

Zhrnutie auditov

Nezamestnanosť mladých ľudí a integrácia mladých ľudí na trhu práce

Audítorské správy uverejnené v rokoch 2013 až 2017

Kontakt: www.contactcommittee.eu

Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2018

© Európska únia, 2018.

Zdroj: Kontaktný výbor najvyšších kontrolných inštitúcií Európskej únie. V prípade použitia či šírenia fotografií a iných materiálov, na ktoré sa nevzťahujú autorské práva Európskej únie, je potrebné žiadať povolenie priamo od držiteľov autorských práv. Mapa Malty, s. 70: © EuroGeographics.

Print	ISBN 978-92-872-9388-6	doi:10.2865/61949	QJ-02-18-054-SK-C
PDF	ISBN 978-92-872-9379-4	doi:10.2865/389436	QJ-02-18-054-SK-N

Vážený čitateľ,

na zasadnutí Kontaktného výboru najvyšších kontrolných inštitúcií (NKI) Európskej únie, ktoré sa konalo v októbri 2017 a ktoré usporiadal Európsky dvor audítorov v Luxemburgu, predsedovia NKI prerokovali, ako by NKI mohli prispieť k obnove dôvery občanov EÚ vo vnútroštátne a európske inštitúcie. Taktiež zvážili nové audítorské produkty a ako viac sprístupniť výsledky práce NKI občanom Európskej únie.

Toto zhrnutie auditov je jedným z nových typov produktov kontaktného výboru. Dopĺňa ostatné publikácie výboru zvyšovaním povedomia o audítorskej práci NKI Európskej únie v poslednom období.

Toto prvé vydanie sa zameriava na zamestnanosť mladých ľudí a ich integráciu na trhu práce. Ide o problém, ktorý sa nachádza na prvom mieste v programoch väčšiny členských štátov EÚ a európskych inštitúcií. Vysoká miera zamestnanosti je kľúčovým cieľom stratégie Európskej únie Európa 2020 a členské štáty investujú značné sumy verejných finančných prostriedkov na riešenie nezamestnanosti mladých ľudí a vytváranie pracovných miest. Tieto investície sú často podporované financovaním zo strany EÚ, aby sa zvýšil dosah vnútroštátnych projektov, čo je skutočnosť, ktorá nešla pozornosťou NKI EÚ, ktorých cieľom je zabezpečiť účinné využívanie týchto finančných prostriedkov.

V tomto zhrnutí auditov sa nachádza všeobecný úvod k zamestnanosti mladých ľudí a úlohe EÚ a členských štátov v tejto oblasti politiky a poskytuje prehľad vybranej audítorskej práce NKI EÚ od roku 2010, vrátane zhrnutia ich práce. Ak máte záujem o ďalšie informácie o týchto auditoch, kontaktujte príslušné NKI.

Dúfame, že toto zhrnutie auditov bude pre Vás užitočným zdrojom informácií.



Ivan Klešić
predseda Najvyššieho kontrolného úradu Chorvátska
predseda kontaktného výboru



Klaus-Heiner Lehne
predseda Európskeho dvora audítorov
Vedúci projektu

03	Predslov
06	Glosár
08	Skratky
10	Kontaktný výbor a jeho práca
11	Zhrnutie
12	ČASŤ I – Oblasť politiky zamestnanosti
12	Právny základ a historický vývoj
17	Politiky a opatrenia EÚ v oblasti zamestnanosti mladých ľudí
21	Mladí ľudia: štatistiky trhu práce (2008 – 2016)
24	Dlhodobá nezamestnanosť mladých ľudí
31	ČASŤ II – Prehľad práce vykonanej NKI
31	Úvod
32	Metodika auditu
33	Kontrolované obdobie
35	Vykonávanie politík zamestnanosti
36	Prispôsobenie systémov vzdelávania
37	Podpora opatrení hľadania zamestnania
38	Systémy monitorovania
39	Programy priamej zamestnanosti
39	Zverejňovanie
40	Následná kontrola odporúčaní
41	ČASŤ III – Prehľad správ NKI
41	Európsky dvor audítorov
	Nezamestnanosť mladých ľudí – majú na ňu politiky EÚ vplyv? Posúdenie záruky pre mladých ľudí a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí

- 44 **Belgický dvor audítorov**
Cour des Comptes/Rekenhof/Rechnungshof
Auditorská správa o zosúladení systému vzdelávania s trhom práce
- 47 **Najvyšší kontrolný úrad Bulharska**
Сметна палата на Република България
Audit monitorovania výsledkov kariéry a migrácie absolventov univerzít
- 51 **Nemecký federálny dvor audítorov**
Bundesrechnungshof
Audit podpory mladých ľudí s nedostatkami v zručnostiach
- 55 **Francúzsky Dvor audítorov**
Cour des comptes
Prístup mladých ľudí k zamestnanosti – budovanie prístupu, prispôsobenie štátnej podpory
- 58 **Taliansky Dvor audítorov**
Corte dei Conti
Audit vnútroštátneho projektu „500 mladých ľudí pre kultúru“
- 61 **Najvyšší kontrolný úrad Litvy**
Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė
Verejná auditorská správa: Využitie možností odborného vzdelávania
- 64 **Dvor audítorov Luxemburského veľkovoľvodstva**
Cour des Comptes du Grand-Duché de Luxembourg
Správa z roku 2011 a následná správa z roku 2014 o opatreniach na boj proti nezamestnanosti
- 67 **Najvyšší kontrolný úrad Maďarska**
Állami Számvevőszék
Koordinovaný audit systému sledovania kariéry absolventov
- 70 **Najvyšší kontrolný úrad Malty**
Uffiċċju Nazzjonali tal-Verifika (Malta)
Príspevok štrukturálnych fondov k stratégii Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a vzdelávania
- 73 **Najvyšší kontrolný úrad Poľska**
Najwyższa Izba Kontroli
Stáže a pracovné umiestnenia pre nezamestnaných v úradoch verejnej správy
- 77 **Portugalský Dvor audítorov**
Tribunal de Contas
Audit strategického plánu presadzovania zamestnateľnosti mladých ľudí – „Impulso Jovem“
- 80 **Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky**
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
- 83 **Najvyšší kontrolný úrad Spojeného kráľovstva**
UK National Audit Office
Poskytovanie hodnoty prostredníctvom programu učňovskej prípravy
- 86 **Zoznam auditorskej práce zúčastnených NKI EÚ v súvislosti s nezamestnanosťou mladých ľudí od roku 2010**

Dosah: Pri posudzovaní výkonnosti sú to dlhodobejšie sociálno-ekonomické dôsledky, ktoré možno pozorovať počas určitého obdobia po ukončení projektu alebo programu.

Európske štrukturálne a investičné fondy (EŠIF): Európsky fond regionálneho rozvoja, Európsky sociálny fond, Kohézny fond, Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka a Európsky námorný a rybársky fond, ktoré boli spojené vo viacročnom finančnom rámci na obdobie 2014 – 2020 v súlade so spoločnými predpismi (nariadenie (EÚ) č. 1303/2013 – „nariadenie o spoločných ustanoveniach“). Ich všeobecným cieľom je znižovať regionálne nerovnováhy v EÚ.

Európsky fond pre strategické investície (EFSD): Investičný mechanizmus podpory založený na nariadení Európskeho parlamentu a Rady a vykonávaný prostredníctvom dohody medzi Európskou investičnou bankou a Európskou komisiou, ktorého cieľom je mobilizovať financie pre strategické projekty v celej EÚ.

Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR): Európsky fond regionálneho rozvoja sa zameriava na posilnenie hospodárskej a sociálnej súdržnosti v rámci Európskej únie prostredníctvom vyrovnávania hlavných regionálnych rozdielov, a to formou finančnej podpory na vytváranie infraštruktúr a produktívnych investícií do vytvárania pracovných miest, najmä v podnikoch.

Európsky sociálny fond (ESF): Jeho cieľom je posilniť hospodársku a sociálnu súdržnosť v Európskej únii zlepšením zamestnanosti a príležitostí na zamestnanie (najmä prostredníctvom školení), podporovaním vysokej miery zamestnanosti a vytvárania viacerých a lepších pracovných miest.

Miera nezamestnanosti mladých ľudí je percento nezamestnaných vo vekovej skupine od 15 do 24 rokov v porovnaní s celkovou pracovnou silou (zamestnanými aj nezamestnanými) v tejto vekovej skupine.

Miera zamestnanosti mladých ľudí: Miera zamestnanosti je základným ukazovateľom monitorovania situácie na trhu práce. Vo vekovej skupine od 15 do 29 rokov sa vypočítava ako podiel ľudí vo veku od 15 do 29 rokov, ktorí sú zamestnaní, na celkovej populácii v tejto skupine.

Mladí ľudia: Na účely (ne)zamestnanosti mladých ľudí sa mladí ľudia vymedzujú ako osoby vo veku od 15 do 25 rokov, alebo v niektorých členských štátoch od 15 do 29 rokov.

Mobilita pracovníkov: Právo všetkých občanov EÚ na voľný pohyb pracovníkov, ako je vymedzené v článku 45 Zmluvy o fungovaní EÚ. Zahŕňa právo na pohyb a pobyt pracovníkov, právo rodinných príslušníkov na vstup a pobyt a právo pracovať v inom členskom štáte, ako aj právo na rovnaké zaobchádzanie ako so štátnymi príslušníkmi tohto členského štátu. V niektorých krajinách sa uplatňujú obmedzenia pre občanov pochádzajúcich z nových členských štátov.

NEET: Ľudia, ktorí „ktorí nie sú zamestnaní a nezúčastňujú sa na vzdelávaní ani odbornej príprave“. Táto skupina zahŕňa nezamestnaných ľudí a neaktívne osoby.

Operačný program: Investičný program financovaný z prostriedkov EÚ, schválený Európskou komisiou a vykonávaný členským štátom. Má formu uceleného súboru priorít zahŕňajúcich viacročné opatrenia, v rámci ktorých sa spolufinancujú projekty na obdobie sedemročného viacročného finančného rámca.

Pomer nezamestnanosti mladých ľudí je percento nezamestnaných mladých ľudí v porovnaní s celkovou populáciou v danej vekovej skupine (nielen aktívnymi, ale aj neaktívnymi osobami, napr. študenti).

Účinok: Zmena, ktorá vyplýva z pomoci a ktorá zvyčajne súvisí s jej cieľmi (napr. stážisti, ktorí našli zamestnanie). Výsledky môžu byť očakávané alebo neočakávané, pozitívne alebo negatívne.

Výbor pre zamestnanosť (EMCO): Hlavný poradný výbor Rady pre zamestnanosť a sociálne veci v oblasti zamestnanosti.

Výsledok: Pri posudzovaní výkonnosti je to merateľný okamžitý účinok projektu alebo programu.

Záruka pre mladých ľudí: záväzok všetkých členských štátov EÚ zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia vo veku do 25 rokov dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelávania. Je založený na odporúčaní Rady prijatom v apríli 2013 na základe návrhu Európskej komisie.

ADEM:	Agentúra pre podporu zamestnanosti v Luxembursku
AGS:	Ročný prieskum rastu
CAT:	Dočasné zmluvy s pomocnými zamestnancami
DfE:	Ministerstvo školstva Spojeného kráľovstva
EDA:	Európsky dvor audítorov
EFRR:	Európsky fond regionálneho rozvoja
EMCO:	Výbor pre zamestnanosť
EMMI:	Ministerstvo ľudských zdrojov v Maďarsku
EPSR:	Európsky pilier sociálnych práv
ESF:	Európsky sociálny fond
ESZ:	Európska stratégia zamestnanosti
EÚ:	Európska únia
GCTS:	Systém sledovania kariéry absolventov
IEFP:	Hlavný vnútroštátny orgán pre zamestnanosť a vzdelávanie v Portugalsku (<i>Instituto do Emprego e Formação Profissional</i>)
IP:	Investičné priority
ISSAI:	Medzinárodné štandardy najvyšších kontrolných inštitúcií
JER:	Spoločná správa o zamestnanosti
MTEESS:	Ministerstvo práce, zamestnanosti a sociálneho a solidárneho hospodárstva
NEET:	Nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy
NKI:	Najvyššia kontrolná inštitúcia
NKÚ:	Národný kontrolný úrad (Spojené kráľovstvo, Malta)

NPR:	Národný program reforiem
OMK:	Otvorená metóda koordinácie
OV:	Odborné vzdelávanie a príprava
p.b.:	Percentuálny bod
RO:	Riadiaci orgán
STEM:	Veda, technológie, inžinierstvo, matematika (zložky trhu práce)
YEI:	Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí
ZEÚ:	Zmluva o Európskej únii
ZFEÚ:	Zmluva o fungovaní Európskej únie

Kontaktný výbor je autonómne, nezávislé, nepochitické združenie predsedov najvyšších kontrolných inštitúcií (NKI) členských štátov Európskej (EÚ) a Európskeho dvora audítorov (EDA). Poskytuje fórum pre diskusie a riešenie záležitostí spoločného záujmu týkajúcich sa EÚ.

V tomto kontexte sa kontaktný výbor zaviazal podporovať dialóg a spoluprácu v oblasti auditu a činností týkajúcich sa auditu. Určuje a presadzuje spoločné stanoviská k vznikajúcim záležitostiam auditu a vyvodzovania zodpovednosti a podporuje svojich členov, NKI kandidátskych krajín EÚ a potenciálnych kandidátskych krajín.

Podporovaním spolupráce medzi svojimi členmi kontaktný výbor prispieva k účinnému externému auditu a povinnosti zodpovedať sa v EÚ a pomáha zlepšovať finančné hospodárenie EÚ a dobrú správu vecí verejných v prospech jej občanov.

Kontaktný výbor bol založený v roku 1960. Jeho predsedníctvo rotuje každoročne medzi NKI. Nemá oficiálne sídlo ani sekretariát a Európsky dvor audítorov mu poskytuje administratívnu podporu.

Informácie o kontaktnom výbore sú dostupné na stránke www.contactcommittee.eu.

Situácia mladých ľudí na trhu práce, dramaticky ovplyvnená dôsledkami hospodárskej a finančnej krízy, ktorá začala v roku 2008, je veľkou výzvou pre Európsku úniu a jej členské štáty. Napriek svojmu poklesu vo väčšine členských štátov po dosiahnutí vrcholu v roku 2013 nezamestnanosť mladých ľudí zostáva závažným problémom: v roku 2016 si 4,2 milióna mladých Európanov nevedelo nájsť prácu a podiel osôb čeliacich dlhodobej nezamestnanosti zostáva vysoký.

Riešenie zamestnanosti mladých ľudí je najmä úlohou národných a regionálnych vlád. Európska komisia však podporuje a v prípade potreby dopĺňa ich úsilie v boji proti nezamestnanosti.

Rastúci počet programov a investovaných verejných finančných prostriedkov na riešenie nezamestnanosti mladých ľudí podnietilo mnoho najvyšších kontrolných inštitúcií členských štátov EÚ, aby zaradili audit tejto témy do svojich plánov práce.

Toto zhrnutie auditov sa začína všeobecným prehľadom a vysvetlením historického vývoja politiky zamestnanosti v Európskej únii. Po ňom nasleduje opis hlavných problémov týkajúcich sa nezamestnanosti mladých ľudí.

V druhej časti tohto zhrnutia auditov sa nachádza súhrn výsledkov vybraných auditov, ktoré uskutočnilo trinásť NKI členských štátov (Belgicko, Bulharsko, Nemecko, Francúzsko, Maďarsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Slovensko a Spojené kráľovstvo) a Európsky dvor audítorov za posledné štyri roky. V rámci týchto vybraných auditov sa riešili dôležité aspekty výkonnosti so zameraním na efektívnosť, účinnosť, a/alebo hospodárnosť politík, programov a realizovaných projektov zamestnanosti.

Tretia časť zhrnutia auditov obsahuje podrobné údaje o vybraných auditoch vykonaných trinástimi NKI členských štátov a Európskym dvorom audítorov.

Právny základ a historický vývoj

1. EÚ zdieľa právomoci v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky s členskými štátmi. Medzi opatrenia EÚ patrí koordinácia a monitorovanie národných politík, výmena osvedčených postupov a tvorba právnych predpisov v oblasti práv zamestnancov a koordinovanie opatrení v oblasti sociálneho zabezpečenia. Hlavné právne predpisy v oblasti politiky zamestnanosti sa v EÚ v priebehu času vyvíjali. V nasledujúcej kapitole sú uvedené hlavné kroky tohto vývoja.

Právny základ politík zamestnanosti EÚ

2. Právny základ politiky zamestnanosti na úrovni EÚ je v článku 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii (ZEU): „Únia vytvára vnútorný trh. Usiluje sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na vyváženom hospodárskom raste a cenovej stabilite, o sociálne trhové hospodárstvo s vysokou konkurencieschopnosťou **zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti** a sociálneho pokroku...”

3. Okrem toho sa v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) uvádza¹, že „členské štáty a Únia pracujú ... na rozvoji **koordinovanej stratégie zamestnanosti** a najmä na podpore kvalifikovanej, vyškolenej a pružnej pracovnej sily a na pracovných trhoch reagujúcich na podmienky hospodárskych zmien... Členské štáty prostredníctvom svojej politiky zamestnanosti prispievajú k dosiahnutiu cieľov...”

4. Okrem toho EÚ „prispieva² k **vysokej úrovni zamestnanosti** podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi, podporou a podľa potreby aj dopĺňaním ich opatrení v tejto oblasti.“ Podobne je „**podpora zamestnanosti**“ spoločným cieľom EÚ a jej členských štátov v sociálnej oblasti a oblasti zamestnanosti³.

5. Vyššie uvedené články sú výsledkom dlhodobého procesu vývoja, ktorý sa začal Rímskou zmluvou (1957). Do Maastrichtskej zmluvy (1992) bola začlenená dohoda o sociálnej politike a sociálny protokol (kapitola o sociálnych otázkach⁴) ako príloha k tejto zmluve. V dohode sa opätovne potvrdili zásady vyjadrené niekoľko rokov predtým v Charte Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov (1989)⁵. Až v Amsterdamskej zmluve (1997) sa však oficiálne zaviedlo presadzovanie vysokej miery zamestnanosti a sociálnej ochrany ako jedna z úloh zverených Európskemu spoločenstvu. Na nasledujúcej ilustrácii 1 je znázornený hlavný vývoj právnych predpisov a politiky zamestnanosti, najmä iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, so začiatkom od roku 1957.

1 Články 145 a 146 ZFEÚ.

2 Článok 147 ZFEÚ.

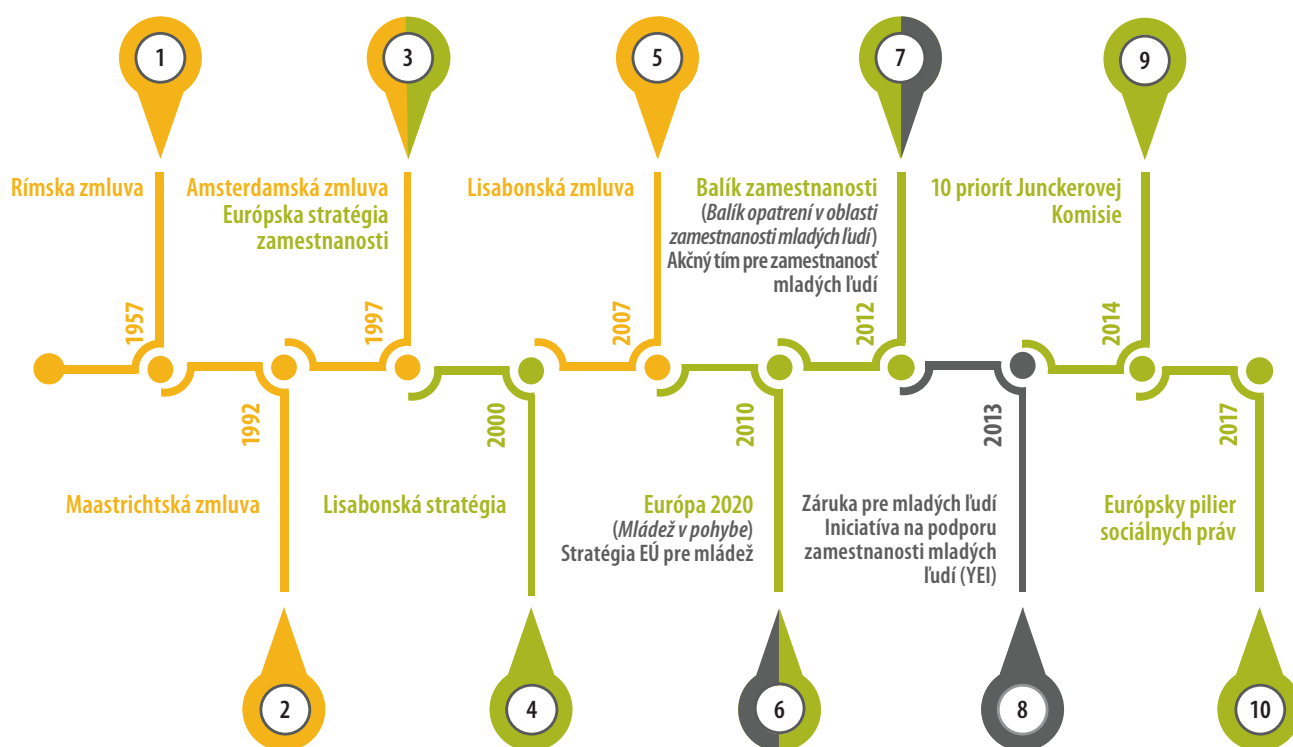
3 Článok 151 ZFEÚ.

4 Protokol č. 14 o sociálnej politike.

5 V charte boli uznané ako základné sociálne práva pracovníkov: sloboda pohybu; zamestnanie a odmeňovanie; zlepšovanie životných a pracovných podmienok; sociálna ochrana; sloboda združovania a kolektívne vyjednávanie; odborné vzdelávanie; rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami; informácie a konzultácie a účasť pre pracovníkov; ochrana zdravia a bezpečnosť na pracovisku; ochrana detí a mladistvých; práva starších osôb; práva osôb so zdravotným postihnutím.

Ilustrácia 1 – Hlavné právne predpisy a politické iniciatívy v oblasti zamestnanosti (1957 – 2017) (EDA)

Právne predpisy a iniciatívy v oblasti politiky mladých ľudí



Amsterdamská zmluva (1997) a európska stratégia zamestnanosti

6. Amsterdamskou zmluvou (1997) sa dosiahla zásadne dôležitá fáza zapojenia EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky. Do zmluvy bola pridaná nová hlava o zamestnanosti⁶, ktorá okrem iných cieľov EÚ zahŕňala podporovanie vysokej miery zamestnanosti a umožňovala EÚ prijímať usmernenia a vyjadrovať odporúčania členským štátom v rámci „koordinovanej stratégie“⁷, konkrétne európskej stratégie zamestnanosti (ESZ)⁸, založenej na otvorenej metóde koordinácie (OMK). Po prvýkrát bol tiež v zmluvách spomenutý boj proti sociálnemu vylúčeniu.

7. Súčasťou nového prístupu OMK bola spolupráca medzi EÚ a členskými štátmi na základe usmernení pre spoločnú politiku a cieľov stanovených na úrovni EÚ a ich prenesenie do vnútroštátnych a regionálnych politík. Ako doplnok k OMK bolo zavedené pravidelné monitorovanie, hodnotenie a partnerské preskúmanie procesu na podporu vzájomného učenia⁹. Do zmluvy bolo tiež začlenené ustanovenie o zriadení Výboru pre zamestnanosť (EMCO)¹⁰, výboru s poradnou funkciou na podporu koordinácie členských štátov v politikách zamestnanosti a trhu práce.

Lisabonská stratégia (2000) a integrované usmernenia k zamestnanosti

8. Lisabonská stratégia, ktorá začala v marci 2000, predstavovala ďalší krok vpred k uznaniu relevantnosti zamestnanosti a sociálnych otázok pre rast EÚ a konkurencieschopnosť a rozšírenie prístupu OMK na ďalšie oblasti politiky. V Lisabonskej stratégii sa vyzvalo k zvyšovaniu počtu a kvality pracovných miest a väčšej sociálnej súdržnosti do roku 2010. Hlavnými nástrojmi na dosiahnutie tohto cieľa boli rozšírenie OMK na široké spektrum oblastí politiky – vrátane dôchodkov, zdravia a starostlivosti – známe tiež ako „**sociálna OMK**“; a posilnená úloha riadenia a koordinácie Európskej rady.

9. Lisabonská stratégia bola opätovne obnovená v roku 2005 po preskúmaní v polovici trvania so zameraním na dosiahnutie intenzívnejšieho a trvalejšieho rastu a na vytvorenie väčšieho počtu lepších pracovných miest¹¹. Bola zavedená nová riadiaca štruktúra založená na partnerskom prístupe medzi členskými štátmi a inštitúciami EÚ. V nadväznosti na preskúmanie v polovici trvania Lisabonskej stratégie v roku 2005 boli **usmernenia k zamestnanosti**, prijaté v rámci európskej stratégie zamestnanosti (EES), začlenené do **integrovaných usmernení pre rast a zamestnanosť**.

6 HLAVA VIII v konsolidovanom znení zmluvy (predtým hlava Via).

7 Európsky parlament (2015), *Sociálna politika a politika zamestnanosti: Hlavné zásady, Informačné listy o Európskej únii*

8 Články 145 – 150 ZFEÚ

9 Európsky parlament (2016), *Začlenenie ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie do makroekonomického dohľadu*.

10 Článok 150 ZFEÚ.

11 COM(2005)24, *Spoločne pracujeme na hospodárskom raste a zamestnanosti: Nový začiatok lisabonskej stratégie*.

Lisabonská zmluva (2007) a stratégia Európa 2020 (2010): cieľ zamestnanosti

10. V roku 2007 sa Lisabonskou zmluvou zaviedli ďalšie zmeny relevantné pre ciele EÚ v sociálnej oblasti a oblasti zamestnanosti. V novej „**horizontálnej sociálnej doložke**“ sa zdôrazňovalo, že „*pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností Únia prihliada na požiadavky spojené s podporou **vysokej úrovne zamestnanosti**, zárukou primeranej sociálnej ochrany, bojom proti sociálnemu vylúčeniu a s vysokou úrovňou vzdelávania, odbornej prípravy a ochrany ľudského zdravia.*“¹²

11. O tri roky neskôr, v roku 2010, sa **zamestnanosť** stala jedným z piatich **hlavných cieľov stratégie Európa 2020** – všeobecnej stratégie EÚ na dosiahnutie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Hlavným cieľom je zvýšiť celkovú mieru zamestnanosti osôb vo veku od 20 do 64 rokov na 75 % do roku 2020. Tento cieľ je doplnený a prepojený na ďalšie dva hlavné ciele:

- sociálne začlenenie a boj proti chudobe; cieľom je znížiť počet osôb, ktoré sa nachádzajú v situácii ohrozenia chudobou a sociálnym vylúčením, aspoň o 20 miliónov.
- vzdelávanie; znížiť mieru predčasného ukončenia školskej dochádzky na 10 % a zvýšiť podiel osôb vo veku 30 – 34 rokov, ktoré ukončili vysokoškolské alebo rovnocenné vzdelanie, aspoň na 40 %.

12. Od roku 2010 hlavné ciele stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti slúžili ako ciele na porovnávanie ESZ. ESZ sa vykonáva prostredníctvom **európskeho semestra**, procesu, ktorý poskytuje rámec pre koordináciu a monitorovanie napredovania v makroekonomickej, fiškálnej politike, politike zamestnanosti a sociálnej politike v opakujúcich sa ročných cykloch, podporovaním úzkej koordinácie politik medzi členskými štátmi EÚ a inštitúciami EÚ. Vykonávanie ESZ – podporované prácou Výboru pre zamestnanosť (EMCO) – možno rozdeliť v rámci európskeho semestra do nasledujúcich štyroch krokov:

- **Usmernenia pre zamestnanosť** sú spoločné priority a ciele politík zamestnanosti navrhnuté Európskou komisiou, odsúhlasené národnými vládami a prijaté Radou EÚ. Usmernenia pre zamestnanosť boli po prvýkrát prijaté v rámci všeobecných usmernení hospodárskej politiky v integrovanom balíku usmernení z roku 2005 a reformované v roku 2010 v rámci stratégie Európa 2020.
- Európska komisia vypracúva **spoločnú správu o zamestnanosti** na základe a) posúdenia situácie zamestnanosti v Európe, b) vykonávania usmernení pre zamestnanosť a c) posúdenia hodnotiacej tabuľky kľúčových ukazovateľov zamestnanosti a sociálnej situácie. Uverejňuje ju Európska komisia a prijíma Rada EÚ. Spoločná správa o zamestnanosti je teraz súčasťou ročného prieskumu rastu (RPR).
- **Národné programy reforiem (NPR)** predkladajú národné vlády a Európska komisia analyzuje ich súlad so stratégiou Európa 2020. NPR sú založené na usmerneniach a tiež slúžia ako referencia pre odporúčania pre jednotlivé krajiny.
- Na základe posúdenia NPR Európska komisia uverejňuje sériu **správ o krajine**, v ktorých analyzuje sociálno-ekonomické politiky členských štátov a potom vydáva **odporúčania pre jednotlivé krajiny**¹³.

12 Článok 9 ZFEÚ.

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

13. V stratégii Európa 2020 bolo tiež navrhnuté vytvorenie siedmich hlavných iniciatív. Tri z nich spadajú do oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí:

- **Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta**, ktorý má za cieľ novú podobu politik flexiistoty na zlepšovanie fungovania trhu práce, pomoc ľuďom pri rozvíjaní zručností do budúcnosti a zlepšovanie kvality práce a pracovných podmienok;
- **Mládež v pohybe** prispieva k lepšiemu vzdelávaniu a odbornej príprave, pomôže mladým ľuďom študovať v zahraničí a nájsť si prácu; a
- **Európska platforma proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu** pomáha šíriť osvedčené postupy a prístupní finančné prostriedky na podporu sociálneho vylúčenia a boj proti diskriminácii.

14. V roku 2012 Európska komisia prijala **balík opatrení v oblasti zamestnanosti**¹⁴, súbor politických dokumentov zaoberajúcich sa prierezovosťou politik zamestnanosti EÚ s ďalšími oblasťami politiky na podporu inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Určila pracovné odvetvia v EÚ s potenciálom najvyššieho rastu a najúčinnéjšie spôsoby, ako by krajiny EÚ mohli vytvoriť viac pracovných miest. Navrhla opatrenia na podporu vytvárania pracovných miest, obnovenie dynamiky pracovných trhov a zlepšenie správy EÚ. Balík zamestnanosti zahŕňal aj **balík opatrení v oblasti zamestnanosti mladých ľudí**.

15. V roku 2014 nová Junckerova Komisia stanovila **desať politických priorít**, ktoré budú slúžiť ako politický mandát Európskej komisie na päťročné obdobie. Prvou prioritou politických usmernení je „**Ďalšie posilnenie zamestnanosti, rastu a investícií**“ a tiež zahŕňa začatie investičného plánu pre Európu¹⁵.

16. Nedávno, pri príležitosti sociálneho samitu v novembri 2017, Európsky parlament, Rada a Európska komisia spoločne vyhlásili svoj záväzok voči európskemu pilieru sociálnych práv (**EPSP**)¹⁶, ktorý bol po prvýkrát ohlásený predsedom Junckerom v jeho prejave o stave Únie v roku 2015 a predstavený Európskou komisiou v apríli 2017. EPSP stanovuje 20 kľúčových zásad a práv štruktúrovaných v troch kategóriách: rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, spravodlivé pracovné podmienky a sociálna ochrana a začlenenie. Sociálny pilier je doplnený o „sociálny prehľad“ na monitorovanie pokroku.

¹⁴ COM(2012) 173 final.

¹⁵ Pozri https://ec.europa.eu/commission/priorities/jobs-growth-and-investment/investment-plan_en.

¹⁶ COM(2017) 250 final.

Politiky a opatrenia EÚ v oblasti zamestnanosti mladých ľudí

17. Mandát EÚ v oblasti zamestnanosti mladých ľudí a jej priestor na manévrovanie sú rovnaké ako pri dospelých, ktoré sú opísané vyššie. Sú však doplnené o širšiu stratégiu EÚ pre mládež. EÚ podporuje zamestnanosť, zamestnateľnosť a sociálne začlenenie mladých ľudí obzvlášť v rámci svojho programu pre pracovné miesta, rast a investície, stratégie Európa 2020 a prostredníctvom fondov EÚ, ako je Erasmus+, Európsky sociálny fond (ESF) a iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí¹⁷.

Stratégia EÚ pre mládež (2010)

18. **Stratégia EÚ pre mládež**, schválená ministrami EÚ, stanovuje rámec spolupráce v súlade s článkami 6 a 165 ZFEÚ na obdobie rokov 2010 – 2018. Má dva hlavné ciele:

- o vytvoriť viac rovných príležitostí pre všetkých mladých ľudí vo vzdelávaní a na trhu práce;
- o podporovať mladých ľudí, aby sa aktívne zapájali v spoločnosti¹⁸.

19. Politika EÚ v oblasti mládeže kladie osobitný dôraz na zvyšovanie sociálneho začleňovania všetkých mladých ľudí, väčšiu účasť na demokratickom a občianskom živote a na jednoduchší prechod do dospelosti s osobitným dôrazom na integráciu do pracovného prostredia¹⁹. Tieto ciele sa dosahujú prostredníctvom duálneho prístupu, ktorý zahŕňa:

- o **konkrétne iniciatívy pre mládež** zamerané na mladých ľudí s cieľom podporiť neformálne vzdelávanie, zapojenie, dobrovoľné činnosti, prácu s mládežou, mobilitu a informácie; a
- o **hlavné prierezové iniciatívy** s cieľom zabezpečiť, aby sa problémy mládeže zohľadnili pri formulovaní, vykonávaní a hodnotení politík a opatrení v iných oblastiach s významným dosahom na mladých ľudí, ako je vzdelávanie, zamestnanosť či zdravie a dobré životné podmienky.

20. V stratégii EÚ pre mládež sa navrhujú iniciatívy v ôsmich oblastiach vrátane zamestnanosti a podnikania. Členské štáty nesú hlavnú zodpovednosť za ich politiky v oblasti zamestnanosti, vzdelávania, odbornej prípravy a mládeže, ale Európska únia má za úlohu podporovať úsilie členských štátov a robí tak už mnoho rokov²⁰. Stratégiu vykonávajú členské štáty EÚ s podporou Európskej komisie.

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

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

19 Európska komisia (2015), *Správa EÚ o mládeži za rok 2015*.

20 COM(2016) 640 final.

Hlavná iniciatíva „Mládež v pohybe“ (2010)

21. V rámci stratégie Európa 2020 na zabezpečenie „inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“ sa v hlavnej iniciatíve „Mládež v pohybe“ stanovuje ucelený balík opatrení v oblasti vzdelávania a zamestnanosti mladých ľudí, vrátane **iniciatívy Príležitosti pre mladých**²¹ (2011) a **Tvoje prvé pracovné miesto EURES**²². Všeobecnými cieľmi hlavnej iniciatívy sú zlepšenie úrovne vzdelania a zamestnanosti mladých ľudí, zníženie nezamestnanosti mladých ľudí a zvýšenie miery zamestnanosti mladých ľudí.

22. **Iniciatíva Príležitosti pre mladých**, prijatá Európskou komisiou v roku 2011, bola konkrétne zacielená na mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, a bola zameraná na kombinovanie konkrétnych opatrení členských štátov a EÚ s prioritami určenými v:

- stratégiu Európa 2020;
- záveroch Rady EÚ z júna 2011 o zamestnanosti mladých ľudí²³; a
- odporúčaní Rady EÚ o politikách na zníženie predčasného ukončovania školskej dochádzky²⁴.

23. **Tvoje prvé pracovné miesto EURES** je „cieľový programy mobility“. Tento program má za cieľ obsadiť voľné pracovné miesta v určitom odvetví, profesii, krajine alebo skupine krajín alebo pre konkrétne skupiny pracovníkov so sklonom k mobilite, napríklad mladých ľudí. Tento program, vykonávaný národnými úradmi práce, je otvorený pre mladých uchádzačov (do 35 rokov) a zamestnávateľov v krajinách EÚ-28, Nórsku a na Islande, a jeho cieľom je nájsť zamestnanie, stáž alebo učňovskú prípravu v inom členskom štáte.

21 COM(2011) 933 final.

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

23 Závery Rady 11838/11 z 20. júna 2011 o podpore zamestnanosti mládeže.

24 Ú. v. EÚ C 191(2011).

Balík opatrení v oblasti zamestnanosti mladých ľudí a Akčný tím pre zamestnanosť mladých ľudí (2012)

24. V decembri 2012 Rada EÚ dala väčšine členských štátov EÚ odporúčania, ako bojovať proti nezamestnanosti mladých ľudí. V tom istom roku Európska komisia navrhla **balík opatrení v oblasti zamestnanosti mladých ľudí**, sériu opatrení na pomoc členským štátom konkrétne riešiť nezamestnanosť mladých ľudí a sociálne vylúčenie vzhľadom na vysokú a pretrvávajúcu nezamestnanosť mladých ľudí. Tieto opatrenia mali nasledujúcu podobu:

- **záruka pre mladých ľudí** (apríl 2013), záväzok všetkých členských štátov zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia vo veku do 25 rokov dostali:
 - kvalitnú ponuku zamestnania;
 - ďalšieho vzdelávania;
 - učňovskej prípravy;
 - alebo stáže

do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelávania. Je založený na odporúčaní Rady prijatom v apríli 2013 na základe návrhu Európskej komisie.

- **Európske združenie učňovskej prípravy** (júl 2013), v ktorom sa spájajú verejné orgány, podniky, sociálni partneri a poskytovatelia odborného vzdelávania a prípravy (OVP), zástupcovia mladých ľudí a ďalší kľúčoví aktéri s cieľom presadzovať programy a iniciatívy učňovskej prípravy v celej Európe. Spoločným cieľom je zlepšiť kvalitu, poskytovanie a vnímanie učňovskej prípravy v Európe. Nedávno sa objavila dôležitá téma mobility v oblasti učňovskej prípravy.
- **Rámec kvality pre stáže** (marec 2014), odporúčanie Rady, v ktorom sa navrhujú usmernenia pre stáže mimo formálneho vzdelania na zabezpečenie vysokej kvality učebného obsahu a spravodlivých pracovných podmienok.

25. V roku 2012 Európska komisia spolu s ôsmimi členskými štátmi s najvyššou mierou nezamestnaných mladých ľudí v tom čase zriadila **akčné tímy pre zamestnanosť mladých ľudí**²⁵ pozostávajúce z národných expertov a úradníkov EÚ s cieľom určiť opatrenia na využitie financovania EÚ (vrátane financovania z ESF), ktoré bolo stále k dispozícii v rámci programového obdobia 2007 – 2013, na podporu pracovných príležitostí pre mladých ľudí a malých a stredných podnikov.

25 Pozri osobitnú správu EDA č. 3/2015: „Záruka EÚ pre mladých ľudí: prijali sa prvé kroky, ale vykonávanie čelí rizikám“.

Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí (2013)

26. V rámci iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí (YEI) sa poskytuje finančná podpora na vykonávanie balíka opatrení v oblasti zamestnanosti mladých ľudí a najmä záruky pre mladých ľudí. YEI je **doplnková** k ostatným činnostiam vykonávaným na vnútroštátnej úrovni, najmä s podporou ESF. Opatrenia v rámci YEI majú byť zacielené priamo na mladých ľudí. V rámci záruky sa podporujú výlučne mladí ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), vrátane dlhodobo nezamestnaných mladistvých a tých, ktorí sú registrovaní ako uchádzači o zamestnanie v regiónoch s mierou nezamestnanosti mladých ľudí nad 25 %.

27. **Celkový rozpočet na YEI** (pre všetky oprávnené členské štáty EÚ) je 6,4 mld. EUR na obdobie rokov 2014 – 2020 (3,2 mld. EUR je z vyčleneného rozpočtového riadku na zamestnanosť mladých ľudí doplnených o 3,2 mld. EUR z ESF). Príspevok z ESF je navýšený o vlastné finančné zdroje oprávnených členských štátov. 14. septembra 2016 Európska komisia navrhla zvýšiť rozpočet na YEI²⁶. Na tento účel by malo byť na iniciatívu poskytnutých ďalších 1,2 mld. EUR na obdobie rokov 2017 – 2020, z toho 233 mil. EUR je zahrnutých do návrhu rozpočtu na rok 2018²⁷ a 500 mil. EUR do opravného rozpočtu na rok 2017²⁸.

Najnovší vývoj (2013 – 2017)

28. V roku 2013 Európska komisia predložila oznámenie²⁹, v ktorom sa stanovujú kroky, ktoré sa majú bezodkladne prijať, aby sa mladí ľudia začlenili späť do pracovného procesu, vzdelávania alebo odbornej prípravy. Jeho cieľom je zrýchlenie vykonávania záruky pre mladých ľudí, zvýšenie investícií do mladých ľudí prostredníctvom ESF, prednostné uskutočnenie YEI, podpora mobility pracovnej sily v rámci EÚ s EURES³⁰ a vývoj nástrojov na úrovni EÚ s cieľom pomôcť krajinám a firmám v EÚ prijať do zamestnania mladých ľudí.

29. 7. decembra 2016 Európska komisia vo svojom oznámení³¹ *Investícia do európskej mládeže* navrhla obnoviť úsilie na podporu mladých ľudí formou balíka opatrení pre mladých ľudí, v ktorom sa navrhujú tri oblasti činnosti:

- lepšie príležitosti na prístup k zamestnaniu;
- lepšie príležitosti vďaka vzdelaniu a odbornej príprave;
- lepšie príležitosti pre solidaritu, vzdelávaciu mobilitu a účasť.

26 COM(2016) 603 final.

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

28 COM(2017) 222 final.

29 COM(2013) 447 final.

30 EURES je portál pre pracovnú mobilitu v EÚ. Jeho účelom je poskytovať informácie, poradenstvo a služby v oblasti prijímania/umiestňovania zamestnancov (job-matching, zosúladovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest) v prospech zamestnancov a zamestnávateľov, ako aj všetkých občanov, ktorí chcú využiť zásadu slobody pohybu osôb. Pozri <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>

31 COM(2016) 940 final.

30. V rámci tohto balíka Európska komisia zriadila európsky zbor solidarity³² a predložila ďalšie oznámenie o zlepšovaní a modernizácii vzdelávania³³.

Mladí ľudia: štatistiky trhu práce (2008 – 2016)

31. Situácia mladých ľudí na trhu práce, dramaticky ovplyvnená dôsledkami hospodárskej krízy, ktorá začala v roku 2008, je veľkou výzvou pre Európsku úniu. Kríza zasiahla mladých ľudí nesmierne ťažko. Prehlbila priepasť medzi tými, ktorí majú viac príležitostí, a tými, ktorí ich majú menej. Niektorí mladí ľudia sú čoraz viac vyčleňovaní zo spoločenského a občianskeho života, čo ich stavia do rizika neangažovanosti, marginalizácie či dokonca radikalizácie³⁴.

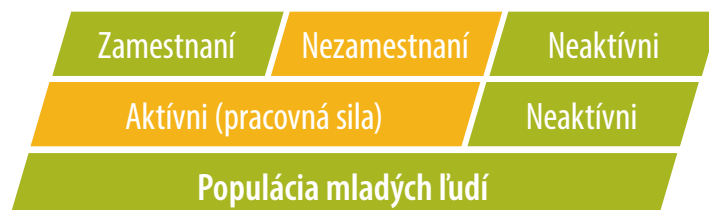
32. Mnohí mladí ľudia majú ťažkosti nájsť si kvalitné pracovné miesta, čo ich vážne brzdí na ceste k nezávislosti. Napriek svojmu poklesu vo väčšine členských štátov po dosiahnutí vrcholu v roku 2013 nezamestnanosť mladých ľudí zostáva závažným problémom: v roku 2016 si 4,2 milióna mladých Európanov nevedelo nájsť prácu a podiel osôb čeliacich dlhodobej nezamestnanosti zostáva vysoký.

Miera nezamestnanosti mladých ľudí

33. Miera nezamestnanosti mladých ľudí sa počíta ako podiel nezamestnaných mladých ľudí na celkovej aktívnej populácii mladých ľudí (pozri ilustráciu 2).

Ilustrácia 2: Vysvetlenie miery nezamestnanosti mladých ľudí (EDA)

Miera nezamestnanosti mladých ľudí: Nezamestnaní/aktívna populácia (zamestnaní + nezamestnaní)



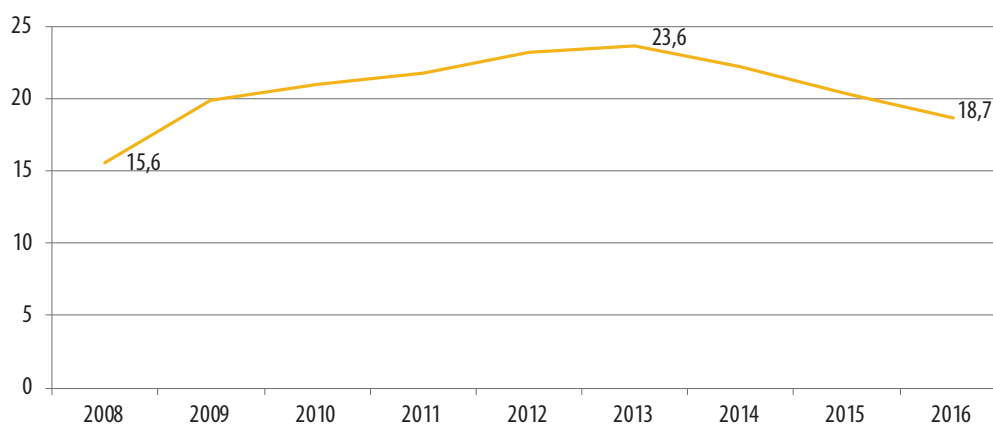
32 COM(2016) 942 final.

33 COM(2016) 941 final.

34 Európska komisia (2015), Správa EÚ o mládeži za rok 2015.

34. Miera nezamestnanosti mladých ľudí³⁵ (vo veku od 15 do 24 rokov) bola 18,7 % v roku 2016, 4,9 percentuálneho bodu (p.b.) pod maximálnou úrovňou dosiahnutou v roku 2013 (23,6 %, pozri ilustráciu 3). Zdá sa, že sa situácia zlepšuje od roku 2013, kedy miera nezamestnanosti mladých ľudí dosiahla svoju najvyššiu úroveň v EÚ-28 a vo väčšine členských štátov EÚ.

Ilustrácia 3 – Nezamestnanosť mladých ľudí v EÚ 28 (15 – 24) v rokoch 2008 – 2016 (Zdroj: Eurostat yth_empl_100)



35. Napriek týmto náznakom zlepšenia je miera nezamestnanosti mladých ľudí naďalej obzvlášť vysoká. Miera nezamestnanosti mladých ľudí je navyše stále viac než dvakrát vyššia než celková miera nezamestnanosti, ktorá bola 7,5 % v EÚ-28 v roku 2016.

36. Najväčšie zlepšenie v percentuálnych bodoch sa v rokoch 2013 až 2016 zaznamenalo v Chorvátsku (-18,7 p.b.), Maďarsku (-13,7 p.b.) a na Slovensku (- 11,5 p.b.). Aj v roku 2016 bolo Grécko naďalej členským štátom s najvyššou mierou nezamestnanosti mladých ľudí (47,3 %), a to napriek zníženiu o 11 p.b. z najvyššej úrovne 58,3 % v roku 2013. Ďalšie najvyššie miery nezamestnanosti mladých ľudí majú Španielsko (44,4 %) a Taliansko (37,8 %).

37. V absolútnych číslach na úrovni EÚ bolo v roku 2016 nezamestnaných o 1,4 milióna mladých ľudí menej než v roku 2013 (pokles z 5,6 milióna na 4,2 milióna³⁶).

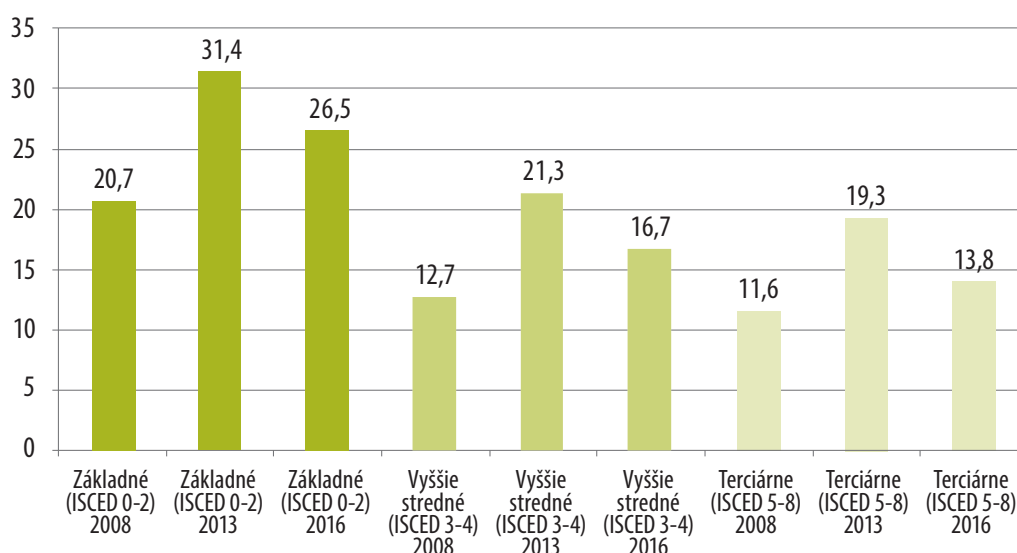
35 Miera nezamestnanosti v danej vekovej skupine vyjadruje nezamestnaných ľudí v tejto vekovej skupine ako percento celkovej pracovnej sily (zamestnaných aj nezamestnaných). Eurostat definuje nezamestnanú osobu v súlade s usmerneniami ILO ako osobu vo veku od 15 do 74 rokov (alebo od 16 do 74 rokov v Španielsku, Taliansku, Spojenom kráľovstve, na Islande a v Nórsku), ktorá je a) bez práce počas sledovaného týždňa; b) môže začať pracovať do dvoch nasledujúcich týždňov (alebo si už našla zamestnanie, ktoré začne do nasledujúcich troch mesiacov), a c) aktívne si hľadala zamestnanie počas predchádzajúcich štyroch týždňov.

36 Zdroj: Eurostat, kód [une_rt_a].

Nezamestnanosť mladých ľudí podľa úrovne vzdelania

38. Dosiahnutá úroveň vzdelania je dôležitým faktorom ovplyvňujúcim ďalší pracovný život mladých ľudí. Z ilustrácie 4 vyplýva, že čím vyššia je úroveň vzdelania, tým nižšia je zaznamenaná miera nezamestnanosti mladých ľudí. Miera nezamestnanosti mladých ľudí s nízkou úrovňou vzdelania (26,5 %) je dvakrát vyššia než nezamestnanosť osôb s terciárnym vzdelaním (13,8 %). Podobný rozdiel (10 p.b.) možno vidieť aj pri mladých ľuďoch s vyšším stredným vzdelaním.

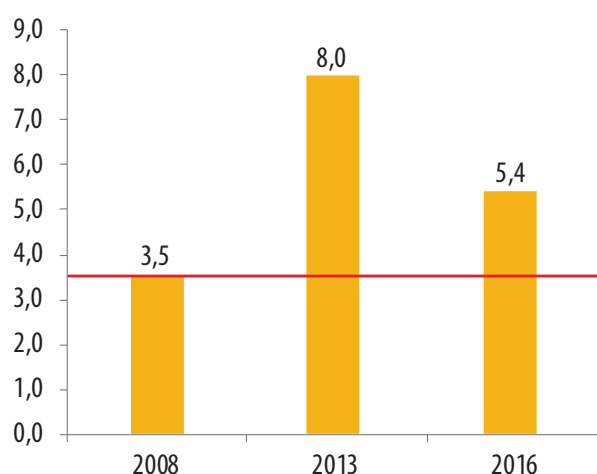
Ilustrácia 4 – Nezamestnanosť mladých ľudí v EÚ 28 v rokoch 2008 – 2016 podľa úrovne vzdelania
(Zdroj: Eurostat yth_empl_090)



39. Pre porovnanie, vo všetkých troch kategóriách bolo v rokoch 2013 až 2016 zaznamenané zlepšenie (- 5 p.b.). Pri všetkých dosiahnutých úrovniach vzdelania však miera nezamestnanosti mladých ľudí bola v roku 2016 stále vyššia než v roku 2008. To znamená, že nezamestnanosť mladých ľudí sa ešte nevrátila na úroveň pred krízy. Okrem toho, z údajov vyplýva, že mladí ľudia s terciárnym vzdelaním si tiež čoraz ťažšie hľadali zamestnanie počas hospodárskej krízy. Hospodárska kríza navyše priniesla značnú výzvu pre mladých absolventov v mnohých krajinách, pretože sú často príliš kvalifikovaní pre pozície dostupné na trhu práce³⁷.

Dlhodobá nezamestnanosť mladých ľudí

Ilustrácia 5 – Dlhodobá miera nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ 28 v rokoch 2008 – 2016 (Zdroj: Eurostat yth_empl_120)



40. Situácia mladých ľudí sa ešte viac komplikuje, ak si príliš dlho nemôžu nájsť zamestnanie. Dlhodobá nezamestnanosť³⁸ má značné dôsledky pre budúci pracovný život mladých ľudí: čím dlhšie mladý človek zostáva nezamestnaný, tým ťažšie vstupuje na trh práce.

41. Od začiatku finančnej a hospodárskej krízy v roku 2008 miera dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí (12 a viac mesiacov) v EÚ-28 vzrástla o 1,9 p.b. (z 3,5 % v roku 2008 na 5,4 % v roku 2016). Najvyššia úroveň bola zaznamenaná v roku 2013 (8 %). Odvtedy je pozitívny trend (- 2,6 p.b.), ale miera dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí je stále oveľa vyššia než pred krízou (ilustrácia 5).

42. Na úrovni členských štátov v roku 2016 boli Grécko (25,1 %) a Taliansko (19,4 %) dvomi členskými štátmi s najvyššou mierou dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí. Taktiež zaznamenali najvyšší nárast od roku 2008, na úrovni 17,3 p.b. v Grécku a 11,3 p.b. v Taliansku v roku 2013. Ďalšie tri krajiny s mierou dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí nad 20 % v roku 2013 (Španielsko, Chorvátsko a Slovensko) zaznamenali v roku 2016 pozoruhodné zlepšenie.

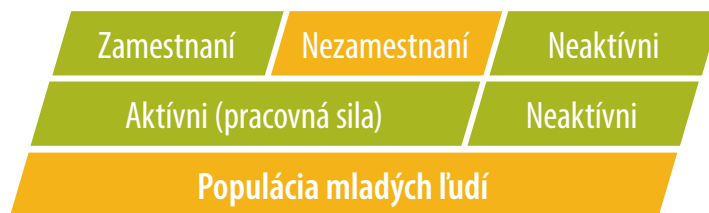
³⁸ Miera dlhodobej nezamestnanosti je podiel osôb nezamestnaných 12 a viac mesiacov na celkovom počte nezamestnaných ľudí na trhu práce.

Nezamestnaní mladí ľudia ako percento celkovej populácie mladých ľudí (pomer nezamestnanosti mladých ľudí)

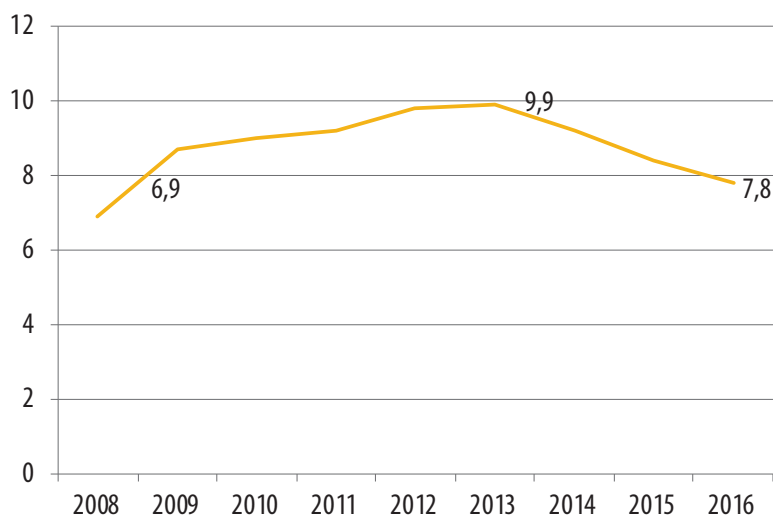
43. Vysoký podiel mladých ľudí nie je súčasťou aktívnej populácie, čo je referencia používaná na výpočet nezamestnanosti mladých ľudí (pozri ilustráciu 6). A skutočne, mnoho mladých ľudí je stále v procese celodenného vzdelávania a nepracuje, ani si nehľadá zamestnanie. Pomer nezamestnanosti mladých ľudí zohľadňuje aj tento podiel populácie mladých ľudí a zobrazuje podiel nezamestnaných mladých ľudí na celkovej populácii mladých ľudí (zamestnaných, nezamestnaných a neaktívnych)³⁹.

Ilustrácia 6 – Vysvetlenie pomeru nezamestnanosti mladých ľudí

Pomer nezamestnanosti mladých ľudí: Nezamestnaní/populácia mladých ľudí



Ilustrácia 7 – Pomer nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ 28 v rokoch 2008 – 2016 (Zdroj: Eurostat yth_empl_140)



39 Pre ďalšie vysvetlenia pozri Eurostat, Štatistika nezamestnanosti: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

44. V roku 2016 bol pomer nezamestnanosti mladých ľudí 7,8 %, o 0,9 p.b. vyšší než v roku 2008 (6,9 %), ale o 2,1 p.b. nižší než maximálna úroveň dosiahnutá v roku 2013 (9,9 %, pozri ilustráciu 7). Na úrovni členských štátov analýza odhaľuje, nakoľko odlišná je situácia v jednotlivých krajinách Európy.

45. Španielsko (14,7 %), Grécko (11,7 %) a Chorvátsko (11,6 %) sú členské štáty s najvyšším pomerom nezamestnanosti mladých ľudí v roku 2016. Spolu 14 členských štátov zaznamenalo nárast pomeru nezamestnanosti mladých ľudí aspoň o 1 percentuálny bod v rokoch 2008 až 2016. A naopak, v tom istom období Spojené kráľovstvo (- 1,7 p.b.) aj Nemecko (- 2,0 p.b.) zaznamenali pokles.

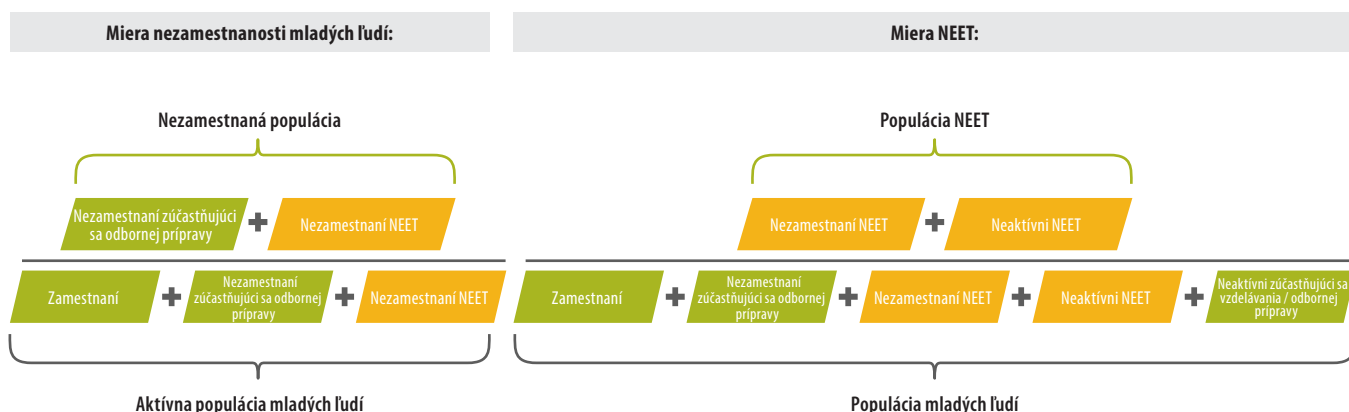
46. Porovnanie miery nezamestnanosti a pomeru nezamestnanosti poukazuje na veľmi ťažkú situáciu mladých ľudí v Grécku, Španielsku, Taliansku a na Cypre. Nezamestnaní mladí ľudia v týchto krajinách predstavujú pomerne vysoký podiel na celej pracovnej sile aj na populácii vo veku od 15 do 24 rokov.

Miera NEET

47. Okrem skupiny nezamestnaných mladých ľudí (t. j. tých, ktorí môžu začať pracovať a aktívne si hľadajú zamestnanie), je ďalšia veľká a významná skupina mladých ľudí, ktorí sú menej motivovaní byť aktívni, a preto majú ešte väčšie ťažkosti vstúpiť na pracovný trh. Ide o neaktívnych mladých ľudí, ktorí sa nezúčastňujú na vzdelávaní ani odbornej príprave a odkazuje sa na nich ako na neaktívnych NEET. Tieto dve skupiny spolu („nezamestnaní“ a „neaktívni“ NEET) vo veku od 15 do 24 rokov tvoria samostatnú skupinu nazývanú „NEET“⁴⁰. Mierou NEET sa meria percento mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, na celkovej populácii mladých ľudí, podobne ako pri pomere nezamestnanosti mladých ľudí.

48. Hlavným rozdielom oproti miere nezamestnanosti mladých ľudí je, že miera NEET zohľadňuje aj veľkú kategóriu „neaktívnych“ mladých ľudí. Z tohto dôvodu je miera NEET nižšia než miera nezamestnanosti mladých ľudí v percentuálnom vyjadrení, ale v absolútnych číslach je populácia NEET vyššia než populácia nezamestnaných.

Ilustrácia 8 – Miera nezamestnanosti mladých ľudí oproti miere NEET

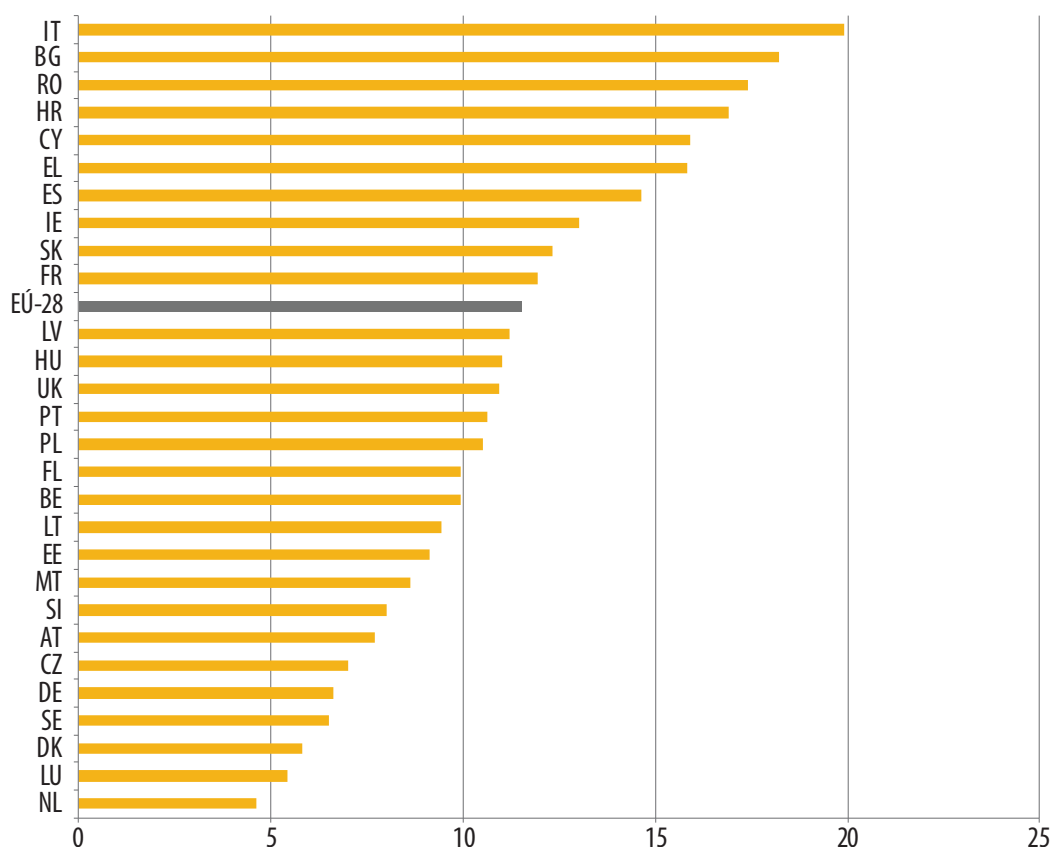


Zdroj: Európsky dvor audítorov.

49. V rokoch 2008 až 2013 na úrovni EÚ-28 miera NEET vzrástla o 2,1 p.b. na 13,0 %. Potom klesla o 1,5 p.b. na 11,5 % v roku 2016. Situácia je na úrovni členských štátov rôzna. Ako vyplýva z ilustrácie 9, v roku 2016 zaznamenalo 10 členských štátov mieru NEET vyššiu, ako bol priemer EÚ-28. Taliansko (19,9 %), Bulharsko (18,2 %) a Rumunsko (17,4 %) boli členskými štátmi s najvyššími mierami NEET v roku 2016.

50. Pre porovnanie, členské štáty, ktoré zaznamenali najvyšší nárast v rokoch 2008 až 2016, boli Cyprus (+ 6,0 p.b.), Rumunsko (+ 5,8 p.b.) a Chorvátsko (+5,3 p.b.).

Ilustrácia 9 – Miera NEET na úrovni členských štátov v roku 2016 (Zdroj: Eurostat, yth_empl_150)



51. Bodom obratu bol rok 2013: takmer všetky členské štáty dosiahli maximálnu mieru NEET v roku 2013 a ich situácia sa pomaly začala zlepšovať.

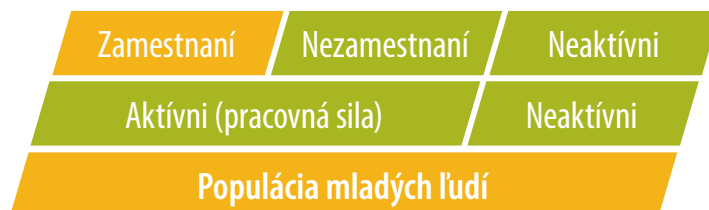
52. V roku 2016 však len osem členských štátov malo mieru NEET nižšiu než v roku 2013 (Belgicko, Dánsko, Írsko, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo).

Miera zamestnanosti mladých ľudí

53. Zatiaľ čo ukazovatele, na ktoré sme sa pozreli doteraz, poskytujú prehľad o nezamestnaných mladých ľuďoch alebo neaktívnej populácii, ukazovateľ zamestnanosti mladých ľudí pomáha porozumieť, či percento mladých ľudí, ktorí majú zamestnanie, vzrastá alebo nie. Miera zamestnanosti mladých ľudí sa počíta ako podiel zamestnaných mladých ľudí na celkovej populácii mladých ľudí (pozri ilustráciu 10).

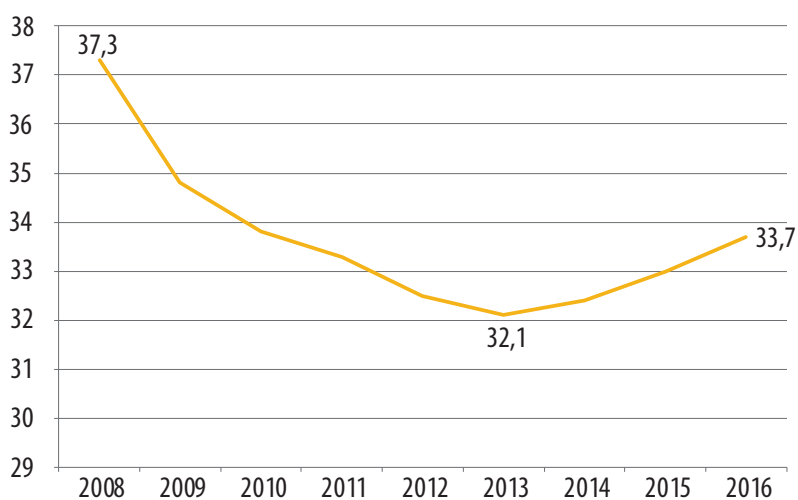
Ilustrácia 10 – Vysvetlenie miery zamestnanosti mladých ľudí

Miera zamestnanosti mladých ľudí: Zamestnaní/populácia mladých ľudí



54. Hoci boli na úrovni EÚ-28 zaznamenané mierne náznaky zlepšenia od roku 2013, rozdiel medzi rokom 2008 a 2016 je stále záporný. Zatiaľ čo v roku 2008 bola zamestnanosť mladých ľudí 37,3 %, v roku 2016 bola o 3,6 p.b. nižšia (33,7 %, pozri ilustráciu 11).

Ilustrácia 11 – Miera zamestnanosti mladých ľudí v rokoch 2008 – 2016 (Zdroj: Eurostat yth_empl_020)



55. A opäť, situácia sa líši v jednotlivých členských štátoch: zatiaľ čo len deväť členských štátov (Dánsko, Nemecko, Estónsko, Malta, Holandsko, Rakúsko, Fínsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo) malo mieru zamestnanosti mladých ľudí vyššiu než priemer EÚ-28, veľká väčšina (zvyšných 19 členských štátov) mala túto mieru pod priemerom.

56. V štyroch členských štátoch (Bulharsko, Grécko, Španielsko a Taliansko) miera zamestnanosti mladých ľudí bola v skutočnosti pod 20 %, čo znamená, že len jeden či dokonca menej než jeden mladý človek z piatich je zamestnaný.

57. Pre porovnanie, v roku 2016 len sedem členských štátov bolo v lepšej situácii než v roku 2008, a to Česká republika, Estónsko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Poľsko a Švédsko.

58. Situáciu ďalej komplikuje vysoké percento dočasných zmlúv⁴¹ medzi mladými zamestnancami v niekoľkých členských štátoch. Dočasné zmluvy sú dôležitým krokom v prechode zo štúdia na trh práce. Pomerne vysoké miery dočasných zmlúv medzi mladými ľuďmi však možno vnímať aj ako ukazovateľ kariérnej neistoty⁴².

59. Na úrovni EÚ-28 mladí zamestnanci s dočasnými zmluvami tvorili 43,8 % celkového počtu zamestnancov. V desiatich členských štátoch bol podiel mladých zamestnancov s dočasnými zmluvami ešte vyšší. Ide o Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Chorvátsko, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Slovinsko a Švédsko.

41 Dočasná zmluva je zmluva na dobu určitú, ktorá bude ukončená po splnení niektorých objektívnych kritérií, ako je dokončenie úlohy alebo návrat zamestnanca, ktorý bol dočasne nahradený (Eurostat).

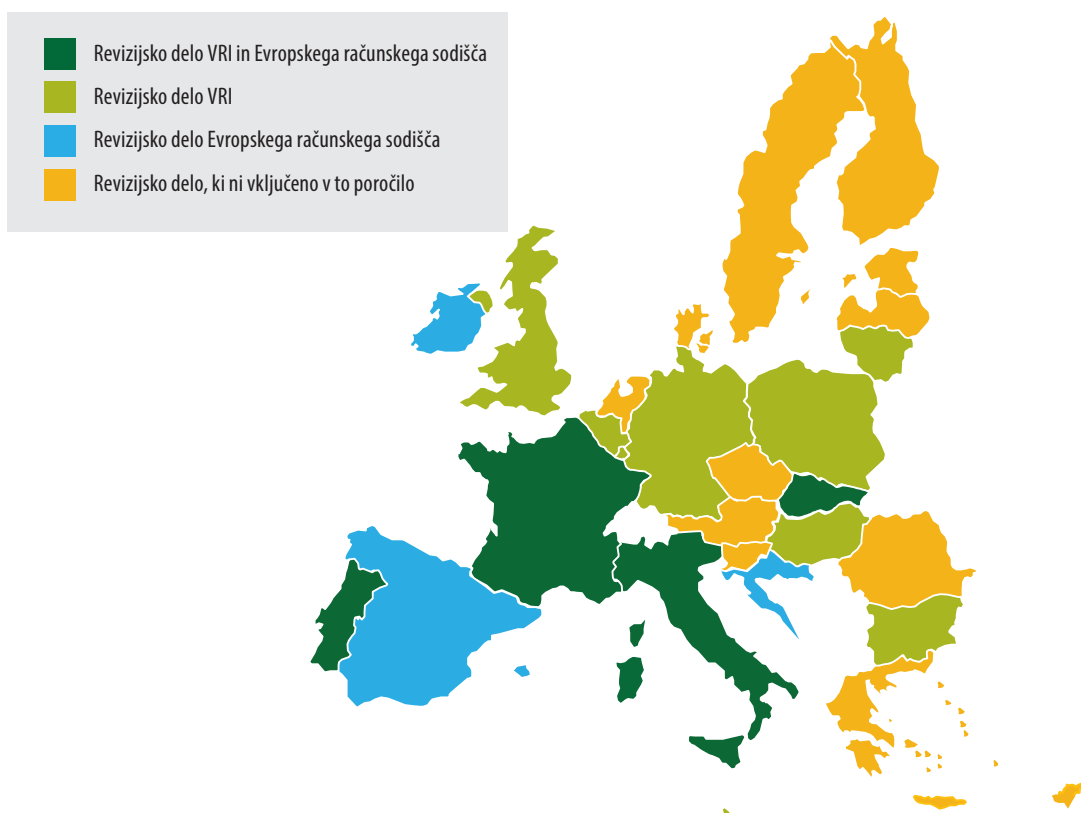
42 Európska komisia (2015), Správa EÚ o mládeži za rok 2015.

Úvod

60. Nezamestnanosť mladých ľudí sa zaslúžene nachádza takmer na prvom mieste programu Európskej komisie a vlád mnohých členských štátov. Pozornosť venovaná nezamestnanosti mladých ľudí dala podnet na vznik mnohých iniciatív na vnútroštátnej úrovni aj úrovni Európskej únie. Do týchto iniciatív je zapojené široké spektrum zainteresovaných strán z oblasti vzdelávania a sociálnych služieb. Tento záujem tiež zmobilizoval vysokú sumu verejného financovania zameraného na zlepšenie možnosti mladých ľudí nájsť si zamestnanie. Narastajúci počet programov na riešenie nezamestnanosti mladých ľudí a verejných finančných prostriedkov investovaných v tejto oblasti podnietili NKI, aby začlenili tieto typy opatrení do svojej práce.

61. V tejto časti zhrnutia auditov sa nachádza súhrn vybraných auditov vykonaných trinástimi NKI členských štátov⁴³ a Európskeho dvora audítorov za posledné štyri roky. EDA sám vykonal audit v siedmich členských štátoch⁴⁴. Geografické pokrytie auditov prezentovaných v tomto zhrnutí sa nachádza na ilustrácii 12.

Ilustrácia 12 – Práca NKI Európskej únie zachytená v tomto zhrnutí



43 Belgicko, Bulharsko, Nemecko, Francúzsko, Maďarsko, Taliansko, Litva, Luxembursko, Malta, Poľsko, Portugalsko, Slovensko, Spojené kráľovstvo.

44 Írsko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Portugalsko a Slovensko.

62. Audity začlenené do tohto zhrnutia sa týkali otázok výkonnosti ovplyvňujúcich príslušné politiky a projekty, alebo zahŕňali dôležité aspekty posúdenia výkonnosti. To znamená, že sa NKI zamerali na efektívnosť, účinnosť a/alebo hospodárnosť politik, programov a realizovaných projektov.

Metodika auditu

63. NKI vykonávajú svoje audity v súlade s medzinárodnými audítorskými štandardmi (ISSAI) a príslušnými vykonávacími štandardmi vypracovanými na vnútroštátnej úrovni s cieľom zabezpečiť kvalitu svojej audítorskej práce a správ.

64. Metodika auditu a postupy boli vybrané a uplatnené individuálne, aby sa zabezpečilo čo najúčinnšie vykonanie audítorskej úlohy. Ak to bolo relevantné a požadované na základe rozdelenia kompetencií v členských štátoch, NKI vykonali svoje audity v spolupráci s regionálnymi kontrolnými inštitúciami. Dva audity zahrnuté do tejto správy boli vykonané ako súčasť medzinárodného koordinovaného auditu (pozri príspevky bulharskej a maďarskej NKI).

65. Ak to bolo relevantné, audítori preskúmali politiky EÚ a uplatňovanie právneho rámca v členských štátoch a preskúmali dôkazy, ktoré boli špecifické v národnom kontexte. Dôležitou súčasťou práce bola analýza veľkých súborov údajov (Maďarsko, Luxembursko a Slovensko). Okrem toho NKI skontrolovali finančné prostriedky vyčlenené zo štátnych rozpočtov.

66. Súčasťou niektorých auditov bola medzinárodná analýza. Napríklad francúzska NKI analyzovala poskytovanie pomoci v siedmich regiónoch a porovnala ich s podobnými skúsenosťami v Nemecku, Švajčiarsku, Dánsku, Holandsku a Spojenom kráľovstve.

67. Analýzy dokumentov boli doplnené o rozhovory s príslušnými vnútroštátnymi a regionálnymi orgánmi. Audítori tiež uskutočnili rozhovory s jednotlivcami, ktorí mali prospech z opatrení na podporu zamestnanosti. Uskutočnili sa prieskumy s cieľom získať širšie spektrum názorov alebo dosiahnuť vyšší počet respondentov.

Kontrolované obdobie

68. Účinky štrukturálnych opatrení a vplyv programov je často ťažké kontrolovať v ich počiatočnej fáze. Audity začlenené do tohto zhrnutia sa zamerali na viacročné programy realizované v rokoch 2010 až 2016 a zvyčajne sa týkali trojročného obdobia.

69. V nasledujúcej **tabulke** je uvedený prehľad hlavných cieľov/zamerania audítorskej práce NKI. Niektoré audity boli kombináciou dvoch alebo viacerých oblastí zamerania. Napríklad hodnotenie programov zamestnanosti bolo často doplnené o posúdenie cieľov politiky a príslušného systému monitorovania. Tri z týchto auditov (Malta, Portugalsko a EDA) zahŕňali kontrolu ESF alebo Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR). Je to z toho dôvodu, že štrukturálne fondy sa často používajú na podporu účinkov vnútroštátnych programov.

70. Okrem toho sa dva audity týkali konkrétnych projektov priamo ponúkajúcich zamestnanie mladým ľuďom vo verejnom sektore (Taliansko, Poľsko). Mali podobu odbornej prípravy vo verejnej správe alebo v ochrane kultúrneho dedičstva.

Tabuľka – Prehľad práce NKI EÚ zachytenej v tomto zhrnutí auditov

NKI	Názov auditu	Hlavná oblasť zamerania					
		Vykonávanie politiky zamestnanosti	Systém vzdelávania	Podpora pri hľadaní zamestnania	Systémy monitorovania	Projekty priamej zamestnanosti	Fondy EÚ
Belgicko	Zosúladenie systému vzdelávania a trhu práce		✓				
Bulharsko	Monitorovanie výsledkov kariéry a migrácie absolventov univerzít	✓			✓		
Nemecko	Podpora mladých ľudí s nedostatkami? v zručnostiach	✓		✓			
Francúzsko	Prístup mladých ľudí k zamestnanosti – budovanie prístupu, prispôsobenie štátnej podpory	✓		✓			
Taliansko	Audit vnútroštátneho projektu „500 mladých ľudí pre kultúru“					✓	
Litva	Využitie možností odborného vzdelávania	✓	✓				
Luxembursko	Osobitné správy z roku 2011 a 2014 o opatreniach na boj proti nezamestnanosti			✓	✓		
Maďarsko	Koordinovaný audit systému sledovania kariéry absolventov				✓		
Malta	Príspevok štrukturálnych fondov k stratégii Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a vzdelávania	✓			✓		✓
Poľsko	Stáže a pracovné umiestnenia pre nezamestnaných v úradoch verejnej správy					✓	
Portugalsko	Audit strategického plánu presadzovania zamestnateľnosti mladých ľudí – „Impulso Jovem“	✓		✓	✓		✓
Slovensko	Kontrola efektívnosti a účinnosti vynakladania prostriedkov štátneho rozpočtu na prípravu a uplatnenie absolventov vybraných vysokých škôl na trhu práce a plnenie vybraných ukazovateľov hospodárenia, študijného a učebného procesu		✓				
Spojené kráľovstvo	Poskytovanie hodnoty prostredníctvom programu učňovskej prípravy		✓	✓			
Európsky dvor audítorov	Nezamestnanosť mladých ľudí – majú na ňu politiky EÚ vplyv? Posúdenie záruky pre mladých ľudí a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí	✓			✓		✓

Vykonávanie politík zamestnanosti

Ciele auditu

71. Sedem NKI kontrolovalo vykonávanie politík alebo programov zamestnanosti. Vo väčšine prípadov zvyčajne overili, či boli príslušné právne predpisy účinné a umožnili primeranú podporu pre presne vymedzené cieľové skupiny. Taktiež posúdili fungovanie existujúcich systémov riadenia, monitorovania a kontroly.

72. V troch prípadoch NKI posúdili, či podpora EÚ poskytnutá prostredníctvom operačných programov členských štátov bola navrhnutá a realizovaná účinne a či prispela k dosiahnutiu strategických cieľov EÚ v oblasti zamestnanosti a vzdelávania (stratégia Európa 2020).

Hlavné audítorské pripomienky

73. Účinnosť a efektívnosť kontrolovaných programov a opatrení sa značne líšila. Záležitosti, ktoré sa považovali za problematické pri jednom projekte, neboli predmetom pripomienok v rámci iných auditov.

74. Audítori zistili, že celoštátne systémy niekedy nezohľadnili potreby mladých ľudí alebo skúsenosti získané z fungovania predchádzajúcich systémov. Efektívnosť štátnej podpory pre mladých ľudí hľadajúcich zamestnanie sa preto značne líšila. Pri jednom audite sa ukázalo, že účinky intenzívnych a krátkodobých prístupov sú lepšie než účinky dlhodobej podpory.

75. Mnoho aktérov na trhu zamestnanosti ponúkalo podporu a riešenia pre mladých ľudí, čo viedlo k zavedeniu príliš veľa systémov. Niekedy nové opatrenia súťažili s už existujúcimi a atraktívnejšími alternatívami. To viedlo k situáciám, keď účastníci základnej odbornej prípravy profitovali z viacerých systémov podpory. Okrem toho, zodpovedné orgány nedokázali vysvetliť, prečo bola potrebná taká miera prekrývajúcej sa podpory. To preukazuje, že agentúry práce nedokázali posúdiť, či kritériá oprávnenosti na podporu odbornej prípravy boli splnené vo všetkých prípadoch. V ďalšom prípade audítori dospeli k záveru, že financovanie agentúr by malo byť založené na ich úspechoch a povahe ich cieľových skupín.

76. V niektorých prípadoch nebolo riadenie, monitorovanie a kontrola programov a opatrení podporené účinným informačným systémom riadenia. Audítori mali tiež pochybnosti o objeme financovania, ktoré členské štáty vyčlenili na vykonanie konkrétnych opatrení. A napokon, nedostatky systémov správy informácií viedli k tomu, že realizované opatrenia boli čiastočne nekoherentné s tými, ktoré sa plánovali.

Prispôsobenie systémov vzdelávania

Ciele auditu

77. V rámci štyroch auditov sa analyzoval problém nezamestnanosti mladých ľudí z hľadiska účinnosti systémov vzdelávania. Sem patrilo najmä zosúladenie referenčného rámca, plánovania a obsahu učebných plánov so skutočnými potrebami trhu práce.

78. V jednom prípade audítori posúdili, či školiace strediská spĺňali potreby trhu práce a či sa využívali podľa plánu. V ďalšom prípade skontrolovali, či sa verejné finančné prostriedky využili efektívne – vzťah medzi počtom univerzitných študentov a grantov vyčlenených zo štátneho rozpočtu. Súčasťou tohto hodnotenia bol príspevok grantov k úspechu absolventov na trhu práce.

Hlavné audítorské pripomienky

79. Akčné plány vypracované pre stredoškolské vzdelávanie dosiahli obmedzené výsledky z dôvodu nedostatočne vyvinutých kritérií. V dôsledku toho zostal rozsah kurzov úspešne prispôbených potrebám trhu práce obmedzený. Audítori zistili, že niektoré kvalifikačné štandardy a vzdelávacie nástroje neboli jednotné či kompatibilné. Okrem toho boli len malé stimuly na poskytovanie takýchto kurzov.

80. V Litve audítori zistili, že napriek investíciám na zlepšenie infraštruktúry odborného vzdelávania sa v polovici kontrolovaných orgánov počet študentov nezvýšil oproti predchádzajúcim dvom rokům. Bolo to čiastočne spôsobené skutočnosťou, že viac než polovica týchto stredísk sa využívala menej než päť hodín denne.

81. Audítori na Slovensku zistili, že univerzity produkovali príliš veľa absolventov, ktorí si nemohli nájsť zamestnanie vo svojom odbore štúdia, a že korelácia s potrebami trhu práce nebola dostatočná. Platilo to obzvlášť pre systém financovania vysokoškolského vzdelávania. Namiesto založenia financovania univerzít na úspešnosti ich absolventov na trhu práce bola väčšina finančných prostriedkov vyčlenená čisto na základe počtu zaregistrovaných študentov.

82. Vyskytli sa však aj pozitívne zistenia. Zamestnávateľia v niektorých členských štátoch (Belgicko, Spojené kráľovstvo) boli vo všeobecnosti spokojní s kvalitou odborného vzdelávania orientovaného na trh práce. V niektorých prípadoch aj študenti ocenili učebné plány – v prieskume zrealizovanom na Slovensku takmer všetci absolventi uviedli, že vysoko oceňujú kvalitu ich univerzitného vzdelania, hoci len polovica z nich by si opätovne vybrala to isté štúdium. Na druhej strane, učni v Spojenom kráľovstve boli menej pozitívni, pokiaľ ide o poskytovanú kvalitu.

Podpora opatrení hľadania zamestnania

Ciele auditu

83. V rámci piatich auditov posudzujúcich kapacitu úradov práce a podobných projektov na uľahčenie získania zamestnania (napr. programy učňovskej prípravy v Spojenom kráľovstve) sa NKI zamerali na účinnosť a efektívnosť iniciatív prijatých na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

84. Tieto audity sa často týkali viacerých záležitostí, napr. primeranosť rámcov politiky a príslušných systémov monitorovania. A preto niektoré pripomienky uvedené v iných častiach tejto analýzy sú relevantné aj pre túto časť.

Hlavné auditorské pripomienky

85. Výsledky auditov bolo ťažké posúdiť, pretože prepojenie medzi opatreniami a zamestnateľnosťou účastníkov bolo často náročné stanoviť. Efektívnosť štátnej podpory pre mladých ľudí hľadajúcich zamestnanie sa značne líšila. Napríklad audítori NKI Luxemburska zistili, že zo zhromaždených údajov nebolo možné vyvodiť záver, pretože neexistoval náznak zamestnateľnosti ľudí hľadajúcich zamestnanie. Francúzski audítori uviedli, že efektívnosť štátnej podpory pre mladých ľudí hľadajúcich zamestnanie bola značne odlišná a regionálne zainteresované strany musia spojiť svoje úsilie a spolupracovať účinnejšie a zlepšiť následnú kontrolu zamestnanosti mladých ľudí.

86. Auditom uskutočneným v Portugalsku sa ukázalo, že opatrenia riadenia a kontroly v pláne na zlepšenie zamestnateľnosti mladých ľudí neboli podporené účinným systémom zhromažďovania údajov a vhodným systémom riadenia. V dôsledku toho sa jeho vykonávaním zďaleka nedosiahli očakávané ciele pre oneskorenia a konkurenciu s inými existujúcimi a atraktívnejšími programami stáží.

87. Pokiaľ ide o program učňovskej prípravy kontrolovaný v Spojenom kráľovstve, zodpovedné ministerstvo nedefinovalo, ako by využilo nárast počtu účastníkov učňovskej prípravy na zvýšenie produktivity. Proces vypracúvania nových štandardov odbornej prípravy bol náročný na zdroje zamestnávateľov a trval dlhšie, ako sa predpokladalo. Hoci zamestnávatelia vykázali vysokú mieru spokojnosti s kvalitou ponúkanej odbornej prípravy a zaznamenanými prínosmi, účastníci učňovskej prípravy poskytli menej optimistický názor na poskytovanú kvalitu. Okrem toho, školský inšpektorát zastával názor, že približne jedna pätina poskytovateľov potrebovala zlepšiť kvalitu odbornej prípravy.

Systémy monitorovania

Ciele auditu

88. Monitorovanie a riadenie zberu údajov sú zásadne dôležité pre proces rozhodovania založený na dôkazoch. Umožňuje primerane posúdiť súčasný stav akejkoľvek politiky alebo programu a je nenahraditeľné pre rozhodovanie o zlepšeniach v budúcnosti.

89. Audity bulharskej a maďarskej NKI sa zamerali na monitorovacie opatrenia navrhnuté pre sledovanie kariéry absolventov. NKI posúdili účinnosť opatrení na monitorovanie kariéry a migrácie absolventov univerzít.

90. V rámci ďalších auditov sa skontrolovalo, či systémy monitorovania boli náležite zavedené a či dokázali poskytovať presné a spoľahlivé informácie pre vedenie. Dôkladné monitorovanie sa považovalo za nevyhnutné pre zavedenie nástroja na podporu rozhodovania, ktorý poskytoval spätnú väzbu vzdelávacím inštitúciám poskytujúcim špecializované odborné vzdelávanie. Náležité informácie tiež boli potrebné, aby pomohli mladým ľuďom zorientovať sa pri výbere kariéry.

Hlavné audítorské pripomienky

91. Zavedenie dôkladného a spoľahlivého systému monitorovania v zložitom prostredí je výzvou. V niektorých prípadoch sa systémy monitorovania využívali účinne. To zas ukázalo, že si príslušné organizácie vykonávali svoje úlohy dobre, v súlade s cieľmi pre všetky fázy projektu. Takéto systémy poskytli účinnú podporu v procese rozhodovania, napríklad poskytnutím údajov o povahe zamestnania absolventov. Vďaka spoľahlivým informáciám niektoré zainteresované vzdelávacie inštitúcie dosiahli alebo prevýšili požadované ciele.

92. Napriek úsiliu, ktoré vynaložili príslušné orgány a ich výsledkom, NKI našli aj menej úspešné prípady, keď opatrenia neboli účinné. Chyby a nedostatky možno kategorizovať nasledovne:

- nesprávny návrh – postupy alebo zodpovednosti za zhromažďovanie, porovnávanie, analýzu a posúdenie údajov o účastníkoch neboli presne vymedzené. Napríklad nebolo jasné, koľko vnútroštátneho financovania členské štáty vyčlenili na konkrétne opatrenia. Navyše z číselných údajov nebolo možné vyvodiť záver, pretože neexistoval náznak zamestnateľnosti ľudí hľadajúcich zamestnanie;
- nesprávne využívanie – riadenie, monitorovanie a kontrola niektorých opatrení neboli podporené účinným zhromažďovaním informácií a systémom riadenia. V dôsledku toho sa údaje nevyužívali napríklad pri stanovovaní počtu študentov, ktorí budú prijatí na univerzitné kurzy;
- neaktuálne alebo irelevantné údaje – práca na stanovení ukazovateľov výkonnosti sa vykonala len v počiatočných fázach. Sledovanie niektorých kategórií absolventov bolo obmedzené. Roztrieštené a neúplné údaje negatívne ovplyvnili schopnosť aktualizovať prvotné posúdenia opatrení na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

Programy priamej zamestnanosti

Ciele auditu

93. Tento posledný typ kontrolovaných projektov poskytoval pracovné miesta priamo mladým ľuďom. V rámci jedného projektu sa ponúkala učňovská príprava vo verejnej správe (v Poľsku) a v rámci iného projektu sa poskytovali pracovné miesta pri ochrane talianskeho kultúrneho dedičstva. V oboch prípadoch audítori posúdili, ako boli projekty realizované, a aké výsledky sa dosiahli.

Hlavné audítorské pripomienky

94. Nábor na učňovskú prípravu v Poľsku nebol transparentný – väčšina verejných subjektov neuverejnila na svojich webových stránkach informácie o voľných miestach a postupy prijímania. Okrem toho, niektoré z nich neboli pripravené na prijatie väčšieho počtu učňov a účastníci boli niekedy poverení najjednoduchšími úlohami, napr. fotokopírovaním. Okrem toho, systém mentorovania nefungoval vždy dobre – vyskytli sa prípady, keď jeden mentor zodpovedal za nadmerne vysoký počet klientov, čo znamenalo, že mentorovanie nemalo niekedy reálnu povahu.

95. Projekt ochrany kultúrneho dedičstva sa realizoval v súlade s jeho cieľmi – poskytnúť odbornú prípravu mladým ľuďom a obnoviť kultúrne dedičstvo, často opätovným začatím zanechaných iniciatív. Audítori tiež kritizovali zložitosť pravidiel a byrokratické postupy, nedostatok zariadenia či zastarané zariadenie, nedostatočné financovanie a nedostatok času na dokončenie zložitých úloh. V niektorých prípadoch bola vysoká fluktuácia učňov, čo viedlo k nárastu pracovného zaťaženia a nedostatku zamestnancov.

96. Vo všeobecnosti boli projekty celkovo prijaté pozitívne a účastníci oboch projektov ocenili príležitosť, ktorá im bola poskytnutá.

Zverejňovanie

97. Všetky správy začlenené do tohto zhrnutia boli uverejnené na webových stránkach príslušných NKI. S cieľom zvýšiť odozvu médií bolo uverejnenie správ zvyčajne doplnené o tlačové správy.

98. Komunikačný prístup niektorých NKI zahŕňa prezentácie kľúčovým zainteresovaným stranám, zvyčajne národným parlamentom alebo ich špecializovaným výborom, a príslušným štátnym orgánom a agentúram.

99. Okrem toho niektoré NKI prezentovali svoje správy na medzinárodných konferenciách a seminároch. To zvyčajne platilo v prípadoch, keď sa využili fondy EÚ, alebo keď bol audit vykonaný v rámci medzinárodnej spolupráce.

Následná kontrola odporúčaní

100. Všetky NKI v zásade následne kontrolujú svoje odporúčania, čo je dobrý postup. Prístup závisí od interných pravidiel každej NKI. Môže mať podobu sledovania vykonávania každého odporúčania alebo sa uskutočňuje v rámci inej audítorskej úlohy.

101. Následná kontrola sa zvyčajne vykonala od šiestich mesiacov po tri roky od termínu na vykonanie odporúčaní, v súlade s internými pravidlami NKI. Niektoré NKI následne kontrolujú svoje audity bez toho, aby sa viazali na konkrétny termín.

102. Zo správ začlenených do tohto zhrnutia jedna NKI už vykonala následný audit a ďalšia NKI neplánuje ďalšie kontroly v tejto súvislosti.



Európsky dvor audítorov

Nezamestnanosť mladých ľudí – majú na ňu politiky EÚ vplyv? Posúdenie záruky pre mladých ľudí a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí

Prehľad

103. V tejto správe sa skúma pokrok, ktorý sa dosiahol so zárukou pre mladých ľudí, ktorá bola zriadená odporúčaním Rady s cieľom zabezpečiť, aby všetci ľudia do 25 rokov dostali ponuku zamestnania, vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelávania. Je v nej zhodnotená aj iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí (YEI), ktorou sa zvýšila finančná podpora pre tých, ktorí mali najväčšie problémy. Auditom sa zistil obmedzený pokrok a výsledky, ktoré zaostávajú za očakávaniami.

104. YEI má schválený rozpočet 6,4 mld. EUR, ktorý pozostáva z osobitného nového rozpočtového riadku EÚ vo výške 3,2 mld. EUR, ktorému majú zodpovedať vnútroštátne prídely vo výške 3,2 mld. EUR z Európskeho sociálneho fondu (ESF).

Ako bol audit vykonaný

105. Hlavnými kontrolovanými subjektmi boli Európska komisia a implementačné orgány v siedmich členských štátoch: Írsko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Portugalsko a Slovensko. Kontrolované orgány boli okrem iného priamo zapojené do vykonávania programov záruky pre mladých ľudí a/alebo riadenia YEI a operačných programov ESF zameraných na nezamestnanosť mladých ľudí.

106. Dôkazy sa získali z preskúmania dokumentov na úrovni EÚ a vnútroštátnej úrovni a rozhovormi so zodpovednými vnútroštátnymi orgánmi. Audítori vykonali analýzu zhromaždených dôkazov a preskúmali vzorku jednotlivcov, ktorí využili dotované ponuky YEI.

107. Spolu bolo úlohe venovaných 190 osobotýždňov od plánovania po uverejnenie. Audítorský tím pozostával z vedúceho úlohy, ktorého podporovalo deväť audítorov. Tím bol zložený takým spôsobom, ktorý umožnil audítorom vykonať audítorské postupy vo všetkých vybraných členských štátoch.

108. Audit prebiehal od septembra 2015 do marca 2017.

Hlavné pripomienky

109. Hoci sedem navštívených členských štátov dosiahlo pokrok vo vykonávaní záruky pre mladých ľudí a niektoré výsledky boli dosiahnuté, situácia v čase konania auditu – viac než tri roky po prijatí odporúčania Rady – nedosahovala pôvodné očakávania, ktoré sa predpokladali na začiatku záruky pre mladých ľudí, ktorej cieľom bolo poskytnúť kvalitnú ponuku zamestnania, učňovskej prípravy, stáže alebo ďalšieho vzdelávania všetkým NEET (mladí ľudia, ktorí nie sú „zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy“) do štyroch mesiacov.

110. Ani jeden z navštívených členských štátov zatiaľ nezabezpečil, aby mali všetci NEET príležitosť prijať ponuku do štyroch mesiacov, ktorá by im pomohla vstúpiť na pracovný trh udržateľným spôsobom. Dôležitým faktorom, ktorý k tomu prispel, je to, že len zdrojmi, ktoré sú dostupné z rozpočtu EÚ, nebolo možné riešiť celú populáciu NEET.

111. Nebolo jasné, koľko vnútroštátneho financovania členské štáty vyčlenili na vykonávanie záruky pre mladých ľudí.

112. Okrem toho sa na základe auditu dospelo k záveru, že príspevok iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí k dosiahnutiu cieľov záruky pre mladých ľudí v piatich kontrolovaných členských štátoch bol v čase konania auditu veľmi obmedzený.

Odporúčania

113. Spomedzi bodov, na ktoré bolo poukázané, by členské štáty a Komisia mali:

- riadiť očakávania stanovením realistických a dosiahnuteľných cieľov a čiastkových cieľov;
- vykonať posúdenie medzier a analýzy trhu pred zriadením systémov
- a zlepšiť svoje systémy monitorovania a vykazovania.

Členské štáty by okrem toho mali:

- stanoviť úplný prehľad nákladov na vykonávanie záruky pre mladých ľudí a prispôbiť systémy dostupnému financovaniu; a
- zabezpečiť, aby ponuky zodpovedali profilu účastníkov a dopytu na trhu práce a viedli zamestnanosti.

A napokon, Komisia by mala:

- zabezpečiť, aby členské štáty preukázali, ako opatrenia v oblasti zamestnanosti financované EÚ budú primerane riešiť ich potreby.

Zverejnenie a následná kontrola

114. Správa bola uverejnená začiatkom apríla 2017. V tom čase sa konali tlačové konferencie v Bruseli pre médiá a zainteresované strany. Následne bola prezentovaná Výboru pre kontrolu rozpočtu (CONT) a Výboru pre zamestnanosť (EMPL) Európskeho parlamentu a pracovnej skupine pre sociálne otázky Európskej rady koncom apríla 2017.

115. Okrem toho, v máji 2017 bola zorganizovaná konferencia na vysokej úrovni v Bruseli v priestoroch Európskeho parlamentu s cieľom prerokovať závery tejto správy. Uznávaní odborníci z inštitúcií EÚ, aplikujúci odborníci a zástupcovia mladých ľudí a zamestnávateľov, ako aj ďalšie verejné a súkromné zainteresované strany si vymenili názory a myšlienky ohľadom systémov EÚ na podporu zamestnanosti mladých ľudí a prediskutovali spôsoby, ako môžu opatrenia zvýšiť zamestnanosť mladých ľudí v budúcnosti.

116. Na správu sa vzťahuje štandardný postup, následná kontrola, tri roky od jej uverejnenia.

Očakávaný dosah

117. Správa a jej odporúčania majú za cieľ prispieť k zlepšeniu politiky v nasledujúcich oblastiach:

- lepší návrh, zacielenie politiky a stanovenie realistickejších cieľov na základe podrobnej analýzy potrieb podobných iniciatív na úrovni EÚ v budúcnosti;
- väčšia transparentnosť finančných prostriedkov EÚ a členských štátov vyčlenených na záruku pre mladých ľudí v členských štátoch;
- cielenejší výber projektov v členských štátoch s cieľom lepšie riešiť zistené potreby, poskytovanie individualizovanej podpory, ktorá zodpovedá potrebám trhu práce, čím sa zabezpečí udržateľnosť dosiahnutých výsledkov; a
- ucelenejšie, včasnejšie a dôkladnejšie metódy zberu údajov v členských štátoch, ktoré umožnia analýzu politiky a zmeny na základe zhromaždených dôkazov z projektov, ktoré už boli dokončené.



Belgický dvor audítorov

Cour des Comptes/Rekenhof/Rechnungshof

Audítorská správa o zosúladení systému vzdelávania s trhom práce

Prehľad

118. V roku 2014 belgický Dvor audítorov vykonal audit zosúladenia systému vzdelávania s trhom práce. Dvor audítorov preskúmal zosúladenie stredoškolského vzdelávania s trhom práce, ktoré sa musí ešte optimalizovať. Mnoho študentov s rozsiahlymi technickými a odbornými učebnými plánmi opustilo tretí ročník strednej školy s kvalifikáciami, ktoré neboli natoľko užitočné na trhu práce, ako by mohli byť. Hoci sa uznesením o rámci kvalifikácií z roku 2009 čiastočne zabezpečilo lepšie zosúladenie, pretrvávajú problémy s jeho vykonávaním z hľadiska rozsahu, časového horizontu a nedostatku informácií.

Ako bol audit vykonaný

119. NKI založila tento audit výkonnosti na nasledujúcich otázkach:

- Aká je všeobecná politika flámskej vlády v oblasti zosúladenia vzdelávania s trhom práce?
- Je ponuka odborného vzdelávania prispôbená potrebám trhu práce?
- Je obsah odborného vzdelávania zameraný na to, čo študenti majú vedieť a byť schopní robiť na vykonávanie povolania?

120. V správe z auditu sa uvádzajú problémy a politiky súvisiace so zosúladením a zdôrazňujú sa dva aspekty týkajúce sa určenia predmetov vyučovaných na veľkých vyšších stredných školách, vrátane plánovania a obsahu. NKI použila na tento audit pravidlá a nariadenia, oficiálne dokumenty a spisy administratívy. Preskúmala učebné plány na roky 2007 – 2010, 2010 – 2014 a 2014 – 2015. Audítorský tím pozostávajúci z dvoch audítorov uskutočnil rozhovory so zamestnancami ministerstva školstva, agentúry pre zabezpečenie kvality vzdelávania a odbornej prípravy, školského inšpektorátu, agentúry pre vzdelávacie služby a siedmich sektorov zamestnania.

Hlavné pripomienky

Vzdelávanie a politika trhu práce vo Flámsku

121. Flámska politika pre zosúladenie systému vzdelávania a trhu práce pozostáva z rôznych zložiek: akčný plán Veda, technológie, inžinierstvo, matematika (STEM), flámska štruktúra kvalifikácií, vzdelávanie na pracovisku, konsolidácia vzdelávania a práce, podpora odborného vzdelávania, pilier odborného vzdelávania („*beroepskolom*“) a regionálne technologické centrá. Akčným plánom STEM sa doposiaľ dosiahli len obmedzené výsledky. S cieľom uskutočniť reformu sekundárneho vzdelávania začala flámska vláda so skríningom kurzov odbornej prípravy. V oznámení o politike vzdelávania na roky 2009 – 2014 sa poukázalo na konkrétne nedostatky a problémy so zosúladením sekundárneho a vyššieho vzdelávania s trhom práce.

Úloha flámskej vlády

122. Flámska vláda môže zaviesť nové kurzy odbornej prípravy v reakcii na sociálny, vzdelávací či technologický vývoj a potreby trhu práce. Vláda stanovuje postupy a kritériá schvaľovania nových kurzov odbornej prípravy na základe existujúcich potrieb a návrhy sa predkladajú výboru oficiálnych zástupcov a odborníkov. Audítori však zistili, že dobre vypracované kritériá často chýbali. Existujú pravidlá pre vytváranie a zmenu kurzov odbornej prípravy, ale nie záväzné pravidlá prístupu k zastaranej odbornej príprave. Vymedzenú sú dva typy kvalifikácií: odborné a vzdelávacie.

Postupy a právne predpisy

123. Každý účastník trhu práce môže predložiť návrhy nových kurzov na schválenie výboru. V roku 2006 vláda rozhodla zhodnotiť sekundárne vzdelávanie vykonaním skríningu všetkých odvetví štúdia, aby aktualizovala a racionalizovala existujúci súbor kurzov. Bol stanovený hlavný plán reformy sekundárneho vzdelávania na základe európskeho rámca kľúčových kompetencií, začlenenie nových kurzov odbornej prípravy s aktualizovaným obsahom, zlepšenie zosúladenia a nahradenie typov vzdelávania oblasťami vzdelávania pri súčasnom zachovaní štruktúry stupňov. Súčasný právny predpis smerujú nové odborné vzdelávanie na trh práce. NKI však zistila, že škála kurzov, ktoré sú úspešne nasmerované na trh, je obmedzená. Okrem toho zistila, že flámska vláda ponúkala malé stimuly na poskytovanie takýchto kurzov. V budúcnosti budú vzdelanostné kvalifikácie založené na konečných kvalifikáciách a odborných kvalifikáciách, aby školy a inštitúcie neponúkali kurzy, po ktorých nie je dopyt na trhu práce.

124. NKI dospela k záveru, že sektory trhu práce sú vo všeobecnosti spokojné s kvalitou odborného vzdelávania orientovaného na trh práce, pričom sa občas vyskytujú kvalitatívne nedostatky a predovšetkým je nedostatok technikov, ktorí ukončili sekundárne vzdelávanie.

125. Flámska vláda si želala lepšie zosúladiť odborné vzdelávanie s trhom práce úplným vykonaním uznesenia o štruktúre kvalifikácií z roku 2009, ktoré bolo zmenené v roku 2011, a uplatnením akčného plánu STEM, od ktorého sa očakáva, že prinesie lepšie výsledky z dlhodobého hľadiska. K dnešnému dňu je však vykonávanie uznesenia pomalé a uznesenie naďalej spôsobuje obavy aj po jeho zmene.

Odporúčania

- Flámska vláda a administratíva by mali pokračovať v skríningu kurzov odbornej prípravy s cieľom vytvoriť si jasné stanovisko k ich relevantnosti na súčasnom trhu práce;
- Vláda by mala aktualizovať kurzy odbornej prípravy alebo pozastaviť zastarané kurzy;
- Zaviesť regulovaný systém, aby sa zabezpečilo, že školy nebudú pokračovať s odbornou prípravou orientovanou na trh práce, ktorá nespĺňa potreby trhu práce, a podporovať školy, aby ponúkali odbornú prípravu, ktorá je potrebná;
- Všeobecne založiť právne predpisy na kvalifikáciách;
- Zapojiť pedagogických pracovníkov do počiatočnej fázy vytvárania odborných kvalifikácií;
- Vláda by mohla kontrolovať použitie deskriptorov pre konečné kvalifikácie;
- Vláda by mala prijať opatrenia, aby sa zabezpečilo primerané preukázanie relevantnosti odborných kvalifikácií;
- Profily odborných kompetencií, schválené flámskymi úradmi, musia byť úplné a spĺňať potreby.

Zverejnenie a následná kontrola

126. Auditorská správa bola predložená flámskemu parlamentu a uverejnená v novembri 2014. Správa a tlačová správa sa nachádzajú na webovej stránke NKI (www.rekenhof.be).

127. Ministerka školstva schválila správu a položila otázku, prečo podľa NKI nie je jasné, ako možno prístup orientovaný na kompetencie a deskriptívne zložky uplatniť na osobný rozvoj, a spýtala sa, či by partneri z trhu práce nemohli byť zapojení skôr pri stanovovaní odborných kvalifikácií. Taktiež vyjadrila potrebu uceleného prístupu k zmene škály možností vzdelávania.

Očakávaný dosah

128. Od vykonania odporúčaní sa očakáva, že prispejú k lepšiemu zosúladeniu systému vzdelávania s potrebami trhu práce. V budúcnosti sa budú musieť v učebných plánoch jasne uvádzať končené a odborné kvalifikácie. Tento prístup orientovaný na kompetencie však predstavuje aj riziká a nie je jasné, ako tento prístup zapadá do širšieho poslania vzdelávania z hľadiska rozvoja spoločnosti a osobného rozvoja.



Najvyšší kontrolný úrad Bulharska

Сметна палата на Република България

Audit monitorovania výsledkov kariéry a migrácie absolventov univerzít

Prehľad

129. V tejto audítorskej správe sa posudzuje účinnosť opatrení na monitorovanie výsledkov a migrácie absolventov univerzít.

130. Výkonnosť monitorovacích činností bola posúdená na základe nasledujúcich kritérií:

- o jasné pravidlá sledovania kariér absolventov univerzít;
- o zavedenie systému monitorovania kariér;
- o podmienky monitorovania migračných procesov;
- o samotné monitorovanie týchto procesov medzi absolventmi vyššieho vzdelávania.

Ako bol audit vykonaný

131. Audit sa týkal obdobia od 1. januára 2013 do 31. decembra 2015 a preskúmali sa opatrenia viacerých štátnych orgánov a inštitúcií na monitorovanie výsledkov kariéry absolventov a migračných procesov.

Hlavné pripomienky

132. V niekoľkých dokumentoch na úrovni EÚ a členských štátov sa rieši potreba mať viac informácií o výsledkoch kariéry absolventov. V súčasných právnych nástrojoch sa v zásade stanovuje, že rôzne orgány poverené vykonávaním politík vyššieho vzdelávania a politík zamestnanosti musia spolupracovať prostredníctvom výmeny informácií, ale nestanovujú sa v nich postupy či zodpovednosti za zhromažďovanie, porovnávanie, analýzu a posúdenie údajov o absolventoch.

133. Univerzity zaviedli systémy, prostredníctvom ktorých sledujú a monitorujú kariéry absolventov. Vo veľkej väčšine univerzít metódy zberu a použité zdroje nie sú dostatočne dobré, čo znamená, že zhromaždené údaje nie sú vyčerpávajúce ani aktuálne.

134. Systém hodnotenia bulharských univerzít je spoľahlivý nástroj monitorovania kariéry absolventov, pretože využíva údaje z objektívnych, centralizovaných zdrojov. Existujú obmedzenia z hľadiska sledovania niektorých kategórií absolventov: tých, ktorí ukončili vzdelávanie v zahraničí, tých, ktorí neprispievajú do systému sociálneho zabezpečenia, a nezamestnaných, ktorí nie sú registrovaní na úradoch práce.

135. Vzhľadom na to, že sú údaje o absolventoch poskytované zo systému hodnotenia univerzít spoľahlivé, ministerstvo školstva a vedy ich môže bezpečne použiť pri vyčleňovaní financovania na vyššie vzdelávanie a pri stanovovaní politiky prijímania, avšak v priebehu kontrolovaného obdobia sa to nerobilo. V roku 2016 ministerstvo vytvorilo prepojenie medzi prijímaním na univerzity a financovaním, a výsledkami kariéry. To pomohlo posilniť úlohu systému hodnotenia univerzít v tomto ohľade.

136. Európsky parlament a Komisia poukázali na závažnosť problémov, ktoré pre členské štáty predstavuje asymetrická mobilita a „odlev mozgov“, a zdôraznili potrebu riešiť túto závažnosť na úrovni členských štátov aj EÚ. Bulharská politika riadenia migračných procesov medzi absolventmi sa zameriava na dve hlavné oblasti – presvedčiť Bulharov žijúcich v zahraničí, aby sa vrátili domov, a prilákanie vysoko kvalifikovaných zahraničných občanov do krajiny – a je vyjadrená v niekoľkých strategických dokumentoch.

137. Opatrenia na monitorovanie výsledkov kariéry absolventov univerzít nie sú účinné, pretože:

- politika migrácie kvalifikovaných pracovníkov je extrémne roztrieštená;
- orgánom, ktoré sú poverené riadením migračných procesov, chýbajú jasné ciele, konkrétne opatrenia či zodpovednosti za sledovanie kariér absolventov;
- na vnútroštátnej úrovni je malá regulácia v súvislosti so zberom a analýzou informácií o migrácii pracovníkov;
- systémy monitorovania migrácie absolventov nie sú spoľahlivé tak na vnútroštátnej úrovni, ako aj na príslušných ministerstvách.

138. Napriek určitým obmedzeniam sa systém hodnotenia bulharských univerzít ukázal byť veľmi účinným nástrojom monitorovania výsledkov kariér absolventov na vnútroštátnej úrovni.

Odporúčania

139. Výsledkom auditu sú nasledujúce odporúčania.

Minister práce a sociálnych vecí by mal:

- vykonať analýzu vplyvu politiky riadenia migračných procesov medzi vysoko kvalifikovaných pracovníkmi a potreby zmeny politiky.
- Vykonať analýzu:
 - charakteristík a obmedzení informácií dostupných o migrácii vysoko kvalifikovaných pracovníkov a možných spôsobov prekonania týchto obmedzení;
 - možnosti zavedenia mechanizmu zberu, výmeny a konsolidácie informácií o migrácii vysoko kvalifikovaných pracovníkoch, či už bulharských alebo zahraničných, a stanoviť logické prepojenie.
- Vypracovať právny predpis, ktorým sa zriadi špecializovaný orgán alebo štruktúra, ktorá bude poverená zhromažďovaním a analýzou informácií o migračných procesoch pracovnej sily v Bulharsku.
- Zaviesť vnútroštátny systém monitorovania migračných procesov pracovnej sily, vrátane migrácie absolventov univerzít.
- Prerokovať vhodný mechanizmus zdieľania informácií o migrácii pracovnej sily, vrátane vysoko kvalifikovaných pracovníkov, v rámci ministerstva a medzi ministerstvami v kontexte nového programu v oblasti zručností pre Európu, ktorý prijala Komisia v roku 2016, a uznesenie Európskeho parlamentu 2015/2281(INI).

Minister práce a vedy by mal:

- preskúmať ukazovatele v akčnom pláne vykonávania stratégie rozvoja vyššieho vzdelávania v Bulharskej republike;
- stanoviť konkrétne charakteristiky a ciele vnútroštátneho plánu „vzdelávania pre kariéru“ spolu s ukazovateľmi monitorovania jeho vykonávania;
- vypracovať právny predpis o fungovaní systému hodnotenia bulharských univerzít s cieľom zabezpečiť jeho funkčnú dôkladnosť a spoľahlivosť;
- zlepšiť funkčnosť registra certifikátov APOSTILLE s cieľom rozšíriť jeho kapacitu na triedenie a extrahovanie údajov potrebných pre tvorbu politik;
- v rámci medzirezortného ministerského výboru pre vzdelávanie v súvislosti s Bulharmi žijúcimi v zahraničí monitorovať vykonávanie politiky vzdelávania bulharských komunit a jednotlivcov žijúcich mimo krajiny z hľadiska výsledkov opatrení na podporu tých, ktorí majú korene v Bulharsku, aby pokračovali vo vzdelávaní na bulharských univerzitách, a tak posúdiť dosah týchto opatrení;
- pomáhať ministrovi práce a sociálnej politiky s analýzami uvedenými v bodoch 1 a 2.

Zverejnenie a následná kontrola

140. Audítorská správa bola prijatá rozhodnutím Národného kontrolného úradu Bulharska dňa 24. apríla 2017, zaslaná národnému zhromaždeniu a bola vydaná tlačová správa. Prezentovaná bola na seminári Európa 2020 na Malte dňa 31. mája 2017.

141. Následná kontrola odporúčaní bude uskutočnená po termíne na ich vykonanie (apríl 2018).

Očakávaný dosah

142. Očakáva sa, že sa týmto auditom zlepši účinnosť činností monitorovania výsledkov kariér a migrácie absolventov univerzít a podporia sa príslušné orgány.



Nemecký federálny dvor audítorov

Bundesrechnungshof

Audit podpory mladých ľudí s nedostatkami v zručnostiach

Prehľad

143. Spolková agentúra práce poskytuje v Nemecku poradenstvo a finančnú podporu ľuďom hľadajúcim zamestnanie alebo odbornú prípravu a vyhľadáva im vhodné pozície. Ide o autonómnou verejnú agentúru financovanú z príspevkov zamestnávateľov a zamestnancov, ktorá dostáva granty a sú jej preplácané náklady z federálneho rozpočtu.

144. V roku 2011 bol prijatý nový právny predpis, ktorý umožnil miestnym úradom Spolkovej agentúry práce ponúkať granty zamestnávateľom, ktorí prostredníctvom základnej prípravy na prácu (*Einstiegsqualifizierung*) poskytujú podporu mladým ľuďom, ktorí majú ťažkosti so vstupom na trh práce. Cieľom tejto prípravy je poskytnúť vhodne kvalifikovaným mladým ľuďom základy pre nadobudnutie odborných zručností. Pre cieľovú skupinu má byť vstupnou bránou k odbornej príprave vo firme. Cieľom finančnej podpory je tiež poskytovať stimuly zamestnávateľom, aby ponúkali odbornú prípravu na prácu, a tým zvýšiť kapacity odbornej prípravy podnikov.

145. Nemecká NKI má mandát vykonávať audit Spolkovej agentúry práce. V rámci auditu sa preskúmalo, či je nový právny predpis účinný, pričom sa zistili problémy s podporou.

146. V rokoch 2011 a 2015 miestne agentúry práce poskytli podporu v celkovej výške takmer 174 mil. EUR na základnú prípravu na prácu — v priemere približne 35 mil. EUR ročne.

Ako bol audit vykonaný

147. Hlavným kontrolovaným subjektom bola Spolková agentúra práce a päť agentúr práce v štyroch spolkových republikách (*Länder*).

148. Audítorský tím vybral miestne agentúry práce podľa regiónu a počtu poskytnutých grantov. Vybral a preskúmal vzorku týchto grantov. Audítori tiež preskúmali IT procesy a štatistické údaje a uskutočnili rozhovory s odborníkmi a riadiacimi pracovníkmi miestnych agentúr práce.

149. Tím strávil spolu 154 pracovných dní získavaním dôkazov v teréne.

150. Išlo o hĺbkový audit opatrení financovaných v rokoch 2013 až 2014 a audit sa uskutočnil v júni až júli 2015. Audítorský tím preskúmal, či miestne agentúry práce:

- o náležite preskúmali žiadosti zamestnávateľov o granty na vyplácanie miezd pre účastníkov odbornej prípravy,
- o poskytli mladým ľuďom primerané mentorstvo počas vstupnej odbornej prípravy,
- o monitorovali úspešnosť podpory.

151. Audítori tiež preskúmali, v akom rozsahu Spolková agentúra práce vykonávala dohľad nad miestnymi agentúrami práce pri podpore vstupnej odbornej prípravy.

Hlavné pripomienky

152. Postup podávania žiadostí

- o V takmer v jednom z každých desiatich preskúmaných prípadov miestne agentúry práce nepreskúmali, či boli splnené kritériá pre podporu základnej odbornej prípravy, alebo ich nepreskúmali včas. V niektorých prípadoch neboli podporení ľudia vhodní pre cieľ odbornej prípravy alebo už dokončili odborné vzdelávanie v zahraničí.
- o V polovici preskúmaných prípadov chýbali platné, právne záväzné „zmluvy o integrácii“. V ďalších 26 % preskúmaných prípadov agentúry nekonkretizovali v platnej zmluve o integrácii, že podpora na základnú odbornú prípravu bola jedným z poskytovaných benefitov.
- o Podpora na základnú odbornú prípravu je fakultatívnym benefitom. Vo všetkých preskúmaných prípadoch agentúry financovali základnú odbornú prípravu v maximálnej výške a v maximálne povolenom trvaní 12 mesiacov. Ani v jednom z týchto prípadov neboli poskytnuté dôkazy, prečo bola potrebná maximálna výška podpory.
- o V niektorých prípadoch mali podporení účastníci základnej odbornej prípravy zároveň prospech z iných opatrení na podporu získania zamestnania. V niektorých prípadoch bol zamestnávateľ sponzorom aj týchto opatrení, čo znamená, že mali prospech z oboch. Nie je však povolené financovať dve plnohodnotné opatrenia súčasne.

153. Mentorovanie miestnych agentúr práce

V polovici programov základnej odbornej prípravy, ktoré trvali aspoň tri mesiace, agentúry nenadviazali žiadny kontakt s účastníkmi. Vo viac než štvrtine týchto prípadov nenadviazali ani kontakt so zamestnávateľom.

154. Následná kontrola

Organizácia, ktorá dostáva podporu, musí legálne osvedčiť nadobudnuté zručnosti a poznatky. Vo veľkej väčšine prípadov po základnej odbornej príprave nenasledovalo odborné vzdelávanie, ani neboli poskytnuté osvedčenia. V niektorých prípadoch si agentúry neponechali kópie osvedčení.

Odporúčania

155. Postup podávania žiadostí

- Pred poskytnutím grantu sú miestne agentúry povinné uskutočniť osobnú konzultáciu s nádejnými uchádzačmi a preskúmať právne požiadavky a zdokumentovať výsledok. Pri vykonávaní dohľadu nad miestnymi agentúrami musí Spolková agentúra práce zabezpečiť, aby dôkladne kontrolovali, že všetky požiadavky oprávnenosti boli splnené pred financovaním základnej odbornej prípravy. Agentúry by mali zabezpečiť, aby nádejní uchádzači odbornej prípravy boli vhodní pre dané povolanie.
- Miestne agentúry by mali zlepšiť svoje administratívne postupy a uzatvárať zmluvy o integrácii so všetkými osobami uchádzajúcimi sa o odbornú prípravu v súlade s požiadavkami zákona. V zmluvách o integrácii by mali byť stanovené ciele a čo sa očakáva od agentúr aj od nádejných uchádzačov spolu s poskytovanými benefitmi.
- Spolková agentúra práce by mala zabezpečiť, aby všetky agentúry náležite využívali svoje diskrečné právomoci. Sem patrí podrobnejšie ich informovať o ich povinnosti využívať diskrečné právomoci, o tom, čo to znamená využívať diskrečné právomoci a o ich povinnosti riadiť financovanie obozretné. Okrem toho agentúry musia zabrániť neoprávnenému dvojitému financovaniu.

156. Mentorovanie miestnych agentúr práce

Agentúry by mali mentorovať účastníkov odbornej prípravy a zamestnávateľov podrobnejšie počas základnej odbornej prípravy, než ako tomu bolo doteraz, aby sa predišlo odchodom, a podporovať účastníkov, aby si následne našli odborné vzdelávanie.

157. Následná kontrola

Informácie o poznatkoch a zručnostiach nadobudnutých počas základnej odbornej prípravy by sa mali lepšie využívať pri následnom hľadaní pozícií pre účastníkov odbornej prípravy.

Zverejnenie a následná kontrola

158. Záverečná audítorská správa bola uverejnená na webovej stránke nemeckej NKI 13. júla 2017 (<https://www.bundesrechnungshof.de/en/veroeffentlichungen>).

159. Nemecká NKI si vyhradzuje právo kontrolovať, či Spolková agentúra práce a miestne agentúry vykonávajú podporu náležite.

Očakávaný dosah

Od miestnych agentúr práce sa očakáva poskytovanie náležitej, nákladovo efektívnej podpory na základnú odbornú prípravu. Spolková agentúra práce má v rámci monitorovania zabezpečiť, aby sa podpora vykonávala náležite. Cieľom je, aby základná odborná príprava naozaj slúžila ako vstupná brána k odbornej príprave vo firme pre účastníkov, ktorí majú ťažkosti s nájdením zamestnania.



Francúzsky Dvor audítorov

Cour des comptes

Prístup mladých ľudí k zamestnanosti – budovanie prístupu, prispôsobenie štátnej podpory

Prehľad

160. Štruktúra francúzskeho trhu práce obzvlášť znevýhodňuje mladých ľudí a miera ich nezamestnanosti je dvakrát vyššia než nezamestnanosť širšej populácie. Trvá im dlhšie, kým si nájdu stabilné zamestnanie, častejšie čelia neistote pracovného miesta a nedobrovoľnej práci na čiastočný úväzok, a ich miera chudoby je vysoká. Niekoľko desaťročí celý rad aktérov realizoval niekoľko opatrení pomoci s cieľom napraviť túto situáciu, vrátane finančnej podpory spoločnostiam zamestnávajúcim mladých ľudí, podpory zo strany francúzskeho úradu práce a prístupu k odbornému vzdelávaniu.

161. V roku 2015 tento systém štátnej podpory stál 10,5 mld. EUR a náklady naň rastú, ale výsledky dosiahnuté z hľadiska dlhodobého zamestnania nezodpovedajú stanoveným cieľom ani zmobilizovaným zdrojom.

Ako bol audit vykonaný

162. Audit bol vykonaný spoločne s francúzskymi regionálnymi dvormi audítorov. Kontrolovanými subjektmi boli francúzske ministerstvá zodpovedné za zamestnanosť, štátne vzdelávanie, vyššie vzdelávanie, francúzska agentúra nezamestnanosti a ďalšie organizácie zapojené do obchodu a pracovných miest. Vykonávanie pomoci bolo analyzované v siedmich regiónoch Francúzska a vykonalo sa medzinárodné porovnanie s Nemeckom, Švajčiarskom, Dánskom, Holandskom a Spojeným kráľovstvom. Francúzska obchodná komora tiež vykonala prieskum, v rámci ktorého sa zhromaždili názory približne tisíc vedúcich podnikov na štátnu pomoc a zamestnanosť mladých ľudí.

163. V rámci auditu boli použité údaje o zamestnanosti mladých ľudí vo veku od 15 do 25 rokov v období rokov 2010 až 2015 a zameranie bolo na účinnosť a efektívnosť opatrení prijatých na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Súčasťou auditu bola analýza štatistík zamestnanosti, rozpočtových prídeltov a zmlúv o výkone, ako aj rozhovory s jednotlivcami.

Hlavné pripomienky

164. Prístup mladých ľudí k zamestnaniu sa zhoršil z hľadiska kvantity aj kvality. Čelia narastajúcim ťažkostiam, ktoré vedú k vyššej miere nezamestnanosti a nesúladu medzi ich kvalifikáciami a ich zamestnaním, ktoré je často nestále.

165. Tieto ťažkosti sú oveľa závažnejšie pri mladým ľuďoch bez uznávaných kvalifikácií, dlhodobo nezamestnaných, pre tých, ktorí migrovali do Francúzska, a pre tých, ktorí žijú v najviac znevýhodnených mestských a vidieckych oblastiach, a preto by sa politiky na podporu zamestnanosti mladých ľudí mali zamerať v prvom rade na tieto skupiny. Duálny charakter trhu práce, ktorý ochraňuje zamestnaných, ale ponúka krátkodobú, nestabilnú prácu pre iných, znevýhodňuje nováčikov v porovnaní s tými, ktorí už pracujú. Efektívnosť štátnej podpory pre mladých ľudí hľadajúcich zamestnanie značne kolíše v závislosti od použitých politických nástrojov: účinky intenzívnych a krátkodobých prístupov sú väčšie než účinky dlhodobej podpory zo strany štátnych agentúr.

166. Pri štátnom financovaní by sa mali uprednostniť politické nástroje, ktoré sa ukázali byť najúčinnjšími, a mala by sa zlepšiť koordinácia medzi početnými aktérmi zapojenými do podpory zamestnanosti mladých ľudí. Celoštátne systémy sa často vypracúvajú bez zohľadnenia skutočných potrieb mladých ľudí alebo skúseností získaných z predchádzajúcich systémov a bolo vyvinutých príliš veľa systémov. Rôzne regionálne zainteresované strany musia spojiť svoje úsilie a spolupracovať účinnejšie a zlepšiť následnú kontrolu zamestnanosti mladých ľudí. Pri koncipovaní systémov a prideľovaní zdrojov sa nezohľadňujú dostatočne výsledky a financovanie agentúr by malo byť založené na výsledkoch podpory, ktorú zaviedli, a charaktere ich cieľových skupín.

Odporúčania

167. Dvor audítorov vydal dve usmernenia:

- zamerať štátnu podporu viac na mladých ľudí, ktorí majú najväčšie ťažkosti s prístupom k zamestnaniu;
- uprednostniť rýchle reakcie a intenzívne opatrenia;

168. a 12 odporúčaní:

- skrátiť trvanie dotovaných zmlúv;
- uľahčiť prechod od dotovaných zmlúv na odbornú prípravu vedúcu ku kvalifikácii;
- postupne presmerovať rozpočet z dotovaných zmlúv na intenzívnejšie programy podpory;
- kontrolovať účasť na programoch, na ktoré sa vyplácajú príspevky;
- zriadiť jediný spoločný orgán pre každý program, ktorý bude podobný orgánu, ktorý už existuje pre záruku pre mladých ľudí, aby prijímal rozhodnutia o prijatí a následnej kontrole mladých ľudí;

- racionalizovať a zlepšiť riadenie miestnych úradov práce sústredením administratívnych, finančných a projektových riadiacich funkcií;
- vypracovať viacročnú zmluvu pre každý miestny úrad práce, v ktorej budú stanovené ciele a rámec hodnotenia výkonnosti;
- prideľovať mladých ľudí na programy na základe spoločného súboru kritérií;
- vytvoriť prostriedky na sledovanie individuálneho napredovania a výsledkov programov použitím spoločného identifikátora;
- znížiť počet programov podpory a zjednodušiť ich obsah;
- dať aktérom väčšiu slobodu pri využívaní ich zdrojov na organizovanie obsahu podpory výmenou za odmeňovanie založené na výkonnosti;
- podporovať prístup k odbornej príprave pre mladých ľudí hľadajúcich zamestnanie.

169. Celkovo Dvor audítorov odporučil menej uprednostňovať dotované zmluvy, ktoré vedú k účinkom mŕtvej váhy v súkromnom aj verejnom sektore, a viac využívať tradičné formy striedavej odbornej prípravy.

Zverejnenie a následná kontrola

170. Správa bola uverejnená v septembri 2016. Tlačová správa bola vydaná 5. októbra 2016. Nachádza sa na webovej stránke Dvora audítorov:
<https://www.ccomptes.fr/en/publications/employment-access-young-people>.

171. Následná kontrola odporúčaní Dvora audítorov bude vykonaná koncom roka 2017.

Očakávaný dosah

172. Racionalizácia a zlepšenie riadenia systémov zamestnanosti mladých ľudí vo Francúzsku s cieľom zlepšiť hospodárske a sociálne výhľady mladých ľudí vo Francúzsku, ktorí vstúpia na trh práce v budúcnosti.



Taliansky Dvor audítorov

Corte dei Conti

Audit vnútroštátneho projektu „500 mladých ľudí pre kultúru“

Prehľad

173. Dňa 6. decembra 2013 ministerstvo kultúrneho dedičstva a cestovného ruchu schválilo osobitný rozvojový program na účely inventarizácie, katalogizácie a digitalizácie kultúrneho dedičstva. Po výbere 500 mladých ľudí, ktorí sa mali zúčastniť jednoročného odborného vzdelávania v tejto oblasti, bol vypracovaný trojfázový plán odbornej prípravy.

174. Tento projekt mal preto dva účely. Po prvé, jeho cieľom bolo riešiť nezamestnanosť mladých ľudí v súlade s odporúčaním Európskej únie z 22. apríla 2013 a po druhé, mal ochraňovať, podporovať a oživiť kultúrne dedičstvo ohrozené zhoršovaním jeho stavu a podporiť cestovný ruch využitím zdrojov na núdzové opatrenia.

175. Plán zahŕňal tri rôzne celoštátne projekty. Prvý s názvom „Územie: excelentnosť“ bol zameraný na online prezentáciu kultúrnych/turistických chodníkov s pamiatkami, archeologickými náleziskami, architektúrou a zbierkami. V rámci druhého projektu s názvom „Veľká vojna a mierové procesy: miesta a obsah“ sa ponúkali online kurzy o miestach a historických udalostiach tvoriacich kolektívnu pamäť na 1. svetovú vojnu. Tretí projekt programu odbornej prípravy sa týkal nehnuteľného kultúrneho dedičstva so zameraním na audiovizuálne zdroje.

176. V rozpočtovom roku 2014 talianske ministerstvo kultúrneho dedičstva vyčlenilo 2,5 mil. EUR na realizáciu projektu „500 mladých ľudí pre kultúru“, ktorý mal byť následne doplnený o finančné prostriedky z rozpočtu EÚ.

177. V rámci auditu sa preskúmali aspekty plánovania, kritériá výberu projektov, postupy výberu účastníkov odbornej prípravy, procedurálne kroky, stav realizácie programov odborného vzdelávania (z časového, finančného a účtovného hľadiska) a riadiaci dosah činností.

Ako bol audit vykonaný

178. Audit sa zamerával na výber účastníkov odbornej prípravy a činností vykonaných v súvislosti s katalogizáciou a digitalizáciou chátrajúceho kultúrneho dedičstva ministerstvom kultúrneho dedičstva a cestovného ruchu.

179. V zásade metodika auditu zahŕňala preskúmanie a analýzu dokumentácie. *Magistrato* zodpovedné za tento audit zaslalo dve oznámenia ministerstvu kultúrneho dedičstva a cestovného ruchu s dopytom na vykonané činnosti, uplatnené postupy, načasovanie rôznych fáz a využitie disponibilných finančných prostriedkov.

180. Vzhľadom na to, že odborné vzdelávanie prebiehalo v celej krajine, hlavným kontaktom pre námietkové konanie bol útvár ústrednej administratívy na tomto ministerstve a príslušný rozpočtový úrad (externý účtovný úrad ministerstva hospodárstva a financií) blízko ministerstva kultúrneho dedičstva a cestovného ruchu.

181. Audítorský tím pozostával z *Magistrato* a piatich podporných úradníkov.

182. Tento finančný audit a audit výkonnosti sa uskutočnil od apríla 2016 (keď bolo zaslané prvé oznámenie ministerstvu kultúrneho dedičstva) do októbra 2016 a týkal sa obdobia rokov 2013 – 2015.

Hlavné pripomienky

183. Program mal niekoľko pozitív.

184. Výber projektov sa uskutočnil v súlade s cieľmi odborného vzdelávania mladých ľudí a zväčšenia digitalizovaného dedičstva. K 30. aprílu 2016 bolo niekoľko inventúrnych súpisov, katalógov a digitalizovaných položiek v databázach troch centrálnych inštitútov. Inštitúty považovali tento program za užitočný a mohli sa znovu vrátiť k zanechaným iniciatívam.

185. Hodnotenia účastníkov boli celkovo veľmi pozitívne. Kurz bol zhodnotený ako „výborný“ 119 zo 140 účastníkov odbornej prípravy.

186. Na druhej strane, najrelevantnejšia kritika sa týkala ťažkostí s riadením výberu účastníkov odborného vzdelávania, ktorá bola okrem iného znázornená vysokým počtom účastníkov, ktorí zanechali program, a boli nahradení. Hlavným dôvodom boli nízke granty, umiestnenie mimo regiónu, z ktorého pochádzali, či nedostatočná stabilita.

187. Ďalšia kritika sa týkala pomalého napredovania projektov, ktoré bolo spôsobené nadmerne byrokratickými postupmi. 28 zo 144 projektov bolo menej než napoly dokončených k 30. júnu 2016, čo bol plánovaný dátum ich dokončenia.

188. Účastníci poskytli spätnú väzbu na formulári a sťažovali sa na nedostatočné zariadenia (alebo zastarané zariadenia), nedostatočné financovanie, nedostatok času na dokončenie zložitých úloh, organizačné nedostatky, zvýšené pracovné zaťaženie a nedostatok zamestnancov.

189. Z účtovného hľadiska sa dosiahli významné úspory vo výške 18,5 % vyčlenenej sumy, ktorej plné využitie by umožnilo vyškoliť viac mladých ľudí.

Odporúčania

190. V budúcnosti by sa v rámci takýchto programov:

- mala preskúmať každá možnosť na trhu práce v súkromnom sektore;
- mali zlepšiť zručnosti účastníkov;
- zmapovať turistické/kultúrne cesty;
- podpísať dohody s regiónmi po ukončení programov, aby sa vytvorili inovatívne začínajúce podniky.

Zverejnenie a následná kontrola

191. Správu schválila centrálna komora pre audit výkonnosti dňa 29. septembra 2016.

192. Bola uverejnená oficiálne a na webovej stránke a zaslaná parlamentu a vláde dňa 7. októbra 2016. Uverejnená bola súvisiaca tlačová správa.

193. *Corte dei conti* prijal reakciu orgánov v apríli 2017. Jediný relevantný bod sa týkal možnosti, aby boli v budúcnosti mladí ľudia zúčastňujúci sa odbornej prípravy začleňovaní do zoznamu odborníkov na kultúrne dedičstvo.

Očakávaný dosah

194. Správou a jej odporúčaniami by sa mala zlepšiť politika v oblasti odborného vzdelávania mladých ľudí, načasovanie projektov, stimuly pre príjemcov a prepojenie na trh práce, a tak pomôcť podobným iniciatívam v budúcnosti.



Najvyšší kontrolný úrad Litvy

Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė

Verejná audítorská správa: Využitie možností odborného vzdelávania

Prehľad

195. Politika odborného vzdelávania a prípravy (OVP) a splnenie potrieb trhu práce sú dôležitými faktormi konkurencieschopnosti a dlhodobého blaha štátu.

196. V roku 2014 si len 33 % populácie mladých ľudí krajiny zvolilo OVP (priemer EÚ je 50 %), zatiaľ čo iní po dokončení všeobecného vzdelávania okamžite podali prihlášku do inštitúcií vyššieho vzdelávania alebo vstúpili na trh práce bez odborného vzdelávania. Asi 22 % populácie bolo zamestnaných bez nadobudnutia osvedčenej kvalifikácie.

197. V priebehu poskytovania finančnej podpory zo strany EÚ v rokoch 2007 – 2013 bola väčšina pozornosti a financovania zameraná na tri oblasti činnosti OVP: infraštruktúra vzdelávania, zlepšenie kvalifikácie pedagogických zamestnancov a aktualizácia obsahu vzdelávania. Atraktivnosť a kvalita OVP závisí od tejto kombinácie.

198. V rokoch 2012 až 2015 bolo v Litve otvorených spolu 42 stredísk praktickej odbornej prípravy pre konkrétne sektory a bolo do nich investovaných 118 mil. EUR. Strediská boli zriadené v 33 zo 74 inštitúcií OVP (45 %) a boli vybavené najnovším zariadením praktickej odbornej prípravy, aby mohli školiť ktoréhokoľvek občana krajiny, ktorý si želá nadobudnúť kvalifikáciu alebo rozvíť súčasnú kvalifikáciu. Toto rozhodnutie bolo prijaté preto, aby učitelia odbornej prípravy nadobudli technologické zručnosti, ktoré sú dôležitou súčasťou základu novej praktickej odbornej prípravy, a tak sa pre nich zorganizovali stáže v rôznych podnikoch.

199. S cieľom zabezpečiť, aby služby poskytované vzdelávacími zariadeniami spĺňali potreby trhu práce a boli pružné, investovalo sa do sformulovania kvalifikácií a aktualizácie obsahu odborného vzdelávania a prípravy, čo viedlo k 10 novým kvalifikačným štandardom, 60 modulárnym programom odborného vzdelávania a prípravy a 14 sektorovým vzdelávacím nástrojom. Inštitúcie budú musieť prejsť na systém OVP založený na moduloch do roku 2021.

200. Percento mladých ľudí študujúcich v inštitúciách OVP a dospelých účastníkov programov celoživotného vzdelávania v Litve je jedno z najnižších v Európskej únii. Táto skutočnosť podnietila národný kontrolný úrad vykonať analýzu, či investície do OVP zlepšujú jeho kvalitu a atraktivnosť.

201. Účelom auditu bolo posúdiť, či rozvoj stredísk odborného vzdelávania a prípravy splnil meniace sa potreby trhu práce, či sa využívajú podľa plánu, či sa programy OVP aktualizovali a či sa technické zručnosti pedagogických zamestnancov pravidelne aktualizovali.

Ako bol audit vykonaný

202. Kontrolovanými subjektmi v rámci tohto auditu boli ministerstvo vzdelávania a vedy Litvy, ako aj stredisko rozvoja kvalifikácií, odborného vzdelávania a prípravy.

203. Z 33 inštitúcií OVP bolo na tento audit vybraných 18 (55 %), v rámci ktorých sídli 26 zo 42 stredísk odborného vzdelávania krajiny (62 %). Asi 400 študentov zúčastňujúcich sa odborného vzdelávania v týchto strediskách a približne 200 pedagogických zamestnancov sa zúčastnilo prieskumu a uskutočnili sa rozhovory so zástupcami siedmich asociovaných obchodných štruktúr a troch vyšších odborných škôl.

204. Audit sa týkal obdobia rokov 2012 – 2014 a údaje za rok 2015 boli tiež použité pri analýze dosahu.

Hlavné pripomienky

205. V rámci auditu sa zistilo, že zariadenie sa používalo veľmi odlišne v rôznych inštitúciách OVP a nebolo vždy k dispozícii pre všetky vekové skupiny. Nové kvalifikačné štandardy, modelové programy OVP a vzdelávacie nástroje neboli vždy vypracované konzistentne a často boli nekompatibilné.

206. Spolu sa investovalo 118 mil. EUR na zlepšenie infraštruktúry OVP, ale približne v polovici kontrolovaných inštitúcií sa počet študentov v počiatočných programoch odborného vzdelávania v strediskách odborného vzdelávania nezvýšil oproti predchádzajúcim dvom rokom.

- Zdroje 60 % týchto stredísk sa používali len 5 hodín denne, pretože nie všetky inštitúcie začali ponúkať nové programy odborného vzdelávania, neboli stanovené konkrétne ciele na uvedenie nových zariadení týchto stredísk na trh a neboli nájdené riešenia na financovanie kurzov odbornej prípravy pre nových študentov a pedagogických zamestnancov.
- Nebola stanovená jednotná metóda pre určovanie poplatkov za služby odborného vzdelávania.
- Približne 500 000 EUR bolo vyčlenených na rozvoj kvalifikačných štandardov, ale tieto štandardy neboli prijaté. Asi 1 mil. EUR bol vyčlenený na rozvoj modelových programov OVP, ale len 24 zo 60 bolo registrovaných a len deväť začalo byť testovaných na inštitúciách OVP v roku 2015. Bolo to spôsobené nejednotným procesom vykonávania projektov, dokumenty opisujúce kvalifikačné štandardy neboli ucelené, kvalifikačné štandardy neboli úplne posúdené pred ich registráciou a príslušný právny predpis bol zmenený, takže niektoré programy ho už viac nespĺňali.
- Len niekoľko pedagogických odborných zamestnancov sa zúčastnilo na projektových činnostiach a po skončení projektu sa odborné vzdelávanie ukončilo.

Odporúčania

- 207.** V rámci auditu sa vyjadrilo niekoľko odporúčaní obom kontrolovaným inštitúciám, vrátane:
- zhodnotenia dôvodov pre nadobudnutie zariadenia na odborné vzdelávanie a vyčlenenia financovania na obnovu a kompatibility týchto opatrení s potrebami trhu práce;
 - podrobnejších odporúčaní pre účinnejšie využívanie stredísk odbornej prípravy;
 - vypočítania poplatkov na vytváranie príjmov;
 - zabezpečenia, aby štandardy, programy a nástroje boli kompatibilné, konzistentné a registrované;
 - stanovenia požiadaviek pre výbory OVP a termínov pre výstupy;
 - revízie programov podľa nových právnych predpisov a štandardov na zabezpečenie ich relevantnosti;
 - zorganizovania školenia pre pedagogických zamestnancov odborného vzdelávania.

Zverejnenie a následná kontrola

208. Auditorská správa bola uverejnená s tlačovou správou 28. februára 2016. Je dostupná na webovej stránke [Najvyššieho kontrolného úradu Litvy](#) so zhrnutím v angličtine a litovčine. Najvyšší kontrolný úrad prezentoval výsledky auditu aj výboru pre audit a výboru pre vzdelávanie, vedu a kultúru litovského parlamentu.

209. Postup následnej kontroly sa vzťahuje na vykonávanie každého odporúčania.

Očakávaný dosah

210. Ak sa odporúčania vykonajú náležite, povedú k väčšiemu využívaniu stredísk odbornej prípravy, finančné prostriedky by sa mohli generovať na obnovu zariadení, programy OVP by boli lepšie zosúladené s potrebami trhu práce, pedagogickí zamestnanci by boli ďalej vzdelávaní a lepšie by sa využili plánované dodatočné investície vo výške približne 57 mil. EUR do infraštruktúry stredísk praktickej odbornej prípravy a do aktualizácie obsahu vzdelávania.



Dvor audítorov Luxemburského veľkvojvodstva

Cour des Comptes du Grand-Duché de Luxembourg

Správa z roku 2011 a následná správa z roku 2014 o opatreniach na boj proti nezamestnanosti

Prehľad

211. Pôvodná správa Dvora audítorov sa týkala obdobia rokov 2006 až 2009 a bola uverejnená v roku 2011. Cieľom auditu bolo posúdiť opatrenia na podporu zamestnanosti po troch rokoch ich vykonávania a konkrétne podpornú pracovnú zmluvu a počiatočnú pracovnú zmluvu, ktoré boli zavedené zákonom z 22. decembra 2006.

212. Následná správa z roku 2014 sa týkala obdobia rokov 2012 až 2014 a zahŕňala časť o záruke pre mladých ľudí. Vzhľadom na to, že sa záruka pre mladých ľudí mala začať v júni 2014, Dvor audítorov skontroloval, či zainteresované strany prijali potrebné kroky na jej účinné spustenie.

213. V rokoch 2007 až 2009 štátne financovanie opatrení na podporu zamestnanosti mladých ľudí, t. j. podporná pracovná zmluva a počiatočná pracovná zmluva, dosiahli výšku približne 12,3 mil. EUR, ktoré boli vyplatené z fondu zamestnanosti.

214. V rokoch 2012 až 2014 výdavky vyčlenené zo štátnych príjmov a výdavkového rozpočtu na tieto opatrenia dosiahli výšku asi 68 mil. EUR.

215. Hlavným cieľom osobitnej správy uverejnenej v roku 2011 bolo preskúmať rozhodnutia a opatrenia schválené Komorou zástupcov (luxemburský parlament) zákonom z 22. decembra 2006 na podporu udržania pracovného miesta a stanovenie osobitných opatrení politiky bezpečnosti a environmentálnej politiky.

216. Jedným z cieľom tzv. zákona „5611“ bola revízia legislatívnych opatrení na podporu zamestnanosti mladých ľudí s cieľom zvýšiť ich účinnosť integrovania mladých ľudí na trhu práce.

217. Navrhovanými legislatívnymi zmenami sa ukončili dočasné zmluvy pre pomocných zamestnancov, ktoré sa uzatvárali s mladými ľuďmi vo verejnom aj súkromnom sektore. V roku 2006 boli podporná pracovná zmluva (verejný sektor) a počiatočná pracovná zmluva (súkromný sektor) jedinými zavedenými opatreniami na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

218. Následná správa z roku 2014 bola uverejnená na žiadosť Komory zástupcov. Predseda Komory zástupcov informoval Dvor audítorov, že výbor pre kontrolu rozpočtu si želá, aby Dvor audítorov skontroloval, aké opatrenia prijalo ministerstvo práce a zamestnanosti v reakcii na pripomienky a odporúčania z prvej správy.

Ako bol audit vykonaný

219. Hlavnými kontrolovanými subjektmi boli ministerstvo práce, zamestnanosti a sociálneho a solidárneho hospodárstva (MTEESS) a Agentúra pre podporu zamestnanosti (ADEM). Dvor audítorov preskúmal riadenie oboch organizácií a analyzoval dokumenty, ktoré mu boli poskytnuté s cieľom určiť, zhromaždiť a potvrdiť informácie potrebné na vyjadrenie pripomienok a odporúčaní v osobitných správach.

220. Tím pozostával z predsedu Dvora audítorov a troch audítorov.

221. Pôvodný audit prebiehal od mája 2010 do októbra 2010. Následný audit sa uskutočnil od decembra 2013 do júna 2014.

Hlavné pripomienky

222. V priebehu auditu opatrení na podporu zamestnanosti mladých ľudí v roku 2011 Dvor audítorov zistil, že z číselných údajov nebolo možné vyvodiť záver, pretože neexistoval náznak, že si ľudia našli zamestnanie ako výsledok týchto opatrení. Príslušné orgány uviedli, že im chýbali nástroje potrebné na posúdenie účinnosti opatrení. V rámci auditu z roku 2014 Dvor audítorov zistil, že sa nevykonalo aktualizované posúdenie opatrení na podporu zamestnanosti mladých ľudí. Práca na stanovení ukazovateľov výkonnosti bola len v počiatočných štádiách.

223. Dvor audítorov tiež poznamenal, že dohoda o spolupráci sa použila pri záruke pre mladých ľudí, nástroj, ktorý nebol použitý od roku 2006 a bol súčasťou len pilotných projektov.

224. Dvor audítorov tiež navrhol, že spustením záruky pre mladých ľudí v júni 2014 by nedostatok zamestnancov ADEM mohol byť ešte problematickejší, čo by ešte viac ohrozilo ciele dohody o spolupráci.

Odporúčania

225. V správe Dvora audítorov z roku 2011 sa zdôraznila potreba posúdiť systém na základe ukazovateľov výkonnosti. Dvor audítorov zastáva názor, že ciele a výkonnosť nových organizácií je potrebné určiť od samotného počiatku, aby bolo možné posúdiť boj proti nezamestnanosti.

226. Dvor audítorov tiež odporučil, aby nový orgán vykonal viacročný plán. To by poskytlo rámec pre všeobecnú politiku, strategické voľby, strednodobé činnosti a úlohy a potrebné finančné a ľudské zdroje.

227. V roku 2014 Dvor audítorov zopakoval svoje odporúčania ohľadom potreby posúdiť opatrenia na podporu zamestnanosti mladých ľudí a odporučil, aby sa účinnosť opatrení, ako je podporná pracovná zmluva a počiatočná pracovná zmluva, prediskutovala na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni.

228. V určitý stanovený dátum, napr. dva roky od začiatku uplatňovania, by mal zodpovedný minister povinný informovať Komoru zástupcov o kvantitatívnom (počet príjemcov, ktorí podpísali zmluvu tohto typu) a kvalitatívnom (počet príjemcov, ktorí si našli zamestnanie) vývoji prijatých opatrení.

229. Dvor audítorov zastáva názor, že opatrenia sa musia posudzovať po určitom období, aby bolo možné urobiť opravy alebo pozastaviť opatrenia, ak nepriniesli očakávané výsledky.

Zverejnenie a následná kontrola

230. Osobitné správy o opatreniach na boj proti nezamestnanosti boli prezentované Komore zástupcov 7. apríla 2011 a 13. októbra 2014.

231. Správy boli následne uverejnené na webovej stránke Dvora audítorov spolu s tlačovými správami.

232. Výbor poslaneckej snemovne pre čerpanie rozpočtu následne kontroluje osobitné správy Dvora audítorov, predkladá správy o opatreniach, ktoré orgány prijali v nadväznosti na odporúčania Dvora audítorov. Následná správa bola prezentovaná 30. marca 2015.

233. Budúci plán práce Dvora audítorov tiež zahŕňa osobitnú správu o záruke pre mladých ľudí.



Najvyšší kontrolný úrad Maďarska

Állami Számvevőszék

Koordinovaný audit systému sledovania kariéry absolventov

Prehľad

234. V uznesení Európskeho parlamentu z 20. apríla 2012 o modernizácii európskych systémov vysokoškolského vzdelávania sa zdôraznila potreba sledovania profesionálneho uplatnenia nových absolventov s cieľom merať, do akej miery vysokoškolské vzdelávanie spĺňa požiadavky trhu práce. Európsky parlament vyzval členské štáty, aby zhromažďovali a zverejňovali údaje o súvislosti medzi kvalifikáciami pre rozličné povolania a pracovnými príležitosťami pre tieto povolania.

235. V niekoľkých dokumentoch Európskeho parlamentu a Európskej komisie sa odkazuje na riziko „odlevu mozgov“ – najmä v štátoch strednej, východnej a južnej Európy – v dôsledku narastajúceho počtu nových absolventov, ktorí sa rozhodli pracovať v zahraničí. Z tohto dôvodu sa časť siete pre stratégiu Európa 2020, NKI Maďarska, Rumunska a Bulharska rozhodli vykonať audit vo vzájomnej spolupráci. Koordinoval ho Najvyšší kontrolný úrad Maďarska a išlo o audit výkonnosti zameraný na účinnosť.

236. Cieľom auditu bolo poukázať na osvedčené postupy systémov sledovania kariéry, pričom sa osobitná pozornosť venovala sledovaniu kariéry absolventov zamestnaných v iných členských štátoch.

237. Audit, ktorý v Maďarsku vykonal Najvyšší kontrolný úrad, sa zameriaval na zavedenie a fungovanie systému na sledovanie kariéry absolventov (GCTS) implementovaný v rámci tendrov EÚ. GCTS je systém na podporu rozhodovania, ktorý poskytuje spätnú väzbu vysokoškolským inštitúciám poskytujúcim odborné vzdelávanie o kvalite a využívaní ich odborného vzdelávania a orientuje mladých ľudí pri ich výbere zamestnania.

Ako bol audit vykonaný

238. Audit sa týkal obdobia od 1. januára 2011 do 31. októbra 2015 a kontrolovanými subjektmi boli ministerstvo ľudských zdrojov (EMMI), úrad pre vzdelávanie a šesť vybraných maďarských univerzít.

239. Bol vykonaný v súlade s odbornými audítorskými štandardmi a v súlade so zásadami na vykonávanie auditov výkonnosti. Súčasťou hodnotenia informácií a dokumentov potrebných na zodpovedanie audítorských

otázok boli nasledujúce procesy: pozorovanie, sformulovanie otázok (vyžiadanie informácií), porovnanie a analýza. Audit sa vykonal zodpovedaním otázok, použitím údajov z osvedčení a zohľadniac právne ustanovenia platné počas kontrolovaného obdobia.

Hlavné pripomienky

240. Maďarský systém sledovania kariéry absolventov pozostáva z dvoch úrovní. Ústredný orgán vykonáva zhromažďovanie, integráciu a analýzu údajov z celej krajiny, zriaďuje databázu, vyvíja metodiku a poskytuje podporu inštitúciám, zatiaľ čo vysokoškolské inštitúcie zhromažďujú a analyzujú jednotlivé údaje a vypracúvajú správy pre ústredný orgán.

241. Decentralizovaný systém dokáže poskytnúť údaje o charaktere zamestnania absolventov a umožňuje univerzitám začleniť ich vlastné otázky do dotazníka. Touto decentralizáciou sa zvyšuje motivácia udržať systém a využívať prijímané údaje, čo viedlo aj k niekoľkým osvedčeným postupom.

242. V Maďarsku sa údaje z GCTS používajú v procese prijímania rozhodnutí na úrovni vlády aj univerzít. Online informačný systém zriadený na základe údajov GCTS poskytuje študentom pripravujúcim sa na prijímacie skúšky na univerzity/vyššie odborné školy podrobné informácie o možnosti nájsť si zamestnanie po ukončení štúdia. Mnoho ľudí navštívi webovú stránku, ktorá obsahuje tieto informácie.

243. Všetky vysokoškolské inštitúcie, ktoré boli predmetom tohto auditu, dosiahli alebo prevýšili požadovaný počet účastníkov používajúcich údaje zo systému. Okrem toho, štyri inštitúcie dosiahli cieľ, aby sa 90 % absolventov zapojilo do prieskumu, a dve univerzity tento cieľ prevýšili.

244. Vôľa cieľových skupín odpovedať na dotazník však klesala. Klesajúca miera odpovedí znižuje spoľahlivosť údajov a tiež ohrozuje udržateľnosť systému.

245. Najvyšší kontrolný úrad dospel k záveru, že si organizácie vykonávali svoje úlohy dobre, v súlade s cieľmi pre všetky fázy: plánovanie, koordinácia, vývoj a monitorovanie. Centralizovaným plánovaním – obzvlášť plánovaním rôznych profesií – sa vytvorili užitočné metódy a usmernenia. Aktívna, úzka spolupráca medzi centralizovanými a inštitucionalizovanými organizáciami tiež podporila úspešné vykonávanie GCTS.

Odporúčania

246. V rámci auditu sa odporučilo, aby databáza systému sledovania kariéry absolventov zahŕňala spoľahlivejšie informácie o absolventoch pracujúcich v zahraničí, aby ministerstvo ľudských zdrojov ďalej podporovalo absolventov odpovedať na online dotazníky a aby sa zhromaždené údaje zdieľali takým spôsobom, ktorý umožňuje hĺbkovú analýzu údajov. V rámci auditu sa tiež zistilo niekoľko konkrétnych príkladov osvedčených postupov, ktoré sa odporúčajú.

Zverejnenie a následná kontrola

247. Najvyšší kontrolný úrad Maďarska uverejnil túto audítorskú správu 6. októbra 2016 a tiež vypracoval analýzu témy na základe výsledkov auditu.

248. Analýza sa zamerala hlavne na dva kľúčové problémy zistené v rámci auditu: prečo boli absolventi pomerne neochotní odpovedať a prečo údaje o zamestnaní nedávnych absolventov v zahraničí neboli použité. Hoci sa miera odpovedí samozrejme môže zvýšiť zlepšením technických podmienok a skrátením dĺžky dotazníkov, v analýze sa stále považuje posilnenie väzby medzi vysokoškolskými inštitúciami a absolventmi za najdôležitejšie. Tiež sa uvádza, že by sa mal klásť väčší dôraz na zvýšenie spoľahlivosti databázy GCTS v priebehu prevádzky a vývoja GCTS, čo by umožnilo podrobnejšie preskúmať charakteristiky zamestnania absolventov pracujúcich v zahraničí.

Očakávaný dosah

249. Na základe odporúčaní tohto auditu by mala byť prijatá európska iniciatíva na sledovanie absolventov a zlepšenie poznatkov o ich kariére či ďalšom procese vzdelávania, mali by sa podporiť zlepšenia v kariérnych usmerneniach, návrhu programov, inštitucionálnej stratégii a vykonávaní politík. Konceptia dotazníka by sa mala zmeniť a absolventi by o ňom mali byť viac informovaní. Mali by sa vytvoriť presnejšie infografiky a databázy o rozličných povolaniach s interaktívnym zdieľaním informácií, ktoré podporuje hĺbkovú analýzu údajov.



Najvyšší kontrolný úrad Malty

Uffiċċju Nazzjonali tal-Verifika (Malta)

Príspevok štrukturálnych fondov k stratégii Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a vzdelávania

Prehľad

250. V tejto správe sa preskúmalo, či projekty a ďalšie činnosti v rámci operačných programov ESF a EFRR boli navrhnuté a realizované takým spôsobom, aby boli čo najväčším prínosom k vykonaniu stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a vzdelávania a či prvotné výsledky týchto intervencií podporovali toto chápanie. Kontaktný výbor najvyšších kontrolných inštitúcií (NKI) zadal túto úlohu pracovnej skupine pre štrukturálne fondy. Tento paralelný audit bol vykonaný v spolupráci s NKI desiatich členských štátov.

251. Celkové verejné výdavky v kontrolovanej oblasti dosahujú 113 645 000 EUR (vrátane vzdelávania a zamestnanosti), z čoho 20 800 000 EUR (os 1 ESF) sa týka zamestnanosti (vo všeobecnosti, nielen zamestnanosti mladých ľudí).

Ako bol audit vykonaný

252. Hlavným kontrolovaným subjektom bol riadiaci orgán Malty a audit sa týkal obdobia rokov 2014 až 2016. Pri riešení stanovených cieľov Najvyšší kontrolný úrad Malty (NKÚ) odkazoval na celý rad informačných zdrojov. Uskutočnený výskum zahŕňal preskúmanie literatúry týkajúcej sa Európskej únie (EÚ), hĺbkovú analýzu príslušného právneho rámca a dokumentácie vypracovanej špecificky v maltskom kontexte. Literatúra týkajúca sa EÚ bola stratégia Európa 2020, ako aj usmernenia k investičným prioritám, rámec výkonnosti a uplatňovanie právneho rámca v členských štátoch.

253. Osobitne relevantná pre tento audit bola príslušná legislatíva, ktorou sa riešia rôzne stránky fungovania operačných programov (OP). Konkrétne, príslušný právny rámec zahŕňal nariadenia EÚ od roku 2013 (1301/2013, 1303/2013 a 1304/2013), ktorými sa stanovujú spoločné a všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde, Kohéznom fonde, Európskom poľnohospodárskom fonde pre rozvoj vidieka a Európskom námornom a rybárskom fonde.

254. Dokumentácia týkajúca sa konkrétne maltského kontextu zahŕňala dohodu Malty o partnerstve, národný program reforiem z roku 2015 (NPR), odporúčania Rady a odporúčania pre krajinu, prijaté OP, pravidlá oprávnenosti

a *ex ante* hodnotenia, ako aj internú dokumentáciu vypracovanú divíziou plánovania a koordinácie priorít (vo funkcii riadiaceho orgánu) na riešenie hlavných cieľov stanovených v stratégii Európa 2020.

255. V priebehu tohto auditu NKÚ uskutočnil pološtruktúrované rozhovory s riadiacim orgánom. Okrem rozhovorov si NKÚ vyžiadal podpornú dokumentáciu a v prípade potreby objasnenia. Rozhovory boli založené na usmerneniach pre štandardné rozhovory, ktoré prijala pracovná skupina. Tento dokument bol rozdelený do troch hlavných častí, konkrétne:

- o všeobecné informácie na poskytnutie prehľadu o operačných programoch týkajúcich sa vzdelávania a zamestnanosti v členských štátoch;
- o návrh OP s cieľom poskytnúť prehľad o tom, ako boli kontrolované OP vybrané a či boli v súlade s cieľmi stratégie Európa 2020; a
- o vykonávanie OP, riešenie schválených projektov vybraných na preskúmanie, s cieľom stanoviť, do akej miery tieto projekty prispeli alebo v budúcnosti prispedia k dosiahnutiu hlavných cieľov stratégie Európa 2020.

256. Práca v teréne prebiehala od mája 2016 do novembra 2016.

Hlavné pripomienky

257. Pokiaľ ide o prípravu OP, NKÚ zistil, že boli vybrané na základe podrobného preskúmania vnútroštátnych priorít, rizík a výziev, zapojené boli všetky ministerstvá na vnútroštátnej úrovni a koordinované útvarom plánovania s cieľom zabezpečiť jednotný prístup. Okrem toho boli odporúčania uvedené v *ex-ante* hodnoteniach v značnej väčšine prípadov náležite prijaté. NKÚ dospel k záveru, že OP boli jasne zosúladené s vnútroštátnymi potrebami, odporúčaniami Rady a riziká a výzvy boli určené.

258. NKÚ zastával názor, že vo všeobecnosti by vybrané ukazovatele prispeli k celkovému dosiahnutiu cieľov stratégie Európa 2020. V konkrétnych investičných prioritách však bolo niekoľko nedostatkov, pri ktorých nebola poskytnutá podrobná práca a informácie neboli jasné. NKÚ považoval ukazovatele výsledkov pre OP I za dosiahnuteľné, a to napriek tomu, že niektoré podrobnosti chýbali, a pre OP II, za ktorý bolo poskytnutých viac informácií, za realistické a vo všeobecnosti ambiciózne.

259. Pokiaľ ide o potenciálnu efektívnosť a účinnosť projektov, existovalo jasné prepojenie medzi projektmi a ich konkrétnymi cieľmi a ukazovateľmi výsledkov a boli poskytnuté primerané usmernenia.

260. Systémy zavedené na monitorovanie ukazovateľov boli primerané a poskytli včasný zber a analýzu údajov. Monitorovacie výbory získali vyhlásenia od všetkých relevantných orgánov s výnimkou orgánu auditu, od ktorého sa vstup hľadal na *ad hoc* základe.

261. Žiadatelia dostali dostatočné usmernenia k OP a projektom, ako ich uplatňovať, a mohli sa zúčastniť informačných stretnutí.

262. Dobrý postup bol viditeľný v zriadení medziministerského koordinačného výboru a podriadených sektorových podvýborov s cieľom maximalizovať zdroje a minimalizovať prekryvanie a duplicitu úsilia. Výbory poskytli strategický vstup a usmernenia v súvislosti s programovým obdobím 2014 – 2020.

Odporúčania

263. Okrem špecifických nedostatkov týkajúcich sa ukazovateľov, ktoré boli uvedené v predchádzajúcich pripomienkach, NKÚ nemá žiadne všeobecné odporúčania dostatočnej závažnosti alebo ktoré by riešili široké oblasti rizika na ďalšiu diskusiu. Je potrebné poznamenať, že načasovanie tohto preskúmania v pomerne počiatočnej fáze programového obdobia v zásade znížilo možnosť tohto úradu vykonať analýzu.

Zverejnenie a následná kontrola

264. Správa spolu s tlačovou správou bola uverejnená v elektronickej podobe na webovej stránke NKÚ 1. februára 2017. Zatiaľ nebola vykonaná následná kontrola.

Očakávaný dosah

265. V prípade revízie OP by podľa názoru NKÚ mali byť zohľadnené závery tejto správy.



Najvyšší kontrolný úrad Poľska

Najwyższa Izba Kontroli

**Stáže a pracovné umiestnenia
pre nezamestnaných v úradoch verejnej správy**

Prehľad

266. Orgány verejnej správy zaviedli vhodné organizačné opatrenia pre stáže študentov a absolventov a pracovné umiestnenia pre nezamestnaných⁴⁵. Ich kvalita však nie je vždy taká vysoká, ako sa požaduje. V dôsledku toho je ovplyvnená ich užitočnosť v pomoci účastníkom nájsť si zamestnanie. Nezamestnanosť absolventov je súčasne jedným z kľúčových problémov trhu práce, podľa národnej stratégie rozvoja ľudských zdrojov do roku 2020 je okrem iného dôsledkom nesúladu medzi súčasnými potrebami na jednej strane a mierou a rozsahom stáží a pracovných umiestnení na druhej strane.

Ako bol audit vykonaný

267. Kontrolovaných bolo 24 verejných subjektov: 17 orgánov verejnej správy (dve ministerstvá, päť regionálnych úradov, päť samosprávnych/miestnych úradov a päť okresných úradov) a sedem univerzít zo šiestich regiónov.

268. Subjekty boli vybrané na základe vysokého počtu stáží a pracovných umiestnení pre nezamestnaných v rokoch 2013, 2014 a prvej polovici roku 2015.

269. Rozsahu auditu zahŕňal stáže a pracovné umiestnenia pre študentov a nezamestnaných.

270. Audit sa týkal obdobia od 1. januára 2013 do ukončenia audítorských činností v každom kontrolovanom subjekte a bol vykonaný od 17. septembra do 31. decembra 2015.

⁴⁵ V Poľsku sa pracovné umiestnenia týkajú procesu nadobudnutia praktických zručností nezamestnaným, ktorý vykonáva úlohy v mieste zamestnania bez uzatvorenej pracovnej zmluvy.

Hlavné pripomienky

271. Úrady verejnej správy boli vo všeobecnosti dobre pripravené na stáže a pracovné umiestnenia. V dvoch výnimočných prípadoch subjekty prijali príliš veľa účastníkov a prevýšili svoje organizačné kapacity. Stáže sa riadia zmluvami alebo dohodami medzi úradmi a strednými školami či univerzitami a pracovné umiestnenia sa riadia zmluvami medzi úradmi a úradmi práce. Učni a stážisti sú priradení k mentorom, vyskytli sa však prípady, keď bol mentorom pridelený značný počet ľudí (až 12 ľudí). V prípade univerzitných mentorov bolo mentorovanie niekedy teoretické, pretože niektoré stáže sa konali počas dovolenkového obdobia, keď mali mentori voľno. Vyskytli sa prípady, keď jeden mentor zodpovedal za obzvlášť vysoký počet študentov (v extrémnych prípadoch počet prevýšil 800 ľudí v priebehu akademického roka).

272. Veľká väčšina kontrolovaných úradov nevyplácala mentorom príspevky za školenia, hoci v príslušnom nariadení (nariadenie o odbornom vzdelávaní) sa stanovujú takéto príspevky, ak mentor nie je (aspoň čiastočne) vyňatý z pracovných povinností počas obdobia stáže. Audítori poukázali na to, že je nespravodlivé, že podľa súčasného zákona mentori študentov zo štátnych škôl sú oprávnení na dodatočné financovanie, ale mentori študentov zo súkromných škôl nie (napr. môžu pracovať na tom istom mieste a vykonávať tie isté činnosti).

273. Výmena informácií medzi univerzitami a úradmi nie je plne funkčná, a to najmä v prípade programu stáží. Mentori v úradoch nemali nijaký kontakt so zástupcami univerzít a niektoré stáže sa zrealizovali mimo rozsahu programu.

274. Po počiatočnom období adaptácie mladí nezamestnaní ľudia v pracovnom umiestnení vo všeobecnosti vykonávali úlohy, ktoré boli podobné tým, ktoré vykonávali zamestnanci úradov. Na stážach a pracovných umiestneniach boli účastníkom zadávané najjednoduchšie úlohy, často čisto mechanické, napríklad fotokopírovanie (to bolo v prípade jednej tretiny učňov).

275. Audítori najvyššieho kontrolného úradu tiež zaznamenali iné nedostatky v deviatich úradoch (viac než 50 %). Tieto nedostatky sa týkali zdravia a bezpečnosti školení, napríklad školenia viedli osoby bez osvedčenia. V dvoch úradoch osobné údaje spracúvali učni a stážisti, ktorí nemali príslušné osvedčenie, čo nie je v súlade s ustanoveniami zákona o ochrane osobných údajov.

276. V kontrolovaných ministerstvách a regionálnych úradoch sa stáží zúčastnilo v kontrolovanom období len 75 osôb, čo sa rovná štvrtine predpokladaného počtu v štátnom pilotnom programe stáží. Opatrenie malo zvýšiť otvorenosť úradov pre stážistov a poskytovať kvalitné stáže.

277. Len v 52,5 % prípadov pracovné umiestnenia nezamestnaných ľudí v úradoch verejnej správy viedlo k zamestnaniu do troch mesiacov od ukončenia, pretože úrady nedokázali garantovať zamestnanie z dôvodu súťažných postupov.

278. V troch úradoch boli záverečné stanoviská vydané pre stážistov všeobecné – boli napísané rovnakým spôsobom a vypracované na základe vzorového formátu, čo obmedzilo ich užitočnosť pre možných budúcich zamestnávateľov.

Odporúčania

279. Najvyšší kontrolný úrad preukázal potrebu užšej spolupráce medzi orgánmi odporúčajúcimi stáže a útvarmi pracovného umiestnenia, v ktorých prebiehajú, a verejné orgány by mali prijať náležité opatrenia s cieľom:

- uverejňovať voľné miesta spolu s pravidlami a kritériami na prijatie;
- požadovať programy stáží / pracovných umiestnení od orgánov odporúčajúcich stáže a pracovné umiestnenia v každom prípade;
- spravodlivo posudzovať stáže a pracovné umiestnenia a určiť konkrétne zručnosti nadobudnuté stážistami;
- umožniť študentom zúčastniť sa dobrovoľných stáží, napr. stáží pre absolventov;
- hodnotiť stáže a pracovné umiestnenia zorganizované v každom úrade.

280. Najvyšší kontrolný úrad tiež zaznamenal, že príspevky neboli vyplácané mentorom študentov súkromných škôl a predložil príslušný návrh premiérovi.

Zverejnenie a následná kontrola

281. Informácie o výsledkoch auditu schválil predseda Najvyššieho kontrolného úradu 6. júna 2016 a tlačová správa o výsledkoch auditu bola uverejnená 18. augusta 2016 na webovej stránke Najvyššieho kontrolného úradu.

282. Audítori vypracovali po audite spolu 60 záverov, ktorých vykonanie kontrolované subjekty schválili.

Očakávaný dosah

283. Očakáva sa, že správa a z nej vyplývajúce závery prispejú k zlepšeniu pracovných umiestnení a stáží tým, že bude prijímanie na umiestnenia a stáže transparentnejšie, zvýšením počtu vysoko kvalitných pracovných umiestnení a stáží a zväčšením rozsahu a intenzity spolupráce medzi univerzitami/strednými školami a organizáciami poskytujúcimi pracovné umiestnenia.



Portugalský Dvor audítorov

Tribunal de Contas

Audit strategického plánu presadzovania zamestnatel'nosti mladých ľudí – „Impulso Jovem“

Prehľad

284. Audit bol vypracovaný na žiadosť portugalského parlamentu so všeobecným cieľom posúdiť systémy riadenia a kontroly a vykonávanie strategického plánu „Impulso Jovem“ vrátane:

- o charakterizovania strategického plánu týkajúceho sa iniciatív na podporu zamestnatel'nosti mladých ľudí – „Impulso Jovem“ – z hľadiska organizačnej štruktúry, procesu rozhodovania a systémov riadenia a kontroly;
- o analýzy cieľov plánu a primeranosti zdrojov, ktoré naň boli vyčlenené;
- o posúdenia, do akej miery plán „Impulso Jovem“ (jún 2012 až december 2013) dosiahol svoje ciele z hľadiska fyzického a finančného plnenia.

285. Kontrolované bolo obdobie od júna 2012 do decembra 2013.

286. Cieľom strategického plánu „Impulso Jovem“ bolo zmobilizovať 932,3 mil. EUR z európskych fondov (204,7 mil. EUR z ESF a 727,6 mil. EUR z EFRR).

Ako bol audit vykonaný

287. Hlavným kontrolovaným subjektom bol hlavný štátny úrad zamestnanosti a odborného vzdelávania, „Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)“, ale v rámci auditu sa tiež konzultoval certifikačný orgán pre ESF a EFRR, riadiace orgány a sprostredkovateľské orgány hlavných príslušných operačných programov a ďalšie verejné subjekty zapojené do vykonávania a plnenia strategického plánu „Impulso Jovem“.

288. Audit bol vypracovaný v súlade so všeobecne platnými metódami a technikami uvedenými v príručke auditu a postupov Tribunal de Contas.

289. S cieľom potvrdiť požiadavky oprávnenosti a preskúmať postupy na kontrolu a monitorovanie plánu „Impulso Jovem“ a uhradené platby boli vybrané neštatistické vzorky.

290. Pri overeniach sa zohľadnili všetky osi a overovania strategického plánu a ich súčasťou bol audit projektov z každej osi.

291. Audit bol zodpovednosťou jedného člena Tribunal de Contas a bol schválený na plenárnom zasadnutí 2. sekcie Tribunal de Contas. Všetci šiesti členovia vyjadrili svoje poznámky.

292. Auditorský tím pozostával z troch audítorov, ktorých koordinoval hlavný audítor.

293. Audit prebiehal od decembra 2013 do novembra 2016.

Hlavné pripomienky

294. Riadenie, monitorovanie a kontrola plánu „Impulso Jovem“ neboli podporené účinným zhromažďovaním informácií a systémom riadenia.

295. Z výsledkov vyplýva, že jeho vykonávanie bolo veľmi vzdialené od opatrení, ktoré sa pôvodne predpokladali. Čiastočne to bolo spôsobené nielen ťažkým ekonomickým prostredím, ale aj skutočnosťou, že vykonávanie niektorých nových opatrení zaostávalo, čo tiež viedlo k oddialeniu príslušných podporných opatrení. Ďalším faktorom, ktorý prispel k týmto výsledkom, bolo, že keď boli vytvorené prvé fázy plánu, súťažil s existujúcim a atraktívnejším „programom stáží“, ktorý mal nižšie náklady na účasť pre príjemcov a/alebo realizátorov, a preto mohol ponúknuť dlhšie obdobie stáže a spadala do neho oblasť Lisabonu.

296. Počiatočná investičná prognóza pre „Impulso Jovem“ bola približne 932,3 mil. EUR, schválená bola investícia vo výške 444,3 mil. EUR a investícia na vykonanie bola vo výške 187,4 mil. EUR, čím bola miera plnenia 42,2 %.

297. Ako podiel na celkovom počte nezamestnaných ľudí vo veku do 30 rokov zaregistrovaných na úradoch práce k 31. decembru 2012 (171 994 osôb) nezamestnaní mladí ľudia v rámci plánu „Impulso Jovem“ (93 989 osôb) predstavovali približne 54,6 % celkového počtu, pričom 23,0 % (39 736) už nebolo zaregistrovaných na úradoch práce.

298. IEFP nepoznal mieru zamestnateľnosti v rôznych oblastiach odborného vzdelávania.

Odporúčania

299. Vzhľadom na to, že po národnom pláne vykonávania záruky pre mladých ľudí, zahrnutom do nového programového obdobia na roky 2014 – 2020, nasledoval plán „Impulso Jovem“, odporúčania sú nasledujúce:

- zabezpečiť súhrnný a členený globálny informačný systém;
- hodnotiť výsledky zamestnateľnosti podľa oblasti odborného vzdelávania;
- monitorovať vývoj mladých ľudí s nízkym stupňom vzdelania, ich úspešnosť v dokončovaní odbornej prípravy a integráciu na trhu práce;
- zintenzívniť kontroly na mieste v porovnaní s kontrolami plánu „Impulso Jovem“.

Zverejnenie a následná kontrola

300. Správa bola predložená portugalskému parlamentu 6. januára 2017 a uverejnená v elektronickej podobe na webovej stránke Tribunal de Contas spolu s tlačovou správou.

301. Na správu sa vzťahuje štandardný postup, následná kontrola, šesť mesiacov od jej uverejnenia. Kým sa nevykonajú všetky odporúčania (alebo ich vykonanie nebude definitívne zamietnuté s príslušným odôvodnením, alebo kým neuplynú z objektívnych príčin), audítorský tím bude každoročne nanovo posudzovať stav zvyšných odporúčaní.

Očakávaný dosah

302. Očakáva sa, že sa správou dosiahne:

- zlepšenie informačného systému na podporu riadenia a politického rozhodovania;
- viac poznatkov o prepojení medzi oblasťami odborného vzdelávania a zamestnateľnosťou;
- lepšie sledovanie integrácie mladých ľudí s nízkym stupňom vzdelania na trhu práce;
- lepšie postupy kontroly týchto typov grantov.



Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky

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

Prehľad

303. Audit sa zameriaval na vývoj počtu ľudí študujúcich na univerzitách vo vzťahu ku grantom zo štátneho rozpočtu. Taktiež sa preskúmalo, ako granty prispeli k úspešnosti absolventov na trhu práce.

304. V roku 2013 sa na trhu práce na Slovensku neponúkalo viac než tisíc pracovných miest pre absolventov univerzít. V druhom štvrtroku 2013 bolo viac než 27 000 ľudí s vysokoškolským titulom nezamestnaných. V rámci auditu sa zistilo, že vyššie vzdelávanie na Slovensku produkuje nadbytok absolventov a neexistuje korelácia medzi potrebami trhu práce a typmi absolventov univerzít.

Ako bol audit vykonaný

305. Hlavnými kontrolovanými subjektmi bolo slovenské ministerstvo školstva a desať slovenských štátnych univerzít.

306. Hospodárske a iné údaje sa analyzovali, zhrnuli, porovnali a kategorizovali. Uskutočnilo sa preskúmanie miery úspešnosti študentov na vybraných fakultách a prieskum zamestnanosti bol založený na údajoch úradu práce. Bol vypracovaný dotazník pre absolventov univerzít s cieľom zhromaždiť informácie o ich úspešnosti na trhu práce a spokojnosti s kvalitou vzdelávania. Medzi preskúmanými dokumentmi bol rozpočtový oddiel záverečnej účtovnej závierky ministerstva školstva, výročné správy o plnení rozpočtov univerzít, výročné správy o činnosti, dohody o grante atď.

307. Cieľom auditu bola kontrola efektívnosti a účinnosti vynakladania prostriedkov štátneho rozpočtu na pripravenosť a uplatnenie absolventov vybraných vysokých škôl na trhu práce zodpovedaním šiestich auditorských otázok: nakoľko účinne sa využili štátne prostriedky na zvýšenie zamestnanosti absolventov, či sa týmito prostriedkami dosiahli ich ciele, ako rýchlo si uchádzači o zamestnanie našli prácu, vzťah medzi prijímaním zamestnancov a výsledkami študentov, spokojnosť študentov so vzdelávaním a zapojenie zamestnávateľov do vzdelávania.

308. Audit prebiehal od 27. mája do 6. decembra 2013.

Hlavné pripomienky

309. Vo všeobecnosti univerzity produkovali príliš veľa absolventov, ktorí si nemohli nájsť zamestnanie vo svojom odbore štúdia, a vzťah s potrebami trhu práce nebol dostatočný. Vyčlenenie finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu jednotlivým univerzitám je len čiastočne podmienené úspešnosťou absolventov na trhu práce. Univerzity dostávajú granty hlavne na základe počtu študentov, pričom 10 % až 20 % grantov sa nevyužije, a preto sa prenáša do nasledujúceho roka. Vysoký pomer študentov na jedného profesora viedol k vyššiemu podielu nezamestnaných študentov na profesora. V rokoch 2010 až 2012 viac než 15 % absolventov nedokázalo vstúpiť na trh práce, čím bolo 55 570 000 EUR zo štátneho rozpočtu krátkodobo využitých neúčinne. Z audítorského dotazníku vyplynulo, že viac než 60 % absolventov zastávalo názor, že využívajú svoje univerzitné vzdelanie a 26,3 % malo trvalé zamestnanie. Viac než 90 % hodnotilo kvalitu svojho vysokoškolského vzdelávania ako vysokú, ale len 52 % by si vybralo študovať ten istý predmet.

Odporúčania

310. Niekoľko odporúčaní bolo vyjadrených s cieľom riešiť nezamestnanosť absolventov a zabezpečiť väčšie zameranie na poskytovanie vzdelávania a zručností, ktoré sú potrebné na trhu práce, zlepšením informácií, spolupráce a stimulov. Hlavné odporúčania sú uvedené nižšie:

- komplexne prehodnotiť metodiku rozpisu dotácií a zvážiť zvýhodnenie vysokých škôl, ktorých absolventi preukazne nachádzajú uplatnenie na trhu práce;
- prehodnotiť ciele a stanoviť nové ciele v podprograme 077 11 - *Poskytovanie vysokoškolského vzdelávania a zabezpečenie prevádzky vysokých škôl*;
- ministerstvo školstva a štátne vysoké školy by mali spolupracovať so sociálnou poisťovňou a ministerstvom práce na vytvorení nástrojov na zabezpečenie dostupnosti aktuálnych a spoľahlivých údajov, aby bolo možné monitorovať uplatnenie absolventov na trhu práce;
- ministerstvo školstva by malo prispôbiť rámec rozdeľovania finančných prostriedkov tak, aby sa mohli podporovať školy, ktorých absolventi preukazne nachádzajú uplatnenie na oficiálnom trhu práce;
- prehodnotiť Národný program reforiem Slovenskej republiky do nasledujúceho obdobia;
- prostredníctvom rozšírenia Informačného systému služieb zamestnanosti vytvoriť prepojenie univerzít s úradmi práce tak, aby univerzity mali online prístup k údajom o situácii ich absolventov na trhu práce;
- harmonizovať opisy profilov absolventov a kategorizovať jednotlivé oblasti štúdia podľa študijného programu;
- zaviesť ukazovateľ na monitorovanie počtu študentov, ktorí neukončili štúdium;
- zvýšiť váhový koeficient úspešnosti na trhu práce.

Zverejnenie a následná kontrola

311. Správa bola uverejnená 7. januára 2014 a prezentovaná premiérovi, ministrom školstva a výborom slovenského parlamentu.

312. Vykonanie odporúčaní sa bude kontrolovať v rámci budúcich auditov.

Očakávaný dosah

313. Správa a jej odporúčania by mali pomôcť zvýšiť efektívne a účinné využívanie rozpočtových zdrojov na vyššie vzdelávanie a zlepšiť mieru zamestnanosti absolventov univerzít.



Najvyšší kontrolný úrad Spojeného kráľovstva UK National Audit Office

Poskytovanie hodnoty prostredníctvom programu učňovskej prípravy

Prehľad

314. V tejto správe sa preskúmalo, či ministerstvo školstva (DfE) mohlo preukázať, že narastajúci program učňovskej prípravy vedený zamestnávateľmi dosahoval hodnotu za vynaložené prostriedky.

315. Niekoľko po sebe nasledujúcich vlád považovalo učňovskú prípravu za kľúčový spôsob rozvoja zručností, ktorá je preto zásadne dôležitou súčasťou plánov rastu a zvýšenia produktivity popri zlepšení výsledkov mladých ľudí a podpore diverzity na pracovisku. Zastáva sa názor, že bez pomoci vlády by zamestnávatelia neinvestovali ekonomicky optimálnu sumu do odborného vzdelávania, vrátane učňovskej prípravy.

316. V posledných rokoch došlo k výraznému nárastu učňovskej prípravy a DfE ďalej rozširovalo program učňovskej prípravy, pričom sa súčasne stával čoraz viac vedený a financovaný zamestnávateľmi. Významné zmeny na podporu vykonávania tohto programu zahŕňali politický cieľ uľahčiť novú učňovskú prípravu, nové štandardy učňovskej prípravy stanovené skupinami zamestnávateľov a hlavný zdroj financovania z odvodov zamestnávateľov.

Ako bol audit vykonaný

317. Hlavným kontrolovaným subjektom bolo DfE, ktoré sa nachádzalo v počiatočných fázach zložitého tranzitného programu učňovskej prípravy. NKÚ chcel informovať, ako sa tento prechod riadil, a zhodnotiť doteraz vynaložené úsilie na zvýšenie hodnoty dosiahnutej z rastúceho programu učňovskej prípravy vedenej zamestnávateľmi. Tento audit výkonnosti zahŕňal tri hlavné oblasti:

- o definovanie cieľov programu a meranie úspešnosti;
- o zlepšenie kvality jednotlivých učňovských príprav;
- o riadenie rizík z hľadiska kvality a hodnoty učňovskej prípravy.

318. Auditorské dôkazy sa zbierali od decembra 2015 do mája 2016.

319. Pološtruktúrované rozhovory a návštevy sa uskutočnili v piatich orgánoch dohľadu, so siedmimi poskytovateľmi učňovskej prípravy, s 19 zamestnávateľmi a zástupcami orgánov z automobilového, stavebného priemyslu a odborných služieb, dvomi miestnymi podnikateľskými združeniami a desiatimi reprezentatívnymi skupinami zainteresovaných strán.

Hlavné pripomienky

320. Pokiaľ ide o definovanie cieľov programu a meranie úspešnosti, DfE nestanovilo, ako by využilo nárast počtu účastníkov učňovskej prípravy na zvýšenie produktivity a ako by ovplyvnilo zloženie učňovskej prípravy tak, aby poskytovalo najvyššiu hodnotu. Taktiež nedefinovalo „úspech“ reformovaného programu. Z výskumu vyplynulo, že rôzne učňovské prípravy poskytujú značne odlišné prínosy, ale nebolo jasné, ako DfE plánovalo využiť tieto dôkazy.

321. Kvalita jednotlivých učňovských príprav sa mala zlepšiť zavedením štandardov učňovskej prípravy vypracovaných zamestnávateľmi. Mnoho zamestnávateľov a poskytovateľov odborného vzdelávania zapojených do návrhu a poskytovania učňovskej prípravy podporilo zásady nad rámec nových štandardov, ale viac práce je potrebnej na zvýšenie povedomia o nich. V praxi bol proces vypracúvania nových štandardov náročný na zdroje zamestnávateľov a trval dlhšie, ako DfE predpokladalo. Niektorí zamestnávatelia a skupiny zástupcov priemyslu zastávali názor, že tento prístup viedol k vyššiemu počtu úzkych, prekrywajúcí sa štandardov, ktoré obmedzovali nadobudnutie prenositeľných zručností.

322. Zamestnávatelia vykázali vysokú mieru spokojnosti s kvalitou ponúkanej odbornej prípravy a zaznamenanými prínosmi, ale prieskum medzi účastníkmi učňovskej prípravy poskytol menej jasný obraz o kvalite poskytovania a školský inšpektorát zastával názor, že asi jedna pätina poskytovateľov by mala zlepšiť kvalitu odbornej prípravy. DfE riadilo jednotlivé riziká súvisiace s kvalitou učňovskej prípravy a príslušnou hodnotou vyplývajúcou z realizácie jednotlivých zložiek súčasného zmeneného programu náležite. Taktiež vyvíjalo účinnejší prístup k riadeniu prierezových rizík z hľadiska úspešnosti programu, ale bol potrebný ďalší pokrok a zatiaľ nebolo stanovené, aké informácie by potrebovalo na monitorovanie kľúčových behaviorálnych rizík a signálov odhalenia narastajúcich rizík.

Odporúčania

323. DfE by malo:

- stanoviť plánovaný celkový vplyv na produktivitu a rast spolu s krátkodobými kľúčovými ukazovateľmi výkonnosti na meranie úspešnosti programu;
- zabezpečiť, aby harmonogram ďalšieho vypracovania štandardov zostal realistický a aby bol jasne oznámený zamestnávateľom a poskytovateľom;
- zlepšiť spôsob riešenia hlavných rizík, vzájomných závislostí a nepredvídaných udalostí v rôznych zložkách programu;

- viac sa snažiť pochopiť, ako by zamestnávateľa, poskytovateľa odbornej prípravy a hodnotiace orgány mohli reagovať na prebiehajúce reformy a vypracovať dôkladné postupy rýchlej reakcie v prípade, že sa objavia prípady zneužívania trhu;
- určiť príslušné úlohy štátnych orgánov a Inštitútu učňovskej prípravy s osobitným ohľadom na dohľad nad kvalitou učňovskej prípravy a zhromažďovanie a analýzu relevantných údajov a metriku.

Zverejnenie a následná kontrola

324. Správa bola uverejnená 6. septembra 2016 spolu s príslušnou tlačovou správou. Bola prerokovaná vo výbore pre verejné financie Dolnej snemovne 12. októbra 2016 a výbor uverejnil svoju vlastnú správu 30. novembra 2016, na ktorú ministerstvo školstva reagovalo štandardným postupom. Audítorské zistenia boli prezentované aj na fóre zamestnanosti vo Westminsteri vo februári 2017.

325. NKÚ pravidelne následne kontroluje vykonávanie svojich odporúčaní kontaktovaním kontrolovaného subjektu. V marci 2017 ministerstvo školstva uverejnilo oficiálnu stratégiu racionalizácie prínosov programu odborného vzdelávania a prípravy, ktorá zahŕňala výkonnostné opatrenia, napr. zlepšenie príjmov úspešných účastníkov odborného vzdelávania, viac účastníkov odborného vzdelávania, ktorí získajú udržateľné pracovné miesta alebo možnosti vzdelávania, a viac účastníkov odborného vzdelávania z etnických menšín, s poruchami vzdelávania a zo znevýhodneného prostredia.

326. Inštitút učňovskej prípravy začal fungovať 3. apríla 2017.

Očakávaný dosah

327. Správa a jej odporúčania by mali pomôcť zlepšiť politiku vytvorením lepšieho súboru cieľov programu a opatrení výkonnosti na jednoduchšie určenie, či je program úspešný. Tým by sa zas zlepšil proces zavádzania štandardov odbornej prípravy navrhnutých zamestnávateľmi, čo by viedlo k lepšiemu riadeniu rizík, ako je zneužívanie systému odborného vzdelávania a poplatkov za nové odborné vzdelávanie.

Zoznam audítorskej práce zúčastnených NKI EÚ v súvislosti s nezamestnanosťou mladých ľudí od roku 2010

328. Tento zoznam je prehľadom audítorskej práce NKI EÚ, ktorá sa v plnej miere alebo čiastočne týkala nezamestnanosti mladých ľudí alebo integrácie mladých ľudí na trhu práce. Ak máte záujem o ďalšie informácie o niektorom z auditov, kontaktujte príslušnú NKI.

Belgicko

- Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt, november 2014 [Zosúladenie systému vzdelávania a trhu práce, uverejnená v novembri 2014]

Bulharsko

- Мониторинг на реализацията и миграцията на завършилите висше образование, 04.2017 г. [Audit monitorovania výsledkov kariéry a migrácie absolventov univerzít, uverejnená v apríli 2017]
- Професионално образование за заетост, публикуван през м. Май 2016 г. [Odborné vzdelávanie pre zamestnanie, uverejnená v roku 2016]
- Осигуряване на заетост на младежите със средства от ЕС по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, публикуван през м. Ноември 2014 г. [Zabezpečenie zamestnanosti mladých ľudí prostredníctvom fondov EÚ v rámci operačného programu „Rozvoj ľudských zdrojov“, uverejnená v novembri 2014]
- Реализиране на завършилите висше образование на пазара на труда, публикуван през м. Октомври 2013 г. [Výsledná kariéra absolventov, uverejnená v októbri 2013]
- Изпълнението на процедура „Развитие“, насочена към насърчаване на икономическата активност на безработni лица, финансирана по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, публикуван през м. Юли 2013 г. [Vykonávanie „rozvojového“ projektu zameraného na podporu hospodárskej činnosti nezamestnaných ľudí, financovaného v rámci operačného programu „Rozvoj ľudských zdrojov“, uverejnená v júli 2013].

Nemecko

- Prüfung der Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III, August 2015 [Audit programov podpory vstupu do zamestnania podľa článku 49 nemeckého zákonníka o sociálnom zabezpečení III, uverejnená v auguste 2015]
- Prüfung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz nach § 51 ff. SGB III, november 2016 [Audit programov prípravného odborného vzdelávania s prístupom zameraným na produkt podľa článku 51 a násl. nemeckého zákonníka o sociálnom zabezpečení III, uverejnená v novembri 2016]
 - Teil I: Kofinanzierung und Vergabe [Časť I: Spolufinancovanie a verejné obstarávanie]
 - Teil II: Durchführung und Abrechnung [Časť II: Vykonávanie a účtovníctvo]

- Prüfung der Förderung junger Menschen mit Qualifikationsdefiziten nach § 54a SGB III, Juli 2017 [Audit podpory pre mladých ľudí s medzerami v zručnostiach podľa článku 54 písm. a) nemeckého zákonníka o sociálnom zabezpečení, zväzok III, uverejnená v júli 2017]

Francúzsko

- L'accès des jeunes à l'emploi: Construire des parcours, adapter les aides, septembre 2016 [Prístup mladých ľudí k zamestnanosti – budovanie prístupu, prispôsobenie štátnej podpory, uverejnená v septembri 2016]

Taliansko

- Progetto 500 giovani per la cultura, ottobre 2016 [500 mladých ľudí pre kultúru, uverejnená v októbri 2016]

Litva

- Kaip panaudojamos profesinio mokymo galimybės, 02/2016 [Využitie možností odborného vzdelávania, uverejnená vo februári 2016]

Luxembursko

- Certaines mesures prises dans le cadre de la lutte contre le chômage et suivi des recommandations, avril 2011 et octobre 2014 [Opatrenia pre boj proti nezamestnanosti a následná kontrola odporúčaní, uverejnená v apríli 2011 a októbri 2014]

Maďarsko

- Közös ellenőrzéssel a versenyzképes tudás jobb hasznosulásaért, 10/2016 [Koordinovaný audit systému sledovania kariéry absolventov, uverejnená v októbri 2016]

Malta

- Príspevok štrukturálnych fondov k stratégii Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a vzdelávania, uverejnená vo februári 2017

Poľsko

- Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej, 08/2016 [Stáže a pracovné umiestnenia pre nezamestnaných v úradoch verejnej správy, uverejnená v auguste 2016]
- Zatrudnianie niepełnosprawnych w administracji publicznej, maj 2010 [Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v štátnej správe]

- Nabór pracowników na stanowiska urzędnicze w jednostkach samorządu terytorialnego, september 2010 [*Prijímanie zamestnancov do útvarov miestnych samospráv*]
- Realizacja programu aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia, január 2012 [Vykonávanie programu podpory zamestnanosti osôb do 30 rokov]
- Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w wybranych ministerstwach, urzędach centralnych i państwowych jednostkach organizacyjnych, jún 2013 [*Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím na vybraných ministerstvách, centrálnych úradoch a útvaroch štátnej správy*]
- Zatrudnienie socjalne jako instrument działań na rzecz rozwiązywania trudnej sytuacji życiowej oraz wzmocnienia aktywności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, november 2013 [*Sociálne zamestnávanie ako nástroj na zlepšenie zlých životných podmienok a zvýšenie činnosti osôb ohrozených sociálnym vylúčením*]
- Skuteczność wybranych form aktywnego przeciwdziałania bezrobociu, apríl 2015 [*Účinnosť vybraných aktívnych foriem prevencie nezamestnanosti*]
- Dotacje z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej, máj 2015 [*Granty z fondu práce na vykonávanie obchodnej činnosti*]
- Kształcenie na kierunkach zamawianych, október 2015 [*Vzdelávanie na vybraných fakultách*]
- Praktyki i staże w urzędach administracji publicznej, jún 2016 [*Stáže a pracovné umiestnenia pre nezamestnaných v úradoch verejnej správy*]
- Wydatkowanie środków z funduszy strukturalnych na zwiększenie zatrudnienia, apríl 2017 [*Využívanie štrukturálnych fondov na zvýšenie zamestnanosti*]

Portugalsko

- Plano Estratégico de Iniciativas de Promoção da Empregabilidade Jovem «Impulso Jovem», 01/2017 [*Strategický plán presadzovania zamestnatelnosti mladých ľudí – „Impulso Jovem“, uverejnená v januári 2017*]

Slovensko

- 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 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, december 2013
- Kontrola vybraných nástrojov aktívnej politiky trhu práce, nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, február 2013

Spojené kráľovstvo

- Poskytovanie hodnoty prostredníctvom programu odborného vzdelávania, uverejnená v septembri 2016
- Vyšetrovanie zneužitia fondu flexibilnej podpory v Plaistowe, uverejnená v júli 2016
- Reforma sociálneho zabezpečenia – získané ponaučenia, uverejnená v máji 2015
- Sektor ďalšieho vzdelávania a zručností: vykonávanie plánu zjednodušenia, uverejnená v decembri 2014

Európsky dvor audítorov

- Záruka EÚ pre mladých ľudí: prijali sa prvé kroky, ale vykonávanie čelí rizikám, uverejnená v marci 2015 (osobitná správa č. 3/2015)
- Podpora akčných tímov pre zamestnanosť mladých ľudí Komisiou: presmerovanie financovania z ESF dosiahnuté, ale zameranie na výsledky nedostatočné, uverejnená v decembri 2015 (osobitná správa č. 17/2015)
- Nezamestnanosť mladých ľudí – majú na ňu politiky EÚ vplyv? Posúdenie záruky pre mladých ľudí a iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí, uverejnená v apríli 2017 (osobitná správa č. 5/2017)

Obráťte sa na EÚ

Osobne

V rámci celej EÚ existujú stovky informačných centier Europe Direct. Adresu centra najbližšieho k vám nájdete na tejto webovej stránke: https://europa.eu/european-union/contact_sk

Telefonicky alebo e-mailom

Europe Direct je služba, ktorá odpovedá na vaše otázky o Európskej únii. Túto službu môžete kontaktovať:

- prostredníctvom bezplatného telefónneho čísla: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektorí operátori môžu tieto hovory spoplatňovať),
- prostredníctvom štandardného telefónneho čísla: +32 22999696, alebo
- e-mailom na tejto webovej stránke: https://europa.eu/european-union/contact_sk

Vyhľadávanie informácií o EÚ

Online

Informácie o Európskej únii sú dostupné vo všetkých úradných jazykoch Európskej únie na webovej stránke Europa: https://europa.eu/european-union/index_sk

Publikácie EÚ

Publikácie EÚ, bezplatné alebo platené, si môžete stiahnuť alebo objednať z kníhkupectva na webovej stránke <https://publications.europa.eu/sk/publications>. Ak chcete získať viac než jeden výtlačok bezplatných publikácií, obráťte sa na službu Europe Direct alebo vaše miestne informačné centrum (pozri https://europa.eu/european-union/contact_sk).

Právo EÚ a súvisiace dokumenty

Prístup k právnym informáciám EÚ vrátane všetkých právnych predpisov EÚ od roku 1952 vo všetkých úradných jazykoch nájdete na webovej stránke EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

Otvorený prístup k údajom z EÚ

Portál otvorených dát EÚ (<http://data.europa.eu/euodp/sk>) poskytuje prístup k súborom dát z EÚ. Dáta možno stiahnuť a opätovne použiť bezplatne na komerčné aj nekomerčné účely.

