bezrobocie młodzieży (w wieku od 15 do 24 lat) w UE-28, lata 2008-2016 (źródło: baza danych Eurostat – yth_empl_100)



35. Pomimo tych oznak poprawy stopa bezrobocia młodzieży pozostaje bardzo wysoka. Ponadto stopa bezrobocia młodzieży jest ponad dwukrotnie wyższa niż ogólna stopa bezrobocia, która w 2016 r. wynosiła 7,5% dla UE-28.

36. Największą poprawę w latach 2013-2016, w punktach procentowych, odnotowano w Chorwacji (-18,7 p.p.), na Węgrzech (-13,7 p.p.) i na Słowacji (- 11,5 p.p.). Również w 2016 r. Grecja nadal pozostawała państwem członkowskim z najwyższą stopą bezrobocia młodzieży (47,3%), pomimo jej zmniejszenia o 11 p.p. w stosunku do najwyższego poziomu wynoszącego 58,3% w 2013 r. Hiszpania (44,4%) i Włochy (37,8%) są następnymi w kolejności państwami członkowskimi z najwyższą stopą bezrobocia młodzieży.

37. W wartościach bezwzględnych, na szczelnie UE w 2016 r. było o 1,4 mln mniej bezrobotnych osób młodych niż w 2013 r. (spadek z 5,6 mln do 4,2 mln³⁶).

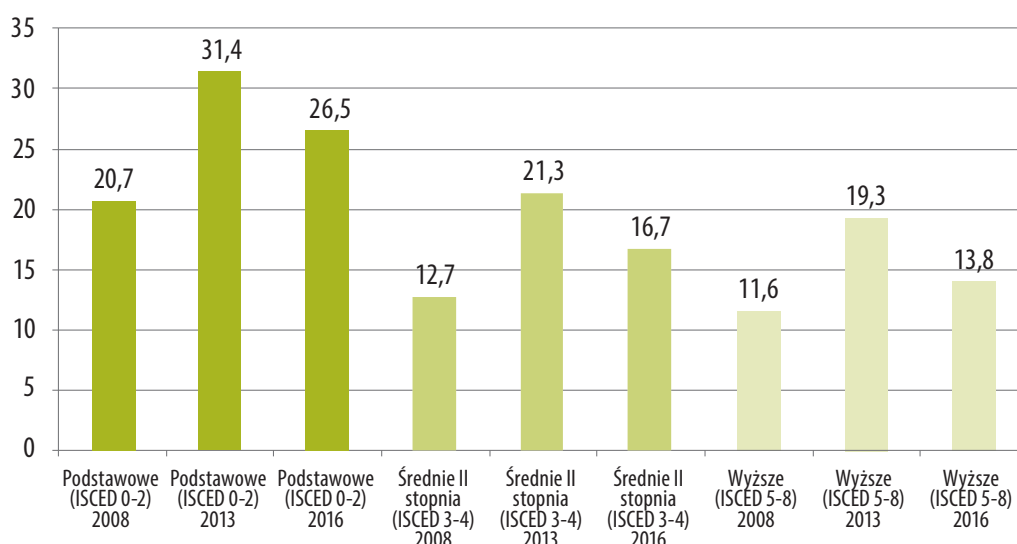
35 Stopa bezrobocia dla danej grupy wiekowej oznacza osoby bezrobotne w tej grupie wiekowej jako odsetek całkowitej siły roboczej (osoby zatrudnione i bezrobotne). Eurostat, zgodnie z wytycznymi MOP, definiuje osobę bezrobotną jako osobę w wieku od 15 do 74 lat (lub od 16 do 74 lat w Hiszpanii, we Włoszech, w Wielkiej Brytanii, na Islandii i w Norwegii), która a) w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą; b) jest gotowa podjąć pracę w ciągu następnych dwóch tygodni (lub znalazła już pracę, którą ma rozpocząć w ciągu następnych trzech miesięcy) i c) w ciągu ostatnich czterech tygodni poszukiwała aktywnie pracy.

36 Źródło: Eurostat, kod [une_rt_a].

Stopa bezrobocia młodzieży według poziomu wykształcenia

38. Poziom wykształcenia jest ważnym czynnikiem w przyszłym życiu zawodowym osób młodych. Jak zilustrowano na rys. 4, im wyższy poziom wykształcenia, tym niższa zarejestrowana stopa bezrobocia młodzieży. Poziom bezrobocia osób młodych o niskim poziomie wykształcenia (26,5%) jest dwukrotnie wyższy niż w przypadku młodzieży z wykształceniem wyższym (13,8%). Podobną różnicę (10 p.p.) można zauważyć w przypadku osób młodych posiadających wykształcenie średnie II stopnia.

Rys. 4 – Bezrobocie młodzieży według poziomu wykształcenia w UE-28, lata 2008-2016 (źródło: Eurostat, baza danych yth_empl_090)

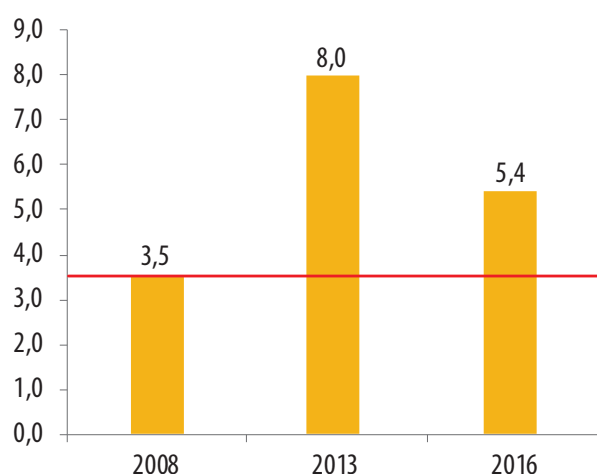


39. Z perspektywy porównawczej w przypadku wszystkich trzech grup zmiany w okresie od 2013 r. do 2016 r. wskazują na poprawę (-5 p.p.). Niemniej jednak w odniesieniu do wszystkich poziomów wykształcenia stopa bezrobocia młodzieży w 2016 r. jest nadal wyższa niż odnotowana w 2008 r. Oznacza to, że poziom bezrobocia młodzieży nie powrócił jeszcze do poziomów sprzed kryzysu. Ponadto dane wskazują, że osoby młode z wykształceniem wyższym również miały większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia podczas kryzysu gospodarczego. Co więcej, kryzys gospodarczy doprowadził do sytuacji będącej sporym wyzwaniem dla młodych absolwentów w wielu krajach, ponieważ często możliwości dostępne na rynku pracy są poniżej ich kwalifikacji³⁷.

37 Eurofound, *Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

Długoterminowe bezrobocie młodzieży

Rys. 5 – Stopa długoterminowego bezrobocia młodzieży w UE-28, 2008-2016 (źródło: Eurostat, baza danych yth_empl_120)



40. Sytuacja młodych osób bezrobotnych staje się jeszcze bardziej skomplikowana, jeśli przez długi czas nie mogą znaleźć zatrudnienia. Długotrwałe okresy bezrobocia³⁸ mają znaczące konsekwencje dla przyszłości zawodowej ludzi młodych: im dłużej osoba młoda pozostaje bezrobotna, tym trudniejsze staje się wejście na rynek pracy.

41. Od początku kryzysu finansowego i gospodarczego w 2008 r. stopa długoterminowego bezrobocia młodzieży (12 miesięcy lub więcej) w UE-28 wzrosła o 1,9 p.p. (z 3,5% w 2008 r. do 5,4% w 2016 r.). Najwyższą wartość odnotowano w 2013 r. (8%). Od tego czasu pojawił się pozytywny trend (-2,6 p.p.), jednak stopa długoterminowego bezrobocia młodzieży jest nadal znacznie wyższa niż poziom sprzed kryzysu (rys. 5).

42. Na poziomie państw członkowskich Grecja (25,1%) i Włochy (19,4%) są dwoma państwami członkowskimi z najwyższą stopą długoterminowego bezrobocia młodzieży w 2016 r. Są również państwami, które odnotowały największy wzrost od 2008 r. wynoszący 17,3 p.p. w przypadku Grecji i 11,3 p.p. w przypadku Włoch w 2013 r. Kolejne trzy kraje, w których stopa długoterminowego bezrobocia młodzieży przekraczała 20% w 2013 r. (Hiszpania, Chorwacja i Słowacja), wykazywały znaczącą poprawę w 2016 r.

38 Stopa długoterminowego bezrobocia to odsetek osób pozostających bez zatrudnienia przez okres 12 miesięcy lub dłuższy w stosunku do całkowitej liczby bezrobotnych na rynku pracy.

Bezrobotna młodzież jako odsetek całkowitej populacji młodzieży (wskaźnik bezrobocia młodzieży)

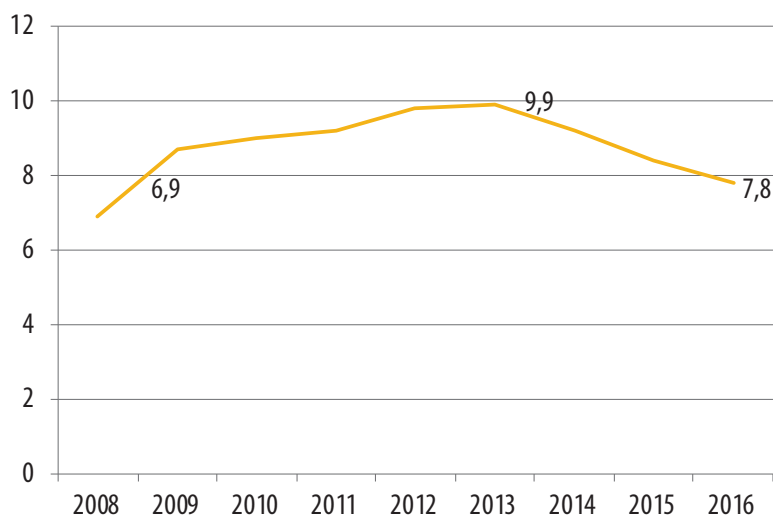
43. Duża liczba osób młodych nie jest częścią aktywnej populacji, będącej odniesieniem wykorzystywanym do obliczania bezrobocia młodzieży (zob. rys. 6). W istocie wielu młodych ludzi nadal studiuje w trybie stacjonarnym i nie pracuje ani nie poszukuje pracy. Wskaźnik bezrobocia młodzieży uwzględnia również ten odsetek populacji młodzieży i wskazuje odsetek bezrobotnych osób młodych w stosunku do całkowitej populacji ludzi młodych (zatrudnieni, bezrobotni i nieaktywni)³⁹.

Rys. 6 – Wyjaśnienie dotyczące wskaźnika bezrobocia młodzieży

Wskaźnik bezrobocia młodzieży: $\frac{\text{Bezrobotni} + \text{Bierna zawodowo}}{\text{Populacja młodzieży}}$



Rys. 7 – Wskaźnik bezrobocia młodzieży w UE-28, 2008-2016 (źródło: Eurostat, baza danych yth_empl_140)



39 W celu uzyskania dodatkowych wyjaśnień zob. Eurostat, Dane statystyczne dotyczące bezrobocia: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

44. Wskaźnik bezrobocia młodzieży w 2016 r. wynosił 7,8%, o 0,9 p.p. więcej niż w 2008 r. (6,9%), ale 2,1 p.p. poniżej maksymalnego poziomu osiągniętego w 2013 r. (9,9%, zob. rys. 7). Analiza na szczeblu państw członkowskich pokazuje, w jak dużym stopniu sytuacja jest zróżnicowana w Europie w zależności od kraju.

45. Hiszpania (14,7%), Grecja (11,7%) i Chorwacja (11,6%) to państwa członkowskie, które odnotowały najwyższy wskaźnik bezrobocia młodzieży w 2016 r. W sumie 14 państw członkowskich odnotowało wzrost wskaźnika bezrobocia młodzieży o przynajmniej 1 punkt procentowy między 2008 r. a 2016 r. Z kolei w tym samym okresie Wielka Brytania (-1,7 p.p.) i Niemcy (-2,0 p.p.) odnotowały spadek wartości wskaźnika.

46. Porównanie między stopami bezrobocia i wskaźnikiem bezrobocia wskazuje na bardzo trudną sytuację młodych ludzi w Grecji, Hiszpanii, we Włoszech i na Cyprze. Pozostające bez zatrudnienia osoby młode w tych krajach stanowią stosunkowo wysoki odsetek całej siły roboczej i populacji w wieku 15-24 lat.

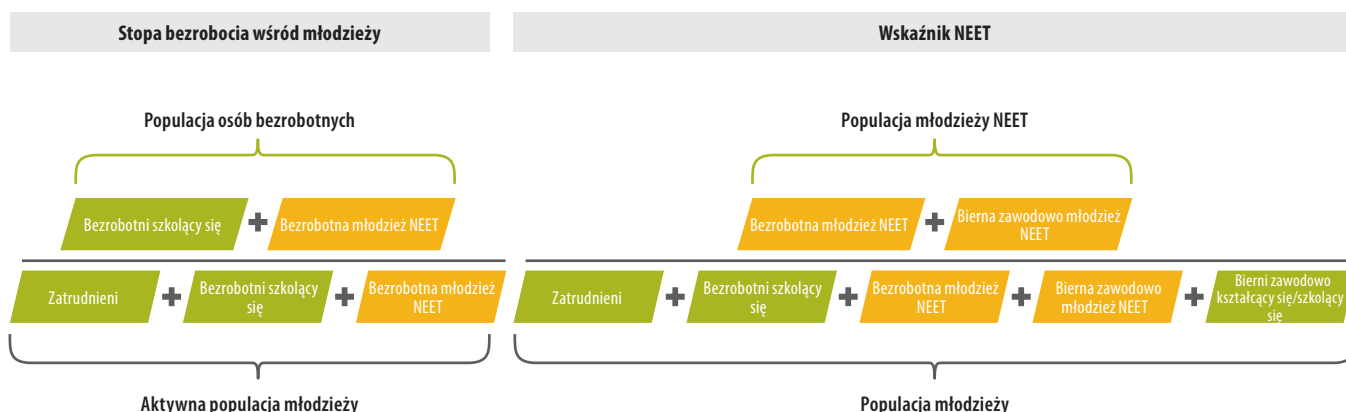
Wskaźnik NEET

47. Oprócz grupy bezrobotnych osób młodych (tj. mogących rozpocząć pracę i aktywnie jej poszukujących) istnieje także inna duża i ważna grupa młodzieży, która ma mniejszą motywację do podejmowania aktywnych działań i w związku z tym napotyka większe trudności z wejściem na rynek pracy. Jest to młodzież, która nie kształci się ani nie szkoli, zwana bierną zawodowo młodzieżą NEET. Razem te dwie grupy osób (młodzież NEET „bezrobotna” i „bierna zawodowo”) w wieku 15-24 lat stanowią odrębną populację zwaną „młodzieżą NEET”⁴⁰. Wskaźnik NEET mierzy odsetek osób młodych niekształących się, niepracujących ani nieszkolących się w stosunku do całkowitej populacji młodzieży w podobny sposób, jak wskaźnik bezrobocia młodzieży.

48. Główna różnica w porównaniu ze stopą bezrobocia młodzieży polega na tym, że wskaźnik NEET uwzględnia również dużą kategorię osób młodych będących „biernymi zawodowo”. Dlatego wskaźnik NEET jest niższy niż stopa bezrobocia młodzieży w ujęciu procentowym, podczas gdy w wartościach bezwzględnych populacja NEET jest większa niż populacja bezrobotnych.

40 Zob. sprawozdanie specjalne Trybunału Obrachunkowego nr 5/2017: Bezrobocie wśród młodzieży – czy polityka UE wpłynęła na zmianę sytuacji? Ocena gwarancji dla młodzieży i inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

Rys. 8 – Stopa bezrobocia młodzieży i wskaźnik NEET

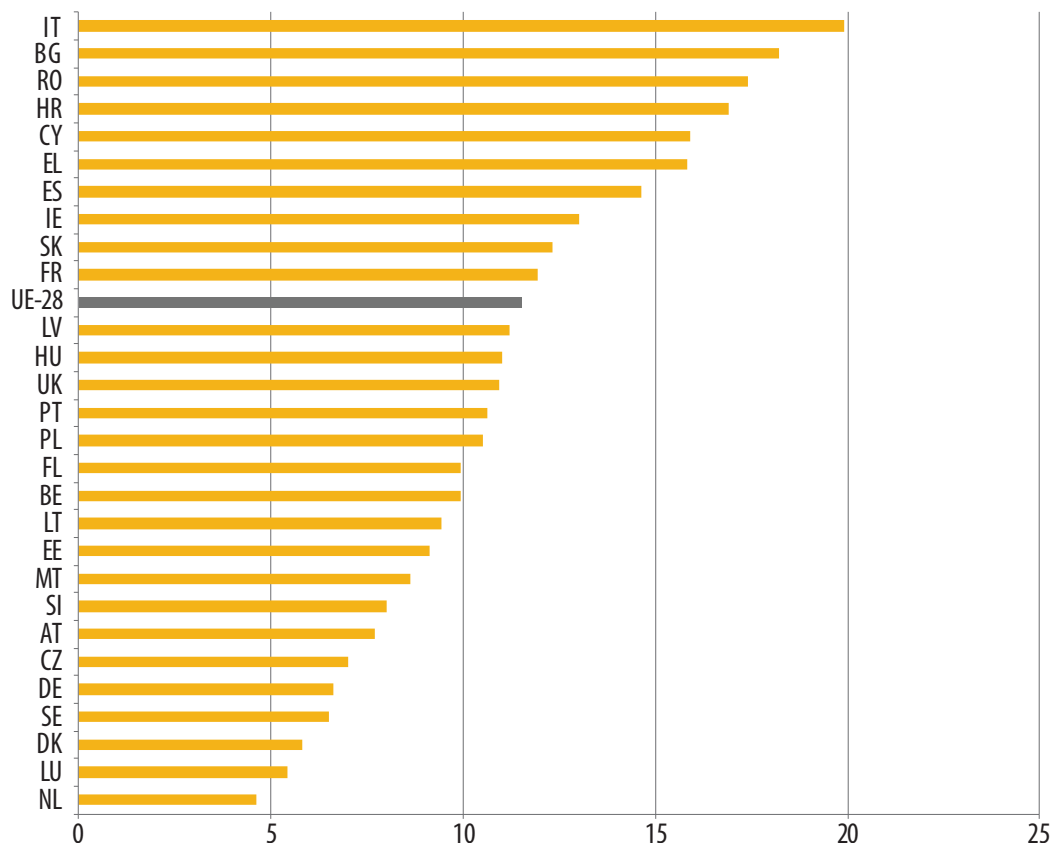


Źródło: Europejski Trybunał Obrachunkowy.

49. Między 2008 r. a 2013 r. na szczeblu UE-28 wskaźnik NEET wzrósł o 2,1 p.p. do 13,0%. Następnie spadł o 1,5 p.p. do 11,5% w 2016 r. Sytuacja jest zróżnicowana na poziomie państw członkowskich. Jak przedstawiono na rys. 9, w 2016 r. 10 państw członkowskich odnotowało wskaźnik NEET wyższy niż średnia UE-28. Włochy (19,9%), Bułgaria (18,2%) i Rumunia (17,4%) były państwami z najwyższymi wskaźnikami NEET w 2016 r.

50. Z perspektywy porównawczej państwa członkowskie, które odnotowały największy wzrost między 2008 r. a 2016 r. to Cypr (+6,0 p.p.), Rumunia (+5,8 p.p.) i Chorwacja (+5,3 p.p.).

Rys. 9 – Wskaźnik NEET na poziomie państw członkowskich, 2016 r. (źródło: Eurostat, baza danych yth_empl_150)



51. Punkt przełomowy miał miejsce w 2013 r.: prawie wszystkie państwa członkowskie osiągnęły maksymalny wskaźnik NEET w 2013 r., a następnie ich sytuacja zaczęła powoli poprawiać się.

52. Niemniej jednak w 2016 r. tylko w ośmiu państwach członkowskich wskaźnik NEET był niższy niż w 2013 r. (w Belgii, Danii, Irlandii, na Łotwie, w Luksemburgu, na Węgrzech, w Szwecji i Wielkiej Brytanii).

Stopa zatrudnienia młodzieży

53. Wskaźniki przeanalizowane do tej pory zapewniają przegląd populacji bezrobotnych lub nieaktywnych młodych ludzi, natomiast wskaźnik zatrudnienia młodzieży pomaga zrozumieć, czy rośnie odsetek młodych ludzi posiadających zatrudnienie. Stopa zatrudnienia młodzieży jest obliczana jako odsetek młodych ludzi zatrudnionych w stosunku do całkowitej populacji młodzieży (zob. rys. 10).

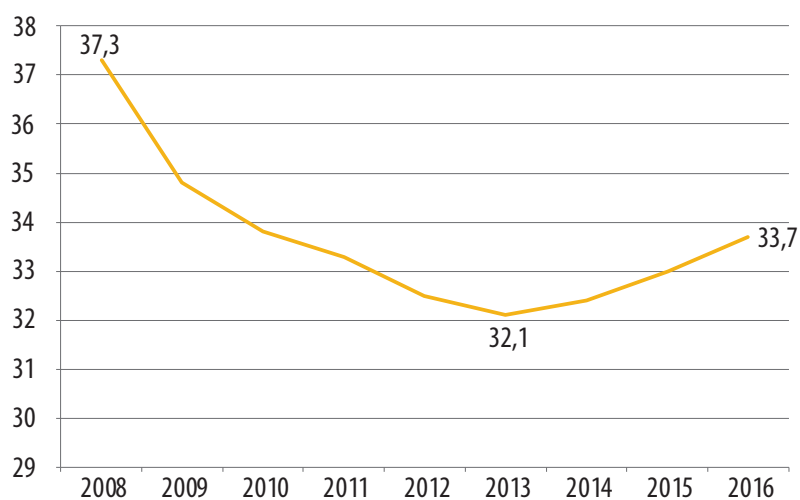
Rys. 10 – Wyjaśnienie dotyczące wskaźnika zatrudnienia młodzieży

Stopa zatrudnienia młodzieży: Zatrudnieni/populacja młodzieży



54. Na poziomie UE-28, nawet jeśli zaobserwowano oznaki poprawy od 2013 r., różnica między 2008 r. a 2016 r. jest nadal niekorzystna. Podczas gdy w 2008 r. zatrudnienie młodzieży wynosiło 37,3%, w 2016 r. było o 3,6 p.p. niższe (33,7%, zob. rys. 11).

Rys. 11 – Stopa zatrudnienia młodzieży, lata 2008-2016 (źródło: Eurostat, baza danych yth_empl_020)



55. Ponownie sytuacja znacząco różni się na poziomie państw członkowskich: podczas gdy jedynie dziewięć państw członkowskich (Dania, Niemcy, Estonia, Malta, Holandia, Austria, Finlandia, Szwecja i Wielka Brytania) odnotowało stopę zatrudnienia młodzieży wyższą niż średnia UE-28, w ogromnej większości (w pozostałych 19 państwach członkowskich) stopa ta plasowała się poniżej średniej.

56. W czterech państwach członkowskich (Bułgaria, Grecja, Hiszpania i Włochy) stopa zatrudnienia młodzieży wynosi w istocie poniżej 20%, co oznacza, że tylko jedna lub mniej niż jedna młoda osoba na pięć jest zatrudniona.

57. Z perspektywy porównawczej w 2016 r. jedynie siedem państw członkowskich było w lepszej sytuacji niż w 2008 r., mianowicie Republika Czeska, Estonia, Litwa, Luksemburg, Węgry, Polska i Szwecja.

58. Sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej ze względu na wysoki odsetek umów czasowych⁴¹ młodych pracowników w kilku państwach członkowskich. Umowy czasowe są ważnym elementem w przechodzeniu z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia. Niemniej jednak stosunkowo wysoki odsetek czasowego zatrudnienia wśród młodych ludzi może być również postrzegany jako wskaźnik niepewności zatrudnienia⁴².

59. Na poziomie UE-28 młodzi pracownicy tymczasowi stanowili 43,8% całkowitej liczby pracowników. W 10 państwach członkowskich odsetek osób młodych zatrudnionych na czas określony był nawet wyższy. Te państwa to: Niemcy, Hiszpania, Francja, Włochy, Chorwacja, Holandia, Polska, Portugalia, Słowenia i Szwecja.

41 Umowa czasowa jest umową na czas określony, która zostanie rozwiązana, jeśli spełnione zostaną pewne obiektywne kryteria, takie jak zakończenie zadania lub powrót pracownika, który był tymczasowo zastępowany (Eurostat).

42 Komisja Europejska (2015 r.), [EU Youth Report 2015](#) [Sprawozdanie UE na temat młodzieży z 2015 r.].

44 Irlandia, Hiszpania, Francja, Chorwacja, Włochy, Portugalia i Słowacja.

62. Kontrole ujęte w niniejszym kompendium dotyczyły kwestii wykonania zadań wpływających na odpowiednie polityki i projekty lub obejmowały ważne aspekty oceny wykonania zadań. Oznacza to, że NOK skupiały się na wydajności, skuteczności lub oszczędności wdrożonych polityk, programów i projektów.

Metodyka kontroli

63. NOK przeprowadzają kontrole zgodnie z międzynarodowymi standardami kontroli (ISSAI) i odpowiednimi standardami wdrażania opracowanymi na szczeblu krajowym, aby zapewnić właściwą jakość prac i sprawozdań kontrolnych.

64. Metodyka i procedury kontroli były wybierane i stosowane indywidualnie, aby zagwarantować wykonanie zadań kontrolnych w możliwie najskuteczniejszy sposób. W stosownych przypadkach i zgodnie z wymogami dotyczącymi podziału kompetencji w państwie członkowskim NOK przeprowadzały kontrole we współpracy z regionalnymi instytucjami kontrolnymi. Dwie kontrole opisane w niniejszym sprawozdaniu przeprowadzone zostały w ramach międzynarodowej kontroli koordynowanej (zob. wkład bułgarskiego i węgierskiego NOK).

65. Tam, gdzie miało to zastosowanie, kontrolerzy dokonali przeglądu polityk i stosowania ram prawnych w państwach członkowskich i badali dowody odpowiednie dla krajowego kontekstu. Ważną częścią prac była analiza dużych zbiorów danych (Węgry, Luksemburg i Słowacja). Ponadto NOK zbadały środki finansowe przydzielone z budżetów krajowych.

66. Niektóre kontrole obejmowały międzynarodową analizę. Na przykład francuski NOK przeanalizował wdrożenie pomocy w siedmiu regionach i porównał z podobnymi wydatkami w Niemczech, Szwajcarii, Danii, Holandii i Wielkiej Brytanii.

67. Analizę dokumentów uzupełniały kontakty z odpowiednimi organami krajowymi i regionalnymi. Kontrolerzy prowadzili również rozmowy z osobami, które skorzystały z działań na rzecz zatrudnienia. Przeprowadzono ankiety, aby uzyskać szersze spektrum opinii lub dotrzeć do większej liczby respondentów.

Okres objęty kontrolą

68. Skutki działań strukturalnych i wpływ programów są często trudne do skontrolowania na wczesnym etapie. Kontrole ujęte w niniejszym kompendium koncentrowały się na programach wieloletnich wdrażanych w latach 2010-2016 i zazwyczaj obejmowały okres trzech lat.

69. W poniższej **tabeli** przedstawiono przegląd głównych celów/tematów działań kontrolnych NOK. W przypadku niektórych kontroli połączono dwa obszary tematyczne lub ich większą liczbę. Na przykład ocenę programów na rzecz zatrudnienia często uzupełniała ocena celów polityki i odpowiedniego systemu monitorowania. Trzy z tych kontroli (prowadzone przez Malte, Portugalię i Europejski Trybunał Obrachunkowy) objęły również kontrolę EFS lub Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR). Wynika to z faktu, że fundusze strukturalne były często wykorzystywane do wzmocnienia efektów programów krajowych.

70. Ponadto dwie kontrole objęły specjalne projekty bezpośrednio oferujące młodym ludziom zatrudnienie w sektorze publicznym (Włochy, Polska). Zatrudnienie miało formę przygotowania zawodowego w administracji publicznej lub w ramach ochrony dziedzictwa kulturowego.

Tabela – Przegląd prac kontrolnych europejskich NOK ujętych w niniejszym kompendium kontroli

NOK	Tytuł kontroli	Główny obszar tematyczny					
		Wdrażanie polityki zatrudnienia	System kształcenia	Wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia	Systemy monitorowania	Projekty dotyczące zatrudnienia bezpośredniego	Środki UE
Belgia	Dostosowanie systemu kształcenia do rynku pracy		✓				
Bułgaria	Monitorowanie wyników zawodowych i migracja absolwentów szkół wyższych	✓			✓		
Niemcy	Wsparcie dla osób młodych z niedoborami kwalifikacji	✓		✓			
Francja	Dostęp osób młodych do zatrudnienia – budowanie ścieżki kariery, dostosowywanie wsparcia państwa	✓		✓			
Włochy	Kontrola projektu krajowego „500 młodych osób dla kultury”					✓	
Litwa	Wykorzystywanie możliwości szkolenia zawodowego	✓	✓				
Luksemburg	Sprawozdania specjalne z 2011 r. i 2014 r. w sprawie działań na rzecz zwalczania bezrobocia			✓	✓		
Węgry	Kontrola koordynowana systemu monitorowania karier absolwentów				✓		
Malta	Wkład funduszy strukturalnych w strategię „Europa 2020” w obszarze zatrudnienia i kształcenia	✓			✓		✓
Polska	Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej					✓	
Portugalia	Kontrola strategicznego planu promowania możliwości zatrudnienia ludzi młodych – „Impulso Jovem”	✓		✓	✓		✓
Słowacja	Kontrola wydajnego i skutecznego wykorzystywania krajowych zasobów budżetowych przydzielonych na przygotowanie absolwentów wybranych uczelni wyższych do odnoszenia sukcesów na rynku pracy oraz na osiągnięcie wybranych wskaźników ekonomicznych i wskaźników stosowanych w procesie uczenia się i nauczania		✓				
Wielka Brytania	Korzyści uzyskane dzięki programowi przygotowania zawodowego		✓	✓			
Europejski Trybunał Obrachunkowy	Bezrobocie wśród młodzieży – czy polityka UE wpłynęła na zmianę sytuacji? Ocena gwarancji dla młodzieży i inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych	✓			✓		✓

Wdrażanie polityk zatrudnienia

Cele kontroli

71. Siedem NOK przeprowadziło kontrolę wdrożenia polityk lub programów zatrudnienia. W większości przypadków zazwyczaj weryfikowano, czy właściwe przepisy były skuteczne i umożliwiały zapewnienie odpowiedniego wsparcia dla ściśle określonych grup docelowych. Oceniano również funkcjonowanie istniejących systemów zarządzania, monitorowania i kontroli.

72. W trzech przypadkach NOK oceniły, czy wsparcie UE przekazywane w ramach programów operacyjnych państw członkowskich zostało skutecznie opracowane i wdrożone oraz czy przyczyniło się do wdrożenia strategicznych celów UE w dziedzinie zatrudnienia i kształcenia (strategia „Europa 2020”).

Główne ustalenia kontroli

73. Stopień skuteczności i wydajności poddanych kontroli programów i działań był silnie zróżnicowany. Kwestie uznane za problematyczne w jednym projekcie nie wzbudzały wątpliwości w innych kontrolach.

74. Kontrolerzy stwierdzili, że programy krajowe czasem nie uwzględniały prawdziwych potrzeb młodych ludzi lub doświadczenia uzyskanego podczas prowadzenia wcześniejszych programów. Z tego względu wydajność wsparcia państwa dla młodych osób poszukujących pracy była bardzo zróżnicowana. W wyniku jednej kontroli wykazano, że podejście zakładające intensywne i krótkotrwałe działania przynosi lepsze efekty niż długoterminowe wsparcie.

75. Wiele podmiotów na rynku zatrudnienia oferowało wsparcie i rozwiązania dla osób młodych, co skutkowało zbyt dużą liczbą wprowadzonych programów. Niekiedy nowe działania konkurowały z istniejącymi lub bardziej atrakcyjnymi rozwiązaniami alternatywnymi. Doprowadziło to do sytuacji, w których praktykanci wspierani w ramach szkolenia na stanowisko najniższego szczebla korzystali z kilku systemów wsparcia. Ponadto odpowiedzialne organy nie były w stanie wyjaśnić, z jakich względów niezbędny był tak wysoki poziom nakładającego się wsparcia. Wskazuje to, że urzędy zatrudnienia nie oceniły, czy kryteria kwalifikowalności dotyczące wsparcia szkoleniowego zostały we wszystkich przypadkach spełnione. W innym przypadku kontrolerzy stwierdzili, że finansowanie urzędów powinno opierać się na ich osiągnięciach i charakterze ich grup docelowych.

76. W niektórych przypadkach zarządzanie programami i działaniami oraz ich monitorowanie i kontrola nie było wspierane przez wydajny system informacji i zarządzania. Kontrolerzy zgłaszali również wątpliwości dotyczące wielkości środków finansowych przydzielonych przez państwa członkowskie na wdrażanie określonych działań. Ponadto niedociągnięcia w informatycznych systemach zarządzania skutkowały tym, że środki wykonawcze nie były w pełni spójne z tymi, które przewidziano.

Dostosowanie systemów kształcenia

Cele kontroli

77. W ramach czterech kontroli problem bezrobocia młodzieży analizowany był z perspektywy skuteczności systemów kształcenia. Obejmowało to przede wszystkim dostosowanie zakresu, planowania i treści programu nauczania do rzeczywistych potrzeb rynku pracy.

78. W jednym przypadku kontrolerzy oceniali, czy ośrodki szkoleniowe zaspokajały potrzeby rynku pracy i były wykorzystywane zgodnie z przeznaczeniem. W innym przypadku zbadali wydajność wykorzystywania środków publicznych – związek między liczbą studentów uczelni wyższych a dotacjami przydzielanymi z krajowego budżetu. Ocena ta obejmowała wkład dotacji w odnoszenie przez absolwentów sukcesów na rynku pracy.

Główne ustalenia kontroli

79. Plany działania opracowane dla kształcenia średniego przyniosły ograniczone rezultaty ze względu na brak właściwie opracowanych kryteriów. W związku z tym zakres kursów odpowiednio dostosowanych do potrzeb rynku pozostał ograniczony. Kontrolerzy stwierdzili, że niektóre normy dotyczące kwalifikacji i narzędzia edukacyjne były niespójne lub niekompatybilne. Ponadto brakowało zachęt do organizowania takich kursów.

80. Na Litwie kontrolerzy stwierdzili, że pomimo inwestycji w ulepszenie infrastruktury szkoleniowej w połowie poddanych kontroli podmiotów liczba uczniów nie zwiększyła się w ciągu poprzednich dwóch lat. Wynikało to częściowo z faktu, że ponad połowa tych ośrodków była wykorzystywana przez mniej niż pięć godzin dziennie.

81. Kontrolerzy na Słowacji stwierdzili, że wyższe uczelnie kształciły zbyt wielu absolwentów, którzy nie byli w stanie znaleźć zatrudnienia w dziedzinach swoich studiów, oraz że występowała niewystarczająca korelacja z potrzebami rynku pracy. Dotyczyło to w szczególności systemu finansowania szkolnictwa wyższego. Większość środków została przydzielona wyłącznie na podstawie liczby zarejestrowanych studentów zamiast opierać finansowanie uczelni wyższych na sukcesach ich absolwentów na rynku pracy.

82. Niemniej jednak poczyniono również pozytywne ustalenia. Pracodawcy w niektórych państwach członkowskich (Belgii, Wielkiej Brytanii) byli ogólnie zadowoleni z jakości szkoleń zorientowanych na rynek pracy. W niektórych przypadkach studenci również doceniali programy nauczania – w ankiecie przeprowadzonej na Słowacji prawie wszyscy absolwenci wskazali, że wysoko cenią jakość swego wykształcenia wyższego, choć jedynie połowa wybrałaby ponownie studiowanie tego samego kierunku. Z drugiej strony praktykanci w Wielkiej Brytanii mniej pozytywnie oceniali jakość kształcenia.

Doskonalenie działań związanych z poszukiwaniem pracy

Cele kontroli

83. W pięciu kontrolach oceniających zdolności urzędów pracy i projektów o podobnym charakterze w zakresie ułatwiania pośrednictwa pracy (np. program przygotowania zawodowego w Wielkiej Brytanii) NOK skoncentrowały się na skuteczności i wydajności inicjatyw podejmowanych w celu wspierania zatrudnienia młodzieży.

84. Kontrole te często obejmowały więcej kwestii, takich jak adekwatność ram polityki i odpowiednich systemów monitorowania. Z tego względu niektóre ustalenia zawarte w innych częściach niniejszej analizy odnoszą się również do tej części.

Główne ustalenia kontroli

85. Ocena osiągnięć w ramach kontroli była skomplikowana, ponieważ ustalenie powiązania pomiędzy działaniami a szansami uczestników na zatrudnienie często nastroczało trudności. Wydajność wsparcia państwa dla młodych osób poszukujących pracy była bardzo zróżnicowana. Na przykład kontrolerzy w NOK w Luksemburgu stwierdzili, że zgromadzone dane były niejednoznaczne, ponieważ nie wskazano w nich szans na zatrudnienie osób poszukujących pracy. Francuscy kontrolerzy stwierdzili, że wydajność wsparcia państwa na rzecz młodych osób poszukujących pracy była bardzo zróżnicowana oraz że podmioty regionalne muszą połączyć swoje wysiłki, aby skuteczniej współpracować i ulepszyć działania następcze w stosunku do bezrobotnych osób młodych.

86. Kontrola przeprowadzona w Portugalii wykazała, że środki zarządzania i kontroli w planie dotyczącym zwiększania zdolności młodzieży do zatrudnienia nie zostały poparte wydajnym gromadzeniem danych i odpowiednim systemem zarządzania. W efekcie wdrożenie bardzo odbiegało od oczekiwanych celów ze względu na opóźnienia i konkurencję ze strony innych już istniejących i atrakcyjniejszych programów staży.

87. Jeśli chodzi o program przygotowania zawodowego poddany kontroli w Wielkiej Brytanii, odpowiedzialny departament nie określił, w jaki sposób wykorzysta wzrost liczby programów przygotowania zawodowego do poprawy produktywności. Proces opracowywania nowych standardów szkoleń wymagał dużego nakładu zasobów ze strony pracodawców i był dłuższy niż przewidywano. Podczas gdy pracodawcy zgłosili wysoki poziom zadowolenia z jakości oferowanych szkoleń i uzyskanych korzyści, praktykanci mniej optymistycznie wyrażali się o jakości ich realizacji. Ponadto Inspektorat Edukacji był zdania, że około jednej piątej prowadzących szkolenia powinno ulepszyć jakość swoich szkoleń.

Systemy monitorowania

Cele kontroli

88. Monitorowanie gromadzenia danych i zarządzanie w tym zakresie mają kluczowe znaczenie dla opartych na dowodach procesach podejmowania decyzji. Umożliwia odpowiednią ocenę aktualnej sytuacji dotyczącej danej polityki lub danego programu i jest niezbędne do podejmowania decyzji w sprawie przyszłych usprawnień.

89. Kontrole bułgarskiego i węgierskiego NOK koncentrowały się na monitorowaniu działań opracowanych w celu obserwacji karier absolwentów. NOK oceniły skuteczność mechanizmów monitorowania karier i migracji absolwentów uczelni wyższych.

90. W ramach pozostałych kontroli sprawdzono, czy stosowane systemy monitorowania zostały odpowiednio ustanowione i mogły zapewniać dokładne i wiarygodne informacje zarządcze. Solidny mechanizm monitorowania został uznany za niezbędny czynnik umożliwiający stworzenie narzędzia wspierającego podejmowanie decyzji, zapewniającego informacje zwrotne instytucjom edukacyjnym oferującym dostosowane do potrzeb szkolenia. Rzetelne informacje były również wymagane, aby pomóc młodym ludziom ukierunkować ich wybory dotyczące kariery.

Główne ustalenia kontroli

91. Ustanowienie solidnego i wiarygodnego systemu monitorowania w złożonym środowisku jest poważnym wyzwaniem. W niektórych przypadkach systemy monitorowania były wykorzystywane skutecznie. To z kolei wskazało, że odnośne organizacje wykonywały swoje zadania prawidłowo i zgodnie z celami określonymi dla wszystkich etapów projektów. Takie systemy zapewniały skuteczne wsparcie w procesie podejmowania decyzji poprzez m.in. dostarczanie danych związanych z charakterem zatrudnienia absolwentów. Dzięki wiarygodnym informacjom niektóre zaangażowane instytucje kształcenia osiągnęły lub przekroczyły wymagane cele.

92. Pomimo wysiłków podejmowanych przez właściwe organy i wynikających z nich osiągnięć NOK zidentyfikowały również mniej udane przypadki, w których działania nie zawsze były skuteczne. Te błędy i uchybienia można podzielić na następujące kategorie:

- niewłaściwa koncepcja – procedury lub zakresy odpowiedzialności dotyczące gromadzenia, zestawiania, analizy i oceny danych dotyczących uczestników nie zostały dokładnie zdefiniowane. Na przykład nie było jasne, ile krajowych środków państw członkowskie przydzieliły na określone działania. Ponadto dane były niejednoznaczne, ponieważ nie wskazano szans na zatrudnienie osób poszukujących pracy;
- niewłaściwe wykorzystywanie – zarządzanie niektórymi działaniami, ich monitorowanie i kontrola nie były wspierane przez wydajny system gromadzenia informacji i zarządzania. W efekcie dane nie były wykorzystywane przy określaniu np. liczby studentów, którzy mają zostać przyjęci na kierunki uniwersyteckie;
- nieaktualne lub nieistotne dane – prace nad ustanowieniem wskaźników wykonania zadań były prowadzone jedynie na początkowych etapach. Występowały ograniczenia dotyczące monitorowania pewnych kategorii absolwentów. Fragmentaryczne i niekompletne dane negatywnie wpłynęły na możliwości aktualizacji wstępnych ocen działań na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

Programy oferujące bezpośrednie zatrudnienie

Cele kontroli

93. Ostatni poddany kontroli rodzaj projektów miał na celu bezpośrednie zapewnianie zatrudnienia młodym osobom. W ramach jednego z nich oferowano praktyki w administracji publicznej (w Polsce), a w ramach drugiego zapewniano zatrudnienie związane z zachowaniem włoskiego dziedzictwa kulturowego. W obu przypadkach kontrolerzy oceniali sposób wdrożenia projektów i osiągnięte rezultaty.

Główne ustalenia kontroli

94. Rekrutacja na programy praktyk w Polsce nie była przejrzysta – większość podmiotów publicznych nie opublikowała informacji na temat wolnych miejsc i procedur rekrutacji na swoich stronach internetowych. Ponadto niektóre podmioty nie były przygotowane na przyjęcie większej liczby praktykantów i uczestnikom powierzano czasami najprostsze zadania, takie jak kserowanie. Poza tym system mentoringu nie zawsze funkcjonował odpowiednio – były przypadki, w których opiekun był odpowiedzialny za zbyt dużą liczbę praktykantów lub stażystów, co oznaczało, że doradztwo było czasem iluzoryczne.

95. Projekt dotyczący dziedzictwa kulturowego był wdrażany zgodnie z jego celami – zapewnienie szkolenia młodym ludziom i odtworzenie dziedzictwa kulturowego, często przez wznowienie porzuconych inicjatyw. Kontrolerzy krytycznie odnieśli się również do złożoności zasad i procedur biurokratycznych, niedoboru wyposażenia lub przestarzałego sprzętu, niedoboru środków finansowych i niewystarczającego czasu na realizację złożonych zadań. W niektórych przypadkach występowała duża rotacja praktykantów, co skutkowało większym obciążeniem pracą i niedoborem personelu.

96. W ujęciu ogólnym odbiór projektów był zasadniczo pozytywny i uczestnicy obu projektów doceniali otrzymaną możliwość.

Upublicznienie

97. Wszystkie sprawozdania zawarte w niniejszym kompendium zostały opublikowane na odpowiednich stronach internetowych NOK. Aby zwiększyć odzew medialny, publikację sprawozdań zazwyczaj uzupełniały komunikaty prasowe.

98. Podejście komunikacyjne niektórych NOK obejmowało prezentacje dla kluczowych zainteresowanych stron, zazwyczaj parlamentów krajowych lub ich wyspecjalizowanych komisji oraz odpowiednich organów i agencji rządowych.

99. Ponadto niektóre NOK przedstawiały swoje sprawozdania na międzynarodowych konferencjach i seminariach. Zazwyczaj dotyczyło to przypadków, w których wykorzystane zostały środki UE lub gdy kontrola przeprowadzana została w ramach międzynarodowej współpracy.

Działania pokontrolne

100. Wszystkie NOK, zgodnie z zasadami i dobrymi praktykami, monitorują realizację zaleceń. Przyjęte podejście zależy od wewnętrznych przepisów poszczególnych NOK. Działania takie mogą przybierać formę monitorowania wdrożenia każdego zalecenia lub mogą być prowadzone w ramach innego zadania kontrolnego.

101. Działania pokontrolne były zazwyczaj prowadzone od sześciu miesięcy do trzech lat po upływie terminu wdrożenia zaleceń, zgodnie z wewnętrznymi przepisami NOK. Niektóre NOK prowadzą działania pokontrolne bez określania konkretnych ram czasowych.

102. Spośród sprawozdań zawartych w niniejszym kompendium jeden NOK przeprowadził już działania pokontrolne, a inny nie planuje dalszych kontroli w tym zakresie.



Europejski Trybunał Obrachunkowy

Bezrobocie wśród młodzieży – czy polityka UE wpłynęła na zmianę sytuacji? Ocena gwarancji dla młodzieży i inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych

Ogólny zarys

103. W sprawozdaniu zbadano, w jakim stopniu europejska gwarancja dla młodzieży, która została ustanowiona w następstwie zalecenia Rady, przyczyniła się do zapewnienia, aby młodzi ludzie w wieku do 25 lat otrzymali ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub praktyki zawodowej w ciągu czterech miesięcy od ukończenia formalnego kształcenia lub chwili utraty pracy. Oceniono także inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, która doprowadziła do zwiększenia wsparcia finansowego dla osób w największym stopniu dotkniętych problemem bezrobocia. Kontrola wykazała, że poczynione postępy były ograniczone, a rezultaty nie spełniły oczekiwań.

104. Zatwierdzony budżet inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych wynosi 6,4 mld euro, co obejmuje kwotę 3,2 mld euro ze specjalnej nowej linii budżetu UE, która ma zostać uzupełniona kwotą 3,2 mld euro ze środków przydzielonych państwom członkowskim w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Sposób przeprowadzenia kontroli

105. Główne jednostki kontrolowane to Komisja i organy wdrażające w siedmiu państwach członkowskich: w Irlandii, Hiszpanii, we Francji, w Chorwacji, we Włoszech, w Portugalii i na Słowacji. Skontrolowane podmioty były m.in. bezpośrednio zaangażowane we wdrażanie programów gwarancji dla młodzieży lub w zarządzanie inicjatywą na rzecz zatrudnienia ludzi młodych i programami operacyjnymi EFS, ukierunkowanymi na problem bezrobocia młodzieży.

106. Dowody uzyskano za pośrednictwem przeglądów dokumentacji na poziomie unijnym i krajowym oraz wywiadów z odpowiedzialnymi organami krajowymi. Kontrolerzy przeanalizowali zgromadzone dowody i zbadali próbę złożoną z osób, które skorzystały z ofert dofinansowanych ze środków inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

107. Od etapu planowania do momentu publikacji zadanie objęło łącznie 190 osobotygodni. Zespół kontrolny składał się z koordynatora zadania i dziewięciu kontrolerów. Zespół dobrano w taki sposób, by umożliwić kontrolerom przeprowadzenie procedur kontrolnych we wszystkich wybranych państwach członkowskich.

108. Kontrolę przeprowadzono w okresie od września 2015 r. do marca 2017 r.

Główne uwagi

109. Siedem państw członkowskich, w których Trybunał przeprowadził wizyty kontrolne, poczyniło wprawdzie postępy we wdrażaniu gwarancji dla młodzieży i osiągnęło pewne rezultaty, lecz sytuacja w momencie przeprowadzania kontroli – ponad trzy lata po przyjęciu zalecenia Rady – nie spełniała początkowych oczekiwań sformułowanych podczas uruchomienia gwarancji dla młodzieży, która miała zapewnić, aby w ciągu czterech miesięcy ogół młodzieży NEET (osoby nieuczęszczające do szkoły, niezatrudnione i nieodbywające szkoleń) otrzymał dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub praktyki zawodowej.

110. Żadne z odwiedzonych państw członkowskich nadal nie zapewniło całej populacji młodzieży NEET możliwości przyjęcia oferty w ciągu czterech miesięcy, co pomogłoby tej grupie dołączyć do rynku pracy w sposób trwały. Jednym z ważnych czynników prowadzących do takiego stanu rzeczy jest to, że za pomocą wyłącznie zasobów dostępnych z budżetu UE nie można było wspomóc całej populacji młodzieży ze wspomnianymi problemami.

111. Nie było również jasne, ile środków krajowych państwa członkowskie przydzieliły na wdrażanie gwarancji dla młodzieży.

112. Ponadto z kontroli wynika, że w czasie jej przeprowadzania wkład inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych w osiągnięciu celów gwarancji dla młodzieży w pięciu skontrolowanych państwach członkowskich był bardzo ograniczony.

Zalecenia

113. Państwa członkowskie i Komisja powinny przede wszystkim:

- wychodzić naprzeciw oczekiwaniom poprzez ustanawianie realistycznych i możliwych do osiągnięcia celów i zamierzeń,
- przeprowadzać ocenę luk oraz analizy rynku przed ustanowieniem programów,
- usprawnić systemy monitorowania i sprawozdawczości.

Ponadto państwa członkowskie powinny:

- dokonać całościowego przeglądu kosztów związanych z gwarancją dla młodzieży i dostosować swoje programy do dostępnego finansowania,
- zapewnić, by oferty odpowiadały profilowi uczestnika i zapotrzebowaniu na rynku pracy, a tym samym prowadziły do trwałego zatrudnienia.

Komisja natomiast powinna:

- zadbać o to, by państwa członkowskie wykazywały, w jaki sposób działania na rzecz zatrudnienia młodzieży, finansowane przez UE, będą odpowiadać na istniejące potrzeby.

Publikacja i działania następce

114. Sprawozdanie opublikowano na początku kwietnia 2017 r. Równocześnie w Brukseli zorganizowano spotkania informacyjne dla prasy i zainteresowanych podmiotów. Sprawozdanie zaprezentowano następnie na posiedzeniach Komisji Kontroli Budżetowej (CONT) i Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (EMPL) Parlamentu Europejskiego oraz na posiedzeniu Grupy Roboczej do Spraw Społecznych Rady Europejskiej pod koniec kwietnia 2017 r.

115. Ponadto w maju 2017 r. zorganizowano konferencję wysokiego szczebla w siedzibie Parlamentu Europejskiego w Brukseli w celu omówienia wniosków ze sprawozdania. Uznani eksperci z instytucji UE, praktycy i przedstawiciele osób młodych i pracodawców, a także inne zainteresowane podmioty z sektora publicznego i prywatnego wymienili poglądy i pomysły związane z unijnymi programami na rzecz zatrudnienia młodzieży oraz omówili sposoby dalszego rozwoju działań służących wspieraniu zatrudnienia osób młodych.

116. Zgodnie ze standardową procedurą działania następce zostaną podjęte trzy lata po publikacji sprawozdania.

Oczekiwane oddziaływanie

117. Sprawozdanie i sformułowane w nim zalecenia mają przyczynić się do usprawnienia polityki w następujący sposób:

- o lepsze kształtowanie i ukierunkowywanie polityki oraz określanie bardziej realistycznych celów dzięki dogłębnej analizie potrzeb w odniesieniu do podobnych inicjatyw na poziomie UE w przyszłości;
- o zwiększenie przejrzystości przydzielania unijnych i krajowych środków publicznych na rzecz gwarancji dla młodzieży w państwach członkowskich;
- o bardziej ukierunkowany wybór projektów w państwach członkowskich, tak aby w większym stopniu uwzględniały one stwierdzone potrzeby i zapewniały indywidualnie dostosowane wsparcie, które odpowiada potrzebom rynku pracy, a dzięki temu uzyskane rezultaty są trwałe;
- o bardziej kompleksowe, terminowe i solidne metody gromadzenia danych w państwach członkowskich, aby umożliwić analizę polityki i wprowadzanie w niej zmian w oparciu o dowody pochodzące z już ukończonych projektów.



Belgijski Trybunał Obrachunkowy

Cour des Comptes/Rekenhof/Rechnungshof

Sprawozdanie z kontroli dotyczącej dostosowania systemu kształcenia do rynku pracy

Ogólny zarys

118. W 2014 r. belgijski Trybunał Obrachunkowy przeprowadził kontrolę dotyczącą dostosowania systemu kształcenia do rynku pracy. Trybunał zbadał dostosowanie kształcenia średniego do rynku pracy, które musi być jeszcze zoptymalizowane. Wielu uczniów objętych obszernymi programami kształcenia technicznego i zawodowego opuszczali klasy trzecie szkół średnich z kwalifikacjami, które nie były tak przydatne na rynku pracy, jak mogłyby być. Choć dekret w sprawie ram kwalifikacji z 2009 r. częściowo zapewnił lepsze dostosowanie, wystąpiły problemy z jego wdrażaniem pod względem zakresu, ram czasowych i braku informacji.

Sposób przeprowadzenia kontroli

119. NOK oparł swoją kontrolę wykonania zadań na następujących pytaniach:

- Jaka jest ogólna polityka rządu flamandzkiego w zakresie dostosowania kształcenia i rynku pracy?
- Czy oferta szkoleniowa jest dostosowana do potrzeb rynku pracy?
- Czy treść szkoleń dotyczy przede wszystkim wiedzy i umiejętności, które powinni posiadać uczniowie, by byli w stanie wykonywać dany zawód?

120. Kontrola odnosi się do problemów i polityk dotyczących dostosowania oraz podkreślono w niej dwa aspekty związane z określaniem przedmiotów nauczanych w szkołach średnich II stopnia z uwzględnieniem planowania i treści. Przeprowadzając tę kontrolę, NOK wykorzystywał regulaminy, oficjalne dokumenty i akta administracyjne. Przeanalizował programy nauczania na lata 2007-2010, 2010-2014 i 2014-2015. Zespół kontrolny składający się z dwóch kontrolerów przeprowadził rozmowy z pracownikami Departamentu Edukacji, Agencji ds. Zapewnienia Jakości w Kształceniu i Szkoleniu, Inspektoratu Edukacji, Agencji ds. Usług Edukacyjnych oraz siedmiu sektorów zatrudnienia.

Główne uwagi

Flamandzka polityka w dziedzinie kształcenia i rynku pracy

121. Flamandzka polityka dotycząca dostosowania systemu kształcenia do rynku pracy składa się z różnych komponentów: planu działania dotyczącego nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM), flamandzkiej struktury kwalifikacji, uczenia się w miejscu pracy, konsolidacji uczenia się i pracy, doskonalenia szkolenia zawodowego, filaru zawodowego („beroepskolom”) i regionalnych ośrodków technologicznych. Do tej pory plan działania dotyczący STEM przyniósł ograniczone rezultaty. Aby zreformować kształcenie średnie, flamandzki rząd rozpoczął przegląd kursów szkoleniowych. W dokumencie dotyczącym polityki na lata 2009-2014 podkreślono konkretne braki i problemy dotyczące dostosowania kształcenia średniego i wyższego do rynku pracy.

Rola rządu flamandzkiego

122. Rząd flamandzki może ustanowić nowe kursy szkoleniowe w odpowiedzi na zmiany społeczne, edukacyjne i technologiczne oraz potrzeby rynku pracy. Rząd określa procedury i kryteria zatwierdzania nowych kursów szkoleniowych w oparciu o istniejące potrzeby, a propozycje są przedkładane komisji złożonej z oficjalnych przedstawicieli i ekspertów. Kontrolerzy stwierdzili jednak, że często brakuje dobrze opracowanych kryteriów. Istnieją zasady dotyczące tworzenia i zmiany kursów szkoleniowych, ale nie ma wiążących zasad dotyczących postępowania w przypadku nieaktualnych szkoleń. Zdefiniowano dwa rodzaje kwalifikacji: zawodowe i edukacyjne.

Procedura i ustawodawstwo

123. Każdy uczestnik rynku pracy może składać propozycje dotyczące nowych kursów do komisji zatwierdzającej. W 2006 r. rząd zdecydował się ocenić kształcenie średnie poprzez zbadanie wszystkich działów nauczania, aby zaktualizować i zrationalizować istniejący zakres kursów. Ustanowiono plan generalny dotyczący reformy kształcenia średniego w oparciu o europejskie kluczowe kompetencje, uwzględniający nowe kursy szkoleniowe z uaktualnioną treścią, aby poprawić ich dostosowanie. W planie tym rodzaje kształcenia zastąpiono dziedzinami nauki przy jednoczesnym utrzymaniu struktury klas. Obecne ustawodawstwo jest zorientowane na ukierunkowywanie nowych szkoleń na rynek pracy. NOK stwierdził jednak, że liczba kursów właściwie ukierunkowanych na rynek pozostaje ograniczona. Ponadto stwierdzono, że flamandzki rząd oferuje nieliczne zachęty do organizowania takich kursów. W przyszłości kwalifikacje edukacyjne będą opierać się na konkretnych, ostatecznych kwalifikacjach oraz na kwalifikacjach zawodowych, aby szkoły i instytucje nie oferowały kursów, na które nie ma popytu na rynku.

124. NOK stwierdził, że przedstawiciele sektorów pracy są ogólnie zadowoleni z jakości szkoleń ukierunkowanych na rynek pracy, przy czym sporadycznie występują braki w zakresie jakości. Przede wszystkim jednak brakuje techników, którzy ukończyli kształcenie średnie.

125. Rząd flamandzki zamierzał lepiej dostosować szkolenia do rynku pracy poprzez pełne wdrożenie dekretu z 2009 r. w sprawie struktury kwalifikacji, zmienionego w 2011 r., oraz przez zastosowanie planu działania dotyczącego STEM, który według oczekiwań ma przynieść lepsze rezultaty w dłuższej perspektywie. Do tej pory jednak wdrażanie dekretu odbywało się powoli i dekret nadal budzi zastrzeżenia nawet po jego zmianie.

Zalecenia

- Rząd flamandzki i administracja flamandzka powinny nadal prowadzić obserwację kursów szkoleniowych, aby sformułować jasną opinię dotyczącą ich dostosowania do obecnych potrzeb rynku pracy;
- rząd powinien zaktualizować lub zlikwidować nieaktualne kursy szkoleniowe;
- należy wprowadzić uregulowany system, aby zagwarantować zaprzestanie przez szkoły prowadzenia szkoleń ukierunkowanych na rynek pracy, które nie odpowiadają potrzebom rynku, oraz zachęcić szkoły do oferowania potrzebnych szkoleń;
- należy wprowadzić oparte na szerokiej podstawie przepisy dotyczące kwalifikacji;
- pracownicy sektora edukacji powinni zostać zaangażowani w tworzenie kwalifikacji zawodowych na wcześniejszym etapie;
- rząd może sprawdzić wykorzystywanie wskaźników w odniesieniu do końcowych kwalifikacji;
- rząd powinien podjąć działania, aby zapewnić odpowiednie wykazanie adekwatności kwalifikacji zawodowych;
- profile kompetencji zawodowych zatwierdzone przez flamandzkie organy muszą być kompletne i odpowiadać na potrzeby.

Publikacja i działania następce

126. Sprawozdanie z kontroli zostało przedstawione parlamentowi flamandzkiemu i opublikowane w listopadzie 2014 r. Sprawozdanie i komunikat prasowy są dostępne na stronie internetowej NOK (www.rekenhof.be).

127. Minister Edukacji zaaprobowала sprawozdanie i postawiła pod adresem NOK pytanie o powody, dla których nie jest jasne, w jaki sposób zorientowane na kompetencje podejście i elementy związane ze wskaźnikami mogą być stosowane w odniesieniu do rozwoju osobistego. Zastanawiała się również, czy partnerzy z rynku pracy mogą być angażowani na wcześniejszym etapie w ustanawianie kwalifikacji zawodowych oraz wspomniała o potrzebie kompleksowego podejścia do zmiany zakresu wariantów edukacyjnych.

Oczekiwane oddziaływanie

128. Oczekuje się, że wdrożone zalecenia przyczynią się do lepszego dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. W przyszłości programy nauczania będą musiały jasno określać kwalifikacje końcowe i zawodowe. Niemniej jednak to zorientowane na kompetencje podejście wiąże się również z zagrożeniami i nie jest jasne, jak wpisuje się ono w szerszą misję kształcenia w kontekście rozwoju społecznego i osobistego.



Izba Obrachunkowa Republiki Bułgarii

Сметна палата на Република България

Kontrola monitorowania karier zawodowych i migracji absolwentów uczelni wyższych

Ogólny zarys

129. W sprawozdaniu z kontroli oceniono skuteczność mechanizmów monitorowania wyników zawodowych i migracji absolwentów uczelni wyższych.

130. Wykonanie działań w zakresie monitorowania oceniano na podstawie następujących kryteriów:

- jasne zasady dotyczące monitorowania karier zawodowych absolwentów uczelni wyższych;
- wprowadzenie systemu monitorowania karier zawodowych;
- warunki wstępne dla monitorowania procesów migracji;
- faktyczne monitorowanie tych procesów wśród absolwentów uczelni wyższych.

Sposób przeprowadzenia kontroli

131. Kontrola objęła okres od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. i dotyczyła działań różnych podmiotów i instytucji państwowych w zakresie monitorowania wyników zawodowych absolwentów i procesów migracji.

Główne uwagi

132. W wielu dokumentach na szczeblu unijnym i krajowym wspomina się o potrzebie gromadzenia informacji na temat wyników zawodowych absolwentów. Obecne instrumenty prawne co do zasady przewidują, że różne podmioty odpowiadające za wdrażanie polityk dotyczących kształcenia wyższego i zatrudnienia muszą współpracować poprzez wymianę informacji, ale nie określają procedur ani odpowiedzialności za gromadzenie, zestawianie, analizę i ocenę danych dotyczących absolwentów.

133. Uczelnie wyższe stworzyły systemy, za pomocą których można śledzić i monitorować kariery absolwentów. W przypadku zdecydowanej większości uczelni wyższych metody gromadzenia i wykorzystywane źródła nie są wystarczająco solidne, co oznacza, że gromadzone dane nie są wyczerpujące lub aktualne.

134. System rankingowy bułgarskich uniwersytetów jest wiarygodnym narzędziem monitorowania karier absolwentów, ponieważ wykorzystuje dane z obiektywnych, scentralizowanych źródeł. Istnieją ograniczenia dotyczące monitorowania niektórych kategorii absolwentów: osób kończących studia za granicą, osób nieopłacających składek na ubezpieczenie społeczne i osób bezrobotnych niezarejestrowanych w służbach zatrudnienia.

135. Ponieważ dane dotyczące absolwenta dostarczane przez system rankingowy są wiarygodne, mogą być bezpiecznie wykorzystywane przez Ministerstwo Edukacji i Nauki przy ustalaniu polityki dotyczącej finansowania kształcenia wyższego i rekrutacji na studia wyższe, ale w okresie objętym kontrolą nie miało to miejsca. W 2016 r. Ministerstwo ustanowiło związek między przyjęciem na studia a finansowaniem i wynikami kariery zawodowej; pomogło to wzmocnić rolę systemu rankingowego w tym zakresie.

136. Parlament Europejski i Komisja podkreślały wagę problemów, jakie asymetryczna mobilność i „drenaż mózgów” stwarzają dla państw członkowskich, i zwracały uwagę na potrzebę zajęcia się tą kwestią zarówno na szczeblu krajowym, jak i na szczeblu UE. Polityka Bułgarii w zakresie zarządzania procesami migracyjnymi wśród absolwentów koncentruje się na dwóch głównych obszarach – nakłanianiu bułgarskich emigrantów do powrotu do kraju i zachęcaniu wysoko wykwalifikowanych obcokrajowców do przyjazdu do Bułgarii – i jest określona w szeregu strategicznych dokumentów.

137. Działania w zakresie monitorowania wyników zawodowych i migracji absolwentów uczelni wyższych nie są skuteczne, ponieważ:

- polityka w zakresie migracji wysoko wykwalifikowanych pracowników jest niezwykle rozdrobniona;
- brak jest jasnych celów, konkretnych działań lub obowiązków związanych z monitorowaniem karier absolwentów dla organów, którym powierzono zarządzanie procesami migracyjnymi;
- kwestie gromadzenia i analizy na szczeblu krajowym informacji na temat migracji pracowników są w niewielkim stopniu uregulowane;
- systemy monitorowania migracji absolwentów nie są wiarygodne, zarówno na poziomie krajowym, jak i w obrębie odpowiednich departamentów.

138. Pomimo pewnych ograniczeń system rankingowy bułgarskich uniwersytetów okazał się bardzo wydajny w monitorowaniu wyników zawodowych absolwentów na szczeblu krajowym.

Zalecenia

139. W rezultacie kontroli wydano następujące zalecenia:

Minister Pracy i Polityki Społecznej powinien:

- przeprowadzić ocenę skutków polityki zarządzania procesami migracyjnymi wśród wysoko wykwalifikowanych pracowników i potrzeby wprowadzenia zmian w tej polityce;
- przeprowadzić analizę:
 - charakterystyki dostępnych informacji na temat migracji wysoko wykwalifikowanych pracowników, a także ograniczeń występujących w tych informacjach i możliwych sposobów ich przezwyciężenia;
 - możliwości ustanowienia mechanizmu gromadzenia, wymiany i konsolidacji informacji na temat migracji wysoko wykwalifikowanych pracowników, zarówno bułgarskich, jak i zagranicznych, oraz ustanawiania logicznego powiązania;
- opracować ustawodawstwo ustanawiające specjalny organ lub strukturę zajmującą się gromadzeniem i analizowaniem informacji na temat procesów migracji pracowników w Bułgarii;
- ustanowić krajowy system monitorowania procesów migracji pracowników, w tym migracji absolwentów szkół wyższych;
- przeprowadzić negocjacje w sprawie odpowiedniego międzyresortowego mechanizmu dzielenia się informacjami na temat migracji pracowników, w tym pracowników o wysokich kwalifikacjach, w świetle Nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności przyjętego przez Komisję w 2016 r. i rezolucji Parlamentu Europejskiego 2015/2281 (INI).

Minister Edukacji i Nauki powinien:

- dokonać przeglądu wskaźników w planie działania dotyczącym wdrożenia strategii na rzecz rozwoju szkolnictwa wyższego w Republice Bułgarii;
- określić szczególne cechy i cele krajowego planu działania „edukacja dla kariery” wraz ze wskaźnikami służącymi do monitorowania jego wdrażania;
- opracować ustawodawstwo dotyczące funkcjonowania systemu rankingowego bułgarskich uniwersytetów, aby zapewnić jego solidność i wiarygodność;
- poprawić funkcjonalność rejestru świadectw APOSTILLE w celu zwiększenia jego zdolności do sortowania i pozyskiwania danych potrzebnych do opracowywania polityki;
- w ramach międzyresortowego komitetu ds. kwestii związanych z kształceniem Bułgarów mieszkających za granicą, monitorować wdrażanie polityki edukacyjnej wobec społeczności bułgarskich i osób pochodzących z tego kraju znajdujących się poza jego granicami pod względem wyników działań mających na celu zachęcenie osób mających bułgarskie korzenie do kontynuowania kształcenia na bułgarskich uczelniach wyższych, a tym samym oceniać wpływ tych działań;
- wspierać Ministra Pracy i Polityki Społecznej w przeprowadzaniu analiz, o których mowa w pkt 1 i 2 powyżej.

Publikacja i działania następne

140. Sprawozdanie z kontroli zostało przyjęte decyzją bułgarskiej Izby Obrachunkowej w dniu 24 kwietnia 2017 r., przesłane do Zgromadzenia Narodowego i było tematem komunikatu prasowego. Zostało przedstawione w dniu 31 maja 2017 r. na seminarium „Europa 2020” na Malcie.

141. Dalsze kontrole dotyczące wdrożenia zaleceń zostaną przeprowadzone po upływie terminu wyznaczonego na wdrożenie (kwiecień 2018 r.).

Oczekiwane oddziaływanie

142. Kontrola ma zwiększyć skuteczność działań w zakresie monitorowania wyników zawodowych i migracji absolwentów uczelni wyższych i zapewnić wsparcie odpowiednim organom.



Federalna Izba Obrachunkowa Niemiec Bundesrechnungshof

Kontrola wsparcia dla osób młodych z niedoborami kwalifikacji

Ogólny zarys

143. Niemiecka Federalna Agencja Pracy udziela porad i wsparcia finansowego dla osób poszukujących pracy lub szkolenia w Niemczech i dopasowuje je do odpowiednich stanowisk. Jest to autonomiczna instytucja publiczna, finansowana ze składek pracodawców i pracowników, otrzymująca dotacje i zwroty z budżetu federalnego.

144. W 2011 r. wprowadzono nowe przepisy umożliwiające lokalnym urzędom Federalnej Agencji Pracy oferowanie dotacji pracodawcom, którzy poprzez podstawowe szkolenia w miejscu pracy (*Einstiegsqualifizierung*) zapewniają wsparcie młodym ludziom mającym problemy z dostępem do rynku pracy. Celem takiego szkolenia jest zapewnienie odpowiednio wykwalifikowanym osobom młodym podstaw do nabycia umiejętności zawodowych. Ma służyć jako etap wstępny do zawodowego szkolenia w miejscu pracy dla grupy docelowej. Wsparcie finansowe ma również zachęcić pracodawców do oferowania szkoleń w miejscu pracy, a tym samym do zwiększenia możliwości szkoleniowych przedsiębiorstw.

145. Niemiecki NOK jest uprawniony do przeprowadzania kontroli w Federalnej Agencji Pracy. W ramach kontroli zbadano, czy nowe przepisy okazały się skuteczne poprzez wskazanie problemów związanych ze wsparciem.

146. W latach 2011-2015 lokalne agencje pośrednictwa pracy udzieliły w sumie wsparcia w wysokości prawie 174 mln euro na szkolenia podstawowe – średnio około 35 mln euro rocznie.

Sposób przeprowadzenia kontroli

147. Głównymi podmiotami poddanymi kontroli była Federalna Agencja Pracy i pięć agencji pośrednictwa pracy w czterech landach (krajach związkowych).

148. Zespół kontrolny wybrał lokalne agencje pośrednictwa pracy według regionu i liczby przyznanych dotacji. Następnie dobrał i zbadał próbę tych dotacji. Kontrolerzy przeanalizowali również procesy informatyczne i dane statystyczne oraz przeprowadzili wywiady ze specjalistami i kadrą zarządzającą z lokalnych agencji pośrednictwa pracy.

149. Zespół poświęcił łącznie 154 dni robocze na zdobycie dowodów w terenie.

150. Była to dogłębna kontrola działań finansowanych w 2013 r. i 2014 r., która została przeprowadzona w czerwcu i lipcu 2015 r. Zespół kontrolny zbadał, czy lokalne agencje pośrednictwa pracy:

- o właściwie analizowały wnioski pracodawców o dotacje na wypłatę wynagrodzenia dla praktykantów,
- o zapewniły młodym ludziom odpowiednie doradztwo podczas szkoleń na poziomie podstawowym,
- o monitorowały powodzenie wsparcia.

151. Kontrolerzy zbadali również, w jakim stopniu Federalna Agencja Pracy nadzorowała lokalne agencje pośrednictwa pracy we wspieraniu szkoleń na poziomie podstawowym.

Główne uwagi

152. Procedura składnia wniosków

- o W prawie jednej na 10 zbadanych spraw lokalne agencje pośrednictwa pracy nie oceniły, czy kryteria kwalifikowalności dla wsparcia na szkolenia podstawowe zostały spełnione, lub nie zrobiły tego we właściwym czasie. W niektórych przypadkach potrzeby osób objętych wsparciem nie były odpowiednio dopasowane do celu szkolenia lub osoby te ukończyły już szkolenie zawodowe za granicą.
- o W połowie zbadanych przypadków brakowało ważnych, wymaganych na mocy prawa „umów integracyjnych”. W przypadku kolejnych 26% zbadanych spraw agencje nie określiły w ważnej umowie integracyjnej, że wsparcie na szkolenia na poziomie podstawowym było jednym z zapewnionych świadczeń.
- o Wsparcie na szkolenia na poziomie podstawowym jest świadczeniem uznaniowym. We wszystkich zbadanych przypadkach agencje finansowały szkolenie na poziomie podstawowym w maksymalnej kwocie i przez maksymalny dozwolony okres 12 miesięcy. W żadnym z tych przypadków nie przedstawiono dowodów uzasadniających konieczność maksymalnego wsparcia.
- o W niektórych przypadkach praktykanci wspierani w ramach szkoleń na poziomie podstawowym korzystali jednocześnie z innych działań ułatwiających znalezienie pracy. W niektórych przypadkach pracodawca był również sponsorem tych innych działań, co oznacza, że otrzymał świadczenia w obu przypadkach. Nie jest jednak dozwolone finansowanie jednocześnie dwóch działań realizowanych w pełnym wymiarze.

153. Mentoring ze strony lokalnych agencji pośrednictwa pracy

W przypadku połowy programów szkoleniowych na poziomie podstawowym trwających co najmniej trzy miesiące agencje nie nawiązały żadnego kontaktu z praktykantami. Co więcej, w ponad jednej czwartej takich przypadków nie nawiązano kontaktu z pracodawcą.

154. Działania następce

Organizacja otrzymująca wsparcie musi oficjalnie poświadczyć przekazanie umiejętności i wiedzy. W ogromnej większości przypadków, w których po szkoleniu na poziomie podstawowym nie następowało szkolenie zawodowe, nie wydano żadnych certyfikatów. W niektórych przypadkach agencje nie zachowały kopii certyfikatów.

Zalecenia

155. Procedura składania wniosków

- Przed zatwierdzeniem jakiegokolwiek dotacji lokalne agencje są zobowiązane do przeprowadzenia bezpośredniej konsultacji z przyszłym praktykantem w celu sprawdzenia wymogów prawnych i udokumentowania wyniku. Nadzorując lokalne agencje, Federalna Agencja Pracy musi upewnić się, że dokładnie sprawdziły, czy spełnione zostały wszystkie warunki kwalifikowalności, zanim sfinansuje szkolenie na poziomie podstawowym. Agencje powinny zadbać o to, aby przyszli praktykanci byli dobrze dopasowani do zawodu, w którym mają odbyć szkolenie.
- Lokalne agencje powinny udoskonalić swoje praktyki administracyjne i zawrzeć umowy integracyjne ze wszystkimi osobami poszukującymi szkoleń, zgodnie z wymogami prawa. Umowy integracyjne powinny wyznaczać cele i określać, jakie są oczekiwania zarówno wobec agencji, jak i potencjalnych praktykantów, z uwzględnieniem świadczeń, jakie mają zostać zapewnione.
- Federalna Agencja Pracy powinna dopilnować, by wszystkie agencje korzystały z odpowiedniego zakresu uprawnień. Obejmuje to bardziej szczegółowe informowanie ich o obowiązku wykonywania uprawnień, o znaczeniu wykonywania uprawnień oraz o obowiązku ostrożnego zarządzania środkami finansowymi. Ponadto agencja musi zapobiegać zbędnemu podwójnemu finansowaniu.

156. Mentoring ze strony lokalnych agencji pośrednictwa pracy

Agencje powinny w większym niż dotychczas stopniu zapewniać doradztwo praktykantom i pracodawcom podczas szkoleń na poziomie podstawowym, aby zapobiegać porzucaniu szkoleń, a następnie wspierać praktykantów w znajdowaniu szkoleń zawodowych.

157. Działania następce

Należy lepiej wykorzystywać informacje o wiedzy i umiejętnościach zdobytych podczas szkolenia na poziomie podstawowym podczas późniejszego dopasowywania praktykantów do stanowisk.

Publikacja i działania następne

158. Ostateczne sprawozdanie z kontroli zostało opublikowane na stronie internetowej niemieckiego NOK dnia 13 lipca 2017 r. (<https://www.bundesrechnungshof.de/en/veroeffentlichungen>).

159. Niemiecki NOK zastrzega sobie prawo do sprawdzenia, czy Federalna Agencja Pracy i lokalne agencje właściwie wdrażają wsparcie.

Oczekiwane oddziaływanie

Oczekuje się, że lokalne agencje pośrednictwa pracy zapewnią odpowiednie, racjonalne pod względem kosztów wsparcie szkoleń na poziomie podstawowym. Federalna Agencja Pracy ma zapewnić w ramach prowadzonego monitorowania prawidłowe wykorzystywanie wsparcia. Celem jest, aby wsparcie szkoleń na poziomie podstawowym w miejscu pracy rzeczywiście umożliwiała praktykantom mającym trudności w znalezieniu pracy rozpoczęcie następnie szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach.



Francuski Trybunał Obrachunkowy

Cour des comptes

Dostęp osób młodych do zatrudnienia – budowanie ścieżki kariery, dostosowywanie wsparcia państwa.

Ogólny zarys

160. Struktura francuskiego rynku pracy stawia młodych ludzi w szczególnie niekorzystnej sytuacji, a stopa bezrobocia w tej grupie jest dwukrotnie wyższa niż w przypadku szerszej populacji. Znalezienie odpowiedniego zatrudnienia zajmuje tym osobom więcej czasu, częściej stają one w obliczu niepewności zatrudnienia i narzuconego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a ponadto w ich przypadku występuje wysoki wskaźnik ubóstwa. Aby poprawić tę sytuację, od kilku dziesięcioleci wprowadza się szereg środków pomocowych wdrażanych przez wiele podmiotów, w tym wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby młode, wsparcie ze strony francuskiej służby zatrudnienia i dostęp do szkoleń.

161. W 2015 r. ten system wsparcia ze strony państwa kosztował 10,5 mld euro i jego koszty wciąż rosną, jednak osiągnięte rezultaty pod względem dostępu do długoterminowego zatrudnienia nie odpowiadają ustalonym celom ani zmobilizowanym zasobom.

Sposób przeprowadzenia kontroli

162. Kontrola została przeprowadzona wspólnie z francuskimi regionalnymi izbami obrachunkowymi. Jednostkami kontrolowanymi były francuskie ministerstwa odpowiedzialne za zatrudnienie, edukację narodową, szkolnictwo wyższe, francuska agencję ds. bezrobocia oraz inne organizacje zaangażowane w działalność gospodarczą i zatrudnienie. Wdrożenie pomocy zostało przeanalizowane w siedmiu regionach Francji i przeprowadzono międzynarodowe porównania z Niemcami, Szwajcarią, Danią, Holandią i Wielką Brytanią. Francuska Izba Handlowa przeprowadziła również ankietę, dzięki której zgromadzono opinie około tysiąca liderów biznesu w zakresie pomocy państwa i zatrudnienia młodzieży.

163. W ramach kontroli wykorzystano dane dotyczące zatrudnienia młodych ludzi w wieku od 15 do 25 lat w latach od 2010 do 2015 r. i skoncentrowano się na skuteczności i wydajności działań podjętych w celu wspierania zatrudnienia młodzieży. Obejmowała ona analizę danych statystycznych dotyczących zatrudnienia, przydziału środków budżetowych i wykonania umów, a także rozmowy z poszczególnymi osobami.

Główne uwagi

164. Dostęp do zatrudnienia dla młodych osób pogorszył się zarówno pod względem ilości, jak i jakości. Osoby młode zmagają się w tym kontekście z coraz większymi trudnościami, co skutkuje wyższymi stopami bezrobocia i niedopasowaniem między ich kwalifikacjami a zatrudnieniem, które często jest niestabilne.

165. Trudności te są znacznie poważniejsze w przypadku młodych ludzi bez uznanych kwalifikacji, osób długotrwale bezrobotnych, osób, które migrowały do Francji, oraz tych, które mieszkają na obszarach miejskich i wiejskich znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. W związku z tym polityki wspierające zatrudnienie młodzieży powinny być ukierunkowane w pierwszej kolejności na te grupy. Dwoisty charakter rynku pracy, który chroni zatrudnionych, ale oferuje krótkotrwale, niestabilne zatrudnienie dla innych, stawia osoby wchodzące na rynek pracy w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z tymi, które mają już zatrudnienie. Skuteczność pomocy państwa dla młodych osób poszukujących pracy różni się znacznie w zależności od wykorzystywanych instrumentów politycznych: efekty stosowania podejścia intensywnego i krótkoterminowego są większe niż w przypadku długoterminowego wsparcia ze strony agencji rządowych.

166. Finansowanie przez państwo powinno być priorytetowe dla instrumentów polityki, które okazały się najskuteczniejsze. Należy ponadto usprawnić koordynację między licznymi podmiotami biorącymi udział we wspieraniu zatrudnienia młodzieży. Programy ogólnokrajowe są bardzo często opracowywane bez uwzględniania rzeczywistych potrzeb młodych ludzi lub doświadczenia zdobytego w poprzednich programach. Co więcej, opracowano zbyt wiele programów. Różne podmioty regionalne muszą połączyć swoje wysiłki, aby skuteczniej współpracować i ulepszyć działania następcze dla bezrobotnych osób młodych. Rezultaty nie są w wystarczającym stopniu uwzględniane przy opracowywaniu programów i przydzielaniu zasobów, a finansowanie agencji powinno opierać się na rezultatach zapewnianego przez nie wsparcia oraz na charakterze grup docelowych.

Zalecenia

167. Trybunał Obrachunkowy wydał dwie wytyczne:

- skoncentrowanie pomocy państwa w większym stopniu na tych osobach młodych, które mają największe trudności w dostępie do zatrudnienia;
- priorytetowe traktowanie szybkiego reagowania i działań intensywnych;

168. oraz 12 zaleceń:

- skrócenie okresu trwania umów dotowanych;
- ułatwienie przechodzenia z umów dotowanych na szkolenia prowadzące do kwalifikacji;
- stopniowe przesuwanie budżetu na umowy dotowane do bardziej intensywnych programów wsparcia;
- wdrożenie kontroli frekwencji w przypadku programów, w ramach których wypłacane są świadczenia;

- ustanowienie jednolitego wspólnego organu dla każdego programu, podobnego do tego powołanego na potrzeby gwarancji dla młodzieży, do celów podejmowania decyzji dotyczących przyjmowania osób młodych i monitorowania ich sytuacji;
- zracjonalizowanie i usprawnienie zarządzania lokalnymi urzędami pracy poprzez połączenie funkcji administracyjnych, finansowych i w zakresie zarządzania projektami;
- sporządzanie wieloletniej umowy dla każdego lokalnego urzędu pracy, określającej cele i ramy oceny wykonania zadań;
- przydzielanie młodych ludzi do programów w oparciu o wspólny zestaw kryteriów;
- stworzenie mechanizmów monitorowania indywidualnych postępów i rezultatów programów przy użyciu wspólnego identyfikatora;
- ograniczenie liczby programów wsparcia i uproszczenie ich treści;
- zapewnienie podmiotom większej swobody w korzystaniu z zasobów w celu organizowania treści wsparcia w zamian za wynagrodzenie powiązane z wynikami;
- promowanie dostępu do szkoleń dla młodych ludzi poszukujących pracy.

169. Ogólnie Trybunał Obrachunkowy zalecił nadanie niższego priorytetu dotowanym umowom, które skutkują efektem zdarzenia występującego niezależnie (deadweight) zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym, oraz wykorzystywanie w większym stopniu tradycyjnych form szkolenia w formach naprzemiennych.

Publikacja i działania następne

170. Sprawozdanie opublikowano we wrześniu 2016 r. Komunikat prasowy został wydany dnia 5 października 2016 r. Jest dostępny na stronie internetowej Trybunału Obrachunkowego <https://www.ccomptes.fr/en/publications/employment-access-young-people>.

171. Kontrola realizacji zaleceń Trybunału Obrachunkowego zostanie przeprowadzona pod koniec 2017 r.

Oczekiwane oddziaływanie

172. Racjonalizacja i lepsze zarządzanie programami zatrudnienia młodzieży we Francji w celu zwiększenia perspektyw ekonomicznych i społecznych młodych ludzi we Francji, którzy wejdą na rynek pracy w przyszłości.



Włoski Trybunał Obrachunkowy

Corte dei Conti

Kontrola projektu krajowego „500 młodych osób dla kultury”

Ogólny zarys

173. W dniu 6 grudnia 2013 r. Ministerstwo Dziedzictwa Kulturowego i Turystyki zatwierdziło specjalny program na rzecz rozwoju inwentaryzacji, katalogowania i cyfryzacji dziedzictwa kulturowego. Przygotowano trójfazowy plan szkoleniowy po wybraniu 500 młodych osób do odbycia rocznego szkolenia w tej dziedzinie.

174. Projekt miał zatem podwójny cel. Po pierwsze, miał na celu zwalczanie bezrobocia młodzieży, zgodnie z zaleceniem Unii Europejskiej z dnia 22 kwietnia 2013 r., a po drugie, ochronę, umocnienie i odrodzenie dziedzictwa kulturowego zagrożonego zniszczeniem oraz pobudzenie sektora turystyki przy użyciu zasobów na działania nadzwyczajne.

175. Plan obejmował trzy różne projekty ogólnokrajowe. Pierwszy z nich o nazwie „Terytorium – doskonałość” miał na celu udostępnienie online szlaków kulturowych/turystycznych, uwzględniających zabytki, stanowiska archeologiczne, architekturę i zbiory sztuki. W ramach drugiego projektu: „Wielkie procesy wojenne i pokojowe – miejsca i treści” oferowano kursy online dotyczące miejsc i historycznych relacji składających się na zbiorową pamięć o I wojnie światowej. Trzeci projekt w programie szkoleniowym dotyczył niematerialnego dziedzictwa kulturowego, ze szczególnym uwzględnieniem źródeł audiowizualnych.

176. Włoskie Ministerstwo Dziedzictwa Kulturowego przeznaczyło 2,5 mln euro na rok finansowy 2014, aby zrealizować projekt „500 młodych osób dla kultury”, który następnie został uzupełniony środkami z budżetu UE.

177. W ramach kontroli przeanalizowano aspekty związane z planowaniem, kryteria wyboru projektów, procedury wyboru stażystów, etapy proceduralne, stan realizacji programów szkoleniowych (z perspektywy czasowej, finansowej i rachunkowej) oraz wpływ działań na zarządzanie.

Sposób przeprowadzenia kontroli

178. Kontrola koncentrowała się na wyborze stażystów w Ministerstwie Dziedzictwa Kulturowego i Turystyki oraz działaniach prowadzonych w związku z katalogowaniem i cyfryzacją dziedzictwa kulturowego, którego stan ulega pogorszeniu.

179. Zasadniczo metodyka kontroli obejmowała przeglądy i analizy dokumentów. *Magistrato* odpowiedzialny za kontrolę przesłał dwie noty do Ministerstwa Dziedzictwa Kulturowego, aby uzyskać informacje o przeprowadzonych działaniach, stosowanych procedurach, harmonogramie poszczególnych etapów i wykorzystaniu dostępnych środków finansowych.

180. Jako że szkolenie odbywało się w całym kraju, głównym punktem do kontaktów w postępowaniu kontrydktoryjnym był Departament Administracji Centralnej w tym ministerstwie oraz odpowiedni Centralny Urząd Budżetowy (zewnętrzny urząd rachunkowości Ministerstwa Gospodarki i Finansów) w odniesieniu do Ministerstwa Dziedzictwa Kulturowego.

181. Zespół kontrolny składał się z sędziego – członka Trybunału i pięciu urzędników wspierających.

182. Kontrola finansowa i kontrola wykonania zadań została przeprowadzona między kwietniem 2016 r. (kiedy pierwsza nota została przesłana do Ministerstwa Dziedzictwa Kulturowego) a październikiem 2016 r. w odniesieniu do lat 2013-2015.

Główne uwagi

183. Program przyniósł kilka pozytywnych efektów.

184. Wyboru projektów dokonano zgodnie z celami dotyczącymi szkolenia młodych ludzi i zwiększania cyfrowego dziedzictwa. Na dzień 30 kwietnia 2016 r. istniało kilka inwentarzy, katalogów i pozycji cyfrowych, które wypełniały bazy danych trzech centralnych instytutów. Instytuty uznały program za przydatny i mogły wznowić zaniechane inicjatywy.

185. Ogólnie oceny uczestników były bardzo pozytywne. Kurs został oceniony jako „doskonały” przez 119 na 140 uczestników.

186. Z drugiej strony najbardziej istotna krytyka dotyczyła trudności w zarządzaniu wyborem stażystów, co odzwierciedliło się m.in. w dużej liczbie stażystów, którzy wycofywali się z programu i byli zastępowani. Głównymi przyczynami tej sytuacji były niskie dotacje, delegowanie stażystów poza ich region macierzysty lub brak stabilności.

187. Kolejne krytyczne uwagi dotyczyły powolnych postępów w realizacji projektów ze względu na nadmiernie biurokratyczne procedury. Do dnia 30 czerwca 2016 r., czyli planowanej daty zakończenia projektów, 28 projektów ze 144 nie zostało ukończonych nawet w połowie.

188. Zainteresowane strony przekazały informacje zwrotne na temat formularza i skarżyły się na niedobory sprzętu (lub na przestarzały sprzęt), braki w finansowaniu, niedostateczny czas na wykonanie złożonych zadań, luki organizacyjne, zwiększone obciążenie pracą i braki kadrowe.

189. Z punktu widzenia rachunkowości uzyskano znaczne oszczędności w wysokości 18,5% przydzielonej kwoty, lecz jej pełne wykorzystanie umożliwiłoby szkolenie większej liczby młodych osób.

Zalecenia

190. W przyszłości takie programy powinny:

- badać każdą możliwość na prywatnych rynkach pracy;
- zwiększać umiejętności uczestników;
- mapować szlaki turystyczne/kulturowe;
- przewidywać podpisywanie umów z regionami po zakończeniu programów w celu tworzenia innowacyjnych przedsiębiorstw typu start-up.

Publikacja i działania następne

191. Sprawozdanie zostało zatwierdzone przez Centralną Izbę Kontroli Wykonania Zadań w dniu 29 września 2016 r.

192. Zostało oficjalnie opublikowane oraz umieszczone na stronie internetowej i przesłane do parlamentu i rządu w dniu 7 października 2016 r. Wydano powiązany komunikat prasowy.

193. *Corte dei conti* otrzymał od władz informacje na temat działań następnych w kwietniu 2017 r. Jedyny istotny punkt dotyczył możliwości włączenia w przyszłości młodych stażystów do profesjonalnego wykazu ekspertów w zakresie dziedzictwa kulturowego.

Oczekiwane oddziaływanie

194. Sprawozdanie i zawarte w nim zalecenia powinny poprawić politykę szkolenia młodzieży, harmonogram projektów, zachęty dla beneficjentów oraz związek z rynkiem pracy, ułatwiając w ten sposób przeprowadzanie podobnych przyszłych inicjatyw.



Kontrola Państwowa Republiki Litwy

Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė

Publiczne sprawozdanie z kontroli: Wykorzystywanie możliwości szkolenia zawodowego

Ogólny zarys

195. Polityka w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zaspokajanie potrzeb rynku pracy są ważnymi czynnikami przyczyniającymi się do konkurencyjności i długotrwałego dobrobytu państwa.

196. W 2014 r. tylko 33% młodzieży w kraju wybrało kształcenie i szkolenie zawodowe (średnia UE wynosi 50%), podczas gdy pozostała część, po ukończeniu ogólnego kształcenia, natychmiast zgłosiła się na uczelnie wyższe lub weszła na rynek pracy bez żadnego tego rodzaju szkolenia. Około 22% populacji była zatrudniona bez uzyskania certyfikowanych kwalifikacji.

197. W okresie wsparcia finansowego UE na lata 2007-2013 najwięcej uwagi i środków finansowych skierowano na trzy obszary związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym: infrastrukturę edukacyjną, poprawę kwalifikacji kadry nauczycielskiej i aktualizację treści edukacyjnych. Atrakcyjność oraz jakość kształcenia i szkolenia zawodowego zależy od połączenia tych czynników.

198. Od 2012 do 2015 roku na Litwie otworzono 42 centra szkolenia praktycznego dla konkretnych sektorów, w które zainwestowano 118 mln euro. Centra te powstały w 33 z 74 instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego (45%) oraz zostały wyposażone w najnowocześniejszy sprzęt do szkolenia praktycznego w celu przeszkolenia obywateli kraju, którzy chcieliby zdobyć kwalifikacje lub rozwinąć istniejące kwalifikacje. Podjęto decyzję o zapewnieniu pracownikom sektora szkoleń zawodowych umiejętności technicznych, które stanowią ważną część pracy w nowej bazie praktycznych szkoleń. Z tego względu zorganizowano dla nich staże w różnych przedsiębiorstwach.

199. Dla zagwarantowania, aby usługi świadczone przez instytucje edukacyjne zaspokajały potrzeby rynku pracy i były elastyczne, przeprowadzono inwestycje w celu sformułowania kwalifikacji i aktualizacji treści kształcenia zawodowego. W ich wyniku powstało 10 nowych standardów kwalifikacji, 60 modułowych programów szkolenia zawodowego i 14 sektorowych narzędzi edukacyjnych. Instytucje będą musiały przejść do systemu kształcenia i szkolenia zawodowego opartego na modułach do roku 2021.

200. Odsetek młodych ludzi uczących się w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dorosłych uczestniczących w programach uczenia się przez całe życie na Litwie należy do najniższych w Unii Europejskiej. Fakt ten skłonił Krajowy Urząd Kontroli do przeanalizowania, czy inwestycje dokonane w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego poprawiają jego jakość i atrakcyjność.

201. Celem kontroli była ocena, czy rozwój ośrodków szkoleniowych odpowiadał na zmieniające się potrzeby rynku pracy, czy zostały one wykorzystywane zgodnie z przeznaczeniem, czy programy kształcenia i szkolenia zawodowego zostały odnowione, a także czy umiejętności techniczne personelu szkoleniowego były regularnie aktualizowane.

Sposób przeprowadzenia kontroli

202. Podmiotami poddanymi kontroli było litewskie Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz Centrum Rozwoju Kwalifikacji, Edukacji Zawodowej i Szkolenia.

203. Spośród 33 instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego 18 (55%), w których mieści się 26 z 42 ośrodków szkoleniowych w kraju (62%), zostało wybranych do kontroli. Przeprowadzono ankietę z udziałem około 400 uczniów odbywających szkolenie w ośrodkach i około 200 osób prowadzących szkolenia oraz przeprowadzono rozmowy z przedstawicielami siedmiu stowarzyszonych struktur biznesowych i trzech szkół wyższych.

204. Kontrola objęła lata 2012-2014, a dane z 2015 r. zostały również wykorzystane do oceny skutków.

Główne uwagi

205. Kontrola wykazała, że sprzęt był używany w odmienny sposób w różnych instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz że nie zawsze był dostępny dla wszystkich grup wiekowych. Nowe standardy kwalifikacji, modułowe programy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz narzędzia edukacyjne nie zawsze były opracowywane z zachowaniem spójności i często były niekompatybilne.

206. W poprawę infrastruktury związanej z kształceniem i szkoleniem zawodowym zainwestowano łącznie 118 mln euro, lecz w przypadku około połowy skontrolowanych instytucji liczba uczniów w początkowych programach szkoleniowych ośrodków szkoleniowych w ciągu ostatnich dwóch lat nie wzrosła.

- Zasoby 60% tych ośrodków były wykorzystywane w maksymalnym wymiarze zaledwie pięciu godzin dziennie, ponieważ nie wszystkie instytucje zaczęły oferować nowe programy szkoleń zawodowych. Nie ustalono żadnych konkretnych celów, aby wypromować nowe obiekty w ośrodkach ani nie opracowano żadnych rozwiązań w zakresie finansowania kursów, aby szkolić nowych uczniów lub instruktorów.
- Nie było spójnej metody ustalania opłat za usługi szkoleniowe.
- Około 500 000 euro przeznaczono na opracowanie standardów kwalifikacji, lecz standardy te nie zostały przyjęte. Przeznaczono około 1 mln euro na opracowanie modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego, ale tylko 24 z 60 programów zostały zarejestrowane, a jedynie dziewięć zaczęto testować w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego w 2015 r. Wynikało to z faktu, że zabrakło spójnego procesu wdrażania projektów, dokumenty opisujące standardy kwalifikacji nie były kompleksowe, standardy kwalifikacji nie zostały w pełni ocenione przed rejestracją, a odpowiednie przepisy zostały zmienione, wskutek czego niektóre programy przestały być z nimi zgodne.
- W działaniach w ramach projektu uczestniczyło zaledwie kilka osób prowadzących szkolenia zawodowe, a szkolenia nie były kontynuowane po zakończeniu projektu.

Zalecenia

- 207.** W ramach kontroli sformułowano szereg następujących zaleceń dla obu skontrolowanych instytucji:
- przeprowadzenie oceny podstaw dotyczących nabycia sprzętu szkoleniowego i przyznania środków na renowację oraz zgodność tych środków z potrzebami rynku pracy;
 - opracowanie szczegółowych zaleceń dotyczących zwiększenia efektywnego wykorzystania ośrodków szkoleniowych;
 - wyliczenie opłat w celu generowania dochodu;
 - zapewnienie, by standardy, programy i narzędzia były kompatybilne, spójne i zarejestrowane;
 - określenie wymagań dla komitetów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego oraz terminów dostarczania rezultatów;
 - przeprowadzenie przeglądu programów zgodnie z nowymi przepisami i standardami w celu zagwarantowania, że są one odpowiednie;
 - organizacja szkoleń dla osób prowadzących szkolenia zawodowe.

Publikacja i działania następce

208. Sprawozdanie z kontroli zostało opublikowane wraz z komunikatem prasowym dnia 28 lutego 2016 r. Jest dostępne na stronie internetowej [Kontroli Państwowej](#) wraz ze streszczeniem w języku angielskim i litewskim. Wyniki kontroli zostały również przedstawione przez Kontrolę Państwową komisjom parlamentu Litwy ds. kontroli oraz edukacji, nauki i kultury.

209. W celu monitorowania wdrożenia każdego zalecenia stosowana jest standardowa procedura monitorowania.

Oczekiwane oddziaływanie

210. Jeśli zalecenia zostaną właściwie wdrożone, doprowadzą do zwiększenia wykorzystania ośrodków szkolenia praktycznego, możliwe będzie wygenerowanie środków na odnowienie sprzętu, programy kształcenia i szkolenia zawodowego będą lepiej dostosowane do potrzeb rynku pracy, osoby prowadzące szkolenia zawodowe zostaną dodatkowo przeszkoleni i lepiej wykorzystane zostaną planowane dodatkowe inwestycje w wysokości około 57 mln euro na rzecz infrastruktury ośrodków szkolenia praktycznego aktualizacji treści edukacyjnych.



Trybunał Obrachunkowy Wielkiego Księstwa Luksemburga

Cour des Comptes du Grand-Duché de Luxembourg

Sprawozdania z 2011 i 2014 r. z działań następnych dotyczących środków zwalczania bezrobocia

Ogólny zarys

211. Wstępne sprawozdanie specjalne Trybunału objęło okres od 2006 do 2009 r. i zostało opublikowane w 2011 r. Celem kontroli była ocena działań w zakresie zatrudnienia młodzieży po trzech latach ich wdrażania, w szczególności umów w ramach wspierania zatrudnienia i umów zatrudnienia początkowego, wprowadzonych ustawą z dnia 22 grudnia 2006 r.

212. Sprawozdanie dotyczące działań następnych z 2014 r. objęło okres od 2012 do 2014 r. i zawierało część dotyczącą gwarancji dla młodzieży. Jako że gwarancja dla młodzieży miała zostać uruchomiona w czerwcu 2014 r., Trybunał sprawdził, czy zainteresowane strony podjęły niezbędne kroki w celu jej skutecznego zastosowania.

213. W latach 2007-2009 państwowe środki na działania na rzecz zatrudnienia młodzieży, tj. umowę w ramach wspierania zatrudnienia i umowę zatrudnienia początkowego, wyniosły około 12,3 mln euro i były wypłacane za pośrednictwem Funduszu na rzecz Zatrudnienia.

214. W latach 2012-2014 wydatki z państwowego budżetu przychodów i wydatków przydzielone na te działania wyniosły około 68 mln euro.

215. Głównym celem sprawozdania specjalnego opublikowanego w 2011 r. było dokonanie przeglądu decyzji i działań przegłosowanych przez Izbę Deputowanych (Parlament Luksemburga) w kontekście ustawy z dnia 22 grudnia 2006 r. promującej utrzymanie zatrudnienia i ustanawiającej specjalne środki w dziedzinie polityki bezpieczeństwa i polityki ochrony środowiska.

216. Jednym z celów tak zwanej ustawy „5611” było dokonanie przeglądu ustawodawstwa dotyczącego działań służących wspieraniu zatrudnienia młodzieży, którego głównym celem było zwiększenie skuteczności tych działań w zakresie pełnego włączenia młodych ludzi w rynek pracy.

217. Proponowane zmiany legislacyjne położyły kres praktyce wykorzystywania tymczasowych umów pomocniczych dla młodych osób zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. W 2006 r. umowa w ramach

wspierania zatrudnienia (sektor publiczny) i umowa zatrudnienia początkowego (sektor prywatny) stanowiły jedyne dostępne środki na rzecz zatrudnienia młodzieży.

218. Sprawozdanie z wykonania z 2014 r. zostało opublikowane na wniosek Izby Deputowanych. Przewodniczący Izby Deputowanych poinformował Trybunał, że komisja do spraw kontroli wykonania budżetu pragnie, aby Trybunał Obrachunkowy sprawdził działania podjęte przez Ministerstwo Pracy i Zatrudnienia w odpowiedzi na spostrzeżenia i zalecenia sformułowane w sprawozdaniu specjalnym Trybunału.

Sposób przeprowadzenia kontroli

219. Głównymi jednostkami kontrolowanymi były Ministerstwo Pracy, Zatrudnienia oraz Gospodarki Społecznej i Solidarnej oraz Agencja Rozwoju Zatrudnienia (ADEM). Trybunał przeprowadził rozmowy z kierownictwem obu organizacji i przeanalizował dostarczone dokumenty, aby zidentyfikować, zebrać i zweryfikować informacje wymagane do sporządzenia spostrzeżeń i zaleceń w sprawozdaniach specjalnych.

220. Zespół składał się z wiceprezesa Trybunału Obrachunkowego i trzech kontrolerów.

221. Wstępna kontrola została przeprowadzona w terminie od maja 2010 r. do października 2010 r. Kontrola uzupełniająca miała miejsce od grudnia 2013 r. do czerwca 2014 r.

Główne uwagi

222. Podczas przeprowadzonej przez Trybunał w 2011 r. kontroli działań na rzecz zatrudnienia młodzieży ustalono, że dane były niejednoznaczne, ponieważ nie określono szans osób poszukujących pracy na otrzymanie zatrudnienia w wyniku przeprowadzonych działań. Zainteresowane organy stwierdziły, że brakuje im narzędzi niezbędnych do oceny skuteczności działań. Podczas kontroli przeprowadzonej w 2014 r. Trybunał stwierdził, że nie przeprowadzono zaktualizowanej oceny działań dotyczących zatrudnienia młodzieży. Prace nad ustanowieniem wskaźników wykonania zadań były prowadzone jedynie na początkowych etapach.

223. Trybunał zauważył również, że na potrzeby gwarancji dla młodzieży została wykorzystana umowa o współpracy, czyli narzędzie, które nie było wykorzystywane od 2006 r. i było stosowane tylko w projektach pilotażowych.

224. Trybunał zasugerował również, że wraz z uruchomieniem gwarancji dla młodzieży w czerwcu 2014 r. niedobory kadrowe ADEM mogą stać się jeszcze bardziej problematyczne, co w jeszcze większym stopniu zagraża celom umowy o współpracy.

Zalecenia

- 225.** W sprawozdaniu Trybunału z 2011 r. podkreślono potrzebę stworzenia systemu oceny opartego na wskaźnikach wykonania zadań. Trybunał uważa, że cele i wyniki nowych organizacji muszą być określone od samego początku, aby można było ocenić walkę z bezrobociem.
- 226.** Zalecił również wdrożenie wieloletniego planu dla nowego organu. Zapewniłoby to ramy dla ogólnej polityki, strategicznych wyborów, średnioterminowych działań i zadań oraz potrzebne zasoby finansowe i kadrowe.
- 227.** W 2014 r. Trybunał powtórzył swoje zalecenia dotyczące konieczności oceny działań na rzecz zatrudnienia młodzieży, zalecając, aby skuteczność środków, takich jak umowa o wspieranie zatrudnienia i umowa o rozpoczęcie zatrudnienia, była omawiana na szczeblu krajowym i międzynarodowym.
- 228.** W określonych terminach, na przykład po dwóch latach od złożenia wniosku, właściwy minister powinien być zobowiązany do poinformowania Izby Deputowanych o ilościowych (liczba beneficjentów, którzy podpisali umowę tego rodzaju) i jakościowych (liczba beneficjentów, którzy znaleźli zatrudnienie) wynikach podjętych działań.
- 229.** Trybunał uważa, że działania należy poddać ocenie po upływie pewnego czasu, aby można było wprowadzić korekty lub wstrzymać działanie, jeżeli nie udało się osiągnąć oczekiwanych rezultatów.

Publikacja i działania następne

- 230.** Sprawozdania specjalne dotyczące środków zwalczania bezrobocia przedstawiono Izbie Deputowanych odpowiednio w dniach 7 kwietnia 2011 r. i 13 października 2014 r.
- 231.** Sprawozdania zostały następnie opublikowane na stronie internetowej Trybunału Obrachunkowego i wydano stosowne komunikaty prasowe.
- 232.** Komisja Izby Deputowanych do spraw wykonania budżetu odnosi się do sprawozdań specjalnych Trybunału Obrachunkowego, informując o działaniach podjętych przez właściwe organy w odpowiedzi na sformułowane przez niego zalecenia. Sprawozdanie dotyczące działań następnych przedstawiono w dniu 30 marca 2015 r.
- 233.** Przyszły program prac Trybunału Obrachunkowego obejmuje również specjalne sprawozdanie w sprawie gwarancji dla młodzieży.



Państwowa Izba Obrachunkowa Węgier

Állami Számvevőszék

Kontrola koordynowana systemu monitorowania karier absolwentów

Ogólny zarys

234. W rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 20 kwietnia 2012 r. w sprawie modernizacji europejskich systemów szkolnictwa wyższego podkreślono potrzebę monitorowania zatrudnienia nowych absolwentów w celu zmierzenia, w jakim stopniu kształcenie wyższe odpowiada wymaganiom rynku pracy. Parlament Europejski wezwał państwa członkowskie do gromadzenia i publikowania danych wskazujących na korelację między kwalifikacjami wymaganymi w ramach różnych zawodów a możliwościami zatrudnienia w tych zawodach.

235. Kilka dokumentów Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej odnosi się do ryzyka „drenażu mózgów” – zwłaszcza w przypadku państw członkowskich w Europie Środkowej, Wschodniej i Południowej – w związku z rosnącą liczbą nowych absolwentów decydujących się na pracę za granicą. Z tego powodu NOK z Węgier, Rumunii i Bułgarii zgodziły się na przeprowadzenie kontroli koordynowanej w ramach sieci strategii „Europa 2020”. Była ona koordynowana przez Państwową Izbę Obrachunkową Węgier i stanowiła kontrolę wykonania zadań skoncentrowaną na skuteczności.

236. Celem kontroli było wskazanie dobrych praktyk w systemach monitorowania kariery, ze szczególnym uwzględnieniem monitorowania karier absolwentów zatrudnionych w innych państwach członkowskich.

237. Kontrola w tym zakresie przeprowadzona na Węgrzech przez Państwową Izbę Obrachunkową koncentrowała się na ustanowieniu i funkcjonowaniu systemu monitorowania karier absolwentów wdrożonego w ramach unijnych przetargów. Jest to system wspomagania decyzji, który zapewnia informacje zwrotne instytucjom edukacyjnym szkolnictwa wyższego prowadzącym szkolenia na temat jakości i wykorzystania szkoleń oraz ukierunkowuje młodych ludzi w zakresie decyzji związanych z karierą zawodową.

Sposób przeprowadzenia kontroli

238. Kontrola objęła okres od 1 stycznia 2011 r. do 31 października 2015 r., a podmiotami poddanymi kontroli było Ministerstwo Zasobów Ludzkich, Urząd ds. Edukacji i sześć wybranych węgierskich uniwersytetów.

239. Kontrolę przeprowadzono zgodnie z profesjonalnymi standardami kontroli i zgodnie z zasadami kontroli wykonania zadań. Ocena informacji i dokumentów potrzebnych do udzielenia odpowiedzi na pytania kontrolne obejmowała następujące procesy: obserwacja, formułowanie pytań (wniosek o udzielenie informacji), porównanie i analiza. Kontrola została przeprowadzona w drodze oceny odpowiedzi na pytania, wykorzystania danych z certyfikatów oraz z uwzględnieniem przepisów prawnych obowiązujących w badanym okresie.

Główne uwagi

240. Węgierski system monitorowania karier absolwentów obejmuje dwa poziomy. Organ centralny odpowiada za gromadzenie, integrację i analizę danych w całym kraju, tworzy bazę danych, opracowuje metodykę i zapewnia wsparcie instytucjom, a instytucje szkolnictwa wyższego gromadzą i analizują indywidualne dane oraz przygotowują sprawozdania dla organu centralnego.

241. Zdecentralizowany system może dostarczać dane dotyczące charakteru zatrudnienia absolwentów i umożliwia uniwersytetom umieszczanie własnych pytań w kwestionariuszu. Decentralizacja zwiększa motywację do utrzymania systemu i wykorzystywania otrzymanych danych, a także zaowocowała różnymi przykładami dobrych praktyk.

242. Na Węgrzech dane z systemu monitorowania karier absolwentów są wykorzystywane w procesach decyzyjnych zarówno na szczeblu rządowym, jak i na uniwersytetach. Internetowy system informacyjny ustanowiony na podstawie danych z systemu monitorowania karier absolwentów dostarcza szczegółowych informacji o szansach zatrudnienia po ukończeniu studiów dla studentów przygotowujących się do egzaminów wstępnych na uniwersytety / do szkół wyższych. Wiele osób odwiedza stronę internetową zawierającą te informacje.

243. Wszystkie instytucje szkolnictwa wyższego biorące udział w kontroli osiągnęły lub przekroczyły wymaganą liczbę uczestników korzystających z danych z tego systemu. Ponadto cztery instytucje osiągnęły cel dotyczący włączenia 90% absolwentów do ankiet, a dwa uniwersytety przekroczyły ten cel.

244. Jednakże grupy docelowe, które wzięły udział w ankiecie, wyrażały coraz mniejszą gotowość do udzielenia odpowiedzi. Zmniejszający się wskaźnik odpowiedzi osłabia wiarygodność danych, a także zagraża trwałości systemu.

245. Państwowa Izba Obrachunkowa stwierdziła, że organizacje prawidłowo wykonały swoje zadania i uczyniły to zgodnie z celami określonymi dla wszystkich etapów: planowania, koordynacji, rozwoju i monitorowania. Scentralizowane planowanie – w szczególności planowanie na potrzeby różnych zawodów – pozwoliło stworzyć użyteczne metody i wytyczne. Do udanego wdrożenia systemu monitorowania karier absolwentów przyczyniła się ponadto aktywna, ścisła współpraca między organizacjami scentralizowanymi i instytucjonalnymi.

Zalecenia

246. W ramach kontroli zalecono, aby baza danych systemu monitorowania karier absolwentów zawierała bardziej wiarygodne informacje na temat absolwentów pracujących za granicą, aby Ministerstwo Zasobów Ludzkich w dalszym ciągu zachęcało absolwentów do odpowiadania na kwestionariusze internetowe oraz aby gromadzone dane były

udostępniane w formie umożliwiającej eksplorację danych. Kontrola wykazała również szereg konkretnych przykładów dobrych praktyk, które zalecono.

Publikacja i działania następne

247. Państwowa Izba Obrachunkowa Węgier opublikowała swoje sprawozdanie z kontroli w dniu 6 października 2016 r., a także przygotowała analizę tematu w oparciu o wyniki kontroli.

248. Analiza dotyczyła przede wszystkim dwóch kluczowych problemów ujawnionych podczas kontroli: dlaczego ankietowani absolwenci raczej niechętnie udzielali odpowiedzi i dlaczego nie wykorzystywano danych dotyczących zatrudnienia absolwentów za granicą. Chociaż wskaźnik odpowiedzi można oczywiście zwiększyć, ulepszając warunki techniczne i skracając kwestionariusza, analiza nadal wskazuje, że najważniejsze jest wzmocnienie więzi między instytucjami szkolnictwa wyższego a absolwentami. Stwierdzono również, że należy położyć większy nacisk na zwiększenie wiarygodności bazy danych systemu podczas jego funkcjonowania i rozwoju, aby umożliwić w ten sposób bardziej szczegółowe badanie cech związanych z zatrudnieniem absolwentów pracujących za granicą.

Oczekiwane oddziaływanie

249. Na podstawie zaleceń z kontroli należy podjąć inicjatywę europejską, aby monitorować absolwentów i pogłębiać wiedzę na temat ich kariery zawodowej lub dalszych postępów w kształceniu w celu wspierania doskonalenia doradztwa zawodowego, opracowywania programów, strategii instytucjonalnych i kształtowania polityki. Należy zmienić koncepcję kwestionariusza, a absolwenci powinni być o nim lepiej informowani. Należy stworzyć bardziej precyzyjne infografiki i bazy danych dotyczące różnych zawodów, z interaktywnym dostępem do informacji, co wspomogłoby eksplorację danych.



Krajowy Urząd Kontroli Malty

Uffiċċju Nazzjonali tal-Verifika (Malta)

Wkład funduszy strukturalnych w strategię „Europa 2020” w obszarze zatrudnienia i kształcenia

Ogólny zarys

250. W sprawozdaniu tym zbadano, czy projekty i inne działania w programach operacyjnych ze środków EFS i EFRR zostały opracowane i wdrożone w taki sposób, aby skutecznie przyczynić się do realizacji strategii „Europa 2020” w dziedzinie zatrudnienia i edukacji, oraz czy pierwsze rezultaty tych interwencji były zgodne z założeniami. Zadanie to zostało zlecone przez Komitet Kontaktowy najwyższych organów kontroli grupie roboczej ds. funduszy strukturalnych. Ta równoległa kontrola została przeprowadzona we współpracy z najwyższymi organami kontroli 10 państw członkowskich.

251. Ogółem roczne wydatki publiczne w obszarze objętym kontrolą wynoszą 113 665 000 euro (obejmuje to edukację i zatrudnienie), z czego pula 20 800 000 euro (oś 1 EFS) związana jest z zatrudnieniem (w ujęciu ogólnym, a nie wyłącznie z zatrudnieniem ludzi młodych).

Sposób przeprowadzenia kontroli

252. Głównym podmiotem poddanym kontroli była instytucja zarządzająca na Malcie, a kontrola objęła okres od 2014 r. do 2016 r. Aby osiągnąć wyznaczone cele, Maltański Krajowy Urząd Kontroli wykorzystywał różne źródła informacji. Przeprowadzone badania obejmowały przegląd publikacji związanych z UE oraz dogłębną analizę odpowiednich ram prawnych i dokumentacji opracowanej z uwzględnieniem kontekstu maltańskiego. Do wspomnianych publikacji związanych z UE należała strategia „Europa 2020”, a także wytyczne dotyczące priorytetów inwestycyjnych, ram wykonania zadań oraz stosowania ram prawnych we wszystkich państwach członkowskich.

253. Szczególne znaczenie dla tej kontroli miało stosowne ustawodawstwo, które dotyczyło różnych aspektów funkcjonowania programów operacyjnych. W szczególności odpowiednie ramy prawne obejmowały trzy rozporządzenia UE z 2013 r. (1301/2013, 1303/2013 i 1304/2013), ustanawiające wspólne i ogólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Funduszu Rozwoju Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego.

254. Dokumentacja dotycząca w szczególności maltańskiego kontekstu obejmowała umowę partnerstwa z Malcią, krajowy program reform z 2015 r. (KPR), zalecenia Rady i zalecenia dla poszczególnych krajów, przyjęte programy operacyjne, zasady kwalifikowalności i oceny *ex-ante*, a także wewnętrzną dokumentację sporządzoną przez Wydział

Koordinacji Planowania i Priorytetów (pełniący rolę instytucji zarządzającej) w odniesieniu do osiągnięcia głównych celów określonych w strategii „Europa 2020”.

255. W trakcie tej kontroli Krajowy Urząd Kontroli przeprowadził częściowo ustrukturyzowane wywiady z instytucją zarządzającą. Oprócz przeprowadzonych wywiadów Urząd w razie konieczności zwracał się o dokumentację uzupełniającą i wyjaśnienia. Wywiady były oparte na standardowej instrukcji przyjętej przez grupę roboczą. Dokument ten był podzielony na trzy główne części:

- o informacje ogólne w celu przedstawienia przeglądu programów operacyjnych w państwach członkowskich dotyczących edukacji i zatrudnienia;
- o koncepcja programu operacyjnego, aby zapewnić wgląd w sposób, w jaki skontrolowane programy operacyjne zostały opracowane i czy są one zgodne z celami strategii „Europa 2020”;
- o wdrażanie programów operacyjnych w odniesieniu do zatwierdzonych projektów wybranych do przeglądu w celu ustalenia zakresu, w jakim te projekty przyczyniły się lub w przyszłości przyczyniłyby się do osiągnięcia głównych celów strategii „Europa 2020”.

256. Badania terenowe przeprowadzono w okresie od maja do listopada 2016 r.

Główne uwagi

257. W odniesieniu do przygotowania programu operacyjnego Krajowy Urząd Kontroli ustalił, że zostały one opracowane po szeroko zakrojonym przeglądzie krajowych priorytetów, zagrożeń i wyzwań, obejmującym wszystkie ministerstwa na poziomie krajowym i koordynowanym przez jednostkę programującą w celu zapewnienia elementu jednolitości podejścia. Ponadto zalecenia przedstawione w ocenach *ex-ante* zostały w przeważającej większości przypadków należycie uwzględnione. Urząd stwierdził, że programy operacyjne zostały wyraźnie dostosowane do potrzeb krajowych, zaleceń Rady, a zagrożenia i wyzwania zostały zidentyfikowane.

258. Urząd ogólnie uznał, że wybrane wskaźniki przyczyniłyby się do ogólnej realizacji celów strategii „Europa 2020”. Wystąpiło jednak kilka niedociągnięć w określonych priorytetach inwestycyjnych, w przypadku których nie dostarczono szczegółowych informacji o działaniach, a informacje były niejasne. Urząd uznał wskaźniki rezultatu dla programu operacyjnego I za możliwe do osiągnięcia, pomimo braku niektórych szczegółowych elementów, oraz wskaźniki rezultatu dla programu operacyjnego II, w przypadku których zapewniono więcej informacji, za realistyczne i generalnie ambitne.

259. W odniesieniu do potencjalnej wydajności i skuteczności projektów istniały wyraźne powiązania między projektami a ich celami szczegółowymi i wskaźnikami rezultatu oraz zapewniono odpowiednie wytyczne.

260. Systemy służące do monitorowania wskaźników były odpowiednie i przewidywały terminowe gromadzenie i analizę danych. Komitety monitorujące obejmowały reprezentantów ze wszystkich właściwych organów, z wyjątkiem organu kontrolnego, od którego uzyskiwano informacje na zasadzie *ad hoc*.

261. Wnioskodawcy otrzymywali wystarczające wskazówki dotyczące programów operacyjnych i projektów oraz sposobu składania wniosków, a także mogli uczestniczyć w sesjach informacyjnych.

262. Dobre praktyki zaobserwowano przy ustanawianiu Międzyresortowego Komitetu Koordynacyjnego i podległych podkomisji sektorowych, aby zmaksymalizować zasoby i zminimalizować nakładanie się i powielanie działań. Komitety zapewniły strategiczny wkład i wytyczne w odniesieniu do okresu programowania 2014-2020.

Zalecenia

263. Oprócz pewnych konkretnych niedociągnięć dotyczących wskaźników, jak wskazano w powyższych spostrzeżeniach, Krajowy Urząd Kontroli nie sformułował żadnych ogólnych zaleceń o wystarczającej istotności lub dotyczących ogólnych obszarów ryzyka, które uzasadniają dalszą dyskusję. Należy zauważyć, że moment przeprowadzenia tego przeglądu, na stosunkowo wczesnym etapie okresu programowania, ograniczył zakres analizy Urzędu.

Publikacja i działania następne

264. Sprawozdanie zostało opublikowane w formie elektronicznej na stronie internetowej Maltańskiego Krajowego Urzędu Kontroli dnia 1 lutego 2017 r. Publikacji towarzyszył komunikat prasowy. Nie podjęto jeszcze żadnych działań następnych.

Oczekiwane oddziaływanie

265. Krajowy Urząd Kontroli jest zdania, że w przypadku przeprowadzania przeglądu programu operacyjnego należy uwzględnić ustalenia i wnioski zawarte w tym sprawozdaniu.



Najwyższa Izba Kontroli w Polsce

Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Ogólny zarys

266. Urzędy administracji publicznej stworzyły odpowiednie warunki o charakterze organizacyjnym dla realizacji praktyk dla uczniów szkół zawodowych i studentów oraz staży dla bezrobotnych⁴⁵. Jednak nie zawsze przekładało się to na wysoką jakość organizowanych praktyk i staży, a w konsekwencji na ich przydatność w uzyskaniu zatrudnienia przez praktykantów bądź stażystów. Jednocześnie bezrobocie wśród absolwentów jest jednym z kluczowych problemów rynku pracy, który to problem, zgodnie z krajową Strategią Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, jest konsekwencją m.in. niedopasowania między istniejącymi potrzebami z jednej strony a poziomem i zakresem staży i praktyk zawodowych z drugiej strony.

Sposób przeprowadzenia kontroli

267. Kontrola została przeprowadzona w 24 jednostkach publicznych: 17 urzędach administracji publicznej (dwóch ministerstwach, pięciu urzędach wojewódzkich, pięciu urzędach miast/gmin oraz pięciu starostwach powiatowych) i siedmiu szkołach wyższych na terenie sześciu województw.

268. Podstawą doboru jednostek do kontroli była największa liczba praktyk i staży zorganizowanych dla osób bezrobotnych w latach 2013, 2014 i w I półroczu 2015 r.

269. Przedmiotem badania były praktyki studenckie, praktyki zawodowe dla uczniów szkół zawodowych i staże dla osób bezrobotnych.

270. Kontrolą objęto okres od 1 stycznia 2013 r. do dnia zakończenia kontroli w poszczególnych jednostkach kontrolowanych, a kontrole przeprowadzono w okresie między 17 września a 31 grudnia 2015 r.

45 W Polsce staże dla osób bezrobotnych oznaczają proces nabywania przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Główne uwagi

271. Urzędy administracji publicznej były ogólnie dobrze przygotowane do przeprowadzania praktyk studenckich, praktyk zawodowych i staży. W dwóch wyjątkowych przypadkach podmioty przyjęły więcej uczestników, niż pozwalały na to ich możliwości organizacyjne. Praktyki są regulowane umowami lub porozumieniami między urzędami a uczelniami i szkołami, a staże dla bezrobotnych normowane są umowami między urzędami a urzędami pracy. Praktykanci i stażyści są przydzielani do opiekunów, jednak zdarzały się przypadki, w których opiekunowie odpowiadali za dużą liczbę osób (do 12 osób). W przypadku opiekunów na uczelniach doradztwo było czasem iluzoryczne, ponieważ większość praktyk organizowanych było w miesiącach wakacyjnych, czyli w okresie, w którym opiekunowie ze strony uczelni wykorzystywali urlopy wypoczynkowe. Zdarzały się przypadki, w których jeden opiekun był odpowiedzialny za szczególnie dużą liczbę studentów (w skrajnych przypadkach liczba ta przekroczyła 800 osób w ciągu roku akademickiego).

272. W znaczącej większości urzędów poddanych kontroli nie wypłacano opiekunom dodatków szkoleniowych, mimo że odpowiednie rozporządzenie (rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu) przewiduje wypłatę takich dodatków w przypadku, gdy opiekun praktyk zawodowych nie został zwolniony (przynajmniej częściowo) z obowiązku świadczenia pracy w okresie praktyki. Kontrolerzy podkreślali, że niesprawiedliwe jest, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami opiekunowie praktyk zawodowych dla uczniów szkół publicznych są uprawnieni do otrzymywania dodatków szkoleniowych, a nie jest tak w przypadku opiekunów uczniów szkół prywatnych (na przykład mogą oni pracować w tej samej przestrzeni i wykonywać te same czynności).

273. Wymiana informacji między uczelniami i urzędami nie jest w pełni funkcjonalna, w szczególności w przypadku programu praktyk. Opiekunowie w urzędach nie mieli żadnego kontaktu z przedstawicielami uczelni, a niektóre praktyki odbywały się poza zakresem programu.

274. Po początkowym okresie adaptacji bezrobotni młodzi ludzie odbywający staże zazwyczaj wykonywali zadania podobne do tych, które wykonywali pracownicy urzędu. W przypadku praktyk studenckich uczestnicy otrzymywali najprostsze zadania, często czysto mechaniczne, takie jak kserowanie (tak było w przypadku jednej trzeciej uczestników).

275. Kontrolerzy Najwyższej Izby Kontroli zaobserwowali również inne niedociągnięcia w dziewięciu urzędach (ponad 50%). Nieprawidłowości te dotyczyły szkoleń w zakresie BHP, na przykład sesje szkoleniowe były prowadzone przez nieuprawnione osoby. W dwóch urzędach dane osobowe były przetwarzane przez praktykantów i stażystów, którzy nie posiadali stosownych upoważnień, co jest niezgodne z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych.

276. W skontrolowanych ministerstwach i urzędach wojewódzkich tylko 75 osób wzięło udział w stażach w okresie objętym kontrolą, co stanowi jedną czwartą liczby przewidzianej w rządowym pilotażowym programie praktyk. Działanie miało na celu zwiększenie otwartości urzędów dla stażystów i zapewnienie wysokiej jakości staży.

277. Jedynie w 52,5% przypadków staże dla osób bezrobotnych w urzędach administracji publicznej prowadziły do zatrudnienia w ciągu trzech miesięcy od ich zakończenia, ponieważ urzędy nie mogły zagwarantować zatrudnienia z powodu procedur konkursowych.

278. W trzech urzędach ostateczne opinie dotyczące praktykantów i stażystów były miały charakter ogólny – zostały podobnie sformułowane i sporządzone według wzoru, co ograniczyło ich przydatność dla potencjalnych przyszłych pracodawców.

Zalecenia

279. Najwyższa Izba Kontroli wykazała, że istnieje potrzeba ściślejszej współpracy między organami zalecającymi odbycie staży i praktyk zawodowych z jednostkami, w których się odbywają, oraz podjęcia odpowiednich działań przez organy publiczne w celu:

- publikowania informacji o wolnych miejscach wraz z zasadami i kryteriami przyjęcia;
- wymagania w każdym przypadku programów praktyk od jednostek kierujących praktykantów;
- dokonywania rzetelnej oceny przebiegu staży i praktyk oraz określania konkretnych umiejętności nabywanych przez uczestników;
- umożliwienia studentom odbywania nieobowiązkowych praktyk;
- prowadzenia ewaluacji organizowanych w jednostkach praktyk i staży.

280. Najwyższa Izba Kontroli odnotowała również, że nie przewidziano dodatków dla opiekunów uczniów szkół niepublicznych i przedstawiła Premierowi odpowiedni wniosek.

Publikacja i działania następne

281. Informacje na temat wyników kontroli zostały zatwierdzone przez Prezesa Najwyższej Izby Kontroli w dniu 6 czerwca 2016 r., a komunikat prasowy na temat wyników kontroli został opublikowany w dniu 18 sierpnia 2016 r. na stronie internetowej Najwyższej Izby Kontroli.

282. Łącznie kontrolerzy przedstawili 60 wniosków pokontrolnych, które szefowie skontrolowanych podmiotów zatwierdzili do realizacji.

Oczekiwane oddziaływanie

283. Oczekuje się, że sprawozdanie i wynikające z niego wnioski przyczynią się do ulepszenia praktyk zawodowych i staży poprzez zwiększenie przejrzystości rekrutacji na staże i praktyki, zwiększenie liczby praktyk i staży wysokiej jakości oraz zwiększenie zakresu i intensywności współpracy między uczelniami i organizacjami oferującymi praktyki.



Portugalski Trybunał Obrachunkowy

Tribunal de Contas

Kontrola strategicznego planu promowania zdolności do zatrudnienia ludzi młodych – „Impulso Jovem”

Ogólny zarys

284. Kontrola została przeprowadzona na wniosek parlamentu Portugalii i jej ogólnym celem była ocena systemów zarządzania i kontroli oraz wdrożenie planu strategicznego „Impulso Jovem”, w tym:

- o charakterystyka planu strategicznego obejmującego inicjatywy promujące zatrudnienie młodzieży – „Impulso Jovem” – pod względem struktury organizacyjnej, procesu decyzyjnego oraz systemu zarządzania i kontroli;
- o analiza celów planu i adekwatności przydzielonych zasobów;
- o ocena stopnia, w jakim plan „Impulso Jovem” (od czerwca 2012 r. do grudnia 2013 r.) osiągnął swoje cele w zakresie realizacji pod względem fizycznym i finansowym.

285. Kontrola objęła okres od czerwca 2012 r. do grudnia 2013 r.

286. Cele planu strategicznego „Impulso Jovem” polegały na zmobilizowaniu 932,3 mln euro w funduszach europejskich (204,7 mln euro z EFS i 727,6 mln euro z EFRR).

Sposób przeprowadzenia kontroli

287. Główną kontrolowaną jednostką był główny organ krajowy odpowiedzialny za sprawy związane z zatrudnieniem i szkoleniami, „Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)”, ale w ramach kontroli przeprowadzono również konsultacje z instytucją certyfikującą dla EFS i EFRR, instytucjami zarządzającymi i instytucjami pośredniczącymi głównych programów operacyjnych oraz innymi podmiotami publicznymi zaangażowanymi we wdrażanie i realizację planu strategicznego „Impulso Jovem”.

288. Kontrola została opracowana zgodnie z ogólnie przyjętymi metodami i technikami zawartymi w Podręczniku kontroli i procedur Tribunal de Contas.

289. W celu potwierdzenia wymogów kwalifikowalności i dokonania przeglądu procedur kontroli i monitorowania „Impulso Jovem” oraz dokonanych płatności wybrano próby niestatystyczne.

290. W przeprowadzonych weryfikacjach uwzględniono wszystkie osie i środki objęte planem strategicznym, a także kontrolę projektów z każdej osi.

291. Za kontrolę odpowiedzialny był jeden z członków Tribunal de Contas i została ona zatwierdzona na sesji plenarnej 2. sekcji Tribunal de Contas. Wszyscy z pozostałych sześciu członków przedstawili swoje uwagi.

292. Zespół kontrolny składał się z trzech kontrolerów koordynowanych przez jednego kontrolera głównego.

293. Kontrola została przeprowadzona w okresie od grudnia 2013 r. do listopada 2016 r.

Główne uwagi

294. Zarządzanie planem „Impulso Jovem”, jego monitorowanie i kontrola nie były wspierane przez wydajny system gromadzenia informacji i zarządzania nimi.

295. Rezultaty pokazują, że wdrożenie było bardzo odległe od pierwotnie przewidywanych działań. Wynikało to po części nie tylko z trudnego otoczenia gospodarczego, ale również z faktu, że wystąpiły pewne przeszkody w realizacji niektórych nowych działań, co spowodowało odłożenie w czasie powiązanych działań w zakresie wsparcia. Kolejnym czynnikiem, który przyczynił się do tych rezultatów, było to, że w momencie tworzenia pierwszych etapów planu konkurował on z istniejącym i bardziej atrakcyjnym „programem staży”, który wiązał się z niższymi kosztami uczestnictwa dla beneficjentów lub promotorów, a zatem mógł oferować dłuższy okres stażu i obejmował region lizboński.

296. Początkowa prognoza inwestycji dla „Impulso Jovem” wyniosła około 932,3 mln euro, zatwierdzona inwestycja wyniosła 444,3 mln euro, a inwestycja we wdrażanie wyniosła 187,4 mln euro, co daje wskaźnik wykonania na poziomie 42,2%.

297. W stosunku do całkowitej liczby osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia zarejestrowanych w ośrodkach zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2012 r. (171 994 osoby) młodzi ludzie zatrudnieni w ramach planu „Impulso Jovem” (93 989 osób) stanowią około 54,6% ogółu, przy czym 23,0% (39 736) osób nie było już zarejestrowanych w ośrodkach zatrudnienia.

298. IEFP nie dysponował informacjami na temat poziomu zdolności do zatrudnienia w różnych obszarach szkoleniowych.

Zalecenia

299. Biorąc pod uwagę, że krajowy plan wdrożenia gwarancji dla młodzieży, uwzględniony w nowym okresie programowania 2014-2020, był zgodny z planem „Impulso Jovem”, zalecenia miały na celu:

- zapewnienie połączonego i elastycznego globalnego systemu informacyjnego;
- ocenę rezultatów w odniesieniu do zdolności do zatrudnienia według obszaru szkolenia;
- monitorowanie rozwoju młodych ludzi o niskim poziomie wykształcenia, stopnia powodzenia w ukończeniu szkolenia i ich integracji na rynku pracy;
- zintensyfikowanie kontroli na miejscu w stosunku do kontroli przewidzianych w planie „Impulso Jovem”.

Publikacja i działania następce

300. Sprawozdanie zostało przedłożone portugalskiemu parlamentowi w dniu 6 stycznia 2017 r. i opublikowane w formie elektronicznej na stronie internetowej Tribunal de Contas. Publikacji towarzyszyła nota prezentacyjna.

301. Zgodnie ze standardową procedurą działania następce w związku ze sprawozdaniem powinny być podjęte sześć miesięcy po jego publikacji. Do czasu wdrożenia wszystkich zaleceń (lub ich definitywnego odrzucenia wraz z odpowiednim uzasadnieniem lub wygaśnięcia z innych obiektywnych powodów) zespół kontrolny będzie co roku przeprowadzał nową ocenę statusu pozostałych zaleceń.

Oczekiwane oddziaływanie

302. Oczekuje się, że sprawozdanie i zawarte w nim zalecenia zapewnią:

- usprawnienia w systemie informacyjnym, który wspiera decyzje dotyczące zarządzania i polityki;
- większą wiedzę na temat związku między obszarami szkoleniowymi a szansami na zatrudnienie;
- lepsze śledzenie integracji młodych ludzi o niskim poziomie wykształcenia na rynku pracy;
- ulepszone procedury kontroli w przypadku tego typu dotacji.



Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky

Kontrola wydajności i skutecznego wykorzystywania krajowych zasobów budżetowych przydzielonych na przygotowanie absolwentów wybranych uczelni wyższych do osiągnięcia sukcesów na rynku pracy, osiągnięcia wybranych wskaźników ekonomicznych i wskaźników stosowanych w procesie uczenia się i nauczania

Ogólny zarys

303. Kontrola była skoncentrowana na wzroście liczby osób studiujących na uczelniach wyższych w związku z dotacjami z budżetu krajowego. Zbadano również wkład dotacji w osiągnięcie przez absolwentów sukcesu na rynku pracy.

304. W 2013 r. rynek pracy na Słowacji oferował nie więcej niż tysiąc miejsc pracy dla absolwentów wyższych uczelni. W drugim kwartale 2013 r. ponad 27 000 osób z wykształceniem wyższym było bezrobotnych. Kontrola wykazała, że na poziomie słowackiego szkolnictwa wyższego jest zbyt wielu absolwentów oraz że brakuje korelacji między potrzebami rynku pracy a kierunkami, które ukończyli absolwenci opuszczający uniwersytety.

Sposób przeprowadzenia kontroli

305. Głównymi jednostkami kontrolowanymi było słowackie Ministerstwo Edukacji oraz 10 słowackich wyższych uczelni publicznych.

306. Dane ekonomiczne i inne zostały przeanalizowane, zsyntetyzowane, porównane i sklasyfikowane. Przegląd wskaźników sukcesu studentów przeprowadzono na wybranych wydziałach, a ankietę dotyczącą zatrudnienia oparto na danych z urzędów pracy. Opracowano ankietę dla absolwentów szkół wyższych w celu zebrania informacji o ich sukcesach na rynku pracy i zadowoleniu z jakości edukacji. Przeanalizowane dokumenty obejmowały sprawozdanie końcowe sekcji budżetu Ministerstwa Edukacji, roczne sprawozdania z wykonania budżetów uczelni wyższych, roczne sprawozdania z działalności, umowy o dotacje itp.

307. Celem kontroli było zbadanie, czy zasoby z budżetu krajowego przeznaczone na przygotowanie absolwentów wybranych uczelni do sukcesu na rynku pracy są wydajnie i skutecznie wykorzystywane, przez zadanie sześciu pytań: na ile skutecznie wykorzystano rządowe środki finansowe do zwiększenia zatrudnienia absolwentów; czy środki te doprowadziły do osiągnięcia wyznaczonych celów; jak szybko osoby poszukujące pracy ją znalazły; korelacja liczby personelu z wynikami studentów; zadowolenie studentów z kształcenia oraz zaangażowanie pracodawców w kształcenie.

308. Kontrolę przeprowadzono w okresie od 27 maja do 6 grudnia 2013 r.

Główne uwagi

309. Wyższe uczelnie wykształciły co do zasady zbyt wielu absolwentów, którzy nie byli w stanie znaleźć zatrudnienia w swych dziedzinach studiów, a także występowała niewystarczająca korelacja z potrzebami rynku pracy. Przydział środków z budżetu krajowego na poszczególne uczelnie jest tylko częściowo uzależniony od sukcesów absolwentów na rynku pracy. Dotacje są przyznawane uczelniom głównie na podstawie liczby studentów, przy czym 10-20% dotacji nie jest wykorzystywanych, a zatem są przenoszone na kolejny rok. Wysoki wskaźnik studentów przypadających na jednego profesora spowodował wyższy odsetek bezrobotnych studentów na jednego profesora. W latach 2010-2012 ponad 15% absolwentów nie weszło na rynek pracy, co skutkowało krótkoterminowym nieefektywnym wykorzystaniem środków z budżetu krajowego w wysokości 55 570 000 euro. Z kwestionariusza kontrolnego wynika, że ponad 60% absolwentów stwierdziło, iż korzystało ze szkoleń uniwersyteckich, a 26,3% to osoby zatrudnione na stałe. Ponad 90% wysoko oceniło jakość swojego wykształcenia uniwersyteckiego, ale tylko 52% wybrałoby studiowanie tego samego kierunku.

Zalecenia

310. Wydano szereg zaleceń w celu rozwiązania problemu bezrobocia wśród absolwentów i zapewnienia większej koncentracji na udostępnianiu studentom szkoleń i umiejętności wymaganych na rynku pracy poprzez udoskonalenie przekazywania informacji, współpracy i zachęt. Poniżej przedstawiono główne zalecenia:

- dokładny przegląd metodyki przyznawania dotacji i rozważenie faworyzowania uczelni, których absolwenci odnoszą wyraźniejsze sukcesy na rynku pracy;
- ponowna ocena celów i wyznaczenie nowych celów w podprogramie 077 11 – *Zapewnianie kształcenia wyższego i zarządzanie uczelniami*;
- Ministerstwo Edukacji i publiczne uczelnie powinny współpracować z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Ministerstwem Pracy, aby stworzyć narzędzia umożliwiające dostęp do aktualnych i wiarygodnych danych w celu monitorowania sukcesów absolwentów na rynku pracy;
- Ministerstwo Edukacji powinno dostosować ramy przydziału środków, aby wspierać uczelnie, których absolwenci odnoszą wyraźne sukcesy na rynku pracy;
- dokonanie przeglądu krajowego planu reform na następny okres;
- rozszerzenie systemu informacji służb zatrudnienia w celu stworzenia połączenia między uniwersytetami a urzędami pracy, aby uniwersytety miały dostęp online do danych dotyczących sytuacji ich absolwentów na rynku pracy;
- harmonizacja opisów profili absolwentów i klasyfikacja poszczególnych kierunków studiów zgodnie z systemem programu studiów;
- wprowadzenie wskaźnika monitorowania liczby studentów, którzy nie ukończyli studiów;
- zwiększenie współczynnika ważenia w odniesieniu do sukcesu na rynku pracy.

Publikacja i działania następne

311. Sprawozdanie zostało opublikowane dnia 7 stycznia 2014 r. i przedstawione premierowi, Ministrowi Edukacji i odpowiednim komisjom parlamentarnym.

312. Wdrożenie zaleceń będzie monitorowane podczas przyszłych kontroli.

Oczekiwane oddziaływanie

313. Sprawozdanie i zalecenia powinny pomóc w zwiększeniu wydajnego i skutecznego wykorzystania zasobów budżetowych dla szkolnictwa wyższego i poprawić wskaźnik zatrudnienia absolwentów szkół wyższych.



Brytyjski Krajowy Urząd Kontroli

UK National Audit Office

Korzyści uzyskane dzięki programowi przygotowania zawodowego

Ogólny zarys

314. W sprawozdaniu zbadano, czy Departament Edukacji (DfE) może wykazać, że program przygotowania zawodowego w coraz większym stopniu prowadzony przez pracodawców zapewniał uzyskanie maksymalnych korzyści.

315. Kolejne rządy uznawały praktyki zawodowe za kluczowy sposób rozwijania umiejętności, dlatego stanowią one istotną część planów na rzecz wzrostu i poprawy produktywności, a poza tym przyczyniają się do poprawy wyników młodych ludzi i zwiększania różnorodności w miejscu pracy. Uważa się, że bez interwencji rządowej pracodawcy nie inwestowaliby optymalnej pod względem ekonomicznym kwoty w szkolenia, w tym przygotowanie zawodowe.

316. W ostatnich latach nastąpił znaczny wzrost liczby praktyk, a DfE dalej rozszerzał program przygotowania zawodowego, jednocześnie umożliwiając w coraz większym stopniu jego prowadzenie i finansowanie przez pracodawców. Istotne zmiany mające na celu wsparcie realizacji programu obejmowały cel polityczny polegający na ułatwianiu prowadzenia nowych praktyk zawodowych, ustaleniu nowych standardów praktyk zawodowych przez grupy pracodawców oraz podstawowego finansowania z opłat nakładanych na pracodawców.

Sposób przeprowadzenia kontroli

317. Głównym instytucją poddaną kontroli był DfE, który znajdował się na wczesnym etapie realizacji złożonego przejściowego programu przygotowania zawodowego. Sprawozdanie Krajowego Urzędu Kontroli miało na celu dostarczenie informacji o sposobie zarządzania przez departament tą transformacją oraz ocenę dotychczasowych działań na rzecz zwiększenia korzyści osiągniętych dzięki programowi przygotowania zawodowego w coraz większym stopniu prowadzonemu przez pracodawców. Kontrola wykonania zadań obejmowała trzy główne obszary:

- o określenie celów programu i pomiar sukcesów;
- o poprawę jakości indywidualnych praktyk zawodowych;
- o zarządzanie ryzykiem związanym z jakością i wartością przygotowania do zawodu.

318. Dowody kontrolne były gromadzone między grudniem 2015 r. a majem 2016 r.

319. Przeprowadzono częściowo ustrukturyzowane wywiady i wizyty w pięciu organach nadzorujących, siedmiu instytucjach szkoleniowych, u 19 pracodawców i w organach przedstawicielskich z sektora motoryzacyjnego, budowlanego i usług profesjonalnych, w dwóch lokalnych partnerstwach gospodarczych i dziesięciu grupach reprezentujących zainteresowane strony.

Główne uwagi

320. W odniesieniu do określenia celów programu i pomiaru jego sukcesu DfE nie ustalił, w jaki sposób wykorzystałby zwiększenie liczby praktyk zawodowych w celu poprawy wydajności oraz w jaki sposób wpłynęłoby to na zestaw praktyk zawodowych, aby zapewnić najwyższą wartość. Nie określił też, co będzie oznaczać „sukces” w zreformowanym programie. Badania wykazały, że różne praktyki oferują odmienne korzyści, ale nie było jasne, w jaki sposób DfE planuje wykorzystać te dowody.

321. Jakość poszczególnych praktyk powinna poprawić się przez wprowadzenie opracowanych przez pracodawców standardów praktyk zawodowych. Wielu pracodawców i dostawców usług szkoleniowych zaangażowanych w opracowywanie i dostarczanie praktyk zawodowych poparło zasady leżące u podstaw nowych standardów, ale niezbędne były dalsze działania, aby zwiększyć świadomość w tym zakresie. W praktyce proces opracowania nowych standardów wymagał dużo zasobów ze strony pracodawców i był dłuższy niż przewidywał DfE. Niektóre grupy reprezentujące sektory i pracodawcy byli zaniepokojeni faktem, że podejście to prowadzi do powstania dużej liczby wąskich, pokrywających się standardów, które ograniczały nabywanie umiejętności przekrojowych.

322. Pracodawcy informowali o wysokim poziomie zadowolenia z jakości oferowanych szkoleń i uzyskanych korzyści, lecz praktykanci wypowiadali się w ankietach w mniej oczywisty sposób na temat jakości realizacji, a zdaniem Inspektoratu Edukacji jedna piąta prowadzących szkolenia powinna ulepszyć jakość swoich szkoleń. DfE w odpowiedni sposób zarządzał indywidualnymi zagrożeniami dla jakości przygotowania zawodowego i wartości związanej z zapewnianiem komponentów aktualnego programu zmian. Opracowywał także bardziej skuteczne podejście do zarządzania przekrojowymi zagrożeniami dla powodzenia programu, ale konieczne były dalsze postępy i nie ustalono jeszcze, jakie informacje będą potrzebne do monitorowania kluczowych ryzyk behawioralnych i dostrzegania sygnałów, że zagrożenia materializują się.

Zalecenia

323. DfE powinien:

- określić planowany ogólny wpływ na produktywność i wzrost, a także krótkoterminowe kluczowe wskaźniki wykonania służące do pomiaru sukcesu programu;
- zapewnić, by harmonogram dalszego opracowywania standardów pozostał realistyczny i został wyraźnie przekazany pracodawcom i podmiotom zapewniającym szkolenia;
- poprawić sposób traktowania kluczowego ryzyka, współzależności i nieprzewidzianych okoliczności w różnych elementach programu;

- w większym stopniu zrozumieć, w jaki sposób pracodawcy, dostawcy usług szkoleniowych i instytucje oceniające mogą zareagować na przeprowadzane reformy i opracować dobre sposoby szybkiego reagowania w przypadku pojawienia się nadużyć na rynku;
- określić odpowiednie role organów rządowych i Instytutu Przygotowania Zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem nadzoru nad jakością praktyk zawodowych oraz gromadzenia i analizy odpowiednich danych i wskaźników.

Publikacja i działania następcze

324. Sprawozdanie zostało opublikowane w dniu 6 września 2016 r. wraz z komunikatem prasowym. Zostało rozpatrzone przez Komisję Rachunków Publicznych Izby Gmin dnia 12 października 2016 r., a komisja ta opublikowała własne sprawozdanie w dniu 30 listopada 2016 r. DfE odpowiedział na nie w ramach standardowej procedury. Wyniki kontroli zostały również zaprezentowane podczas Westminster Employment Forum w lutym 2017 r.

325. Krajowy Urząd Kontroli rutynowo monitoruje wdrażanie swoich zaleceń, współpracując ze skontrolowanym organem. W marcu 2017 r. DfE opublikował formalną strategię realizacji korzyści dla programu przygotowania zawodowego obejmującą wskaźniki wykonania, takie jak lepsze zarobki dla odnoszących sukcesy praktykantów, większa liczba praktykantów, którzy podejmują trwałe zatrudnienia lub inne działania edukacyjne, a także większa liczba praktykantów z mniejszości etnicznych, z trudnościami w uczeniu się, oraz ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej.

326. Instytut Przygotowania Zawodowego rozpoczął działalność w dniu 3 kwietnia 2017 r.

Oczekiwane oddziaływanie

327. Sprawozdanie i sformułowane w nim zalecenia powinny pomóc w usprawnieniu polityki przez stworzenie ulepszanego zestawu celów programowych i wskaźników wykonania, aby łatwiej ustalić, czy program odniósł sukces. To z kolei usprawniłoby proces wprowadzania opracowywanych przez pracodawców standardów przygotowania zawodowego, co skutkowałoby lepszym zarządzaniem ryzykiem, na przykład w odniesieniu do wykorzystywania systemu przygotowania zawodowego i nowych ustaleń dotyczących opłat związanych z przygotowaniem zawodowym.

Wykaz prac kontrolnych uczestniczących NOK UE związanych z bezrobociem młodzieży od 2010 r.

328. Niniejszy wykaz zapewnia przegląd prac kontrolnych NOK UE, które – w pełni lub częściowo – odnosiły się do bezrobocia młodzieży lub integracji młodych ludzi na rynku pracy. Więcej informacji na temat poszczególnych kontroli udzielają odpowiednie najwyższe organy kontroli.

Belgia

- o Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt, november 2014 [Dostosowanie systemu kształcenia do rynku pracy, publikacja: listopad 2014 r.]

Bułgaria

- o Мониторинг на реализацията и миграцията на завършилите висше образование, 04.2017 г. [Kontrola monitorowania wyników zawodowych i migracji absolwentów uczelni wyższych, publikacja: kwiecień 2017 r.]
- o Професионално образование за заетост, публикуван през м. Май 2016 г. [*Kształcenie zawodowe do celów zatrudnienia, publikacja: 2016 r.*]
- o Осигуряване на заетост на младежите със средства от ЕС по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, публикуван през м. Ноември 2014 г. [*Zapewnianie zatrudnienia ludzi młodych przy wykorzystaniu środków finansowych UE w ramach programu operacyjnego „Rozwój zasobów ludzkich”, publikacja: listopad 2014 r.*]
- o Реализиране на завършилите висше образование на пазара на труда, публикуван през м. Октомври 2013 г. [*Wyniki zawodowe absolwentów, publikacja: październik 2013 r.*]
- o Изпълнението на процедура „Развитие”, насочена към насърчаване на икономическата активност на безработни лица, финансирана по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, публикуван през м. Юли 2013 г. [*Wdrożenie projektu „Rozwój” mającego na celu promowanie aktywności gospodarczej osób bezrobotnych finansowanego w ramach programu operacyjnego „Rozwój zasobów ludzkich”, publikacja: lipiec 2013 r.*]

Niemcy

- o Prüfung der Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III, August 2015 [Kontrola programów wsparcia rozpoczęcia kariery zawodowej zgodnie z art. 49 niemieckiego Kodeksu zabezpieczeń społecznych, tom III, publikacja: sierpień 2015 r.]
- o Prüfung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz nach §§ 51 ff. SGB III, November 2016 [Kontrola programów przedzawodowego szkolenia z podejściem zorientowanym na produkt zgodnie z art. 51 et seq. niemieckiego Kodeksu zabezpieczeń społecznych, tom III, publikacja: listopad 2016 r.]
 - Teil I: Kofinanzierung und Vergabe [Część I: Współfinansowanie i udzielanie zamówień]
 - Teil II: Durchführung und Abrechnung [Część II: Wdrażanie i rachunkowość]

- Prüfung der Förderung junger Menschen mit Qualifikationsdefiziten nach § 54a SGB III, Juli 2017 [Kontrola wsparcia dla osób młodych z niedoborami kwalifikacji zgodnie z art. 54a niemieckiego Kodeksu zabezpieczeń społecznych, tom III, publikacja: lipiec 2017 r.]

Francja

- L'accès des jeunes à l'emploi: Construire des parcours, adapter les aides, septembre 2016 [Dostęp osób młodych do zatrudnienia – budowanie ścieżki kariery, dostosowywanie wsparcia państwa; publikacja: wrzesień 2016 r.]

Włochy

- Progetto 500 giovani per la cultura, ottobre 2016 [500 młodych osób dla kultury, publikacja: październik 2016 r.]

Litwa

- Kaip panaudojamos profesinio mokymo galimybės, 02/2016 [Wykorzystywanie możliwości w zakresie szkolenia zawodowego, publikacja: luty 2016 r.]

Luksemburg

- Certaines mesures prises dans le cadre de la lutte contre le chômage et suivi des recommandations, avril 2011 et octobre 2014 [Działania na rzecz zwalczania bezrobocia i działania następcze, publikacja: kwiecień 2011 r. i październik 2014 r.]

Węgry

- Közös ellenőrzéssel a versenyképes tudás jobb hasznosulásáért, 10/2016 [Kontrola koordynowana systemu monitorowania karier absolwentów, publikacja: październik 2016 r.]

Malta

- Wkład funduszy strukturalnych w strategię „Europa 2020” w obszarze zatrudnienia i kształcenia, publikacja: luty 2017 r.

Polska

- Zatrudnianie niepełnosprawnych w administracji publicznej, publikacja: maj 2010 r.
- Nabór pracowników na stanowiska urzędnicze w jednostkach samorządu terytorialnego, publikacja: wrzesień 2010 r.

- o Realizacja programu aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia, publikacja: styczeń 2012 r.
- o Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w wybranych ministerstwach, urzędach centralnych i państwowych jednostkach organizacyjnych, publikacja: czerwiec 2013 r.
- o Zatrudnienie socjalne jako instrument działań na rzecz rozwiązywania trudnej sytuacji życiowej oraz wzmocnienia aktywności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, publikacja: listopad 2013 r.
- o Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu, publikacja: kwiecień 2015 r.
- o Dotacje z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej, publikacja: maj 2015 r.
- o Kształcenie na kierunkach zamawianych, publikacja: październik 2015 r.
- o Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej, publikacja: czerwiec 2016 r.
- o Wydatkowanie środków z funduszy strukturalnych na zwiększenie zatrudnienia, publikacja: kwiecień 2017 r.

Portugalia

- o Plano Estratégico de Iniciativas de Promoção da Empregabilidade Jovem «Impulso Jovem», 01/2017 [*Strategiczny plan promowania możliwości zatrudnienia ludzi młodych – „Impulso Jovem”, publikacja: styczeń 2017 r.*]

Słowacja

- o Kontrola efektívnosti a účinnosti vynakladania prostriedkov štátneho rozpočtu na pripravenosť a uplatnenie absolventov vybraných vysokých škôl na trhu práce a plnenie vybraných ukazovateľov hospodárenia, študijného a učebného procesu, január 2014 [*Kontrola wydajności i skuteczności wykorzystywania zasobów budżetu krajowego przydzielonych na przygotowanie absolwentów wybranych uczelni wyższych do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy i osiągnięcia wybranych wskaźników ekonomicznych i wskaźników stosowanych w procesie uczenia się i nauczania, publikacja: styczeń 2014 r.*]
- o Kontrola efektívnosti a účinnosti vynakladania prostriedkov štátneho rozpočtu na pripravenosť a uplatnenie absolventov vybraných stredných škôl na trhu práce a plnenie vybraných ukazovateľov hospodárenia, študijného a učebného procesu, publikacja: grudzień 2013 r.
- o Kontrola vybraných nástrojov aktívnej politiky trhu práce, nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, február 2013

Wielka Brytania

- o Delivering value through the apprenticeships programme [Korzyści uzyskane dzięki programowi przygotowania zawodowego], publikacja: wrzesień 2016 r.
- o Investigation into misuse of the Flexible Support Fund in Plaistow [Dochodzenie dotyczące niewłaściwego wykorzystania Funduszu Wsparcia Elastycznego w Plaistow], publikacja: lipiec 2016 r.
- o Welfare reform – lessons learnt [Reforma opieki społecznej – doświadczenia i wnioski], publikacja: maj 2015 r.

- Further education and skills sector: implementing the Simplification Plan [Sektor dalszego kształcenia i umiejętności – wdrożenie planu uproszczenia], publikacja: grudzień 2014 r.

Europejski Trybunał Obrachunkowy

- Europejska gwarancja dla młodzieży: rozpoczęto wdrażanie, lecz wciąż istnieją zagrożenia, publikacja: marzec 2015 r. (sprawozdanie specjalne nr 3/2015)
- Wsparcie Komisji na rzecz grup zadaniowych ds. młodzieży: udane przekierowanie finansowania z EFS, lecz niewystarczający nacisk na rezultaty, publikacja: grudzień 2015 r. (sprawozdanie specjalne nr 17/2015)
- Bezrobocie wśród młodzieży – czy polityka UE wpłynęła na zmianę sytuacji? Ocena gwarancji dla młodzieży i inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, publikacja: kwiecień 2017 r. (sprawozdanie specjalne nr 5/2017)

Jak skontaktować się z UE

Osobiście

W całej Unii Europejskiej istnieje kilkaset centrów informacyjnych Europe Direct. Adres najbliższego centrum można znaleźć na stronie: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

Telefonicznie lub drogą mailową

Europe Direct to serwis informacyjny, który udziela odpowiedzi na pytania na temat Unii Europejskiej. Można się z nim skontaktować:

- dzwoniąc pod bezpłatny numer telefonu: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektórzy operatorzy mogą naliczać opłaty za te połączenia),
- dzwoniąc pod standardowy numer telefonu: +32 22999696,
- drogą mailową: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

Wyszukiwanie informacji o UE

Online

Informacje o Unii Europejskiej są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu Europa: https://europa.eu/european-union/index_pl.

Publikacje UE

Bezpłatne i odpłatne publikacje UE można pobrać lub zamówić na stronie: <https://publications.europa.eu/pl/publications>. Większą liczbę egzemplarzy bezpłatnych publikacji można otrzymać, kontaktując się z serwisem Europe Direct lub z lokalnym centrum informacyjnym (zob. https://europa.eu/european-union/contact_pl).

Prawo UE i powiązane dokumenty

Informacje prawne dotyczące UE, w tym wszystkie unijne akty prawne od 1952 r., są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>.

Portal Otwartych Danych UE

Unijny portal otwartych danych (<http://data.europa.eu/euodp/pl>) umożliwia dostęp do zbiorów danych pochodzących z instytucji i innych organów UE. Dane można pobierać i wykorzystywać bezpłatnie, zarówno do celów komercyjnych, jak i niekomercyjnych.

