



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 18. november 2016
(OR. en)

14364/16

SOC 702
EMPL 481
ECOFIN 1036
EDUC 374

SAATEMÄRKUSED

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Jordi AYET PUIGARNAU, direktor
Kättesaamise kuupäev:	17. november 2016
Saaja:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	COM(2016) 729 final
Teema:	PROJEKT: KOMISJONI JA NÕUKOGU ÜHISE TÖÖHÕIVEARUANNE, mis on lisatud komisjoni teatisele 2017. aasta majanduskasvu analüüsi kohta

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument COM(2016) 729 final.

Lisatud: COM(2016) 729 final



Brüssel, 16.11.2016
COM(2016) 729 final

PROJEKT: KOMISJONI JA NÕUKOGU ÜHISE TÖÖHÕIVEARUANNE,
mis on lisatud komisjoni teatisele 2017. aasta majanduskasvu analüüsi kohta

**PROJEKT: KOMISJONI JA NÕUKOGU
ÜHINE TÖÖHÕIVEARUANNE,
mis on lisatud komisjoni teatisele
2017. aasta majanduskasvu analüüsi kohta**

Ühise tööhõivearuande projekt on koostatud vastavalt ELi toimimise lepingu artiklile 148 ja see kuulub iga-aastase majanduskasvu analüüsi paketti, millega alustatakse Euroopa poolaasta koordineerimisprotsessi. Ühises tööhõivearuandes kui ELi majandusliku juhtimise põhisendis antakse iga-aastane ülevaade Euroopa põhilistest tööhõive- ja sotsiaalarengutest ning liikmesriikide reformimeetmetest vastavalt liikmesriikide tööhõivepoliitika suunistele ja iga-aastase majanduskasvu analüüsi prioriteetidele.

Sellega seoses märgitakse 2017. aasta ühise tööhõivearuande projektis järgmist.

***Tööhõive ja sotsiaalne olukord paranevad majanduse mõõduka taastumise kontekstis.** Selle tulemusel võidakse 2020. aastaks saavutada strateegias „Euroopa 2020“ püstitatud eesmärk tõsta tööhõive määra 75 %-ni, eeldusel et praegune suundumus jätkub. Tööhõive määr 20–64aastaste hulgas on 71,1 % (2016. aasta teises kvartalis), mis on esimest korda parem kui 2008. aasta näitaja. Samas on vaesuse määr kõrge ning tööhõive ja sotsiaalne olukord erinevad liikmesriikides märkimisväärselt.*

Enamik tööturu näitajaid paranesid 2015. ja 2016. aastal. Töötuse määr vähenes ja oli 2016. aasta septembris 8,5 % (10 % euroalal). Noorte töötuse ja pikaajalise töötuse määr alanes samuti, kuid mitmes liikmesriigis on see endiselt kõrge. Aktiivsuse määr suureneb ning ELis loodi 2015. aastal ja 2016. aasta esimesel poolel üle nelja miljoni töökoha. 2015. aastal oli naiste tööhõive määr meeste omast endiselt märgatavalt madalam, kuid see vahe on alates 2008. aastast vähenenud. Tööturutingimused ühtlustuvad mõõdukalt, kuigi liikmesriikide vahel on endiselt suuri erinevusi.

2015. aastal ELi leibkondade sissetulek suurenes, peamiselt tänu töötulu suurenemisele ning maksude ja sotsiaalmaksete vähenemisele. Leibkonna kogutulu ei ole euroalal aga veel täielikult taastunud ning jääb veidi allapoole 2009. aasta tasemest. Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus elavate inimeste arv ja osakaal on hakanud vähenema, aga see on endiselt suur. Suhtelise vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ohu määr ELis on 2008. aasta tasemel ehk 23,7 %. Kuigi näitajate hiljutine paranemine on tervitatav, on vaja ühiselt pingutada, et

saavutada eesmärk vähendada aastaks 2020 vaeste ja sotsiaalselt tõrjutute arvu vähemalt 20 miljoni võrra, kuna suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr oli 2015. aastal suurem kui 2008. aastal. Üldine sissetulekute ebavõrdsus stabiliseerus varasemate näitajatega võrreldes kõrgel tasemel ja ELis esines olulisi erinevusi, nagu on näha peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabelist.

Sissetulekute suur ebavõrdsus vähendab majanduse väljundeid ja jätkusuutliku kasvu potentsiaali. Suur ja püsiv ebavõrdsus ei tekita muret mitte ainult õigluse seisukohast, kuna see kajastab tavaliselt suurt vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ohtu, vaid ka majanduse seisukohast, kuna selle tulemusel ei kasutata inimkapitali piisavalt ära. Vaesuse ülekandumine ühelt põlvkonnalt teisele suurendab kõnealust negatiivset mõju. Haridus-, tööturu- ja sotsiaalkindlustusasutuste struktuur ei võimalda mõnes liikmesriigis toetada piisavalt investeerimist inimkapitali ja õiglase olukorra loomist; seega ei heastata sellega ebavõrdseid võimalusi ja aidatakse omakorda kaasa püsivale ja suurenevale sissetulekute ebavõrdsusele. Ebavõrdsuse vähendamiseks võivad liikmesriigid võtta meetmeid mitmes valdkonnas, sh maksu- ja sotsiaalkaitseüsteemide, palgakujunduspoliitika (sh miinimumpalk), hariduse ja oskuste ning tervishoiusüsteemi valdkonnas.

Vastupanuvõimelist ja kaasavat tööturгу toetavad reformid peavad jätkuma, et soodustada töökohtade loomist ja inimeste osalemist tööturul, tagades samas nõutava paindlikkuse ja piisava turvalisuse. Liikmesriigid, kes sidusid paindliku töökorralduse tõhusa tööturupoliitika ja sotsiaalkaitsega, said kriisiga paremini hakkama. Viimastel aastatel on liikmesriigid rakendanud olulisi reforme, millel on positiivne mõju töökohtade loomisele. Siiski on vaja teha rohkem jõupingutusi, et edendada kvaliteetsete töökohtade loomist ja suurendada tööturu kaasatust, kõrvaldades tööturul osalemise tõkked, vähendades tööturu killustatust ja tagades, et sotsiaalkaitseüsteemid tagavad kõigile piisava sissetulekutoetuse ja toetavad teenused, soodustades samal ajal töötamist ja töö tasuvust. See aitaks ka vähendada palgavaesust mõnedes liikmesriikides.

Maksusüsteemid peaksid paremini toetama töökohtade loomist ja ebavõrdsuse vähendamist. Mitu liikmesriiki võttis meetmeid maksukiilu vähendamiseks, keskendudes eelkõige madalapalgalistele. Nende eesmärk oli soodustada nii tööjõu nõudlust, toetades ettevõtjaid, kes (taas)värbavad töötajaid, ning tööjõu pakkumist, vähendades stiimuleid mitte töötada ning suurendades netopalka, eriti ebasoodsas olukorras olevate rühmade puhul. Sellest hoolimata on üldine maksukiil suur märkimisväärses hulgas liikmesriikides. Lisaks

pärsib mõne liikmesriigi maksusüsteem jätkuvalt märkimisväärselt leibkonna teise palgasaaja töötamist või tööaja suurendamist. Tööjõu väiksem ja paremini korraldatud maksustamine aitaks soodustada tööhõive suurenemist ja omakorda vähendada ebavõrdsust.

Madala inflatsiooni tingimustes on nominaalpalk suurenenud üksnes mõõdukalt, samal ajal kui mitu liikmesriiki on reforminud koos sotsiaalpartneritega oma palgakujundusraamistikku. *Palgasuundumus on enamikus liikmesriikides viidud kooskõlla tööjõu tootlikkusega, sh palgatõusuga, kus majandustingimused seda võimaldavad. Selline kooskõllaviimine on vajalik keskpikas perioodis, et soodustada tootlikkuse suurendamist ning toetada kogunõudlust ja majanduskasvu. Väike arv liikmesriike on reforminud oma palgakujundusraamistikke, et tugevdada sotsiaalpartnerite rolli läbirääkimiste eri tasanditel. Ka võeti meetmeid, et muuta miinimumpalga kujundamise raamistik läbipaistvamaks ja/või ennustatavamaks. Palgakujundussüsteemid peaksid veelgi suurendama kollektiivläbirääkimiste eri tasandite vahelist koostööd, võimaldades teatavat geograafilist ja sektoritevahelist ning -sisest paindlikkust.*

Sotsiaalpartnerite kaasatus reformide kujundamisse ja rakendamisse on ELis erinev. *Kuigi kõikidel liikmesriikidel on kahe- või kolmepoolsed organisatsioonid sotsiaalpartneritega suhtlemiseks ja nendega poliitika kujundamise ja rakendamise osas konsulteerimiseks, on nende tegelik kaasatus väga erinev. Samas on oluline pidada tõhusat dialoogi kooskõlas siseriiklike tavade ja tingimustega, et tagada õiglasel ja tõhusal reformid, suurendada isevastutust ja hinnata hoolikalt reformide mõju elanikkonna eri rühmadele. Paar liikmesriiki võttis 2015. ja 2016. aastal meetmeid, et tugevdada sotsiaaldialoogi ja suurendada sotsiaalpartnerite kaasatust tööhõive- ja sotsiaalpoliitikasse.*

Liikmesriigid on jätkuvalt ajakohastanud oma haridus- ja koolitussüsteeme, et täiustada oskusi, mida on vaja tööturu vajadustega kohanemiseks. *Siiski esineb endiselt ebavõrdsust hariduse omandamise ja haridustulemuste osas. Reformid olid muu hulgas suunatud põhioskuste omandamisele ja täiskasvanuõppe edendamisele ning kolmanda taseme hariduse vastavusse viimisele tööturu vajadustega. Kooskõlas Euroopa uue oskuste tegevuskavaga peaksid reformid keskenduma sellele, et tehtaks jätkusuutlikke investeeringuid nii noorte kui ka täiskasvanute oskuste omandamisse, oskuste paremini vastavusse viimisele tööturu vajadustega, sh ettevõtjate ja haridusasutuste partnerluste tugevdamine ja praktikate potentsiaali ärakasutamine.*

Noorte töötuse määr ning mittetöötavate ja mitteõppivate noorte arv (NEET-noored) väheneb, kuigi see näitaja on mõnedes liikmesriikides ikka väga suur. Olukord on paranenud peamiselt tänu noortegarantiile, millega soodustatakse liikmesriikides tõhusate meetmete võtmist, osalejate vahelise koostöö tihendamist, struktuurireformide tegemist ja innovaatilist poliitikakujundamist. 2015. aastal sai noortegarantiist kasu üle 40 % 15–24aastastest NEET-noortest. Mitmes liikmesriigis ja eelkõige piirkondades, kus 2012. aastal oli noorte töötuse määr kõige suurem, oli noortegarantiil oluline roll. Hoolimata mõningast edust, on vaja jätkata struktuurireformidega ja meetmete tõhustamisega tagamaks, et kõik noored ja eelkõige noored, kellel on madal kvalifikatsioon ja kes seisavad tööturule sisenemisel silmitsi mitmete tõketega, saaksid noortegarantiist kasu.

Pikaajalise töötuse vähendamine on prioriteet Kuigi pikaajaliste töötute osakaal töötavast elanikkonnast on alates 2015. aastast vähenenud, moodustavad pikaajalised töötud endiselt peaaegu 50 % kõigist töötutest ning nende arv on mõnes liikmesriigis väga suur. Töötuse kestuse pikenemisega kaasneb oskuste halvenemine, väiksem seotus tööturuga ja ka sotsiaalse tõrjutuse risk. Lisaks kaasneb sellega risk, et tsükliline töötus muutub struktuurseks, mis avaldab negatiivset mõju majanduskasvule. Mitu liikmesriiki toetavad pikaajalisi töötuid senisest enam, andes individuaalset toetust ja tõhustades tööturuasutuste ja muude osalejate vahelist koostööd kooskõlas nõukogu 2016. aasta veebruari soovitustega. Nende meetmete kasutuselevõtt aga erineb liikmesriigiti.

Naised on tööturul alaesindatud ja naiste palgalõhe on märkimisväärne. Naiste haridustase on meeste omast parem. Samas on naiste ja meeste tööhõive erinevus suur, eriti nende naiste puhul, kes on emad või kellel on hoolduskohustus. Lisaks sellel puudub naistel rahaline stiimul tööturule siseneda või tööaega pikendada. Mitmes liikmesriigis on palgalõhe märkimisväärne. Palgalõhe koos tööelu lühema kestusega tähendab sageli seda, et naiste pension on väiksem. See osutab vajadusele, et töö- ja eraelu tasakaalustamist tuleb poliitika kujundamisel terviklikumalt arvesse võtta. Naiste täieliku võrdse kohtlemise ja sotsiaalse ülesliikuvuse saavutamiseks on olulised juurdepääs taskukohastele ja kvaliteetsetele lastehoiu- ja muudele hooldusteenustele, puhkus ja paindlik tööaja korraldus, samuti maksu- ja hüvitiste süsteemid, mis motiveeriksid leibkonna teist palgasaajat töötama või rohkem töötama.

On tehtud jõupingutusi sotsiaalkaitsesüsteemide ajakohastamiseks, et parandada hüvitiste katvust ja piisavust, tõhustada teenustele juurdepääsu, nende kvaliteeti ja vajadustele

vastavust, samuti selleks, et soodustada aktiivselt tööturul osalemist. Mitu liikmesriiki on teinud poliitilisi reforme, et parandada sotsiaalhüvitiste katvust ja piisavust, edendades samal ajal aktiivset osalemist. Meetmed on suunatud eri rühmadele, sh madalapalgalistele, töötutele, puudega inimestele, kodututele ja hoolduskohustusega isikutele. Reformide edukusest hoolimata on mõnes liikmesriigis probleemiks (laste) vaesuse kõrge tase. Inimestele, kellel puuduvad piisavad vahendid normaalse elustandardi tagamiseks, tuleks luua piisavad turvavõrgustikud, sh toetus tööealistele tööturule (uuesti) sisenemiseks.

Pärast kõrgemale pensionieale keskenduvate reformide lainet on hiljutised pensionireformid mitmekülgsemad ja hõlmavad meetmeid piisavate pensionide tagamiseks miinimumgarantiide ja indekseerimise abil. Mõned liikmesriigid keskendusid oma pensionisüsteemide jätkusuutlikumaks muutmisele, nt tõstes pensioniiga ja piirates ennetähtaegselt pensionile jäämist, samal ajal kui teised keskendusid väikese sissetulekuga pensionäridele, tõstes kas miinimumpensioni või andes sihipäraseid lisahüvitisi. Pensionisüsteemid peaksid tagama piisava elatusaseme, olles samas jätkusuutlikud. Selleks tuleks soodustada meeste ja naiste kauem töötamist, ka asjakohase töö- ja eraelu tasakaalustava poliitika ja töökeskkonna ajakohastamise abil. Olulist rolli võivad mängida täiendavad pensionid, eriti juhul, kui eeldatakse, et riiklikud pensionid vähenevad.

Tervishoiusüsteemid aitavad kaasa individuaalsele ja kollektiivsele heaolule ning majanduslikule õitsengule. Mitmes liikmesriigis on ellu viidud tervishoiureforme, et parandada esmatasandi tervishoiuteenuste pakkumist ja juurdepääsu neile, täiustada eriarstide ja haiglaravi kasutamist ja muuta see jätkusuutlikumaks ning parandada juurdepääsu taskukohastele ja kulutõhusalt kasutatavatele ravimitele. Mõned liikmesriigid võtavad ka meetmeid pikaajalise hoolduse teenuste tõhustamiseks ja kvaliteetsemaks muutmiseks. See vähendaks tegureid, mis takistavad pereliikmetest hooldajatel ja eriti naistel tööturul osalemast.

Viimastel aastatel on ELis aset leidnud pretsedenditu rändajate ja sealhulgas pagulaste sissevool; 2015. aastal ja 2016. aasta esimesel poolel esitati peaaegu 1,8 miljardit asüülitaohtlust. See tähendab, et terviklikel integratsioonistrateegiatel on oluline roll rändajate integreerimisel tööturule ja ühiskonda laiemalt. Mitu liikmesriiki on koostanud integratsioonipaketid, et tagada hiljuti saabunute puhul varajane sekkumine, sh tagada juurdepääs tööturule, hinnata oskusi ja pakkuda väljaõpet. Vastavalt kolmandate riikide

kodanike integreerimise tegevuskavale,¹ mille komisjon esitas 2016. aasta juunis, on oluline, et integratsioonipoliitika ei keskenduks kohestele vajadustele, vaid et see aitaks tagada eduka integratsiooni keskpikas kuni pikas perspektiivis liikmesriigi sotsiaalse kaasatuse strateegia lahutamatu osana.

¹ COM(2016) 377 final.

1 ÜLEVAADE TÖÖTURU NING SOTSIAALVALDKONNA SUUNDUMUSTEST JA PROBLEEMIDEST EUROOPA LIIDUS

Käesolevas punktis antakse ülevaade tööturu ning sotsiaalvaldkonna suundumustest ja probleemidest Euroopa Liidus. Kõigepealt antakse üksikasjalik analüütiline ülevaade peamistest tööhõive- ja sotsiaalvaldkondadest, siis esitatakse üldised tulemused lähtuvalt peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabelist.

1.1 Tööturu suundumused

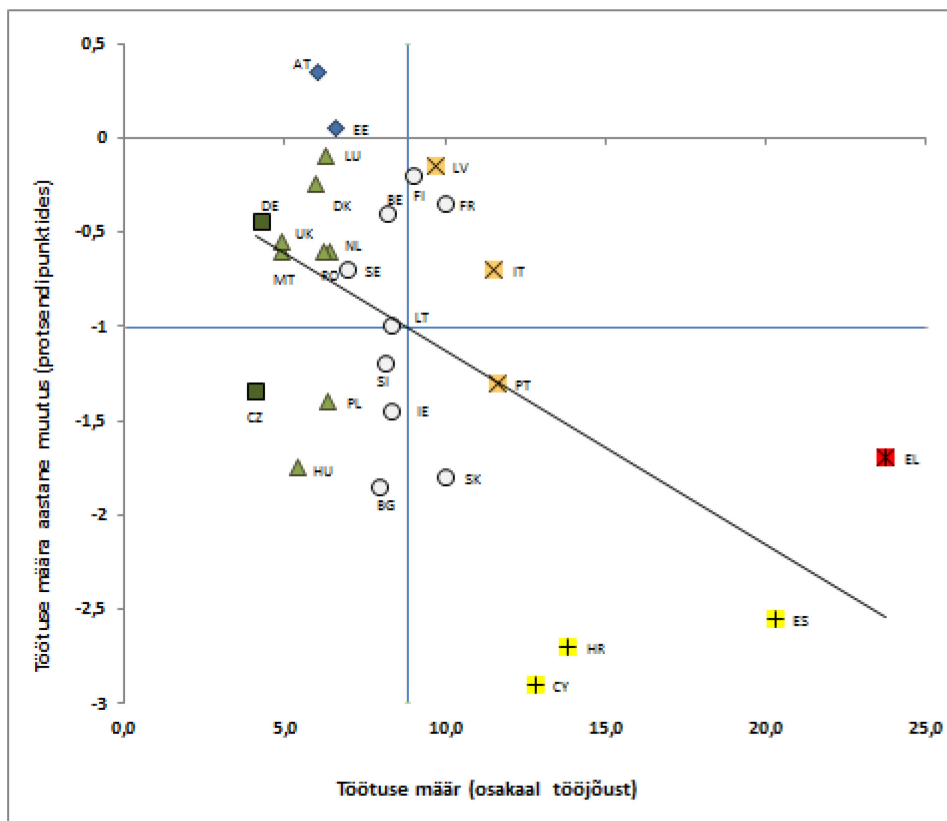
2015. ja 2016. aastal tööturu olukord taastus ning enamus näitajaid paranesid märkimisväärselt. Tööhõive määr (20–64aastaste hulgas) tõusis ELis 2015. aastal 0,9 protsendipunkti ja oli 2016. aasta teises kvartalis 71,1 %. See määr ei ole mitte ainult 1,5 protsendipunkti kõrgem kui 2015. aasta teises kvartalis, vaid ületab ka 2008. aasta kriisieelset taset, mis oli 70,3 % (aasta tase). Tööhõive määra võrreldav suurenemine leidis aset ka euroalal, kus see oli 2016. aasta teises kvartalis peaaegu 70 % (ligilähedane 2008. aasta keskmisele näitajale 70,2 %). Absoluutarvudes töötas 2016. aasta teises kvartalis peaaegu 4,2 miljonit inimest rohkem kui 2014. aasta neljandas kvartalis ja sealhulgas euroalal 2,8 miljonit rohkem. ELis tõusis tööjõus osalemise määr (15–64aastased) mõõdukalt, st 73 %-ni, samal ajal kui töötuse määr (15+) langes 8,6 %-le, mis on mõõdetud madalaim tase alates 2009. aasta esimesest kvartalist (euroalal oli tööjõus osalemise määr 72,9 % ja töötuse määr 10,1 %²). Oluline roll oli suuremal nõudlusel tööjõu järele, vabade töökohtade osakaal suurenes 1,3 %-lt 2013. aastal 1,8 %-le 2016. aasta kahes esimeses kvartalis. Seda arvestades kiirenes 2015. aastal keskmine palgakasv ELis veidi, kuid jäi mõõdukaks euroalal (vt punkt 2.1).

Tööturu väga suured erisused liikmesriigiti ja euroalal vähenevad ja töötuse määrad lähenevad kriisieelsele tasemele. Töötuse määrade jätkuv lähenemine kajastab kõnealuse näitaja keskmisest suuremat vähenemist kõrge töötuse määraga riikides (eelkõige Küprosel, Horvaatias ja Hispaanias) Töötuse määr kasvas veidi Austrias ja Eestis, kuigi algtase oli üsna madal. 2015. aastal toimus elanikkonna suurim netosissevool riikides, kus 2014. aastal oli

² Septembris 2016 oli töötuse määr kuu lõpu seisuga ELis 8,5 % ja euroalal 10 %.

töötuse määr kõige madalam (eelkõige Austrias, Saksamaal ja Luksemburgis); suurim väljavool toimus aga enamasti riikides, kus töötuse määr oli kõrgeim. Täheldatavast lähenemisest hoolimata püsivad erinevused töötuse määrades (joonis 1); 2016. aasta esimeses pooles oli Tšehhi Vabariigis, Saksamaal, Maltal ja Ühendkuningriigis töötuse määr alla 5 % ning Hispaanias ja Kreekas üle 20 %.

Joonis 1. Töötuse määr ja selle aastane muutus peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabelis



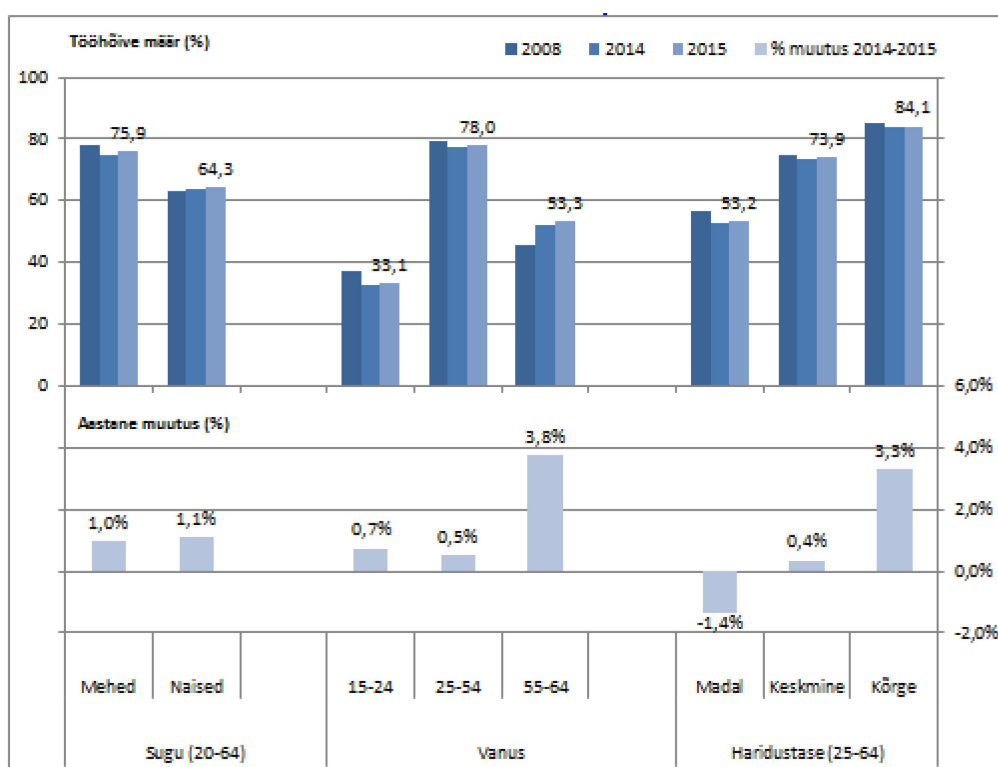
Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring ning DG EMPLi arvutused. Ajavahemik: 2016. aasta 1. poolaasta tase ja aastane muutus võrreldes 2015. aasta 1. poolaastaga. Märkus: teljed asetsevad ELi kaalumata keskmisel. Selgitus on esitatud lisas.

Tööhõive kasvu dünaamikas esines erinevusi vanuserühmade ja haridustasemete lõikes.

Nagu on näha jooniselt 2, suurenes tööhõive kõige rohkem (3,8 % 2015. aastal) vanemaealiste töötajate (55–64aastased) hulgas, kelle tööjõus osalemise määr suurenes 1,4 protsendipunkti ja oli 2015. aastal 57,3 %. See tähendas töötuse määra veelgi suuremat vähenemist selle rühma puhul tasemele 53,3 % 2015. aastal, lisaks tööhõive stabiilsele kasvule viimastel aastakümnetel. Tööhõive kasv oli aga mõõdukas noorte (15–24aastased) ja parimas tööeas töötajate (25–54aastased) hulgas. Parimas tööeas töötajate tööjõus osalemise määr on

neljandat aastat peaaegu stabiilne (85,4 %) ja seega tundub, et see on lagi. Hinnangud aga erinevad oluliselt, sõltuvalt oskuste tasemest: kõrge kvalifikatsiooniga (kolmanda taseme haridusega) töötajate tööhõive määr kasvas kindlalt (3,3 % aastapõhiselt), samal ajal kui madala kvalifikatsiooniga (põhihariduse ülemine aste või sellest madalam) töötajate tööhõive määr vähenes 1,4 % alates 2014. aastast. See kinnitab suundumust, et madala kvalifikatsiooniga töötajate, kelle tööhõive määr on ikka veel alla 2008. aasta taseme, töövõimalused vähenevad. Tööhõive määra suurenemine oli sugude lõikes võrreldav; 2015. aastal suurenes veidi nii meeste kui ka naiste tööhõive määr. Naiste (64,3 %) ja meeste (75,9 %) tööhõive määra suur erinevus, mis vähenes aastatel 2008–2013, on jäänud seega peaaegu muutumatuks. Ka ei näita andmed (joonis 3) märkimisväärselt erinevust täis- ja osalise tööajaga töötamise suurenemise osas.

Joonis 2. Tööhõive määrad ja tööhõive kasv eri rühmade lõikes ELis.

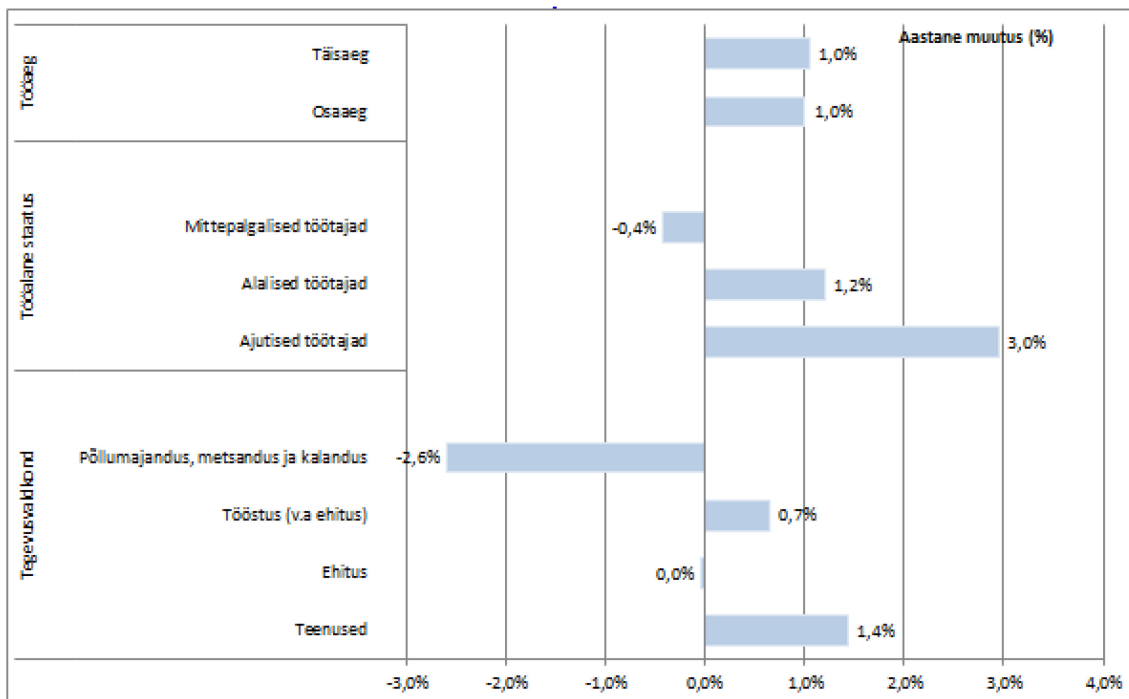


Allikas: Eurostati tööjõu-uuring.

Tööhõive taastumine kajastab töötajate arvu suurenemist ja ajutiste töötajate stabiilset osakaalu. Mittepalgaliste töötajate arv vähenes veidi (0,4 %), kuigi selle näitaja taha on liikmesriigiti peidetud märkimisväärsed erinevused (vt punkt 2.1). Ajutiste töötajate arv suurenes 3 % ja alaliste töötajate arv 1,2 %. See tähendab, et ajutiste töötajate osakaal suurenes veidi kõigi töötajatega võrreldes (14,2 %-ni 2015. aastal), ka siin on erinevused

liikmesriigiti suured (vt punkt 2.3). Enamik uusi töökohti loodi teenindus- (+1,4 %) ja tööstussektoris (+0,7 %), samal ajal kui töökohtade arv vähenes põllumajandussektoris (–2,6 %), mis selgitab osaliselt ka mittepalgaliste töötajate arvu vähenemist. Ehitussektori tööhõive vähenemine peatus 2015. aastal esimest korda pärast 2008. aastat.

Joonis 3. Tööhõive suurenemine (2014–15) eri rühmade lõikes ELis.



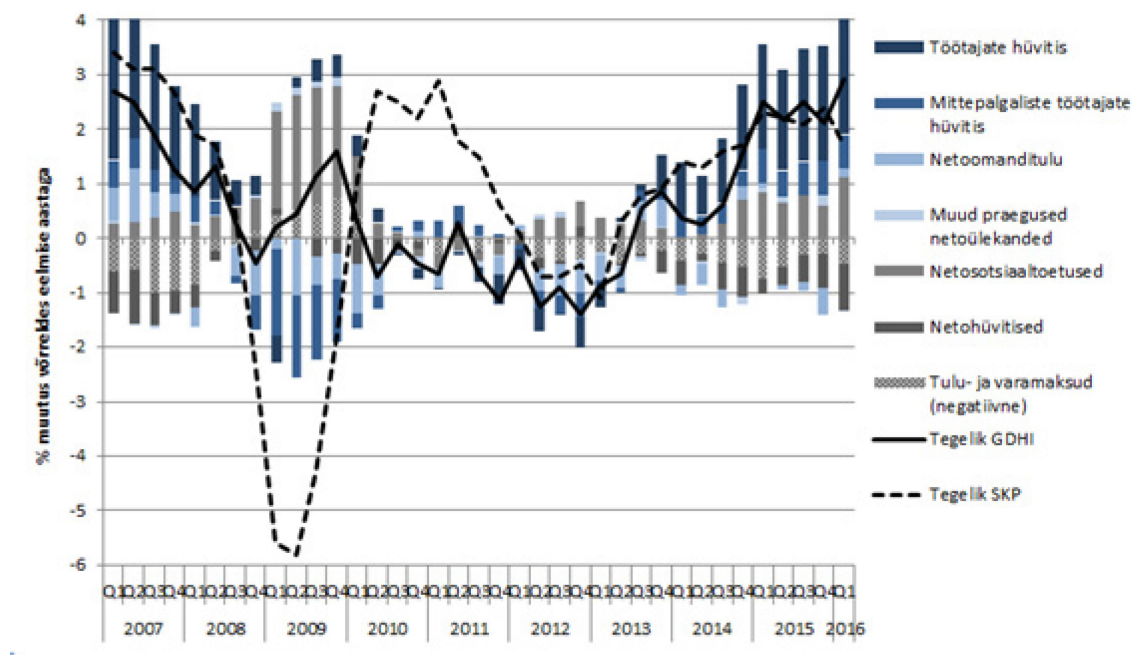
Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

Noorte ja pikaajaliste töötute töötuse määr vähenes 2015. aastal pärast üldise tööhõive määra vähenemist. Noorte (15–24) töötuse määr, mis oli ELis haripunktis 2013. aastal (23,7 %), langes 2015. aastal 20,3 %-ni. See suundumus jätkus 2016. aastal, mil vastav näitaja langes 18,9 %-ni aasta esimeses pooles. Siiski on see määr kõrgem kui EA 19s (21,4 % 2016. aasta esimeses pooles) ning liikmesriigiti on erinevused jätkuvalt suured. Pikaajalise töötuse määr (osakaal tööjõus osalevast elanikkonnast) vähenes 5 %-lt 2014. aastal 4,5 %-ni 2015. aastal (ning veelgi 2016. aasta esimeses pooles), kuid pikaajaliste töötute aeglane tööturule naasmine mõnedes liikmesriikides, eriti nendes, keda kriis kõige rohkem mõjutas, osutab ohule, et töötuse kõrge määr muutub struktuurseks.

1.2 Sotsiaalsed suundumused

2015. aastal ELi leibkondade finantsolukord paranes. Pärast sissetulekute vähenemist aastatel 2010–2013 suurenes leibkonna kasutada olev kogutulu (GDHI) ELis 2015. aastal ligikaudu 2 %. Olukorra paranemine oli peamiselt tingitud töötulu suurenemisest ning maksude ja sotsiaalmaksete vähenemisest (vt joonis 4).

Joonis 4. SKP ja GDHI kasv ning GDHI komponentide muutus ELis.



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring.

ELi värskeimatest andmetest lähtudes ei kajastu see kasvusuundumus vaesusnäitajates³. Suhtelise vaesuse määr osakaaluna ELi elanikkonnast stabiliseerus 2015. aastal ning suurenes 0,1 protsendipunkti 17,3 %-ni (nii ELis kui ka euroalal). Enne seda suundumust oli vastav näitaja suurenenud 2014. aastal 0,5 protsendipunkti (0,4 protsendipunkti euroalal), mis oli osaliselt tingitud vaesuspiiri tõusust, kuna 2013. aasta keskel hakkas leibkondade tulu taastuma. Samuti suurenes 2014. aastal palgavaeste üldine osakaal 0,5 protsendipunkti koos ajutiste töötajate (kelle tulu on tavaliselt alaliste töötajate omast väiksem) osakaalu suurenemisega ning kõnealune näitaja jäi 2015. aastal stabiilseks.

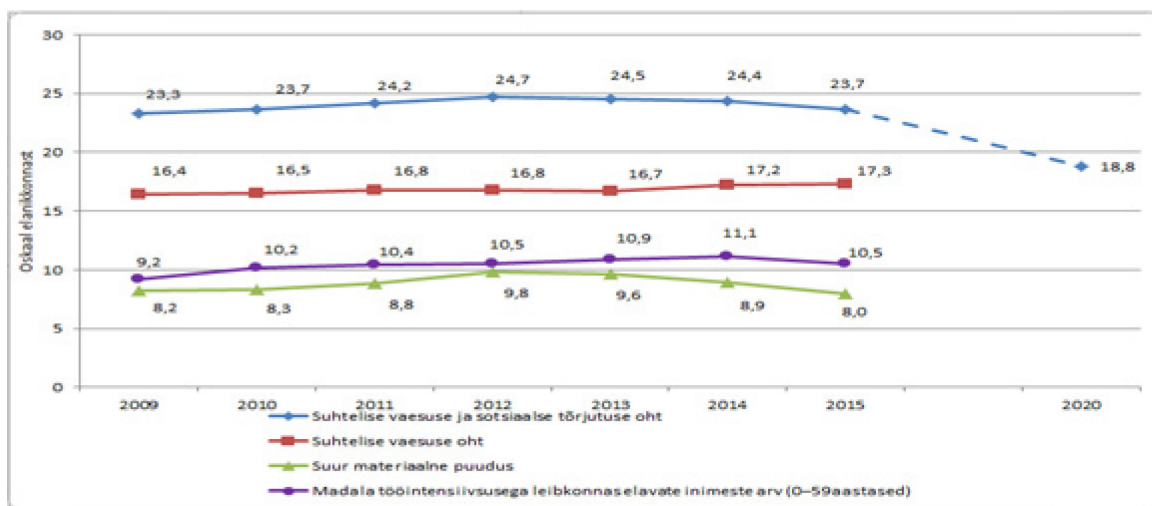
Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr alanes 2015. aastal ELis veelgi, kuid on endiselt väga kõrge. Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr alanes 2015. aastal ELis 23,7 %-ni (see oli 24,4 % 2014. aastal ja 24,6 % 2013. aastal), kuid on lähedal

³ Praegu (oktoobris 2016) on kättesaadavad Eurostati 2015. aasta hinnangulised keskmised näitajad. Ajakohastatud andmed esitatakse käesoleva dokumendi läbivaadatud versioonis pärast tööhõivekomitees peetavaid arutelusid liikmesriikidega.

2012. aasta tipptasemele. See määr alanes ka euroalal, 23,5 %-lt 2014. aastal 23,1 %-ni 2015. aastal (2013. aasta tasemeni). 2015. aastal olid suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus 119 miljonit inimest, mis on ligikaudu 3,5 miljonit inimest vähem kui 2014. aastal. Kuigi EL on endiselt kaugel strateegias „Euroopa 2020“ püstitatud eesmärgist vähendada aastaks 2020 vaeste ja sotsiaalselt tõrjutute arvu vähemalt 20 miljoni võrra, läheneb suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus olevate inimeste arv 2008. aasta tasemele, mis on strateegias „Euroopa 2020“ püstitatud eesmärgi võrdlusaasta: 2015. aastal oli ligikaudu 1,2 miljonit inimest rohkem vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus kui 2008. aastal⁴ ja 4,8 miljonit vähem kui 2012. aasta tipptaseme ajal.

Suure materiaalse puuduse määra langus osutab elatustaseme paranemisele. Suure materiaalse puuduse määr langes 2015. aastal 0,8 protsendipunkti ja oli 8,1 % ehk 9,1 miljonit inimest vähem kui 2012. aasta tipptaseme ajal. See alates 2013. aastast ilmnev suundumus on seotud eespool osutatud leibkondade finantsolukorra paranemisega tulenevalt majanduse taastumisest. Pärast 2014. aastal toimunud väikest suurenemist vähenes nende inimeste osakaal, kes elavad (sisuliselt) tööta leibkonnas (st 0–59aastased inimesed, kes elavad väga madala tööintensiivsusega leibkonnas) 2015. aastal 10,5 %-ni.

Joonis 5. Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr ja selle komponendid EL 27s.



Allikas: Eurostat, EU-SILC (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). HR on jäetud välja, sest 2009. aasta kohta puuduvad andmed. Märkus: Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr (AROPE) hõlmab suhtelise vaesuse määra (AROP), suurt materiaalset puudust (SMD) ning töötuid või madala tööintensiivsusega

⁴ Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus olevate inimeste keskmine arv 2008. aastal põhineb Eurostati hinnangutel, kuna Horvaatia kohta on andmed kättesaadavad üksnes alates 2010. aastast.

leibkondi (JLH). Punktiirjoon vastab hinnangulisele vähenemisele, mida on vaja strateegias „Euroopa 2020“ püstitatud eesmärgi saavutamiseks.

Kõige rohkem mõjutab see noori, töötuid ja kolmandate riikide kodanikke. Peaaegu üks kolmandik noortest (31,2 %) (18–24aastased) oli 2015. aastal suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus. See on peamiselt tingitud töötusest, ebakindlatest töötingimustest või noorte perekonna raskest sotsiaalmajanduslikust olukorrast. Ühe palgasaajaga leibkonnas on vaesusrisk suurem⁵. Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr laste (0–17aastased) hulgas langes 27,8 %-lt 26,9 %-ni, kuid on endiselt kõrge tulenevalt vanemate seisundist tööturul, eriti kui sellega kaasneb piiratud juurdepääs sotsiaalteenustele ja väike sissetulekutoetus. Vanemaid inimesi (65+) mõjutab see suhteliselt vähem ja nende suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr langes 18,3 %-lt 2013. aastal 17,4 %-ni 2015. aastal, kusjuures naised (19,6 %) on meestest (14,6 %) vaesemad. Veel mõjutavad vaesus ja sotsiaalne tõrjutus töötuid (66,6 %), kolmandate riikide kodanikke (48,2 %) ja puudega inimesi (30,1 % 2014. aastal).

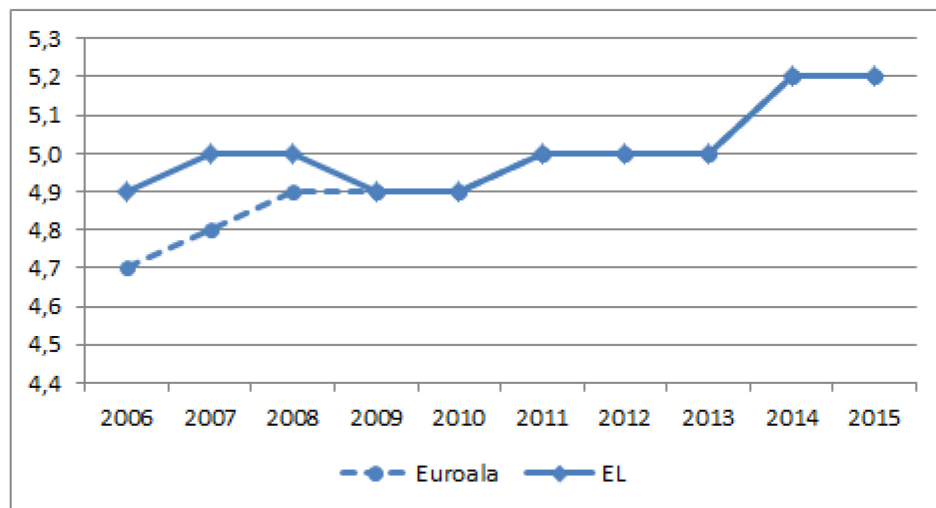
Sissetulekute ebavõrdsus mõõdetuna sissetulekukvintiliide suhte kordajana stabiliseerus 2015. aastal kõrgel tasemel. Sissetulekukvintiliide suhte kordaja (S80/S20 näitaja, st 20 % suurima sissetulekuga elanikkonna ja 20 % väikseima sissetulekuga elanikkonna suhe) oli 2015. aastal stabiilsel tasemel 5,2 pärast viimaste aastate tõusutrendi, eriti euroalal (joonis 6). 2015. aastal oli ka Gini koefitsient stabiilsel tasemel⁶ 0,31. Siiski erinevad määrad ja suundumused liikmesriigiti märkimisväärselt (vt punkt 2.4). Sissetulekute suurenev ebavõrdsus, mis on levinud suundumus arenenud majandusega riikides,⁷ tekitab muret sissetulekute õiglase jaotumise seisukohast ja see ohustab pikas perspektiivis ka majanduskasvu.

Joonis 6. Sissetulekukvintiliide suhte kordaja (S80/S20)

⁵ Vt Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2016. aasta aruanne, 2. peatükk.

⁶ Gini koefitsient on näitaja väärtusega vahemikus 0–1. Madalamad väärtused osutavad suuremale võrdsusele. Väärtus 0 näitab, et kõigil on sama sissetulek, väärtus 1 näitab, et üks inimene saab kogu sissetuleku. Märkus: selleks, et võtta arvesse leibkondade suuruse ja koosseisu erinevust, võrdsustatakse leibkonna kasutada olev kogutulu.

⁷ Vt OECD (2015). *In it together – Why less inequality benefits all*. Pariis: OECD.



Allikas: Eurostat. HRi kohta ei ole andmed kättesaadavad enne 2010. aastat.

1.3 Üldised järeldused peamisi sotsiaal- ja tööhõivealaseid näitajaid käsitlevast tulemustabelist

Peamisi sotsiaal- ja tööhõivealaseid näitajaid käsitlev tulemustabel, mida sel aastal koostatakse neljandat korda, võimaldab teha liikmesriikides varakult kindlaks peamised sotsiaal- ja tööhõivealased probleemid ja võimalikud kõrvalekalded, mida tuleks täiendavalt analüüsida. Tulemustabel (vt 1. kuni 3. lisa) koosneb kuuest peamisest sotsiaal- ja tööhõivealasest näitajast:

- töötuse määr (vanuserühm 15–74);
- noorte töötuse määr (vanuserühm 15–24);
- mittetöötavate ja mitteõppivate noorte (NEET-noorte) osakaal vanuserühmas 15-24;
- leibkonna kasutada olev kogutulu (GDHI, aastane muutus);
- suhtelise vaesuse määr tööeas (18–64);
- sissetuleku ebavõrdsus (S80/S20 suhe).

See aitab ka kindlaks teha valdkondi, kus on kõige rohkem vaja võtta poliitilisi meetmeid. See on oluline vahend Euroopa poolaasta raames tehtud reformide mõju mõõtmiseks. Tabel toetab riigiaruannetes esitatud probleemide lahendamist ja aitab koostada riigipõhiseid soovitusi. Tulemustabeli tulemuste lugemisel tuleks arvesse võtta muude vahendite (näiteks tööhõive olukorra jälgimise vahend, sotsiaalkaitse olukorra jälgimise vahend⁸ ja makromajandusliku tasakaalustamatuse menetluse tulemustabel koos selle hiljuti lisatud tööhõivealaste näitajatega⁹) analüütilisi järeldusi. Viie ELi institutsiooni juhi aruandes Euroopa majandus- ja rahaliidu loomise lõpuleviimise kohta ning teatistes majandus- ja rahaliidu lõpuleviimiseks võetavate meetmete kohta¹⁰ soodustatakse võrdlusaluste kasutamist ja liikmesriikide tulemuste võrdlemist, et teha kindlaks ebatõhusus ja toetada paremuse suunas ühtlustamise protsesse. See protsess peaks kaasa aitama ka parimate tavade jagamisele. Kastis 1 kirjeldatakse tööturu võrdlusnäitajate väljatöötamise hetkeolukorda.

Näitajate hiljutised suundumused märgitakse tulemustabelisse kolme mõõtme alusel (vt lisas esitatud üksikasjalikud tabelid):

⁸ Tööhõive olukorra jälgimise vahendi ja sotsiaalkaitse olukorra jälgimise vahendi loovad ühiselt komisjon ja vastavalt kas tööhõive- või sotsiaalkaitsekomitee. Need võtab vastu tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu.

⁹ Vrd 2017. aasta häiremehhanismi aruanne.

¹⁰ COM(2015) 600 final.

- iga liikmesriigi näitajate muutus teataval aastal võrreldes varasemate perioodidega (ajaline suundumus);
- iga liikmesriigi näitajate erinevus ELi ja euroala sama aasta keskmisest (ülevaade olemasolevatest tööhõive- ja sotsiaalvaldkonna erinevustest);
- iga liikmesriigi näitajate muutus kahel järjestikusel aastal võrreldes muutustega ELi ja euroala tasandil (näitab sotsiaal-majandusliku ühtlustumise/lahknemise arengut).

Alates 2016. aastast kasutatakse liikmesriikide peamiste sotsiaal- ja tööhõivealaste näitajate hindamiseks ühiselt kokkulepitud meetodit, mille puhul vaadatakse iga näitaja taset ja muutust ühiselt (nagu on selgitatud 4. lisas). Selle meetodi alusel on tabelis 1 esitatud tulemustabeli tulemuste kokkuvõte. Käesoleva punkti ja punkti 2 kohasest analüüsist (vt joonised 1, 14, 15, 26, 27 ja 28) ilmneb, et viiel liikmesriigil (Kreekal, Küprosel, Portugalil, Hispaanial ja Itaalia) on mitmeid olulisi tööhõive- ja sotsiaalprobleeme, kuigi hiljutisi suundumusi arvestades on olukord mitmetahulisem. Veel viis liikmesriiki (Bulgaaria, Horvaatia, Läti, Leedu ja Rumeenia) on tulemustabelis ära märgitud rohkem kui üks kord seoses tööhõive- ja sotsiaalnäitajatega, kusjuures probleemid on eri tõsidusega. Käesoleva punkti ülejäänud osas esitatakse tulemustabeli üksikasjalikud tulemused.

Kreekas on olukord endiselt keeruline kõigi tööhõive- ja sotsiaalnäitajate osas, eriti seoses tööhõive üldise tasemega ja sissetulekute ebavõrdsusega. Tulemused paranesid mõneti NEET-noorte ja suhtelise vaesuse määra osas¹¹. Itaalias on tööturul osalevate noortega seotud näitajate tase kriitiline ning töötuse üldine tase väheneb aeglaselt võrreldes ELi keskmise näitajaga. Samal ajal on sotsiaalnäitajad ja eriti suhtelise vaesuse määr murettekitavad. Portugalis on üldise ja noorte töötuse tase kõrge, hoolimata selle mõõdukast vähenemisest. Nii suhtelise vaesuse määr kui ka sissetulekute ebavõrdsus on suured võrreldes ELi keskmise näitajaga, kuigi need vähenevad veidi. Hispaanias on töötuse ja NEET-noorte määr vähenenud (kuigi nende tase on probleemne), kuid töötus, vaesus ja ebavõrdsus valmistavad noorte puhul endiselt muret. Küprosel on üldine, noorte töötuse ning NEET-noorte määr alanenud väga kõrgelt tasemelt. Samas oli 2015. aastal leibkonna kasutada oleva kogutulu kasv negatiivne ning suhtelise vaesuse määr suurenes kõige rohkem. Rumeenias on endiselt suuri probleeme NEET-noorte ja suhtelise vaesuse määr ning märgatavalt kasvava ebavõrdsusega. Ka Leedus on suhtelise vaesuse määr ja sissetulekute ebavõrdsus järsult

¹¹ Sissetulekute ebavõrdsust võib mõjutada vaesuspiiri alanemine.

kasvanud. Lätis kasvas noorte töötus kõige rohkem, kuid suhtelise vaesuse määra ja ebavõrdsuse osas on olukord stabiilne. Horvaatias on üldine ja noorte töötuse määr kõrged, aga need langevad kiiresti. Bulgaarias on suuri probleeme NEET-noorte määraga ja sissetulekute ebavõrdsusega.

NEET-noorte olukorrale tuleb tähelepanu pöörata Soomes, Prantsusmaal, Iirimaa ja Slovakkias (tulenevalt kas järsust suurenemisest või keskmisest kõrgematest tasemetest). Lisaks Itaaliale on leibkonna kasutada olev kogutulu kasv olnud ELi keskmisest aeglasem ka Soomes, Prantsusmaal ja Austrias. Veel paaris riigis tuleks tähelepanelikult jälgida suhtelise vaesuse määra (Poola) ja sissetulekute ebavõrdsuse (Eesti) suundumust.

Kolme liikmesriigi näitajad on veidi halvenenud, kuigi algtase oli hea. Austrias ja Eestis on (nii üldine kui ka noorte) töötuse määr kasvanud ELi keskmisest kiiremini, kuigi tase on väga madal. Noorte töötuse ja NEET-noorte määra suundumus on sarnane ka Taanis.

Tabel 1. Peamiste sotsiaal- ja tööhõivealaste näitajate tulemustabel

	Töötuse määr	Noorte töötuse määr	NEET-noorte määr	Leibkonna kogutulu	Suhtelise vaesuse määr	Näitaja S80/S20
Parimad tulemused	Tšehhi Vabariik Saksamaa	Saksamaa	Saksamaa Luksemburg Madalmaad Rootsi	Taani Läti Rumeenia	Tšehhi Vabariik Slovakkia	Tšehhi Vabariik Soome Sloveenia Slovakkia
Üle keskmise	Taani Ungari Luksemburg Malta Madalmaad Poola Rumeenia Ühendkuningriik	Bulgaaria Tšehhi Vabariik Ungari Leedu Malta Madalmaad Ühendkuningriik	Austria Tšehhi Vabariik Ungari Leedu Läti Sloveenia	Slovakkia	Austria Belgia Taani Eesti Soome Prantsusmaa Luksemburg Malta Madalmaad Sloveenia Rootsi	Austria Belgia Taani Prantsusmaa Ungari Luksemburg Malta Madalmaad Rootsi
Hea, kuid vajab jälgimist	Austria Eesti	Austria Taani Eesti	Taani			
Keskmine	Belgia Bulgaaria Soome Prantsusmaa Iirimaa Leedu Rootsi Sloveenia Slovakkia	Belgia Soome Prantsusmaa Iirimaa Luksemburg Poola Rootsi Sloveenia Slovakkia	Belgia Eesti Malta Poola Portugal Ühendkuningriik	Tšehhi Vabariik Saksamaa Hispaania Ungari Leedu Madalmaad Portugal Rootsi Sloveenia Ühendkuningriik	Horvaatia Saksamaa Ungari Ühendkuningriik	Horvaatia Küpros Saksamaa Poola Ühendkuningriik
Kehv, kuid parane mas	Küpros Hispaania Horvaatia	Küpros Horvaatia	Kreeka Küpros Hispaania		Bulgaaria Kreeka	
Tähe lepanu vajav	Itaalia Läti Portugal	Läti Portugal	Soome Prantsusmaa Iirimaa Slovakkia	Austria Soome Prantsusmaa Itaalia	Küpros Läti Leedu Poola Portugal	Eesti Itaalia Portugal
Kriitiline olukord	Kreeka	Kreeka Itaalia Hispaania	Bulgaaria Horvaatia Itaalia Rumeenia	Küpros	Itaalia Rumeenia Hispaania	Bulgaaria Kreeka Läti Leedu Rumeenia Hispaania

Märkus: noorte töötuse kvartalipõhised andmed puuduvad RO kohta; leibkonna kasutada oleva kogutulu andmed ei olnud 26. oktoobril 2016 kättesaadavad BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL kohta; suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määra ja S80/S20 andmed ei olnud 26. oktoobril 2016 kättesaadavad IE kohta.

Kast 1. Tulemuste võrdlemine ja parimate tavade järgimine tööturul

Viie ELi institutsiooni juhi aruandes rõhutati, et tööhõive- ja sotsiaalnäitajatele tuleks pöörata suuremat tähelepanu, kuna probleemid on liikmesriikides tihti sarnased, kuid kõigile sobivat ühist lähenemisviisi ei ole võimalik järgida.

Komisjoni 2015. aasta oktoobri teatises majandus- ja rahaliidu lõpuleviimiseks võetavate meetmete kohta¹² on ette nähtud poliitika- või teemavaldkonnad, mida tuleks järk-järgult edendada, kasutades võrdlusaluseid ja võrreldes liikmesriikide tulemusi. Teatises on märgitud, et „(...) Tulemuste võrdlemise eesmärk on tuvastada ebatõhusust ja toetada parimatele tavadele lähenemist sellistes valdkondades nagu tööturud, konkurentsivõime, ettevõtluskeskkond ja avalik haldus, samuti maksupoliitika teatavad aspektid. (...) Võrdlusnäitajad peavad eelkõige vastama kahele nõudele. Esiteks peavad need olema tihedalt seotud poliitiliste hoobadega, nii et nendega kaasneks tegelik ja oluline poliitiline mõju. Teiseks peab leiduma kindlaid tõendeid ja saavutama piisava üksmeele selle kohta, et need aitavad märkimisväärselt kaasa kõrgema tasandi eesmärkide saavutamisele, milleks on näiteks töökohtade loomine, majanduskasv, konkurentsivõime, sotsiaalne kaasatus ja õiglus või finantsstabiilsus“.

Kui tulemuste võrdlemist täiendab laiem majandusanalüüs, võimaldab see koguda reformide jaoks teavet ja neid tugevdada, kuna sellega toetatakse üksteiselt õppimist ja liikmesriikides edukalt rakendatud parimate tavade lähendamist.

Alates 2016. aasta märtsist on rakendatud katseprojekti, milles keskendutakse töötuhüvitisi ja aktiivset tööturupoliitikat käsitlevate tulemuste võrdlemisele. Koos liikmesriikidega on välja töötatud kolmeetapiline lähenemisviis, võttes arvesse olemasolevaid raamistikke. Esimeses etapis kaalutakse ja arutatakse poliitikavaldkonna probleeme ning määratakse kindlaks seotud kõrgetasemelised tulemusnäitajad. Teises etapis võimaldab paari peamise tulemusnäitaja kasutamine teha kindlaks häid ja halbu tulemusi saavutanud riigid. Kolmandas etapis tehakse kindlaks peamised poliitikahoovad paremuse suunas lähenemiseks.

Selle alusel on töötuhüvitiste ja aktiivse tööturupoliitika valdkonnas kindlaks tehtud näitajad kahe esimese etapi jaoks ning kolmandas etapis on tulemuste võrdlemiseks kindlaks tehtud neli poliitilist hooa: töötuhüvitiste maksmise kestus, tase ja toetuskõlblikkus ning poliitiline põhimõte, et inimestele antakse nende tööturu olukorrale vastavat varast toetust. Lisaks on alates 2016. aasta septembrist käivitatud oskusi käsitlev tulemuste võrdlemine.

¹² COM(2015) 600 final.

2 TÖÖHÕIVE- JA SOTSIAALREFORMID – LIIKMESRIIKIDE TULEMUSED JA MEETMED

Selles punktis esitatakse ülevaade hiljutistest peamistest tööhõive- ja sotsiaalnäitajatest ning meetmetest, mis liikmesriigid on võtnud prioriteetsetes valdkondades, nagu on ette nähtud ELi tööhõivesuunistega, mille nõukogu võttis vastu 2015. aastal¹³ ja uuesti muutmata kujul 2016. aastal¹⁴. Iga suunise puhul on esitatud valitud peamiste näitajate hiljutised suundumused ja liikmesriikides võetud poliitikameetmed. Käesolevas punktis tuginetakse liikmesriikide 2016. aasta riiklikele reformikavadele ja Euroopa Komisjoni allikatele. Kui ei ole märgitud teisiti, esitatakse aruandes üksnes pärast juunit 2015 rakendatud poliitilised meetmed. Tööturu hiljutiste arengute põhjalik analüüs on esitatud tööturu ja palga suundumuse 2016. aasta aruandes¹⁵ ning Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2016. aasta aruandes¹⁶.

2.1 Suunis 5: Tööjõunõudluse suurendamine

Selles punktis vaadatakse, kuidas on rakendatud tööhõivesuunist nr 5, milles soovitatakse liikmesriikidel luua tingimused tööjõunõudluse suurendamiseks ja töökohtade loomiseks. Kõigepealt esitatakse ettevõtluse näitajad, mis on töökohtade loomise peamised eeltingimused ning tööhõive suurenemise allikas (sh tänu mittepalgalistele töötajatele). Seejärel vaadatakse värbamisotsuste peamisi makromajanduslikke mõjutegureid, nimelt palga ja maksukiilu suundumust. Punktis 2.1.2 esitatakse ülevaade poliitikameetmetest, mis liikmesriigid on selles valdkonnas rakendanud, sh suunamata värbamistoetused (konkreetsetele ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele suunatud toetusi käsitletakse punktis 2.2.2).

¹³ Suundumusi on täiel määral arvesse võetud 2016. aasta riiklikes reformikavades.

¹⁴ Nõukogu 13. oktoobri 2016. aasta otsus liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta.

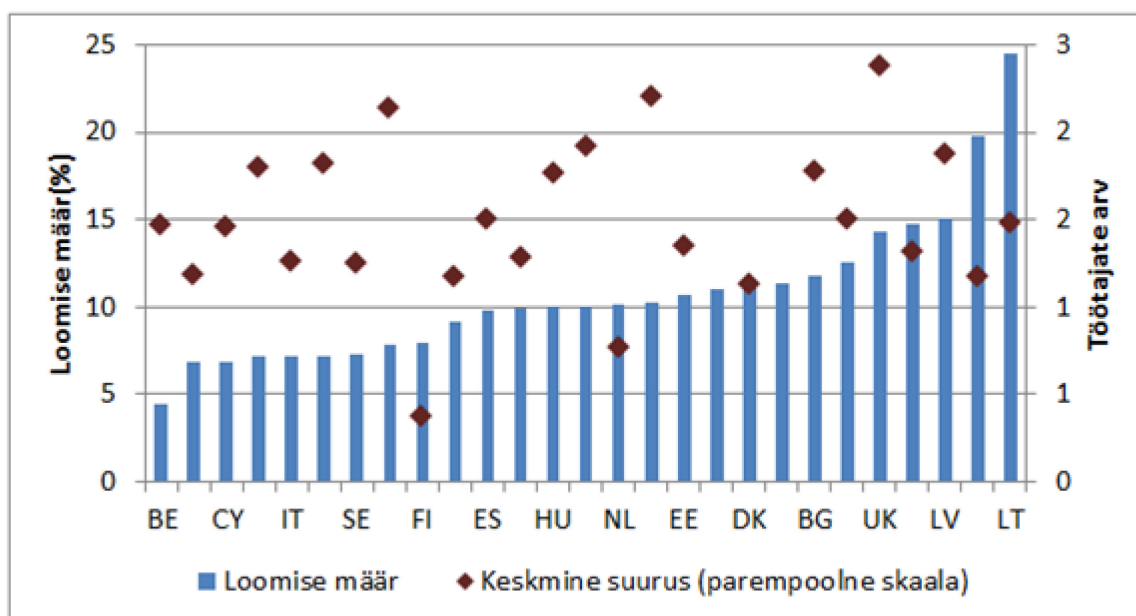
¹⁵ Euroopa Komisjon (2016). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016*
Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2016

¹⁶ Avaldatakse.

2.1.1 Peamised näitajad

Uued ettevõtted on olulised töökohtade loomise allikad Euroopa Liidus. 2014. aastal¹⁷ moodustas tööhõive vastloodud ettevõtetes üle 4 % ettevõtlussektori koguhõivest¹⁸ sellistes riikides nagu Poola, Läti, Portugal, Leedu ja Slovakkia. Tööhõive väikestes ja keskmise suurusega ettevõtetes (VKEd) moodustas peaaegu 71 % tööhõive üldisest kasvust¹⁹. Need andmed annavad aimu töökohtade loomise potentsiaalset, mis vallanduks ettevõtlust ja firmade kasvu piiravate tõkete kõrvaldamisel²⁰. 2014. aastal kasvas uute firmade loomine rohkem kui kahes kolmandikus liikmesriikides. Siiski erinevad firmade loomise määr ja nende keskmine suurus suumärkimisväärselt (vt joonis 7).

Joonis 7. Firmade loomise määr ja keskmine suurus loomise ajal, ettevõtluskeskkond 2014.



Allikas: Eurostat, business demography. Märkus: Andmed ELi kohta puuduvad.

¹⁷ Viimane aasta, mille kohta andmed on kättesaadavad.

¹⁸ See arv näitab 2014. aastal vastloodud ettevõtetes töötavate inimeste arvu jagatuna samal aastal kõigis tegutsevates ettevõtetes töötavate inimeste arvuga.

¹⁹ Euroopa Komisjon (2015), *Annual Report on European SMEs 2014/2015*, november 2015.

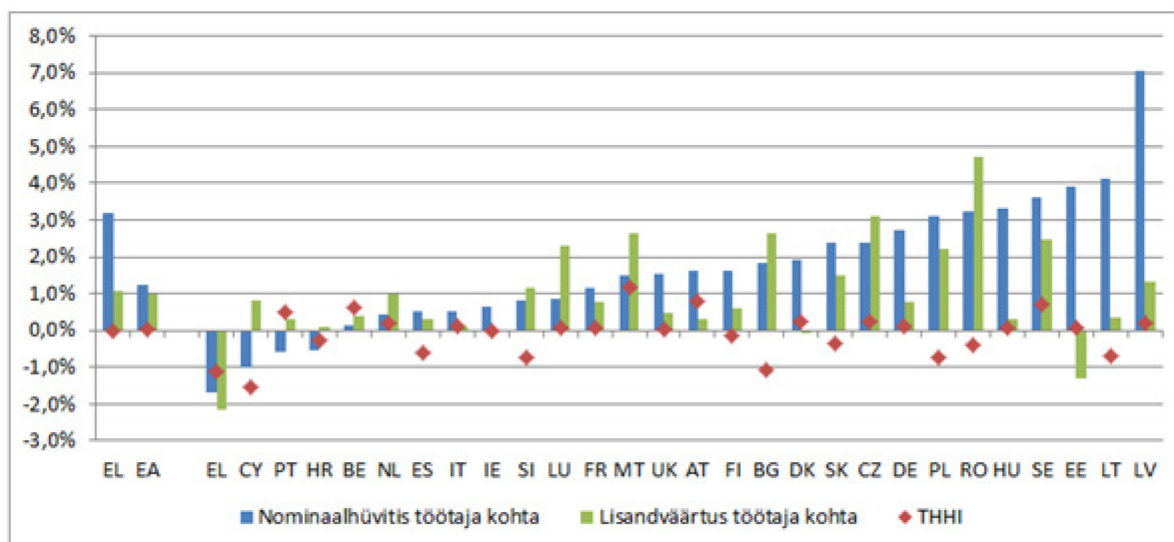
²⁰ Väikeettevõtlusalgatust „Small Business Act“ (SBA) käsitlevates teabelehtedes on esitatud üksikasjalik riigipõhine VKEsid käsitleva statistika ja poliitika analüüs: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en

Mittepalgaliste töötajate arv üldiselt väheneb, mis on peamiselt tingitud sektori dünaamikast, kuigi suundumus erineb liikmesriigiti märkimisväärselt. Mittepallaliste töötajate keskmine osakaal vähenes 2015. aastal 14,4 %-lt 14,1 %-ni, mis on madalaim määr alates 2008. aastast, kuna mittepallaliste töötajate osakaal vähenes 0,4 %, samal ajal kui koguhõive suurenes 1 % (vt punkt 1). Kui välja arvata primaarsektor (põllumajandus, metsandus ja kalandus), kus vähenemine on struktuurne, vähenes mittepallaliste töötajate osakaal üksnes 0,1 % (mitte 0,4 %) ja ületas 2008. aasta taset. Sellest hoolimata suurenes mittepallaliste töötajate arv 2015. aastal peaaegu pooltes liikmesriikides ning absoluutarvudes oli kasv suurim Poolas, Hispaanias ja Madalmaades. Naiste osakaal mittepallaliste töötajate hulgas jätkas aeglast suurenemist: 31,8 %-lt 2014. aastal 32,2 %-ni 2015. aastal (2008. aastal oli see 30,4 %). Naiste osakaal töötajateta mittepallaliste töötajate (füüsilisest isikust ettevõtjate) hulgas oli 34,4 % ja kolmanda taseme haridusega füüsilisest isikust ettevõtjate hulgas 43,9 %. Samas on naiste osakaal töötajatega mittepallaliste töötajate hulgas kõigest 26 %.

Väljaspool riiki sündinud mittepallaliste töötajate osakaal kasvab. Kuigi 89 % kõigist mittepallalistest töötajatest olid sündinud selles liikmesriigis, kus nad tegutsevad, on dünaamika väga erinev. 2015. aastal vähenes kõneluses rühmas mittepallaliste töötajate osakaal 1 % võrra, kuid suurenes 2,7 % muus liikmesriigis sündinute ning 4,7 % väljaspool ELi sündinute puhul. Eriti suur oli osakaalu suurenemine viimase rühma puhul (üle 5 %) Luksemburgis, Iirimaa, Küprosel, Belgias, Austrias, Ühendkuningriigis ja Rootsis.

2015. aastal kiirenes keskmine palgakasv ELis veidi, kuid jäi mõõdukaks euroalal. Nominaalne töötasu töötaja kohta suurenes ELis 3,2 % (võrreldes 1,6 %-ga 2014. aastal) ning oli euroalal veidi üle 1 % (joonis 8). Koos peaaegu nullilähedase inflatsiooniga tähendas nominaalpalga tõus reaalsalga peaaegu sama suurt tõusu. See suundumus on kooskõlas töötuse üldise vähenemisega, kuid eri riikides on see suundumuse muster erinev. Palgatõus oli kõige kiirem Balti riikides (eriti Lätis), kus see ületas tööjõu tootlikkuse kasvu. Ka Rootsis, Rumeenias, Poolas ja Ungaris oli (reaal)palga tõus töötaja kohta üsna suur, aga rohkem kooskõlas tootlikkuse kasvuga (v.a Ungaris). Kreekas, Küprosel, Portugalis ja Horvaatias nominaalpalg vähenes, kuid vähem kui eelnevatel aastatel. Palgatõus euroala riikides oli üldiselt väiksem kui muudes liikmesriikides.

Joonis 8. Palgad, tootlikkus ja inflatsioon – muutused 2014/15

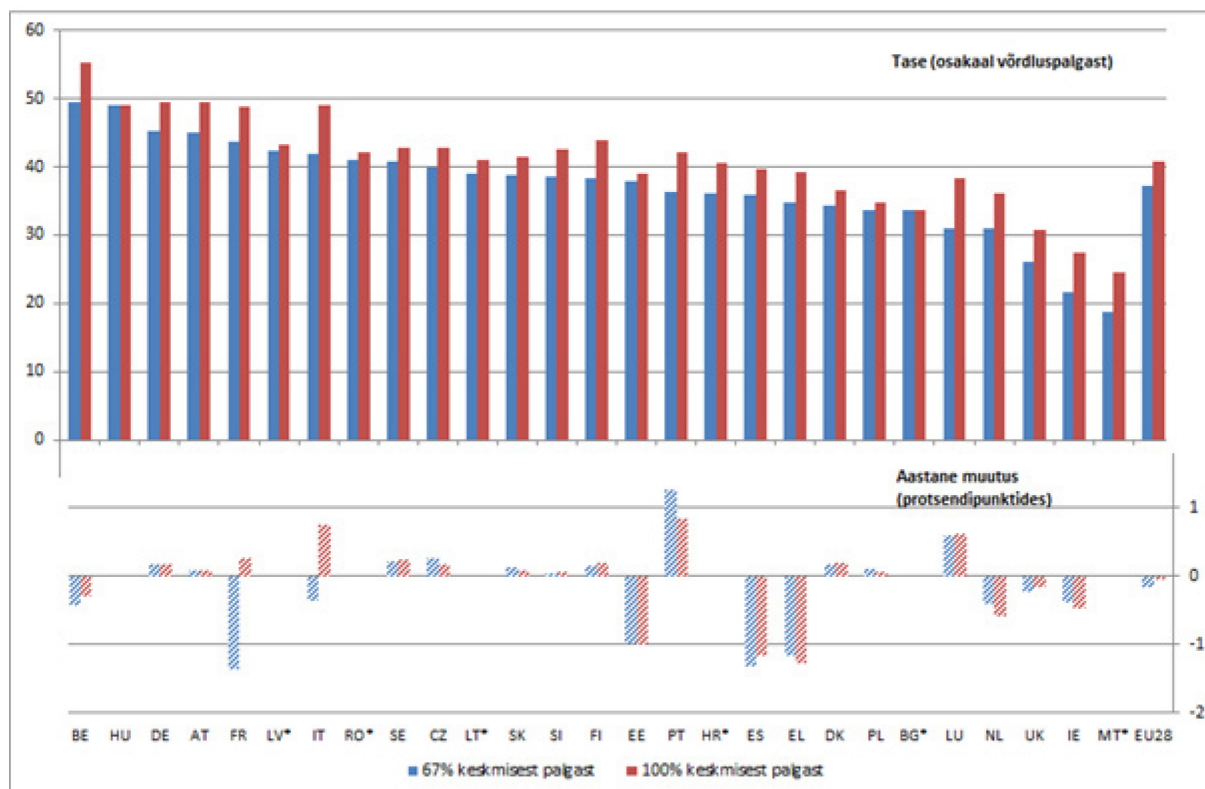


Allikas: Eurostat. Märkus: lisandväärtuse kasv töötaja kohta ei ole märgitud IE kohta (23,1 %).

Tööjõu maksustamine on Euroopas üldiselt stabiilne, aga erinevused liikmesriigiti on märkimisväärsed. Võttes arvesse keskmist palka teenivaid töötajaid (joonis 9), on maksukiil²¹ alla 30 % Iirimaal ja Maltal ning peaaegu 50 % Belgias, Ungaris, Saksamaal, Austrias, Prantsusmaal ja Itaalias. Sarnane erinevus on täheldatav ka madalama sissetulekuga töötajate (määratluse kohaselt need, kes teenivad 67 % keskmisest palgast) puhul, kuid riikide mudelid erinevad maksumäära progressiivsuse osas. Aastatel 2014 ja 2015 oli keskmine maksukiil üldiselt stabiilne, kuid mitu liikmesriiki (Hispaania, Kreek ja Eesti ning Prantsusmaa madala sissetulekuga töötajate puhul ligikaudu 1 protsendipunkti võrra) vähendasid selle mõju tööjõukukuludele. Portugalis leidis aset maksukiilu märkimisväärne suurenemine (selles riigis oli keskmise palga maksukiilu suurenemine viimaste aastate suurim).

²¹ Tööjõu maksukiil koosneb üksikisiku tulumaksust ning tööandjate ja töötajate sotsiaalkindlustusmaksetest. Arvutamisel ei võetud arvesse sissemakseid tööandja- ja erapensioniskeemidesse, samuti sihipärast maksuvabastust.

Joonis 9. Tööjõu maksukiil, 2015. aasta tase ja muutus 2014/15



Allikas: maksude ja hüvitiste andmebaas, OECD/EÜ. Märkus: andmed ühe palgasaajaga (lasteta) leibkonna kohta. 2015. aasta kohta puuduvad andmed tärniga (*) tähistatud riikide kohta.

2.1.1 Poliitikameetmed

Mitu liikmesriiki kasutas tööhõive ja töökohtade loomise toetamiseks värbamistoetusi.

Enamik selle valdkonna meetmeid on suunatud konkreetsetele rühmadele, kellel on probleeme tööturule integreerumisel (nt noored, vanemaealised, pikaajalised töötud, pagulased jne). Meetmed hõlmavad sageli finantsstiimulite andmist tööandjatele, kes palkavad suunatud kategooriatesse kuuluvaid töötajaid (või maksu ja sotsiaalkindlustusmaksete vähendamist). Võrdlusperioodil (2015. aasta teisest poolest alates; vt sissejuhatavat lauset punktis 2) võeti suunatud värbamistoetused kasutusele Belgias, Taanis, Iirimaal, Prantsusmaal, Küprosel, Maltal, Madalmaades, Austrias, Sloveenias ja Slovakkias (rohkem üksikasju on esitatud aruande punktis 2.2, milles käsitletakse konkreetseid sihtrühmi). Mõned liikmesriigid on võtnud (või kavatsevad võtta) kasutusele

suunamata värbamistoetusi, millel puuduvad konkreetsed toetuskõlblikkuse kriteeriumid, tavaliselt selleks, et soodustada tähtajatute töölepingute sõlmimist. Näiteks Prantsusmaa kehtestas kahe aasta jooksul antava 4000 euro suuruse toetuse, kui VKE (kuni 249 töötajat) võtab 1,3 korda miinimumpalka saava töötaja tööle tähtajatu või vähemalt kuue kuu pikkuse lepinguga. 2016. aastal säilitati Itaalias 2015. aasta tööseadusega kehtestatud tähtajatute töölepingute algatus, kuid väiksemas mahus ja üksnes kaheks (mitte kolmeks) aastaks. Portugal arutab sotsiaalpartneritega võimalikke meetmeid, et luua ettevõtjatele stiimul võtta töötajaid tööle tähtajatu lepinguga, nt sotsiaalkindlustusmaksete muutmine, et vähendada ajutiste lepingute liigset kasutamist, ja/või finantsstiimulid ettevõtjatele, kes muudavad ajutised lepingud tähtajatuks. Soome kavatseb kehtestada võimaluse kasutada töötuhüvitisi palgatoetusena, et suurendada tööandjate stiimulit võtta tööle töötuid.

Mõned liikmesriigid võtavad meetmeid ettevõtluse ja idufirmade edendamiseks eriti noorte hulgas. Mõned riigid on rakendanud sotsiaalsete ettevõtete loomist toetavaid meetmeid. Näiteks Ungari koolitab noortegarantii raames noori ettevõtjaid ja annab neile finantstoetust ning toetab sotsiaalseid ettevõtteid (sh tööhõivega seotud ajutine palgatoetus ebasoodsas olukorras olevatele töötajatele). Lätis arendatakse uut õigusraamistikku sotsiaalsete ettevõtete jaoks ning seal on sotsiaalsetele ettevõtetele kehtestatud toetused, mille eesmärk on suurendada ebasoodsas olukorras olevate rühmade töötamisvõimalusi. Belgias ja Iirimaa on kehtestatud mittepalgaliste töötajate maksusoodustused. Ettepanekuga, mille kohaselt kasutatakse töötushüvitisi töötsijate aktiveerimiseks, kavatseb Soome anda idufirmadele (ka osalise tööajaga ettevõtjatena töötavatele noortele) toetusi ja palgatoetusi, eriti esimese töötaja värbamiseks. Kreeka rakendab programme, millega toetatakse idufirmasid ja neljanda taseme haridusega inimeste mittepalgalist töötamist.

Mitu liikmesriiki toetas tööhõive jätkuvat taastumist 2015. ja 2016. aastal tööjõu maksukiilu vähendavate meetmetega, mis olid sageli suunatud kõige madalama sissetulekuga inimestele. Maksureformid keskendusid füüsiliste isikute töötulu maksustamisele eesmärgiga suurendada madalapalgaliste ostujõudu ja stiimuleid töötada, parandades samal ajal palgavaeste olukorda. Belgia, Saksamaa, Eesti, Iirimaa, Hispaania, Madalmaad, Austria, Slovakkia, Sloveenia, Rootsi ja Ühendkuningriik on rakendanud meetmeid füüsiliste isikute tulumaksu vähendamiseks kas maksumäära alandamisega või maksukrediidi ja/või maksuklassi muudatustega. Belgias vähendati maksumäära ja suurendati mahaarvavate kulutuste ülemmäära. Eestis võeti kasutusele maksutagastuste süsteem, mille eesmärk oli parandada palgavaeste olukorda, samuti suurendati maksuvaba miinimumi.

Iirimaal laiendati 2016. aasta eelarvega tulumaksukrediiti ja vähendati sotsiaalkindlustusmaksleid (täiendav vähendamine on kavandatud 2017. aastaks). Madalmaade 5 miljardi euro suuruse maksuvähenduskava eesmärk on suurendada töötajate netopalka maksuklasside vähendamise ja maksukrediidi suurendamisega. Taani ja Leedu kavandavad reforme, mille eesmärk on vähendada ja/või muuta füüsiliste isikute tulumaksu.

Piiratud arvus liikmesriikides saavutati maksukiulu vähendamine sotsiaalkindlustusmaksede üldise suunatud vähendamisega. Selliseid meetmed on võetud näiteks Belgias, Eestis, Prantsusmaal ja Ühendkuningriigis. Belgias vähenevad tööandjate sotsiaalkindlustusmaksed järk-järgult aastatel 2016–2019 ja osaliselt kaotatakse praegused palgatoetused. VKEd ja mittepalgaliste töötajate erivähendusi laiendatakse. Prantsusmaa vähendas alates 2016. aasta aprillist tööandjate sotsiaalkindlustusmaksleid (pere) 1,8 protsendipunkti võrra, kui palk moodustab 1,6 kuni 3,5 miinimumpalka. Ka kavatseb Prantsusmaa suurendada konkurentsivõime ja tööhõive maksukrediiti (CICE), mis praegu on 6 % ettevõtte palgakulust palgade puhul, mis jäävad allapoole 2,5-kordse miinimumpalga piiri. Soomes 2016. aasta märtsis sotsiaalpartneritega sõlmitud konkurentsivõimelepingu eesmärk on tööjõukulude ühekordne vähendamine 5 % (hiljutiste hinnangute kohaselt ligikaudu 3 %), mis saavutatakse sotsiaalkindlustusmaksede maksmise kandumisega tööandjalt töövõtjatele ja lisameetmete (sh töötundide suurendamine, vt punkt 2.3) võtmisega.

Kooskõlas viimaste aastate suundumusega ajakohastavad mitu liikmesriiki oma palgakujundussüsteeme, et palgad vastaksid paremini tootlikkuse suundumusele. Soome on suurendanud võimalusi pidada ettevõtte tasandil kollektiivläbirääkimisi. Sektoripõhised kollektiivläbirääkimised võivad sisaldada kriisiklauslit, mille kohaselt määratakse kindlaks, millal on võimalik kalduda kollektiivlepingust kõrvale selliste küsimuste puhul nagu palgad ja tööaeg. Peale selle saavad kõik tööandjad, sh need, kes ei kuulu tööstusliitu, sõlmida kohalikke lepinguid kooskõlas kollektiivlepingu sätetega (vt ka sotsiaaldialoogi käsitleva aruande punkt 2.3, milles räägitakse ka Prantsusmaa püüdest lihtsustada seda ettevõtte tasandil). Iirimaa on uuesti kehtestatud sektoripõhise palgakujundusraamistiku, mille puhul leidis riigikohus 2013. aastal, et selle olulised aspektid on põhiseadusega vastuolus, kavandades uued eeskirjad kollektiivlepingute laiendamiseks kõigile sektori töötajatele. Peale selle määratleti täpsemalt kollektiivläbirääkimiste mõiste, et selgitada tingimusi, mille korral töökohtul on õigus lahendada kollektiivseid töövaidlusi, kui ettevõttes ei ole sisse viidud kollektiivläbirääkimiste korda. Belgias esitas majandus- ja tööminister 1996. aasta

konkurentsiseaduse reformimiseks seadusandliku ettepaneku, mida hakatakse arutama sotsiaalpartneritega, et kehtestada 2016. aasta lõpuks uus kollektiivlääbirääkimiste raamistik.

Mõned liikmesriigid võtsid meetmeid miinimumpalga raamistiku reformimiseks, et muuta kohandused läbipaistvamaks ja/või prognoositavamaks. Näiteks Iirimaa lõi 2015. aastal madala palga komisjoni, kus on esindatud töötajad, tööandjad ja sõltumatud eksperdid, et anda valitsusele iga-aastaseid soovitusi riikliku miinimumpalga määra ja seotud küsimuste kohta; selle vastloodud komisjoni soovitusel tõsteti riiklikku miinimumpalka alates 2016. aasta jaanuarist. Bulgaaria kavatseb 2016. aasta lõpupoole kehtestada miinimumpalga kujundamise mehhanismi käsitlevad kriteeriumid, milles võetakse arvesse tootlikkuse (ja mõnel puhul ka vaesuse) suundumust. Mõned teised riigid laiendasid miinimumpalga katvust või piisavust. 2016. aasta juulis kehtestas Poola tsiviilseaduse kohaste lepingute alusel töötavate või mittepalgaliste töötajate miinimumpalga, mis hakkab kehtima 2017. aastal. Ühendkuningriigis kehtestati 2016. aasta aprillis uus äraelamist võimaldav töötasu, mille tulemusel 25aastaste ja vanemate töötajate riiklik miinimumpalk tõusis märkimisväärselt. Ühendkuningriigi valitsus loodab, et uus äraelamist võimaldav töötasu moodustab 2020. aastal mediaantöötasust 60 %. Sloveenia parlament võttis 2015. aasta novembris vastu seaduse, millega kujundati miinimumpalk ümber ja jäeti sellest välja öösel, pühapäeval ja riiklikel pühadel töötamise toetused (mille summa määratakse kindlaks kollektiivlepingutes).

2.2 Suunis 6. Tööjõu pakkumise, oskuste ja pädevuste parendamine

Selles punktis vaadatakse, kuidas on rakendatud tööhõivesuunist nr 6, milles soovitatakse liikmesriikidel luua tööjõupakkumist, oskusi ja pädevusi soosivad tingimused. Kõigepealt esitatakse näitajad selle kohta, milline mõju on haridus- ja koolitussüsteemil tööjõu konkurentsivõimele (põhioskused, elukestevõpe ja koolist tööle üleminek eri liiki õppekavade puhul), siis vaadatakse tööturul ebasoodsas olukorras olevate rühmade (nt noored, vanemaealised töötajad, sisseerandajataustaga inimesed, naised ja pikaajalised töötud) tööturul osalemise tulemusi. Punktis 2.2.2 esitatakse ülevaade poliitikameetmetest, mida liikmesriigid on selles valdkonnas rakendanud, sh (suunatud) värbamistoetused ja nendele ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele ja sealhulgas puudega inimestele suunatud toetused.

2.2.1 Peamised näitajad

2015. aastal paranesid haridustaseme näitajad. Viimaste aastate suundumus jätkub: haridussüsteemist varakult lahkunud noorte osakaal vähenes 2015. aastal peaaegu kõigis liikmesriikides keskmiselt 0,2 protsendipunkti ning jõudis 11,0 % tasemele. Samas on see näitaja Hispaanias, Maltal ja Rumeenias endiselt 20 % lähedal ning veel kuues liikmesriigis ületab see strateegias „Euroopa 2020“ püstitatud peamist eesmärki, milleks on 10 %. Haridussüsteemist varakult lahkunud noorte osakaal on suurem romade ja sisserändajataustaga ning eriti välismaal sündinud õpilaste hulgas. Kolmanda taseme hariduse omandamine 30–34aastaste hulgas on ka pidevalt ja märkimisväärselt suurenenud. See näitaja on praegu 38,7 %, kusjuures üksnes 2015. aastal oli tõus 0,8 protsendipunkti ning 17 liikmesriiki ületavad strateegias „Euroopa 2020“ püstitatud peamist eesmärki, milleks on 40 %.

Kolmanda taseme hariduse omandamise osakaal on tunduvalt suurem naiste ja madalam sisserändajataustaga õpilaste hulgas. Samas püsib sooline tasakaalustamatus teatud õppevaldkondades, mehed on alaesindatud tervishoiu ja hariduse valdkonnas ning naised loodus- ja inseneriteaduste valdkonnas. Vanemate taust mõjutab endiselt kõrgharidussüsteemis osalemist²². Noorte asüülitaotlejate hiljutine suur sissevool nõuab meetmete võtmist, et anda neile head haridus- ja koolitusvõimalused, et soodustada nende integreerimist Euroopa ühiskonda ja tööturule²³.

Sellest suurenemisest hoolimata on liikmesriikide piires ja vahel suured erinevused selliste põhioskuste omandamisel nagu kirja- ja arvutusoskus ning loodusteadusalased teadmised (joonis 10). OECD 2012. aasta rahvusvahelise õpilaste hindamise programmi (Pisa) põhioskuste uuring näitas, et 22,1 %-l 15aastastest Euroopa õpilastest olid halvad tulemused matemaatikas, 17,8 %-l lugemises ja 16,6 %-l loodusteadustes. Põhioskuste halva omandamise peamiseks teguriteks on ebasoodne sotsiaalmajanduslik olukord, hariduslikud erivajadused ja sisserändajataust²⁴. Koolidel, kus sotsiaalmajanduslikult ebasoodsas olukorras olevate õpilaste arv on suurem, on suhteliselt halvemad ressursid. PISA uuringu tulemused näitavad, et ressursside jagunemine mõjutab ka haridussüsteemi kui terviku toimimist ja eriti

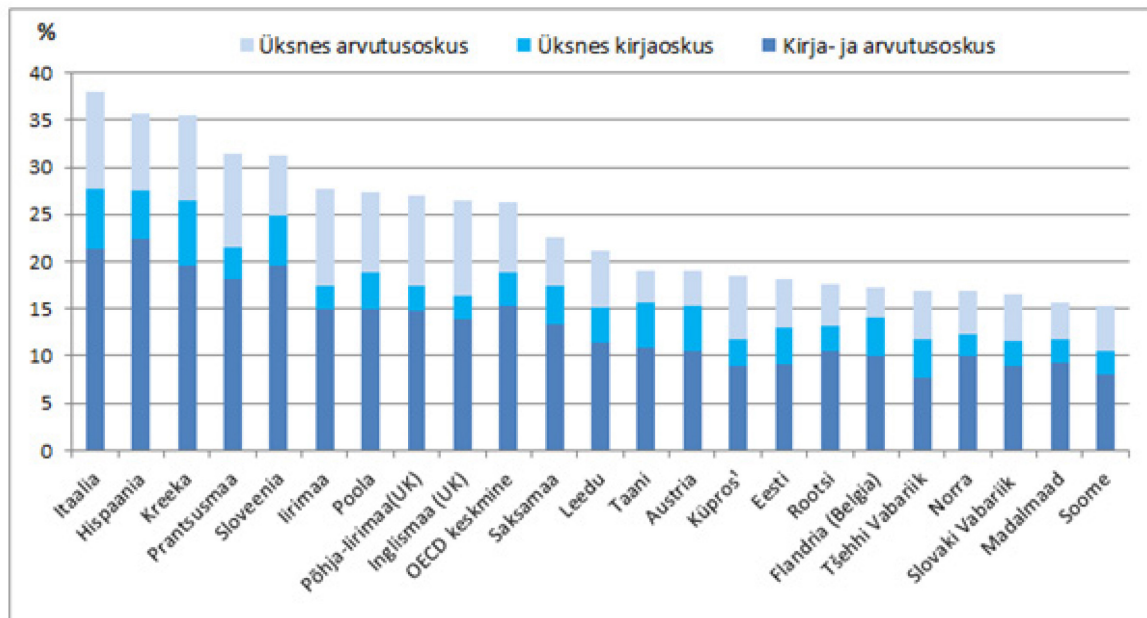
²² Euroopa Komisjoni hariduse ja koolituse valdkonna 2016. aasta ülevaade.

²³ Üksikasjalik teave on esitatud avaldatavas Euroopa tööhõive ja sotsiaalarangu 2016. aasta aruande pagulaste integratsiooni käsitlevas peatükis ning Euroopa Komisjoni ja OECD töödokumendis „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)“, september 2016.

²⁴ Tulemused näitavad et enamikus liikmesriikides jäävad sisserändajataustaga inimesed märkimisväärselt ebasoodsasse olukorda, isegi pärast sotsiaalmajandusliku tausta korrigeerimist, ning et välismaal sündinud õpilaste puhul saavutavad paremaid tulemusi väikelapseas saabunud kui hilisemad saabujad. Vt OECD-EU (2015), *Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015*, ja OECD (2014), *International Migration Outlook 2014*, OECD Publishing.

hariduslikku võrdsust: tulemused matemaatikas on paremad kogu riigis seal, kus ressursside jaotus kooliti on võrdsem, kusjuures paremaid tulemusi saavutavad riigid jaotavad tavaliselt ressursse võrdsemalt koolide²⁵ vahel, hoolimata nende sotsiaalmajanduslikust profiilist.

Joonis 10. Väheste põhioskustega täiskasvanute osakaal



Allikas: *Skills Matter*, OECD Publishing, 2016

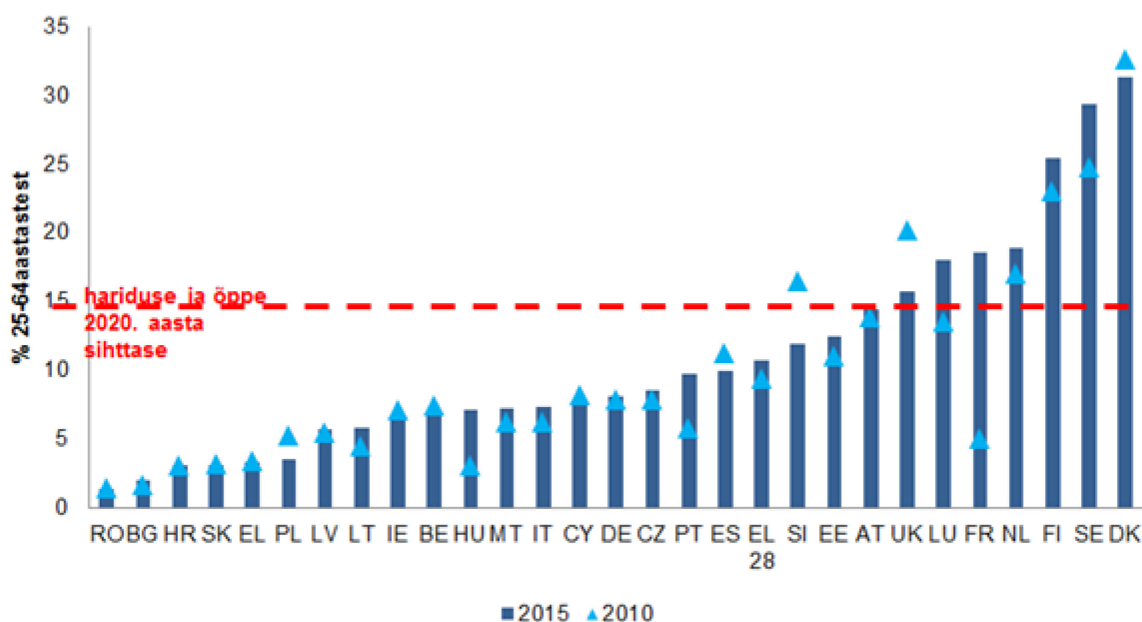
Samuti on Euroopas väga suur hulk täiskasvanuid, kellel puudub edukaks ühiskonna- ja majanduselus osalemiseks vajalike oskuste minimaalne tase. Osaliselt on selle põhjuseks haridussüsteemist varakult lahkumine ja noorte kehv õpiedukus, samas ka oskuste aegumine hilisemas elus ja vähene osalemine täiskasvanuõppes. OECD poolt 2012. aastal läbiviidud täiskasvanute oskusi käsitlevas uuringus (PIAAC) leiti, et Itaalias, Hispaanias ja Kreekas on kolmandiku või enama tööealiste täiskasvanute kirjaoskuse ja/või arvutusoskuse tase madal. Oskuste omandamise kõige olulisem eeldus on hariduse omandamine: 51 % täiskasvanutel, kellel on väga kehv kirja- ja arvutusoskus, puudub teise taseme hariduse ülemise astme haridus. Minimaalsete oskusteta täiskasvanutel omakorda on probleeme tööhõivega: igas ELi liikmesriigis on madala kvalifikatsiooniga täiskasvanute tööhõive määr märkimisväärselt madalam (ning töötuse määr kõrgem) kui keskmise või kõrge kvalifikatsiooniga täiskasvanutel.

Täiskasvanuõppes osalemise ELi keskmine määr oli 2014. aastal 10,7 % ega suurenenud 2015. aastal, seda vaatamata suurtele ja järjest mitmekesisemaks muutuvatele

²⁵ OECD (2014), PISA in Focus, 2014/10 (oktoober) [http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-\(eng\)-final.pdf](http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-(eng)-final.pdf).

vajadustele. Just need, kes on alusõppe katkestanud piisaval tasemel põhioskusi omandamata, vajavad võimalusi selliste oskuste omandamiseks hilisemas elus. Oskuste täiendamine ja ümberõpe tagavad oskuste pideva asja- ja ajakohasuse. Võrreldes 2010. aastaga langes täiskasvanuhariduses osalemise määr 12 liikmesriigis ja püsis ülejäänud riikides stabiilsena, erandiks olid Luksemburg, Prantsusmaa ja Ungari (joonis 11), kusjuures kahel viimasel juhul oli suurenemine märkimisväärne. Lisaks on tõenäosus, et madala kvalifikatsiooniga täiskasvanud osalevad mis tahes õppes, poole väiksem võrreldes elanikkonnaga üldiselt ning aastatel 2012–2015 suurenes hariduslõhe veelgi.

Joonis 11. Elukestvas õppes osalemine EL 28 riikides



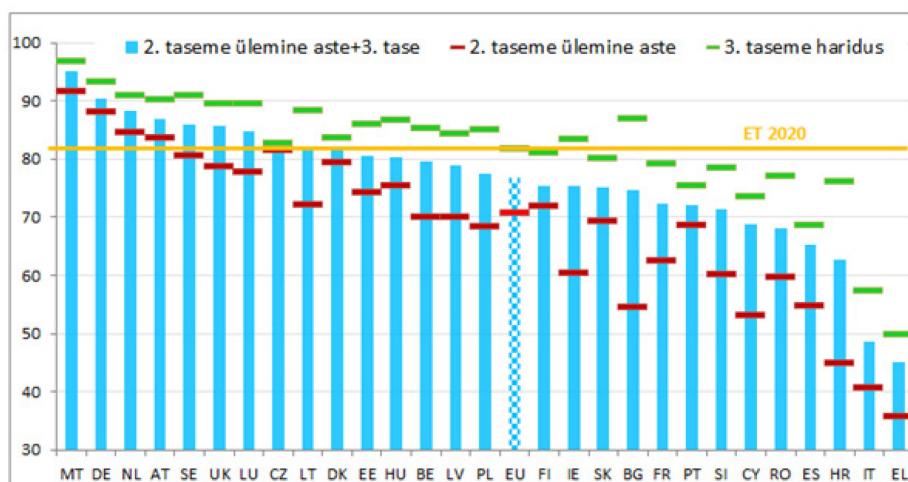
Allikas: Eurostati tööjõu-uuring. Andmekood veebilehel: *tesem250*. Märkus: Näitaja kajastab nii formaalses kui ka mitteformaalses hariduses ja õppes osalemise määra (nelja viimase nädala jooksul enne küsitlust) 25–64aastaste hulgas.

Hariduse vastavus tööturu vajadustele on otsustava tähtsusega tegur, mis aitab noortel tööd leida ja tõhusalt majanduskasvu panustada. ELi keskmine tööhõive määr hiljuti kõrghariduse saanute puhul on 81,9 %, samas teise taseme ülemise astme haridusega isikute tööhõive määr on 70,8 %. Erinevus on suurem liikmesriikides, kus üldine noorte tööhõive määr on madalam (joonis 12).

Ka hästi toimivad kutsehariduse ja -õppesüsteemid muudavad tööturule sisenemise lihtsamaks, kuna aitavad edendada nii töölaseid kui ka valdkonnaüleseid oskusi. Hiljuti kutsehariduse omandanute (teise taseme ülemise astme haridus ning teise taseme järgne ja kolmanda taseme eelne haridus) üleminek haridussüsteemist tööturule on üldiselt sujuvam ja

tööhõive määr kõrgem kui nende oma, kes on omandanud võrreldava kvalifikatsioonitasemega üldhariduse (joonis 13).

Joonis 12. Hiljuti teise ja kolmanda taseme hariduse omandanute tööhõive määr (2015)



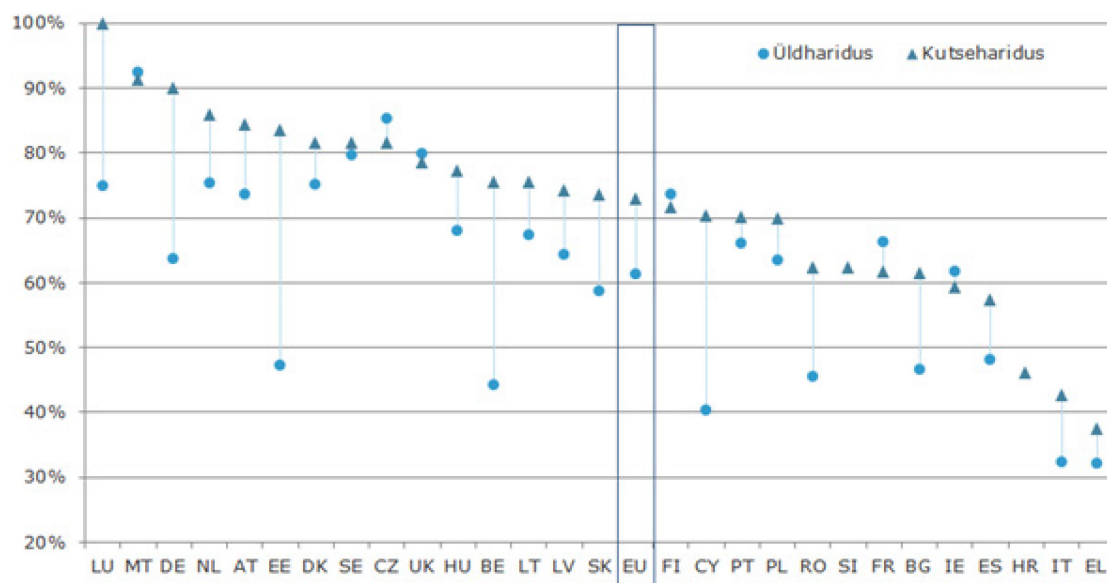
Allikas: Eurostati tööjõu-uuring. Märkus: tööhõive määr 20–34aastaste kõrgharidusega (ISCED 5–8) ja keskharidusega (ISCED 3–4) isikute puhul, kes lõpetasid oma haridustee 1–3 aastat enne võrdlusaastat ja kes ei ole end registreerinud mis tahes edasise formaalse või mitteformaalse kutsehariduse või -õppe omandamiseks.

Vaatamata selle positiivsele mõjule ei ole kutsealusõppe siiski seni nii populaarne kui üldharidus ning õppurite keskmine arv on viimased 10 aastat olnud stabiilne. ELi tasandil moodustavad kutsealusõppe õppurid teise taseme ülemise astme haridust omandavatest kõigist õppuritest 48 % ning teise taseme hariduse ülemise astme, teise taseme järgse, kolmanda taseme eelse hariduse ning kolmanda taseme hariduse lühitsükli (ISCED 3–5) programmide kutseõppurite osakaal on 39 %. Ametlikes kutseharidus- ja -õppeprogrammides osalevad meelsasti ka vanemad õppurid: ELis on kutseõppuritest 36,6 % 20aastased või vanemad, st vanemad kui teise taseme hariduse omandajad tüüpiliselt, ning paljud on tõenäoliselt naasnud kutseharidus- ja -õppesüsteemi pärast oma haridustees pausi tegemist. See rühm moodustab üle poole kõigist kutseõppuritest Taanis, Iirimaa, Hispaanias ja Soomes.

Noorte töötuse määr vähenes 2013. aasta tipptasemelt (peaaegu 24 %) 20,3 %-ni 2015. aastal, kuid on siiski veel peaaegu 4,4 protsendipunkti suurem kui 2008. aastal. Siiski oli 2016. aasta esimesel poolel mõnes liikmesriigis (Itaalias, Hispaanias, Kreekas) töötuse määr ligikaudu 40 % või üle selle (märkimisväärse vähenemiseta), kuid paaris kõrge noorte töötuse

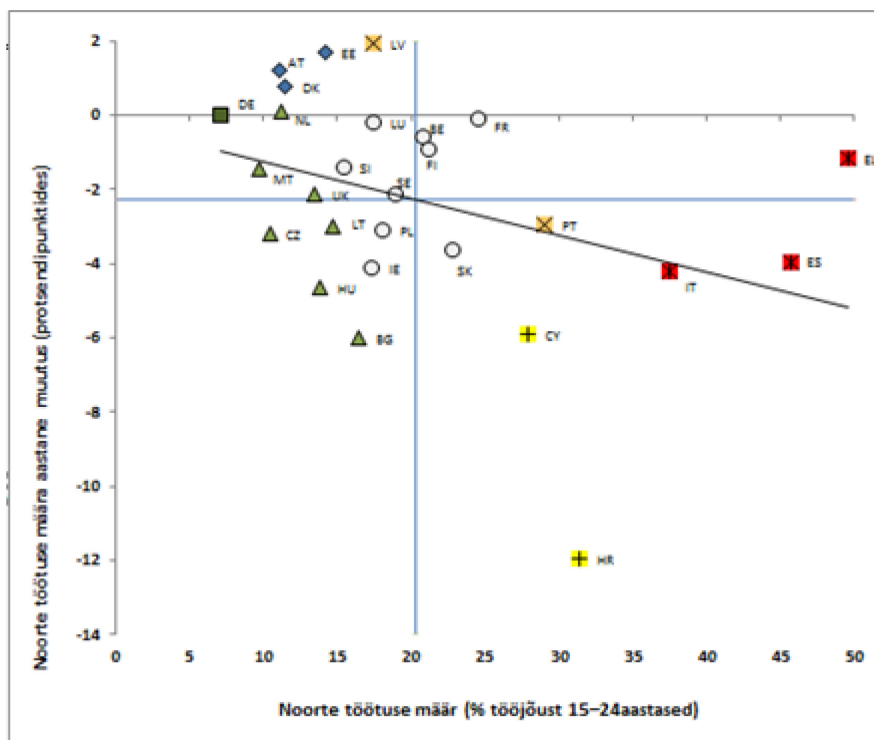
määraga liikmesriigis täheldati märkimisväärsed edusamme (eelkõige Küprosel ja Horvaatias). Noorte töötuse määra erinevus liikmesriikide lõikes on jätkuvalt suur, kuigi väheneb aja jooksul (vt joonis 14, kus diagonaalne joon näitab negatiivset korrelatsiooni erinevuste ning noorte töötuse määra vahel).

Joonis 13. Tööhõive määrad teise tasemehariduse (ja sellele järgnevate tasemetega) eri õppekavade puhul (2015).



Allikas: Eurostati tööjõu-uuring (2015). Selle näitajaga mõõdetakse selliste 20–34aastaste isikute tööhõive määra, kes on lõpetanud oma õpingud 1–3 aastat enne uuringu läbiviimist ja omandanud teise taseme ülemise astme haridust (ISCED 3) või teise taseme järgset, kolmanda taseme eelset haridust tõendava diplomi (ISCED 4) ja kes ei kuulu samas vanuserühmas olevate nende isikute hulka, kes praegu omandavad mis tahes edasist formaalset või mitteformaalset kutseharidust või -õpet. Katkenud aegrida LU ja HU näitajate puhul; ebausaldusväärsed andmed üldhariduse omandanute kohta CZ, EE, HR, AT ja SI puhul; ebausaldusväärsed andmed kutsehariduse ja -õppe omandanute kohta LU puhul.

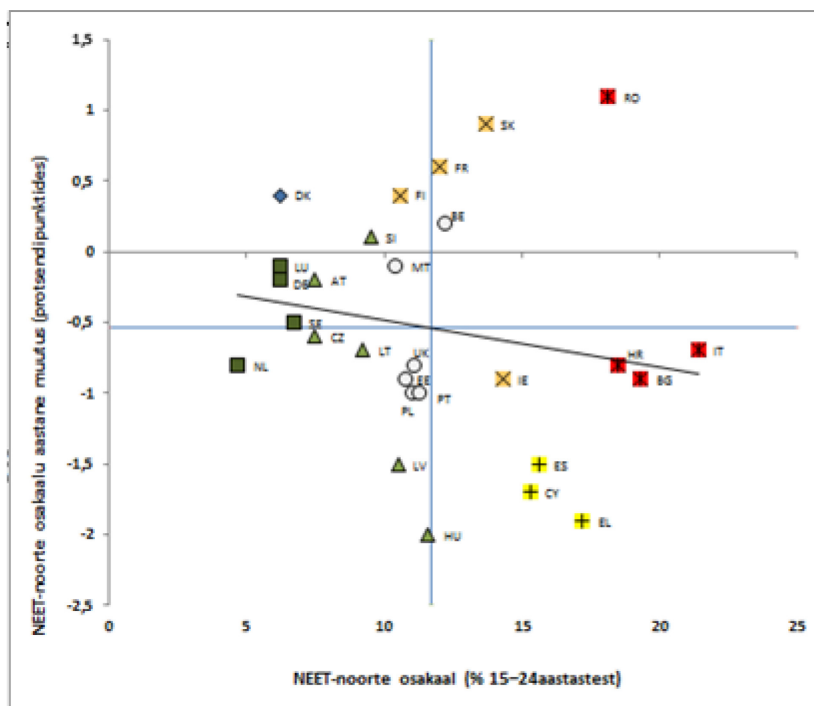
Joonis 14. Noorte (15–24aastased) töötuse määr ja selle aastane muutus peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabelis



Allikas: Eurostati tööjõu-uuring (DG EMPLi arvutused). Ajavahemik: 2016. aasta 1. poolaasta tase ja aastane muutus 2015. aasta 1. poolaastaga võrreldes. Märkus: teljed asetsevad ELi kaalumata keskmisel. Selgitus on esitatud lisas.

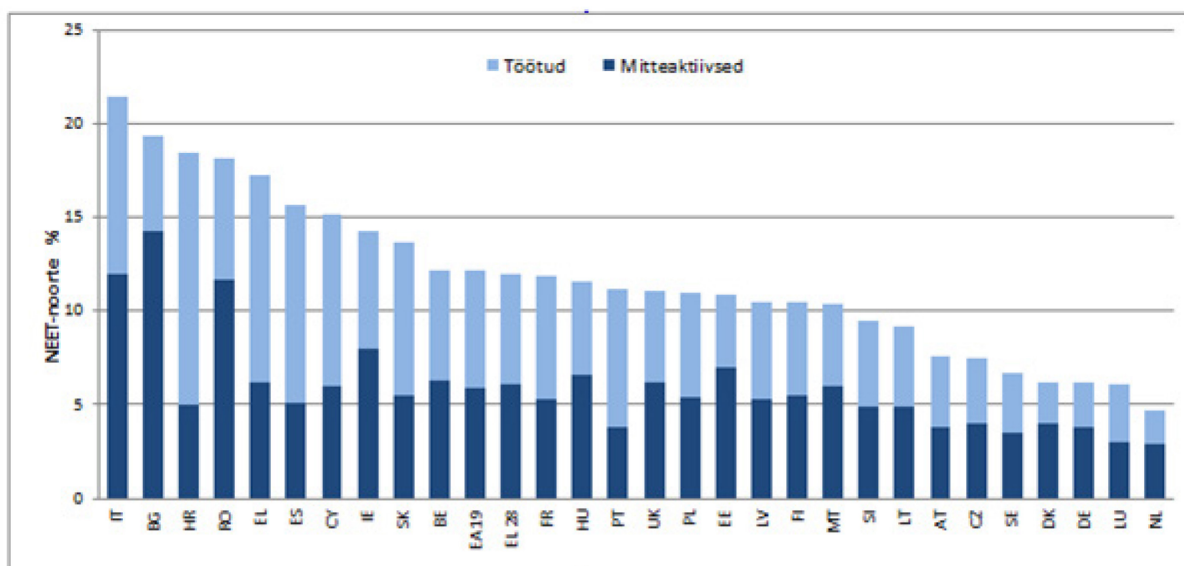
Lisaks töötute noorte osakaalule püsib stabiilne nende 15–24aastaste noorte osakaal, kes on mitteaktiivsed, ei omanda kutseharidust ega -õpet. ELis oli 2015. aastal 6,6 miljonit 15–24aastast mittetöötavat ja mitteõppivat noort (NEET-noored). See moodustab 12,0 % sellesse vanuserühma kuuluvatest isikutest ja ületab 2008. aasta näitajat (10,9 %), kuid on madalam 2012. aasta haripunktist, milleks oli 13,2 %. Nagu on näha jooniselt 15, on NEET-noorte osakaal ligemale 20 % või üle selle endiselt mitmes riigis (Horvaatia, Bulgaaria, Itaalia ja Rumeenia, viimase puhul on märgata olulist suurenemist ka 2015. aastal). NEET-noorte osakaal on oluliselt suurenenud ka Taanis, Soomes, Prantsusmaal ja Slovakkias. Pooled NEET-noored olid mitteaktiivsed, liikmesriikide lõikes esines olulisi erinevusi, kuid ELi tasandil oli nende osakaal stabiilne (joonis 16). Naissoost NEET-noorte hulgas on mitteaktiivsus sagedasem kui töötus, samas on meeste puhul olukord vastupidine.

Joonis 15. NEET-noorte (15–24aastased) osakaal ja selle aastane muutus peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabelis



Allikas: Eurostati tööjõu-uuring (DG EMPLi arvutused). FR ja ES puhul on aegrida katkenud. Ajavahemik: 2015. aasta tase ja aastane muutus 2014. aastaga võrreldes. Märkus: teljed asetsevad ELi kaalumata keskmisel. Selgitus on esitatud lisas.

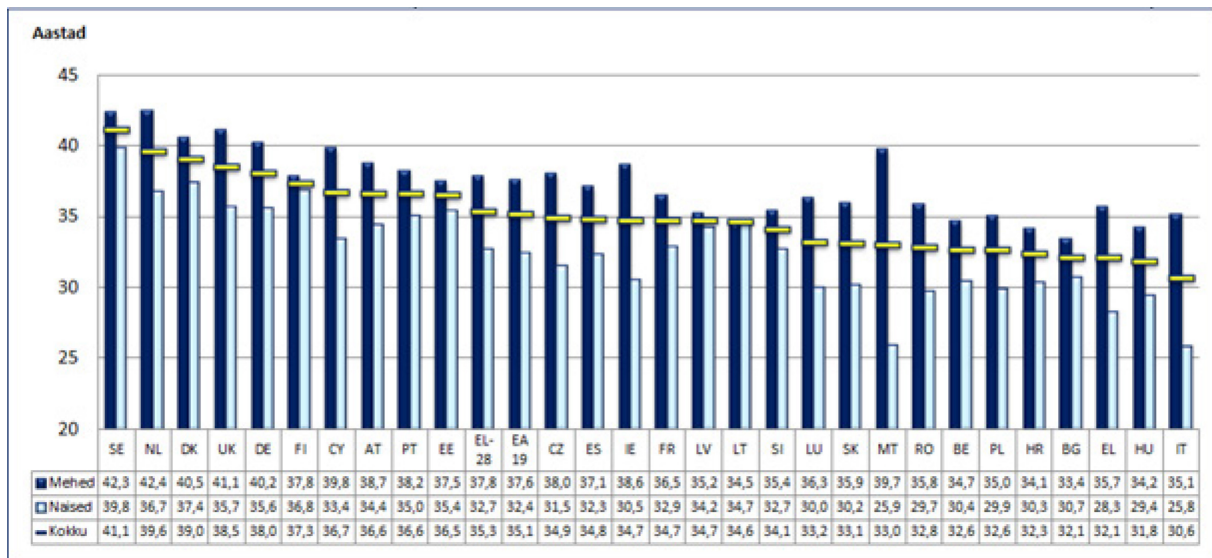
Joonis 16. NEET-noorte (15–24aastased) profiil, 2015 (%)



Allikas: Eurostat [edat_lfse_20]

Lisaks on suur võimalus eakamate töötajate tööhõive määra suurendamiseks, seda hoolimata selle vanuserühma tööhõive määra märkimisväärselt suurenemisest viimasel kümnendil paljudes riikides ning asjaolust, et vanemad töötajad on kriisiga suhteliselt paremini toime tulnud kui muud vanuserühmad. Demograafilised arengud muudavad aktiivse vananemise veelgi vajalikumaks. 2015. aastal ulatus vanemate töötajate (55–64aastased) tööhõive määr 34,3 %-st Kreekas 74,5 %-ni Rootsis, ELi keskmise näitaja oli 53,3 % ja neljas riigis oli see näitaja alla 40 %. 55–64aastaste naiste tööhõive määr on hakanud tasapisi tõusma, kuid on 2015. aastal alla 46,9 %. Tööelu kestuse näitaja puhul on sooline lõhe samuti märkimisväärne, naised osalevad tööturul keskmiselt 5,1 aastat vähem kui mehed (2014. aasta näitaja põhjal osalesid naised 32,7 ja mehed 37,8 aastat) (joonis 17). See keskmine erinevus varjab liikmesriikide lõikes esinevaid suuri erinevusi ja on seotud mitmete teguritega, muu hulgas võib takistuseks olla ebapiisav juurdepääs lastehoiu- ja hoolekandeteenustele ning naiste madalam pensioniiga meestega võrreldes (vt alljärgnevat põhjalikku analüüsi).

Joonis 17. Tööelu keskmine kestus, 2014



Allikas: Eurostati tööjõu-uuring.

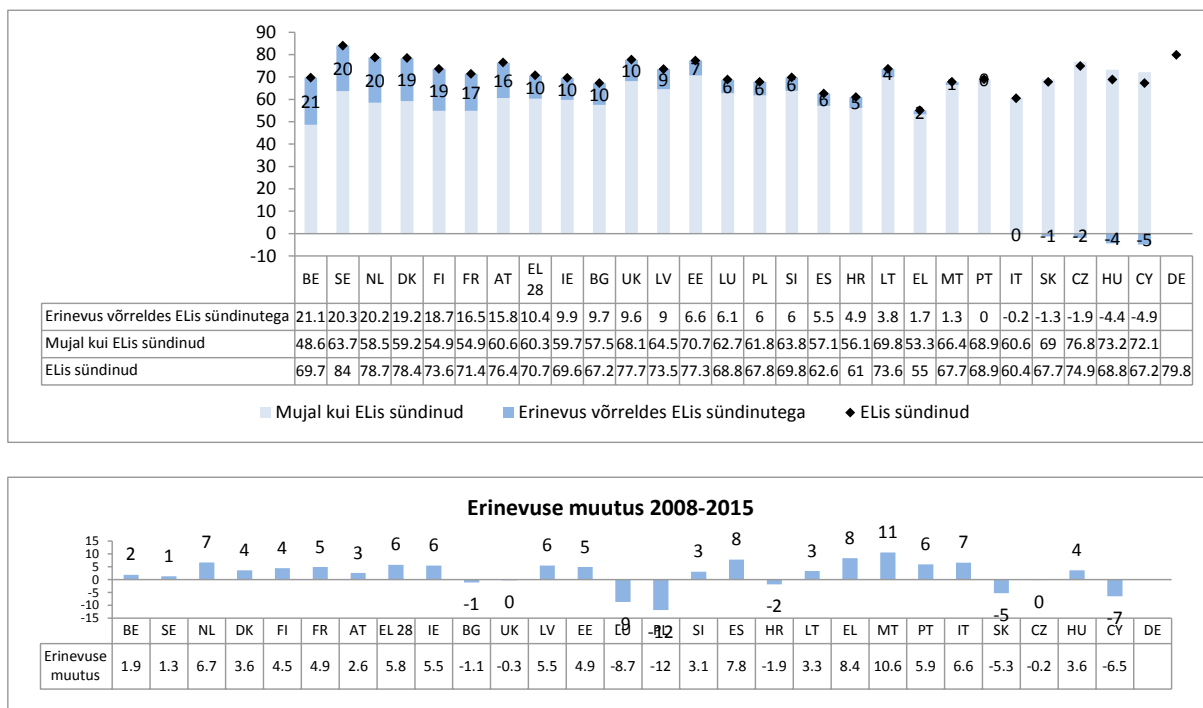
Ka näitavad andmed, et puudega inimeste puhul on aktiivsus- ja tööhõivelõhe suur²⁶. Lisaks on nende arv ELis rahvastiku vananemisest tingituna eeldatavasti 2020. aastaks suurenemas 80 miljonilt 120 miljonile. 2014. aastal oli (20–64aastaste) puudega inimeste ja ülejäänute aktiivsuse lõhe ELis 21,1 protsendipunkti (60,6 % *versus* 81,7 %) ning tööhõivelõhe oli 23,8 protsendipunkti (48,7 % *versus* 72,5 %). Täpsemalt oli Leedus, Iirimaa ja Maltal tööhõivelõhe ligemale 40 protsendipunkti ja 12 riigis oli see üle 30 protsendipunkti. Puudega inimeste tööhõive määr oli EU-SILC 2014 andmete põhjal alla 30 % Kreekas, Iirimaa, Maltal ja Horvaatias. Puudega inimesed lahkuvad tööturult tavaliselt varem, nende tööhõive määr vanuses 55–64 on väga madal (34,5 %).

Ka väljaspool ELi sündinute keskmised aktiivsuse ja tööhõive määrad on keskmisest madalamad, aktiivsuse lõhe on keskmiselt 4,2 protsendipunkti 20–64aastase vanuserühma kuuluvate kohalike elanikega võrreldes, kuid seitsmes liikmesriigis ulatub see üle 10 protsendipunkti (joonis 18). See aktiivsuse lõhe on veelgi suurem naiste puhul. Ka on

²⁶ ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni kohaselt on puude puhul tegemist „muutuva kontseptsiooniga“, mille tingib vaegustega isikute ning hoiakuliste ja keskkondlike tõkete omavaheline koostõime, mis takistab neil teistega võrdsel alusel ühiskonnas täisväärtuslikult ja tõhusalt osaleda. Puue võib olla kerge kuni raske, füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline, sünnijärgne või elu jooksul tekkinud (sh tööhõive), see on eelkõige seotud elanikkonna vananemisega.

väljaspool ELi sündinud isikute tööhõive määr keskmiselt 10,4 protsendipunkti madalam kui kohalikel, kuid see erinevus ulatub ligi 20 protsendipunkti kolmes liikmesriigis ja üle 15 protsendipunkti neljas riigis, lisaks on taas erinevus naiste puhul isegi suurem. Väljaspool ELi sündinud ELis elavatel naiste keskmine tööhõive määr on 13,5 protsendipunkti madalam kui ELis sündinud naistel. Sageli jätkuvad probleemid ka teise põlvkonna puhul: väljaspool ELi sündinud vanemate ELis sündinud laste (25–54aastased) tööhõive määr on 5,7 protsendipunkti madalam ja nende aktiivsuse määr on 3,7 protsendipunkti madalam kui neil, kellel vähemalt üks lapsevanem on ELis sündinud.

Joonis 18. 20–64aastaste tööhõive määr sünniriigi kaupa 2015. aastal ning muutus pärast 2008. aastat



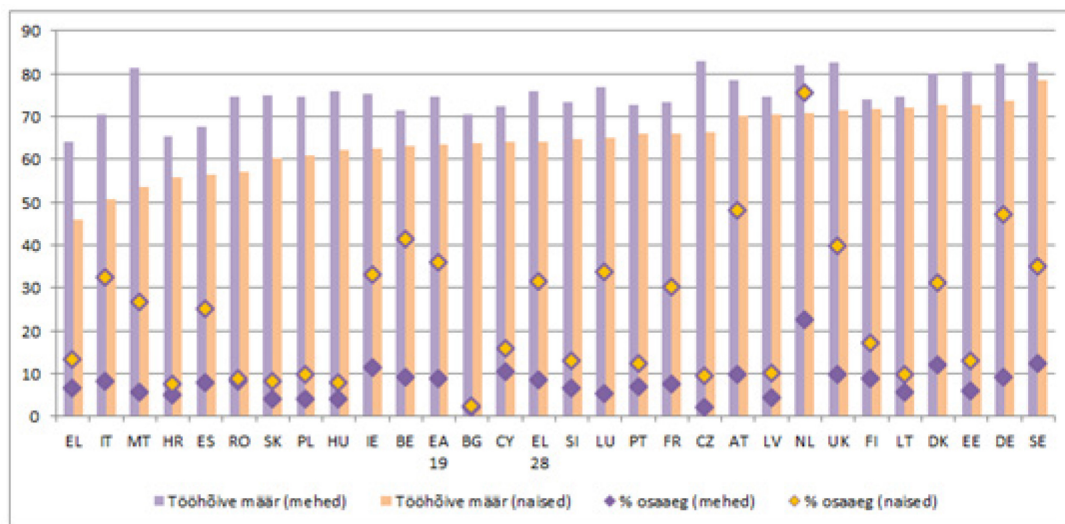
Allikas: Eurostat; DE osas puuduvad Eurostatil andmed ELi-välistes riikides sündinute kohta, kuid kui vaadata erinevust sünnijärgsete kodanike ja kolmandate riikide kodanike vahel, siis ulatub see 22,6 protsendipunkti.

Sisserändajate olukorda tööturul mõjutavad mitmed tegurid. Lisaks traditsioonilistele põhjusi selgitavatele teguritele nagu vanus, sugu, haridustase, töökogemus, on nende näitajate puhul määravaks ka konkreetset tegurid nagu vastuvõtva riigi keele oskamine ning välismaal omandatud oskuste ja hariduse ülekantavus. Rolli mängib ka see, kas sisseränne tulenes perekonna taasühinemisest, toimus majanduslikel põhjustel või oli tegemist humanitaarrändega, kuna see mõjutab eelnevalt kirjeldatud tegureid ja on seotud ka integreerumisvõimega ja vajadusega integratsioonimeetmete järele. Kuid isegi kui neid

erinevusi arvesse võtta, jääb värbamise tõenäosuse erinevus alles²⁷. Sellest osa võib olla seotud diskrimineerimise või kvalifikatsioonide mittetunnustamisega, kuid rolli võivad mängida ka uuringust välja jäänud sellised asjaolud nagu päritolupiirkond, mis võib mõju avaldada soorollidele ja sellest tulenevalt ka naiste osalemistele tööturul. Sellised probleemid võivad muutuda veel häirivamaks varjupaigataotlejate enneolematu sissevoolu taustal (2015. aastal ja ainuüksi 2016. aasta esimesel poolel esitati kokku peaaegu 1,8 miljonit varjupaigataotlust)²⁸.

Kõikides liikmesriikides on naiste tööhõive määr meeste omast madalam ning ELi lõikes on erinevused suured. 2015. aastal oli ELis 20–64aastaste meeste tööhõive määr 75,9 %, kusjuures naiste puhul ulatus see vaid 64,3 %-ni (joonis 19), seda vaatamata asjaolule, et üha rohkem naistel on järjest parem kvalifikatsioon ja nende haridustase isegi ületab meeste oma. 2015. aastal oli kolmanda taseme haridus 43,4%-l 30–34aastastest naistest (meestel 34%). Kaheksas riigis oli naiste tööhõive määr 60 % või alla selle ja sooline tööhõivelõhe oli suur, enamik neist riikidest on silmitsi ka rahvastiku vananemise tõsiste probleemidega²⁹. 15–64aastaste meeste ja naiste tööhõivelõhes on eriti suurpagulaste (17 protsendipunkti) ja rändajate (19 protsendipunkti) hulgas.

Joonis 19. 20–64aastaste tööhõive määr ning osalise tööajaga töötajate osakaal sugude lõikes 2015. aastal



²⁷ Vt Euroopa Komisjon (2016) „Mobility and Migration in the EU: Opportunities and Challenges“ (*Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2015. aasta aruanne*).

²⁸ Üksikasjalikum analüüs on esitatud valmiva 2016. aasta *Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu aruande* peatükis, milles käsitletakse pagulaste integreerimist, ning Euroopa Komisjoni ja OECD 2016. aasta septembri töödokumentis „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)“.

²⁹ Rahvastikuproгноosi kohaselt väheneb tööealine elanikkond enamikes liikmesriikides ja eelkõige Leedus, Lätis, Bulgaarias, Slovakkias, Kreekas, Portugalis, Poolas, Eestis, Rumeenias, Saksamaal, Horvaatias ja Ungaris, vt Euroopa Komisjon (2015) *Ageing report* http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

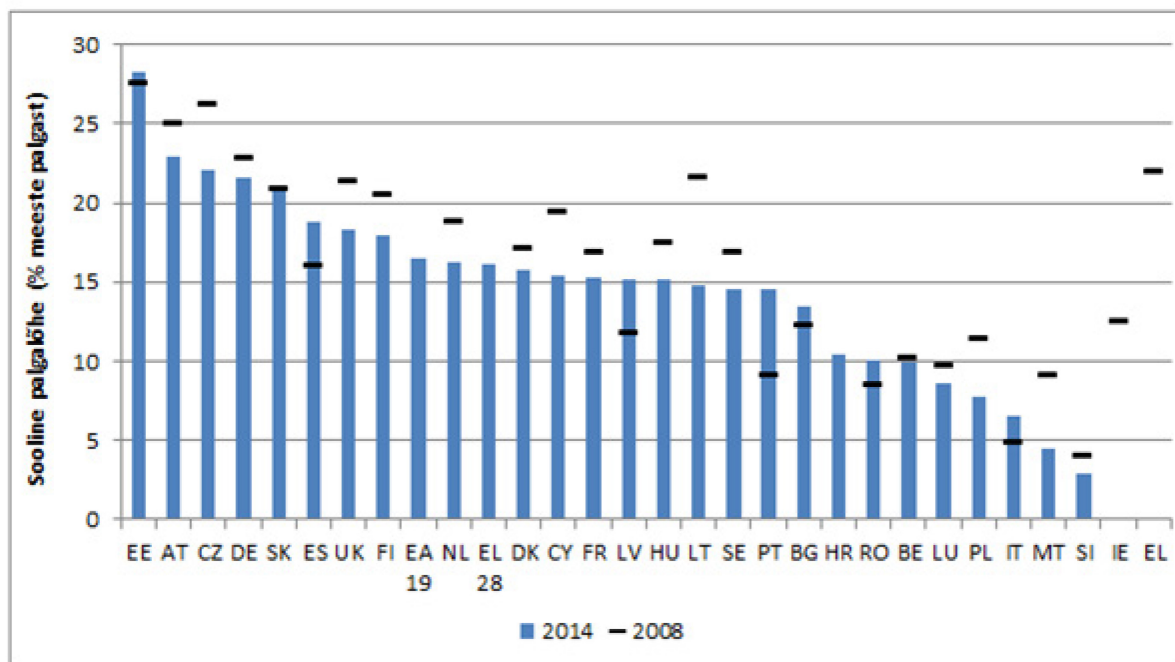
Allikas: Eurostati tööjõu-uuring. Märkus: Osalise tööajaga töötajate osakaal kogu töötava elanikkonna hulgas sugude lõikes. Riigid on esitatud naiste tööhõive määra suurusjärjestuses.

Sooline tööhõivelõhe on eriti suur lastevanemate puhul, kusjuures naised võtavad seni tõenäolisemalt kui mehed kanda lastehoiukohustused. Keskmiselt on väikese lapsega naiste tööhõive määr 8 protsendipunkti madalam kui väikeste lasteta naiste tööhõive määr ja mõnes riigis (Tšehhi Vabariik, Slovakkia, Ungari) on see erinevus üle 30 protsendipunkti. Kõigis ELi liikmesriikides omavad aga vastupidi lastega mehed võrreldes lasteta meestega tõenäolisemalt töökohta. Samuti on emade tööhõive määrad kõrgemad kui lasteta naistel neis riikides, kus on olemas hästi kavandatud ja võrdsetel alustel toimivad töö- ja eraelu ühitamise meetmed (eelkõige Rootsi ja Taani). Tööhõive määra erinevus on eriti suur madala kvalifikatsiooniga naiste ja üksikvanemate puhul³⁰.

Naised kalduvad võtma suuremat vastutust ka pikaajalise hoolduse osas ja neil on tööturule sisenemine või suurema koormusega töötamine rahaliselt väga ebasoodne. Seega on nad suurema tõenäosusega valmis tööaegu lühendama või täielikult töölt lahkuma. Ungaris, Iirimaa, Slovakkias, Eestis, Tšehhi Vabariigis ja Ühendkuningriigis olid üle 25 % 20–64aastastest mitteaktiivsetest naistest 2015. aastal mitteaktiivsed perekondlike kohustuste (sealhulgas lastehoid ja piiratud teovõimega täiskasvanu hooldamine) tõttu. Lisaks on loodud teatud maksusoodustused, sularahalisel toetusel ja maksudega seonduvad toetused, mis vähendavad leibkonna teise palgasaaja töölemineku rahalist motivatsiooni ja pärsivad naiste osalemist tööturul. Kahe palgasaajaga paari puhul võivad lapsehoiuteenuse kõrged hinnad samuti olla takistuseks pere teise palgasaaja tööle asumisel või tööle naasmisel. Eelkõige kehtib see Ühendkuningriigi ja Iirimaa puhul, kus lapsehoiuga seonduvad kulud moodustavad üldjuhul rohkem kui 23 % perekonna netosissetulekust. ELis tervikuna käis 2014. aastal vaid 28 % kuni kolmeaastastest ja 83 % kolmeaastastest kuni kohustusliku kooliealistest lastest ametlikus lastehoius Naiste tööhõive madalamate määradega kaasneb seega suurem osalise tööajaga töötamise osakaal: 31,9 % töötavatest naistest võrreldes 8,3%-ga meeste puhul. See kehtib veelgi enam lapsevanemate puhul, emadest töötab osaajaga 40,5% ja isadest vaid 5,7%.

³⁰ Vt Euroopa Komisjon (2016), Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2015. aasta aruande peatükki 3.2 „Sotsiaalkaitse süsteemide tõhusus ja tulemuslikkus elu jooksul“.

Joonis 20. Korrigeerimata sooline palgalõhe 2008. ja 2014. aastal



Allikas: Eurostat. Märkus: naiste ja meeste keskmise brutotunnipalga erinevus on näidatud protsendina meeste keskmisest brutotunnipalgast (palgatöötajate puhul isiklike või tööalaste omaduste alusel korrigeerimata). Allikas: Eurostat, tööstus-, ehitus- ja teenindussektor (välja arvatud avalik haldus, riigikaitse ja kohustuslik sotsiaalkindlustus). Kreeka ja Iirimaa kohta 2014. aasta andmed puuduvad.

Lisaks madalale täistööajale taandatud tööhõive määrale on ka naiste palgalõhe suur.

2014. aastal oli see ELis 16,6 %, kusjuures erinevus liikmesriikide lõikes on suur (vt joonis 20)³¹. Soolise palgalõhe taga võib olla erinevaid põhjuseid, näiteks erinev töökogemus, tööaeg, töö liik või tööhõive valdkond. ELis tervikuna on tööturu segregatsioon³² suhteliselt suur, ulatudes 25,3 %-st kutsealase segregatsiooni ja 18,3 %-ni valdkondliku segregatsiooni puhul³³. Naised töötavad pigem sektorites, mis on suhteliselt vähem tasustatud,³⁴ nad on vähem esindatud juhtivatel ametikohtadel ja samuti töötavad nad sagedamini kui mehed osalise tööajaga, mille puhul tunnitasu on väiksem kui täistööajaga töökoha puhul. Sooline

³¹ „Korrigeerimata sooline palgalõhe“ tähendab, et selle puhul ei arvestata kõiki tegureid, mis mõjutavad soolist palgalõhet, näiteks haridus, töökogemus, töötunnid, töö liik jne.

³² Tööturu segregatsioon osutab sellele, et naised on jagunenud teistsuguste töökohtade ja sektorite vahel kui mehed.

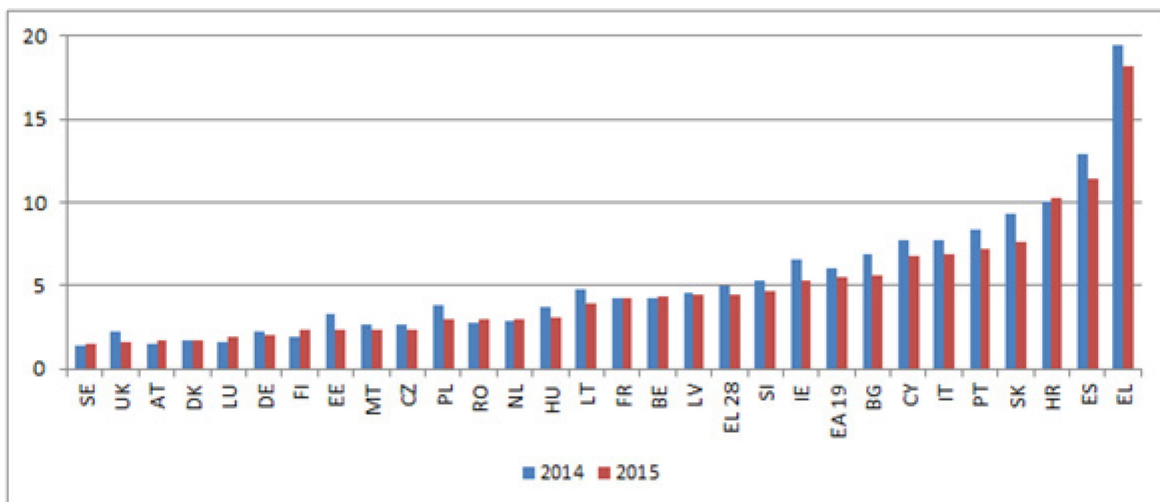
³³ Mõlemad protsendimäärad kajastavad seda osakaalu töötavast elanikkonnast, kes peaksid vahetama elukutset või valdkonda, et meeste ja naiste jaotumine kutsealade või valdkondade vahel oleks võrdne. Indeks varieerub 0-st (segregatsioon puudub) 50-ni (täielik segregatsioon).

³⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf

palgalõhemeeste kasuks esineb peaaegu kõigi kutsealade puhul³⁵. Lisaks sellele võivad soolise palgalõhe tekitamisele kaasa aidata tegurid, mida ei saa jälgida, näiteks nagu diskrimineerimine. Naiste madalam töötasu, lühem tööaeg ja tööstaaž avaldavad negatiivset mõju nende üldsissetulekutele ja pensioniõigustele³⁶.

Aastatel 2014–2015 vähenes enamikus liikmesriikides pikaajaline tööpuudus, kuid see on endiselt suur probleem, 2016. aasta 1. kvartalis oli Euroopas rohkem kui 10,3 miljonit inimest, kes on tööd otsinud kauem kui üks aasta, sealhulgas on 6,5 miljonit inimest olnud töötas rohkem kui kaks aastat. 2015. aastal suurenes tööealise elanikkonna hulgas pikaajaline töötus Austrias, Belgias, Horvaatias, Soomes, Luksemburgis, Madalmaades, Rumeenias ja Rootsis, samal ajal vähenes see (mõnel juhul märkimisväärselt) enamikus ELi liikmesriikides, kus töötuse näitajad olid kõrged (joonis 21). Pikaajaline töötus on siiski veel üle 10 % Kreekas, Hispaanias ja Horvaatias ning üle 5 % Slovakkias, Portugalis, Itaalias, Küprosel, Bulgaarias ja Iirimaa. Mida kauem töötus kestab, seda halvemaks muutub tööturuga seotus, järsult väheneb tõenäosus leida uus stabiilne töökoht ning suureneb oht jääda mitteaktiivseks, sest tööalane konkurentsivõime väheneb ja osalemist takistavad tegurid kuhjuvad.

Joonis 21. Pikaajalise töötuse määrad (% aktiivsest rahvastikust) 2014. ja 2015. aastal



Allikas: Eurostati tööjõu-uuring.

³⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

³⁶ 2014. aastal said naised pensioni, mis on keskmiselt 40 % madalam kui meeste pension ning mõnes riigis ei saa üks kolmandik eakatest naistest üldse mingit pensioni. Sel põhjusel on vanemas eas naised palju suuremas vaesuse ohus kui vanemas eas mehed; üle 65aastastest naistest on keskmiselt 15,7% vaesuse ohus (meeste puhul on see näitaja 11,3 %). Sloveenias, Rootsis, Leedus, Lätis ja Eestis on vanemas eas naiste ja meeste sooline pensionilõhe 10 protsendipunkti või üle selle.

Liikmesriikide lõikes valitseb suur erinevus selles osas, kui hästi on suudetud pikaajalisi töötuid töö leidmisel abistada. Pikaajalistele töötutele suunatud teenuste osutamise kvaliteet on endiselt oluline selliste töötute tööturule integreerimise tagamisel, seda on öeldud ka nõukogu 15. veebruari 2016. aasta soovitusel, mis käsitleb pikaajaliste töötute integreerimist tööturule.

2.2.2 Poliitikameetmed

Meetmed, mis on suunatud põhioskuste madala taseme tõstmisele, on saanud erilist tähelepanu sellistes liikmesriikides nagu Küpros, Ungari, Rootsi ja neid käsitletakse komisjoni hiljutises oskuste garantiid käsitlevas ettepanekus. Sageli on liikmesriigid püüdnud seda probleemi lahendada kutseharidus- ja -õppesüsteemide täiustamisega. Rootsis aga algatati hiljuti meetmed, mille eesmärk on varajane sekkumine ja mis on suunatud esimesi aastaid koolisüsteemis läbivatele õpilastele (st eelkooli klasside ja 1.–3. klassi õpilased), need meetmed keskenduvad eelkõige põhioskustele. Ungaris ja Slovakkias on püstitatud konkreetne eesmärk – parandada digioskusi. Küprosel seati eesmärgiks parandada kutsehariduses ja -õppes osalemist ja kohandada seda tööturu vajadustele.

Kaasava hariduse edendamise meetmed on samuti olnud tähtsal kohal, nende esmane eesmärk on vähendada hariduse omandamisel tekkinud lõhet ebasoodsas olukorras olevate õppijate (sealhulgas haridusalaste erivajadustega õpilaste, rändajate ja romade) jaoks. Viimase aasta jooksul on tehtud hariduse kaasavamaks muutmise algatused Tšehhi Vabariigis, Kreekas, Poolas, Portugalis ja Slovakkias. Nende meetmete peamine eesmärk on olnud julgustada laiemaid õppijate rühmi (eelkõige ebasoodsas olukorras olevaid rühmi) osalema tavaharidussüsteemides ning tegema seda nooremana. Ungari vähendas kohustusliku hariduse ja lastehoiusüsteemiga liitumise vanust väikelastel viielt aastalt kolmele aastale; Tšehhi Vabariik võttis vastu seaduse alandada seda vanust 2017. aasta septembrist alates kuult aastalt viiele. Kreeka on kehtestanud haridusalased prioriteedid, st vastuvõtuklassid, abiõppesüsteemid ja rändajate algharidusasutusse vastuvõtu struktuurid Portugal on suurendanud stipendiumide arvu majanduslikult haavatava taustaga õpilaste jaoks ning tal on kavas suurendada väikelaste hariduse ja hoiu riiklikke süsteeme. Slovakkia esitas algatuse, mis käsitleb laste erikoolidesse paigutamise vältimist vaid selle põhjal, et nad on pärit ebasoodsatest sotsiaal-majanduslikest oludest. Belgias (flaami kogukonnas) on nüüdsest igal lapsel, sh erivajadustega lapsel, õigus käia tavakoolis tingimusel, et see on mõistlikke kohandusi tehes võimalik.

Mitmes liikmesriigis pannakse rõhku õpetajatele, koolitajatele, koolijuhtidele ja teistele haridustöötajatele suunatud toetusmeetmetele. See on nii Belgias (kus on võetud esimesi meetmeid nii flaami kui ka prantsuse kogukonnas), Tšehhi Vabariigis, Horvaatias, Küprosel, Lätis, Rumeenias, Slovakkias ja Rootsis.

Liikmesriigid teevad jõupingutusi, et kolmanda taseme haridust omandataks rohkem inimesi ja kõrgkoolilõpetanute tööalane konkurentsivõime oleks parem. Meetmete hulgas on selliseid, millega saab ebasoodsas olukorras olevaid ja haavatavaid rühmi paremini kaasata, millega töötatakse välja selgepiirilised edasiliikumisvõimalused kutse- ja muud tüüpi haridusest kõrgharidusse ning vähendatakse koolist väljalangevuse määrasid. Rootsis rahastab valitsus umbes 14 600 uue õppekoha loomist kõrgkoolidesse 2019. aastaks, et suurendada osalust. Tšehhi Vabariik ja Portugal on suurendanud majanduslikult haavatava taustaga inimeste stipendiume ja toetust. Kõrghariduse vastavust tööturu nõuetele parandatakse seeläbi, et järjest enam kasutatakse tööturul vajatavate oskuste prognoose ning kõrgkooli lõpetanute tööhõiveandmeid, tööandjad kaasatakse õppekavaarendusse, pakutakse lisaks uusi õppeviise (osaajaga õpe, kaugõpe jne) ning arendatakse rakendusliku kõrgharidust ja kutsekõrgharidust. Hispaania arendab edasi oma kõrgkoolilõpetanute jälgimissüsteemi, et mõõta õppekavadega tagatavat tööalast konkurentsivõimet. Belgias on rõhku pandud meetmetele, mille eesmärk on suurendada tööalast konkurentsivõimet, eelkõige parandatakse nende meetmetega edasiliikumisvõimalusi lühiajaliste tsüklikavade kaudu (flaami kogukond) ja duaalsete õppekavade või tööpõhiste koostisprogrammide kaudu bakalaureuseõppes (Valloonia, Brüssel).

Et tagada kutsehariduse ja -õppe vastavus tööturu vajadustele, on täiskasvanuõppe valdkonnas läbi viidud poliitilised reformid. Algatused kõnealuses valdkonnas on käiku lastud Küprosel, Ungaris, Leedus, Rumeenias ja Rootsis ning neis keskendutakse tavapäraselt põhioskuste õpetamisele või siis on seatud eesmärgiks ajakohaste oskuste tagamine ning enneaegse pensionile jäämise ennetamine. Näiteks võeti Rootsis 2016. aasta eelarve osana vastu „õigus täiskasvanuõppele“ teise taseme ülemisel astmel. Alates 2017. aastast on kõikidel täiskasvanutel õigus täiendada oma varasemaid õpinguid ja omandada teise taseme ülemise astme haridus, mis võimaldab juurdepääsu kõrgharidusele ning parandab väljavaateid tööturul. Ungari on võtnud eesmärgiks täiendada 200 000 ebasoodsas olukorras oleva inimese digitaalset pädevust. Leedu pööras tähelepanu tingimustele, kuidas parandada mitteformaalse täiskasvanuõppe kvaliteeti ja jätkuõpet. Euroopa uue oskuste tegevuskavaga julgustab

komisjon tegema pikaajalisi investeeringuid oskuste omandamisse ning paremini viima oskused kooskõlla tööturu vajadustega, et edendada kvaliteetsete töökohtade loomist.

Meetmeid, millega edendatakse asjakohaseid ja kvaliteetseid teadmisi, oskusi ja pädevusi kogu elukestva õppe jooksul, keskendudes õpitulemustele, mis avalduvad töölases konkurentsivõimes, on innovaatilised, suurendavad kodanikuaktiivsust ja/või heaolu, on võetud ka Iirimaa, Hispaanias, Prantsusmaal, Poolas ja Ühendkuningriigis.

Liikmesriigid on jätkuvalt suurendanud oskuste ja kvalifikatsioonide läbipaistvust. Poola, Horvaatia ja Soome täiustasid oma riiklikke kvalifikatsiooniraamistikke. Rootsi on oma riikliku kvalifikatsiooniraamistiku Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga vastavusse viinud. Austria ja Rootsi on keskendunud oskuste ja kvalifikatsioonide hindamisele ja tunnustamisele hiljuti saabunud rändajate puhul.

Mis puudutab noorte tööhõivet, siis on Euroopa noortegarantii olnud muutuste katalüsaatoriks. Liikmesriikide enda noortegarantii kavad koosnevad kaht liiki meetmetest: 1) kiireloomulised meetmed, millega toetatakse kõiki NEET-noori, ja 2) kesk- ja pikaajalised struktuurireformid, millega parandatakse institutsionaalset võimekust ja tagatakse teenuste osutamisel integreeritud lähenemisviis. 2015. aastal osales ELis noortegarantii meetmetes 41,9 % kõigist 15–24aastastest NEET-noortest, 2014. aastal oli see näitaja 40,4 %). Mitmes liikmesriigis on noortegarantii meetmed täielikult rakendunud alles hiljuti, sest paljude meetmete puhul oli vaja märkimisväärsed reforme ja ulatuslikke partnerlussuhteid.

Investeeringutegevus, mis on suunatud nendele noortele, kes ei ole registreeritud avalikus tööturuasutuses, on prioriteediks paljudes liikmesriikides. Kaks kolmandikku avalikest tööturuasutustest tegeleb praegu sellega, kuidas noortegarantii rakendamise kontekstis abivajajateni jõuda. Rootsis on koostatud strateegia „Kuidas edasi – strateegia NEET-noorte jaoks“, milles on kesksel kohal üle 15aastaste noorte motiveerimine, et nad alustaksid või jätkaks haridusteed, lõpetaks keskkooli või läheks tööle (tööleminekut motiveeritakse üksnes 20–25aastaste hulgas juhul, kui see on asjakohane). NEET-noorte riikliku koordinaatori eesmärk on tagada parem koostöö valitsusasutuste, kohalike omavalitsuste, läänivolikogude ja riikliku, piirkondliku ja kohaliku tasandi organisatsioonide vahel ning teha tihedat koostööd töötavate noorte delegatsiooniga, et edendada kohalike omavalitsuste ja tööturuasutuste vaheliste kokkulepete sõlmimist ja nende rakendamist.

Horvaatias tegelevad üleriigiliselt loodud CISOK-keskused (elukestva karjääri nõustamiskeskus) järjest enam töö otsimise abi pakkumise, kutsenõustamise ning NEET-noorte teavitamisega. Lätis käivitatud teavitustegevusprojekti „Tea ja tee“ eesmärk on kaasata NEET-noored hariduse omandamisse ja arendada nende oskusi.

Samuti on loodud ühtseid kontaktpunkte, et parandada teenuste kättesaadavust ja sihtrühmani jõudmist. Nad koondavad erinevaid noortega seotud teenused ühe katuse alla, pakkudes laias valikus teenuseid paindlikult ja kättesaadaval viisil. 2015. aastal algatas Soome noorte jaoks ühtsed nõustamiskeskused. Praegu on need olemas 35 kohalikus omavalitsuses, neis pakutakse madala lävega toetust kõigile alla 30aastastele noortele, sealhulgas osutatakse neis personaalseid nõustamis- ja juhendamisteenuseid, pakutakse elukorralduseks vajalikku toetust ja karjäärinõustamist, õpetatakse sotsiaalseid oskusi ning pakutakse haridus- ja tööhõivetoetust.

Paljudes liikmesriikides on noortegarantii aidanud üldplaanis loobuda poliitikavaldkondades levinud kapseldunud mõtteviisidest ning luua toimivaid partnerlusi. Töehõive, hariduse ja noorsoopoliitika valdkondade vaheline koordineerimine on paranenud. Itaalias on noortegarantii rakendamise käigus loodud ühtne infosüsteem, millesse on integreeritud töö- ja haridusministeeriumide andmebaasid, ning alustatud aktiivse tööturupoliitika ja noortegarantii edendamisele suunatud algatuste elluviimist koolides. Leedus loodud projekt „Avasta ennast“, mida rakendatakse kõigis omavalitsustes aastatel 2015–2018, hõlmab sektoritevahelist partnerlust, milles osalevad kohalikud tööturuasutused, politsei, lastekaitse, sotsiaaltöötajad ja kohalikud noortekeskused. Projekti eesmärk on toetada NEET-noori isiklike, sotsiaalsete ja kutseoskuste omandamisel.

Lisaks on enamik liikmesriike kasutanud sihipäraseid palga- ja värbamistoetusi, mida toetatakse paljudel juhtudel ELi vahenditest, eelkõige Euroopa Sotsiaalfondi ja noorte töehõive algatuse vahenditest. Alates 2015. aastast on Horvaatias toetuse maksmist käsitleva seaduse muutmisega võimalik tööandjatel, kes sõlmivad alla 30aastase noorega tähtajatu töölepingu, saada nende noorte osas makstava tervise- ja töötuskindlustuse maksetest vabastus 5 aastaks. Eesti käivitas 2015. aastal algatuse „Minu esimene töökoht“, mille kaudu saavad noored ühe aasta jooksul palgatoetust ja kahe aasta jooksul kaetakse nende koolituskulud. Leedus hüvitatakse tööandjatele, kes võtavad tööle avalikus tööturuasutuses registreeritud noore, 6 kuu jooksul 50 % noorele makstavast brutopalgast. Eelistatakse selliseid kategooriaid nagu

pikaajalised töötud noored või noored lapsevanemad, kel on kaks last. Tööandjatele, kes toetust saanud noore kuue kuu jooksul pärast toetusperioodi töölt lahti lasevad, on ette nähtud sanktsioonid. Meetmega oli 2015. aastal hõlmatud 28 % kõigist aktiivse tööturupoliitika meetmetes osalejatest, kelle vanus oli 16–29 aastat. Küprosel on loodud uued kavad, mille alusel pakutakse kaks aastat kestvat tööpraktikat alla 25aastastele töötutele, kellel on teise taseme alumise astme, teise taseme ülemise astme või teise taseme järgne haridus ning kellel on vähe töökogemust, neile makstakse kuni 6 kuud õppetoetust 125 eurot nädalas. Alla 35aastased kolmanda taseme haridusega inimesed võivad samuti selles kavas osaleda. Prantsusmaal võivad alla 28aastased noored, kes on saanud stipendiumi, taotleda 4 kuu jooksul pärast kolmanda taseme hariduse või teise taseme kutsehariduse omandamist nn esimese töökoha otsimise toetust, mille suurus on vahemikus 200–300 eurot kuus. Eeldatavasti hakkab seda võimalust kasutama 126 000 noort. Lisaks antakse esimese aasta jooksul 4400 eurot preemiat alla 10 töötajaga ettevõtjale, kui ta võtab tööle 16–18aastase praktikandi. Rumeenia ametiasutused tegelevad samuti praegu tööhõivet käsitlevate õigusaktide muutmisega, et pakkuda soodsamaid aktiveerimismeetmeid, mis on kohandatud tööturust kõige kaugemale eemaldunud rühmadele (sh ettevõtlus-, tööhõive-, õpipoisiõppe- ja praktikatoetused).

Intensiivsemalt on toetatud õpipoisiõppe reforme ja praktikat käsitlevate õigusaktide parandamist. Need reformid on aidanud viia noorte oskused paremini vastavusse tööturu vajadustega ja tugevdanud koostööd ettevõtjatega. Pooled ELi liikmesriigid on alustanud (või on teatanud oma soovist alustada) õiguslaste muudatuste tegemisega, et viia oma siseriiklik raamistik vastavusse 2013. aasta „Praktika kvaliteediraamistikuga“. Liikmesriikides, kes on oma õigusaktid juba kohandanud (Bulgaaria, Prantsusmaa, Saksamaa, Kreeka, Leedu, Portugal, Hispaania, Rootsi), on enamike reformide sisuks praktika kestuse piiramine kuuele kuule (Bulgaarias 12 kuud), pikema praktika tingimuste täpsustamine ja praktikajuhendaja määramine, et praktika ajal oleksid tagatud juhendamine ja supervisioon.

Kast 2. Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) võimaluste täielik ärakasutamine

86,4 miljardi eurose eelarvega aastateks 2014–2020 on Euroopa Sotsiaalfond (ESF) üks peamisi ELi vahenditest, mille vahendusel saab riigipõhistes soovitustes tuvastatud probleeme kõrvaldada eeskirjadega, millega on ette nähtud võimalused eelarve ümberkavandamiseks, et viia see tekkivate väljakutsetega kooskõlla.

Üks peamisi ESFi poliitilisi prioriteete aastatel 2014–2020 on **noorte tööhõive**, millega tegeletakse nii ESFi enda vahendite kui ka noorte tööhõive algatuse (YEI) kaudu. ESFi raames on eraldatud juba 6,3 miljardit eurot noorte tööhõive meetmetele, samas on noored hariduse, elukestva õppe ja sotsiaalse kaasamise meetmete väga oluline sihtrühm. Lisaks on

noorte tööhõive algatuse eelarve 6,4 miljardit eurot (millest 3,2 miljardit eurot moodustavad noorte tööhõive algatuse vahendid ja 3,2 miljardit Euroopa Sotsiaalfondi vahendid). Noorte tööhõive algatus, milles osaleb praegu 20 abikõlblikku liikmesriiki, on suunatud mittetöötavatele ja mitteõppivatele noortele (NEET-noored) ning algatuse raames keskendutakse ELi piirkondadele, kus noorte töötuse määr oli 2012. aastal kõige kõrgem. Selleks, et leida kiiresti lahendus sellele olulisele poliitilisele probleemile, eraldati noorte tööhõive algatuse vahendid ELi eelarvest kavandatust varem, et kulusid saaks katta finantstsükli esimesel poolel. Lisaks suurendas komisjon 2015. aastal noorte tööhõive algatuse eelrahastamist ligikaudu 1 miljardi euro võrra, et tagada noorte tööhõive- ja õppemeetmete kiirem kohapealne rakendamine. Rahastamise suurendamine avaldas positiivset mõju pooltele noorte tööhõive algatuse raames toetust saavatele korraldusasutustele, kes said eraldada rohkem rahalisi vahendeid ja/või algatada rohkem projekte³⁷.

Aastatel 2014. ja 2015. kulges nii Euroopa Sotsiaalfondi kui ka noorte tööhõive algatuse projektide rakendamine liikmesriikides suhtelistelt aeglaselt, tõendatud abikõlblikke kulusid deklareeriti vähe, mis osutab vahendite vähesele kasutusmäärale. Siiski ei tohi seda tõlgendada kui meetmete puudumist või nende vähest rakendamist kohapeal. Liikmesriikides tekkisid viivitused korraldusasutuste ja järelevalvesüsteemide määramisel, mis mõjutas väljamaksetaotluste Euroopa Komisjonile edastamise kiirust.

Andmed osutavad, et alates rakenduskavade algatamisest, on rohkem kui 2 miljonit osalejat saanud abi Euroopa Sotsiaalfondi toetustest ja 1,4 miljonit NEET-noort on saanud abi noorte tööhõive algatuse raames toetatud meetmetest, eelkõige tööle suunamisest, õpipoisiõppest, õppepraktikast, mittepalgalise töötajana tegutsemist toetavatest meetmetest ning jätkuõppest. Enamiku liikmesriikide jaoks on noorte tööhõive algatus oluline mehhanism või hoob, mille abil rakendada noortegarantiid käsitlevat nõukogu soovitus (2013). Kuigi rakendamisel tehtud edusammud on liikmesriigiti erinevad, on mõni projekt avaldanud kohapeal juba märkimisväärset mõju.

Peaaegu kõik liikmesriigid on võtnud meetmeid, et parandada õpipoisiõppe kvaliteeti, pakkumist ja atraktiivsust ning järgida 2013. aasta juulis loodud Euroopa Õpipoisiõppe Liidu eesmärgi. Taanis võeti õpipoisiõppe reform vastu 2013. aastal, kuid seda on rakendatud alates 2015. aasta keskpaigast. Reformi eesmärk on pakkuda praktikantidele võimalust omandada teise taseme ülemise astme üldharidus, mis avab juurdepääsu kõrgharidusele. Prantsusmaal on nüüd võimalik omandada õpipoisiõppe lepingu raames 85 mitmesugust kutsekvalifikatsiooni (mis on heaks kiidetud tööministeeriumi, mitte haridusministeeriumi poolt), kui isikul on ISCED 3 taseme kvalifikatsioon või kui tegemist on haridussüsteemist varajase lahkumisega. Austrias tõhustati 2015. aastal kutseõppe reformi raames õpipoisiõppe süsteemi kvaliteedijuhtimist. Ebasoodsas olukorras noorte jaoks loodi uusi õppevõimalusi, näiteks madala sisseastumislävendiga standardsed õppekavad ja õppekavad osalise

³⁷ Komisjoni uuring *First results of the Youth Employment Initiative – A final report to DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission* (2016).

kvalifikatsiooni omandamiseks. Õpipoisiõpet on kavas reformida ka Iirimaa ja Sloveenias. Iirimaa on 2014. aasta lõpus loodud õpipoisiõppe nõukogu ülesanne selgitada välja need sektorid, kus õpipoisiõppe laiendamisest oleks nii tööandjatele kui ka töötajatele kõige rohkem kasu. Pärast 31. märtsil 2015 lõppenud projektikonkurssi valiti arendamiseks ja rakendamiseks välja mitu uut tööturu vajadustele kohandatud õpipoisiõppe projekti. Esimene uus õpipoisiõppe käivitati kindlustusvaldkonnas 2016. aasta septembri keskpaigas. Sloveenias on käimas avalik konsultatsioon seoses õpipoisiõpet käsitleva õigusaktiga, mille eesmärk on luua õpipoisiõppe üldine raamistik (valikukriteeriumid, töö- ja sotsiaalingimused, vastastikused kohustused).

Selleks, et edendada eakamate töötajate tööturule integreerimist, on käivitatud mitmesuguseid poliitilisi algatusi. Mõnes liikmesriigis pööratakse erilist tähelepanu sellele, et tagada juurdepääs täiskasvanuõppele. Näiteks on Rumeenias vastu võetud elukestva õppe strateegia, mille peamine eesmärk on suurendada selliste isikute osalemist elukestvas õppes, kes on tööturul tavaliselt alaesindatud ja ebasoodsas olukorras. Muudes liikmesriikides on vastu võetud asjakohased töötute aktiveerimise kavad ning osutatakse individuaalseid tööturuteenuseid, s.h karjäärinõustamist. 2016. aastal alustati Luksemburgis praktikale suunamise programmi rakendamist, mis on eelkõige mõeldud üle 45aastastele tööotsijatele. Muudes liikmesriikides on eelistatud töökohtade kohandamist ja edendatakse tervena vananemist töötades. See on näiteks Läti aktiivsevana vananemise strateegia eesmärk pikema ja parema tööelu tagamiseks. Strateegia hõlmab oskuste ja tervisliku olukorra hindamist, individuaalset kava ettevõtte tasandil (sh töökohta kohandamist, paindlikke töövorme, tervise parandamise meetmeid jne) ning väljaõpet.

Mitmes liikmesriigis suurendatakse stiimuleid vanemaeliste töötajate tööle värbamiseks (nt preemiad) ning kõrvaldatakse maksu- ja toetussüsteemide takistavaid tegureid. Belgias, Saksamaal ja Austrias on käivitatud algatusi, et soodustada eakamate töötajate tööhõivet. Selleks, et inimesed jätkaksid töötamist kuni ametliku pensionieani ja kauem, on Saksamaal kavas kehtestada paindlikumad tingimused ja pakkuda paremat raamistikku töötasu ja pensioni kombineerimiseks. Belgias on kaks piirkonda (Valloonia ja Brüssel) kiitnud heaks reformid, et kohandada uue töökohta leidmise toetuste kava vastavalt eakamate töötajate vajadustele.

Konkreetsete kavade ja elukestva õppe strateegiate eesmärk on toetada puudega inimesi ja muid ebasoodsas olukorras olevaid isikuid töö saamisel ja säilitamisel avatud turul.

Näiteks on selliseid meetmeid hiljuti võetud Küprosel (toetus tööandjatele puudega inimeste palkamiseks), Luksemburgis (ajutine töötamine koos võimalusega sõlmida edaspidi tähtajatu tööleping), Maltal (tööhõivekvoodid) ja Madalmaades (töökohtade loomine puudega inimeste jaoks). Rumeenia hiljutises elukestva õppe strateegias on seatud eesmärgiks suurendada ebasoodsas olukorras olevate rühmade, sealhulgas puudega inimeste, osalemist tööturul.

Seoses varjupaigataotlejate enneolematu sissevooluga on liikmesriigid pööranud suuremat tähelepanu sellele, et integreerida rändaja taustaga inimesed tööturule. Mitme algatuse eesmärk on pakkuda hiljuti saabunutele varakult abi, kaasates asjaomaseid sidusrühmi (tööandjad, avalikud tööturuasutused). Rootsis on varjupaigataotlejate menetlemise ajaks käivitatud varajased meetmed, mis hõlmavad eelkõige sissejuhatavaid keelekursusi ja ühiskondlike normide tutvustamist. Pärast seda, kui saabunutele antakse elamisluba, on neil juurdepääs tutvustusprogrammile, kusjuures eelistatakse selliste kutsealade esindajaid, kus töötajaid ei jätku. Lisaks on 200 avaliku sektori asutusele tehtud ülesandeks pakkuda ajavahemikul 2016–2018 praktikakohti hiljuti saabunud isikutele. Ka ettevõtjatel on oluline roll. Kui ettevõtte pakub hiljuti saabunutele vähemalt 100 töö- või praktikakohta, saab ta liituda nn 100 klubiga ja avalik tööturuasutus koostab spetsiaalselt talle kohandatud meetmepaketi. Lisaks on Soome valitsuse ajakohastatud integratsiooniprogrammi (2016–2019) eesmärk suunata sisserändajad sujuvalt kas õppima või tööle, toetudes asutuste ja sidusrühmade tõhusale koostööle. Samas vaimus, kuid lähtudes riigi föderaalset struktuurist, on Saksa liidumaad võtnud vastu mitmeid nende vajadustele vastavaid programme, kavasid ja meetmeid (nt Baieri liidumaa valitsuse, Baierimaa ettevõtjate ja tööhõiveasutuse kokkulepe integreerida sisserändajaid väljaõppe ja töö kaudu). Austria föderaalvalitsus moodustas 2015. aasta septembris 75 miljoni euro suuruse integratsioonifondi, et rahastada pagulaste tööturule integreerimise meetmeid. Riigi eelarvest eraldatakse fondile nii 2016. kui ka 2017. aastal täiendavalt 40 miljonit eurot. Sellega seoses rakendab avalik tööturuasutus katseprojekte, mille eesmärk on määrata kindlaks individuaalsed vajadused ja õppenõuded ning anda üldist teavet tööotsimise võimaluste ja haridussüsteemi ning töötajate ja tööandjate õiguste ja kohustuste kohta Austrias.

Sotsiaalhüvitiste ja -teenuste sihipärase ajakohastamisega on loodud spetsiaalsed aktiveerimismeetmed. Selleks, et innustada sisserändajaid tööle asuma, kohaldatakse Taanis alates 2015. aasta septembrist integratsioonitoetust, mis asendab haridus- või sotsiaalabi. Kuna pagulastel on nüüd õigus asuda tööle kohe pärast riiki saabumist, keskendutakse avaliku sektori integreerimisprogrammis tööga seotud meetmetele, taanikeelsetele haridus- ja

õppeprogrammidele ning programm on rohkem orienteeritud tööturule. Ka tööhõivekeskused täiustavad äriühingutele osutatavaid teenuseid. Lisaks on võetud kasutusele sularahas makstav toetus, mida antakse eraettevõtjale, kes palkab pagulasi tavapärase subsideerimata lepinguga.

Lisaks meetmetele, mille eesmärk on peamiselt äsja saabunud pagulaste integreerimine, on mitmes liikmesriigis tehtud jõupingutusi, et võidelda diskrimineerimisega. Seda tehakse kas uute või muudetud õigusaktide abil või konkreetsete projektide kaudu. Soomes jõustus 2015. aastal võrdse kohtlemise seadus, millega laiendati kohustust edendada võrdõiguslikkust ja hoida ära diskrimineerimist. Kohustus puudutab nii haridus- ja õppeteenuse pakkujaid kui ka haridusasutusi ja tööandjaid ning see mõjutab eelkõige töötamist erasektoris. Belgias loodi kuninga 18. novembri 2015. aasta dekreediga uus eksperidirühm, kuhu kuuluvad kohtute ja õigusvaldkonna ning ametiühingute ja tööandjate organisatsioonide esindajad, kes koostavad iga viie aasta järel hinnangu diskrimineerimisvastase seaduse rakendamise ja tõhususe kohta. Rassismi, diskrimineerimise, ksenofoobia ja muude sallimatuse vormide vastu võitlemise riikliku strateegia raames töötati Hispaanias 2015. aastal välja uuenduslik projekt FRIDA, mille eesmärk on koolitada haridustöötajaid ja suurendada nende teadlikkust. Sarnased programmid on kavas käivitada ka justiits- ja tervishoiuvaldkonna töötajate jaoks.

Tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkus ning vanemapuhkus aitavad suurendada naiste osalust tööturul, võimaldades naistel ühitada töö- ja pereelu. Tasulise puhkuse tasakaalustatud jaotumine naiste ja meeste vahel on osutunud väga kasulikuks naiste tööhõive suurendamisel pärast laste sündi. Viimasel ajal on mitmes liikmesriigis (Saksamaal, Iirimaa, Luksemburgis, Ungaris, Maltas ja Portugalis) asunud samme, et täiustada tasustatud vanemapuhkust reguleerivaid sätteid. Näiteks muudeti Saksamaal vanemapuhkust käsitlevaid eeskirju paindlikumaks, võimaldades kasutada 24-kuulist tasulist vanemapuhkust ajavahemikul, mil laps on vanuses kolm kuni kaheksa aastat, ja puhkuse võib jagada kolme ossa. Lisaks on sünnitusjärgse puhkuse tasakaalustatud jaotamisel naiste ja meeste vahel (sealhulgas puhkuse kasutamisel isade poolt) positiivne mõju majapidamise ja lastega seotud kohustuste jaotumisele ning naiste tööhõivele. Muu hulgas võimaldab see naistel kiiremini tööturule tagasi tulla. Selles suunas liikudes kehtestati Iirimaa hiljuti kahenädalane tasustatud isapuhkus ja Portugalis pikendati isapuhkust 25 tööpäevani (varem 20 päeva), millest 15 on kohustuslikud (varem 10 päeva). Samuti Tšehhi Vabariigis muudeti lapsehoolduspuhkuse korraldust ja hüvitisi, et suurendada isade osalust lastehoius ja julgustada emasid, kes soovivad varem tööle naasta.

Liikmesriikides kehtestati ka lastehoiuteenuseid ja pikaajalist hooldust käsitlevaid meetmeid, et kõrvaldada hooldajatest pereliikmete (eelkõige naiste) tööhõivet takistavad tegurid. Näiteks Tšehhi Vabariik on töötanud välja algatusi koolieelse hariduse parandamiseks ja tugevdamiseks, et toetada erivajadustega lapsi. Tšehhi Vabariigis on lisaks kavas 2017. aastal vastu võtta rahaline abi ja puhkus hooldajatest pereliikmetele. Teised liikmesriigid (sealhulgas Bulgaaria, Saksamaa, Iirimaa, Slovakkia, Luksemburg ja Ühendkuningriik) on hiljuti astunud samme, et muuta lastehoiuteenused taskukohasemaks. Slovakkias on kavas suurendada 2016. aasta lõpuks toetust raske puudega isiku hooldajale ning pikendada hooldaja pensionimaksete perioodi. Mõnes liikmesriigis on kavas kaotada mittetöötamist motiveerivad rahalised stiimulid, mis tulenevad maksusoodustustest. Näiteks on Austrias ja Ühendkuningriigis käivitatud algatused, et laiendada soodsaid maksutingimusi lastetoetustele ja laste eest hoolitsemisega seotud kuludele.

Naiste tööhõive soodustamiseks kohaldatakse paindlikku töökorraldust (kaugtöö, paindlik või vähendatud tööaeg). Portugalis on lapsevanematel õigus kasutada osalist tööaega või paindlikku töökorraldust (näiteks teha kaugtööd). Saksamaal seati hiljuti sisse täiendav vanemahüvitis, mis võimaldab lapsevanematel võtta vanemapuhkust osaliselt, et innustada mõlemaid vanemaid osalist vanemapuhkust võtma. Tšehhi Vabariik kavandab meetmeid, et võimaldada kuni kolmeaastaste lastega töötavatele lapsevanematele paindlikku vanemapuhkust. Tööandja nõusolekul võib teha kaugtööd.

Pikaajalised töötud on sageli silmitsi eespool osutatud takistustega. Mitmes liikmesriigis on täiustatud pikaajalistele töötutele antavat toetust, mõnel juhul on esimese sammuna võetud meetmeid, et suurendada tööturuasutuses registreerimise määra, mis oli 2015. aastal ELis keskmiselt 71 %. Näiteks loodi Rumeenias 2016. aasta sügisel integreeritud töörühmad, kuhu kuuluvad sotsiaal-, tervishoiu- ja haridusteenuste vahendajad, et teavitada ja registreerida maapiirkondade ja ebasoodsas olukorras olevaid mittetöötavaid inimesi ja pikaajalisi töötuid.

Kooskõlas nõukogu soovitusega tööturule integreerimise lepingute kohta on mitmes riigis pikaajalistele töötutele antavat toetust kohandatud vastavalt individuaalsetele vajadustele ja selgelt on määratletud nii töötute kui ka toetavate asutuste õigused ja kohustused. Prantsusmaal on avaliku tööturuasutuse pakutav toetus muutunud järjest individuaalsemaks ja üha rohkem pööratakse tähelepanu pädevuse hindamisele. Asutuse töötajad pakuvad intensiivset nõustamist ja eesmärk on jõuda 2017. aastaks 460 000 kliendini,

keda ohustab pikaajaline töötus. Hispaanias on alates 2015. aastast ette nähtud, et ühine tööturuasutus koostab individualiseeritud tööhõivekava ja sõlmib isikliku töölepingu, mille täitmine on töötushüvitise saajale kohustuslik. Lisaks rakendatakse alates 2016. aastast pikaajaliste töötute toetamise programmi, et suurendada avaliku tööturuasutuse suutlikkust pakkuda individuaalset toetust. Taani tööhõivekeskustes on alates 2016. aastast kohaldatud töötuse esimese kuue kuu jooksul ja pärast 16-kuulist töötust nn aktiivset tegevuskava. Pikaajalised töötud osalevad aktiivselt kohtumiste kavandamisel ning nõustajaid õpetatakse jagama julgustust ja kasutama motiveerivaid vahendeid. Alates 2017. aastast on Soomes kavas korraldada pikaajaliste töötutega iga kolme kuu tagant individuaalne vestlus.

Mitmes riigis on pikaajalistele töötutele suunatud tööturuteenuseid osutatud allhanke korras. Maltal loodi tööprogrammi algatuse raames võimalus kasutada allhanget 25–56aastaste pikaajaliste töötute pädevuste kirjeldamiseks ning töötute väljaõppeks ja praktikale suunamiseks. Lätis käivitati 2015. aasta augustis Euroopa Sotsiaalfondi rahastatud (40 miljonit eurot) riiklik programm, kuhu on kaasatud valitsusvälised organisatsioonid, kes pakuvad üksik- ja gruppinoustamist, karjäärinõustamist, tervisekontrolle, korraldavad motiveerivaid programme või pakuvad sõltuvusravi teenuseid.

Pikaajaliste töötute koolitamist on samuti mitmes riigis täiustatud. Prantsusmaal eraldati 2016. aastal miljard eurot programmile, mille raames pakutakse töötajatele 500 000 täiendavat koolitust, millest 300 000 on ette nähtud pikaajalistele ja madala kvalifikatsiooniga töötajatele sektorites, kus piirkondlik tööjõu ja majandusolukord on paljulubav. Rootsis on suurendatud õppekomponendi tähtsust aktiveerimismeetmetes ning avardatud võimalusi osaleda kuni 24 kuu jooksul rahvaülikoolide väljaõppe ja kutsekoolitustel valdkondades, kus töötajaid napib, ning pikaajalistele töötutele on loodud võimalus õppida ja saada samal ajal aktiveerimistoetust ühe aasta jooksul.

Abi kohandamisel vastavalt individuaalsetele vajadustele on sageli vaja paremini koordineerida teenuseid osutavate organisatsioonide tegevust ja liikmesriigid on nõus nõukogu soovitusel luua pikaajaliste töötute jaoks ühtne kontaktpunkt. Teenuste tõhus osutamine sõltub suurel määral andmevahetusest ja koostalitlusvõimelistest platvormidest. Slovakkias tõhustati integreeritud tööbüroode suutlikkust, koondati ühte tööhõivealane nõustamine ja sotsiaaltoetuste andmine ning loodi spetsialiseerunud keskused pikaajaliste töötute aktiveerimiseks. Iirimaa on sissetulekutoetustega seotud teenused ja tööturuteenused koondatud kokku *Intreo* keskustesse, kus iga juhtumit püütakse käsitleda individuaalselt.

Selleks, et vähendada juhtumite käsitlemisega kaasnevat koormust ja laiendada individuaalsete teenuste ulatust, pakuti pikaajalistele töötutele programmi „JobPath“ raames ühe aasta jooksul tugiteenuseid allhanke korras. Tulemusliku programmist väljumise saavutamiseks tehti erasektori partneritele rahalisi väljamakseid 13, 26, 39, 52 nädalat pärast töötaja tööle asumist. Mõnes riigis on edukalt liigutud ühtse kontaktpunkti loomise suunas, teistes tehakse alles esimesi samme, et kooskõlastada teenuste osutamist organisatsioonide vahel. Bulgaarias katsetatakse teenuste integreerimist ning Euroopa Sotsiaalfondi kaudu rahastatakse projekti 65 kontaktpunkti loomiseks, kus pakutaks nii tööhõive- kui ka sotsiaalteenuseid.

Edukas integreerimine eeldab tihedat koostööd tööandjatega. Ühendkuningriigis ja Madalmaades loodi spetsiaalselt tööandjate tarbeks ühtne kontaktpunkt, et korrapäraselt jälgida pikaajaliste töötute tööhõivevõimalusi ning koguda eriteadmisi ja arendada suhteid ettevõtjatega. Portugalis toetatakse programmi *Reativar* meetmete kaudu üle 31aastaste pikaajaliste töötute kuuekuulist praktikat eraettevõttes, makstes igakuist toetust vastavalt kvalifikatsioonile. Pärast praktika lõppu annab juhtiv asutus asjakohase sertifikaadi. Sõltuvalt juhtivast asutusest ja osalejast maksab avalik tööturuasutus (IEFP) 65 % kuni 80 % toetusest. Küprose valitsus kehtestas uue, pikaajalistele töötutele suunatud tööhõivetoetuse ning Soomes on kavas käivitada pikaajaliste töötute jaoks alates 2017. aastast töökohapõhise õppe ja praktika programmid. Slovakkias kasutatakse Euroopa Sotsiaalfondi vahendeid selleks, et luua pikaajaliste töötute jaoks juhendajaga töökohad, sidudes tööandjale antava toetuse mentorlusega, mille peab tagama tööandja.

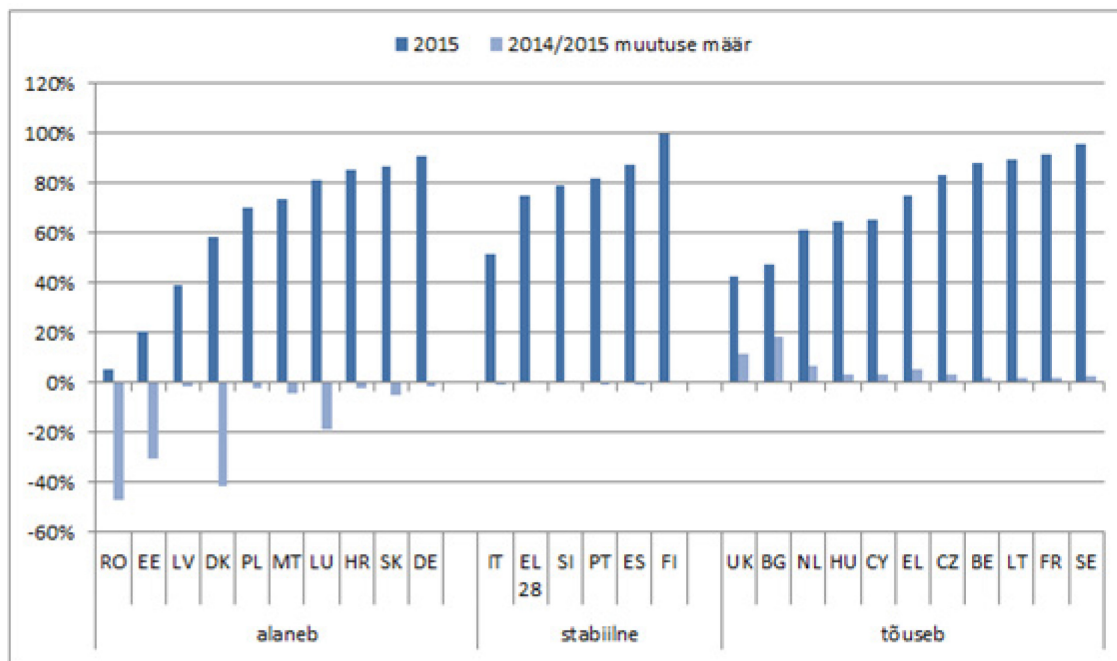
2.3 Suunis 7. tööturu toimimise parandamine

Selles punktis vaadatakse, kuidas on rakendatud tööhõivesuunist nr 7, milles soovitatakse liikmesriikidel parandada tööturu toimimist. Kõigepealt esitatakse näitajad avalike tööturuteenustega hõlmatuse ja tööjõu aktiveerimise meetmete kohta, mis on väga olulised tööturu ja oskuste sobitamisel. Seejärel esitatakse numbrilised näitajad tööturu killustatuse kohta, mida iseloomustab tööturustaatuste vaheline liikumine. Esile tuuakse mitmesuguseid kululiike, mis sõltuvad kaitse rangusest. Punktis 2.3.2. esitatakse ülevaade liikmesriikide poliitikameetmetest nendes valdkondades, käsitledes töötajate liikuvust ja sotsiaalse dialoogi edendamist, mis on oluline, et suurendada reformidesse kaasamist ja tagada seega nende tõhus rakendamine.

2.3.1 Peamised näitajad

Avalikud tööturuasutused on olulise tähtsusega sidusrühm nõudluse ja pakkumise kooskõlla viimisel, eeldusel et tööotsijad on registreeritud ja neil on juurdepääs aktiivsetele tööturumeetmetele ja tööotsingu toetusele. Registreerimise määr on riigiti erinev (vt joonis 22), see on tingitud mitmesugustest teguritest, sealhulgas avalike tööturuasutuste teenuste kvaliteedist ja atraktiivsusest, töötuse tasemest ja kestusest, abikõlblikkusest, sotsiaalhüvitistest ja nende hüvitistega seotud kohustustest ja karistusmehhanismidest.

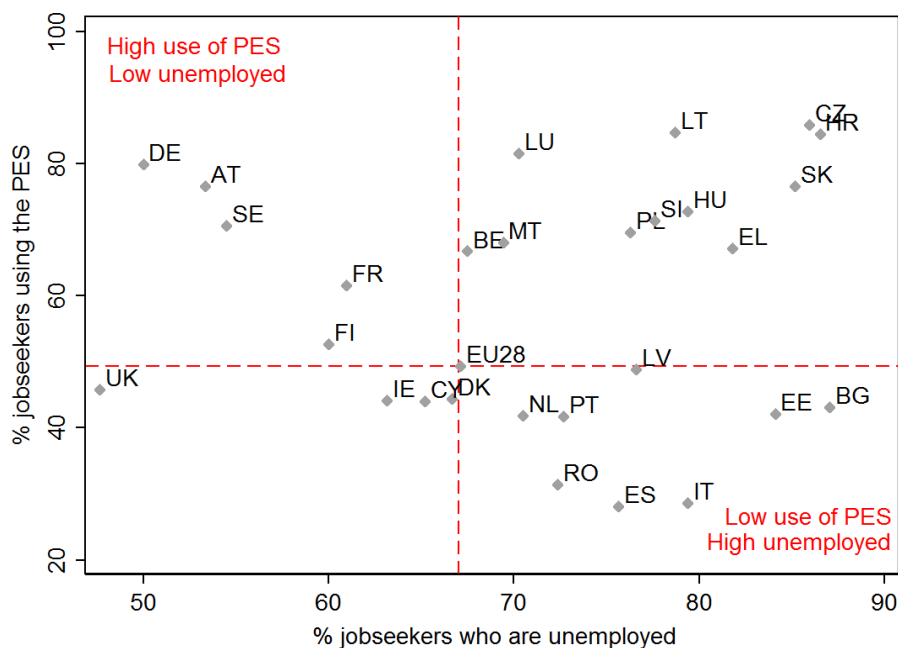
Joonis 22. Tööturuasutustes registreeritud pikaajaliste töötute osakaal, 2015.



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring, 2015. AT ja IE kohta ei ole andmed kättesaadavad.

Üldiselt on avalike tööturuasutuste teenuste kasutamine ELis töö otsimisel ebaühtlane (joonis 23) ning on oht, et teatavates liikmesriikides otsustavad kõige haavatumad tööotsijad deklareerimata töö kasuks. Selleks, et tööotsijad kasutaksid rohkem tööturuasutuste teenuseid, peavad need asutused koguma tööandjalt tõhusamalt teavet vabade töökohtade kohta.

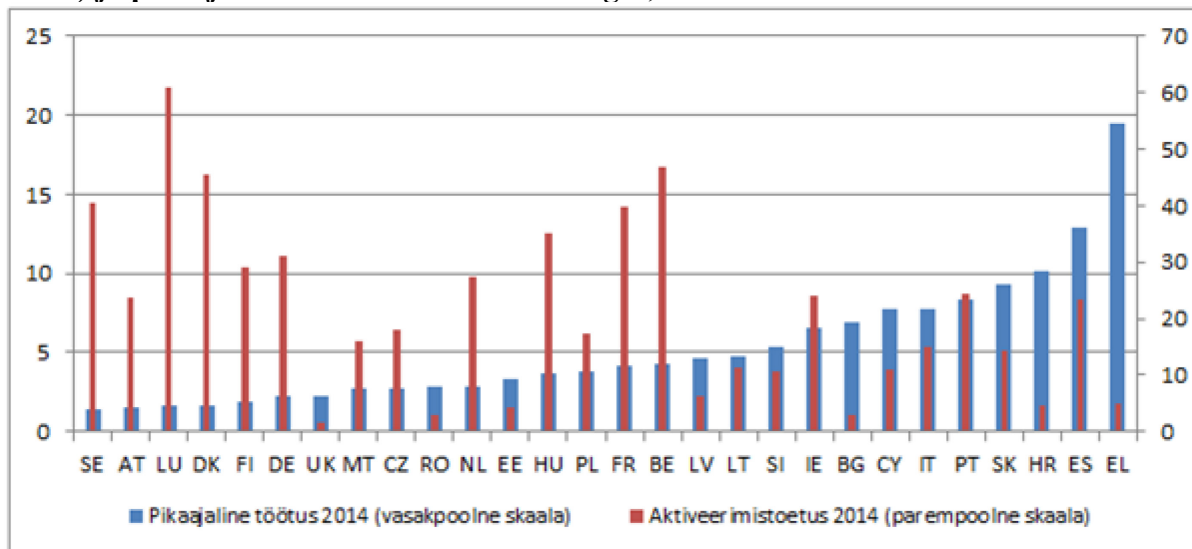
Joonis 23. Avalike tööturuasutuste teenuste kasutamine töökoha otsimisel ja töötute tööotsijate osakaal, 2014.



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring, 2014.

Pikaajalise töötuse määr on väiksem nendes riikides, kus osalemine aktiivsetes tööturumeetmetes on kõige suurem. Tundub, et mitmes liikmesriigis ei ole aktiveerimistoetus vastavuses töötuse ulatusega riigis.

Joonis 24. Aktiveerimistoetus (tööturumeetmetes osalejate arv 100 töötada sooviva isiku kohta) ja pikaajalise töötuse määr liikmesriigiti, 2014.

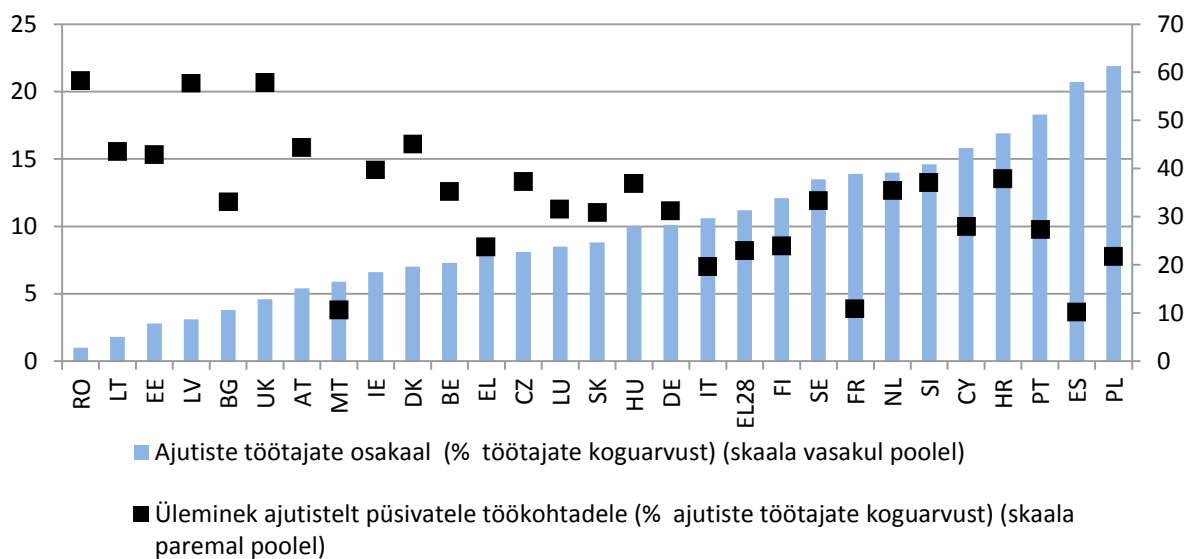


Allikas: Eurostat, tööturumeetmete andmebaas. (Märkus. Aktiveerimistoetust kajastavad andmed on esitatud järgmiste aastate kohta: Ühendkuningriik 2009; Küpros 2012; Kreeka, Iirimaa ja Hispaania 2013.)

Aktiivse tööturupoliitika meetmete tulemuslikkust ja tõhusust mõjutab nende meetmete ülesehitus, katvus, suunatus ja rakendamine. Töötusel võib olla mitmesuguseid põhjuseid, näiteks nõudluse puudumine tööturul, oskuste mittevastavus tööturu nõudlusele, töökaitseadused, tööjõu maksustamine jne (vt käesoleva dokumendi asjakohaseid punkte). Aktiveerimismeetmed võivad olla suunatud pakkumisele (nt tööhõivetoetused) või tööturul ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele, käsitleda tööturu üldist korraldust (nt oskuste prognoosimise süsteem) või sotsiaaltoetuste struktuuri. Seepärast kirjeldatakse aktiivse tööturupoliitika meetmeid erinevas ulatuses nii punktis 2.2, 2.3 kui ka 2.4. Erinevad aktiivse tööturupoliitika meetmed sobivad erinevat tüüpi töötute toetamiseks ja erinevate olukordade lahendamiseks, seepärast on oluline kasutada tõhusat profiilide koostamise meetodit ja töötada välja hindamise praktika. Näiteks võib ettevõtetele pakutavate värbamisstiimulitega kaasneda suhteliselt suur tühikulu või väljatõrjumine. Ka avalikus sektoris loodava otsese tööhõive tõhusus on sageli küsitav. Üldiselt tundub, et edukamad on need aktiivse tööturupoliitika meetmed, mis moodustavad osa kohandatud ja suunatud toetuskavadest. Tööturu taastumise etapis osutuvad sageli väga tõhusateks need aktiivse tööturupoliitika meetmed, mis on suunatud tööturul tõrjutud rühmadele.

Paljudes liikmesriikides on tööturg jätkuvalt väga killustunud. See tähendab, et tööjõuturul on olukord kirju: on töötajaid, kellel on stabiilne töösuhe, kes on kaitstud vallandamise eest ja kellel on täielik juurdepääs sotsiaalkaitsele, ning samas on mittestandardsete töölepingutega töötajaid, kellel puudub või on vähene kaitse vallandamise eest, kelle töösuhe on ebakindel ja juurdepääs sotsiaalkaitsele (sageli) piiratud. Killustunud tööturul ei ole tähtajaline tööleping enamasti töötaja vaba valik, töötaja täidab ülesandeid, mis ei ole ajutist laadi, ning suuremat kaitset pakkuvale töölepingule ülemineku võimalused on piiratud. Praktikas on ajutine tööleping pigem tupiktee kui hüppelaud. Tähtajaliste töötajate suur osakaal ja aeglane üleminek alalistele lepingutele on eriti murettekitav sellistes riikides nagu Poola, Hispaania ja Prantsusmaa (joonis 25).

Joonis 25. Ajutise tööhõive osakaal (2015) ja ajutistelt lepingutelt alalistele ülemineku määr (2014–2015)



Allikas: Eurostat, tööjõu-uuring ning sissetulekut ja elamistingimusi käsitlev ühenduse statistika. Andmed ajutistelt lepingutelt alalistele ülemineku määrade kohta alates 2014. aastast DE, IE, EL, LT, MT, RO, UK.

Sotsiaalpartnerite kaasamine asjakohase poliitika ja reformide kujundamisse ja rakendamisse on liikmeriigiti erinev ning vajab tähelepanu. Kuigi kõikides liikmesriikides on loodud kahe- või kolmepoolsed organisatsioonid, et toetada suhtlust sotsiaalpartnerite ja mõnel juhul ka avaliku sektori asutuste vahel, sõltub sotsiaalpartnerite kaasatuse ulatus ja mõju poliitikale ja reformidele suuresti ametiasutuste üldisest suhtumisest sotsiaalpartneritesse, poliitiliste otsuste tegijate ja sotsiaalpartnerite organisatsioonide esindajate vahelistest suhetest, osutatud organisatsioonide võimekusest ja nende panuse olemusest. Sageli kajastab sotsiaalpartnerite osalemine Euroopa poolaastas ka nende osaluse ulatust riiklikus otsustusprotsessis.

2.3.2. Poliitikameetmed

Liikmesriikide avalikud tööturuasutused on peamised institutsioonid, mis toetavad tööturu toimimist ning aitavad viia kokku tööotsijaid ja töökohti. Kõikide nende asutuste esindajad on osalenud vastastikuse õppimise algatuses, et avalike tööturuasutuste

võrgustikule³⁸ toetudes määrata kindlaks nii edukad valdkonnad ja kui ka need, mis vajavad veel täiendamist. Enesehindamise ja vastastikuse eksperdihinnangu põhjal koostati aruanded, milles esitati head tavad ja parandamist vajavad valdkonnad. Iga avalik tööturuasutus otsustab ise järelemeetmete üle ning esitab 12 kuu pärast avalike tööturuasutuste võrgustiku juhatusele aruande tehtud reformide kohta.

Liikmesriikide avalike tööturuasutuste ressursid on piiratud ning seetõttu otsitakse jätkuvalt võimalusi teenuste sihipärasemaks osutamiseks. Paljud avalikud tööturuasutused on välja töötanud tõhusaid programme, mille eesmärk on säilitada ja võimaluse korral parandada teenuste osutamist ning keskenduda senisest enam kõige keerulisemas olukorras olevatele töötajatele. Eestis võttis valitsus vastu uue tööhõiveprogrammi aastateks 2016–2017, mis jõustus 2016. aasta jaanuaris. Selles on rohkem kui 20 mitmesugust aktiivse tööturupoliitika meetet, mille eesmärk on aidata töötajaid nende individuaalsetest vajadustest lähtuvalt. Ungaris on alates 2016. aastast kasutusel uus üleriigiliselt toimiv profileerimissüsteem, et osutada kohandatud tõhusaid tööturuteenuseid, pakkuda toetust ning võtta tööturumeetmeid, mis põhinevad töötaja isikuomadustel.

Mitmes liikmesriigis on avalikel tööturuasutustel eesmärkide saavutamisel abi oskuste prognoosimise süsteemi väljatöötamisest. Maltal on töötajate ja tööandjate jaoks välja töötatud asjakohane IT-vahend. Virtuaalsel töbörsil antakse töötajale teada vabadest töökohtadest, võttes arvesse tema oskusi ja võimekust. Meetme eesmärk on tõhustada avaliku tööturuasutuse tegevust, lisaks aitab meede kaasa poliitiliste otsuste tegemisele, andes teavet oskuste kohta. Lätis on eraldatud märkimisväärne summa projekte, mille eesmärk on parandada tööturu lühiajalisi prognoose (sealhulgas teabe levitamist teatavate oskuste ja elukutsetega seotud nõudluse kohta) ja luua kasutajasõbralik vahend, mis kajastab nõudlust ja pakkumist tööturul.

Avalikud tööturuasutused pingutavad, et tugevdada koostööd tööandjatega ja julgustada neid värbama töötajaid tööturuasutuste andmebaasi kantud töötajate seast. Selleks et aidata kaasa tööturu tasakaalustamisele on tööturuasutused väga tähelepanelikud tööandjate vajaduste suhtes. Luksemburgis sõlmisid tööandjate liit (Union des entreprises Luxembourgeoises), valitsus ja avalik tööturuasutus (ADEM) lepingu, mille kohaselt on

³⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu otsus 573/2014/EL riiklike tööturuasutuste koostöö tõhustamise kohta: http://csd.le.x.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20legislation%20in%20force/Decisions/20140529-115645_14_573_COPE_enpdf.pdf

ajavahemikul 2015–2017 kavas leida partnerlusprogrammi „Entreprises, partenaires pour l'emploi“ raames töö 5 000 tööotsijale. Programmi eesmärk on teha tihedat koostööd konkreetsete meetmete osas, näiteks seada sisse teabevahetus, arendada ADEMi ja eraettevõtete partnerlust ning korraldada tööotsijate suunatud koolitamist, lähtudes ettevõtjate vajadustest. 2016. aasta märtsis loodi ADEMis ümarlaud, et tööotsijad ja tööandjad saaksid kohtuda. Rumeenia riikliku tööhõiveagentuuri (NEA) strateegia eesmärk on arendada tööandjatele suunatud meetmeid, et suurendada vabade ametikohtade täituvuse määra.

Kooskõlas nõukogu soovitusega, milles käsitletakse pikaajaliste töötute integreerimist tööturule, on liikmesriikides loodud ühtsed kontaktpunktid. Portugalis on koondatud kokku avaliku tööturuasutuse teenused ja sotsiaalteenused. Rumeenias on avaliku tööturuasutuse reformi raames võetud ka sotsiaalteenuste osutamisel kasutusele juhtumipõhine lähenemisviis, selle eesmärk on töötute aktiveerimine ja kahe valdkonna teenuseosutajate koostöö edendamine. Ühised töörühmad on loodud ebasoodsas olukorras olevate kogukondade jaoks. Soomes on samuti loodud mitut sektorit (sotsiaalteenuseid ja tööhõivet) hõlmav võrgustik pikaajaliste töötute jaoks. Võrgustik alustas tegevust 2016. aasta alguses ning võimaldab kohaldada integreeritud ja individuaalset lähenemisviisi, et töötuid aktiveerida ja toetada nende tööle asumist.

Sama eesmärki silmas pidades ning soovides töötada välja terviklik ja sidus lähenemisviis, on mõned liikmesriigid astunud samme, et parandada aktiivse tööturupoliitika üldist juhtimist ja järjepidevust. Itaalias loodi tööseadusega tööturu elavdamiseks uus riiklik agentuur (ANPAL), kes koordineerib institutsioonide ja asutuste (riiklik sotsiaalkindlustusamet, tööõnnetuste kindlustamise amet, tööturuasutused, kaubanduskojad, õppeasutused) võrgustiku tegevust ning vastutab aktiivsete tööturumeetmete rakendamise ja järelevalve eest. ANPALi tegevust juhib, jälgib ja hindab töö- ja sotsiaalministeerium. Lisaks on kavas vastu võtta riigi ja piirkondade valitsuste kokkuleppel põhinev haldusdekreet, milles sätestatakse aktiivse tööturupoliitika kolme järgneva aasta eesmärgid ja suunised ning kogu riigi territooriumil kehtivad teenuste osutamise standardid. Ka Küprosel juurutatakse aktiivsete tööturumeetmete järelevalve- ja hindamissüsteemi. Kasutajaid ja toiminguid käsitlevad osad on juba valmis ning aktiivsete tööturumeetmete pideva järelevalve ja hindamise süsteem peaks hakkama toimima 2016. aasta lõpus. Soome valitsus tegi 2016. aasta aprillis ettepaneku laiendada vastuvõetava tööpakkumise mõistet nii töö liigi, asukoha kui ka palgakriteeriumide osas. Konsultatsioonid ei ole veel lõpule jõudnud. Hispaania tööhõivepoliitika 2016. aasta kava, millega luuakse aktiivsete tööturumeetmete

kooskõlastamise ja elluviimise raamistik, põhineb terviklikul ja kõiki teenuseid hõlmaval näitajate kogumil.

Paljude liikmesriikide puhul tähendab tööturu tõhususe edendamine ka tööjõu riigisisese liikuvuse edendamist. Portugal võttis vastu programmi, mille kaudu toetatakse geograafilist liikuvust tööturul ning mille eesmärk on ärgitada töötuid vastu võtma kaugemal asuvaid töökohti. Programm hõlmab kahte liiki toetusi, mis sõltuvad töölepingu pikkusest: transporditoetus ajutise liikuvuse korral (vähemalt ühe kuu pikkune tööleping ja töökoht vähemalt 50 km kaugusel töötaja elukohast) või kolimistoetus lõpliku liikuvuse korral (vähemalt 12 kuu pikkune tööleping ja töökoht vähemalt 100 km kaugusel töötaja elukohast). Viimane koosneb ühekordsest hüvitisest ja igakuistest hüvitistest, mida makstakse kuni kuue kuu jooksul. Tšehhi Vabariigi mitmes piirkonnas toetab tööbüroo piirkondlikku liikuvust tööotsijate puhul, kes on³⁹ töötuks registreeritud kauem kui viis kuud. Toetus katab transpordikulud uude töökohta, mis asub väljaspool elukoha piirkonda. Bulgaarias on kavas ajakohastada tööhõive edendamise seadust, et tagada lastehoiu, lasteaia ja üürikulude ja/või internetiühenduse kulude rahastamine kõikidele töötutele, kes asuvad tööle rohkem kui 50 km kaugusel oma elukohast. Ka Rumeenial on kavas kaasrahastada riiklikku süsteemi, et suurendada riigisisest liikuvust. Rahastamist korraldatakse kõikehõlmava paketi kaudu, mis hõlmab toetusi registreeritud töötutele, kes asuvad tööle enam kui 15 km kaugusel oma elukohast, ning kolimistoetust neile, kes asuvad elama rohkem kui 50 km kaugusele oma elukohast.

Lisaks heal tasemel toetuste, teenuste ja teabe pakkumisele on mitmed liikmesriigid võtnud tööhõive edendamiseks täiendavaid meetmeid mitteametliku töötamise takistamiseks, eelkõige tööjärelvalve tugevdamise kaudu. Itaalias 2015. aasta septembris vastu võetud dekreetseadusega muudeti tööinspeksioonide süsteemi otstarbekamaks, sellega koondati kolm varem eraldiseisnud riiklikku kontrolliorganit ühte agentuuri ja muudeti inspekteerimise viisi. Vastuvõtmist ootab veel agentuuri ja tööministeeriumi kokkulepe, milles sätestatakse agentuuri eesmärgid ja tegevus. Maltal muudeti 2016. aasta juunis pärast avalikke konsultatsioone tööhõive- ja koolitusteenuste seadust, selles sätestati rangemad rahalised karistused ebaseadusliku tööhõive korral ja tõhustati avaliku tööturuasutuse raames tegutseva tööinspeksiooni (Law Compliance Unit) suutlikkust. Küprosel on töö, sotsiaalhoolekande ja sotsiaalkindlustuse ministeerium määranud kindlaks põhikomponendid, et võidelda tõhusalt mitteametliku töötamise vastu. Kavas on läbi vaadata tööjärelvalve

³⁹ Ústí, Lõuna-Morava, Olomouc, Morava ja Karlovy Vary.

süsteem, et parandada selle tulemuslikkust ja tõhusust. Kreekas on samuti kavas vastu võtta terviklik tegevuskava, et võidelda mitteametliku töötamise ja tegelikkusest väiksemana deklareeritud tööaja vastu.

Mitu liikmesriiki on juba võtnud töökaitseseadusega seotud meetmeid ning mõned liikmesriigid on hiljuti muutnud üksikisiku töölt vabastamist käsitlevaid õigusakte või kavatsevad seda teha. Prantsusmaal võeti hiljuti vastu nn El Khomri seadus, milles käsitletakse töötamist, sotsiaalse dialoogi ajakohastamist ja ametialaste arenguvõimaluste tagamist. Seaduse eesmärk on täpsustada asjaolusid, mis võivad õigustada üksikisiku töölt vabastamist majanduslikel põhjustel. Sellega täiendati kehtivat põhjenduste loetelu (äritegevuse katkestamine, tehnoloogia areng, äriühingu ümberkorraldamine, et kaitsta selle konkurentsivõimet) ja lisati põhjenduste hulka tellimuste või tulude vähenemine mitmes järjestikuses kvartalis (langus võrreldes eelneva aastaga), tegevusnäitajate halvenemine teatava arvu kuude jooksul või tulude märkimisväärt vähenemine. Seadusega loodi võimalus sätestada valdkondlike kollektiivlepingutega kvartalite arv, pärast mida saab üksikisiku töölt vabastada majanduslikel põhjustel, kui tellimuste arv või tulu on vähenenud või ettevõtte tegevusnäitajad on halvenenud. Sellise kokkuleppe puudumise korral määratakse vajalik kvartalite arv kindlaks sõltuvalt ettevõtte suuruselt.

Mitu liikmesriiki on pööranud erilist tähelepanu üksikisikute töövaidlustele. Prantsusmaal on reformitud üksikisikute töövaidluste menetlemise korda, et menetlusi kiirendada. See tugevdab lepitusmenetluse rolli ning võimaldab teha kohtuotsuse ka ilma ühe osapoole kohalolekuta. Lisaks saab protsessi kiirendada suunates teatavad juhtumid vähendatud koosseisuga kolleegiumidele, kes peavad otsuse langetama kuni kolme kuu jooksul, ning keerukad juhtumid saab nüüd suunata otse kolleegiumidele, mille esimees on elukutseline kohtunik ja millel on kohtuotsuse langetamise võimekus (*départage*). Iirimaa võeti töösuhteid käsitlev seadus vastu 2015. aasta mais ja seda täiendati sama aasta oktoobris. Seaduses ühtlustati selliste asutuste tegevust ja menetlusi, mis on seotud töövaidluste lahendamise ja tööõiguse rikkumise kohta esitatud kaebuste lahendamise. Uus töövaidluskomisjon (Workplace Relations Commission – WRC) võttis üle ülesanded, mida varem täitsid riiklik tööõiguse amet (National Employment Rights Authority), töövaidluskomisjon (Labour Relations Commission) ja võrdõiguslikkuse kohtu eesistuja (Director of the Equality Tribunal), ning osaliselt võeti üle apellatsioonikohtu (Employment Appeals Tribunal) ülesanded. Apellatsioonikaebuste menetlemine läheb apellatsioonikohtult üle töökohtule (Labour Court). See tähendab, et apellatsiooni esitamiseks luuakse ühtne

kontaktpunkt ja üks menetluskord, mis hõlmab kaheksaliikmelist nõukogu, mis koosneb esimehest, tööandjate ja töötajate esindajatest ning ekspertidest. 1990. aastal asutatud *Labour Relations Commission* ja 1967. aastal asutatud *Employment Appeals Tribunal* saadetakse laiali.

Samuti on võetud meetmeid tööturu killustatuse vähendamiseks, eelkõige on piiratud tähtajaliste töölepingute kasutamist ja vähendatud tööseadustikus sätestatud töölepingute liike. Näiteks Poolas võeti muudetud tööseadustik vastu 2015. aasta augustis ja see jõustus 2016. aasta veebruaris. Kavas on tööseadustiku ulatuslikum reformimine ja 2016. aasta septembris loodi komisjon, et valmistada ette uus tööseadustik. Leedus vetostas president 2016. aasta juulis uue tööseadust käsitleva õigusakti ja saatis selle täiendavaks aruteluks parlamenti tagasi. Kui kõnealune õigusakt vastu võetakse, jõustub see 2017. aasta jaanuaris. Eesmärk on tasakaalustada tööhõive kaitse paindlikkus ja kindlus, et julgustada tööandjaid looma rohkem (seaduslikke) töökohti. Kreekas on samuti kavas ühtlustada tööõigusakte, koondades need tööseadustikku.

Mõnel pool on tööaja reguleerimise korda muudetud paindlikumaks, et suurendada majanduse kohanemisvõimet ja vältida tööturu täiendavat killustumist. Võttes eeskujuks Saksamaa lühendatud tööaja (Kurzarbeit) mudeli, seati Tšehhi Vabariigis sisse osalise töötuse toetus. Uue õigusakti kohaselt on finantsraskustesse sattunud või loodusõnnetustest mõjutatud ettevõtjatel õigus vähendada kuni 30 % võrra nende töötajate palka, kellele ei ole piisavalt tööd anda. Lisaks sellele võivad ettevõtjad taotleda riigilt toetust kuni 20 % ulatuses töötaja palgast, kuid toetus ei tohi olla suurem kui 12,5 % tööstusharu keskmisest palgast, ning seda ei saa anda kauemaks kui kuueks kuuks. Toetust saab taotleda korduvalt. Tööseadustiku muudatustega on suurendatud ka paindlikkust töökorralduse (eelkõige seoses tööaja ja puhkuste kavandamise ja tasustamisega) ja kaugtöö osas ning suurendanud alternatiivsete võimaluste (nt kodus töötamise) kasutamist. Belgia tööminister tegi sotsiaalpartneritele ettepaneku reformida tööturгу käsitlevaid õigusakte seoses tööaja (töötundide arv aastas), tähtajatu renditöö, ajutise kaugtöö ja muude tööaja korraldust käsitlevate elementidega (nt töökatkestusperioodide arvestamine või puhkusepäevade annetamine). Prantsusmaal pikendati nn Macroni seadusega tööhõive kindlust käsitlevate lepingute (*Accords de maintien de l'emploi*) maksimaalset kestust kahelt aastalt viiele, mis võimaldab raskustesse sattunud ettevõttel kohandada tööaega ja makstavat hüvitist (ülempiiriks on kehtestatud 1,2 miinimumpalka kuus). Üksikisikute vallandamine majanduslikel põhjustel on oluline ja tõsine probleem, kuid ettevõtja peaks pakkuma üleminekuperioodil tuge näiteks koolituse kaudu.

Lisaks saavad ettevõtjad sõlmida nüüd tööhõive säilitamist ja arendamist käsitlevaid kokkuleppeid (uut liiki tulevikku suunatud kokkulepped, mille eesmärk ei ole üksnes tööhõive kindlustamine), mis võimaldavad tööaja ümberkorraldamist ja lühendamist (ilma, et töötaja kuu sissetulek väheneks).

Mõnikord kasutatakse tööaega ka kui kulupõhise konkurentsivõime parandamise parameetrit. Näiteks Soomes võib nn konkurentsivõime suurendamise kokkuleppe kohaselt pikendada tööaega 24 tunni võrra aastas, kuid iga sektor sätestab ise asjakohases kollektiivlepingus, kas see toimub puhkuse vähendamise või tööaja pikendamise arvel. Prantsusmaal hiljuti vastu võetud nn El Khomri seaduse (milles käsitletakse töötamist, sotsiaalse dialoogi ajakohastamist ja ametialaste arenguvõimaluste tagamist) tulemusena on enamikus ettevõtte tasandil sõlmitud kokkulepetes nüüd vaikimisi sätted tööaja, selle korraldamise, ööpäevase puhkeaja, pühade ja tasustava puhkuse kohta. Kui tööstusharu tasemel on piiravate sätete kohaldamisala märkimisväärselt kitsendatud, siis ettevõtte tasandil sõlmitud kokkulepped võivad tööaja mitme aspekti puhul olla paindlikumad. Eelkõige kehtib see põhimõtte ületundide eest makstava lisatasu määra suhtes, mida võib ettevõtte tasandil sõlmitud kokkuleppe olemasolu korral vähendada kuni 10 %-ni (kui kokkulepet ei ole, siis 25 %-ni).

Tööturu osapooled, kes esindavad tööturul nii pakkumist kui ka nõudlust, saavad asjakohase reformides osalemisega edendada pakkumise-nõudluse tasakaalu ning mitmes liikmesriigis on võtnud meetmeid tööturu osapoolte rolli tugevdamiseks. Leedus võeti 2016. aasta veebruaris vastu suutlikkuse suurendamise meetmeid sisaldav sotsiaalse dialoogi tõhustamise tegevuskava, mis jõustub veel enne 2016. aasta lõppu. Rumeenias käivitati 2015. aasta novembris avalik konsulteerimine seoses sotsiaaldialoogi käsitleva riikliku strateegiaga, et teha selgeks tööturu osapoolte roll, vaadata läbi asjakohased õigusaktid ning suurendada tööturu osapoolte suutlikkust ja nende kaasatust tööhõivepoliitikasse.

Mitmes liikmesriigis on muudetud tööturu osapoolte rolli palkade ja töötingimuste osas, need on sotsiaalpartnerite tegevuse sõltumatuse seisukohalt kõige olulisemad valdkonnad (vt ka punkt 2.1.2). Prantsusmaal võeti 2015. aasta augustis vastu seadus, mille eesmärk on lihtsustada ettevõtte tasandil peetavat sotsiaaldialoogi. Seaduses on sätestatud kohustuslike konsulteerimiste arv ja läbiräägitavad teemad. Varem oli iga-aastaseid kohustuslikke konsultatsioone 17, nüüd on neid kolm, ja kollektiivläbirääkimiste varasemad 12 teemat on nüüd koondatud kolme rühma: töötasu ja tööaeg, tööelu kvaliteet, tööhõive ja

karjääri juhtimine. Seaduses on sätestatud, et kollektiivlābirāākimised toimuvad mitte sagedamini kui iga kolme aasta järe. Varem võis enamuse nõudel korraldada lābirāākimisi igal aastal. Lisaks on seadusega ette nāhtud, et 50–300 tōotajaga āriūhingud tohivad kohustuslikud sotsiaaldialoogid ūhendada ning rohkem kui 300 tōotajaga ettevōtetes tohib seda teha enamuse nõusolekul. Soomes astuti suur samm palgakujundussüsteemi muutmiseks, kui valitsus ja tōōturu osapooled kirjutasid 2016. aasta mārtsis alla konkurentsivōimet kāsitlevale kolmepoolsele kokkuleppele. Selle rakendamist alustati 2016. aasta kolmandas kvartalis kollektiivlepingute kaudu. 2017. aastal on kavas testida uut kollektiivlābirāākimiste mudelit. Selle kohaselt laiendatakse kohalike kollektiivlābirāākimiste vōimalusi lāhtuvalt tōōturu osapoolte sektori tasandil kokku lepitud tingimustest, mitte lāhtuvalt ōigusaktides sētestatust, nagu oli eelnevalt kavandatud. Selleks et parandada teabe liikumist tōōkohtadel, on kavas suurendada ametiūhingute esindajate rolli. Avaliku sektori osas on nāiteks Horvaatias kavas lābi vaadata palgasüsteem ning luua kollektiivlābirāākimiste tarbeks sidusam kooskōlastamisprotsess. Selleks on kavas mēārata keskasutus, kelle ūlesandeks on dokumentide sēilitamine, lābirāākimiste ja kollektiivlepingute koordineerimine ja järelevalve ning suuniste koostamine kollektiivlepingute sōlmimiseks.

Enamikus liikmesriikides, kus on kehtestatud miinimumpalk, kaasati tōōturu osapooled vähemalt suurte muudatuste aruteludesse (nt miinimumpalka kāsitlevate sātete makromajanduslikud aspektid, vt punkt 2.1). Eestis sōlmisid sektoriūlesed tōōturu osapooled miinimumpalga osas kahepoolse kokkuleppe, mida rakendatakse valitsuse mēārusega. Portugali valitsus tegi otsuse miinimumpalga tōstmise kohta pērast lābirāākimisi sotsiaalpartneritega, mille kāigus suurim ametiūhingute konfōderatsioon oli vastu ettepanekule vāhendada tōōandjate sotsiaalkindlustusmakseid. Valitsus ja sotsiaalpartnerid leppisid kokku, et kord kvartalis koostatakse ūlevaade kokkuleppe rakendamisest. Slovakkia tōōturu osapooled ei suutnud 2016. aasta juulis kokku leppida miinimumpalga kohandamise osas 2017. aastal.

Tōōturu osapooli on kaasatud ka uute vāljakutsetega seotud poliitikameetmete kujundamisse. Taani valitsus ja sotsiaalpartnerid saavutasid 2016. aasta mārtsis kokkuleppe, et tagada pagulaste ja taasūhinenud pereliikmete parem lōimimine tōōturule. Kokkuleppega pakutakse ettevōtetele kvalifikatsioonita ja madala tootlikkusega pagulaste vārbamisel uusi ja paremaid tingimusi, mille puhul ei vōeta arvesse kollektiivlābirāākimiste kāigus sētestatud miinimumpalka. See hōlmab nāiteks sularahas makstavat toetust, mida antakse eraettevōtjale, kes palkab pagulasi tavapērase subsideerimata lepinguga. Sloveenias kehtestati pērast

arutelusid sotsiaalpartneritega meetmed, mille eesmärk on takistada ebatüüpiliste töövormide ebaseaduslikku kasutamist.

2.4. Suunis 8. Sotsiaalse kaasatuse suurendamine, vaesuse vastu võitlemine ja võrdsete võimaluste edendamine

Käesolevas osas antakse ülevaade tööhõivesuunise 8 rakendamisest. Kõnealuses suunises soovitatakse liikmesriikidel ajakohastada sotsiaalkaitstesüsteeme, et võidelda vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu. Kõigepealt antakse ülevaade sotsiaalsest olukorrast liikmesriikides lähtuvalt peamistest näitajatest nagu kasutada olev tulu, vaesus, sotsiaalne kaasatus ja juurdepääs tervishoiuteenustele. Punktis 2.4.2 on esitatud aruanne liikmesriikide sotsiaalkaitstesüsteeme käsitlevate poliitikameetmete kohta, sh töötuhüvitise, eluasemepoliitika, lastehoiu, pikaajalise hoolduse, tervishoiu, pensionide ja puuetega inimeste kaasamise kohta.

2.4.1. Peamised näitajad

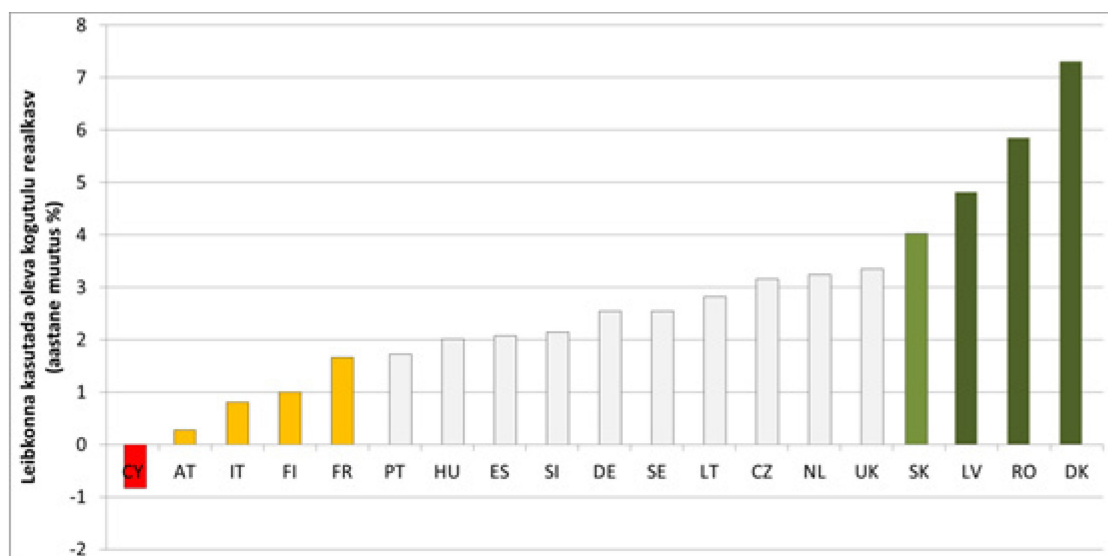
Peaaegu kõikides liikmesriikides on kodumajapidamiste sissetulekud kasvanud. 2015. aastal suurenes leibkonna kasutada olev kogutulu kõikides liikmesriikides, välja arvatud Küprosel (0,8 %) (joonis 26). Suurim kasv registreeriti Taanis (7,3 %), Rumeenias (5,8 %) ja Lätis (5,4 %) ⁴⁰.

Liikmesriigiti on sissetulekute ebavõrdsus suurenenud (ülemise ja alumise sissetulekukvintili suhte kordaja). 2014. ja 2015. aasta vahel on ebavõrdsus (20 % suurima sissetulekuga ja 20 % väikseima sissetulekuga elanike tulude suhe) kasvanud eriti kiiresti Leedus (1,4 protsendipunkti), järgnevad Rumeenia, Bulgaaria, Hispaania, Malta ja Ühendkuningriik (kasv 0,1–0,3 protsendipunkti). Pisut oli ebavõrdsus vähenenud Slovakkias (0,4 protsendipunkti), Eestis ja Saksamaal (0,3 protsendipunkti) ning Küprosel ja Portugalis (0,2 protsendipunkti). Üldiselt on kõige suurem ebavõrdsus sissetulekutes Rumeenias, Leedus, Bulgaarias ja Hispaanias, kus rikkaima 20 % rahvastiku mediaanekvivalentsissetulek on ligikaudu seitse korda suurem 20 % kõige vaesemate leibkondade sissetulekust. Nagu on näidatud joonisel 27, täheldati 2015. aastal ebavõrdsuse näitajate osas teatavat ühtlustumist

⁴⁰ 2016. aasta 26. oktoobri seisuga (andmete esitamise tähtaeg peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabeli jaoks) puudusid üheksa liikmesriigi andmed leibkonna kasutada oleva kogutulu kohta.

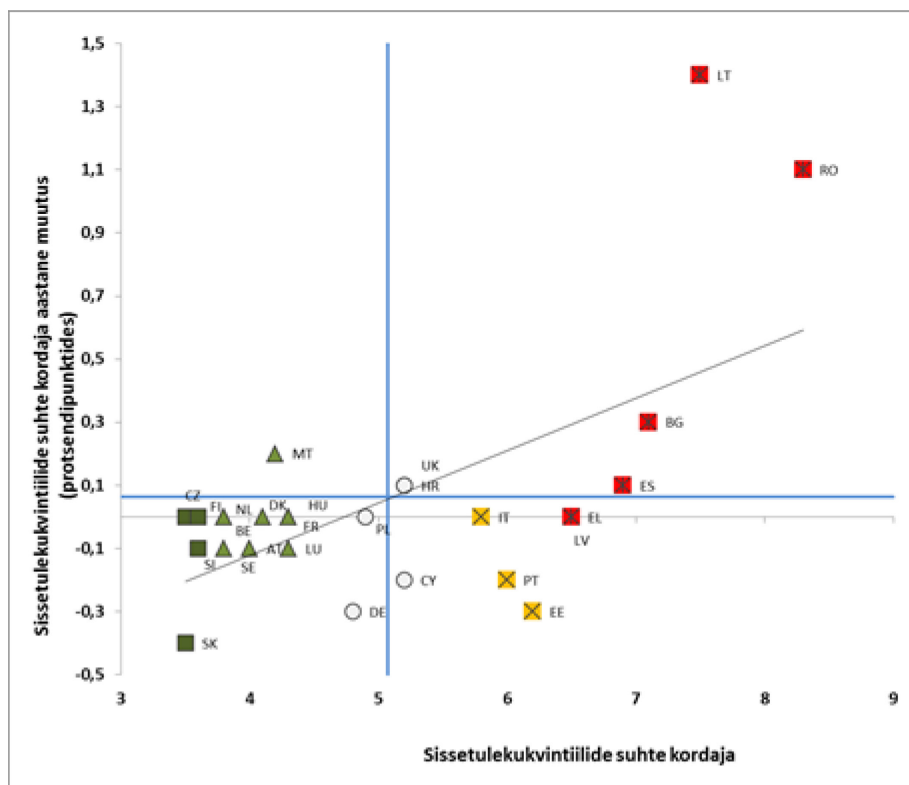
suundumust, kõige suurema ebavõrdsusega liikmesriikides kasvas ebavõrdsus kõige kiiremini.

Joonis 26. Leibkonna kasutada oleva kogutulu muutus 2015. aastal vastavalt peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabelile.



Allikas: Eurostat, rahvamajanduse arvepidamine (DG EMPLi arvutused). Märkus: leibkonna kasutada oleva kogutulu andmed 2016. aasta 26. oktoobri seisuga ei olnud kättesaadavad BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL kohta.

Joonis 27. Ebavõrdsus (sissetulekukvintiliide suhte kordaja), nagu see on esitatud peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabelis



Allikas: Eurostat, EU-SILC (DG EMPLi arvutused). Ajavahemik: 2015. aasta tase ning muutus 2014–2015.

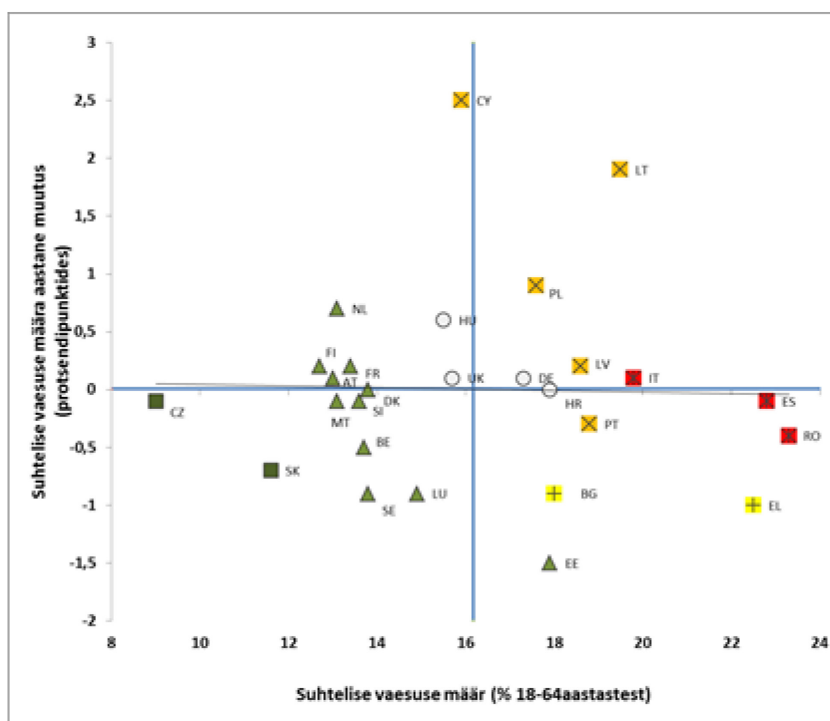
Märkus: 2016. aasta 26. oktoobri seisuga puuduvad andmed Iirimaa kohta. Teljed asetsevad ELi kaalumata keskmisel. Selgitus on esitatud lisas.

2015. aastal vähenes suhtelise vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ohu määr, kuid liikmesriigiti on erinevused märkimisväärsed. Rumeenias ja Bulgaarias oli suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr ligikaudu 40 %, samas kui Tšehhi Vabariigis, Madalmaades, Soomes ja Rootsis oli see näitaja alla 17 %. Samal ajal kui Eestis, Ungaris, Lätis, Maltal ja Rumeenias olid edusammud märkimisväärsed ja vaeste või sotsiaalselt tõrjutud isikute arv 2015. aastal vähenes (vahemikus 3,6 protsendipunkti Ungaris kuni 1,4 protsendipunkti Maltal), siis Bulgaarias, Küprosel ja Leedus kasvas see näitaja vaadeldaval aastal oluliselt (Leedu 2 protsendipunkti, Bulgaaria 1,2 protsendipunkti ja Küpros 1,5 protsendipunkti). Põhjus, miks vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse määr ELis oli sedavõrd erinev, on majanduskriisi ebaühtlane mõju, mis sõltus tööturu ja sotsiaalsüsteemide vastusest majanduslangusele ning eelarve konsolideerimisest, mis toimus enamikus liikmesriikides.

Tööealise elanikkonna rahaline vaesus on veidi suurenenud. Kaheteistkümnes liikmesriigis suurenes aastatel 2014–2015 vaesusriski määr 18–64aastaste vanuserühmas. Suhtelise vaesuse määr kasvas märgatavalt Küprosel (2,5 protsendipunkti), Leedus (1,9

protsendipunkti) ja Poolas (0,9 protsendipunkti). Liikmesriikidest, kus suhtelise vaesuse määr vähenes, tuleks eelkõige esile tõsta Eestit (1,5 protsendipunkti) ja Kreekat (1 protsendipunkt). Siiski tuleb Kreeka puhul vaesuse määra vähenemist vaadelda koos vaesuspiiri märkimisväärse alanemisega, mis osutab üldiste majandustulemuste järsule halvenemisele. Suurim tööealise elanikkonna vaesusrisi määr (ligikaudu 20 % või kõrgem) on Rumeenias, Hispaanias, Kreekas ja Itaalias. Nagu ilmneb joonisest 28, ei ole 2015. aastal vaesuse määra erinevus liikmesriigiti kasvanud, kuid puuduvad ka tõendid vähenemise kohta.

Joonis 28. Suhtelise vaesuse määr tööeas (18–64) peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabelis



Allikas: Eurostat, EU-SILC (DG EMPLi arvutused). Ajavahemik: 2015. aasta tase ning muutus 2014–2015. Märkus: 2016. aasta 26. oktoobri seisuga puuduvad andmed Iirimaa kohta. Teljed asetsevad ELi kaalumata keskmisel. Selgitus on esitatud lisas.

Tööta leibkondades elavate inimeste osakaal on vähenenud. Lisaks tööturutingimuste paranemisele, vähenes nimetatud näitaja 2015. aastal (võrreldes 2014. aastaga) seitsmeteistkümnes liikmesriigis. Suurim muutus toimus Ungaris (3,4 protsendipunkti), Lätis (1,8 protsendipunkti) ja Hispaanias (1,7 protsendipunkti). Tööta leibkondades elavate inimeste osakaal on suurim Kreekas (16,8 %) ja Hispaanias (15,4 %) ning väikseim Eestis (6,6 %), Rootsis (5,8 %) ja Luksemburgis (5,7 %). Pikema perioodi (2012–2015) lõikes on

tööta leibkondades elavate inimeste osakaal kasvanud üheksas liikmesriigis ning kõige enam Küprosel (1,2 protsendipunkti), Rumeenias (1,5 protsendipunkti) ja Soomes (0,8 protsendipunkti).

Suure materiaalse puuduse määr vähenes 2015. aastal jätkuvalt. See oli peamiselt tingitud selle näitaja suurest vähenemisest Ungaris (4,6 protsendipunkti), Lätis (2,8 protsendipunkti), Rumeenias (2,3 protsendipunkti) ja Poolas (2,3 protsendipunkti). Siiski suurenes suure materiaalse puuduse määr mitmes riigis, eelkõige Bulgaarias (1,1 protsendipunkti) ja Kreekas (0,7 protsendipunkti), aga ka Taanis (0,5 protsendipunkti) ja Luksemburgis (0,6 protsendipunkti). Tingituna eelkõige elatustaseme erinevusest ja sotsiaalpoliitika tulemuslikkusest, oli suure materiaalse puuduse määr liikmesriigiti väga erinev. Bulgaarias oli see näitaja 34,2 %, Luksemburgis 2 % ja Rootsis 0,7 %.

Vaesuses või sotsiaalses tõrjutuses elavate laste ja noorte osatähtsus vähenes mõnevõrra, kuid püsib endiselt kõrgel tasemel. Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohus olevate 18–24aastaste noorte määr vähenes 2015. aastal eelkõige Sloveenias (3,4 protsendipunkti), Ungaris (3,8 protsendipunkti), Taanis (2,6 protsendipunkti) ja Portugalis (2,9 protsendipunkti). Samas suurenes selliste noorte osatähtsus Bulgaarias (4,4 protsendipunkti), Hispaanias (3,1 protsendipunkti), Küprosel (2,2 protsendipunkti), Madalmaades (2,4 protsendipunkti) ja Soomes (2,4 protsendipunkti). Kõige suurem oli vaesuses või sotsiaalses tõrjutuses elavate noorte osatähtsus Kreekas (üle 50 %), kuid ka Rumeenias, Taanis ja Bulgaarias (üle 40 %). Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr vähenes mõnevõrra ka laste puhul (vt punkt 1.2), kuid see on endiselt suur paljudes riikides, kus tööelise elanikkonna jaoks on tööturu tingimused halvenenud ning tööta leibkondade ja väikese sissetulekuga inimeste arv kasvab. Kaheksas liikmesriigis täheldati laste puhul vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määra suurenemist, eelkõige Leedus ja Küprosel (ligikaudu 4 protsendipunkti). Viies liikmesriigis on see näitaja märkimisväärselt vähenenud, eelkõige Ungaris (5,7 protsendipunkti), Luksemburgis (3,4 protsendipunkti), Lätis (4 protsendipunkti), Maltal (3,1 protsendipunkti) ja Rumeenias (3,7 protsendipunkti). Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr oli laste puhul ärevakstegevalt suur Rumeenias (ligikaudu 50 %), Bulgaarias ja Ungaris (rohkem kui 40 %). Kreekas, Hispaanias, Itaalias, Ühendkuningriigis, Portugalis, Lätis ja Leedus oli vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ohu määr laste puhul üle 30 %.

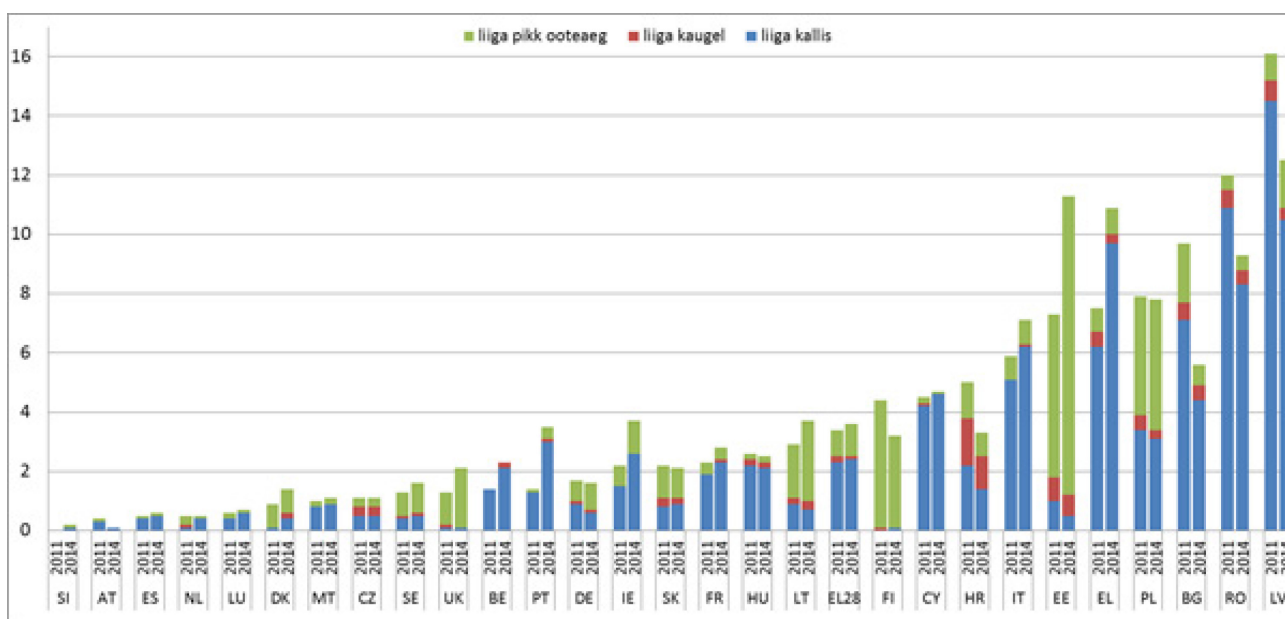
Vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse oht on kõige suurem puuetega inimeste, kolmandate riikide kodanike ja töötute puhul. Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr oli 2014. aastal puuetega inimeste osas suurim Bulgaarias (52,6 %), Lätis (43,2 %), Rumeenias (42,3 %) ja Leedus (40,9 %). Suhtelise vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määra erinevus puuetega inimesi ja kogu elanikkonda hõlmavate näitajate osas kasvas Belgias 17,8 protsendipunktini, Lätis 18,3 protsendipunktini ja Leedus 18,5 protsendipunktini. Kolmandate riikide kodanike puhul oli 2014. aastal vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määra erinevus võrreldes vastuvõtva riigi kodanikega Belgias suurem kui 53 protsendipunkti, Kreekas, Hispaanias ja Rootsis suurem kui 35 protsendipunkti ning Soomes, Prantsusmaal ja Sloveenias üle 30 protsendipunkti. Töötute seas oli vaesuse või sotsiaalse tõrjutuse ohu määr Saksamaal 84,7 %, Rumeenias, Bulgaarias, Ungaris, Leedus, Ühendkuningriigis, Madalmaades ja Kreekas üle 70 % ning Prantsusmaal ja Rootsis ligikaudu 50 %.

Vaatamata 2015. aastal saavutatud üldisele stabiilisusele, oli palgavaeste tase ja selle muutus liikmesriigiti väga erinev, kajastades liikmesriikide tööturu eripärasid. Töölkäivate inimeste vaesuse ohu määr oli liikmesriigiti väga erinev, Soomes oli see 3,5 %, Tšehhi Vabariigis 4 %, Hispaanias 13,2 %, Kreekas 13,4 % ja Rumeenias 18,6 %. See näitaja suurenes eelkõige Ungaris (2,6 protsendipunkti), Leedus (1,8 protsendipunkti), Küprosel (1,4 protsendipunkti) ja Lätis (1,1 protsendipunkti). Kõige suurem vähenemine toimus Bulgaarias ja Eestis (1,5 protsendipunkti), kus kõnealune näitaja eelmistel aastatel kasvas.

Suure osa jaoks elanikkonnast ja eriti väikese sissetulekuga majapidamiste jaoks on juurdepääs tervishoiuteenustele mitmes liikmesriigis endiselt keeruline. Käesoleva uuringu näitajate kohaselt on alates 2011. aastast pisut kasvanud nende ELi elanike osakaal, kes ei pääse arsti vastuvõtule kas liiga kõrgete kulude, liiga pika ooteaja või liiga pika vahemaa tõttu. Eriti märgatav on see suundumus Kreekas, Eestis, Iirimaa ja Portugalis. 2014. aastal ulatus mõjutatud elanike osakaal üle 6 % Lätis, Eestis, Kreekas, Rumeenias, Poolas ja Itaalias (Läti, Kreeka, Rumeenia ja Itaalia puhul olid enamasti probleemiks suured kulud ning Eestis ja Poolas oli peamiseks murekohaks ooteaeg). Siiski on see näitaja märgatavalt vähenenud nii Lätis kui ka muudes liikmesriikides nagu Rumeenia, Bulgaaria ja Horvaatia, kus rahuldamata vajadused olid suhteliselt suured. Kuigi rahuldamata vajaduste hiljutine suurenemine on tingitud ooteajast (vt joonis 29), on peamine takistus endiselt tervishoiuteenuse kõrge hind. ELi kodanikest, kes elasid 2014. aastal madala sissetulekuga leibkondades (alumine kvintiil), teatas keskmiselt 6,4 % rahuldamata vajadustest tervishoiuteenuste järele. Kõige rikkamate leibkondade seas (ülemine kvintiil) oli see näitaja

1,5 %. Seda tuleb arvesse võtta lisaks asjaolule, et paljudes riikides moodustab omaosalus⁴¹ suure osa tervishoiukulutustest (joonis 30).

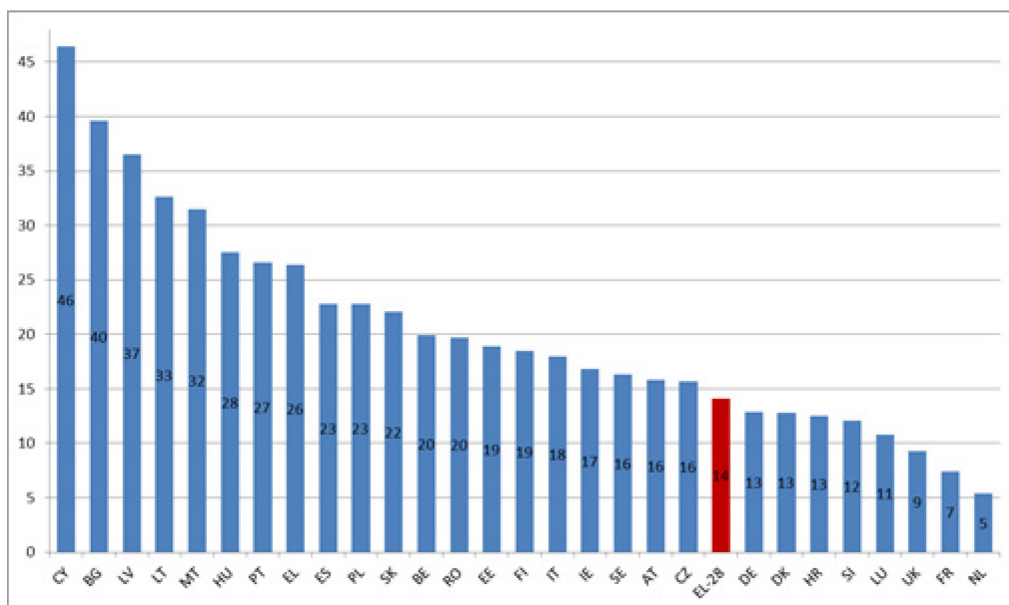
Joonis 29. Rahuldamata vajadus arstiabi järele inimeste endi hinnangul 2011. ja 2014. aastal



Allikas: Eurostat, EU-SILC.

⁴¹ Omaosalus hõlmab mitmesugustele tervishoiusüsteemi kindlustusfondidele tehtavaid makseid ning eraisikute kui otseste ja lõppmaksjate poolt toodete ja teenuste eest kassasse tehtavaid makseid (ja muid otsemakseid).

Joonis 30. Patsientide omaosaluse osakaal praegustest tervishoiukulutustest (2013)



Allikas: Eurostati, OECD ja WHO tervishoiuandmed ning komisjoni talituste arvutused. Vt Euroopa Komisjon, *Joint Report on Health Care and Long-Term Care Systems & Fiscal Sustainability*, oktoober 2016.

2.4.2. Poliitikameetmed

Kooskõlas aktiivse kaasamise põhimõtetega on mitu liikmesriiki reforminud poliitikameetmeid, et parandada sotsiaaltoetuste ulatust ja piisavust ning toetuste seotust aktiveerimismeetmetega. Eestis suurendati töötushüvitist 10 %. Lisaks võeti kasutusele uus töövõime hindamise menetlus ja loodi suurem valik aktiveerimismeetmeid, et aidata inimestel tööturule naasta. Itaalias laiendati töötuskindlustuse maksmise ulatust ja kestust ning vaadati läbi aktiveerimismeetmed ja nende kohaldamise tingimused. Töötushüvitis on nüüd kaasavam ning selle ulatus on suurem ja seda makstakse pikema aja jooksul. Algselt ajutisena loodud töötutoetuse kava muudeti alaliseks. Toetuse määramise eeltingimuseks on nüüd aktiivse kaasamise lepingu allkirjastamine. Lisaks kohaldatakse nüüd kogu Itaalias nn vaesuse vastast meetet (aktiivse kaasamise toetamine), mis hõlmab majanduslikku toetust ja aktiveerimisprogrammi, ning on osa vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vähendamise riiklikust kavast. Mittetöötavate inimeste miinimumsissetulekut suurendati Prantsusmaal alates 2015. aasta septembrist 2 % võrra. Samuti ühendati kaks palgatoetuste süsteemi üheks, et tugevdada aktiveerimismeetmeid ja suurendada madala sissetulekuga leibkondade osalemist nendes meetmetes. Horvaatias suurendati üksi elavate töövõimetute isikute ja üksikvanemaga leibkondade garanteeritud minimaalset sissetulekuhüvitist 15 %

võrra. Taanis suurendati stiimuleid, et ärgitada töötutuid kas või lühiajaliselt tööle asuma. Maltal juurutatakse mitmesuguseid meetmeid, sh tööturule sisenejate toetuste ja madalapalgaliste toetuste järk-järgulist vähendamist. Slovakkias võimaldas sotsiaalkindlustusmaksete vähendamine 2015. aastal piirata tööjõukulusid ning luua madalapalgalistele stiimuleid töötamiseks.

Muud liikmesriigid keskendusid selliste inimeste sotsiaalse kaasatuse tagamisele, kes ei saa töötada. Kreeka võttis vastu sotsiaalse kaasatuse riikliku strateegia, et võidelda vaesuse, sotsiaalse tõrjutuse ja diskrimineerimisega. Rumeenias on kavas luua integreeritud sekkumisrühmad marginaliseerunud kogukondade toetamiseks ning riigis rakendatakse terviklikku vaesusevastaste meetmete paketti.

Mitmes liikmesriigis on võetud meetmeid, et hõlbustada juurdepääsu kvaliteetsetele sotsiaalteenustele. Bulgaarias katsetatakse tööhõive ja sotsiaalabi keskustega, see on uus mudel integreeritud sotsiaal- ja tööhõiveteenuste pakkumiseks. Horvaatias on käimas ühtse kontaktpunktiloomine, et koondada sotsiaalteenuste osutamine ühe halduspunkti alla.

Mitmes liikmesriigis on algatatud reforme, mille eesmärk on lahendada ebasoodsas olukorras olevate inimeste eluasemeprobleeme ning edendada tööjõu liikuvust. Tšehhi Vabariigis rakendatakse uut õigusakti, et lihtsustada ebasoodsas olukorras olevate rühmade juurdepääsu sotsiaalmajutusele. Hispaanias võeti vastu laiaulatuslik kodutuse kaotamise strateegia aastateks 2015–2020, mis hõlmab konkreetseid eesmärke, et hoida ära ja vähendada kodutust ning tegeleda väljatõstmise sotsiaalsete tagajärgedega. Eluasemepoliitika eesmärgid on ühtlasi osa vaesuse vähendamise ja sotsiaalpoliitika integreeritud strateegiatest. Riikliku vaesusevastase paketi raames algatati Rumeenias mitu meetet, et tagada ühtse ja kooskõlastatud lähenemisviisiga tugivõrgustik kõige vaesemate jaoks. Kõnealused meetmed hõlmavad toetusi, mis on ette nähtud kriitilises olukorras eluasemete renoveerimiseks. Ka Hispaania uus kõikehõlmav perede toetamise kava sisaldab eluasemega seotud algatusi. Eluaseme taskukohasuse parandamiseks seati Iirimaa 2016. aasta juulis sisse uus eluasemetoetus *Housing Assistance Payment*, mis on sotsiaaltoetus eluaseme eest tasumiseks inimestele, kes vajavad sellist toetust pikemaks perioodiks. Madalmaades on esitatud meetmete ettepanek, et hoida üüritõus kontrolli all ja üldiselt toetada kolimist sotsiaaleluasemest eraüüripinnale, kui inimese sissetulek on suurem kui sotsiaaleluaseme taotlemiseks kehtestatud lävi.

Paljudes liikmesriikides on astutud samme, et suurendada taskukohaste, kättesaadavate ja kvaliteetsete lastehoiuteenuste pakkumist. Portugal on teatanud, et alates 2019. aastast tagatakse alusharidus ja lastehoid lastele alates 3. eluaastast. Sarnaselt kehtestati Tšehhi Vabariigis alates 2015. aasta aprillist kohustuslik eelõppe aasta. Alates 2015. aasta septembrist on Ungaris osalemine alushariduses ja lastehoius laste jaoks kohustuslik ning alates 2016. aastast on Leedus kõigil 6-aastastel lastel kohustus osaleda koolieelses eelõppes. Ühendkuningriigis 2016. aasta märtsis vastu võetud lastehoiuteenuste seadusega tagatakse Inglismaal 3- ja 4aastaste laste töötavatele vanematele lisaks olemasolevale üldisele 15tunnilisele tasuta lastehoiule veel 15 tundi tasuta lastehoidu. Rumeenias võeti vastu õigusakt, mille eesmärk on parandada ebasoodsas olukorras olevate perede laste juurdepääsu koolieelsele haridusele lasteaiakupongide abil.

ELi liikmesriikides on tehtud olulisi tervishoiureforme, et edendada tõhusate esmaste tervishoiuteenuste pakkumist ja juurdepääsu nendele teenustele, ühtlustada ja suurendada eriarstide ja haiglaravi jätkusuutlikust ning tagada kulutõhusalt juurdepääs jõukohaste hindadega ravimitele. Selleks et parandada juurdepääsu tervishoiuteenustele ning tagada piisava tööjõu olemasolu, mis on tervishoiusüsteemi sujuva toimimise eeltingimus, tuleb teha poliitilisi jõupingutusi ning vähendada teenuste killustatust ja muuta juhtimiskorda. Tšehhi Vabariigis, Leedus ja Lätis on tehtud jõupingutusi, et parandada menetluste läbipaistvust ja teabe kättesaadavust, edendada patsientide õigusi, laiendada tervishoiuteenuste osutajate valikut ja lühendada ravijärjekordi. Bulgaarias, Saksamaal, Rumeenias ja Slovakkias rakendatakse haiglaravi reformi, mis hõlmab haiglate rahastamise sidumist nende tulemustega, ambulatoorse arstiabi arendamist ja hankemenetluste korra läbivaatamist, et tagada parem kulutõhusus. Bulgaarias, Tšehhi Vabariigis, Saksamaal, Hispaanias ja Portugalis on kehtestatud meetmed, et vähendada ravimite ja meditsiinitarvetega seotud kulusid, korraldades tsentraliseeritud hankeid ja kasutades rohkem geneerilisi ravimeid. Selleks et tulla toime töötajaskonna vananemisest tingitud tööjõu vähesusega tervishoiusektoris ning töötajaid värvata ja neid tööl hoida, on Eestis ja Lätis võetud tervishoiusektori ligitõmbavuse suurendamiseks meetmeid, et pakkuda palgatõusu ja paremaid töötingimusi ning toetada ametialast arengut.

Võttes arvesse rahvastiku vananemist on mõnes liikmesriigis astutud samme, et parandada pikaajaliste hooldusteenuste tõhusust, kvaliteeti ja kättesaadavust, tagades samas riigi rahanduse jätkusuutlikkuse. Eesmärk on säilitada võimalikult kaua inimeste enesega toimetulek, seda eelkõige kogukonnapõhiste teenuste, koduhoolduse ja

ennetustegevuse abil. Liikmesriikides tegeletakse ka teenuste ja rahastamise killustatuse vähendamiseks. Näiteks Sloveenias on täiendamisel pikaajalise hoolduse seadus. Eesmärk on hooldusteenust paremini lõimida ning võtta kasutusele uued pikaajalise hoolduse korraldamise- ja rahastamise meetodid. Saksamaal viidi läbi pikaajalise hoolduse kindlustuse reform, mille raames muudeti põhjalikult hooldusvajaduse mõistet, mida hakatakse kohaldama alates 2017. aastast. Luksemburgis on tehtud ettepanek uue pikaajalise hoolduse kindlustuse reformimiseks ning koostada teenuste ja toetuste uus loetelu, et lihtsustada menetlusi, pakkuda suuremat paindlikkust ja keskenduda individuaalsetele vajadustele. Pikaajalise hoolduse süsteemide reformimisel pööratakse suurt tähelepanu ka meetmetele, mille eesmärk on suurendada toetust mitteametlikele hooldajatele. Seda teemat käsitleti eespool punktis 2.2.2.

Liikmesriikide pensionireformid (2015–2016) osutavad, et üha rohkem mõistetakse jätkusuutlikkust suurendavate reformide ja täiendavate lisameetmete vajadust, et tagada pensionide piisavus. Alates finantskriisist on reformide peamiseks eesmärgiks hoida elanikkonna vananemisega kaasnevaid kulusid kontrolli all, seepärast on tõstetud pensioniga, kehtestatud rangemad juurdepääsutingimused ja muudetud hüvitiste arvutamise korda. Selle tulemusel osutasid 2015. aastal kulutuste prognoosid esmakordselt pensionikulude pikaajalisele vähenemisele enamikus liikmesriikides (0,2 protsendipunkti SKTst aastatel 2013–2060). Samuti võib täheldada, et pensionide piisavus sõltub üha enam tööelu kestusest ja stabiilsusest, mis tagab täispensioni, või täiendavatest säästudest ja miinimumgarantiidest.

Seda arvesse võttes on liikmesriikide viimatised reformid mitmekülgsemad. Riikides, kus jätkusuutlikkuse tagamine on endiselt keeruline, on pensioniiga täiendavalt tõstetud, mujal on pensionide piisavust toetatud miinimumgarantiide kohaldamise ja soodsama indekseerimisega. Belgias võeti vastu terviklik reformipakett, mis hõlmas pensioniea tõstmist, nõutava tööstaazi pikendamist ja rangemaid nõudeid ennetähtaegselt pensionile jäämiseks. Soomes jõustub uus pensionisüsteem 2017. aastal. Pensionireformi käigus seotakse pensioniiga oodatava elueaga ning reformi eesmärk on soodustada pikemat tööelu. Mitmes liikmesriigis (Horvaatia, Sloveenia) on reformipaketid alles pooleli ja jõustamata. Üha sagedamini muudetakse pensione käsitlevaid eeskirju paindlikumaks, et hõlbustada tööelu pikendamist. Sellised eeskirjad on vastu võetud Madalmaades, Austrias ja Sloveenias. Mitmes liikmesriigis on püütud parandada väikese sissetulekuga pensionäride kaitset miinimumpensionide kehtestamise või nende tõstmise kaudu (Tšehhi Vabariik, Slovakkia) ja/või makstes suunatud lisahüvitisi (Tšehhi Vabariik, Eesti, Rootsi). Lätis kohandati

pensionide aastakoeffitsiendi arvestamise eeskirju, et pakkuda kaitset majanduslanguse ajal, Leedus vaadati läbi indekseerimiseeskirjad ja Portugalis alustati uuesti väikeste ja keskmiste pensionide indekseerimist. Kreekas on seevastu pensionid külmutatud ning läbi on vaadatud pensionide arvutamise eeskirjad, et parandada pensionide jätkusuutlikkust. Täiendavate pensionide osas on Belgias ja Prantsusmaal võetud meetmeid, et parandada pensioniskeemide jätkusuutlikkust. Taanis, Madalmaades, Poolas ja Sloveenias on kavas täiendavate pensionide süsteemi reformida, kuid reformid on veel pooleli ja jõustamata. Tšehhi Vabariigis viidi lõpule kohustusliku kogumispensioni ühe samba kaotamine.

Mitmes liikmesriigis on võetud meetmeid, et suurendada puuetega inimeste osalemist tööturul. Eestis kehtestati alates 2016. aasta 1. juulist ametiasutuste jaoks kvoot, mille eesmärk on võtta avalikus sektoris 2020. aastaks tööle 1000 puudega inimest. Iirimaaal võeti vastu ulatuslik puudega inimeste tööhõive strateegia aastateks 2015–2024, milles on sätestatud, et puudega inimeste tööhõive määra avalikus sektoris, mis on praegu 3 %, tuleb 2024. aastaks järk-järgult suurendada 6 %ni. Lisaks rahastab valitsus tööandjate vastastikust kogemuste vahetamist ja infoliini, kus jagatakse teavet puuetega seotud küsimuste kohta.

Liikmesriikides on võetud ka sihipäraseid meetmeid, et toetada rändajate ja pagulaste integreerimist tööturule ja ühiskonda. Kõnealuste meetmete üksikasjalik kirjeldus on esitatud punktis 2.2.2.

1. lisa. Peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabel, kontrollväärtustena on märgitud ELi keskmised

	Töötuse määr			Noorte töötus						Leibkonna kasutada oleva kogutulu reaalkasv		Suhtelise vaesuse määr (18-64)			Ebavõrdsus - S80/S20		
				Noorte töötuse määr			NEET-noored										
	Aastane muutus (S1.2015-S1.201)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja ELi aastase muutuse suhe	Aastane muutus (S1.2015-S1.201)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja ELi aastase muutuse suhe	Aastane muutus (2014-2015)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja ELi aastase muutuse suhe	Aastane muutus (2014-2015)	Liikmesriigi ja ELi aastase muutuse suhe	Aastane muutus (2014-2015)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja ELi aastase muutuse suhe	Aastane muutus (2014-2015)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja ELi aastase muutuse suhe
EL28 (kaalutud)	-1.0	~	~	-1.8	~	~	-0.5	~	~	2.3	~	0.1	~	~	0.0	~	~
EA19 (kaalutud)	-0.9	~	~	-1.4	~	~	-0.4	~	~	1.8	~	0.0	~	~	0.0	~	~
EL28 (kaalumata)	-1.0	~	~	-2.3	~	~	-0.5	~	~	2.7	~	0.0	~	~	0.1	~	~
EA19 (kaalumata)	-0.9	1.1	0.1	-1.5	2.8	0.2	-0.5	-0.5	0.0	2.0	-0.3	0.0	-1.0	-0.1	0.0	-0.2	0.0
BE	-0.4	-0.4	0.6	-0.6	1.8	1.2	0.2	0.2	0.7	:	:	-0.5	-3.5	-0.6	0.0	-1.4	0.0
BG	-1.9	-0.7	-0.9	-6.0	-2.6	-4.3	-0.9	7.3	-0.4	:	:	-0.9	0.8	-1.0	0.3	1.9	0.3
CZ	-1.4	-4.6	-0.4	-3.2	-8.6	-1.5	-0.6	-4.5	-0.1	3.2	0.8	-0.1	-8.2	-0.2	0.0	-1.7	0.0
DK	-0.3	-2.7	0.7	0.8	-7.6	2.5	0.4	-5.8	0.9	7.3	5.0	0.0	-3.4	-0.1	0.0	-1.1	0.0
DE	-0.5	-4.4	0.5	0.0	-11.9	1.8	-0.2	-5.8	0.3	2.5	0.2	0.1	0.1	0.0	-0.3	-0.4	-0.3
EE	0.0	-2.1	1.0	1.7	-4.8	3.5	-0.9	-1.2	-0.4	:	:	-1.5	0.7	-1.6	-0.3	1.0	-0.3
IE	-1.5	-0.3	-0.5	-4.1	-1.7	-2.4	-0.9	2.3	-0.4	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1.7	15.1	-0.8	-1.2	30.6	0.6	-1.9	5.2	-1.4	:	:	-1.0	5.3	-1.1	0.0	1.3	0.0
ES	-2.6	11.6	-1.6	-4.0	26.8	-2.2	-1.5	3.6	-1.0	2.1	-0.3	-0.1	5.6	-0.2	0.1	1.7	0.1
FR	-0.4	1.4	0.6	-0.1	5.6	1.7	0.6	0.0	1.1	1.7	-0.7	0.2	-3.8	0.1	0.0	-0.9	0.0
HR	-2.7	5.1	-1.8	-12.0	12.4	-10.2	-0.8	6.5	-0.3	:	:	0.0	0.7	-0.1	0.1	0.0	0.1
IT	-0.7	2.9	0.3	-4.2	18.5	-2.5	-0.7	9.4	-0.2	0.8	-1.5	0.1	2.6	0.0	0.0	0.6	0.0
CY	-2.9	4.1	-2.0	-5.9	9.0	-4.2	-1.7	3.3	-1.2	-0.8	-3.2	2.5	-1.3	2.4	-0.2	0.0	-0.2
LV	-0.2	1.0	0.8	2.0	-1.5	3.7	-1.5	-1.5	-1.0	4.8	2.5	0.2	1.4	0.1	0.0	1.3	0.0
LT	-1.0	-0.4	0.0	-3.0	-4.3	-1.3	-0.7	-2.8	-0.2	2.8	0.5	1.9	2.3	1.8	1.4	2.3	1.4
LU	-0.1	-2.4	0.9	-0.2	-1.6	1.6	-0.1	-5.8	0.4	:	:	-0.9	-2.3	-1.0	-0.1	-0.9	-0.1
HU	-1.8	-3.3	-0.8	-4.7	-5.2	-2.9	-2.0	-0.4	-1.5	2.0	-0.3	0.6	-1.7	0.5	0.0	-0.9	0.0
MT	-0.6	-3.8	0.3	-1.5	-9.3	0.3	-0.1	-1.6	0.4	:	:	-0.1	-4.1	-0.2	0.2	-1.0	0.2
NL	-0.6	-2.3	0.4	0.1	-7.8	1.9	-0.8	-7.3	-0.3	3.2	0.9	0.7	-4.1	0.6	0.0	-1.4	0.0
AT	0.4	-2.7	1.3	1.2	-7.9	3.0	-0.2	-4.5	0.3	0.3	-2.0	0.1	-4.2	0.0	-0.1	-1.2	-0.1
PL	-1.4	-2.4	-0.4	-3.1	-0.9	-1.4	-1.0	-1.0	-0.5	:	:	0.9	0.4	0.8	0.0	-0.3	0.0
PT	-1.3	3.0	-0.3	-3.0	10.1	-1.2	-1.0	-0.7	-0.5	1.7	-0.6	-0.3	1.6	-0.4	-0.2	0.8	-0.2
RO	-0.6	-2.5	0.4	:	:	:	1.1	6.1	1.6	5.8	3.5	-0.4	6.1	-0.5	1.1	3.1	1.1
SI	-1.2	-0.5	-0.2	-1.4	-3.6	0.4	0.1	-2.5	0.6	2.1	-0.2	-0.1	-3.6	-0.2	-0.1	-1.6	-0.1
SK	-1.8	1.4	-0.8	-3.7	3.9	-1.9	0.9	1.7	1.4	4.0	1.7	-0.7	-5.6	-0.8	-0.4	-1.7	-0.4
FI	-0.2	0.3	0.8	-0.9	2.2	0.8	0.4	-1.4	0.9	1.0	-1.3	0.2	-4.5	0.1	0.0	-1.6	0.0
SE	-0.7	-1.8	0.2	-2.2	-0.1	-0.4	-0.5	-5.3	0.0	2.5	0.2	-0.9	-3.4	-1.0	-0.1	-1.4	-0.1
UK	-0.6	-3.8	0.4	-2.2	-5.6	-0.4	-0.8	-0.9	-0.3	3.3	1.0	0.1	-1.5	0.0	0.1	0.0	0.1

Allikas: Eurostat, ELi tööjõu-uuring, rahvamajanduse arvepidamine ning EU-SILC (DG EMPLi arvutused).

Kõigi näitajate (v.a leibkonna kasutada oleva kogutulu reaalkasv, mis on esitatud rahalises väärtuses) kolm veergu viitavad vastavalt järgmisele: i) muutus absoluutarvudes võrreldes eelmise aastaga; ii) erinevus ELi (või euroala) sama aasta keskmisest ja iii) muutus võrreldes eelmise aastaga konkreetses liikmesriigis, võrrelduna muutusega ELi või euroala tasandil (mis näitab, kas riigi majandusolukord võrreldes ülejäänud ELi või euroalaga halveneb või paraneb, kajastades seega vastavalt sotsiaal-majanduslikku erinevust või lähenemist). S1 tähistab 1. poolaastat ja selle aluseks on kvartalipõhised sesoonselt korregeeritud andmed. Mittetöötavate ja mitteõppivate noorte andmeridades

on katkestusi ES (2014), FR (2014), HU (2015) ja LU (2015) puhul. Suhtelise vaesuse määra ning ülemise ja alumise sissetulekukvintili suhte kordaja ridades on katkestusi EE (2014) ja UK (2015) puhul. Hollandi esitatud andmed suhtelise vaesuse määra ning ülemise ja alumise sissetulekukvintili suhte kordaja kohta on esialgsed.

2016. aasta 26. oktoobri seisuga puuduvad veel suhtelise vaesuse määra ning ülemise ja alumise sissetulekukvintili suhte kordaja muutuste statistilist olulisust ning erinevust ELi keskmistest näitajatest kirjeldavad sümbolid.

2. lisa. Peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabel, kontrollväärtustena on märgitud euroala keskmised

	Töötuse määr			Noorte töötus						Leibkonna kasutada oleva kogutulu reaalkasv		Suhtelise vaesuse määr (18-64)			Ebavõrdsus - S80/S20		
	Aastane muutus (S1.2015-S1.2014)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja euroala aastase muutuse suhe	Aastane muutus (S1.2015-S1.2014)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja euroala aastase muutuse suhe	Aastane muutus (2014-2015)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja euroala aastase muutuse suhe	Aastane muutus (2014-2015)	Liikmesriigi ja euroala aastase muutuse suhe	Aastane muutus (2014-2015)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja euroala aastase muutuse suhe	Aastane muutus (2014-2015)	Erinevus ELi keskmisest	Liikmesriigi ja euroala aastase muutuse suhe
EL28 (kaalutud)	-1.0	~	~	-1.8	~	~	-0.5	~	~	2.3	~	0.1	~	~	0.0	~	~
EA19 (kaalutud)	-0.9	~	~	-1.4	~	~	-0.4	~	~	1.8	~	0.0	~	~	0.0	~	~
EL28 (kaalumata)	-1.0	-1.2	-0.1	-2.3	-0.9	-0.9	-0.5	-0.5	-0.1	2.7	0.8	0.0	-1.2	0.0	0.1	-0.1	0.1
EA19 (kaalumata)	-0.9	~	~	-1.5	~	~	-0.5	~	~	2.0	~	0.0	~	~	0.0	~	~
BE	-0.4	-2.0	0.5	-0.6	-0.5	0.8	0.2	0.0	0.6	:	:	-0.5	-3.7	-0.5	0.0	-1.4	0.0
BG	-1.9	-2.2	-0.9	-6.0	-4.9	-4.7	-0.9	7.1	-0.5	:	:	-0.9	0.6	-0.9	0.3	1.9	0.3
CZ	-1.4	-6.1	-0.4	-3.2	-10.8	-1.9	-0.6	-4.7	-0.2	3.2	1.3	-0.1	-8.4	-0.1	0.0	-1.7	0.0
DK	-0.3	-4.2	0.7	0.8	-9.8	2.1	0.4	-6.0	0.8	7.3	5.5	0.0	-3.6	0.0	0.0	-1.1	0.0
DE	-0.5	-5.9	0.5	0.0	-14.1	1.4	-0.2	-6.0	0.2	2.5	0.7	0.1	-0.1	0.1	-0.3	-0.4	-0.3
EE	0.0	-3.6	1.0	1.7	-7.1	3.1	-0.9	-1.4	-0.5	:	:	-1.5	0.5	-1.5	-0.3	1.0	-0.3
IE	-1.5	-1.9	-0.5	-4.1	-3.9	-2.8	-0.9	2.1	-0.5	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1.7	13.6	-0.8	-1.2	28.4	0.2	-1.9	5.0	-1.5	:	:	-1.0	5.1	-1.0	0.0	1.3	0.0
ES	-2.6	10.1	-1.7	-4.0	24.5	-2.6	-1.5	3.4	-1.1	2.1	0.2	-0.1	5.4	-0.1	0.1	1.7	0.1
FR	-0.4	-0.1	0.6	-0.1	3.3	1.3	0.6	-0.2	1.0	1.7	-0.2	0.2	-4.0	0.2	0.0	-0.9	0.0
HR	-2.7	3.6	-1.8	-12.0	10.2	-10.6	-0.8	6.3	-0.4	:	:	0.0	0.5	0.0	0.1	0.0	0.1
IT	-0.7	1.4	0.2	-4.2	16.3	-2.9	-0.7	9.2	-0.3	0.8	-1.0	0.1	2.4	0.1	0.0	0.6	0.0
CY	-2.9	2.6	-2.0	-5.9	6.7	-4.5	-1.7	3.1	-1.3	-0.8	-2.7	2.5	-1.5	2.5	-0.2	0.0	-0.2
LV	-0.2	-0.5	0.8	2.0	-3.8	3.3	-1.5	-1.7	-1.1	4.8	3.0	0.2	1.2	0.2	0.0	1.3	0.0
LT	-1.0	-1.9	-0.1	-3.0	-6.6	-1.7	-0.7	-3.0	-0.3	2.8	1.0	1.9	2.1	1.9	1.4	2.3	1.4
LU	-0.1	-3.9	0.8	-0.2	-3.8	1.2	-0.1	-6.0	0.3	:	:	-0.9	-2.5	-0.9	-0.1	-0.9	-0.1
HU	-1.8	-4.8	-0.9	-4.7	-7.4	-3.3	-2.0	-0.6	-1.6	2.0	0.2	0.6	-1.9	0.6	0.0	-0.9	0.0
MT	-0.6	-5.3	0.3	-1.5	-11.5	-0.1	-0.1	-1.8	0.3	:	:	-0.1	-4.3	-0.1	0.2	-1.0	0.2
NL	-0.6	-3.8	0.3	0.1	-10.1	1.5	-0.8	-7.5	-0.4	3.2	1.4	0.7	-4.3	0.7	0.0	-1.4	0.0
AT	0.4	-4.2	1.3	1.2	-10.2	2.6	-0.2	-4.7	0.2	0.3	-1.6	0.1	-4.4	0.1	-0.1	-1.2	-0.1
PL	-1.4	-3.9	-0.5	-3.1	-3.2	-1.8	-1.0	-1.2	-0.6	:	:	0.9	0.2	0.9	0.0	-0.3	0.0
PT	-1.3	1.5	-0.4	-3.0	7.8	-1.6	-1.0	-0.9	-0.6	1.7	-0.1	-0.3	1.4	-0.3	-0.2	0.8	-0.2
RO	-0.6	-4.0	0.3	:	:	:	1.1	5.9	1.5	5.8	4.0	-0.4	5.9	-0.4	1.1	3.1	1.1
SI	-1.2	-2.1	-0.3	-1.4	-5.9	0.0	0.1	-2.7	0.5	2.1	0.3	-0.1	-3.8	-0.1	-0.1	-1.6	-0.1
SK	-1.8	-0.1	-0.9	-3.7	1.6	-2.3	0.9	1.5	1.3	4.0	2.2	-0.7	-5.8	-0.7	-0.4	-1.7	-0.4
FI	-0.2	-1.2	0.7	-0.9	-0.1	0.4	0.4	-1.6	0.8	1.0	-0.8	0.2	-4.7	0.2	0.0	-1.6	0.0
SE	-0.7	-3.3	0.2	-2.2	-2.4	-0.8	-0.5	-5.5	-0.1	2.5	0.7	-0.9	-3.6	-0.9	-0.1	-1.4	-0.1
UK	-0.6	-5.3	0.4	-2.2	-7.9	-0.8	-0.8	-1.1	-0.4	3.3	1.5	0.1	-1.7	0.1	0.1	0.0	0.1

Allikas: Eurostat, ELi tööjõu-uuring, rahvamajanduse arvepidamine ning EU-SILC (DG EMPLi arvutused). Vt üksikasjad 1. lisa.

3. lisa. Peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabel, absoluutväärtused kolmel järjestikusel aastal

	Töötuse määr			Noorte töötus						Leibkonna kasutada oleva kogutulu reaalkasv			Suhtelise vaesuse määr (18-64)			Ebavõrdsus - S80/S20		
				Noorte töötuse määr			NEET-noored											
	2014	2015	2016S1	2014	2015	2016S1	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
EL28 (kaalutud)	10.2	9.4	8.7	22.2	20.3	19.0	13.0	12.5	12.0	0.0	1.0	2.3	16.4	17.1	17.2	5.0	5.2	5.2
EA19 (kaalutud)	11.6	10.9	10.2	23.8	22.4	21.3	12.9	12.6	12.2	-0.5	0.7	1.8	16.8	17.4	17.4	5.0	5.2	5.2
EL28 (kaalumata)	10.5	9.9	8.9	24.5	22.6	20.3	12.8	12.3	11.7	1.2	0.8	2.7	15.6	16.2	16.2	4.8	5.0	5.1
EA19 (kaalumata)	11.3	10.7	9.8	25.2	23.3	21.8	12.4	12.0	11.5	-0.4	0.3	2.0	15.7	16.2	16.2	4.8	5.0	5.0
BE	8.5	8.5	8.3	23.2	22.1	20.8	12.7	12.0	12.2	-0.3	0.3	:	13.4	14.2	13.7	3.8	3.8	3.8
BG	11.4	9.2	8.0	23.8	21.6	16.4	21.6	20.2	19.3	5.2	-7.1	:	17.1	18.9	18.0	6.6	6.8	7.1
CZ	6.1	5.1	4.1	15.9	12.6	10.5	9.1	8.1	7.5	-0.7	2.9	3.2	8.6	9.1	9.0	3.4	3.5	3.5
DK	6.6	6.2	6.0	12.6	10.8	11.5	6.0	5.8	6.2	-0.9	1.5	7.3	13.4	13.8	13.8	4.0	4.1	4.1
DE	5.0	4.6	4.3	7.7	7.2	7.2	6.3	6.4	6.2	0.7	1.4	2.5	16.9	17.2	17.3	4.6	5.1	4.8
EE	7.4	6.2	6.6	15.0	13.1	14.2	11.3	11.7	10.8	6.1	2.4	:	17.3	19.4	17.9	5.5	6.5	6.2
IE	11.3	9.4	8.4	23.9	20.9	17.4	16.1	15.2	14.3	-2.1	1.1	:	14.0	16.1	:	4.5	4.8	:
EL	26.5	24.9	23.8	52.4	49.8	49.6	20.4	19.1	17.2	-6.4	-1.3	:	24.1	23.5	22.5	6.6	6.5	6.5
ES	24.5	22.1	20.3	53.2	48.3	45.8	18.6	17.1	15.6	-1.9	0.7	2.1	20.4	22.9	22.8	6.3	6.8	6.9
FR	10.3	10.4	10.1	24.3	24.7	24.6	11.2	11.4	12.0	-0.3	0.7	1.7	13.7	13.2	13.4	4.5	4.3	4.3
HR	17.3	16.3	13.8	45.5	43.0	31.4	19.6	19.3	18.5	-3.7	1.1	:	17.8	17.9	17.9	5.3	5.1	5.2
IT	12.7	11.9	11.6	42.7	40.3	37.5	22.2	22.1	21.4	-0.8	0.3	0.8	19.1	19.7	19.8	5.8	5.8	5.8
CY	16.1	15.0	12.8	36.0	32.8	28.0	18.7	17.0	15.3	-5.4	-5.8	-0.8	14.4	13.4	15.9	4.9	5.4	5.2
LV	10.8	9.9	9.7	19.6	16.3	17.5	13.0	12.0	10.5	4.4	1.3	4.8	18.8	18.4	18.6	6.3	6.5	6.5
LT	10.7	9.1	8.4	19.3	16.3	14.7	11.1	9.9	9.2	4.4	1.6	2.8	19.0	17.6	19.5	6.1	6.1	7.5
LU	6.0	6.4	6.3	22.3	16.6	17.5	5.0	6.3	6.2	:	:	:	15.0	15.8	14.9	4.6	4.4	4.3
HU	7.7	6.8	5.5	20.4	17.3	13.9	15.5	13.6	11.6	1.8	3.8	2.0	15.2	14.9	15.5	4.3	4.3	4.3
MT	5.8	5.4	5.0	11.7	11.8	9.8	9.9	10.5	10.4	:	:	:	13.6	13.2	13.1	4.1	4.0	4.2
NL	7.4	6.9	6.4	12.7	11.3	11.2	5.6	5.5	4.7	-1.4	-0.6	3.2	10.9	12.4	13.1	3.6	3.8	3.8
AT	5.6	5.7	6.1	10.3	10.6	11.1	7.3	7.7	7.5	-1.7	0.0	0.3	12.9	12.9	13.0	4.1	4.1	4.0
PL	9.0	7.5	6.4	23.9	20.8	18.1	12.2	12.0	11.0	1.3	2.7	:	16.7	16.7	17.6	4.9	4.9	4.9
PT	14.1	12.6	11.7	34.7	32.0	29.1	14.1	12.3	11.3	-1.0	-0.5	1.7	18.4	19.1	18.8	6.0	6.2	6.0
RO	6.8	6.8	6.3	24.0	21.7		17.0	17.0	18.1	33.0	6.1	5.8	21.7	23.7	23.3	6.8	7.2	8.3
SI	9.7	9.0	8.2	20.2	16.3	15.4	9.2	9.4	9.5	-1.7	1.8	2.1	13.0	13.7	13.6	3.6	3.7	3.6
SK	13.2	11.5	10.1	29.7	26.5	22.9	13.7	12.8	13.7	0.1	2.6	4.0	12.1	12.3	11.6	3.6	3.9	3.5
FI	8.7	9.4	9.0	20.5	22.4	21.2	9.3	10.2	10.6	0.4	-0.8	1.0	11.3	12.5	12.7	3.6	3.6	3.6
SE	7.9	7.4	7.0	22.9	20.4	18.9	7.5	7.2	6.7	1.7	2.7	2.5	14.0	14.7	13.8	3.7	3.9	3.8
UK	6.1	5.3	5.0	17.0	14.6	13.4	13.2	11.9	11.1	-0.1	1.5	3.3	14.7	15.6	15.7	4.6	5.1	5.2

Allikas: Eurostat, ELi tööjõu-uuring, rahvamajanduse arvepidamine ning EU-SILC (DG EMPLi arvutused). Vt üksikasjad 1. lisa.

4. lisa. Tulemustabeli suundumuste ja tasemete kindlakstegemise metoodika

2015. aasta keskel arutasid Euroopa Komisjon ja liikmesriigid, kuidas parandada peamiste tööhõive- ja sotsiaalnäitajate tulemustabeli analüüsi ja tõlgendamist, pidades silmas järgmist versiooni ja eelkõige seda, kuidas arendada välja metoodika, mille alusel hinnata liikmesriikide tulemuslikkust tulemustabeli põhjal. Lepiti kokku, et kasutatav metoodika peaks võimaldama iga näitaja kohta esitada mõõdiku liikmesriigi suhtelise olukorra kohta, vastavalt näitaja väärtusele (skoor) EL 28 näitajate väärtuste (skooride) jaotuses. Metoodikat kohaldatakse nii aasta tasandil (tase) kui ka aastaste muutuste puhul (muutused), võimaldades seega liikmesriigi tulemuste terviklikku hinnangut.

Selle eesmärgi saavutamiseks võib kohaldada üldkasutatavat ja selget lähenemisviisi. See tähendab tasemete jaotuse ja muutuste analüüsimist iga näitaja puhul eraldi ning tähelepanekute tegemist (liikmesriikide skoorid) selles osas, mis oluliselt erineb üldisest suundumusest, st statistiliste kõrvalekallete tuvastamist EL 28 skooride jaotusest.

Selleks et kõnealust lähenemisviisi kohaldada, oleks enne analüüsi otstarbekas muuta iga liikmesriigi skoorid standardskoorideks (tuntud ka kui z-skoorid), mille eeliseks on võimalus võrdsustada kõik mõõtesüsteemid, mis võimaldab samu mõõdikuid kohaldada kõikide näitajate puhul.

See saavutatakse, kui iga näitaja puhul ühtlustatakse nii tasemete kui ka muutuste toorväärtused, mis arvutatakse järgmise valemi kohaselt:

$$\text{liikmesriigi}_x \text{ z - skoor} = \frac{[\text{liikmesriigi}_x \text{ näitaja} - \text{keskmine (liikmesriigi näitaja)}]}{\text{standardhälve (liikmesriigi näitaja)}}$$

Kõnealune lähenemisviis võimaldab väljendada iga liikmesriigi puhul näitaja toorväärtust, pidades silmas kui mitme standardhälbe võrra see erineb keskmisest. Seejärel saab iga liikmesriigi tulemusi hinnata ja klassifitseerida, võrreldes saadud z-skoore eelnevalt kindlaks määratud künnistega, mis on kehtestatud standardhälbe kordajatena. Tuleb märkida, et sarnane metoodika on juba varem kokku lepitud ja seda on kasutatud seoses LIME hindamisraamistikuga⁴².

Kõige olulisem küsimus on selle lähenemisviisi puhul künniste kindlaks määramine. Arvestades, et tööhõivenäitajate⁴³ puhul ei saa parameetrilisi oletusi teha toorandmete jaotuse abil, kasutatakse künniste määramisel üldiselt rusikareeglit. Tulemustabeli peamiste näitajate analüüsi arvestades ja pidades silmas, et mida väiksemad on töötuse, NEET-noorte ja sotsiaalse tõrjutuse näitajad (v.a leibkonna kasutada olev kogutulu), seda parem tulemus, loetakse käesolevas aruandes tulemusi järgmiselt⁴⁴:

1. Mis tahes tulemus alla –1 on väga hea tulemus.
2. Mis tahes tulemus vahemikus –1 kuni –0,5 on hea tulemus.
3. Mis tahes tulemus vahemikus –0,5 kuni 0,5 on neutraalne tulemus.
4. Mis tahes tulemus vahemikus 0,5 kuni 1 on halb tulemus.
5. Mis tahes tulemus üle 1 on väga halb tulemus⁴⁵.

⁴² Euroopa Komisjon (2008), „The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth”, European Economy Occasional Papers nr 41/2008.

⁴³ Läbi viidi nii normaaljaotuse kui ka T-kujulise jaotuse testid, millega lükati ümber mis tahes hüpoteesid jaotuse kohta.

⁴⁴ Töörühmas arutati mitmeid künniste võimalusi. Käesolev ettepanek peegeldab kõnealuse protsessi tulemusi.

Käesolev metoodika on välja töötatud selleks, et hinnata iga liikmesriigi puhul kõiki näitajaid nii tasemete kui ka muutuste osas. Selle tulemusena hinnatakse seega iga liikmesriigi näitajate taset ja muutust viie kriteeriumi alusel, nagu on näidatud tabelis 1.

Tabel 1. z-skooride läviväärtuste ettepanekud

	z-skoori läviväärtused				
	-1,0	-0,5	0	0,5	1,0
	(madalam kui)	(madalam kui)	(vahemikus)	(kõrgem kui)	(kõrgem kui)
	Hinnang				
	Väga madal	Madal	Keskmine	Kõrge	Väga kõrge
Tasemed					
Muutus	Keskmisest palju väiksem	Keskmisest väiksem	Keskmine	Keskmisest suurem	Keskmisest palju suurem

⁴⁵ Normaaljaotuse korral on künnised umbes 15 %, 30 %, 50 %, 70 % ja 85 % kumulatiivsest jaotusest.

Ühendades tasemete ja muutuste hinnangu on võimalik liigitada riikide üldiseid tulemuslikkuse näitajaid vastavalt igale näitajale ühes järgmisest seitsmest kategooriast. Tunnusvärve on kasutatud joonistel 1, 14, 15, 27 ja 28.

Parimad tulemused	Tulemus on vähem kui –1,0 taseme puhul ja vähem kui 1,0 muutuste puhul.	Liikmesriigid, kus tasemed on palju paremad kui ELi keskmine ning olukord on paranemas või mitte palju kiiremini halvenemas kui ELi keskmine.
Üle keskmise	Tulemus on vahemikus –1,0 kuni –0,5 taseme puhul ja vähem kui 1 muutuste puhul või tulemus on vahemikus –0,5 kuni 0,5 taseme puhul ja vähem kui –1,0 muutuste puhul.	Liikmesriigid, kus tasemed on paremad kui ELi keskmine ning olukord on paranemas või mitte palju kiiremini halvenemas kui ELi keskmine.
Hea, kuid vajab jälgimist	Tulemus on vähem kui –0,5 taseme puhul ja rohkem kui 1 muutuste puhul, ning muutused on suuremad kui null ⁴⁶ .	Liikmesriigid, kus tasemed on palju paremad või paremad kui ELi keskmine, kuid olukord on halvenemas palju kiiremini kui ELi keskmine.
Keskmine/neutraalne	Tulemus on vahemikus –0,5 kuni 0,5 taseme puhul ja vahemikus –1,0 kuni 1,0 muutuste puhul.	Liikmesriigid, kus tasemed on ELi keskmised ning olukord ei ole paranemas ega halvenemas kiiremini kui ELi keskmine.
Kehv, kuid paranemas	Tulemus on rohkem kui 0,5 taseme puhul ja vähem kui –1,0 muutuste puhul.	Liikmesriigid, kus tasemed on halvemad või palju halvemad kui ELi keskmine, kuid olukord on paranemas palju kiiremini kui ELi keskmine.
Tähelepanu vajav	Tulemus on vahemikus 0,5 kuni 1,0 taseme puhul ja rohkem kui –1,0 muutuste puhul või tulemus on vahemikus –0,5 kuni 0,5 taseme puhul ja rohkem kui 1,0 muutuste puhul.	Selles kategoorias on kaks võimalust: i) liikmesriigid, kus tasemed on halvemad kui ELi keskmine ning olukord on halvenemas või ei ole paranemas piisavalt kiiresti; ii) liikmesriigid, kus tasemed on ELi keskmised, kuid olukord on halvenemas palju kiiremini kui ELi keskmine.
Kriitiline olukord	Tulemus on rohkem kui 1,0 taseme puhul ja rohkem kui –1,0 muutuste puhul.	Liikmesriigid, kus tasemed on palju halvemad kui ELi keskmine ning olukord on halvenemas või ei ole paranemas piisavalt kiiresti.

Leibkonna kasutada oleva kogutulu puhul, mis on esitatud ainult muutusena, on kasutatud järgmist liigitust (vt joonis 26).

Parimad tulemused	Tulemus rohkem kui 1,0 muutuste puhul.	Liikmesriigid, kus muutused on palju suuremad kui ELi keskmine.
Üle keskmise	Tulemus vahemikus 1,0 kuni 0,5 muutuste puhul.	Liikmesriigid, kus muutused on suuremad kui ELi keskmine.
Keskmine/neutraalne	Tulemus vahemikus –0,5 kuni 0,5 muutuste puhul.	Liikmesriigid, kus muutused on keskmised.
Tähelepanu vajav	Tulemus vahemikus –0,5 kuni –1,0 muutuste puhul.	Liikmesriigid, kus muutused on väiksemad kui ELi keskmine.
Kriitiline olukord	tulemus väiksem kui –1,0 muutuste puhul ja leibkonna kasutada	Liikmesriigid, kus muutused on palju väiksemad kui ELi keskmine.

⁴⁶ Viimati nimetatud tingimus ei võimalda liikmesriigil esitada „madalaid” või „väga madalaid” tasemeid „halvenemise” sildi all, kui näidatakse palju suuremat kui keskmist muutust, kuid see siiski väheneb.

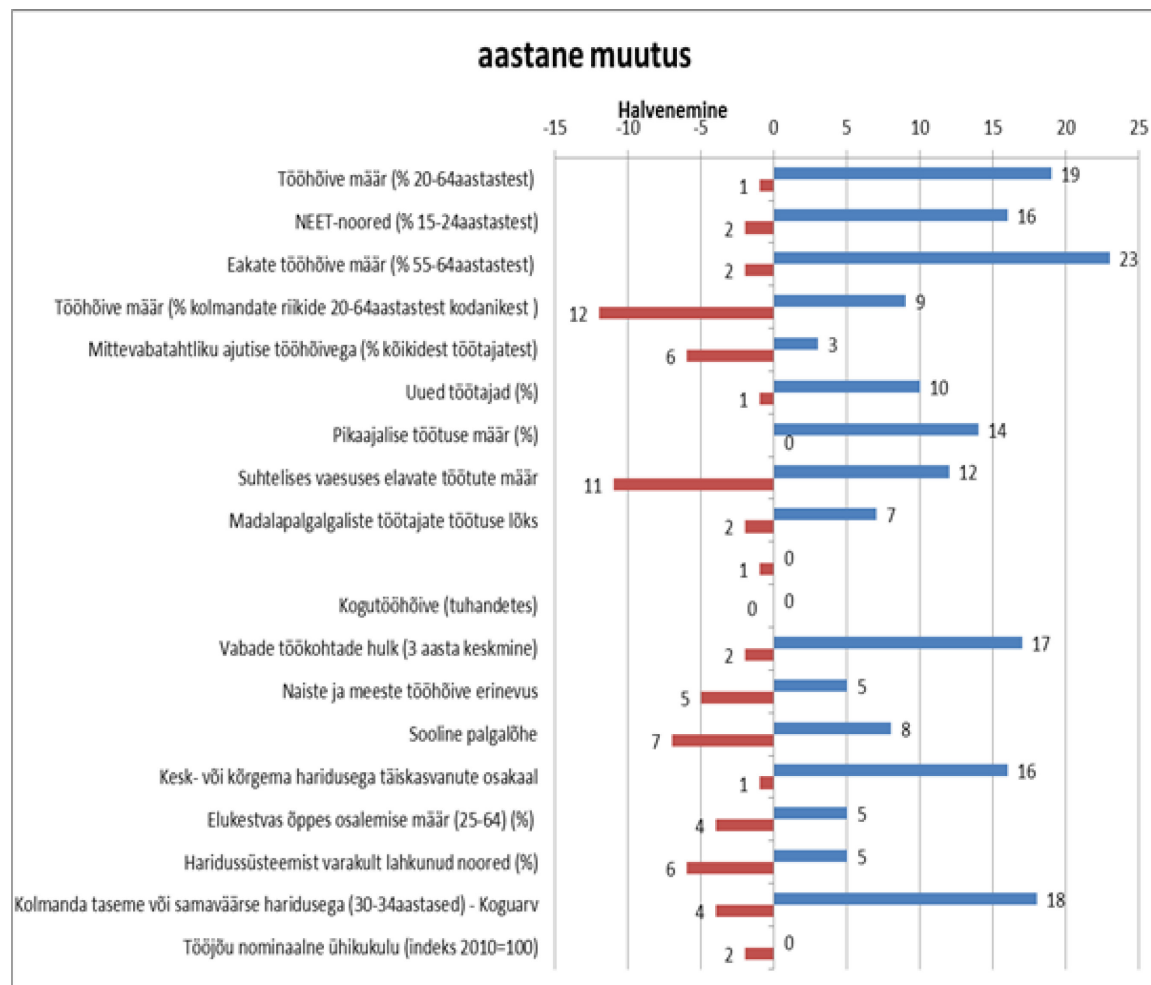
	oleva kogutulu muutus negatiivne ⁴⁷ .	
--	--	--

Künniste kokkuvõtlik tabel

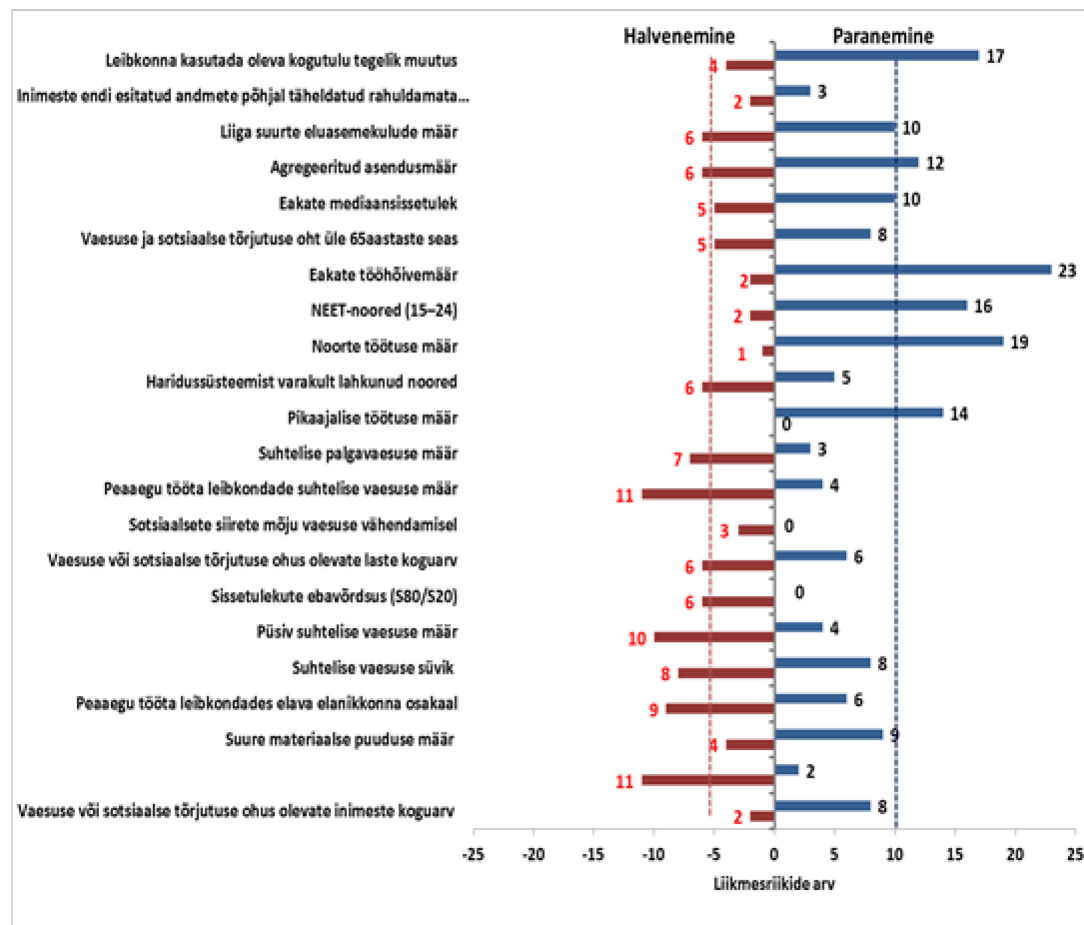
		Väga madal	Madal	Keskmine	Kõrge	Väga kõrge
Töötuse määr	Tasemed	alla 4,4 %	alla 6,6 %	vahemikus 6,6 % – 11,1 %	üle 11,1 %	üle 13,4 %
	Muutus	alla –1,9 protsendipunkti	alla –1,4 protsendipunkti	vahemikus –1,4 kuni –0,6 protsendipunkti	üle –0,6 protsendipunkti	üle –0,2 protsendipunkti
Noorte töötus	Tasemed	alla 9,7 %	alla 15,0 %	vahemikus 15,0 % – 25,6 %	üle 25,6 %	üle 31,0 %
	Muutus	alla –5,2 protsendipunkti	alla –3,7 protsendipunkti	vahemikus –3,7 kuni –0,8 protsendipunkti	üle –0,8 protsendipunkti	üle 0,7 protsendipunkti
NEET-noored	Tasemed	alla 7,3 %	alla 9,5 %	vahemikus 9,5 % – 13,9 %	üle 13,9 %	üle 16,1 %
	Muutus	alla –1,3 protsendipunkti	alla –0,9 protsendipunkti	vahemikus –0,9 kuni –0,1 protsendipunkti	üle –0,1 protsendipunkti	üle 0,3 protsendipunkti
Leibkonna kasutada olev kogutulu	Muutus	alla 0,7 %	alla 1,7 %	vahemikus 1,7 % – 3,6 %	üle 3,6 %	üle 4,6 %
Suhtelise vaesuse määr (18– 64aastased)	Tasemed	alla 12,6 %	alla 14,4 %	vahemikus 14,4 % – 18,0 %	üle 18,0 %	üle 19,8 %
	Muutus	alla –0,8 protsendipunkti	alla –0,4 protsendipunkti	vahemikus –0,4 kuni 0,4 protsendipunkti	üle 0,4 protsendipunkti	üle 0,8 protsendipunkti
Sissetulekukvintiliide suhte kordaja	Tasemed	alla 3,7	alla 4,4	vahemikus 4,4 kuni 5,8	üle 5,8	üle 6,4
	Muutus	alla –0,3	alla –0,1	vahemikus –0,1 kuni 0,3	üle 0,3	üle 0,4

⁴⁷ Viimati nimetatud tingimus välistab liikmesriigi tulemuste määratlemise kriitilise olukorrana, kui leibkonna kasutada olev kogutulu suureneb.

5. lisa. Ülevaade tähelepanu vajavatest tööhõivesuundumustest ja liikmesriigid, kus olukord on tööhõive olukorra jälgimise vahendi andmetel 2016. aastal halvenenud või paranenud. Muutus 2015–2014



6. lisa. Ülevaade tähelepanu vajavatest sotsiaalsetest suundumustest ja liikmesriigid, kus olukord on sotsiaalkaitse olukorra jälgimise vahendi andmetel 2016. aastal halvenenud või paranenud. Muutus 2014–2013



Märkus: Sissetulekuid ja elamistingimusi käsitleva ELi statistika näitajad muutuste kohta põhinevad leibkonna sissetuleku ja tööhõive näitajate puhul enamasti 2012.–2013. aasta andmetel ning suure materiaalse puuduse määra ja rahuldamata arstiabi vajaduse puhul 2013.–2014. aasta andmetel. Leibkonna kasutada oleva kogutulu muutus aastatel 2013–2014. Tööjõu-uuringul põhinevad näitajad (pikaajaline töötus, haridussüsteemist varakult lahkunud noored, noorte töötuse määr, mittetöötavad ja mitteõppivad noored (15–24aastased), tööhõive määr (55–64aastased)) kajastavad ajavahemikku 2014–2015. Ajakohastatud hilisemad andmed tehakse kättesaadavaks tööhõivearuande lõplikus versioonis.