



Vijeće
Europske unije

Bruxelles, 18. studenoga 2016.
(OR. en)

14364/16

SOC 702
EMPL 481
ECOFIN 1036
EDUC 374

POP RATNA BILJEŠKA

Od:	Glavni tajnik Europske komisije, potpisao g. Jordi AYET PUIGARNAU, direktor
Datum primitka:	17. studenoga 2016.
Za:	g. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, glavni tajnik Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	COM(2016) 729 final
Predmet:	NACRT ZAJEDNIČKOG IZVJEŠĆA KOMISIJE I VIJEĆA O ZAPOSŁJAVANJU uz Komunikaciju Komisije o Godišnjem pregledu rasta za 2017.

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2016) 729 final.

Priloženo: COM(2016) 729 final



EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 16.11.2016.
COM(2016) 729 final

**NACRT ZAJEDNIČKOG IZVJEŠĆA
KOMISIJE I VIJEĆA O ZAPOSŁJAVANJU**

**uz Komunikaciju Komisije
o Godišnjem pregledu rasta za 2017.**

**NACRT ZAJEDNIČKOG IZVJEŠĆA
KOMISIJE I VIJEĆA O ZAPOSŁJAVANJU
uz Komunikaciju Komisije
o Godišnjem pregledu rasta za 2017.**

Nacrt Zajedničkog izvješća o zapošljavanju, propisan člankom 148. UFEU-a, dio je paketa Godišnjeg pregleda rasta (GPR) kojim započinje europski semestar. Zajedničko izvješće o zapošljavanju predstavlja važan doprinos gospodarskom upravljanju EU-a te je u njemu naveden godišnji pregled ključnih kretanja u području zapošljavanja i socijalnih pitanja u Europi te reformskih mjera država članica u skladu sa Smjernicama za politike zapošljavanja država članica i prioritetima GPR-a.

U tom smislu Nacrt zajedničkog izvješća o zapošljavanju za 2017. ukazuje na sljedeće:

U kontekstu umjerenog gospodarskog oporavka zapošljavanje i socijalno stanje polagano se poboljšavaju. Nastavi li se sadašnji trend, mogla bi se dostići stopa zaposlenosti od 75 % koja je jedan od ciljeva strategije Europa 2020. Stopa zaposlenosti u dobnoj skupini od 20 do 64 godine prvi je put iznad one uočene 2008. te iznosi 71,1 % (drugo tromjesečje 2016.). Međutim, razina siromaštva i dalje je visoka, a zapošljavanje i socijalni rezultati među državama znatno se razlikuju.

Većina se pokazatelja tržišta rada poboljšala 2015. i 2016. Stopa nezaposlenosti bila je u stalnom padu te je u rujnu 2016. iznosila 8,5 % (10 % u europodručju). Stope nezaposlenosti mladih i dugotrajne nezaposlenosti isto su se tako nastavile snižavati, no u nekoliko su država članica i dalje visoke. Povećavaju se stope aktivnosti, a EU je otvorio više od četiri milijuna radnih mjesta tijekom 2015. te prve polovine 2016. Stopa zaposlenosti žena u EU-u 2015. i dalje je bila znatno niža od stope zaposlenosti muškaraca, no ta se razlika smanjuje od 2008. Postupno se nastavlja približavanje u uvjetima na tržištu rada iako i dalje postoje znatne razlike među državama članicama.

Dohodci kućanstava u EU-u povećali su se 2015., većinom povećanjima prihoda od rada i smanjenjem poreza i doprinosa. Međutim, bruto dohodak kućanstava u europodručju nije se u potpunosti oporavio te je i dalje neznatno ispod razina dostignutih 2009. Počeli su se smanjivati i broj te udio osoba izloženih opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti, no

i dalje su visoki. Stopa opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti u EU-u vratila se na razinu iz 2008., odnosno na 23,7 %. Unatoč nedavnim poboljšanjima potreban je zajednički napor kako bi se do 2020. barem 20 milijuna ljudi izbavilo iz siromaštva ili socijalne isključenosti jer je 2015. bilo više osoba koje su bile izložene opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti nego 2008. Sveukupna se nejednakost dohodaka stabilizirala na povijesno visokoj razini uz znatne razlike diljem EU-a, kako je prikazano na ljestvici ključnih pokazatelja u području zapošljavanja i socijalnih pokazatelja.

Visoke razine nejednakosti smanjuju rezultat gospodarstva i potencijal za održivi rast. *Velike i trajne nejednakosti izazivaju zabrinutost ne samo u smislu pravičnosti jer su obično odraz velike opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti, nego i u gospodarskom smislu jer dovode do nedovoljne iskorištenosti ljudskog kapitala. Međugeneracijskim prijenosom siromaštva ti se negativni utjecaji povećavaju. Način na koji su u nekim državama članicama osmišljeni sustav obrazovanja, tržište rada i institucije socijalne sigurnosti onemogućava ih da funkcioniraju kao ulog u ljudski kapital promičući pravednost ishoda i stoga se ne uklanjaju nejednake mogućnosti, nego nejednakosti u dohotku postaju sve veće. Kako bi smanjile nejednakosti, države članice mogu poduzimati mjere u raznim područjima, kao što su porezni sustav i sustav naknada, politike određivanja plaća (uključujući minimalnu plaću), obrazovanje i vještine te zdravstveni sustav.*

Nužno je nastaviti reforme kojima se promiču otporna i uključiva tržišta rada, potiče otvaranje radnih mjesta i sudjelovanje na tržištu rada, uz pravilnu kombinaciju fleksibilnosti i odgovarajuće sigurnosti. *Države članice koje su povezale fleksibilne radne uvjete s djelotvornim aktivnim politikama tržišta rada i odgovarajućom socijalnom zaštitom uspješnije su prebrodile krizu. Mnoge su države članice posljednjih godina provele važne programe reformi, što je pozitivno utjecalo na otvaranje radnih mjesta. Ipak, potrebno je uložiti više napora u promicanje otvaranja kvalitetnih radnih mjesta i povećavanje uključivosti tržišta rada uklanjajući prepreke sudjelovanju na tržištu rada, sprečavajući segmentaciju tržišta rada i osiguravajući da sustavi socijalne zaštite pružaju odgovarajuću potporu dohotku, kao i da su svima dostupne usluge potpore, istodobno potičući prijelaz u zapošljavanje i jamčeći isplativost rada. Na taj bi se način isto tako olakšalo smanjivanje razina siromaštva zaposlenih u nekim državama članicama.*

Poreznim bi se sustavima trebalo više podupirati otvaranje radnih mjesta i uklanjanje nejednakosti. *Nekoliko je država članica poduzelo korake za smanjivanje poreznog opterećenja ciljajući ponajviše na radnike s niskim primanjima. Željele su promicati potražnju za radnom*

snagom pružajući potporu poduzećima u (ponovnom) zapošljavanju, kao i ponudu radne snage smanjujući nepoticajne mjere za zapošljavanje i povećavajući neto plaće, posebno kad je riječ o skupinama u nepovoljnom položaju. Čak i uz te mjere, sveukupno je porezno opterećenje rada u velikom broju država članica i dalje visoko. Usto, u nekim su državama članicama porezni sustavi i dalje takvi da uvelike odvrćaju primatelje drugog dohotka od toga da rade više ili da uopće rade. Nižim i dobro osmišljenim oporezivanjem rada mogao bi se potaknuti rast zaposlenosti, a zauzvrat bi se time smanjile nejednakosti.

Nominalne su se plaće samo umjereno povećale u uvjetima niske inflacije, dok je nekoliko država članica u suradnji sa socijalnim partnerima promijenilo svoje okvire za utvrđivanje plaća. U većini je država članica razvoj plaća usklađen s produktivnošću rada, a ako su gospodarske prilike to dopuštale, plaće su se i povećale. Srednjoročno je takvo usklađivanje potrebno kako bi se potaknuo rast produktivnosti i pružila podrška ukupnoj potražnji i ukupnom rastu. Malen je broj država članica promijenio svoje okvire za utvrđivanje plaća radi osnaživanja uloge socijalnih partnera na različitim pregovaračkim razinama. Isto su tako poduzete mjere kako bi se okvire za utvrđivanje minimalne plaće učinilo transparentnijima i/ili predvidljivijima. Potrebno je da se sustavima za utvrđivanje plaća i dalje potiče usklađivanje različitih razina kolektivnog pregovaranja, istodobno omogućavajući određeni stupanj geografske fleksibilnosti te fleksibilnosti diljem i unutar sektora.

Uključenost socijalnih partnera u osmišljavanje i provedbu reformi nije jednako u svim državama članicama EU-a. Iako države članice imaju dvojna ili trojna tijela koja omogućuju interakciju socijalnih partnera i savjetovanje s njima tijekom osmišljavanja i provedbe politika, njihova se stvarna uključenost znatno razlikuje. Ipak, djelotvoran socijalni dijalog u skladu s nacionalnim praksama i uvjetima nužan je za osiguravanje pravednih i učinkovitih reformi, povećavanje njihova potencijala i pažljivog ocjenjivanja njihova učinka na različite skupine stanovništva. Nekoliko je država članica tijekom 2015. i 2016. poduzelo mjere za osnaživanje socijalnog dijaloga i poboljšanje uključenosti socijalnih partnera u zapošljavanje i socijalne politike

Države članice nastavile su s modernizacijom svojih sustava obrazovanja i osposobljavanja radi unapređenja vještina nužnih za prilagodbu potrebama tržišta rada. Međutim, i dalje postoje nejednakosti u učenju i rezultatima učenja. Reforme su, među ostalim, usmjerene na promicanje stjecanja osnovnih vještina, poticanje obrazovanja odraslih i poboljšavanje

važnosti visokog obrazovanja za tržište rada. U skladu s Novim programom vještina za Europu reforma bi se trebala usredotočiti na održivo ulaganje u stjecanje vještina među mladima i odraslima, bolje usklađivanje vještina s potrebama tržišta rada, uključujući bliskija partnerstva poduzeća i obrazovnih ustanova te iskorištavanje potencijala pripravništva.

Stopa nezaposlenosti mladih i onih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju (skupina NEET) i dalje opada, no u nekim je državama članicama i dalje visoka. Program Jamstvo za mlade bio je ključni čimbenik poboljšanja, promicanja uspješnog djelovanja država članica, bolje usklađenosti među različitim akterima i olakšavanja strukturne reforme i inovacija u osmišljavanju politika. Više od 40 % svih pripadnika skupine NEET u dobi od 15 do 24 godine sudjelovalo je u programu Jamstvo za mlade tijekom 2015. U nekoliko je država članica ključnu ulogu odigrala Inicijativa za zapošljavanje mladih (YEI) koja je bila usmjerena na regije EU-a s najvišim stopama nezaposlenosti mladih 2012. Unatoč tom dobrodošlom napretku bit će potrebno nastaviti sa strukturnim reformama i poboljšati mjere radi osiguravanja da svi mladi, a posebno oni niskokvalificirani i oni koji se suočavaju s raznim preprekama pri ulasku na tržište rada imaju koristi od programa Jamstvo za mlade.

Rješavanje pitanja dugotrajne nezaposlenosti i dalje je prioritet. Iako je 2015. udio dugotrajno nezaposlenih u aktivnom stanovništvu bio manji, oni još uvijek čine gotovo 50 % od ukupno nezaposlenih, dok je u nekim državama članicama stopa dugotrajne nezaposlenosti i dalje vrlo visoka. Što razdoblje nezaposlenosti dulje traje, to vještine sve brže gube na vrijednosti, sve više slabi povezanost s tržištem rada i konačno sve se više povećava opasnost od socijalne isključenosti. Štoviše, postoji opasnost da se ciklička nezaposlenost pretvori u strukturnu uz negativne posljedice po moguće napredovanje. Nekoliko je država članica odlučilo pružiti veću podršku dugotrajno nezaposlenima nudeći im potporu prilagođenu osobnim potrebama te s pomoću bolje koordinacije među službama za zapošljavanje i drugim akterima, u skladu s Preporukom Vijeća iz veljače 2016. Ipak, provedba tih mjera nije ujednačena u svim državama članicama.

Žene su i dalje slabije zastupljene na tržištu rada, dok je razlika u plaćama koje za isti rad dobivaju muškarci i žene i dalje znatna. Žene su obrazovanije od muškaraca. Međutim, razlike u zaposlenosti između spolova i dalje su velike, posebno kad je riječ o majkama i ženama koje skrbe o drugima. Situaciju dodatno otežavaju financijske mjere koje žene odvraćaju od ulaska na tržište rada ili od dodatnog rada. U nekoliko su država članica

uočene znatne razlike u plaćama. Uz kraći radni staž, za žene to obično znači i niže mirovine. To ukazuje na to da je pri osmišljavanju politika potrebno temeljito razmotriti načine postizanja ravnoteže između profesionalnog i privatnog života. Radi postizanja potpune ravnopravnosti žena i poticanja uzlazne društvene mobilnosti ključni su pristup pristupačnim i kvalitetnim uslugama skrbi o djeci i drugim uslugama skrbi, dopust i fleksibilno radno vrijeme te porezni sustav i sustav naknada koji druge primatelje dohotka ne bi odvrćao od toga da rade više ili da uopće rade.

Nastavlja se modernizacija sustava socijalne zaštite radi poboljšavanja opsega i prikladnosti naknada, pristupa uslugama, kao i kvalitete i prikladnosti tih usluga te radi poticanja sudjelovanja na tržištu rada. Nekoliko država članica provodi reforme politika kojima se nastoji poboljšati opseg i prikladnost socijalnih naknada, istodobno promičući aktiviranje. Mjere su namijenjene raznim skupinama, uključujući osobe s niskim primanjima, nezaposlene, osobe s invaliditetom, beskućnike i osobe koje skrbe o drugima. Unatoč napretku reformi i dalje zabrinjavaju visoke razine siromaštva (djece) u nekim državama članicama. Potrebno je omogućiti odgovarajuće sigurnosne mreže onima kojima nedostaju dovoljna sredstva za dostojan životni standard, uključujući poticanje (ponovnog) uključivanja na tržište rada radno sposobnih osoba.

Nakon niza reformi koje su bile usmjerene na produljivanje radnog vijeka nedavne se mirovinske reforme razlikuju te uključuju mjere za zaštitu prikladnosti mirovina s pomoću minimalnih jamstava i indeksiranja. Dok su se neke države članice usredotočile na poboljšavanje održivosti svojih mirovinskih sustava, na primjer produljivanjem radnog vijeka i ograničavanjem pristupa ranom umirovljenju, druge su se usredotočile na umirovljenike s niskim mirovinama povećavajući minimalne mirovine ili dajući ciljane dodatne naknade. Mirovinskim bi sustavima trebao biti osiguran primjereni životni standard, dok bi se istodobno trebala očuvati njihova održivost. Stoga je potrebno poticati žene i muškarce na produljenje radnog vijeka, među ostalim dostupnošću odgovarajućih politika za postizanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života i modernizacijom radne okoline. U tome bi ključnu ulogu mogle odigrati dodatne mirovine, posebno ako se očekuje smanjenje prikladnosti javnih mirovina.

Zdravstveni sustavi pridonose pojedinačnom i kolektivnom te gospodarskom blagostanju. U nekoliko država članica provedene su reforme zdravstvenog sustava radi poticanja pružanja

povoljnih usluga primarne zdravstvene skrbi i omogućavanja pristupa tim uslugama, radi reorganizacije i povećanja održivosti specijalističke i bolničke njege te poboljšanja dostupnosti lijekova po povoljnim cijenama upotrijebljenih na isplativ način. Pojedine države članice isto tako rade na poboljšanju učinkovitosti i kvalitete usluga dugotrajne skrbi. Na taj bi se način smanjile prepreke sudjelovanju na tržištu rada obiteljskim njegovateljima, posebno ženama.

Posljednjih je godina u EU stigao nezapamćeni broj migranata, uključujući izbjeglice, a tijekom 2015. i prve polovine 2016. podneseno je 1,8 milijuna zahtjeva za azil. To naglašava važnost sveobuhvatnih strategija integracije kako bi se osiguralo djelotvorno uključivanje izbjeglica u tržište rada i općenito u društvo. Nekoliko je država članica počelo upotrebljavati pakete za integraciju radi što brže integracije novopridošlih, uključujući omogućavanje pristupa tržištu rada, procjenu vještina i osposobljavanje. U skladu s Akcijskim planom za integraciju državljana trećih zemalja¹, koji je Komisija predstavila u lipnju 2016., važno je da integracijske politike ne budu usmjerene samo na zadovoljavanje neposrednih potreba, nego da se njima nastoji osigurati uspješna srednjoročna i dugoročna integracija kao ključni dio strategija socijalne uključenosti država članica.

¹ COM(2016) 377 final.

1. PREGLED TRŽIŠTA RADA TE SOCIJALNIH KRETANJA I IZAZOVA U EUROPSKOJ UNIJI

U ovom je odjeljku naveden pregled tržišta rada te socijalnih kretanja i izazova u Europskoj uniji. Započinje s detaljnom analizom glavnih područja zapošljavanja i socijalnih područja nakon koje slijede općeniti zaključci koji proizlaze iz ljestvice ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja.

1.1. Kretanja na tržištu rada

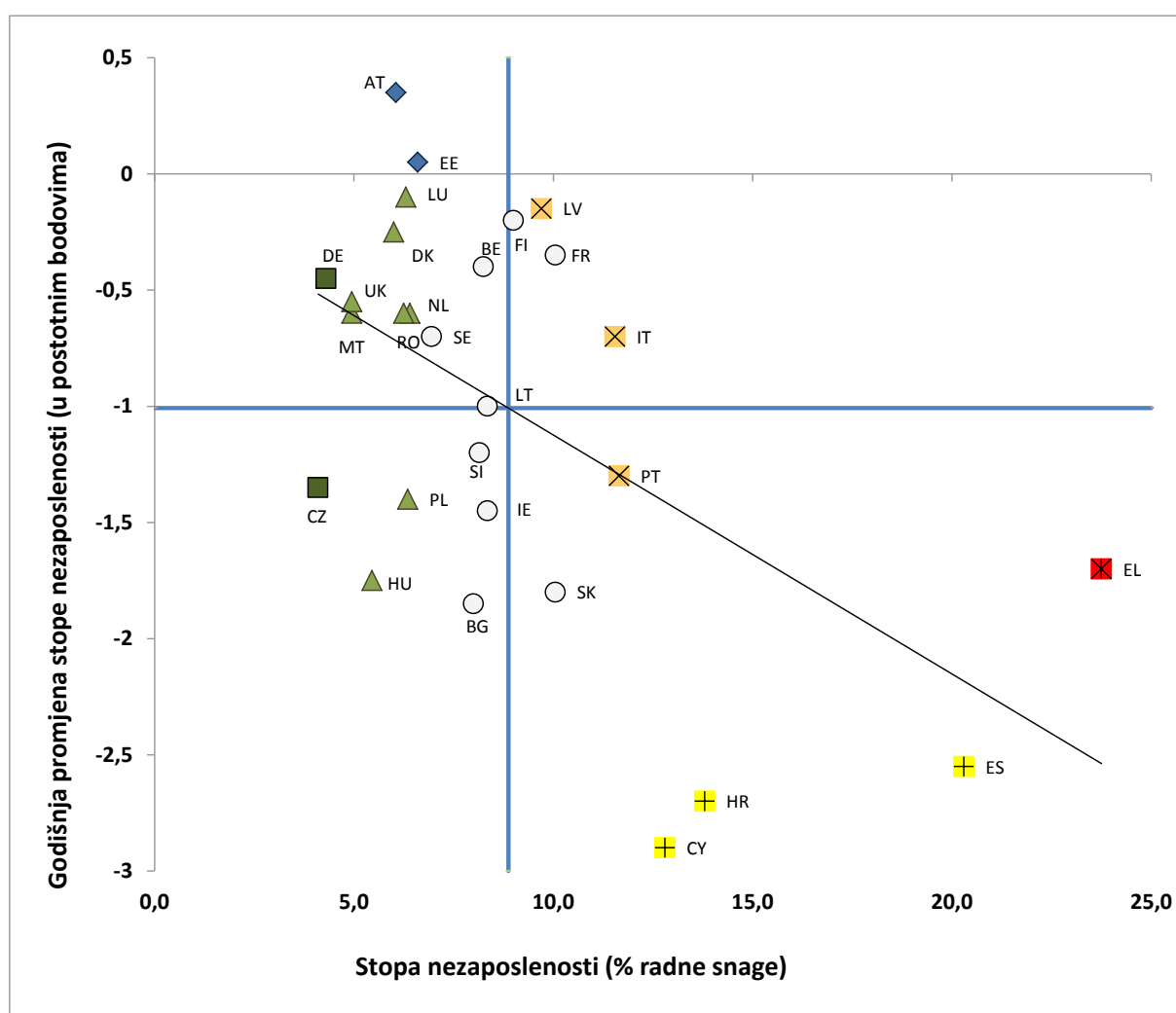
Tijekom 2015. i 2016. tržište se rada sve više oporavljalo, dok se većina pokazatelja znatno poboljšala. Stopa zaposlenosti osoba u dobi od 20 do 64 godine porasla je u EU-u 2015. za 0,9 postotnih bodova te je u drugom tromjesečju 2016. nastavila rasti do 71,1 %. Ne samo da je ta razina za 1,5 postotnih bodova viša nego u drugom tromjesečju 2015., nego premašuje i razinu prije krize koja je 2008. iznosila 70,3 % (godišnje). Usporedivo je povećanje zabilježeno u stopi zaposlenosti u europodručju, koja je u drugom tromjesečju 2016. dostigla gotovo 70 % (prosječno je gotovo 70,2 % zabilježeno 2008.). U apsolutnim je vrijednostima u drugom tromjesečju 2016. bilo zaposleno gotovo 4,2 milijuna ljudi više nego u četvrtom tromjesečju 2014., uključujući 2,8 milijuna više u europodručju. Istodobno je u EU-u umjereno porasla stopa aktivnosti (15 – 64) do 73 %, dok je stopa nezaposlenosti (15+) pala na 8,6 %, što je najniža razina zabilježena od prvog tromjesečja 2009. (u europodručju su stope aktivnosti i nezaposlenosti iznosile 72,9 % odnosno 10,1 %²). Važnu je ulogu odigrala veća potražnja za radnom snagom, a stopa slobodnih radnih mjesta povećala se s 1,3 % u 2013. na 1,8 % u prva dva tromjesečja 2016. U tom se kontekstu u EU-u 2015. blago ubrzao prosječni rast plaća, dok je u europodručju taj rast ostao umjeren (vidjeti odjeljak 2.1.).

Ogromne razlike u tržištima rada država članica i europodručja i dalje se smanjuju, a stope nezaposlenosti približavaju se razinama prije krize. Trajno približavanje stopa nezaposlenosti odražava više nego prosječna smanjenja u nekim državama članicama koje karakteriziraju visoke stope nezaposlenosti (posebno u Cipru, Hrvatskoj i Španjolskoj).

² U rujnu 2016. mjesečna je stopa nezaposlenosti iznosila 8,5 % u EU-u i 10 % u europodručju.

Suprotno tome, blago povećanje stope nezaposlenosti zabilježeno je u Austriji i Estoniji, iako su početne razine bile relativno niske. Neto priljev stanovništva bio je 2015. najveći u državama koje su 2014. imale najniže stope nezaposlenosti (posebno u Austriji, Njemačkoj i Luksemburgu), dok su se države s najvišim stopama nezaposlenosti suočile s nekim od najvećih neto odljeva. Međutim, unatoč uočenom približavanju, kad je riječ o stopama nezaposlenosti i dalje postoje znatne razlike (slika 1.), s vrijednostima u rasponu od najviše 5 % u Češkoj, Njemačkoj, Malti i Ujedinjenoj Kraljevini do najmanje 20 % u Španjolskoj i Grčkoj u prvoj polovini 2016.

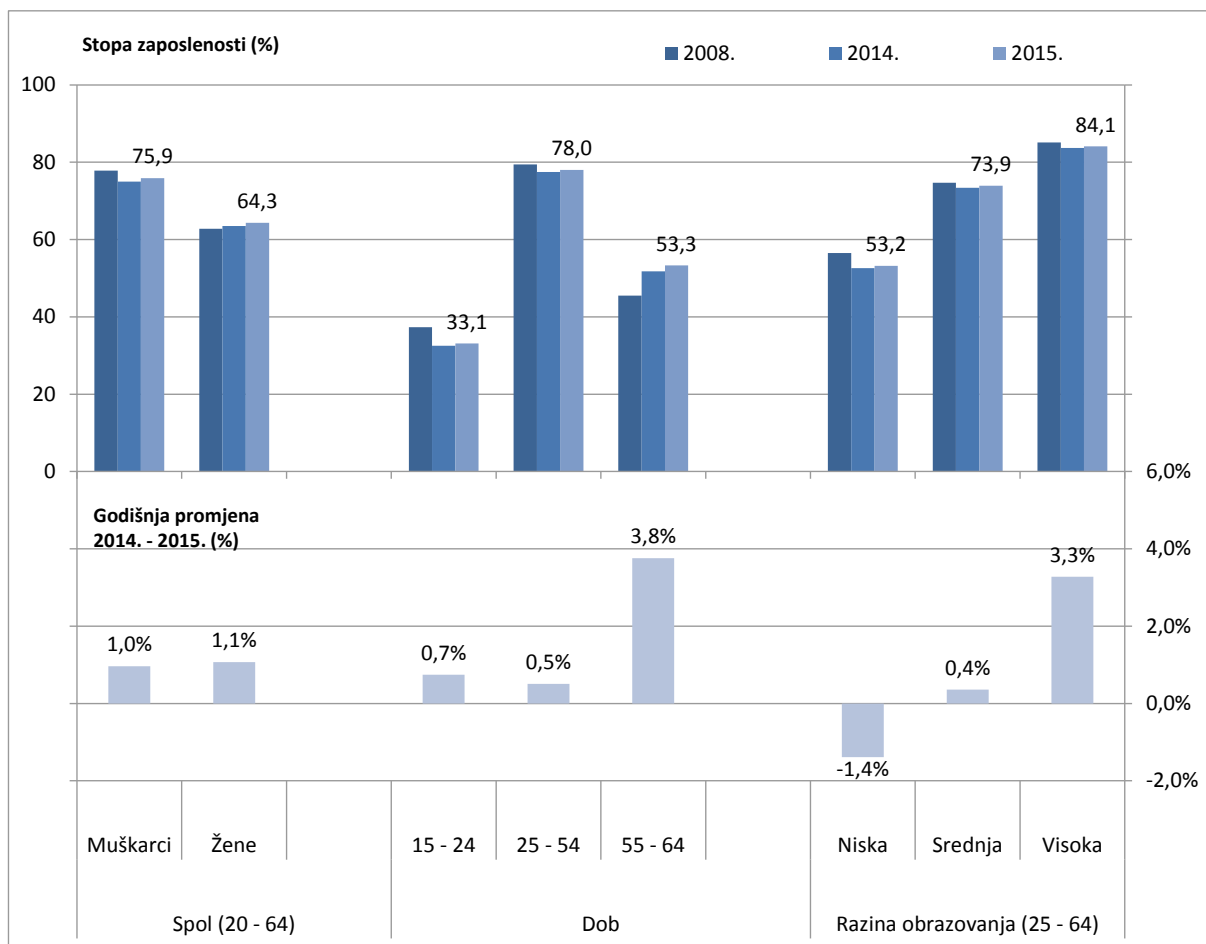
Slika 1.: Stopa nezaposlenosti i godišnja promjena iz ljestvice ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi (izračuni Glavne uprave za zapošljavanje). Razdoblje: razine i godišnje promjene u prvoj polovini 2016. u odnosu na prvu polovinu 2015. Napomena: središte osi predstavlja neponderirani prosjek EU-a. Legenda je navedena u Prilogu.

Dinamika rasta zapošljavanja razlikuje se prema dobnim skupinama i obrazovnim razinama. Kao što je prikazano na slici 2., najveće je povećanje zaposlenosti u iznosu od 3,8 % tijekom 2015. zabilježeno među starijim radnicima (u dobi od 55 do 64 godine), čija je stopa aktivnosti 2015. porasla za 1,4 postotnih bodova i dostigla 57,3 %. Zbog toga je stopa zaposlenosti te skupine dodatno porasla te je 2015. dostigla 53,3 %, čime se nastavlja stalni porast koji je započeo u prošlom desetljeću. Nasuprot tome, među mladim radnicima (15 – 24) i radnicima u zreloj dobi (25 – 54) rast zaposlenosti bio je umjeren. Stopa aktivnosti potonjih već je četvrtu godinu zaredom uglavnom stabilna i iznosi 85,4 % te se stoga čini da je dostigla vrhunac. Međutim, ovisno o razini vještina, razvoj situacije znatno se razlikovao: kad je riječ o visokokvalificiranim radnicima (s visokim obrazovanjem) rast zaposlenosti bio je velik te se na godišnjoj razini povećavao za 3,3 %, dok je stopa zaposlenosti niskokvalificiranih radnika (s osnovnoškolskim ili nižim srednjoškolskim obrazovanjem) od 2014. pala za 1,4 %. To potvrđuje da postoji trend smanjivanja mogućnosti zapošljavanja niskokvalificiranih radnika, čija je stopa zaposlenosti još uvijek niža nego što je bila 2008. Rast zaposlenosti među spolovima bio je usporediv; stope zaposlenosti muškaraca i žena tijekom 2015. blago su se povećale. Stoga je velika razlika među stopama zaposlenosti žena (64,3 %) i muškaraca (75,9 %), koja se smanjila u razdoblju od 2008. do 2013., ostala gotovo nepromijenjena. Slično tome, podaci (slika 3.) ne pokazuju nikakvu važnu neusklađenost u pogledu rasta rada na nepuno radno vrijeme i rada na puno radno vrijeme.

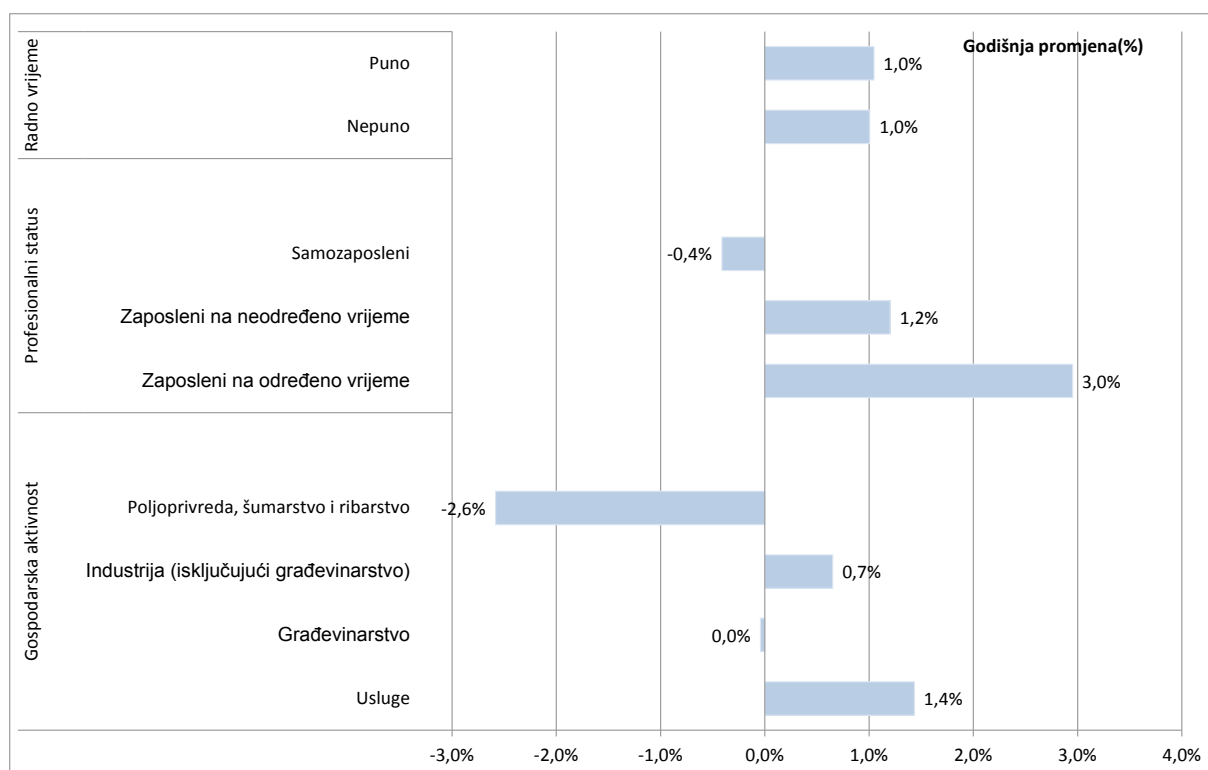
Slika 2.: Stope zaposlenosti i rast zaposlenosti diljem različitih skupina u EU-u



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi.

Oporavak zapošljavanja odražava povećanje broja zaposlenih, a udio zaposlenika na određeno vrijeme i dalje je stabilan. Broj samozaposlenih neznatno se smanjio (za 0,4 %), iako se iza te brojke skrivaju znatne razlike među državama članicama (vidjeti odjeljak 2.1.). Broj zaposlenika na određeno vrijeme povećao se za 3 %, a broj zaposlenika na neodređeno za 1,2 %. Stoga se udio zaposlenika na određeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenika blago povećao (na 14,2 % u 2015.), no ponovno postoje znatne razlike među državama članicama (vidjeti odjeljak 2.3.). Većina radnih mjesta otvorila se u uslužnom sektoru (+1,4 %), nakon kojeg slijedi industrija (+0,7 %), dok se u sektoru poljoprivrede radna mjesta i dalje zatvaraju (–2,6 %), što djelomično objašnjava pad samozaposlenosti. Pad zaposlenosti u sektoru građevinarstva zaustavio se 2015. prvi put nakon 2008.

Slika 3.: Rast zaposlenosti (2014. – 2015.) diljem različitih skupina u EU-u



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi

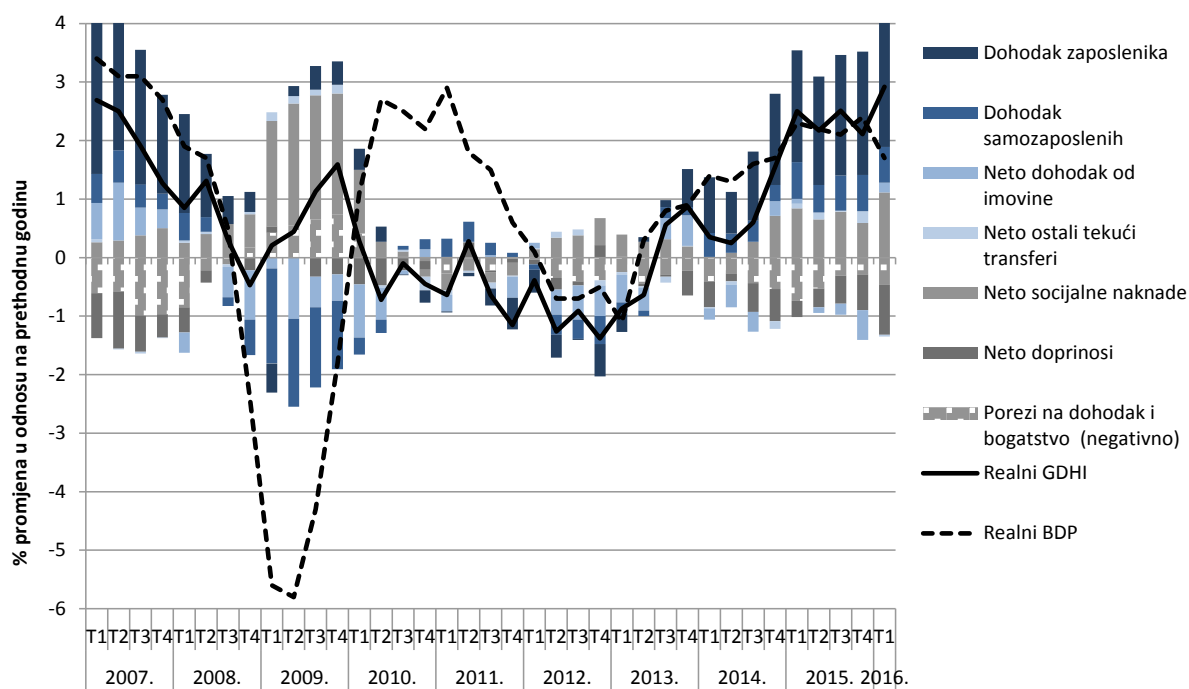
Nakon smanjenja ukupne stope nezaposlenosti 2015. se nastavila smanjivati nezaposlenost mladih i dugotrajna nezaposlenost. Stopa nezaposlenosti mladih u EU-u (15 – 24), koja je svoju najvišu razinu dostigla 2013. kad je iznosila 23,7 %, pala je na 20,3 % u 2015. Taj se trend nastavio 2016. te je u prvoj polovini godine iznosila 18,9 %. Međutim, ta je razina viša u europodručju (21,4 % u prvoj polovini 2016.), dok među državama članicama i dalje postoje znatne razlike. Stopa dugotrajne nezaposlenosti (ako se promatra udio dugotrajno nezaposlenih u aktivnom stanovništvu) isto je tako pala s 5 % u 2014. na 4,5 % u 2015. (te se nastavila smanjivati u prvoj polovini 2016.), no u nekim državama članicama, pogotovo u onima najviše pogođenima krizom, sporo smanjivanje broja dugotrajno nezaposlenih ukazuje na opasnost od toga da velika nezaposlenost postane strukturna nezaposlenost.

1.2. Socijalna kretanja

Financijska situacija kućanstava u EU-u nastavljala se popravljati tijekom 2015. Realni bruto raspoloživi dohodak kućanstava (GHDI) u EU-u u 2015. je porastao za oko 2 % te se

nastavio oporavljati od gubitaka zabilježenih u razdoblju od 2010. do 2013. To je poboljšanje ponajviše rezultat povećanja prihoda od rada i smanjenja poreza i doprinosa (vidjeti sliku 4.).

Slika 4.: Rast BDP-a i GHDI-ja te promjena u sastavnicama GHDI-ja u EU-u



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi

Ipak, promatrajući najnovije podatke na razini EU-a, taj trend rasta ne odražava se u podacima o siromaštvu.³ Udio stanovništva EU-a koje je izloženo opasnosti od siromaštva (AROP) stabilizirao se 2015. te se povećao za 0,1 postotnih bodova i iznosi 17,3 % (u EU-u i europodručju). Taj razvoj slijedi povećanje od 0,5 postotnih bodova u 2014. (0,4 postotnih bodova u europodručju) što je djelomično rezultat podizanja praga siromaštva jer su se sredinom 2013. dohodci kućanstava počeli oporavljati. Slično tome, ukupan se udio siromašnih radnika povećao za 0,5 postotnih bodova u 2014., dok je udio radnika zaposlenih na određeno vrijeme nastavio rasti (a njihov je dohodak obično niži od dohotka onih zaposlenih na neodređeno vrijeme) te je tijekom 2015. ostao stabilan.

Postotak osoba izloženih opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti nastavio se smanjivati 2015., no i dalje je vrlo visok. Stopa izloženosti opasnosti od siromaštva ili

³ Eurostat trenutačno (u listopadu 2016.) raspolaže procijenjenim prosječnim podacima za 2015. Nakon što se održe rasprave s državama članicama i Odborom za zapošljavanje bit će ažurirana revidirana verzija dokumenta.

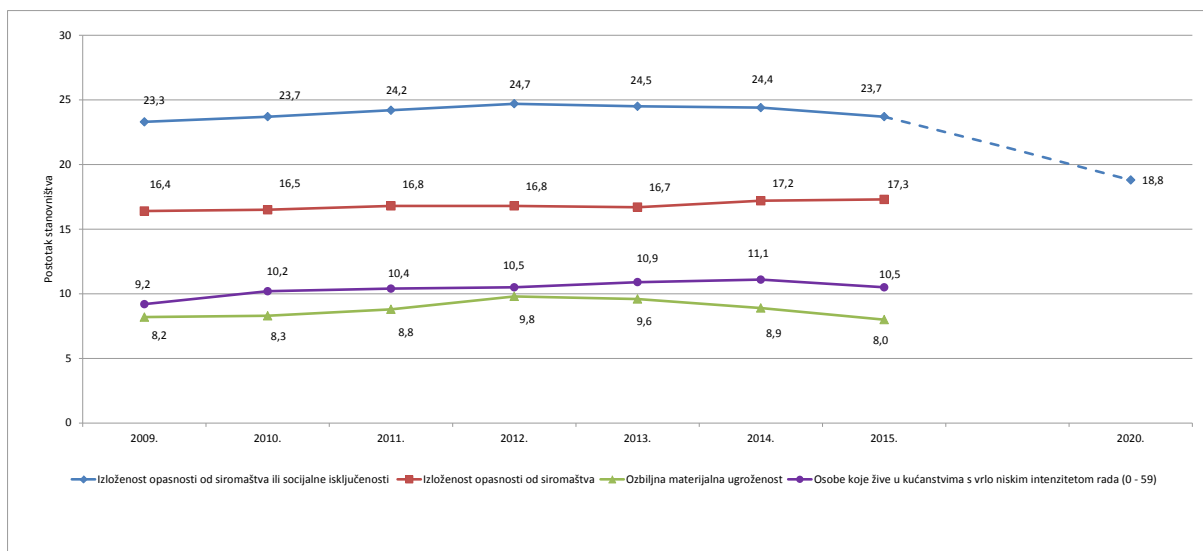
socijalne isključenosti (AROE) u EU-u nastavila se smanjivati 2015. (s 24,4 % u 2014. i 24,6 % u 2013.) te je iznosila 23,7 %, no i dalje nije mnogo niža od svoje povijesno najviše razine koju je dostigla 2012. Ta se stopa smanjila i u europodručju, s 23,5 % u 2014. na 23,1 % u 2015. (povratak na razine iz 2013.). Godine 2015. oko 119 milijuna ljudi bilo je izloženo opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti, što je gotovo 3,5 milijuna manje nego 2014. Iako je EU još daleko od ostvarivanja cilja iz strategije Europa 2020. kojim se do 2020. barem 20 milijuna ljudi želi izbaviti iz siromaštva ili socijalne isključenosti, broj osoba izloženih opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti približava se onome iz 2008., a to je referentna godina prema kojoj je postavljen cilj strategije Europa 2020.: u usporedbi s 2008. godinom⁴, 2015. je oko 1,2 milijuna ljudi više živjelo u opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti, a u usporedbi s 2012. kad je ta brojka bila najviša, takvih je osoba bilo 4,8 milijuna manje.

Smanjenje ozbiljne materijalne ugroženosti upućuje na poboljšanje životnog standarda.

Ozbiljna se materijalna ugroženost 2015. smanjila za 0,8 postotnih bodova i iznosila je 8,1 %, odnosno 9,1 milijun ljudi manje nego 2012. kad je dostigla svoju najvišu razinu. To kretanje, prvi put uočeno 2013. povezano je s navedenim poboljšanjem financijske situacije kućanstava, što je pak povezano s gospodarskim oporavkom. Udio osoba koje žive u kućanstvima u kojima gotovo nema zaposlenih (tj. stanovništvo u dobi od 0 do 59 godina koje živi u kućanstvima s vrlo niskim intenzitetom rada) blago se smanjio 2015. te je nakon blagog povećanja 2014. iznosio 10,5 %, što je rezultat poboljšanih uvjeta na tržištu rada.

Slika 5.: Stopa izloženosti opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti i njezine sastavnice u EU-27

⁴ Prosječan broj osoba izloženih opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti u EU-u 2008. temelji se na procjeni Eurostata jer su podaci za Hrvatsku dostupni samo za 2010. i naredne godine.



Izvor: Eurostat, istraživanje EU-a o dohotku i životnim uvjetima (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). Hrvatska je isključena jer za 2009. nema podataka. Napomena: AROPE se sastoji od AROP-a, ozbiljno materijalno ugroženih (SMD) i kućanstava s nikakvim ili niskim intenzitetom rada (JLH). Iscrtkana linija odgovara procijenjenom smanjenju potrebnom kako bi se ostvario cilj strategije Europa 2020.

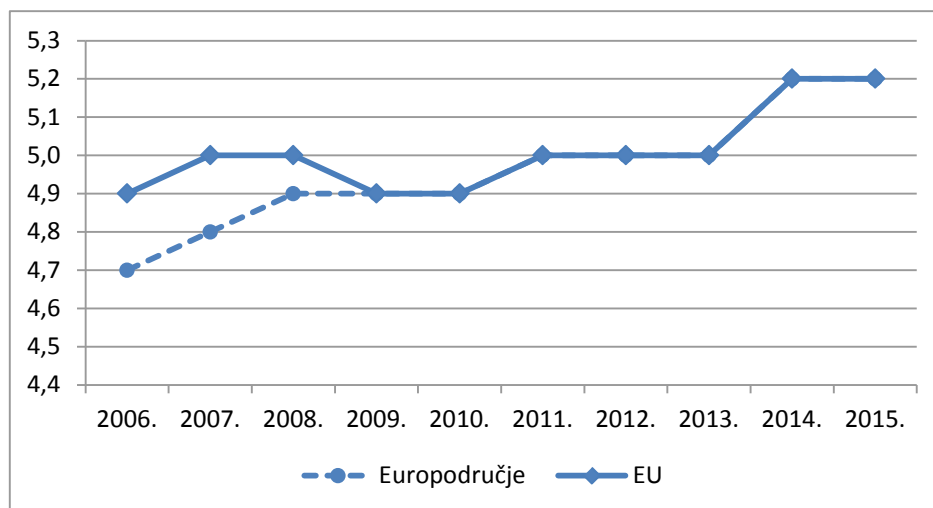
Među onima koji su najviše pogođeni nalaze se mladi, djeca, nezaposleni i državljani trećih zemalja. Gotovo trećina (31,2 %) mladih (u dobi od 18 do 24 godine) bila je 2015. izložena opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti. To je uglavnom zbog nezaposlenosti, nesigurnosti radnih mjesta ili teške socioekonomske situacije njihovih obitelji. Kućanstva s jednim hraniteljem povezana su s većom opasnošću od siromaštva⁵. Kad je riječ o djeci (u dobi od 0 do 17 godina), stopa AROPE smanjila se na 26,9 % (s 27,8 %), no i dalje je visoka, a razlog tome je status njihovih roditelja na tržištu rada, posebno u kombinaciji s ograničenim pristupom socijalnim uslugama i niskom potporom dohotku. Starije osobe (više od 65 godina) relativno su pošteđene jer se njihova izloženost opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti smanjila s 18,3 % u 2013. na 17,4 % u 2015., pri čemu su žene u toj skupini i dalje izloženije siromaštvu nego muškarci (19,6 % žena i 14,6 % muškaraca). Ostale skupine izložene opasnosti od siromaštva ili socijalne isključenosti su nezaposleni (66,6 %), državljani trećih zemalja (48,2 %) i osobe s invaliditetom (30,1 % u 2014.).

Nejednakost dohodaka, kako je izmjeren kvintilnim omjerom, stabilizirao se 2015. na visokoj razini. Kvintilni omjer (ili pokazatelj S80/S20, tj. omjer između dohodaka 20 % stanovništva s najvišim dohodcima i dohodaka 20 % stanovništva s najnižim dohodcima) ostao je stabilan na 5,2 u 2015., nakon trenda rasta posljednjih godina, posebno u

⁵ Vidjeti predstojeći *Pregled zaposlenosti i socijalnih kretanja u Europi 2016.*, poglavlje 2.

europodručju (slika 6.). Ostao je stabilan i koeficijent Gini⁶ te je 2015. iznosio 0,31. Ipak, diljem država članica i dalje postoje znatne razlike u razinama i kretanjima (vidjeti odjeljak 2.4.). Sve veće nejednakosti u dohotku, što je uobičajen trend u razvijenim gospodarstvima⁷, ne zabrinjavaju samo u smislu pravednih distribucijskih ishoda za stanovništvo, nego predstavljaju i opasnost za dugoročan rast.

Slika 6.: Kvintilni omjer S80/S20



Izvor: Eurostat. Nisu dostupni podaci za Hrvatsku za godinu 2010.

⁶ Koeficijent Gini pokazatelj je s vrijednostima između 0 i 1. Niže vrijednosti upućuju na veću jednakost. Drugim riječima, vrijednost jednaka nuli znači da svi imaju isti dohodak, a vrijednost jednaka broju jedan znači da sav dohodak pripada jednoj osobi. Napomena: kako bi se u obzir uzeo učinak razlika u veličini i sastavu kućanstava, ukupan je raspoloživi dohodak kućanstava „jednak”.

⁷ Vidjeti OECD (2015.). *Svi smo u tome zajedno: Zašto svi imaju koristi od smanjenja nejednakosti*. Pariz: OECD.

1.3. Općeniti zaključci iz ljestvice ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja

Četvrto izdanje ljestvice ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja omogućava rano otkrivanje ključnih problema u području zapošljavanja i ključnih socijalnih problema te mogućih razlika diljem država članica koje će možda biti potrebno dodatno analizirati. Ljestvica (vidjeti priloge od 1. do 3.) sastoji se od sljedećih šest ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja:

- stope nezaposlenosti (15 – 74),
- stope nezaposlenosti mladih (15 – 24),
- mladih koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju (NEET) kao udio u stanovništvu u dobi od 15 do 24 godine,
- bruto raspoloživog dohotka kućanstava (GHDI, godišnja promjena),
- stope opasnosti od siromaštva među radno sposobnim stanovništvom (18 – 64),
- nejednakosti u dohotku (omjer S80/S20).

Isto tako pomaže u utvrđivanju područja u kojima je najviše potreban politički odgovor. Kao takva, ona predstavlja važan alat za praćenje učinka reformi u okviru europskog semestra. Pomaže u potvrđivanju izazova utvrđenih u izvješćima o državama i temelj je za sastavljanje preporuka za pojedine države. Rezultate ljestvice potrebno je iščitavati u kombinaciji s analitičkim rezultatima drugih instrumenata poput instrumenta za praćenje uspješnosti zapošljavanja (EPM), instrumenta za praćenje uspješnosti socijalne zaštite (SPPM)⁸ i ljestvice postupka u slučaju makroekonomskih neravnoteža (MIP), koja odnedavno sadržava i glavne pokazatelje zaposlenosti⁹. Slično tome, u Izvješću petorice predsjednika o dovršetku europske ekonomske i monetarne unije te Komunikaciji o koracima prema dovršetku ekonomske i monetarne unije¹⁰ promiče se primjena referentnih vrijednosti i unakrsno ispitivanje učinkovitosti država članica radi utvrđivanja nezadovoljavajućih rezultata i podupiranja uzlaznog približavanja. Taj bi postupak isto tako trebao pridonijeti razmjeni

⁸ Instrument za praćenje uspješnosti zapošljavanja (EPM) i instrument za praćenje uspješnosti socijalne zaštite (SPPM) zajednički sastavljaju Komisija i odbor EMCO odnosno SPC. Donosi ih Vijeće za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravlje i potrošačka pitanja (EPSCO).

⁹ Vidjeti Izvješće o mehanizmu upozoravanja 2017.

¹⁰ COM(2015) 600 final.

najboljih praksi. U okviru 1. nalaze se obrazloženje i trenutačno stanje razvoja pokazatelja referentnih vrijednosti u području tržišta rada.

Nedavna su kretanja ključnih pokazatelja zabilježena na ljestvici unutar tri dimenzije (vidjeti detaljne tablice u Prilogu):

- za svaku državu članicu promjena pokazatelja u određenoj godini u usporedbi s prijašnjim razdobljima (povijesna kretanja);
- za svaku državu članicu odstupanje od prosječnih stopa EU-a i europodručja u istoj godini (prikaz postojećih razlika u području zapošljavanja i socijalnih razlika);
- promjena pokazatelja između dvije uzastopne godine u svakoj državi članici u odnosu na promjenu na razini EU-a i europodručja (ukazuje na dinamiku socio-ekonomskih približavanja/odstupanja).

Od 2016. stanje država članica s obzirom na ključne pokazatelje zaposlenosti i socijalne pokazatelje ocjenjuje se na temelju zajednički dogovorene metodologije kojom se zajednički promatraju razine i promjene svakog pokazatelja (kao što je objašnjeno u odjeljku 4.). Na temelju te se metodologije u tablici 1. daje sažetak iščitavanja ljestvice. Iz rezultata analize u ovom odjeljku i u odjeljku 2. (slike 1., 14., 15., 26., 27. i 28.) vidljivo je da se pet država članica suočava sa znatnim izazovima u području zapošljavanja i socijalnim izazovima, iako se s obzirom na nedavni razvoj događaja njihova situacija razlikuje. Drugih je pet država članica (Bugarska, Hrvatska, Latvija, Litva i Rumunjska) u zbirnoj tablici označeno više puta s različitim stupnjevima težine prema pokazateljima zaposlenosti i socijalnim pokazateljima. U preostalom dijelu odjeljka detaljno se tumači ljestvica.

Grčka je još uvijek u teškoj situaciji kad je riječ o svim pokazateljima zaposlenosti i socijalnim pokazateljima, posebno u pogledu ukupne stope nezaposlenosti i nejednakosti dohodaka. Neka su poboljšanja zabilježena kad je riječ o stopi skupine NEET i stopi opasnosti od siromaštva (AROP)¹¹. Pokazatelji povezani sa situacijom na tržištu rada u kojoj se nalaze mladi u Italiji su i dalje na kritičnim razinama, dok se u usporedbi s prosjekom EU-a ukupna stopa nezaposlenosti polako smanjuje. Istodobno je stanje socijalnih pokazatelja, posebno stope AROP, i dalje problematično. Unatoč umjerenom smanjenju u Portugalu su stope ukupne nezaposlenosti i nezaposlenosti mladih i dalje visoke. Isto su tako pokazatelji opasnosti od siromaštva i nejednakosti dohodaka na visokim razinama u usporedbi s

¹¹ Na potonje je međutim možda utjecalo snižavanje praga siromaštva.

prosjekom EU-a, iako se blago smanjuju. U Španjolskoj je došlo do poboljšanja (iako su razine i dalje problematične) u pogledu stopa ukupne nezaposlenosti i nezaposlenosti skupine NEET, dok stanje u području nezaposlenosti mladih, siromaštva i nejednakosti i dalje predstavlja izazov. U Cipru su zabilježena povoljna kretanja kad je riječ o stopama ukupne nezaposlenosti i nezaposlenosti mladih, kao i stopi nezaposlenosti skupine NEET, i sve te stope više nisu na tako visokim razinama. Međutim, rast je bruto raspoloživog dohotka kućanstava 2015. još uvijek bio negativan, dok je stopa opasnosti od siromaštva najviše narasla. Rumunjska se još uvijek suočava s najvećim izazovima kad je riječ o stopi nezaposlenosti skupine NEET, AROP-u i nejednakostima, s tim da su nejednakosti znatno porasle. Slično tome, u Litvi je zabilježen nagli porast AROP-a i nejednakosti u dohotku. Nezaposlenost mladih najviše je porasla u Latviji, dok su stope opasnosti od siromaštva i nejednakosti u toj državi ostale stabilne. U Hrvatskoj su stope opće nezaposlenosti i nezaposlenosti mladih visoke, iako se brzo smanjuju. U Bugarskoj i dalje kritične izazove predstavljaju visoka stopa nezaposlenosti skupine NEET i nejednakosti u dohotku.

Kad je riječ o skupini NEET, (zbog naglog porasta razina ili razina koje su više od prosjeka) potrebno je pratiti stanje u Finskoj, Francuskoj, Irskoj i Slovačkoj. Slično tome, u Finskoj, Francuskoj i Austriji, kao i u Italiji, uočen je slabiji rast bruto raspoloživog dohotka kućanstava u usporedbi s prosjekom EU-a. Konačno, isto je tako potrebno pomno pratiti nekoliko drugih država kad je riječ o AROP-u (Poljsku) i nejednakostima u dohotku (Estoniju).

U tri su se države članice neki pokazatelji blago pogoršali, iako su im polazišne razine bile dobre. U Austriji i Estoniji stopa se nezaposlenosti (ukupne i nezaposlenosti mladih) povećala brže od prosjeka EU-a, iako su razine i dalje vrlo niske. Kad je riječ o stopama nezaposlenosti mladih i nezaposlenosti skupine NEET, slično je primijećeno i u Danskoj.

Tablica 1.: Sažetak ljestvice ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja

	Stopa nezaposlenosti	Stopa nezaposlenosti mladih	Stopa skupine NEET	Realni bruto raspoloživi dohodak kućanstava	Stopa opasnosti od siromaštva	Nejednakost S80/S20
Najbolji	Češka Njemačka	Njemačka	Njemačka Luksemburg Nizozemska Švedska	Danska Latvija Rumunjska	Češka Slovačka	Češka Finska Slovenija Slovačka
Bolji od prosjeka	Danska Mađarska Luksemburg Malta Nizozemska Poljska Rumunjska Ujedinjena Kraljevina	Bugarska Češka Mađarska Litva Malta Nizozemska Ujedinjena Kraljevina	Austrija Češka Mađarska Litva Latvija Slovenija	Slovačka	Austrija Belgija Danska Estonija Finska Francuska Luksemburg Malta Nizozemska Slovenija Švedska	Austrija Belgija Danska Francuska Mađarska Luksemburg Malta Nizozemska Švedska
Dobri, ali potrebno ih je pratiti	Austrija Estonija	Austrija Danska Estonija	Danska			
Prosječni	Belgija Bugarska Finska Francuska Irska Litva Švedska Slovenija Slovačka	Belgija Finska Francuska Irska Luksemburg Poljska Švedska Slovenija Slovačka	Belgija Estonija Malta Poljska Portugal Ujedinjena Kraljevina	Češka Njemačka Španjolska Mađarska Litva Nizozemska Portugal Švedska Slovenija Ujedinjena Kraljevina	Hrvatska Njemačka Mađarska Ujedinjena Kraljevina	Hrvatska Cipar Njemačka Poljska Ujedinjena Kraljevina
Slabi, ali se popravljaju	Cipar Španjolska Hrvatska	Cipar Hrvatska	Grčka Cipar Španjolska		Bugarska Grčka	
Potrebno ih je pratiti	Italija Latvija Portugal	Latvija Portugal	Finska Francuska Irska Slovačka	Austrija Finska Francuska Italija	Cipar Latvija Litva Poljska Portugal	Estonija Italija Portugal
U kritičnoj situaciji	Grčka	Grčka Italija Španjolska	Bugarska Hrvatska Italija Rumunjska	Cipar	Italija Rumunjska Španjolska	Bugarska Grčka Latvija Litva Rumunjska Španjolska

Napomena: nisu dostupni tromjesečni podaci o nezaposlenosti mladih u Rumunjskoj; podaci o GDHI-ju za BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT i PL nisu bili dostupni do 26. listopada 2016.; podaci o AROPE-u i S80/S20 za Irsku nisu bili dostupni do 26. listopada 2016.

Okvir 1. Referentne vrijednosti i provedba najboljih praksi tržišta rada

U Izvješću petorice predsjednika navedeno je da bi veći naglasak trebalo staviti na zapošljavanje i socijalni učinak ističući da su izazovi s kojima se suočavaju države članice često slični, iako ne postoji jedinstveni pristup koji bi se mogao primijeniti na sve države.

U Komunikaciji komisije iz listopada 2015. o koracima prema dovršetku ekonomske i monetarne unije¹² predviđaju se politika ili tematska područja koje je potrebno progresivno rješavati primjenom referentnih vrijednosti i unakrsnim ispitivanjem učinkovitosti. Prema Komunikaciji „(...)svrha je unakrsnog ispitivanja utvrđivanje slabih rezultata i podupiranje konvergencije prema državama s najboljim rezultatima u područjima tržišta rada, konkurentnosti, poslovnog okruženja, javne uprave i određenih aspekata porezne politike. (...) Pokazatelji referentnih vrijednosti posebno moraju zadovoljiti dva zahtjeva. Prvo, trebaju biti usko povezani s polugama na razini politika kako bi imali stvarne i konstruktivne strateške učinke. Drugo, trebaju postojati čvrsti dokazi i dovoljan konsenzus da znatno pridonose ciljevima na višoj razini kao što su otvaranje radnih mjesta, rast, konkurentnost, društvena uključenost i pravednost ili financijska stabilnost.”

Primjenom referentnih vrijednosti, ako su dopunjene opsežnijom gospodarskom analizom, moguće je usmjeriti i učvrstiti reforme pružajući podršku postupku uzajamnog učenja i približavanja najboljim praksama koje su uspješno primijenjene u državama članicama.

Od ožujka 2016. provodi se pilot-vježba primjene referentnih vrijednosti na naknade za nezaposlene i aktivne politike tržišta rada. U suradnji s državama članicama razvijen je pristup od tri koraka uzimajući u obzir postojeće okvire. U prvom se koraku raspravlja o ključnim izazovima razmatranog područja politike i utvrđuje se niz povezanih pokazatelja ishoda visoke razine. U drugom koraku niz od nekoliko ključnih pokazatelja učinkovitosti omogućava utvrđivanje onih koji su dobri i onih koji su loši. U trećem se koraku utvrđuju ključne poluge politika kojima bi se postiglo uzlazno približavanje.

Na temelju toga su, kad je riječ o naknadama za nezaposlene i aktivnim politikama tržišta rada, utvrđeni pokazatelji za prva dva koraka te četiri poluge politika iz trećeg koraka kojima se omogućava primjena referentnih vrijednosti: trajanje, razina i kriteriji prihvatljivosti naknada za nezaposlene te načelo politike pristupa ranoj potpori prilagođeno stanju pojedinaca na tržištu rada. Štoviše, od rujna 2016. provodi se postupak usporedbe vještina.

¹² COM(2015) 600 final.

2. ZAPOSLENOST I SOCIJALNE REFORME – REZULTATI I AKTIVNOSTI DRŽAVA ČLANICA

U ovom je odjeljku prikazan pregled nedavnih ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja te mjera poduzetih u državama članicama u prioritetnim područjima utvrđenima u smjernicama EU-a za zapošljavanje, kako ih je Vijeće donijelo 2015.¹³ te bez promjene ponovno 2016.¹⁴ Za svaku su smjernicu navedena najnovija kretanja u pogledu nekoliko odabranih ključnih pokazatelja, kao i mjere politike koje su poduzele države članice. Ovaj se odjeljak temelji na nacionalnim programima reformi država članica za 2016. i izvorima Europske komisije. Ako nije drukčije navedeno, u izvješću su prikazane samo mjere politike provedene nakon lipnja 2015. Detaljnu je analizu nedavnih kretanja na tržištu rada moguće pronaći u Izvješću o razvoju tržišta rada i plaća za 2016.¹⁵ i u Pregledu zaposlenosti i socijalnih kretanja u Europi 2016.¹⁶

2.1. Peta smjernica: Povećanje potražnje za radnom snagom

U ovom se odjeljku razmatra provedba pete smjernice za zapošljavanje, kojom se državama članicama preporučuje stvaranje uvjeta za promicanje potražnje za radnom snagom i otvaranja radnih mjesta. Najprije se iznose pokazatelji o poduzetništvu, koje je ključan preduvjet za otvaranje radnih mjesta, kao i izvor samog rasta zaposlenosti (uključujući samozapošljavanjem). Potom se razmatraju ključni makroekonomski čimbenici koji utječu na donošenje odluka o zapošljavanju, posebno kretanja u plaćama i poreznom opterećenju. U odjeljku 2.1.2. iznose se mjere politike koje su u tim područjima poduzele države članice, uključujući poticaje za zapošljavanje koji nisu ciljani (poticaji namijenjeni posebnim skupinama u nepovoljnijem položaju navedeni su u odjeljku 2.2.2.).

¹³ Prvi su puta smjernice u potpunosti uvrštene u nacionalne programe reformi za 2016.

¹⁴ Odluka Vijeća o smjernicama politika zapošljavanja država članica, 13. listopada 2016.

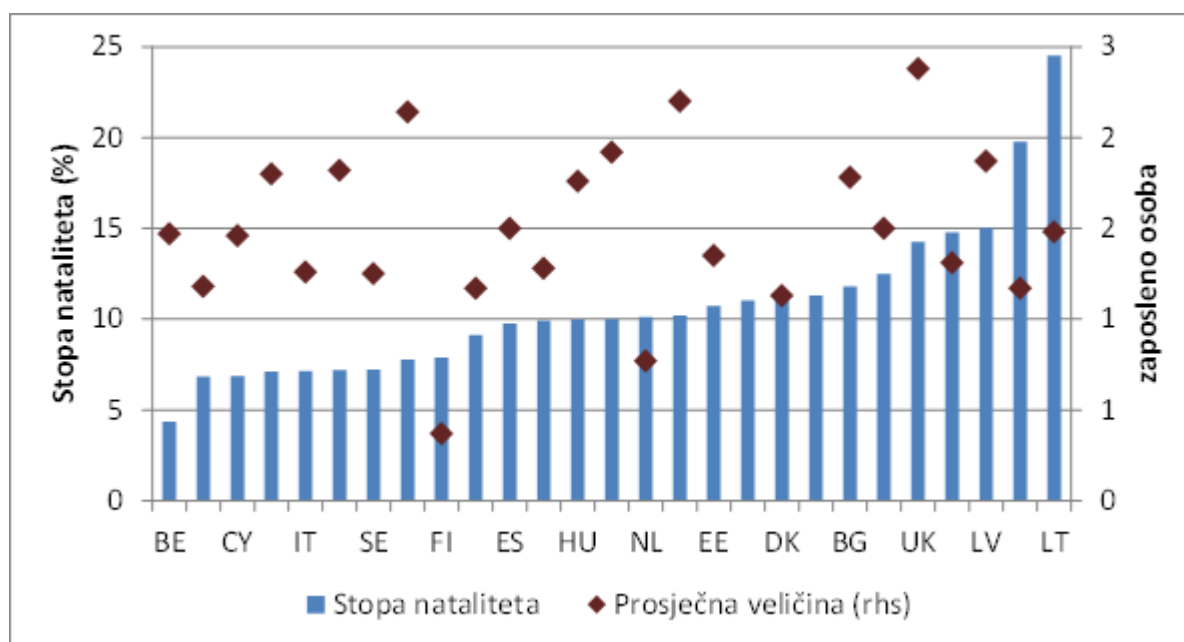
¹⁵ Europska komisija (2016.). *Razvoj tržišta rada i plaća u Europi. Godišnje preispitivanje 2016.* Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije, listopad 2016.

¹⁶ U izradi.

2.1.1. Ključni pokazatelji

Nova su poduzeća važan izvor novih radnih mjesta u Europskoj uniji. U novoosnovanim je poduzećima u poslovnom sektoru u državama poput Poljske, Latvije, Portugala, Litve i Slovačke 2014.¹⁷ bilo zaposleno više od 4 % ukupno zaposlenih¹⁸. Gotovo 71 % rasta ukupne zaposlenosti¹⁹ odnosio se na mala i srednja poduzeća (MSP). Iz tih se podataka da naslutiti koliki bi bio potencijal za otvaranje radnih mjesta ako bi se uklonile prepreke poduzetništvu i rastu poduzeća²⁰. U više od dvije trećine država članica 2014. zabilježeno je povećanje broja novoosnovanih poduzeća. Ipak, postoje znatne razlike kad je riječ o učestalosti osnivanja poduzeća i njihovoj prosječnoj veličini (slika 7.)

Slika 7.: Učestalost osnivanja poduzeća i njihova prosječna veličina pri osnivanju, poslovne djelatnosti, 2014.



Izvor: Eurostat, poslovna demografija. Napomena: nema dostupnih podataka za Grčku.

¹⁷ Zadnja godina za koju su dostupni podaci.

¹⁸ Riječ je o broju osoba zaposlenih u poduzećima osnovanima 2014. podijeljenom s ukupnim brojem osoba zaposlenih u poduzećima koja su te godine bila aktivna.

¹⁹ Europska komisija (2015.), *Godišnje izvješće o MSP-ovima za 2014./2015.*, studeni 2015.

²⁰ U informativnim člancima Zakona o malom poduzetništvu nalaze se detaljne analize statističkih podataka o MSP-ovima i politika u pogledu MSP-ova po državama, a njih je moguće pronaći na:

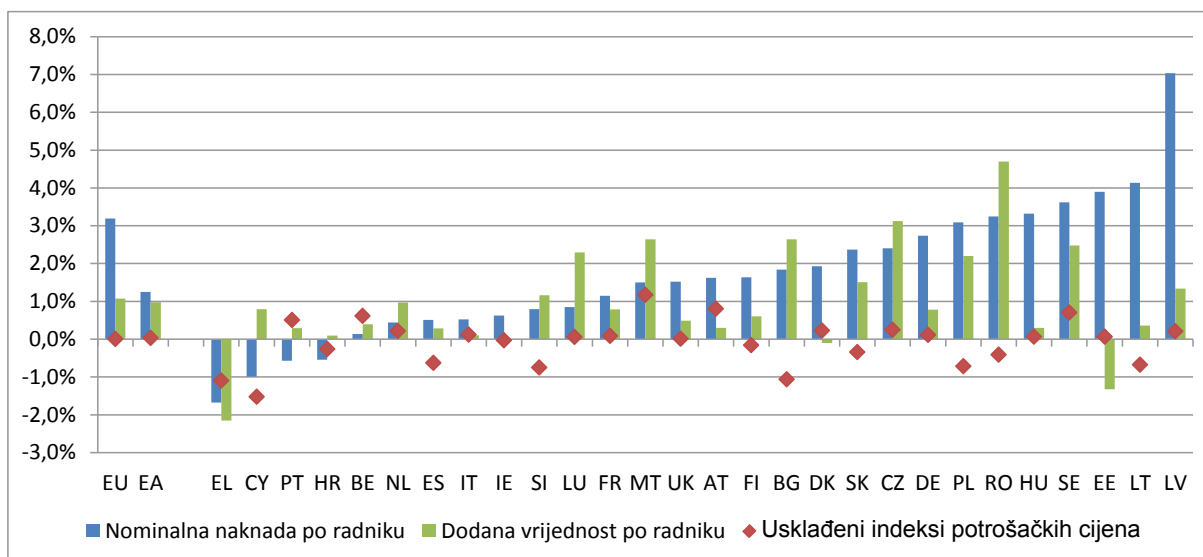
http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_hr

Samozapošljavanje je sveukupno u padu, većinom zbog dinamike sektora, iako je diljem država situacija vrlo različita. Prosječna stopa samozapošljavanja smanjila se 2015. s 14,4 % na 14,1 %, što je najniža razina od 2008. jer je samozapošljavanje opalo za 0,4 %, dok je ukupna zaposlenost porasla za 1 % (vidjeti odjeljak 1.). Isključujući primarni sektor (poljoprivredu, šumarstvu i ribarstvo), koji je pogođen strukturnim propadanjem, broj samozaposlenih smanjio se za samo 0,1 % (umjesto 0,4 %) i ostao je iznad razine iz 2008. Ipak, samozapošljavanje je 2015. poraslo u gotovo polovini država članica, a najveća su povećanja u apsolutnom smislu zabilježena u Poljskoj, Španjolskoj i Nizozemskoj. Udio žena u samozapošljavanju nastavio je polako dostizati udio muškaraca te se s 31,8 % u 2014. popeo na 32,2 % u 2015. (u 2008. je iznosio 30,4 %). Žene čine 34,4 % samozaposlenih bez zaposlenika (samostalni radnici) i 43,9 % samostalnih radnika s visokim obrazovanjem. Međutim, one čine samo oko 26 % svih samozaposlenih sa zaposlenicima.

U porastu je samozapošljavanje osoba rođenih izvan države u kojoj obavljaju djelatnost. Iako je 89 % svih samozaposlenih rođeno u državi u kojoj obavljaju djelatnost, dinamika je vrlo raznolika. Godine 2015. za ovu je skupinu zabilježen pad samozapošljavanja od 1 % nasuprot povećanju od 2,7 % i 4,7 % kad je riječ o osobama koje su rođene u ostalim državama članicama i izvan EU-a. Posebno velika povećanja za potonju skupinu (više od 5 %) zabilježena su u Luksemburgu, Irskoj, Cipru, Belgiji, Austriji, Ujedinjenoj Kraljevini i Švedskoj.

Godine 2015. blago se ubrzao prosječni rast plaća u EU-u, dok je u europodručju taj rast ostao umjeren. Nominalna naknada po zaposleniku povećala se za 3,2 % u EU-u (u usporedbi s 1,6 % u 2014.), dok je u europodručju ostala malo iznad 1 % (slika 8.) U kombinaciji s inflacijom od gotovo 0 %, ta su nominalna povećanja plaća bila gotovo u potpunosti stvarna. Taj je trend u skladu sa sveukupnim padom nezaposlenosti, iako se u pojedinim državama situacija uvelike razlikuje. Plaće najbrže rastu u Baltičkim zemljama (posebno u Latviji), gdje je taj rast pretekao rast produktivnosti rada. U Švedskoj, Rumunjskoj, Poljskoj i Mađarskoj isto je tako zabilježen relativno velik rast (stvarne) naknade po zaposleniku, iako je u tim državama on usklađeniji s produktivnošću (osim u Mađarskoj). Suprotno tome, u Grčkoj, Cipru, Portugalu i Hrvatskoj uočen je pad u nominalnim vrijednostima, iako ograničeniji nego u prethodnim godinama. Povećanja plaća u državama europodručja bila su niža nego u državama izvan njega.

Slika 8.: Plaće, produktivnost i inflacija – promjene 2014./2015.

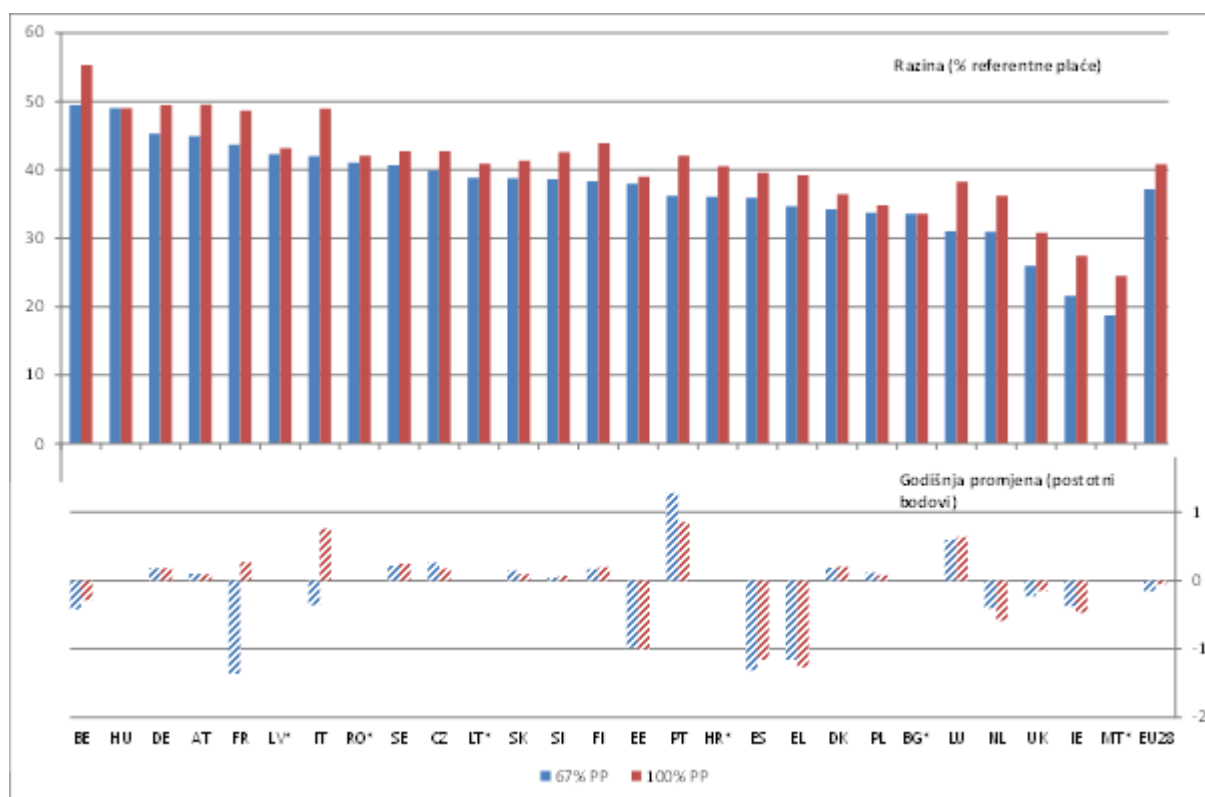


Izvor: Eurostat. Napomena: rast dodane vrijednosti po zaposleniku nije iskazana za Irsku (23,1 %).

Porezno opterećenje rada u Europi i dalje je uglavnom stabilno, uz znatne razlike diljem država članica. Ako se promatraju pojedinačni radnici koji zarađuju prosječnu plaću (slika 9.), porezno opterećenje²¹ kreće se od manje od 30 % u Irskoj i Malti do gotovo 50 % u Belgiji, Mađarskoj, Njemačkoj, Austriji, Francuskoj i Italiji. Slična je raspršenost uočena kad je riječ o radnicima s nižim primanjima (a to su oni koji zarađuju 67 % prosječne plaće), iako se u pojedinim državama situacija razlikuje u pogledu progresije poreznih stopa. Između 2014. i 2015. prosječno je porezno opterećenje bilo uglavnom stabilno, iako je nekoliko država članica smanjilo opseg troškova rada (Španjolska, Grčka i Estonija, kao i Francuska kad je riječ o radnicima s niskim primanjima, za oko 1 postotni bod). Do znatnog je povećanja došlo u Portugalu (u ovoj je državi posljednjih godina zabilježen najveći porast poreznog opterećenja prosječnih primanja).

²¹ Porezno opterećenje rada sastoji se od poreza na osobni dohodak i doprinosa za socijalno osiguranje poslodavaca i zaposlenika. U izračun nisu uključeni doprinosi strukovnim i privatnim mirovinskim sustavima ni ciljane porezne olakšice.

Slika 9.: Porezno opterećenje rada, razina 2015. i promjena 2014./2015.



Izvor: Baza podataka o porezima i naknadama, OECD i Europska komisija. Napomena: podaci se odnose na kućanstva s jednim hraniteljem (bez djece). Za države označene zvjezdicom nema dostupnih podataka za 2015.

2.1.1. Politički odgovor

Nekoliko je država članica odlučilo isplaćivati poticaje za zapošljavanje kako bi potaknulo zapošljavanje i otvaranje radnih mjesta. Većina mjera u tom području namijenjena je posebnim skupinama koje se suočavaju s problemima uključivanja u tržište rada (npr. mladima, starijim osobama, dugotrajno nezaposlenima, izbjeglicama itd.). Te mjere često uključuju pružanje financijskih poticaja (ili poreznih olakšica / oslobođanja od plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje) poslodavcima ako zaposle radnike iz navedenih skupina. Tijekom referentnog razdoblja (od druge polovine 2015. nadalje; vidjeti uvodnu izjavu u odjeljku 2.) ciljani poticaji za zapošljavanje uvedeni su u Belgiji, Danskoj, Irskoj, Francuskoj, Cipru, Malti, Nizozemskoj, Austriji, Sloveniji i Slovačkoj (više pojedinosti nalazi se u odjeljku 2.2. izvješća o posebnim ciljanim skupinama). Međutim, neke su države isto tako uvele (ili planiraju uvesti) poticaje za zapošljavanje koji nisu ciljani, tj. koji su bez posebnih

uvjeta prihvatljivosti, obično kako bi se potaknulo zapošljavanje na neodređeno vrijeme. Na primjer, Francuska je uvela premiju u iznosu od 4 000 EUR koja se isplaćuje tijekom dvije godine ako MSP (koji zapošljava do 249 zaposlenika) zaposli radnika kojemu isplaćuje plaću do 1,3 puta više od minimalne, na neodređeno vrijeme ili na razdoblje od najmanje šest mjeseci. U Italiji su se 2016. nastavili isplaćivati poticaji za zapošljavanje na neodređeno vrijeme koji su uvedeni 2015. Zakonom o radnim mjestima, no u smanjenom iznosu i u trajanju od samo dvije godine (umjesto tri). U Portugalu se vode rasprave sa socijalnim partnerima o mogućim mjerama za uvođenje poticaja za poduzeća koja bi zapošljavala na neodređeno vrijeme, poput izmjena doprinosa za socijalno osiguranje radi odvratanja od zlouporabe ugovora sklopljenih na određeno vrijeme i/ili pružanja financijskih poticaja poduzećima koja bi ugovore sklopljene na određeno vrijeme promijenila u ugovore sklopljene na neodređeno vrijeme. Finska planira uvesti mogućnost upotrebe naknada za nezaposlene kao načina subvencioniranja plaća kako bi poslodavcima bilo primamljivije zaposliti nezaposlenu osobu.

Neke države članice poduzimaju mjere za promicanje poduzetništva i osnivanja poduzeća, posebno među mladima. Neke su države provele mjere kojima se pruža potpora društvenom poduzetništvu. Mađarska, na primjer, u okviru programa Jamstvo za mlade mladim poduzetnicima daje financijsku potporu te im nudi programe osposobljavanja, kao i socijalnim poduzećima (uključujući s pomoću privremenih subvencija za plaće povezanih sa zapošljavanjem koje se isplaćuju radnicima u nepovoljnom položaju). Latvija razvija novi regulatorni okvir za društveno poduzetništvo te je uvela potporu socijalnim poduzećima kojom se nastoje povećati mogućnosti zapošljavanja skupina u nepovoljnom položaju. Belgija i Irska odnedavno su počele davati porezne poticaje samozaposlenima. U okviru prijedloga kojim se nastoji naknade za nezaposlene iskoristiti u svrhu aktivacije tražitelja zaposlenja Finska planira novoosnovanim poduzećima davati bespovratna sredstva (kao i mladima koji se bave poduzetništvom u nepunom radnom vremenu) i subvencije za plaće, posebno kad je riječ o zapošljavanju njihova prvog zaposlenika. Grčka provodi programe za potporu novoosnovanim poduzećima i samozapošljavanju osoba sa završenim visokim obrazovanjem.

Trajni je oporavak u području zapošljavanja 2015. i 2016. nekoliko država članica podržalo mjerama za smanjenje poreznog opterećenja rada, najčešće namijenjenima najnižim dohodcima. Porezne su reforme bile usmjerene na oporezivanje dohodaka fizičkih osoba s ciljem povećanja kupovne moći radnika s niskim primanjima radi omogućavanja

većih poticaja za rad i istodobnog smanjivanja siromaštva zaposlenih. U Belgiji, Njemačkoj, Estoniji, Irskoj, Španjolskoj, Nizozemskoj, Austriji, Slovačkoj, Sloveniji, Švedskoj i Ujedinjenoj Kraljevini uvedene su mjere za smanjenje poreza na dohodak fizičkih osoba snižavanjem poreznih stopa ili promjenama poreznih olakšica i/ili poreznih razreda. U Belgiji je smanjenje poreza na dohodak kombinirano s povećanjem gornje granice koja se primjenjuje na troškove izuzete od oporezivanja. U Estoniji je uveden sustav povrata poreza kojim se nastoji iskorijeniti siromaštvo zaposlenih, a povećan je i neoporezivi dio prihoda. U Irskoj je proračunom za 2016. uvedeno produljenje poreznih olakšica na dohodak te smanjenje univerzalnog doprinosa za socijalno osiguranje (daljnja smanjenja najavljena su za 2017.). U Nizozemskoj se planom smanjenja poreza u vrijednosti od 5 milijardi EUR nastoji povećati neto plaća radnika smanjenjem broja poreznih razreda i povećanjem poreznih olakšica. Danska i Litva planiraju reforme kojima je cilj smanjenje i/ili izmjena oporezivanja dohodaka fizičkih osoba.

U ograničenom su broju država članica smanjenja poreznog opterećenja postignuta sveukupnim ili ciljanim smanjenjima doprinosa za socijalno osiguranje. Na primjer, takve su mjere uvedene u Belgiji, Estoniji, Francuskoj i Ujedinjenoj Kraljevini. U Belgiji će se u razdoblju od 2016. do 2019. postupno smanjivati doprinosi za socijalno osiguranje i djelomično ukinuti postojeće subvencije za plaće. Proširit će se opseg posebnih smanjenja koja se primjenjuju na MSP-ove i samozaposlene. U Francuskoj se od travnja 2016. primjenjuje smanjenje socijalnih doprinosa poslodavaca (obitelji) od 1,8 postotnih bodova na plaće koje iznose od 1,6 do 3,5 minimalne plaće. Francuska isto tako planira povećati porezne olakšice za konkurentnost i zapošljavanje (CICE), koje trenutačno iznose do 6 % obračuna plaće, a ograničene su na plaće koje iznose do 2,5 minimalne plaće. U Finskoj se sporazumom o konkurentnosti koji su u ožujku 2016. sklopili socijalni partneri nastoji postići jednokratno smanjenje troškova rada u iznosu od 5 % (to je smanjenje nedavno procijenjeno na približno 3 %) koje bi se postiglo premještanjem doprinosa za socijalno osiguranje s poslodavaca na zaposlenike, uz neke dodatne mjere (uključujući povećanje radnog vremena, vidjeti odjeljak 2.3.).

U skladu s kretanjima uočenima proteklih godina nekoliko država članica modernizira svoje sustave utvrđivanja plaća s ciljem usklađivanja plaća s razvojem produktivnosti. Finska je povećala mogućnosti kolektivnog pregovaranja na razini poduzeća jer sektorski kolektivni ugovori mogu sadržavati „klauzulu o krizi” kojom se utvrđuju situacije u kojima je

moгуće odstupiti od kolektivnih ugovora kad je riječ o plaćama i radnom vremenu. Štoviše, svi će poslodavci, uključujući one koji nisu članovi udruge poslodavaca, moći postići dogovor na lokalnoj razini u skladu s odredbama kolektivnog ugovora (vidjeti i odjeljak 2.3. izvješća o socijalnom dijalogu koji se odnosi i na pokušaje Francuske da ga pojednostave na razini poduzeća). Irska je ponovno uspostavila svoj okvir za utvrđivanje plaća u pojedinim sektorima, čije je važne dijelove Vrhovni sud proglasio neustavnima 2013., osmišljavajući pravila za proširenje kolektivnih ugovora na sve zaposlenike u pojedinom sektoru. Usto, propisala je precizniju definiciju izraza kolektivno pregovaranje kako bi pojasnila uvjete pod kojima je Radni sud nadležan za rješavanje kolektivnih radnih sporova u slučajevima kad u pojedinim poduzećima nije dogovoreno kolektivno pregovaranje. U Belgiji je Savezno ministarstvo gospodarstva i rada predložilo reformu Zakona o konkurentnosti iz 1996. kojom se do kraja 2016. nastoji uvesti novi okvir za kolektivno pregovaranje, a taj je zakonodavni prijedlog potrebno raspraviti sa socijalnim partnerima.

Neke države članice provele su mjere za reformu okvira minimalne plaće s ciljem poboljšanja transparentnosti i/ili predvidljivosti njegovih prilagodbi. Na primjer, Irska je 2015. osnovala Povjerenstvo za niske plaće koje predstavlja zaposlenike, poslodavce i neovisne stručnjake i koje će davati godišnje preporuke vladi o nacionalnoj stopi minimalne plaće i povezanim pitanjima: nakon preporuke novoosnovanog Povjerenstva od siječnja 2016. povećana je zakonska minimalna plaća. U Bugarskoj vlada planira do kraja 2016. uspostaviti kriterije mehanizma utvrđivanja minimalne plaće uzimajući u obzir razvoj produktivnosti (a ponekad i razvoj siromaštva). Isto su tako neke od ostalih država proširile opseg ili prikladnost minimalne plaće. Posebno je Poljska u srpnju 2016. uvela minimalnu plaću za osobe koje su s poslodavcem sklopile ugovor o privremenom radu i za samozaposlene koja će se primjenjivati od 2017. U Ujedinjenoj Kraljevini u travnju 2016. uvedena je nova „plaća dostatna za dostojan život” kojom je uvelike porasla nacionalna minimalna plaća radnika u dobi od 25 godina i više. Vlada Ujedinjene Kraljevine očekuje da će nacionalna minimalna plaća do 2020. dostići 60 % medijalnog dohotka. U Sloveniji je u studenome 2015. parlament donio propis kojim se redefinira minimalna plaća isključivanjem naknada za noćni rad, rad nedjeljom i državnim praznicima (čiji se iznos utvrđuje u kolektivnim ugovorima).

2.2. Šesta smjernica: Povećanje ponude radne snage, vještina i kompetencija

U ovom se odjeljku razmatra provedba šeste smjernice za zapošljavanje, kojom se državama članicama preporučuje stvaranje uvjeta za promicanje ponude radne snage, vještina i kompetencija. Najprije se iznose pokazatelji učinka sustava obrazovanja i osposobljavanja na zapošljivost radne snage (stjecanje osnovnih vještina, sudjelovanje u cjeloživotnom učenju i prijelaz iz škole na posao kad je riječ o različitim vrstama kurikuluma), a potom rezultati različitih skupina u nepovoljnom položaju na tržištu rada (npr. mladih, starijih radnika, migranata, žena i dugotrajno nezaposlenih) u odnosu na sveukupne rezultate na tržištu rada. U odjeljku 2.2.2. iznose se mjere politike koje su u tim područjima poduzele države članice, uključujući (ciljane) poticaje za zapošljavanje i mjere namijenjene navedenim skupinama u nepovoljnom položaju, uključujući osobe s invaliditetom.

2.2.1. Ključni pokazatelji

Pokazatelji stupnja obrazovanja nastavili su rasti 2015. U skladu s kretanjima u posljednjem desetljeću u većini se država članica 2015. smanjila stopa ranog napuštanja školovanja za prosječno 0,2 postotna boda te iznosi 11,0 %. Međutim, u Španjolskoj, Malti i Rumunjskoj ta stopa još uvijek iznosi približno 20 %, dok je šest drugih država članica još uvijek iznad 10 %, koliko iznosi glavni cilj strategije Europa 2020. Stopa ranog napuštanja školovanja viša je kad je riječ o romskim učenicima i migrantima, posebno učenicima rođenima u inozemstvu. Sve više osoba u dobi od 30 do 34 godine ima završeno visoko obrazovanje. Ta stopa trenutačno iznosi 38,7 %, odnosno samo se 2015. povećala za 0,8 postotnih bodova, a 17 je država članica već dostiglo glavni cilj strategije Europa 2020. koji iznosi 40 %.

Stopa osoba koje su završile visoko obrazovanje znatno je viša među ženama, a znatno niža među migrantima. Međutim, u određenim područjima studija i dalje postoji rodna neravnoteža te ima manje muškaraca u područjima poput zdravstvene skrbi i obrazovanja, dok su žene nedovoljno zastupljene u studijima znanosti i inženjerstva. Stupanj obrazovanja roditelja i dalje utječe na sudjelovanje njihove djece u visokom obrazovanju²². Zbog nedavnih će dolazaka velikog broja mladih migranata biti potrebno ponuditi im dobru

²² Europska komisija, *Pregled obrazovanja i osposobljavanja za 2016.*

polazišnu točku u obrazovanju i osposobljavanju kako bi se ubrzala njihova integracija u europska društva i na tržište rada²³.

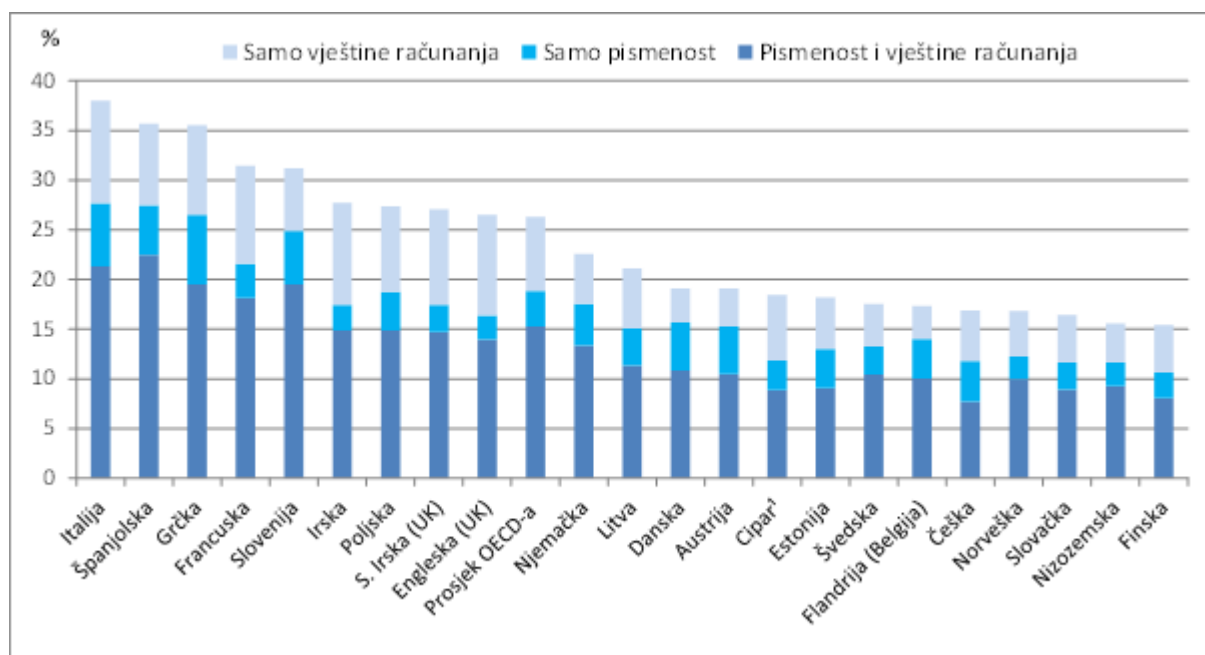
Unatoč tom povećanju među državama članicama još uvijek postoje znatne razlike kad je riječ o stjecanju osnovnih vještina poput pismenosti, vještina računanja i prirodoslovnih znanja (slika 10.). Prema istraživanju o osnovnim vještinama provedenom u okviru OECD-ova Programa za međunarodnu procjenu učenika (PISA) iz 2012. ukupno 22,1 % europskih učenika u dobi od 15 godina ima slabe rezultate u matematici, 17,8 % u čitanju i 16,6 % u prirodoslovnim znanjima. Među najvažnijim čimbenicima povezanim s niskom razinom stjecanja osnovnih vještina nalaze se nepovoljan socio-ekonomski položaj, posebne obrazovne potrebe i migrantsko podrijetlo²⁴. Škole koje pohađa više učenika u nepovoljnom socio-ekonomskom položaju u pravilu imaju manje sredstava i mogućnosti. Međutim, rezultati PISA-e pokazuju da dodjela sredstava isto tako utječe na sveukupne rezultate obrazovnog sustava, a posebno na jednakost u obrazovanju: diljem država uspješnost u matematici viša je ako se sredstva dodijeljena školama ravnomjernije raspoređuju²⁵, s tim da uspješnija gospodarstva ravnomjernije raspoređuju sredstva svim školama, bez obzira na njihov socio-ekonomski profil.

23 Za detaljnu analizu vidjeti predstojeći Pregled nezaposlenosti i socijalnih kretanja u Europi 2016., poglavlje o integraciji izbjeglica i radni dokument Europske komisije i OECD-a pod nazivom „Kako kotiraju izbjeglice na tržištu rada u Europi?”, rujan 2016.

24 Dokazano je da su u većini država članica migranti i dalje u znatno nepovoljnijem položaju čak i nakon što se nadoknadi razlika uzrokovana socioekonomskom pozadinom te da među učenicima rođenima u inozemstvu bolje rezultate pokazuju oni koji u državu dođu kao djeca. Vidjeti OECD-EU (2015.), *Udomaćivanje – Pokazatelji integracije useljenika*, 2015. i OECD (2014.), *Perspektiva međunarodnih migracija 2014.*, izdanje OECD-a.

25 OECD (2014.), PISA u fokusu, 2014/10 (listopad) [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).

Slika 10.: Udio odraslih koji nisu ovladali osnovnim vještinama



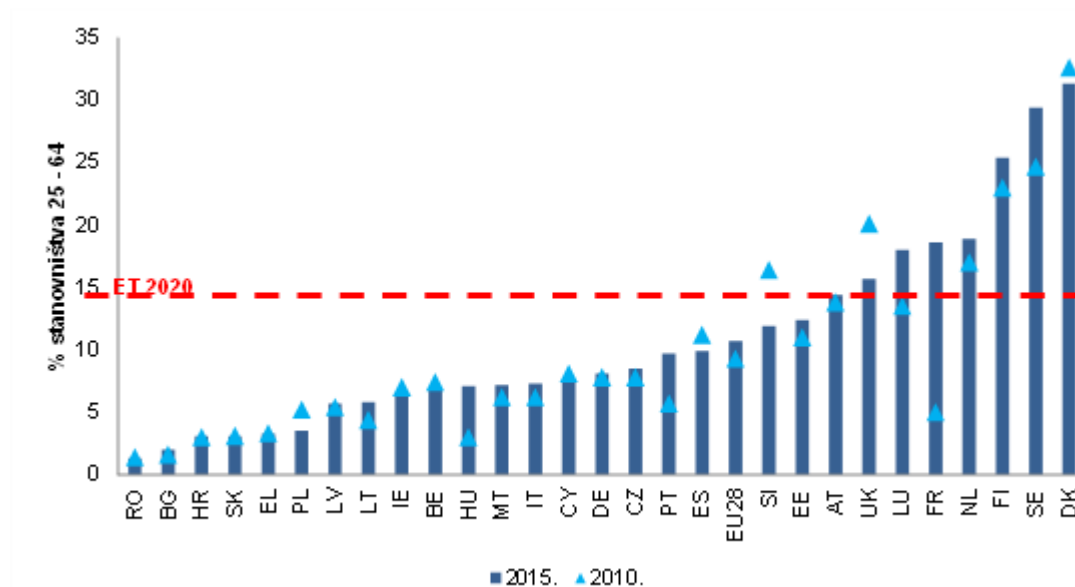
Izvor: *Važnost vještina*, izdanje OECD-a, 2016.

U Europi isto tako postoji mnogo odraslih koji nisu ovladali osnovnim vještinama potrebnima za uspješno sudjelovanje u društvenom i gospodarskom životu. To je djelomično rezultat ranog napuštanja školovanja i nezadovoljavajućih rezultata postignutih u ranoj dobi, kao i zastarjelosti kvalifikacija u kasnijoj životnoj dobi i niske razine sudjelovanja u obrazovanju odraslih. OECD-ovim istraživanjem o vještinama odraslih (PIAAC) iz 2012. otkriveno je da u Italiji, Španjolskoj i Grčkoj najmanje trećina radno sposobnih odraslih osoba ima niske rezultate u području pismenosti i/ili vještina računanja. Završeni stupanj obrazovanja najbolji je pokazatelj vještina: 51 % odraslih s vrlo niskim rezultatima u području pismenosti i vještina računanja nije završilo srednju školu. Odrasli koji nisu ovladali osnovnim vještinama suočavaju se s izazovima u pogledu zapošljavanja: u svakoj državi članici EU-a stope zaposlenosti niskokvalificiranih odraslih znatno su niže (a stope nezaposlenosti više) u usporedbi s onima koji imaju viši stupanj kvalifikacija.

Prosječna stopa sudjelovanja odraslih u obrazovanju u EU-u iznosila je 10,7 % u 2014. i nije se povećala u 2015. unatoč velikom broju raznih potreba koje se brzo razvijaju. Posebno je onima koji su napustili temeljno obrazovanje ili osposobljavanje bez stjecanja odgovarajuće razine osnovnih vještina potrebno omogućiti da ih steknu kasnije u životu.

Unapređenjem vještina i prekvalifikacijom osigurava se da vještine ostanu relevantne i u skladu s vremenom. U usporedbi s 2010. stope sudjelovanja u obrazovanju odraslih u 12 su se država članica snizile, dok su u ostalima ostale stabilne, osim u Luksemburgu, Francuskoj i Mađarskoj (slika 11.), uz znatna povećanja u potonje dvije. Usto, upola je manja mogućnost da će niskokvalificirani odrasli, u odnosu na opću populaciju, sudjelovati u bilo kakvom obliku učenja, a taj se jaz dodatno povećao u razdoblju od 2012. do 2015.

Slika 11.: Sudjelovanje u cjeloživotnom učenju u EU-28



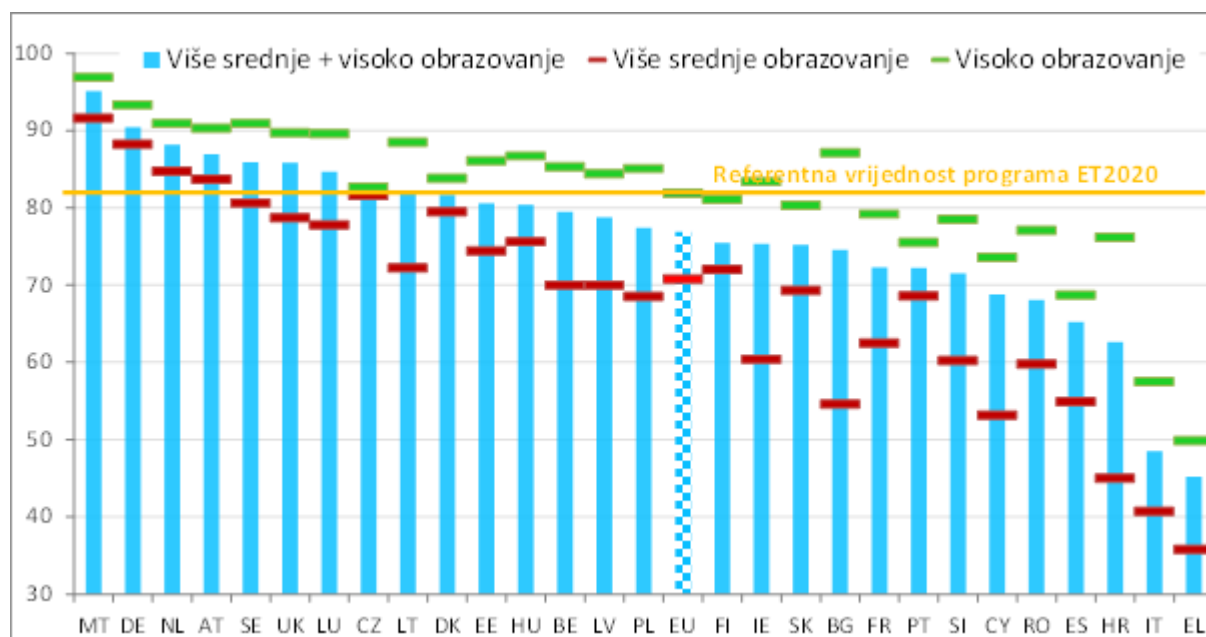
Izvor: Eurostat (anketa o radnoj snazi). Mrežna oznaka podataka: *tesem250*. Napomena: prikazana je stopa sudjelovanja osoba u dobi od 25 do 64 godine u formalnom i neformalnom obrazovanju i osposobljavanju (posljednja četiri tjedna).

Važnost obrazovanja i osposobljavanja za tržište rada ključna je za poticanje sposobnosti mladih da pronađu posao i djelotvorno doprinesu gospodarskom rastu. U EU-u je stopa zaposlenosti osoba koje su nedavno završile visoko obrazovanje u prosjeku 81,9 %, dok za one koji su završili više srednjoškolsko obrazovanje ta stopa iznosi 70,8 %. Razlika je veća u državama članicama s nižim stopama ukupne zaposlenosti mladih (slika 12.).

Djelotvorno strukovno obrazovanje i osposobljavanje (VET) isto tako pridonosi prijelazu na tržište rada razvojem posebnih vještina za određena radna mjesta i transverzalnih vještina. Osobe koje su nedavno stekle kvalifikacije u okviru strukovnog obrazovanja i osposobljavanja na višoj srednjoškolskoj razini i na razini nakon završetka srednjeg obrazovanja obično se lakše zapošljavaju, a stope njihove zaposlenosti više su od

onih koji su završili opće obrazovne programe s usporedivim razinama obrazovanja (slika 13.).

Slika 12. Stopa zaposlenosti osoba koje su nedavno završile srednje ili visoko obrazovanje (2015.)



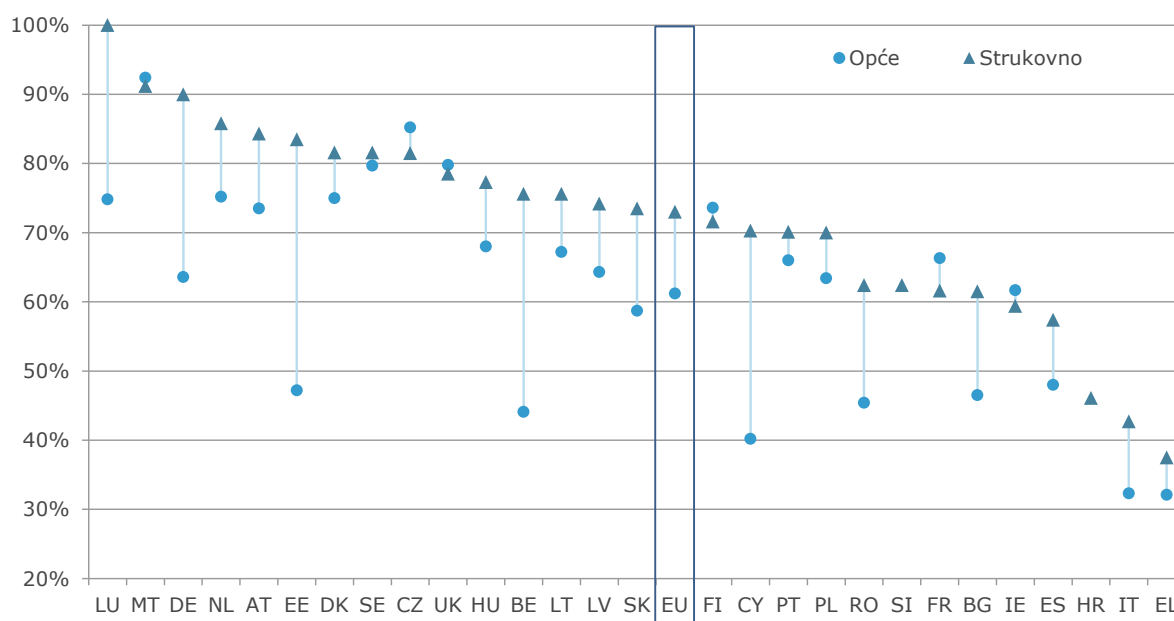
Izvor: Eurostat (anketa o radnoj snazi). Napomena: stopa zaposlenosti osoba sa završenim visokim obrazovanjem (ISCED 5 – 8) i višim srednjoškolskim obrazovanjem (ISCED 3 – 4) u dobi od 20 do 34 godine, a koji su diplomirali od jedne do tri godine prije referentne godine i koji trenutno ne sudjeluju u niti jednom programu formalnog ili neformalnog obrazovanja ili osposobljavanja.

Međutim, unatoč pozitivnim učincima temeljno strukovno obrazovanje i osposobljavanje još uvijek nije tako privlačno kao opći obrazovni programi koji posljednjih deset godina imaju stabilnu stopu upisa. Na razini EU-a udio osoba koje sudjeluju u trajnom strukovnom obrazovanju i osposobljavanju u ukupnom broju osoba koje pohađaju više srednjoškolsko obrazovanje iznosi 48 %, a udio svih osoba koje pohađaju strukovni program na višoj srednjoškolskoj razini i na razini nakon završetka srednjeg obrazovanja, kao i tercijarno obrazovanje kratkog ciklusa (ISCED 3 – 5) iznosi 39 %. Formalni programi strukovnog obrazovanja i osposobljavanja privlače i starije studente: 36,6 % osoba koje su u EU-u sudjelovale u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju bilo je u dobi od najmanje 20 godina, tj. starije od tipične dobi u kojoj se pohađa srednja škola, a mnogi od njih vjerojatno su se vratili strukovnom obrazovanju i osposobljavanju nakon duljeg

prekida školovanja. Ta skupina obuhvaća više od polovine svih osoba koje sudjeluju u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju u Danskoj, Irskoj, Španjolskoj i Finskoj.

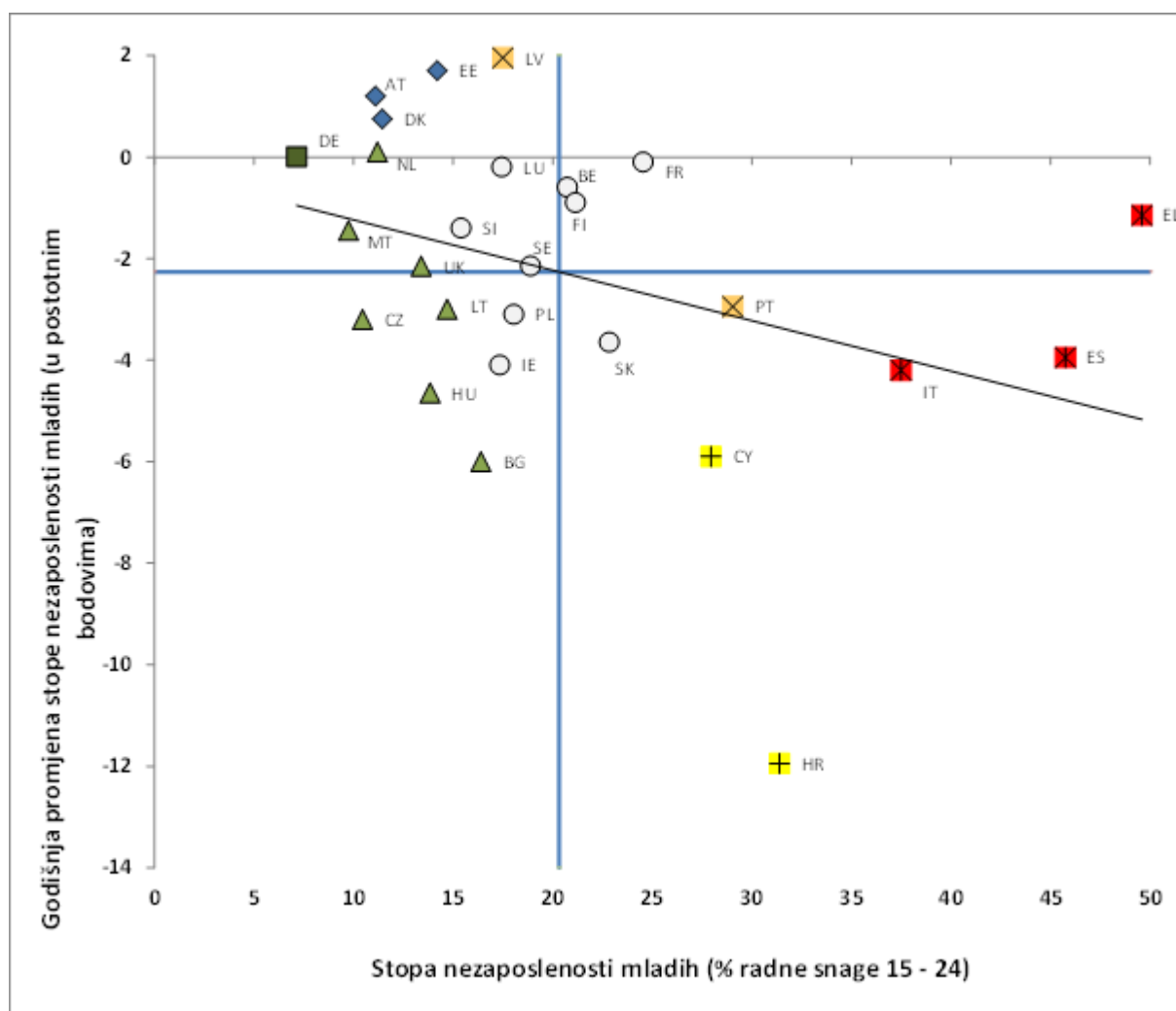
Stopa nezaposlenosti mladih sveukupno se smanjila sa svoje najviše razine od 24 % koliko je iznosila 2013. na 20,3 % u 2015., no i dalje je gotovo 4,4 postotna boda viša nego što je bila 2008. U prvoj polovini 2016. u nekim državama članicama i dalje zabilježena rekordna razina od 40 % (Italija, Španjolska i Grčka) bez znatnih smanjenja, iako su u drugim državama članicama uvelike zahvaćenima tom pojavom zabilježena znatna poboljšanja (posebno Cipar i Hrvatska). Disperzija nezaposlenosti mladih diljem država članica i dalje je velika, iako se s vremenom smanjuje (vidjeti sliku 14. na kojoj dijagonalna crta pokazuje negativnu korelaciju između razlika i razina nezaposlenosti mladih).

Slika 13.: Stope zaposlenosti s obzirom na završeni (post)srednjoškolski nastavni program (2015.).



Izvor: Eurostat (anketa o radnoj snazi, 2015.). Pokazateljem se mjere stope zaposlenosti osoba u dobi od 20 do 34 godine koje su završile obrazovanje jednu do tri godine prije provođenja ankete i stekle diplomu višeg srednjoškolskog obrazovanja (ISCED 3) ili obrazovanja nakon srednjoškolskog, osim visokog (ISCED 4) u odnosu na sve osobe u istoj dobnoj skupini koje trenutačno ne sudjeluju ni u jednom programu daljnjeg formalnog ili neformalnog obrazovanja ili osposobljavanja. Prekid vremenskog niza za Luksemburg i Mađarsku, podaci nepouzdati za osobe za završenim općim obrazovanjem u CZ, EE, HR, AT i SI, kao i za osobe koje su završile strukovno obrazovanje i osposobljavanje u Luksemburgu.

Slika 14.: Stopa nezaposlenosti mladih (15 – 24) i godišnja promjena iz ljestvice ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja

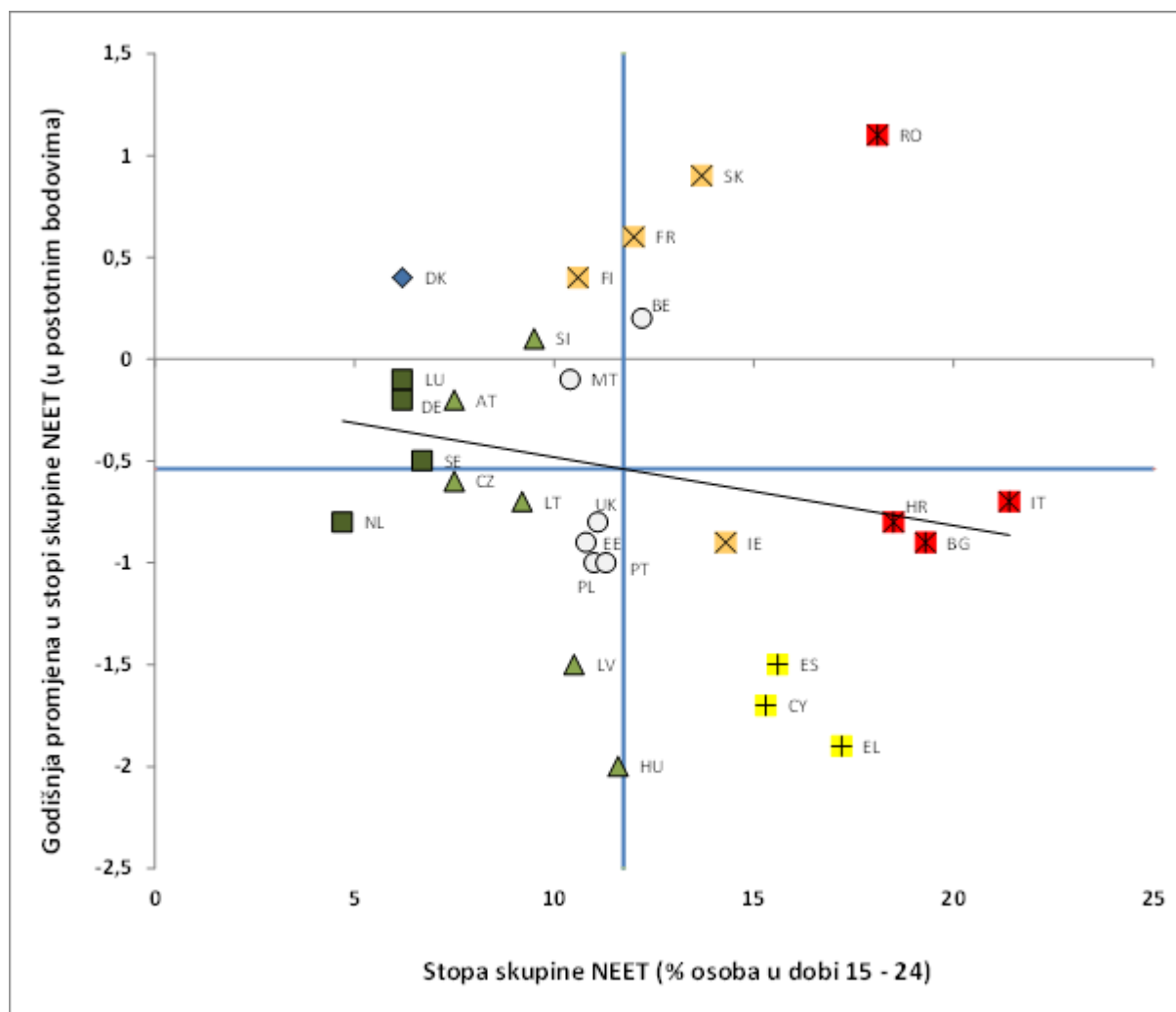


Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi (izračuni Glavne uprave za zapošljavanje). Razdoblje: razine i godišnje promjene u prvoj polovini 2016. u odnosu na prvu polovinu 2015. Napomena: središte osi predstavlja neponderirani prosjek EU-a. Legenda je navedena u Prilogu.

Uz nezaposlene udio mladih u dobi od 15 do 24 godine koji su neaktivni, ne obrazuju se niti osposobljavaju je nepromjenjiv. Ukupno je u EU-u 2015. bilo 6,6 milijuna osoba u dobi od 15 do 24 godine koje nisu bile zaposlene, nisu se obrazovale niti osposobljavale (skupina NEET). To je 12,0 % stanovništva te dobne skupine, što je povećanje s 10,9 % u 2008., ali smanjenje s najviše razine dostignute 2012. u iznosu od 13,2 %. Kao što je vidljivo na slici 15. visoke stope skupine NEET od gotovo 20 % ili više još se uvijek bilježe u nekim državama (Hrvatskoj, Bugarskoj, Italiji i Rumunjskoj, a u potonjoj se ta stopa 2015. čak i znatno povećala). Stope skupine NEET isto su se tako znatno povećale u Danskoj, Finskoj, Francuskoj i Slovačkoj. Polovina skupine NEET bila je neaktivna, sa znatnim razlikama među državama članicama, no sa nepromjenjivim udjelom na razini EU-a (slika 16.). Među ženama

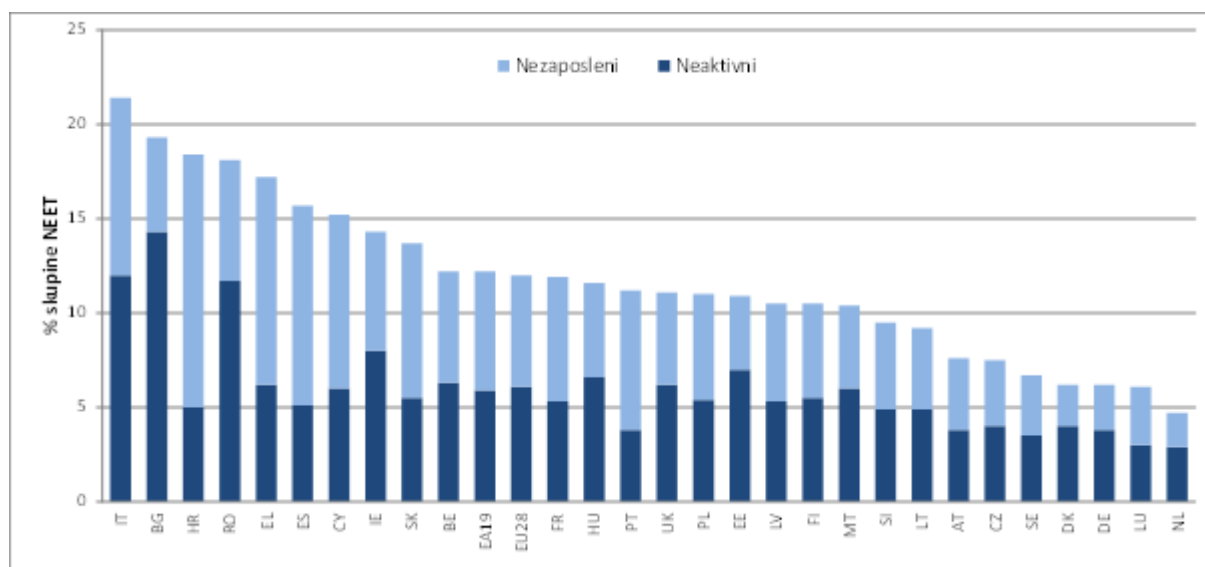
pripadnicama skupine NEET neaktivnost je češća nego nezaposlenost, dok za muškarce vrijedi suprotno.

Slika 15.: Stopa za skupinu NEET (15 – 24) i godišnja promjena iz ljestvice ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi (izračuni Glavne uprave za zapošljavanje). Prekid niza u Francuskoj i Španjolskoj. Razdoblje: razine i godišnje promjene 2015. u odnosu na 2014. Napomena: središte osi predstavlja neponderirani prosjek EU-a. Legenda je navedena u Prilogu.

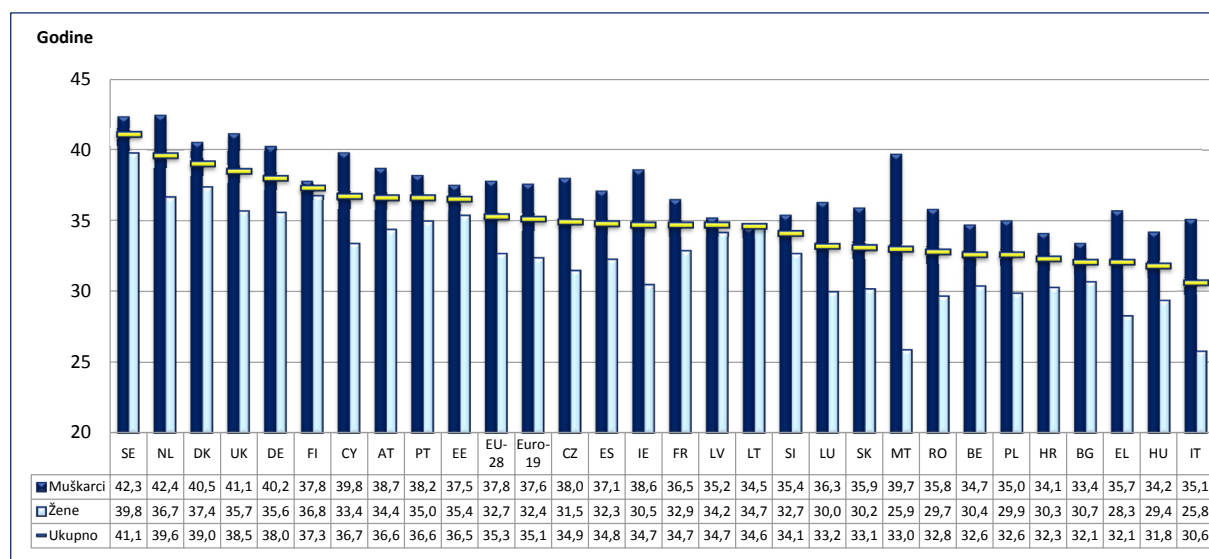
Slika 16.: Profil skupine NEET (u dobi od 15 do 24 godine), 2015. (%)



Izvor: Eurostat [edat_lfse_20]

Isto je tako još uvijek moguće povećati stopu zaposlenosti starijih radnika, unatoč znatnom rastu njihovih stopa nezaposlenosti tijekom prošlog desetljeća u mnogim državama, ali zahvaljujući činjenici da su stariji radnici relativno uspješnije prebrodili krizu nego druge dobne skupine. Demografska kretanja još više naglašavaju potrebu za aktivnim starenjem. Godine 2015. stopa zaposlenosti starijih radnika (55 – 64) iznosila je od 34,3 % u Grčkoj do 74,5 % u Švedskoj, a prosjek EU-a bio je 53,3 %, dok su u četiri države zabilježene razine ispod 40 %. Stopa zaposlenosti žena u dobi od 55 do 64 godine polako se približava stopi zaposlenosti muškaraca, ali je 2015. i dalje bila niža te je iznosila 46,9 %. U trajanju radnog vijeka važan je i rodni jaz, a žene sudjeluju na tržištu rada u prosjeku 5,1 godinu kraće od muškaraca (32,7 u odnosu na 37,8 godina 2014.) (slika 17.). Iza tog prosječnog jaza stoje znatne razlike kad je riječ o pojedinim državama članicama, a povezan je i s više pokretača, uključujući prepreke kao što su pristup uslugama skrbi i niža dob za umirovljenje za žene u odnosu na muškarce (vidjeti detaljnu analizu u nastavku).

Slika 17.: Prosječno trajanje radnog vijeka, 2014.



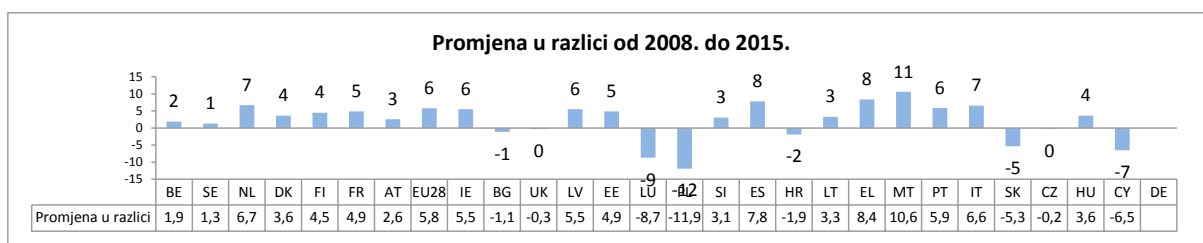
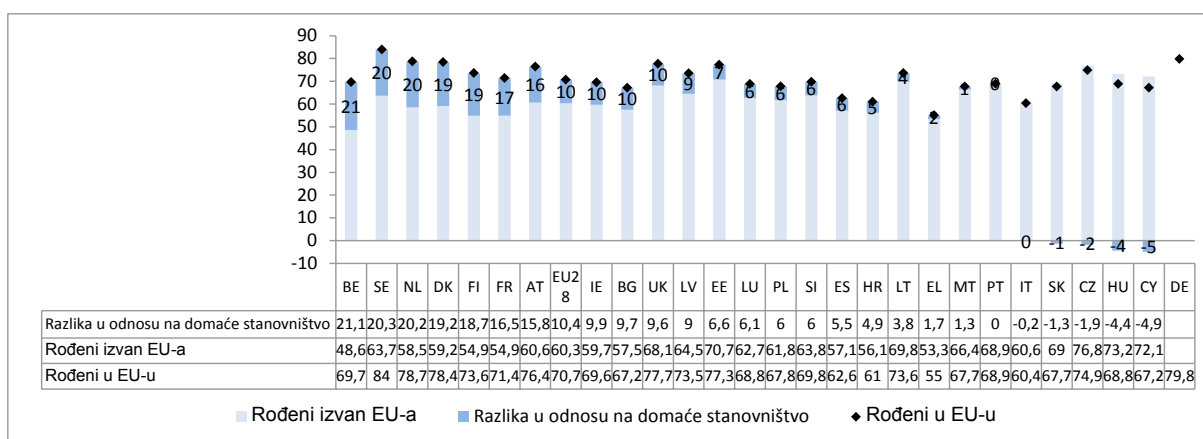
Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi

Podaci pokazuju i velike razlike u aktivnosti i zaposlenosti osoba s invaliditetom²⁶. Štoviše, očekuje se da će njihov broj u EU-u zbog starenja porasti s 80 milijuna na 120 milijuna do 2020. Godine 2014. razlika u aktivnosti (dobne skupine 20 – 64) između osoba s invaliditetom i bez njega u EU-u iznosila je 21,1 postotni bod (60,6 % u odnosu na 81,7 %), a razlika u zaposlenosti 23,8 postotnih bodova (48,7 % u odnosu na 72,5 %). Posebno je u Litvi, Irskoj i Malti razlika u zaposlenosti iznosila gotovo 40 postotnih bodova, a u 12 je država bila iznad 30 postotnih bodova. Stopa zaposlenosti osoba s invaliditetom na temelju podataka iz istraživanja EU-a o dohotku i životnim uvjetima provedenog 2014. bila je ispod 30 % u Grčkoj, Irskoj, Malti i Hrvatskoj. Osobe s invaliditetom obično ranije napuštaju tržište rada, a stopa njihove zaposlenosti u dobi od 55 do 64 godine vrlo je niska i iznosi 34,5 %.

²⁶ U Konvenciji UN-a o pravima osoba s invaliditetom definirano je da je invaliditet „koncept koji se još uvijek razvija” te da „nastaje kao rezultat međudjelovanja osoba s oštećenjima i prepreka koje proizlaze iz stajališta njihove okoline te iz prepreka koje postoje u okolišu, a koje onemogućuju njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na izjednačenoj osnovi s drugim ljudima”. Ta oštećenja mogu biti blaga ili teška, tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna te prisutna od rođenja ili stečena tijekom života (uključujući na radu) i posebno povezana sa starenjem stanovništva.

Stope aktivnosti i zaposlenosti osoba rođenih izvan EU-a isto su tako niže od prosjeka, s prosječnom razlikom u aktivnosti od 4,2 postotna boda u usporedbi s domaćim stanovništvom (dobna skupina 20 – 64), no u sedam država članica ta razlika iznosi 10 postotnih bodova (slika 18.). Razlika u neaktivnosti još je veća kad je riječ o ženama. Isto tako, stopa zaposlenosti osoba rođenih izvan EU-a u prosjeku je 10,4 postotnih bodova niža nego stopa zaposlenosti domaćeg stanovništva, no ta razlika u tri države članice dostiže 20 postotnih bodova i više od 15 postotnih bodova u njih četiri, a ponovno je veća kad je riječ o ženama. Stopa zaposlenosti žena rođenih izvan EU-a u prosjeku je 13,5 postotnih bodova niža nego stopa zaposlenosti žena rođenih u EU-u. Druga se generacija često suočava s izazovima: stopa zaposlenosti osoba (u dobi od 25 do 54 godine) rođenih u EU-u čiji su roditelji državljani trećih zemalja niža je za 5,7 postotnih bodova, dok je njihova stopa aktivnosti za 3,7 postotnih bodova niža od stopa onih čiji je barem jedan roditelj rođen u EU-u.

Slika 18.: Stopa zaposlenosti po državi rođenja, dobna skupina 20 – 64, 2015. i promjena od 2008.



Izvor: Eurostat; Za Njemačku nema podataka za osobe rođene izvan EU-a, no pogledamo li razliku između domaćeg stanovništva i državljana trećih zemalja, ona iznosi 22,6 postotnih bodova.

Mnogo toga utječe na rezultate koje imigranti postižu na tržištu rada. Osim tradicionalnih čimbenika poput dobi, spola, razine obrazovanja ili radnog iskustva, za te su

rezultate odlučujući i posebni čimbenici kao što su poznavanje jezika zemlje domaćina i mogućnosti korištenja vještina i znanja stečenih u inozemstvu. Bez obzira na to je li razlog useljavanju bilo spajanje obitelji, ulogu igra i gospodarska ili humanitarna migracija, djelomično zbog toga što utječe na navedene karakteristike, ali i zbog toga što su potrebne i moguće različite mjere integracije. Ipak, čak i kad se u obzir uzmu te razlike, domaće stanovništvo i dalje ima veće šanse za zapošljavanje²⁷, djelomično zbog diskriminatornih praksi ili nepriznavanja kvalifikacija, ali i zbog neprimijećenih karakteristika poput regije podrijetla, što može imati utjecaj na rodne uloge i stoga na sudjelovanje žena na tržištu rada. Takvi izazovi mogu postati sve izraženiji ako se uzme u obzir nezapamćeni priljev tražitelja azila, pri čemu je samo tijekom 2015. i prve polovine 2016. podneseno gotovo 1,8 milijuna zahtjeva za azil²⁸.

U svim su državama članicama stope zaposlenosti žena niže od stopa zaposlenosti muškaraca, s velikim razlikama diljem EU-a. Godine 2015. stopa zaposlenosti muškaraca u EU-u (u dobi od 20 do 64 godine) iznosila je 75,9 %, a stopa zaposlenosti žena samo 64,3 % (slika 19.), unatoč činjenici da su žene sve kvalificiranije i čak obrazovanije od muškaraca. Iste je godine 43,4 % žena (u dobi od 30 do 34 godine) imalo visoko obrazovanje u usporedbi s 34 % muškaraca. U osam država članica stopa zaposlenosti žena iznosila je najviše 60 %, a u istim je državama uočen i velik rodni jaz u zaposlenosti, dok u većini njih stanovništvo uvelike stari²⁹. Ta je razlika u zaposlenosti između muškaraca i žena (15 – 64) posebno naglašena među izbjeglicama (17 postotnih bodova) i migrantima (19 postotnih bodova).

27 Vidjeti: Europska komisija (2016.), „Mobilnost i migracije u EU-u: prilike i izazovi” u *Pregledu nezaposlenosti i socijalnih kretanja u Europi 2015*.

28 Za detaljnu analizu vidjeti predstojeći Pregled nezaposlenosti i socijalnih kretanja u Europi 2016., poglavlje o integraciji izbjeglica i radni dokument Europske komisije i OECD-a pod nazivom „Kako kotiraju izbjeglice na tržištu rada u Europi?”, rujan 2016.

29 Prema projekciji broja stanovnika, broj radno sposobnog stanovništva smanjit će se u većini država članica, a posebno u Litvi, Latviji, Bugarskoj, Slovačkoj, Grčkoj, Portugalu, Poljskoj, Estoniji, Rumunjskoj, Njemačkoj, Hrvatskoj i Mađarskoj, vidjeti: Europska komisija (2015.), *Izvješće o starenju stanovništva*, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

Slika 19.: Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine i postotak onih koji su 2015. bili zaposleni na nepuno radno vrijeme, razvrstanih po spolu



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi. Napomena: udio osoba zaposlenih na nepuno radno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih u svakoj skupini razvrstanoj po spolu. Države su poredane po rastućim vrijednostima stope zaposlenosti žena.

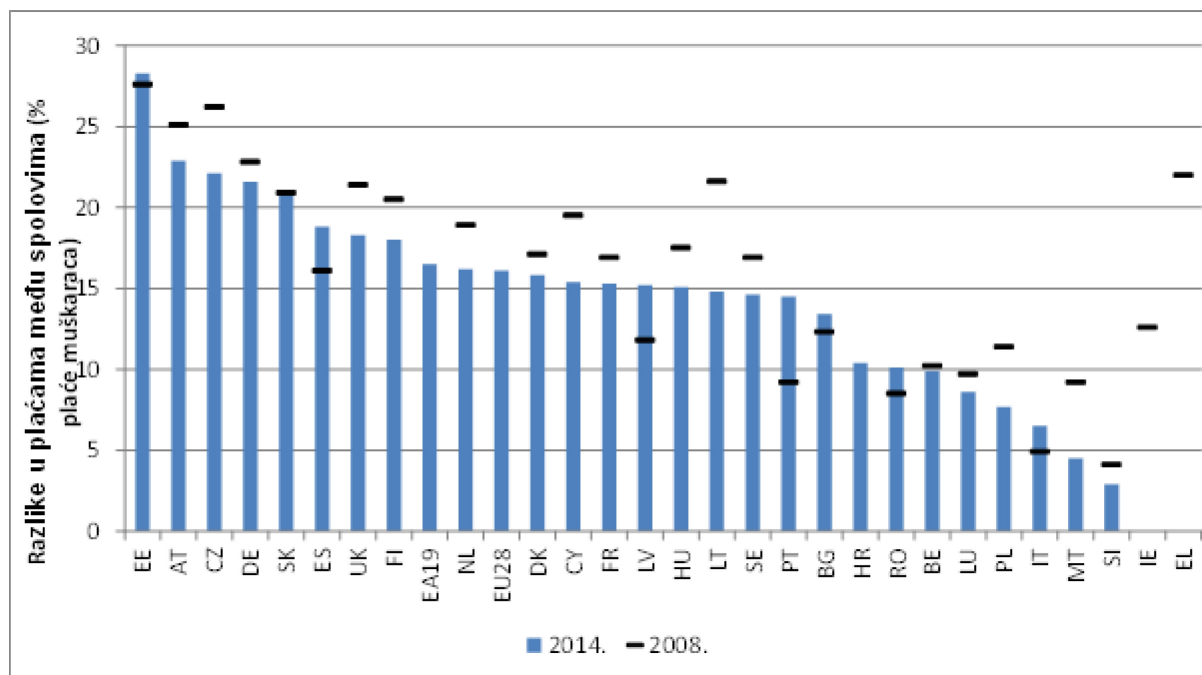
Rodni jaz u zaposlenosti posebno je izražen kad je riječ o roditeljima, a žene još uvijek, za razliku od muškaraca, češće preuzimaju brigu o djeci. U prosjeku je stopa zaposlenosti mladih majki 8 postotnih bodova niža od stope zaposlenosti žena koje nemaju malu djecu, dok u nekim državama ta razlika iznosi više od 30 postotnih bodova (u Češkoj, Slovačkoj i Mađarskoj). Suprotno tome, u svim je državama članicama vjerojatnije da će biti zaposleni očevi nego muškarci bez djece. Stope zaposlenosti majki više su od stopa zaposlenosti žena koje nemaju djecu u državama u kojima se provode dobro osmišljene mjere kojima se uspostavlja bolja ravnoteža između profesionalnog i privatnog života, a obveze ravnopravno dijele (posebno u Švedskoj i Danskoj). Razlika u stopi zaposlenosti posebno je izražena kad je riječ o niskokvalificiranim majkama i samohranim roditeljima³⁰.

Žene isto tako češće preuzimaju dugotrajnu brigu o drugima, a financijske ih mjere odvrćaju od ulaska na tržište rada ili od dodatnog rada. Stoga je vjerojatnije da će raditi manje ili potpuno prestati raditi. U Mađarskoj, Irskoj, Slovačkoj, Estoniji, Češkoj i Ujedinjenoj Kraljevini je 2015. više od 25 % neaktivnih žena (20 – 64) bilo neaktivno zbog obiteljskih odgovornosti (uključujući brigu o djeci i nemoćnim odraslim osobama). Štoviše, u nekim sustavima poreznih olakšica novčanim su transferima i poreznim poticajima oslabljeni

³⁰ Vidjeti: Europska komisija (2016.), Djelotvornost i učinkovitost sustava socijalne zaštite tijekom života, poglavlje 3.2. Pregleda nezaposlenosti i socijalnih kretanja u Europi 2015.

financijski poticaji kojima se primatelji drugog dohotka potiču na rad, na taj način otežavajući sudjelovanje žena na tržištu rada. Visoki troškovi skrbi o djeci dodatno odvrćaju primatelja drugog dohotka od rada, ako je drugi partner zaposlen. To je posebno slučaj u Ujedinjenoj Kraljevini i Irskoj u kojima troškovi skrbi o djeci predstavljaju u prosjeku više od 23 % neto prihoda obitelji. Kad je riječ o čitavom EU-u, samo je 28 % djece u dobi od 0 do 3 godine 2014. pohađalo vrtić te 83 % djece u dobi od 3 godine do zakonske dobi za polazak u školu. Stoga su niže stope zaposlenosti žena povezane s njihovim visokim udjelom u radu na nepuno radno vrijeme: 31,9 % žena u usporedbi s 8,3 % muškaraca. Kad je riječ o roditeljima, razlike su još izraženije: 40,5 % majki radi na nepuno radno vrijeme, a očeva samo 5,7 %.

Slika 20.: Neusklađene razlike u plaćama među spolovima 2008. i 2014.



Izvor: Eurostat. Napomena: podaci pokazuju razliku između prosječnog bruto dohotka po satu muškaraca i žena kao postotak prosječnog bruto dohotka po satu muškaraca – za plaćene zaposlenike, neusklađene s osobnim karakteristikama ili karakteristikama posla. Izvor: Eurostat; Industrija, građevinarstvo i usluge (osim javne uprave, obrane i obveznog socijalnog osiguranja). Nema dostupnih podataka za Grčku i Irsku za godinu 2014.

Uz niske stope zaposlenosti u ekvivalentu punog radnog vremena žene imaju i znatno niže plaće. To je u EU-u 2014. iznosilo 16,6 %, s velikim razlikama među državama članicama (vidjeti sliku 20.).³¹ Brojni su mogući uzroci razlika u plaćama među spolovima, poput razlika u radnom iskustvu, radnom vremenu, vrsti posla ili sektoru rada. Kad je riječ o čitavom EU-u, segregacija na tržištu rada³² relativno je visoka te iznosi 25,3 % za profesionalnu segregaciju i 18,3 % za sektorsku segregaciju³³. Žene su češće zaposlene u relativno niže plaćenim sektorima³⁴, manje ih je na rukovodećim položajima te ih je više zaposleno na nepuno radno vrijeme, a za takav je rad satnica niža nego za rad na puno radno

³¹ To su „neusklađene razlike u plaćama među spolovima” jer se u njima ne uzimaju u obzir svi faktori koji utječu na razlike u plaćama među spolovima poput razlika u obrazovanju, iskustva na tržištu rada, odrađenih sati, vrste posla itd.

³² Segregacija na tržištu rada odnosi se na zastupljenost žena na različitim poslovima i u različitim sektorima u usporedbi s muškarcima.

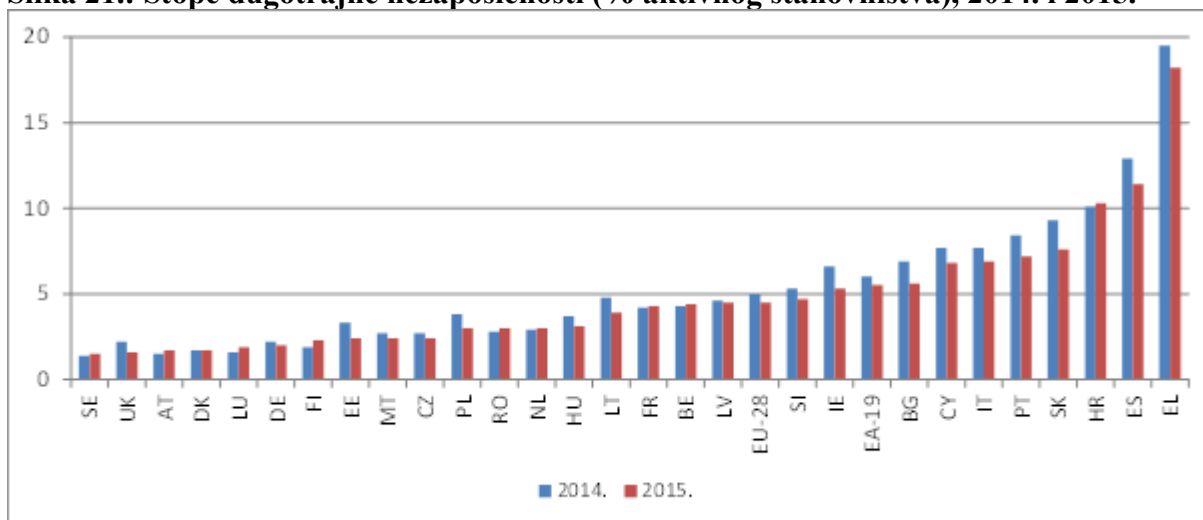
³³ Ta dva postotka odražavaju udio zaposlenog stanovništva koje bi trebalo promijeniti zanimanje/sektor kako bi se zastupljenost muškaraca i žena diljem zanimanja i sektora izjednačila. Indeks iznosi od 0 (nema segregacije) do 50 (potpuna segregacija).

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

vrijeme. Gotovo u svim zanimanjima postoje razlike u plaćama među spolovima u korist muškaraca³⁵. Štoviše, drugi nezapaženi čimbenici poput diskriminacije mogu pridonijeti razlikama u plaćama među spolovima. Niže plaće, kraće radno vrijeme i trajanje radnog vijeka imaju negativan utjecaj na ukupne prihode i mirovinska prava žena³⁶.

Dugotrajna se nezaposlenost u većini država članica smanjila s 2014. na 2015., no i dalje predstavlja važan izazov jer više od 10,3 milijuna Europljana traži posao dulje od godine dana (podaci iz prvog tromjesečja 2016.), uključujući 6,5 milijuna koji ga traže dulje od dvije godine. Kao udio u aktivnom stanovništvu, dugotrajna se nezaposlenost tijekom 2015. povećala u Austriji, Belgiji, Hrvatskoj, Finskoj, Luksemburgu, Nizozemskoj, Rumunjskoj i Švedskoj, dok se smanjila u većini snažno pogođenih država članica, u nekima čak i znatno (slika 21.). Međutim, u Grčkoj, Španjolskoj i Hrvatskoj još uvijek iznosi više od 10 %, a u Slovačkoj, Portugalu, Italiji, Cipru, Bugarskoj i Irskoj više od 5 %. S produljenjem trajanja razdoblja nezaposlenosti slabi povezanost s tržištem rada, a vjerojatnost ponovnog zapošljavanja na stabilnim poslovima drastično opada, dok se povećava opasnost od neaktivnosti zbog smanjene zapošljivosti i gomilanja prepreka sudjelovanju.

Slika 21.: Stope dugotrajne nezaposlenosti (% aktivnog stanovništva), 2014. i 2015.



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi

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

³⁶ Godine 2014. mirovine žena bile su u prosjeku 40 % niže od mirovina muškaraca, dok u nekim državama trećina starijih žena uopće ne prima mirovinu. Zbog toga su žene u puno većoj opasnosti od siromaštva u starosti; prosječno 15,7 % žena u dobi od najmanje 65 godina izloženo je opasnosti od siromaštva u usporedbi s 11,3 % muškaraca. U Sloveniji, Švedskoj, Litvi, Latviji i Estoniji razlike u starosnim mirovinama među spolovima iznose najmanje 10 postotnih bodova.

Uspješnost država članica u pomaganju dugotrajno nezaposlenima pri pronalasku posla uvelike varira. Kvalitetno pružanje usluga dugotrajno nezaposlenima i dalje je ključno za osiguravanje uspješnog uključivanja tih osoba na tržište rada, u skladu s Preporukom Vijeća od 15. veljače 2016. o uključivanju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada.

2.2.2. Politički odgovor

Posebnu su pozornost u pojedinim državama članicama, poput Cipra, Mađarske i Švedske, **privukle politike poboljšanja poznavanja osnovnih vještina** obuhvaćene nedavnim prijedlogom Komisije o Jamstvu za vještine. Države članice često su taj problem rješavale poboljšavanjem svojih sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja. U Švedskoj je nedavno pokrenuta inicijativa rane intervencije koja se provodi u prvim godinama školovanja (tj. među predškolskom djecom i učenicima od prvog do trećeg razreda), s posebnim naglaskom na stjecanju osnovnih vještina. U Mađarskoj i Slovačkoj poseban je cilj bio poboljšavanje digitalnih vještina. U Cipru je cilj bio poboljšavanje sudjelovanja i prilagođavanje sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja potrebama tržišta rada.

Promicanje uključivog obrazovanja isto je tako bilo jedan od prioriteta, a glavni je cilj bio uklanjanje razlika u obrazovanju učenika u nepovoljnom položaju (uključujući učenike s posebnim obrazovnim potrebama, migrante i Rome). Tijekom 2015. u Češkoj, Grčkoj, Poljskoj, Portugalu i Slovačkoj pokrenute su inicijative kojima bi se obrazovanje trebalo učiniti uključivijim. Mjerama se prvenstveno nastojalo potaknuti sudjelovanje širih skupina učenika u redovnom obrazovanju (posebno onih iz skupina u nepovoljnom položaju), kao i raniji početak školovanja. U Mađarskoj je obvezna dob za početak predškolskog odgoja spuštена s pet na tri godine; dok je u Češkoj donesen propis kojim se ta dob spušta sa šest na pet godina počevši od rujna 2017. U Grčkoj su uvedena prioritetna obrazovna područja, tj. prihvatni razredi, korektivno obučavanje i strukture za prihvata kako bi se obrazovalo migrante u osnovnim školama. Portugal je povećao broj stipendija namijenjenih studentima čije su obitelji u osjetljivom socio-ekonomskom položaju, a povećava i broj ustanova predškolskog odgoja i obrazovanja. Slovačka je predstavila inicijativu kojom se nastoji spriječiti smještanje djece u posebne škole samo na temelju njihova nepovoljnog socio-ekonomskog položaja. U Belgiji (flamanskoj zajednici) svako dijete, uključujući one s posebnim potrebama, sada se može upisati u redovni sustav obrazovanja, pod uvjetom da su izvedive razumne prilagodbe.

Nekoliko je država članica naglasilo važnost pružanja mjera podrške nastavnicima, predavačima, ravnateljima škola i drugom odgojno-obrazovnom osoblju. To je slučaj u Belgiji (u kojoj su prve mjere poduzete u francuskoj i flamanskoj zajednici), Češkoj, Hrvatskoj, Cipru, Latviji, Rumunjskoj, Slovačkoj i Švedskoj.

Države članice ulažu napore kako bi što više osoba steklo visoko obrazovanje te kako bi se povećala zapošljivost visokoobrazovanih. Mjere uključuju bolje privlačenje skupina u nepovoljnom položaju i ranjivih skupina, razvoj jasnih načina nastavka školovanja nakon završenog strukovnog obrazovanja i drugih oblika obrazovanja, kao i smanjivanje stopa napuštanja školovanja. Radi daljnjeg poticanja sudjelovanja, švedska će vlada do 2019. financirati oko 14 600 novih studijskih mjesta u visokom obrazovanju. U Češkoj i Portugalu povećale su se stipendije i potpora osobama u osjetljivom socio-ekonomskom položaju. Poboljšavanje važnosti visokog obrazovanja provodi se sve češćim predviđanjem vještina i konzultiranjem podataka o zaposlenosti diplomiranih osoba, uključivanjem poslodavaca u osmišljavanje kurikuluma, razvojem većeg izbora različitih načina studiranja (studiranje uz rad, studiranje na daljinu itd.) i daljnjim razvojem višeg strukovnog obrazovanja i više stručne naobrazbe. Španjolska je nastavila s razvojem sustava praćenja diplomiranih osoba radi mjerenja zapošljivosti osoba nakon završetka pojedinih studijskih programa. U Belgiji se provode mjere namijenjene povećanju zapošljivosti, posebno poboljšavanjem načina nastavka školovanja pohađanjem programa kratkog ciklusa (u flamanskoj zajednici) i dvojnim obrazovanjem te obrazovanjem unutar poduzeća na razini prvostupnika (u Federaciji Valonije i Bruxellesa).

Provedene su reforme politika u obrazovanju odraslih kako bi se osiguralo da programi obrazovanja i osposobljavanja zadovoljavaju potrebe tržišta rada. U tom su području nedavno pokrenute inicijative u Cipru, Mađarskoj, Litvi, Rumunjskoj i Švedskoj, a obično su usmjerene na osnovne vještine ili održavanje vještina aktualnima te na sprečavanje ranog umirovljenja. U Švedskoj je na primjer, kao dio proračuna za 2016., doneseno „pravo na obrazovanje odraslih” na višoj srednjoškolskoj razini. Od 2017. svi će odrasli imati pravo nadopuniti svoje prethodno školovanje i steći višu srednjoškolsku kvalifikaciju koja im omogućava pristup visokom obrazovanju i poboljšava izgled na tržištu rada. Mađarska nastoji razviti digitalne kompetencije 200 000 osoba u nepovoljnom položaju. Litva se pozabavila uvjetima za poboljšanje kvalitete neformalnog obrazovanja odraslih i trajnog

osposobljavanja. Novim programom vještina za Europu Komisija potiče održivo ulaganje u stjecanje vještina i bolju usklađenost vještina s potrebama tržišta rada radi promicanja otvaranja kvalitetnih radnih mjesta.

Mjere kojima se tijekom cjeloživotnog učenja promiču relevantno i visokokvalitetno znanje, kao i vještine i kompetencije, s naglaskom na ishode učenja u pogledu zapošljivosti, inovacija, aktivnog građanstva i/ili dobrobiti, provedene su i u Irskoj, Španjolskoj, Francuskoj, Hrvatskoj, Poljskoj i Ujedinjenoj Kraljevini.

Države članice i dalje poboljšavaju transparentnost vještina i kvalifikacija. Poljska, Hrvatska i Finska poboljšale su svoje nacionalne kvalifikacijske okvire. Švedska je uskladila svoj nacionalni kvalifikacijski okvir s Europskim kvalifikacijskim okvirom. Austrija i Švedska usredotočile su se na ocjenu postupka priznavanja vještina i kvalifikacija nedavno pristiglih migranata.

Kad je riječ o zaposlenosti mladih, program Jamstvo za mlade bio je pokretač promjene. Nacionalni programi država članica u okviru Jamstva za mlade sastoje se od dvije vrste mjera: 1. mjera koje se mogu brzo provesti kako bi se svim mladim pripadnicima skupine NEET pružila prilagođena potpora i 2. srednjoročnih i dugoročnih reformi za poboljšanje institucionalnih kapaciteta i osiguravanje integriranog pristupa pružanju usluga. Kad je riječ o opsegu, tijekom 2015. diljem EU-a 41,9 % svih pripadnika skupine NEET u dobi od 15 do 24 godine sudjelovalo je u programu Jamstvo za mlade, dok ih je 2014. sudjelovalo 40,4 %. U nizu država članica potpuna provedba tek je nedavno počela jer su za mnoge mjere bile potrebne znatne reforme i široka partnerstva.

Ulaganje u aktivnosti informiranja mladih koji nisu prijavljeni u javnu službu za zapošljavanje važan je prioritet u mnogim državama članicama. Dvije trećine javnih službi za zapošljavanje trenutačno provodi aktivnosti informiranja u kontekstu provedbe programa Jamstvo za mlade. U Švedskoj je strategija pod nazivom „Put prema naprijed – strategija za skupinu NEET” usredotočena na motiviranje mladih osoba starijih od 15 godina da započnu ili nastave školovanje i završe više srednjoškolsko obrazovanje ili da se zaposle (potonje prema potrebi i samo za one u dobi od 20 do 25 godina). Nacionalni koordinator za skupinu NEET nastoji osigurati bolju suradnju između vladinih agencija, općina, općinskih vijeća i organizacija na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini, a blisko

suraduje i s izaslanstvom za zaposlene mlade kako bi promicao sklapanje lokalnih sporazuma između općina i javne službe za zapošljavanje i njihovu provedbu. U centrima CISOK (centar za informiranje i savjetovanje o karijeri), koji su otvoreni u mnogim gradovima diljem Hrvatske, pripadnici skupine NEET mogu dobiti pomoć pri traženju zaposlenja, savjete o karijeri i druge informacije. U Latviji je projekt informiranja pod nazivom „Znaj i čini” namijenjen uključivanju skupine NEET u obrazovanje i razvoju njihovih vještina.

Uspostavljene su i jedinstvene kontaktne točke radi poboljšanja dostupnosti i informiranja. U njima su objedinjene razne usluge namijenjene mladima, a pruža se širok raspon usluga na fleksibilan i pristupačan način. Finska je 2015. uspostavila jedinstvene centre u kojima mladi mogu dobiti savjete o karijeri. Centri su dosad otvoreni u 35 općina i u njima svi mlađi od 30 godina mogu dobiti podršku, poput osobnih savjeta i smjernica, potpore za upravljanje životom, planiranje karijere, stjecanje društvenih vještina te potpore za obrazovanje i zapošljavanje.

U mnogim je državama članicama program Jamstvo za mlade općenito pridonio uklanjanju podjela među područjima politika i izgradnji održivih partnerstava. Pojačana je koordinacija među sektorima zapošljavanja, obrazovanja i politike mladih. U Italiji je provedba programa Jamstvo za mlade dovela do osmišljavanja zajedničkog informatičkog sustava u kojem su integrirane baze podataka Ministarstva rada i obrazovanja te pokretanje inicijativa posvećenih promicanju aktivnih mjera tržišta rada i programa Jamstvo za mlade u školama. U Litvi je projektom pod nazivom „Otkrij samoga sebe”, provedenim u svih općinama za razdoblje od 2015. do 2018., obuhvaćeno međusektorsko partnerstvo lokalne javne službe za zapošljavanje, policije, službi za zaštitu prava djece, socijalnih radnika i lokalnih centara za mlade radi pružanja podrške skupini NEET u stjecanju osobnih, društvenih i stručnih vještina.

Usto, većina je država članica upotrijebila ciljane subvencije za plaće i zapošljavanje, mnoge od njih uz potporu EU-a, posebno Europskog socijalnog fonda (ESF) i Inicijative za zapošljavanje mladih (YEI). Od 2015. u Hrvatskoj je izmjenom Zakona o doprinosima poslodavcima omogućeno da ako osobi mlađoj od 30 godina ponude zaposlenje na neodređeno vrijeme, budu izuzeti od plaćanja doprinosa na plaću u razdoblju od pet godina. Estonija je 2015. započela s provedbom mjere pod nazivom „Moj prvi posao” kojom se u razdoblju od

godine dana omogućava subvencionirana plaća i pokrivanje troškova osposobljavanja u razdoblju od dvije godine. U Litvi poslodavci koji zaposle mladu osobu prijavljenu u javnu službu za zapošljavanje mogu dobiti povrat troškova u iznosu od 50 % bruto plaće u trajanju do šest mjeseci. Prioritet se daje kategorijama poput dugotrajno nezaposlenih mladih ili mladim roditeljima dvoje djece. Poslodavci koji otpuste subvencionirane radnike u roku od šest mjeseci nakon isteka subvencioniranog razdoblja kažnjavaju se. Godine 2015. tom je mjerom bilo obuhvaćeno 28 % svih sudionika u aktivnim mjerama tržišta rada u dobi od 16 do 29 godina. U Cipru se novim programima nude pripravnička mjesta nezaposlenim osobama mlađima od 25 godina sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem ili obrazovanjem nakon srednjoškolskog, a prije tercijarnog obrazovanja (potonje u trajanju od najviše dvije godine) i ograničeno radno iskustvo, a isplaćuje im se naknada za osposobljavanje u iznosu od 125 EUR tjedno u razdoblju do najviše šest mjeseci. U tim programima mogu sudjelovati i visokoobrazovane osobe mlađe od 35 godina. U Francuskoj se za subvencije u iznosu od 200 do 300 EUR mjesečno mogu prijaviti osobe mlađe od 28 godina koje su tijekom školovanja primale stipendiju, pod uvjetom da to učine u roku od četiri mjeseca od diplomiranja ili završetka srednjeg strukovnog obrazovanja. Očekuje se da će od te mjere imati koristi 126 000 mladih. Štoviše, premija u iznosu od 4 400 EUR dodjeljuje se tijekom prve godine poduzećima s manje od deset zaposlenika koja zaposle naučnika u dobi od 16 do 18 godina. Rumunjske vlasti trenutačno rade na izmjenama propisa o zapošljavanju kako bi omogućile više velikodušnijih poticajnih mjera posebno prilagođenih skupinama koje su najudaljenije od tržišta rada (uključujući subvencije za pokretanje poduzeća i zapošljavanje te poticaje za naukovanje i pripravništvo).

Pojačani su posebni naponi koji se ulažu u potporu reformama naukovanja i boljoj uređenosti pripravništva. Te su reforme pridonijele boljem usklađivanju vještina koje posjeduju mladi s potrebama tržišta rada, a poboljšana je i uključenost poslovne zajednice. Polovina država članica EU-a provela je ili namjerava provesti zakonske izmjene radi usklađivanja svojeg nacionalnog okvira s Kvalitativnim okvirom za pripravništvo iz 2013. U državama članicama koje su već prilagodile svoje zakonodavstvo (Bugarskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Litvi, Portugalu, Španjolskoj i Švedskoj) većina se reformi sastojala od ograničavanja trajanja pripravništva na šest mjeseci (u Bugarskoj na 12 mjeseci) pojašnjavajući uvjete za dulja pripravništva i dodjeljujući mentore za pružanje savjeta i nadziranje napretka postignutog tijekom pripravništva.

Okvir 2. Maksimalno iskorištavanje Europskog socijalnog fonda (ESF)

S proračunom u iznosu od 86,4 milijarde EUR za razdoblje od 2014. do 2020. Europski socijalni fond jedan je od ključnih instrumenata EU-a za rješavanje izazova utvrđenih u preporukama za pojedine zemlje, s mogućnošću reprogramiranja radi usklađivanja s izazovima u nastajanju.

Jedan je od ključnih prioriteta politike Europskog socijalnog fonda za razdoblje od 2014. do 2020. **zaposlenost mladih** koja se nastoji povećati s pomoću samog Fonda i Inicijative za zapošljavanje mladih (YEI). U okviru ESF-a 6,3 milijarde EUR izravno je namijenjeno mjerama zapošljavanja mladih, a mladi su isto tako glavna ciljna skupina u okviru mjera obrazovanja, cjeloživotnog učenja i socijalnog uključivanja. Usto, proračun YEI-ja iznosi ukupno 6,4 milijarde EUR (a sastoji se od 3,2 milijarde EUR vlastitih sredstava i 3,2 milijarde EUR sredstava dodijeljenih iz ESF-a). Za financiranje iz YEI-ja trenutno je prihvatljivo 20 država članica, a njegova su sredstva posebno namijenjena mladima koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju (skupina NEET) te regijama u kojima su stope nezaposlenosti mladih 2012. bile najviše. Kako bi se osigurao brz odgovor na ovaj važan izazov politike, sredstva iz YEI-ja osigurana u proračunu EU-a isplaćena su unaprijed tijekom prve polovine financijskog ciklusa. Usto, Komisija je 2015. omogućila povećano pretfinanciranje YEI-ja u iznosu od oko 1 milijarde EUR radi osiguravanja bržeg zapošljavanja mladih i provođenja mjera osposobljavanja na terenu. To je povećanje imalo pozitivan učinak na polovinu upravljačkih tijela koja imaju koristi od YEI-ja, što im je omogućilo da odobre više sredstava za postojeće projekte i/ili da pokrenu nove projekte³⁷.

Međutim, kad je riječ o ESF-u i YEI-ju, 2014. i 2015. bile su obilježene relativno sporom provedbom u državama članicama i niskim stupnjem prijave prihvatljivih ovjerenih izdataka, što je pokazatelj niske stope apsorpcije. Ipak, to ne treba tumačiti kao znak izostanka djelovanja i provedbe na terenu. Države članice kasnile su s imenovanjima upravljačkih tijela i uspostavom sustava praćenja, što je utjecalo na njihovu brzinu obrade potraživanja rashoda od Europske komisije.

Podaci već pokazuju da je od pokretanja operativnih programa više od 2 milijuna sudionika imalo koristi od potpore iz ESF-a i 1,4 milijuna mladih pripadnika skupine NEET od potpore iz YEI-ja, posebno u pogledu pripravnčkih mjesta, naukovanja, pripravništva, mjera samozapošljavanja te nastavka obrazovanja i osposobljavanja. U većini se država članica YEI

³⁷ Studija Komisije, Prvi rezultati Inicijative za zapošljavanje mladih – završno izvješće Glavnoj upravi za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje Europske komisije (2016.).

smatra ključnim mehanizmom ili uporištem za provedbu Preporuke Vijeća o programu Jamstvo za mlade (2013). Iako provedba različito napreduje u državama članicama, neki su projekti već imali znatan utjecaj na terenu.

Gotovo sve su države članice poduzele mjere za poboljšanje kvalitete, dostupnosti ili privlačnosti naukovanja u duhu Europskog saveza za naukovanje pokrenutog u srpnju 2013. Reformom naukovanja u Danskoj koja je donesena 2013., ali se počela provoditi od sredine 2015., želi se naučnicima dati mogućnost stjecanja više srednjoškolske kvalifikacije koja bi im omogućila pristup višem obrazovanju. U Francuskoj je danas ugovorima o naukovanju moguće steći 85 stručnih kvalifikacija koje odobrava Ministarstvo rada (umjesto Ministarstva obrazovanja), pod uvjetom da osoba posjeduje kvalifikaciju ISCED 3 ili je rano napustila školovanje. U Austriji je reformom Zakona o strukovnom obrazovanju provedenom 2015. poboljšano upravljanje kvalitetom u sustavu osposobljavanja naučnika. Nove mogućnosti osposobljavanja, poput standardiziranih kurikuluma za stjecanje niskih početnih kvalifikacija ili djelomičnih kvalifikacija, razvijene su za mlade u nepovoljnom položaju. U Irskoj i Sloveniji isto su tako planirane reforme u području naukovanja. U Irskoj Vijeće za naukovanje (osnovano krajem 2014.) ima zadaću utvrđivanja gospodarskih sektora u kojima veća primjena naukovanja može pružiti važan doprinos poslodavcima i zaposlenicima. Nakon poziva na podnošenje prijedloga koji je trajao do 31. ožujka 2015. odabran je niz novih naukovanja prilagođenih potrebama tržišta rada koja će se razviti i uvesti. Prvo novo naukovanje u području osiguranja pokrenuto je sredinom rujna 2016. U Sloveniji je trenutačno na javnoj raspravi Zakon o naukovanju, kojim se nastoji definirati sveukupni okvir za naukovanje (uključujući kriterije prihvatljivosti, radne i socijalne uvjete i uzajamne obveze).

Radi promicanja uključivanja starijih radnika u tržište rada poduzete su različite inicijative politike. Neke su se države članice usredotočile na omogućavanje pristupa obrazovanju odraslih, poput Rumunjske koja je donijela Nacionalnu strategiju cjeloživotnog učenja, a najveći je naglasak na većem sudjelovanju u cjeloživotnom učenju osoba koje su obično nedovoljno zastupljene na tržištu rada ili se na njemu nalaze u nepovoljnom položaju. Ostale su države članice uvele posebne planove za aktivaciju i usluge zapošljavanja prilagođene potrebama, uključujući savjetovanje o karijeri. U Luksemburgu je 2016. započela provedba programa pronalaska stručnih radnih mjesta namijenjenog posebno tražiteljima

zaposlenja starijima od 45 godina. U drugim su slučajevima države članice odabrale prilagodbu radnih mjesta i promicale zdravo starenje na radu. To je bio cilj latvijske strategije aktivnog starenja za dulji i bolji radni vijek, kojom su obuhvaćeni ocjena vještina i zdravlja, razvoj individualnog plana na razini poduzeća (uključujući prilagodbu radnih mjesta, fleksibilne oblike rada, mjere za poboljšanje zdravlja itd.) i osposobljavanje.

Povećavanje poticaja za zapošljavanje starijih radnika (npr. bonusi) i ukidanje nepoticajnih mjera u sustavima poreznih olakšica trenutačno se provode u nekoliko država članica. Belgija, Njemačka i Austrija pokrenule su inicijative za povećavanje poticaja za zapošljavanje starijih radnika. Njemačka planira uvesti fleksibilnije uvjete za rad do i nakon opće dobne granice za odlazak u mirovinu omogućavajući bolji okvir za kombiniranje ostvarenog dohotka i mirovine. U dvije su belgijske regije (Valoniji i Bruxellesu) donesene reforme za poboljšanje prenesenih programa poticaja za zapošljavanje starijih radnika.

Posebnim programima i strategijama cjeloživotnog učenja nastoji se pružiti podrška osobama s invaliditetom ili drugima u nepovoljnom položaju u dobivanju plaćenog zaposlenja na otvorenom tržištu. Nedavni konkretni primjeri takvih mjera vidljivi su u Cipru (subvencije poslodavcima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom), Luksemburgu (privremena stručna praksa s mogućnošću zapošljavanja na neodređeno vrijeme), Malti (kvote za zapošljavanje) i Nizozemskoj (otvaranje radnih mjesta namijenjenih osobama s invaliditetom). Nedavnom rumunjskom Nacionalnom strategijom cjeloživotnog učenja nastoji se povećati sudjelovanje skupina u nepovoljnom položaju, uključujući osobe s invaliditetom.

U kontekstu nezapamćenog priljeva tražitelja azila države članice pojačano su usmjerile pozornost i na integraciju osoba migrantskog podrijetla na tržištu rada. Osiguravanje rane intervencije za novopridošle cilj je nekoliko inicijativa koje uključuju relevantne dionike kao što su poslodavci i javne službe za zapošljavanje. Švedska je osmislila rane mjere za razdoblje podnošenja zahtjeva za azil, osobito uvodne tečajeve jezika i informacije o društvenom uređenju. Nakon izdavanja boravišne dozvole novopridošli imaju pristup uvodnom programu s ubrzanim postupcima usmjerenima na zanimanja kojima prijeti manjak radne snage. Nadalje, 200 agencija iz javnog sektora dobilo je zadatak da u razdoblju od 2016. do 2018. novopridošlima ponude stažiranje. I poduzeća imaju proaktivnu ulogu; one koja ponude najmanje 100 zaposlenja ili stažiranja novopridošlima svrstava se u takozvani „Klub 100” s prilagođenim paketima mjera javne službe za zapošljavanje. Ažurirani

Integracijski program 2016. – 2019. finske vlade također je u skladu s ciljem olakšavanja prelaska, na primjer, u studentski ili profesionalni život imigrantima s pomoću djelotvorne početne suradnje nadležnih tijela i dionika. Na jednak način, ali odražavajući federalnu strukturu, njemačke savezne države usvojile su nekoliko programa, planova i sporazuma u skladu s potrebama (npr., „Sporazum o integraciji s pomoću osposobljavanja i rada” sklopljen između bavarske vlade, bavarske poslovne zajednice i službi za zapošljavanje). Savezna vlada u Austriji uspostavila je „integracijski fond” od 75 milijuna eura za financiranje integracije na tržištu rada za izbjeglice, uz dodatnih 40 milijuna eura godišnje u saveznom proračunu dodijeljenih za 2016. i 2017. U tim je okolnostima javna služba za zapošljavanje provela pilot-projekt s ciljem utvrđivanja individualnih potreba i uvjeta osposobljavanja, uz pružanje općih informacija o traženju posla i obrazovnom sustavu te o pravima i obvezama zaposlenika i poslodavaca u Austriji.

Ciljanim osuvremenjivanjima socijalnih naknada i usluga osmišljene su i specifične poticajne mjere. Kako bi se povećali poticaji za rad imigranata, potpora za obrazovanje ili socijalna potpora u Danskoj zamijenjena je u rujnu 2015. naknadom za integraciju. Izbjeglice se sada već po dolasku smatraju sposobnima za rad, integracijski program u javnom sektoru usmjeravat će se na mjere povezane s radom, na obrazovanje i na osposobljavanje na danskom jeziku te će se više orijentirati na tržište rada, a centri za zapošljavanje poboljšat će svoje usluge za poduzeća. Nadalje, uvodi se program gotovinskih bonusa za privatna poduzeća koja zaposle izbjeglice u redovnom nesubvencioniranom radnom odnosu.

Povrh mjera uglavnom usmjerenih na integraciju novopridošlih nekoliko država članica uložilo je napore u borbu protiv diskriminacije, donošenjem novih ili izmjenom postojećih dijelova zakonodavstva ili razvojem specifičnih projekata. U Finskoj se Zakonom o suzbijanju diskriminacije koji je stupio na snagu 2015. proširuje obveza promicanja jednakosti i sprečavanja diskriminacije. Obveza se primjenjuje na pružatelje usluga osposobljavanja i obrazovanja kao i na obrazovne institucije i poslodavce koji imaju osobit utjecaj na poslovni život u privatnom sektoru. U Belgiji je Kraljevskim dekretom od 18. studenoga 2015. uspostavljena stručna komisija koja okuplja predstavnike pravosuđa, pravne struke, sindikata i udruženja poslodavaca s ciljem ocjenjivanja primjene i učinkovitosti zakona o suzbijanju diskriminacije svakih pet godina. Španjolska je razvila inovativne projekte u okviru Nacionalne strategije za borbu protiv rasizma, diskriminacije, ksenofobije i drugih oblika netrpeljivosti; projekt nazvan FRIDA razvijao se tijekom 2015. s ciljem

osposobljavanja i jačanja osviještenosti među članovima obrazovne zajednice. Slični programi bit će pokrenuti u područjima pravosuđa i zdravstva.

Omogućavanjem plaćenog roditeljnog/roditeljskog dopusta potiče se sudjelovanje žena na tržištu rada, , tako što im se pomaže uskladiti poslovni i obiteljski život. Uravnotežena raspodjela plaćenog dopusta između žena i muškaraca pokazala se posebno korisnom za poticanje zapošljavanja žena nakon rođenja djeteta. U posljednje vrijeme u više država članica (uključujući Njemačku, Irsku, Luksemburg, Mađarsku, Maltu i Portugal) pokrenute su inicijative za poboljšanje uvjeta za plaćeni roditeljski dopust. Njemačka je, na primjer, fleksibilizirala pravila o roditeljskom dopustu omogućavanjem dopusta od 24 mjeseca za djecu od tri do osam godina starosti koji je moguće razdijeliti u tri bloka. Nadalje, pokazalo se da uravnoteženo korištenje prava na dopust između žena i muškaraca nakon rođenja djeteta (uključujući korištenje mehanizma dopusta za očeve) pokazuje pozitivne učinke s obzirom na raspodjelu kućanskih i skrbničkih obveza te da su se poboljšali izgledi na tržištu rada za žene, uključujući brži povratak žena na tržište rada. Ne bi li to postigla, Irska je nedavno uvela plaćeni očinski dopust u trajanju od dva tjedna, a Portugal ga je produljio na 25 radnih dana (s prijašnjih 20), od kojih je 15 obavezno (u odnosu na prijašnjih 10). Češka je također izmijenila mehanizme i naknade za roditeljski dopust kako bi potaknula uključenost očeva u skrb za djecu, a majkama koje to žele omogućila je raniji povratak na posao.

Države članice uvele su i mjere u području skrbi za djecu i dugotrajne skrbi kako bi se uklonile prepreke pri zapošljavanju za skrbnike u obitelji, posebno za žene. Češka je, na primjer, predstavila inicijative za poboljšanje predškolskog obrazovanja i za jačanje potpore djeci s posebnim potrebama. Češka također planira 2017. donijeti propise o financijskoj potpori i dopustu za neslužbene njegovatelje članova obitelji ovisnih o tuđoj pomoći. Druge države članice (uključujući Bugarsku, Njemačku, Irsku, Slovačku, Luksemburg i Ujedinjenu Kraljevinu) nedavno su poduzele korake za poboljšanje troškovne pristupačnosti skrbi za djecu. Slovačka planira povisiti naknadu za njegovatelje osoba s teškim invaliditetom do kraja 2016. te povećati razdoblje uplate doprinosa u mirovinsko osiguranje koje im se zaračunava. Neke države članice također namjeravaju riješiti pitanje nedostataka financijskih poticaja za rad koji proizlaze iz njihovih sustava poreznih olakšica. Austrija i Ujedinjena Kraljevina su, na primjer, pokrenule inicijative za proširenje povlaštenog poreznog tretmana naknada za djecu i troškova skrbi za djecu.

Fleksibilna organizacija rada, kao rad na daljinu te fleksibilno i skraćeno radno vrijeme, također se upotrebljavaju za poticanje zapošljavanja žena. U Portugalu se zaposlenicima s roditeljskim obvezama dopušta rad u nepunom radnom vremenu ili fleksibilna organizacija rada, kao što je rad na daljinu. Njemačka je nedavno uvela roditeljsku naknadu „plus”, koja roditeljima omogućuje uzimanje roditeljskog dopusta uz rad u nepunom radnom vremenu te pruža oboma roditeljima poticaje za korištenje dopusta uz rad u nepunom radnom vremenu. I Češka planira mjere kojima bi se zaposlenicima s roditeljskim obvezama omogućilo fleksibilno korištenje prava (u slučaju djece do tri godine starosti). Na poslodavcu je da odluči o radu na daljinu.

Dugotrajno nezaposlene osobe često su suočene s kombinacijom prethodno navedenih prepreka; mnoge države članice pojačano im pružaju potporu, ponekad mjerama povećanja stope prijave na službu za zapošljavanje kao prvim korakom, koja je 2015. u EU-u u prosjeku iznosila 71 %. Rumunjska, na primjer, u jesen 2016. uvodi integrirane timove koji okupljaju socijalne službe te posrednike za zdravlje i obrazovanje, a kojima je cilj doprijeti do neaktivnih i dugotrajno nezaposlenih osoba u ruralnim područjima i u zapostavljenim zajednicama te ih potaknuti na prijavu.

Više zemalja pojačano provodi individualizaciju potpore koju pružaju dugotrajno nezaposlenim osobama, u skladu s preporukom Vijeća s naglaskom na ugovore o uključivanju na tržište rada kojima se potpora prilagođava individualnim potrebama s jasnim pravima i obavezama kako za nezaposlene osobe tako i za tijela za pružanje potpore. U Francuskoj je potpora koju pruža javna služba za zapošljavanje postala sve više prilagođena individualnim potrebama s pomoću pojačanog ocjenjivanja stručne sposobnosti i preraspodjele osoblja kako bi se postiglo intenzivnije savjetovanje s ciljem dosezanja broja od 460 000 korisnika kojima prijeti dugotrajna nezaposlenost do 2017. U Španjolskoj se Zajedničkim portfeljem službi za zapošljavanje iz 2015. predviđa uspostava individualiziranih planova zapošljavanja i osobnih ugovora o zapošljavanju koji su obvezujući za primatelje naknade za nezaposlene. Nadalje, Program za potporu dugotrajno nezaposlenim osobama uveden je 2016. kako bi se ojačala sposobnost javne službe za zapošljavanje u pogledu pružanja potpore prilagođene individualnim potrebama. Danski centri za zapošljavanje započeli su 2016. s „Planom održavanja kontakta” koji se temelji na intenziviranom kontaktu tijekom prvih šest mjeseci nezaposlenosti te nakon 16 mjeseci nezaposlenosti. Dugotrajno nezaposlenu osobu aktivno se uključuje u planiranje sastanaka, a savjetnici za zapošljavanje osposobljeni su za

korištenje alata za osnaživanje i motivaciju. I Finska planira od 2017. osobne razgovore s dugotrajno nezaposlenima svaka tri mjeseca.

U skladu s time, više zemalja izdvojilo je usluge za zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih osoba. Malta je uvela Inicijativu za program rada u okviru koje se za dugotrajno nezaposlene korisnike od 25 do 56 godina eksternaliziraju izrada profila, osposobljavanje i posredovanje pri zapošljavanju. Latvija je u kolovozu 2015. pokrenula nacionalni program u okviru ESF-a (40 milijuna eura) koji uključuje nevladine organizacije kao pružatelje usluga za individualna i grupna savjetovanja, savjetovanja u pogledu karijere, zdravstvene preglede, usmjeravanje, motivacijske programe, programe liječenja ovisnosti.

U više zemalja pojačano se provode i mjere osposobljavanja za dugotrajno nezaposlene. Francuska je 2016. pokrenula plan od milijardu eura za financiranje 500 000 dodatnih osposobljavanja za tražitelje zaposlenja od kojih je 300 000 namijenjeno prvenstveno dugotrajno nezaposlenim i nisko kvalificiranim tražiteljima zaposlenja u sektorima s pozitivnim regionalnim izgledima na tržištu rada i u gospodarstvu. Švedska u okviru svojega poticajnog jamstva jača komponentu osposobljavanja povećavanjem mogućnosti za osposobljavanje na poslu, strukovne tečajeve u zanimanjima s manjkom radne snage u pučkim otvorenim učilištima za razdoblje do 24 mjeseca te mogućnošću studiranja uz nastavak primanja poticajne potpore za razdoblje od godine dana za dugotrajno nezaposlene osobe.

Za prilagodavanje potpore individualnim potrebama često je bila neophodna bolja koordinacija službi unutar organizacija te su se države članice u preporuci Vijeća usuglasile oko uspostave jedinstvene kontaktne točke za dugotrajno nezaposlene. Platforme za razmjenu podataka i interoperabilnost ključne su za djelotvorno pružanje usluga. Slovačka pojačava kapacitet integriranih ureda za zapošljavanje uključivanjem savjetovanja o zapošljavanju i pružanja socijalnih potpora i stvaranjem specijaliziranih centara za poticaje za dugotrajno nezaposlene. Irska je službe za dohodovnu potporu i zapošljavanje objedinila u centre Intreo usmjerene na upravljanje pojedinačnim predmetima. U cilju smanjenja broja predmeta i povećanja opsega individualizirane potpore u okviru programa „JobPath” eksternalizirana je jednogodišnja potpora dugotrajno nezaposlenima te se istodobno pružaju financijski poticaji privatnim partnerima kako bi se ostvarili održivi izlasci iz programa s plaćanjima izvršenima nakon što je tražitelj zaposlenja odradio 13, 26, 39 i 52 tjedna. Iako su

neke zemlje daleko odmakle u uspostavi jedinstvene kontaktne točke, druge poduzimaju prve korake u koordinaciji pružanja usluga unutar organizacija. Projektom financiranim iz ESF-a Bugarska pokusno uvodi integraciju usluga stvaranjem 65 centara za pružanje usluga na jednom mjestu koji uključuju savjetovanje službi za zapošljavanje i socijalnih službi.

Uspješna integracija također zahtijeva jaka partnerstva s poslodavcima. U Ujedinjenoj Kraljevini i Nizozemskoj specijalizirani timovi poslodavaca čine jedinstvenu kontaktnu točku za poslodavce, redovito prate prilike za zapošljavanje za dugotrajno nezaposlene te unapređuju specifična znanja i uspostavljaju veze s poduzećima. U Portugalu se programskom mjerom *Reativar* uvodi potpora za dugotrajno nezaposlene osobe starije od 31 godine koje stažiraju šest mjeseci u privatnoj ustanovi, u obliku mjesečne subvencije u skladu s razinom kvalifikacije. Na kraju razdoblja stažiranja ustanova pripravniku daje potvrdu. Javna služba za zapošljavanje (IEFP) plaća od 65 % do 80 % subvencije, s obzirom na vrstu ustanove i samog sudionika. U Cipru je vlada uvela nove subvencije za zapošljavanje usmjerene na dugotrajno nezaposlene, dok se Finska 2017. priprema pokrenuti programe učenja temeljenog na radu i naukovanja prilagođene dugotrajno nezaposlenima. Slovačka koristi ESF za uvođenje poučavanja za dugotrajno nezaposlene kombinirajući subvencije poslodavca s programom mentorstva koji pruža poslodavac.

2.3. Sedma smjernica: Poboljšanje funkcioniranja tržišta rada

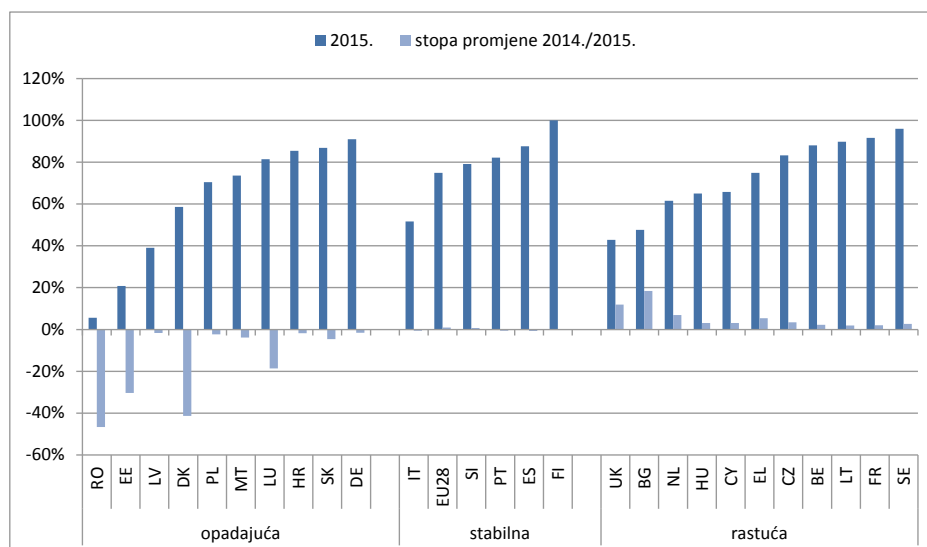
U ovom se odjeljku razmatra provedba sedme smjernice za zapošljavanje, kojom se državama članicama preporučuje poboljšanje funkcioniranja tržišta rada. U njemu se prvo predstavljaju pokazatelji o pokrivenosti javnim službama za zapošljavanje i poticajnim mjerama koje su ključne za usklađivanje na tržištu rada. Potom se kvantificira segmentacija tržišta rada njegovim tranzicijama, uz naglasak na različitim vrstama troškova povezanim sa strogošću zaštite. U odjeljku 2.3.2. izvješćuje se o mjerama politike država članica u tim područjima, uključujući poticanje mobilnosti radne snage i promicanje socijalnog dijaloga, što je važno za osjećaj preuzimanja odgovornosti za reforme i time njihovu djelotvornu provedbu.

2.3.1. Ključni pokazatelji

Javne službe za zapošljavanje (JSZ-ovi) ključni su dionik pri usklađivanju ponude i potražnje, pod uvjetom da su tražitelji zaposlenja kod njih prijavljeni, kako bi im

omogućile pristup poticajnim mjerama na tržištu rada i pružile potporu pri traženju zaposlenja. Različite stope prijava u državama članicama uzrokuje nekoliko čimbenika (vidjeti sliku 22.), uključujući kvalitetu i privlačnost javnih službi za zapošljavanje, razinu, duljinu i uvjete primanja naknade za nezaposlene i socijalne naknade te obaveze i mehanizme sankcioniranja povezane s tim naknadama.

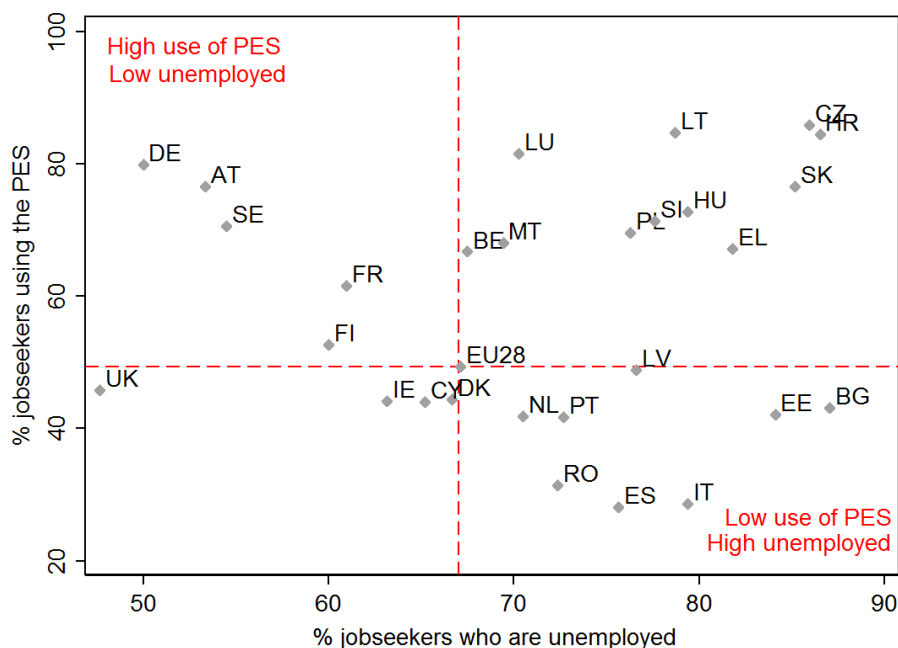
Slika 22.: Udio dugotrajno nezaposlenih osoba prijavljenih u službama za zapošljavanje, 2015.



Izvor: Eurostat, Istraživanje o radnoj snazi 2015. Podaci za AT i IE nisu dostupni

Općenito, na razini EU-a javne službe za zapošljavanje ne koriste se u jednakoj mjeri za traženje zaposlenja (slika 23.), a postoji i rizik da se u nekim državama članicama najranjiviji tražitelji zaposlenja okrenu neprijavljenom radu. Učinkovitost JSZ-ova pri prikupljanju podataka o slobodnim radnim mjestima od poslodavaca pridonosi tomu da se tražitelji zaposlenja više koriste uslugama JSZ-ova.

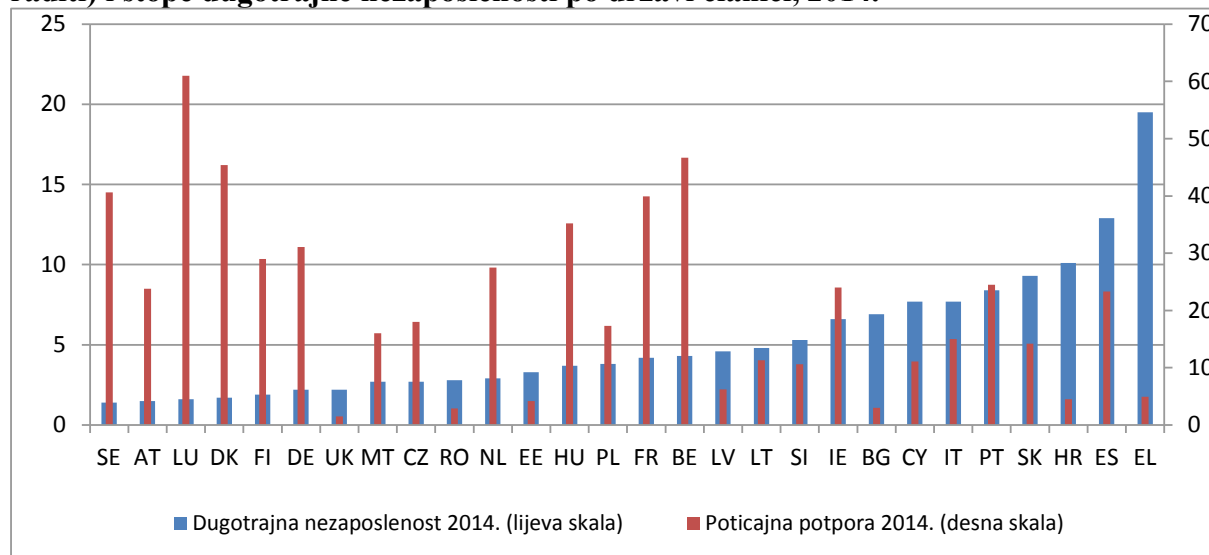
Slika 23.: Traženje zaposlenja preko JSZ-a i udio nezaposlenih tražitelja zaposlenja, 2014.



Izvor: Eurostat, Istraživanje o radnoj snazi 2014.

Zemlje s najnižim stopama dugotrajne nezaposlenosti među onima su u kojima je razina sudjelovanja u aktivnoj politici tržišta rada najviša. Za neke druge države članice ne čini se da je poticajna potpora razmjerna izazovima nezaposlenosti s kojima se suočavaju.

Slika 24.: Poticajna potpora (sudionici u politici tržišta rada na 100 osoba koje žele raditi) i stope dugotrajne nezaposlenosti po državi članici, 2014.

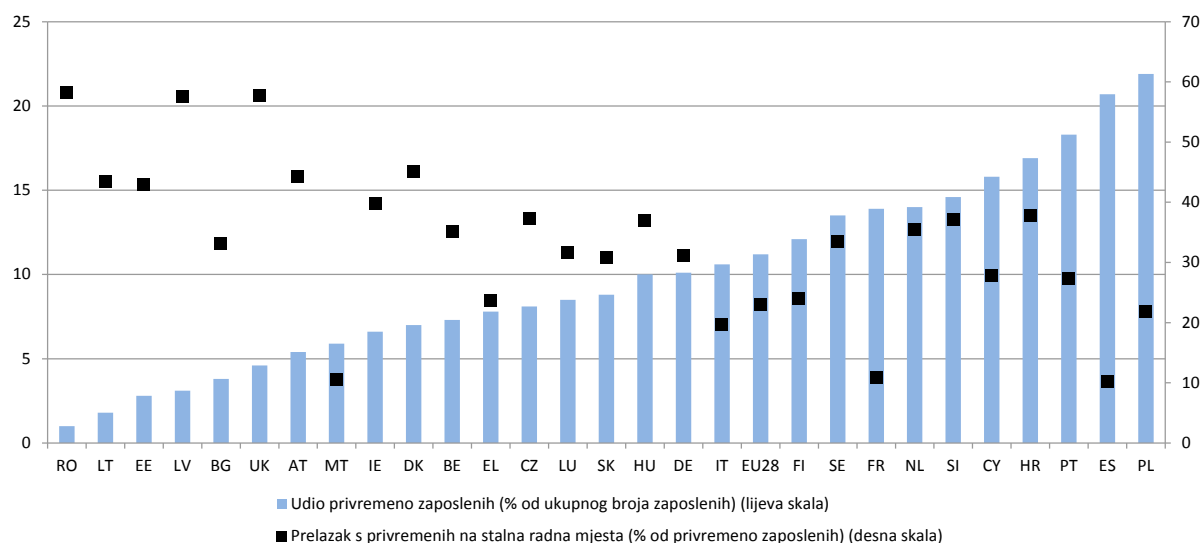


Izvor: Eurostat, baza podataka o politici tržišta rada (Napomena: podaci za poticajnu potporu iz 2009. za Ujedinjenu Kraljevinu, iz 2012. za Cipar te iz 2013. za Grčku, Irsku i Španjolsku).

Međutim, osmišljavanje, pokrivenost i usmjeravanje aktivnih politika tržišta rada, kao i način njihove primjene, utječu na njihovu djelotvornost i učinkovitost. Nekoliko je mogućih uzroka nezaposlenosti, kao što su opći nedostatak potražnje za radnom snagom, neusklađenost vještina, zakonodavstvo u području zaštite zapošljavanja ili oporezivanje rada itd. (vidjeti odgovarajuće odlomke ovog dokumenta). Shodno tomu, poticajne mjere može se usmjeriti na stranu ponude (kao što su poticaji za zapošljavanje), dok su druge mjere usmjerene na zapostavljene skupine na tržištu rada ili se odnose na oblikovanje tržišta rada (npr. sustavi predviđanja vještina) ili na osmišljavanje socijalnih potpora, u skladu s čime se mjere aktivnih politika tržišta rada razmatraju – iako u različitoj mjeri – u odjeljcima 2.2., 2.3. i 2.4. političkog odgovora. Različite aktivne politike tržišta rada bit će osmišljene za različite tipove nezaposlenih i različite okolnosti, što iziskuje učinkovite tehnike profiliranja i razvoj kulture ocjenjivanja. Na primjer, poticaji za zapošljavanje za poduzeća mogu biti popraćeni relativno velikim *učincima mrtvog tereta* ili istiskivanja. I djelotvornost izravnog stvaranja radnih mjesta u javnom sektoru često se pokazuje upitnom. Općenito, aktivne politike tržišta rada koje su dio individualiziranih i usmjerenih programa potpore čine se uspješnijima. Aktivne politike tržišta rada kojima se preraspodjeljuju poticaji vanjskim sudionicima na tržištu rada pokazuju se posebno djelotvornima tijekom faza oporavka.

U tom pogledu, segmentacija tržišta rada još je značajna u mnogim državama članicama. To često podrazumijeva postojanje različitih „segmenata” radne snage: s jedne strane radnici koje karakteriziraju stabilni radni odnosi, zaštita od otpuštanja i puni pristup socijalnoj zaštiti; s druge strane nestandardni ugovori o radu s ograničenom ili nikakvom zaštitom od otpuštanja, nestabilnim radnim odnosima i (često) ograničenim pristupom socijalnoj zaštiti. Na segmentiranom tržištu rada radnici na određeno vrijeme obično se u tom stanju nalaze protiv svoje volje, obavljajući zadatke koji nisu privremene prirode, s ograničenim brojem prelazaka u zaštićeniji segment radne snage; u praksi ugovori na određeno često predstavljaju više „*slijepe ulice*” a manje „*stepenice prema stalnom zaposlenju*”. Kombinacija visokih udjela radnika s ugovorom na određeno vrijeme i niskih stopa prelaska u stalni radni odnos čini se posebno zabrinjavajućom u zemljama kao što su Poljska, Španjolska i Francuska (slika 25.).

Slika 25.: Udio privremenog zaposlenja (2015.) i stope prelaska s privremenih na stalne ugovore (2014. – 2015.)



Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi EU-a te istraživanje o dohotku i životnim uvjetima. Podaci o stopama prelaska iz 2014. za DE, IE, EL, LT, MT, RO, UK.

Uključenost socijalnih partnera u osmišljavanje i provedbu relevantnih politika i reformi nije jednaka u svim državama članicama EU-a, čemu treba posvetiti pozornost.

Dok sve države članice imaju na raspolaganju dvojna ili trojna tijela koja omogućuju interakciju socijalnih partnera, a u nekim slučajevima i javnih tijela, stupanj i učinak uključenosti socijalnih partnera u politike i reforme jako ovisi o općem stavu javnih tijela prema njima, o odnosu između donositelja odluka i predstavnika organizacija socijalnih partnera, o kapacitetima tih organizacija i sadržaju njihovih doprinosa. Uključenost socijalnih partnera u semestar često odražava njihovu sveukupnu uključenost u nacionalne postupke odlučivanja.

2.3.2. Politički odgovor

Ključne su institucije za poboljšanje funkcioniranja tržišta rada i pomoć pri usklađivanju javne službe za zapošljavanje (JSZ-ovi) država članica koje su sve sudjelovale u posjetama za utvrđivanje najboljih praksi kako bi se utvrdile prednosti i područja koja treba poboljšati, uzimajući u obzir iskustva Europske mreže javnih službi za

zapošljavanje (mreža JSZ-ova)³⁸. Nakon postupka samoprocjene i stručne ocjene sastavljena su izvješća u kojima se opisuju dobre prakse i područja koja treba poboljšati. Svaki JSZ odlučit će o daljnjem postupku te će nakon 12 mjeseci izvijestiti mrežu JSZ-ova o poduzetim reformama.

Međutim, JSZ-ovi država članica nastavljaju s djelovanjem u ozračju ograničenih resursa te se stoga nastavljaju naporima na optimizaciji usmjerenog pružanja usluga. Nekoliko JSZ-ova razvija programe učinkovitosti namijenjenih održavanju i ako je moguće, poboljšavanju pružanja usluga, istovremeno omogućujući stavljanje većeg naglaska na one kojima je najteže pomoći. Vlada u Estoniji usvojila je novi Program zapošljavanja za 2016. i 2017. koji je stupio na snagu 1. siječnja 2016. U okviru programa dostupno je više od 20 različitih aktivnih mjera tržišta rada čiji je cilj pružanje pomoći u skladu s individualnim potrebama tražitelja zaposlenja. U Mađarskoj novi sustav profiliranja djeluje na području cijele zemlje od 2016. kako bi se pružilo prilagođene učinkovite usluge na tržištu rada, subvencije i programe tržišta rada na temelju individualnih osobina korisnika.

Razvoj sustava predviđanja vještina u nekoliko država članica pomaže javnim službama za zapošljavanje u ispunjavanju ciljeva. U Malti je osmišljen informatički alat za poslodavce i tražitelje zaposlenja. Njime se stvara virtualno tržište rada kojim se pretraga poslova usklađuje s trenutno slobodnim radnim mjestima uzimajući u obzir vještine i sposobnosti. Tom mjerom pokušava se pridonijeti učinkovitosti javne službe za zapošljavanje te pomoći u razvoju politika korištenjem podataka o traženim vještinama. U Latviji je znatan iznos predviđen za projekt koji se sastoji od poboljšavanja kratkoročnih predviđanja na tržištu rada, uključujući pružanje informacija o potražnji za posebne vještine i zanimanja i stvaranje alata prilagođenog korisniku kojim se prikazuju izgledi potražnje i ponude na tržištu rada.

U skladu s time, JSZ-ovi povećavaju napore u jačanju suradnje s poslodavcima kako bi ih potakli na zapošljavanje iz svojeg kontingenta tražitelja zaposlenja. Usmjeravanje veće pozornosti na zadovoljavanje zahtjeva poslodavca ključna je sastavnica intervencije JSZ-a kako bi se pomoglo uspostaviti ravnotežu na tržištu rada. U Luksemburgu je u okviru programa „Entreprises, partenaires pour l'emploi” zaključen sporazum između Luksemburškog udruženja poslodavaca (UEL), vlade i JSZ-a (ADEM) kako bi se od 2015. do

³⁸ Odluka 573/2014/EU Europskog Parlamenta i Vijeća o pojačanoj suradnji između javnih službi za zapošljavanje (JSZ-ova), http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20legislation%20in%20force/Decisions/20140529-115645_14_573_COPE_enpdf.pdf

2017. zaposlilo 5 000 tražitelja zaposlenja. Cilj je tog programa uska suradnja pri provedbi posebnih mjera kao što su uspostava razmjene informacija, razvoj partnerstva između ADEM-a i privatnih poduzeća, razvoj ciljanog osposobljavanja za tražitelje zaposlenja kako bi se ispunili zahtjevi poduzeća. U ožujku 2016. uspostavljen je Odbor za rad u okviru ADEM-a kako bi se povećale mogućnosti povezivanja tražitelja zaposlenja i poslodavaca. U Rumunjskoj je cilj institucionalne strategije JSZ-a (NEA) razvoj aktivnosti posvećenih poslodavcima kako bi se povećala stopa popunjenosti slobodnih radnih mjesta.

Države članice razvijaju i pružanje usluga na jednom mjestu u skladu s preporukom Vijeća o integraciji dugotrajno nezaposlenih osoba. U Portugalu se spajaju usluge koje pruža JSZ s onima socijalnih službi. U Rumunjskoj se u kontekstu reforme JSZ-a uvodi pristup upravljanja pojedinačnim slučajevima i za socijalne službe sa svrhom povećanja poticaja i jačanja povezanosti između ta dva tipa usluga. Osnovani su integrirani timovi za zapostavljene zajednice. I Finska je krenula s provedbom mreže višesektorskih združenih službi za zapošljavanje i socijalnih službi za dugotrajno nezaposlene koja djeluje od početka 2016. Time se omogućuje integrirani personalizirani pristup poticajima i potporama za ponovno zaposlenje.

S istim ciljem razvoja cjelovitih i dosljednih pristupa neke države članice poduzele su korake za poboljšanje općeg upravljanja aktivnim politikama tržišta rada i njihove dosljednosti. U Italiji se Zakonom o radnim mjestima uspostavila nova nacionalna agencija za aktivno tržište rada (ANPAL) kako bi se uskladila široka mreža institucija i agencija (npr. Nacionalni zavod za socijalno osiguranje, Nacionalni zavod za osiguranje od ozljeda na radu, službe za zapošljavanje, gospodarske komore, škole) zaduženih za upravljanje i praćenje aktivnih politika tržišta rada. Ministarstvo rada i socijalnih politika zaduženo je za usmjeravanje, praćenje i ocjenjivanje Agencije. Također je predviđeno da se dodatnim upravnim rješenjem, temeljenim na sporazumu između nacionalne vlade i regija, utvrde trogodišnje smjernice i ciljevi aktivnih politika tržišta rada te norme za pružanje usluga na području cijele zemlje. I Cipar trenutačno provodi sustav praćenja i ocjenjivanja svojih aktivnih politika tržišta rada. Zahtjevi korisnika i definicije funkcija privedeni su kraju te se očekuje da će sustav trajnog praćenja i ocjenjivanja aktivnih politika tržišta rada biti u funkciji do kraja 2016. Vlada u Finskoj predložila je u travnju 2016. fleksibilizaciju definicije prihvatljive ponude za posao u smislu vrste i mjesta zaposlenja te visine ponudene plaće. Konzultacije se nastavljaju. U Španjolskoj godišnji plan politike zapošljavanja za 2016. koji

služi kao okvir za koordinaciju i izvršavanje aktivnih politika tržišta rada temelji se na cjelovitom skupu pokazatelja kojima se pokrilo cjelokupno pružanje usluga.

Za mnoge države članice poticanje učinkovitosti tržišta rada također podrazumijeva promicanje geografske mobilnosti radne snage unutar vlastitih granica. Portugal je usvojio program nazvan „Potpora geografskoj mobilnosti na tržištu rada” čiji je cilj poticanje nezaposlenih osoba na prihvaćanje ponuda za posao u udaljenim mjestima. Postoje dvije kategorije potpore koje se temelje na trajanju ugovora o radu: potpora za putovanje na posao u slučaju privremene mobilnosti (ugovor o radu u trajanju od najmanje mjesec dana na udaljenosti od najmanje 50 km od prebivališta) ili potpora za promjenu prebivališta u slučaju trajne mobilnosti (ugovor o radu u trajanju od najmanje 12 mjeseci na udaljenosti od najmanje 100 km) s jednokratnom naknadom za preseljenje te dodatnim mjesečnim naknadama tijekom razdoblja od najviše šest mjeseci. I u nekoliko regija³⁹ u Češkoj uredi za zapošljavanje dodjeljuju potporu za regionalnu mobilnost osobama koje traže posao i prijavljenima dulje od pet mjeseci, čime se pokrivaju troškovi putovanja do novog radnog mjesta izvan regije. U Bugarskoj se planira ažuriranje zakona o poticanju zapošljavanja kako bi se omogućilo financiranje skrbi za djecu, dječjih vrtića, troškova najma i pretplate na internet svim nezaposlenim osobama koje započnu s radom na novom radnom mjestu udaljenom više od 50 km od njihova prebivališta. I Rumunjska planira sufinancirati nacionalni program za povećanje unutarnje mobilnosti s pomoću sveobuhvatnog paketa. To uključuje potporu za prijavljene nezaposlene osobe koje započnu s radom na novom radnom mjestu udaljenom više od 15 km od njihova prebivališta, kao i naknadu za doseljenje onima čije je promijenjeno boravište udaljeno više od 50 km od trenutnog prebivališta.

Povrh pružanja kvalitetne potpore, usluga i informacija o poticanju zapošljavanja nekoliko država članica poduzelo je dodatne mjere s ciljem rješavanja problema neprijavljenog rada, osobito pojačanim inspekcijama rada. U Italiji se zakonodavnim rješenjem donesenim u rujnu 2015. racionalizirao sustav inspekcije rada stvaranjem nacionalnog inspektorata u koji su uključene tri prethodno razdvojene institucije te kojim se mijenja način rada inspekcija. Još je potrebno usvojiti sporazum između agencije i ministarstva rada kojim se definiraju ciljevi i aktivnosti agencije. U Malti je u lipnju 2016. nakon javnog savjetovanja izmijenjen Zakon o službama za zapošljavanje i osposobljavanje kojim su sada predviđene strože novčane kazne za nezakonito zapošljavanje i pojačavanje

³⁹ Usti, Južna Moravska, Olomouc, Moravska i Karlovy Vary.

kapaciteta inspektorata rada (jedinice za usklađenost sa zakonom) u okviru javne službe za zapošljavanje. U Cipru je Ministarstvo rada, socijalne skrbi i socijalnog osiguranja identificiralo ključne sastavnice nužne za učinkovitu borbu protiv neprijavljenog rada. Poticat će se revizija sustava inspekcija rada kako bi se poboljšala njihova djelotvornost i učinkovitost. Grčka također namjerava usvojiti integrirani akcijski plan za borbu protiv neprijavljenog i prijavljenog umanjenog rada.

Iako su mnoge države članice već poduzele korake u pogledu zakona u području zaštite radnih mjesta, neke su nedavno izmijenile zakone u području pojedinačnog otpuštanja ili planiraju to učiniti. U Francuskoj je nedavno donesen Zakon o radu nazvan El Khomrijin zakon kojim se osuvremenjuje socijalni dijalog i osiguravaju profesionalni putovi, usmjeren na bolje utvrđivanje okolnosti kojima je moguće opravdati pojedinačno otpuštanje iz ekonomskih razloga. Njime se popis opravdanja koji trenutačno postoji (prekid poslovnog djelovanja, tehnološke promjene, reorganizacija poduzeća radi osiguravanja konkurentnosti) nadopunjuje dodavanjem slučajeva smanjenih narudžbi ili prihoda u više uzastopnih kvartala (smanjenja u odnosu na prethodnu godinu), gubitaka operativnih marži za određeni broj mjeseci ili znatnog pada gotovinskih prihoda. Zakonom se također omogućuje sklapanje kolektivnih ugovora na razini sektora kako bi se odredio broj kvartala nakon kojeg bi zbog pada broja narudžbi, operativnih marža ili prihoda bilo opravdano pojedinačno otpuštanje iz ekonomskih razloga. Ako takav ugovor ne postoji, zakonom se određuje broj važećih kvartala ovisno o veličini poduzeća.

Nekoliko država članica posebnu pažnju posvetilo je pojedinačnim parničnim postupcima iz područja radnog zakonodavstva. U Francuskoj je provedena reforma pojedinačnih parničnih postupaka iz područja radnog zakonodavstva čiji je cilj njihovo ubrzavanje. Njime se pojačano naglašava uloga faze pomirenja te se tako omogućuje donošenje odluke u odsustvu jedne od sukobljenih strana. Nadalje, postupke je moguće ubrzati vođenjem nekih od njih pred sudovima „smanjenog formata” koji unutar najviše tri mjeseca moraju donijeti presudu, dok je složene slučajeve moguće izravno iznijeti pred sud kojim predsjedava profesionalni sudac sa sposobnošću donošenja presuda (*départage*). U Irskoj se Zakonom o odnosima na radu koji je donesen u svibnju, a stupio na snagu u listopadu 2015., pojednostavnjuju tijela i postupci koji se bave donošenjem presuda u industrijskim sporovima i rješavanju pritužbi o kršenju radnog zakonodavstva. Novo Povjerenstvo za odnose na radnom mjestu (WRC) preuzet će funkcije Nacionalnog tijela za prava na radu,

Povjerenstva za odnose na radu (LRC), neke funkcije Žalbenog vijeća u predmetima radnog zakonodavstva (EAT) i funkcije direktora Suda za jednakost. Žalbene funkcije Žalbenog vijeća u predmetima radnog zakonodavstva prebacit će se na sud za sporove iz područja radnog zakonodavstva. To znači da će postojati samo jedna ulazna točka i jedan žalbeni put, i to osmeročlano vijeće koje čine predsjedavajući, predstavnici poslodavaca i zaposlenika te stručnjaci. LRC, osnovan 1990., i EAT, osnovan 1967., prestat će s radom.

Poduzete su i mjere protiv segmentacije tržišta rada, osobito ograničavanjem korištenja ugovora na određeno vrijeme i ograničavanjem vrsta ugovora o radu predviđenima zakonom o radu. To se posebno odnosi na Poljsku u kojoj je u kolovozu 2015. donesena reforma Zakona o radu koja je stupila na snagu u veljači 2016. U planu je i šira reforma Zakona o radu; Odbori za kodifikaciju u svrhu pripreme novih zakona o radu uspostavljeni su u rujnu 2016. U Litvi je u srpnju 2016. predsjednik uložio veto na novi tekst Zakona o radu te je on vraćen Parlamentu na daljnju raspravu. Ako naposljetku bude usvojen, mogao bi stupiti na snagu u siječnju 2017. Cilj mu je uspostaviti ravnotežu u zaštiti radnih mjesta između fleksibilnosti i sigurnosti kako bi se poslodavce potaknulo na stvaranje većeg broja (legalnih) poslova. Pojednostavnjenje radnog zakonodavstva planira se i u Grčkoj kodifikacijom Zakona o radu.

Međutim, u nekim se slučajevima flexibiliziralo uređenje radnog vremena kako bi se oslobodili dodatni kapaciteti ekonomskog prilagođavanja, a da to ne rezultira dodatnom segmentacijom. U Češkoj je uveden doprinos za djelomičnu nezaposlenost koji se temelji na njemačkom modelu „Kurzarbeit” (skraćeno radno vrijeme). Novim zakonom dopušta se poduzećima koja se suočavaju s financijskim poteškoćama ili koja su pogođena prirodnim katastrofama smanjenje plaća do 30 % zaposlenicima kojima nije moguće dodijeliti dovoljno posla. Uz to, ona se mogu prijaviti za državne doprinose, do 20 % plaće zaposlenika, ali taj doprinos ne može prelaziti 12,5 % prosječne plaće u sektoru i ne može se primati dulje od šest mjeseci (postoji mogućnost ponovne prijave). Izmjenama Zakona o radu povećala se i fleksibilnost radnih dogovora, posebno u pogledu rasporeda/prava s obzirom na radno vrijeme i dopuste ili odredbi povezanih s radom na daljinu, uz istovremeno jačanje alata usklađivanja kao što je „rad od kuće”. Na jednak način, belgijski savezni ministar rada predložio je socijalnim partnerima reformu zakona o tržištu rada s obzirom na radno vrijeme (godišnja satnica), vremenski neograničen rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, povremeni rad na daljinu i druge elemente organizacije radnog vremena uključujući računanje prekida u

karijeri ili darovanje dana dopusta. U Francuskoj se takozvanim Macronovim zakonom povećala maksimalna duljina sporazuma o osiguravanju zapošljavanja s dvije na pet godina (*Accords de maintien de l'emploi*) kojim se poduzećima koja se suočavaju s poteškoćama omogućuje prilagođavanje radnog vremena i kompenzacije (u ograničenom iznosu od 1,2 minimalna dohotka mjesečno). Pojedinačna odbijanja stvaran su i ozbiljan razlog za otpuštanje iz ekonomskih razloga, ali poduzeće je obavezno popratiti osobni prelazak ponajprije osposobljavanjem. Nadalje, poduzeća sada mogu sklapati dogovore kako bi zadržala i razvila zapošljavanje (novi oblik dogovora koji su više okrenuti budućnosti, a ne samo „osiguravanju”) koji rezultiraju reorganizacijom i skraćivanjem radnog vremena (ali bez smanjivanja mjesečnog dohotka zaposlenika).

Ponekad se i radno vrijeme upotrebljavalo kao pokazatelj poboljšanja troškovne konkurentnosti, kao u Finskoj u kojoj takozvani dogovor o konkurentnosti uključuje rast radnog vremena u iznosu do 24 sata na godišnjoj razini, dok je na samom pojedinom sektoru da u sklopu kolektivnog ugovora odluči hoće li to postići smanjenjem broja neradnih dana ili povećanjem radnog vremena. U Francuskoj, kao posljedica nedavno donesenog takozvanog El Khomrijina zakona o radu kojim se osuvremenjuje socijalni dijalog i osiguravaju profesionalni putovi, u većinskim ugovorima na razini poduzeća automatski će biti utvrđena pravila koja se primjenjuju na radno vrijeme, organizaciju radnog vremena, dnevni odmor, neradne dane i plaćeni dopust. Zbog znatno suženog područja primjene zaključenih klauzula na razini sektora, ugovor na razini poduzeća može biti puno fleksibilniji nego na razini sektora u pogledu mnogih dodatnih aspekata radnog vremena. Načelo se ponajprije primjenjuje na stopu dodatnog plaćanja prekovremenih sati koju je moguće smanjiti na najmanje 10 % u slučaju postojanja ugovora (bez ugovora primjenjuje se stopa od 25 %).

Zastupanjem strana ponude i potražnje tržišta rada socijalni partneri pridonose poboljšanju njegova funkcioniranja odgovarajućim uključivanjem u reforme, a nekoliko država članica poduzelo je korake za jačanje njihove uloge. Litva je u veljači 2016. usvojila akcijski plan za jačanje socijalnog dijaloga, uključujući mjere nadogradnje kapaciteta koje bi trebalo provesti do kraja 2016. U Rumunjskoj je u studenome 2015. pokrenuto javno savjetovanje o Nacionalnoj strategiji za socijalni dijalog kako bi se razjasnila uloga socijalnih partnera, preispitalo zakonodavstvo u tom području, nadogradili kapaciteti socijalnih partnera i povećala njihova uključenost u politike zapošljavanja.

Nekoliko država članica preispitalo je ulogu socijalnih partnera u određivanju dohotka i radnim uvjetima, najistaknutijim područjima njihova neovisnog djelovanja (vidjeti i odjeljak 2.1.2.). U Francuskoj je u kolovozu 2015. donesen zakon čiji je cilj pojednostavnjenje socijalnog dijaloga na razini poduzeća. Njime su se regrupirale teme obaveznog savjetovanja i pregovaranja, čime su umjesto 17 preostala svega tri obavezna godišnja savjetovanja, a 12 blokova kolektivnog pregovaranja zamijenjena su s tri: dohodak – radno vrijeme, kvaliteta poslovnog života, upravljanje poslom i karijerom. Zakonom se predviđa da se pregovori vode svake tri godine (maksimalni vremenski okvir) umjesto svake godine na temelju većinskog ugovora. Njime se za poduzeća s 50 do 300 zaposlenika uvodi mogućnost spajanja njihovih različitih obaveznih jedinica za socijalni dijalog te na sličan način za poduzeća s preko 300 zaposlenika pod uvjetom da se većina složi. U Finskoj je trostranim Sporazumom o konkurentnosti koji su vlada i socijalni partneri potpisali u ožujku 2016. ostvaren važan korak prema promjeni sustava određivanja dohotka, a čija je provedba uslijedila u trećem kvartalu 2016. u obliku kolektivnih ugovora. Novi model pregovaranja testirat će se 2017. Mogućnosti lokalnog kolektivnog pregovaranja povećat će se u skladu s uvjetima koje su socijalni partneri utvrdili na razini sektora, a ne zakonodavstvom kako je prije bilo planirano. Osnažit će se uloga sindikalnih predstavnika s ciljem poboljšanja protoka informacija na radnome mjestu. Kad je riječ o javnom sektoru, Hrvatska namjerava preispitati svoj sustav plaća, uključujući uspostavom postupka pojačane koordinacije za kolektivno pregovaranje na način da se odredi središnje tijelo za čuvanje podataka, koordinaciju i praćenje kolektivnih ugovora i pregovaranja te da se usvoje smjernice za zaključivanje takvih ugovora.

Nadalje, većina država članica sa zakonskim minimalnim dohotkom uključila je socijalne partnere, barem što se tiče velikih revizija (za makroekonomske aspekte u pogledu minimalne plaće vidjeti odjeljak 2.1.). U Estoniji su socijalni partneri iz raznih sektora zajednički donijeli odluku o minimalnoj plaći s pomoću dvostranog sporazuma koji se provodi uredbom vlade. U Portugalu je vlada donijela odluku o povećanju minimalne plaće nakon pregovora sa socijalnim partnerima tijekom kojih se najveća sindikalna zajednica usprotivila predloženom smanjenju doprinosa socijalnog osiguranja za poslodavce. Na kraju su se vlada i socijalni partneri dogovorili o kvartalnom praćenju provedbe sporazuma. Za razliku od njih socijalni partneri u Slovačkoj nisu u srpnju 2016. uspjeli postići dogovor o korekciji minimalne plaće za 2017.

Socijalni partneri bili su uključeni i u donošenje politika povezanih s novim izazovima.

U Danskoj su vlada i socijalni partneri u ožujku 2016. postigli sporazum kako bi se osigurala bolja integracija izbjeglica i osoba spojenih s obitelji na tržište rada. Sporazumom se poduzećima omogućuju nove i bolje mogućnosti zapošljavanja izbjeglica bez kvalifikacija i s niskom produktivnošću, koje ne odgovaraju minimalnim plaćama utvrđenima kolektivnim pregovaranjem. Time se, na primjer, uvodi program gotovinskih bonusa za privatna poduzeća koja zaposle izbjeglice u redovnom nesubvencioniranom radnom odnosu. U Sloveniji su nakon rasprava sa socijalnim partnerima donesene mjere kojima se sprečava nezakonita primjena netipičnih oblika rada.

2.4. Osmu smjernicu: Poticanje socijalne uključenosti, borba protiv siromaštva i promicanje jednakih mogućnosti

U ovom odjeljku pobliže se promatra provedba osme smjernice za zapošljavanje kojom se državama članicama preporučuje osuvremenjivanje sustava socijalne zaštite kako bi se mogle boriti protiv siromaštva i socijalne isključenosti. Prvo je predstavljen pregled socijalnog stanja u državama članicama primjenom ključnih pokazatelja, uključujući raspoloživi dohodak, siromaštvo i socijalnu uključenost i pristup zdravstvenim uslugama. U odjeljku 2.4.2. izvješćuje se o mjerama politika iz država članica u područjima sustava socijalne zaštite, uključujući naknade za nezaposlene, politike stanovanja, skrb za djecu, dugotrajnu skrb, zdravstvenu skrb, mirovine i uključenost osoba s invaliditetom.

2.4.1. Ključni pokazatelji

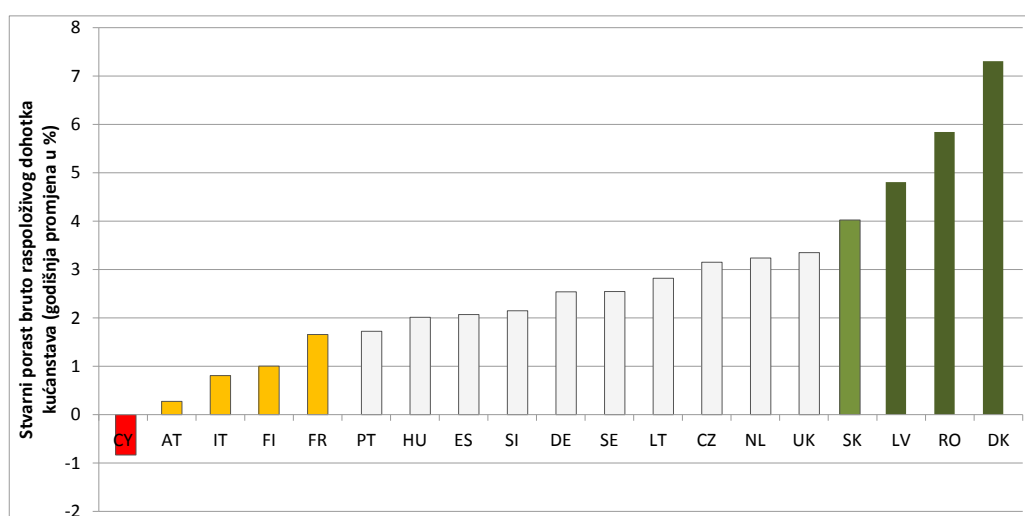
Gotovo sve države članice imale su korist su od rasta dohotka kućanstava. Godine 2015. bruto raspoloživi dohodak kućanstva (GDHI) povisio se u svim državama članicama osim u Cipru (pad od 0,8 %) (slika 26.). Nasuprot tome, najviši rast zabilježen je u Danskoj (od 7,3 %), Rumunjskoj (od 5,8 %) i Latviji (od 5,4 %)40.

Uočene su rastuće razlike razine nejednakosti u prihodima u državama članicama mjerenjem pokazatelja S80/S20. S 2014. na 2015. nejednakost, mjerena kao omjer između

40 Na dan 26. listopada 2016. (krajnji rok za pregled ključnih pokazatelja zapošljavanja i socijalnih pokazatelja), podaci o GDHI-ju nedostajali su za devet država članica.

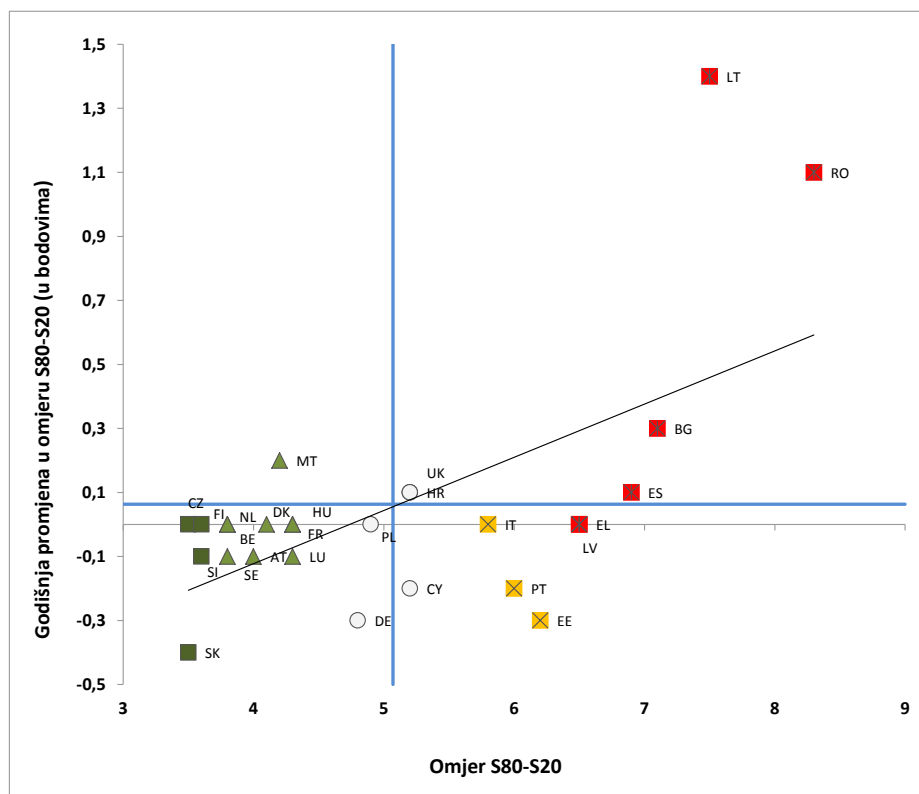
prihoda 20 % populacije s najvišim prihodima i prihoda 20 % populacije s najnižim prihodima, povećala se u Litvi (za 1,4 postotna boda), zatim u Rumunjskoj, Bugarskoj, Španjolskoj, Malti i Ujedinjenoj Kraljevini (s porastom od 0,1 do 0,3 postotna boda). Lagani pad zabilježen je u Slovačkoj (od 0,4 postotna boda), Estoniji i Njemačkoj (od 0,3 postotna boda), Cipru i Portugalu (od 0,2 postotna boda). Sveukupno, najveće nejednakosti u prihodima postoje u Rumunjskoj, Litvi, Bugarskoj i Španjolskoj gdje je srednja vrijednost ekvivalentnog dohotka najbogatijih 20 % oko sedam puta viša od one za najsiromašnijih 20 %. Kako je prikazano na slici 27., različita kretanja u vrijednostima za nejednakost opažena su 2015. kada su države članice s najvišim razinama nejednakosti iskusile i najveći rast.

Slika 26.: Promjena GDHI-ja 2015., kako je priopćeno u ljestvici ključnih pokazatelja zapošljavanja i socijalnih pokazatelja



Izvor: Eurostat, nacionalni računi (izračuni Glavne uprave za zapošljavanje). Napomena: podaci za BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL nisu dostupni na dan 26. listopada 2016.

Slika 27.: Nejednakost u prihodima (mjera S80/S20), kako je priopćeno u ljestvici ključnih pokazatelja zapošljavanja i socijalnih pokazatelja



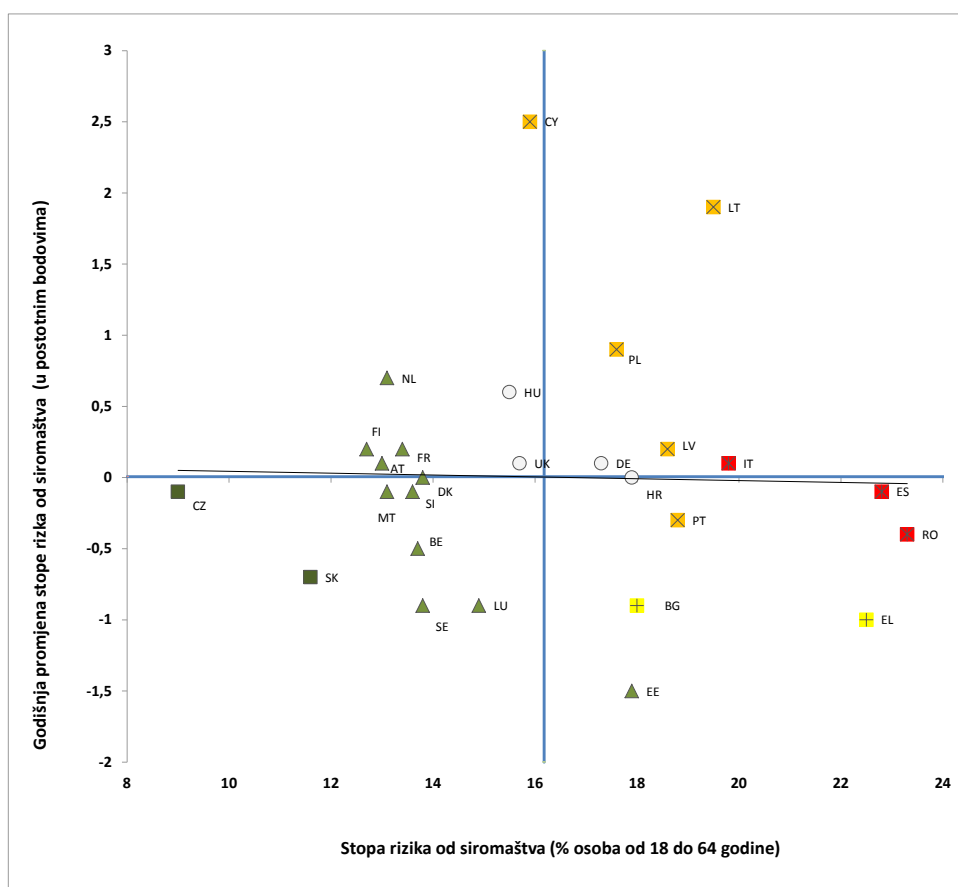
Izvor: Eurostat, istraživanje EU-a o dohotku i životnim uvjetima (izračuni Glavne uprave za zapošljavanje). Razdoblje: 2015. i promjena s 2014. na 2015.

Napomena: podaci za Irsku nisu dostupni na dan 26. listopada 2016. Središte osi predstavlja neponderirani prosjek EU-a. Legenda je navedena u Prilogu.

Stopa rizika od siromaštva i socijalne isključenosti (AROPE) smanjila se 2015., uz velike razlike među državama članicama. U Rumunjskoj i Bugarskoj stopa AROPE iznosila je oko 40 %, dok je u Češkoj, Nizozemskoj, Finskoj i Švedskoj bila ispod 17 %. Dok su neke države članice kao Estonija, Mađarska, Latvija, Malta i Rumunjska dobro napredovale u smanjivanju broja siromašnih ili socijalno isključenih osoba 2015. (razina smanjivanja od 3,6 postotna boda u Mađarskoj do 1,4 postotna boda u Malti), Bugarska, Cipar i Litva iskusile su značajno povećanje tijekom godine (Litva za 2 postotna boda, Bugarska za 1,2 postotna boda i Cipar za 1,5 postotnih bodova). Jedan razlog za razlike u stopama siromaštva i socijalne isključenosti u EU-u nejednak je utjecaj gospodarske krize i načina na koje su sustav tržišta rada i socijalni sustav reagirali na ekonomski pad, kao i paketi fiskalne konsolidacije provedeni u većini država članica.

Financijsko siromaštvo lagano je poraslo kod radno sposobnog stanovništva. Dvanaest država članica iskusiło je povećanje stopa rizika od siromaštva u dobnoj skupini od 18 do 64 godine s 2014. na 2015. Stopa AROP povećala se ponajprije u Cipru (za 2,5 postotnih bodova), Litvi (za 1,9 postotnih bodova) i Poljskoj (za 0,9 postotnih bodova). Među državama članicama koje su zabilježile pad Estonija (za 1,5 postotnih bodova) i Grčka (za 1 postotni bod) posebno su vrijedne spomena. Međutim, u Grčkoj se poboljšanje u stopi siromaštva mora sagledati zajedno sa značajnim smanjenjem pragova siromaštva koje odražava pogoršanje sveukupnih gospodarskih rezultata. Najviše stope siromaštva za radno sposobno stanovništvo (blizu ili iznad 20 %) zabilježene su u Rumunjskoj, Španjolskoj, Grčkoj i Italiji. Kako je vidljivo iz slike 28., povećanje razlike u stopama siromaštva među državama članicama zaustavljeno je 2015., ali nema naznaka da će se razlike početi smanjivati.

Slika 28.: Stope rizika od siromaštva za radno sposobno stanovništvo (od 18 do 64), kako je priopćeno u ljestvici ključnih pokazatelja zapošljavanja i socijalnih pokazatelja



Izvor: Eurostat, istraživanje EU-a o dohotku i životnim uvjetima (izračuni Glavne uprave za zapošljavanje).
Razdoblje: 2015. i promjena s 2014. na 2015.

Napomena: podaci za Irsku nisu dostupni na dan 26. listopada 2016. Središte osi predstavlja neponderirani prosjek EU-a. Legenda je navedena u Prilogu.

Udio je osoba koje žive u kućanstvima bez zaposlenih smanjen. Uz poboljšano stanje na tržištu rada u sedamnaest država članica 2015. opaženo je smanjenje u odnosu na 2014., najveće u Mađarskoj (za 3,4 postotna boda), Latviji (za 1,8 postotnih bodova) i Španjolskoj (za 1,7 postotnih bodova). Najviši udjeli osoba koje žive u kućanstvima bez zaposlenih bili su u Grčkoj (16,8 %) i Španjolskoj (15,4 %), a najniži u Estoniji (6,6 %), Švedskoj (5,8 %) i Luksemburgu (5,7 %). Gledajući dugoročno, od 2012. do 2015. u devet država članica zabilježen je porast udjela osoba koje žive u kućanstvima bez zaposlenih, s najvećim porastom opaženim u Cipru (za 1,2 postotna boda), Rumunjskoj (za 1,5 postotnih bodova) i Finskoj (za 0,8 postotnih bodova).

Teška materijalna oskudica dodatno se smanjila 2015. To je uglavnom posljedica jakog pada u Mađarskoj (za 4,6 postotnih bodova), Latviji (za 2,8 postotnih bodova), Rumunjskoj (za 2,3 postotna boda) kao i u Poljskoj (za 2,3 postotna boda). Međutim, teška materijalna oskudica povećala se u više zemalja, ponajprije u Bugarskoj (za 1,1 postotni bod) i Grčkoj (za 0,7 postotnih bodova), ali i u Danskoj (za 0,5 postotnih bodova) i Luksemburgu (za 0,6 postotnih bodova). Ukupna razina teške materijalne oskudice znatno se razlikovala među državama članicama, ponajprije zbog razlika u životnom standardu i djelotvornosti socijalnih politika, od 34,2 % u Bugarskoj do niskih razina od 2 % u Luksemburgu i 0,7 % u Švedskoj.

Siromaštvo ili socijalna isključenost djece i mladih blago se smanjilo, ali je ostalo visoko. Stopa AROPE kod mladih (od 18 do 24 godine) znatno se smanjila 2015. u Sloveniji (za 3,4 postotna boda), Mađarskoj (za 3,8 postotnih bodova), Danskoj (za 2,6 postotnih bodova) i Portugalu (za 2,9 postotnih bodova). Međutim, povećala se u Bugarskoj (za 4,4 postotna boda), Španjolskoj (za 3,1 postotni bod), Cipru (za 2,2 postotna boda), Nizozemskoj (za 2,4 postotna boda) i Finskoj (za 2,4 postotna boda). Najviše stope siromaštva ili socijalne isključenosti mladih bile su u Grčkoj (iznad 50 %), ali i u Rumunjskoj, Danskoj i Bugarskoj (iznad 40 %). Stopa AROPE ukupno se smanjila i kod mladih (vidjeti odjeljak 1.2.), ali je ostala visoka u više zemalja kao posljedica pogoršanja uvjeta na tržištu rada za radno sposobno stanovništvo te rastućeg broja kućanstava bez zaposlenih i osoba koje žive od niskih prihoda. Osam država članica zabilježilo je porast stope AROPE kod djece, posebice Litva i Cipar (za oko 4 postotna boda). Pet država članica zabilježilo je značajan pad, posebice

Mađarska (za 5,7 postotnih bodova), Luksemburg (za 3,4 postotna boda), Latvija (za 4 postotnih bodova), Malta (za 3,1 postotni bod) i Rumunjska (za 3,7 postotnih bodova). Zabrinjavajuće razine stope AROPE opažene su u Rumunjskoj (oko 50 %), Bugarskoj i Mađarskoj (iznad 40 %). U Grčkoj, Španjolskoj, Italiji, Ujedinjenoj Kraljevini, Portugalu, Latviji i Litvi stopa siromaštva i socijalne isključenosti kod djece iznosila je iznad 30 %.

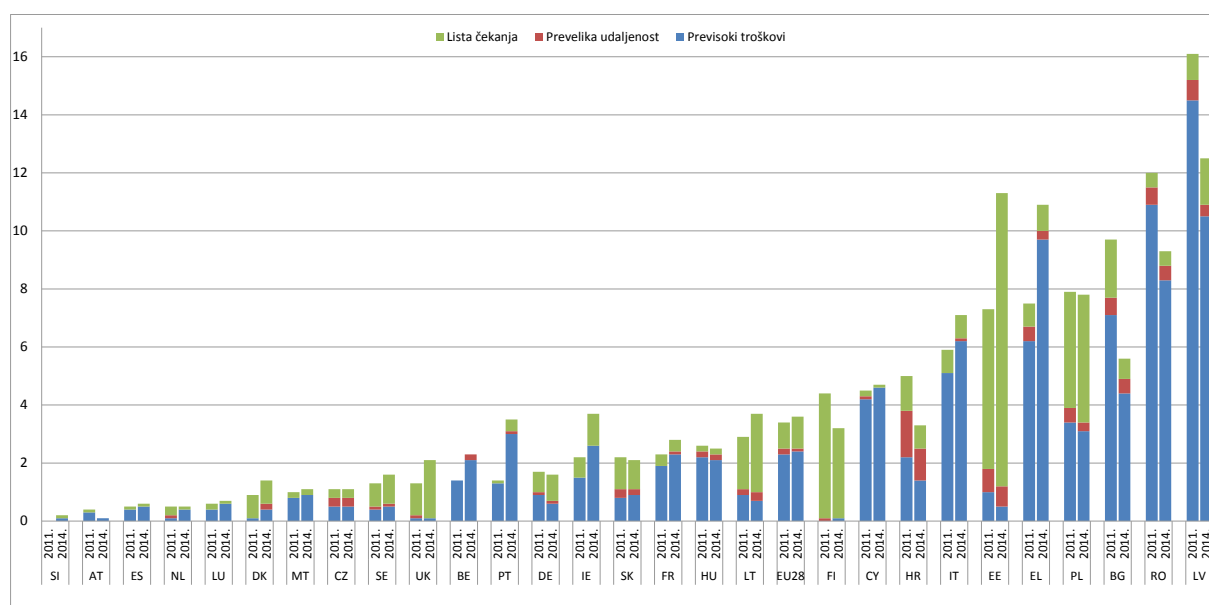
Osobe s invaliditetom, državljani trećih zemalja i nezaposleni posebno su pogođeni siromaštvom i socijalnom isključenošću. Najviše vrijednosti stope AROPE kod osoba s invaliditetom opažene su u Bugarskoj (52,6 %), Latviji (43,2 %), Rumunjskoj (42,3 %) i Litvi (40,9 %). Jaz između stope AROPE kod osoba s invaliditetom i one za ukupno stanovništvo porastao je za 17,8 postotnih bodova u Belgiji, 18,3 postotna boda u Latviji i 18,5 postotnih bodova u Litvi. Kad se sagleda situacija državljana trećih zemalja, jaz između stope AROPE kod njih i kod državljana zemlje domaćina dosegao je 2014. vrijednosti iznad 53 postotna boda u Belgiji, iznad 35 postotnih bodova u Grčkoj, Španjolskoj i Švedskoj te iznad 30 postotnih bodova u Finskoj, Francuskoj i Sloveniji. Stopa AROPE kod nezaposlenih kretala se od visokih 84,7 % u Njemačkoj i preko 70 % u Rumunjskoj, Bugarskoj, Mađarskoj, Litvi, Ujedinjenoj Kraljevini, Nizozemskoj i Grčkoj do oko 50 % u Francuskoj i Švedskoj.

Unatoč općoj stabilizaciji 2015. razine i razvoj siromaštva zaposlenih bili su poprilično neujednačeni među državama članicama, odražavajući različita obilježja tržišta rada. Stopa rizika od siromaštva zaposlenih uvelike se razlikovala u EU-u, od 3,5 % u Finskoj i 4 % u Češkoj do 13,2 % u Španjolskoj, 13,4 % u Grčkoj i 18,6 % u Rumunjskoj. Znatno se povećala u Mađarskoj (za 2,6 postotnih bodova), Litvi (za 1,8 postotnih bodova), Cipru (za 1,4 postotna boda), i Latviji (za 1,1 postotni bod). S druge strane, najjači pad bio je u Bugarskoj i Estoniji (za 1,5 postotnih bodova) koje su prethodno bilježile porast.

U nekoliko država članica znatan dio stanovništva i dalje teško pristupa zdravstvenoj skrbi, a posebice kućanstva s niskim prihodima. Udio stanovništva EU-a koji se suočava s neispunjenim potrebama za liječničkim pregledom zbog visokih troškova, predugih lista čekanja ili udaljenosti blago se smanjio od 2011. sudeći po odgovarajućem pokazatelju utemeljenom na ispitivanjima, uz znatna povećanja u Grčkoj, Estoniji, Irskoj i Portugalu. Udio stanovništva na koje se to odnosi 2014. je prešao 6 % u Latviji, Estoniji, Grčkoj, Rumunjskoj, Poljskoj i Italiji (uglavnom zbog troškova u Latviji, Grčkoj i Italiji te lista čekanja u Estoniji i Poljskoj). Međutim, znatna smanjena zabilježena su u Latviji kao i u

državama članicama s relativno visokim neispunjenim potrebama kao što su Rumunjska, Bugarska i Hrvatska. Općenito, iako je nedavni porast u neispunjenim potrebama posljedica liste čekanja (vidjeti sliku 29.), troškovi ostaju glavna prepreka. U prosjeku u EU-u 6,4 % osoba koje žive u kućanstvima s niskim prihodima (donja petina) iskazalo je 2014. neispunjenu potrebu za zdravstvenom skrbi, nasuprot 1,5 % onih koji žive u bogatijim kućanstvima (gornja petina) te se taj jaz između dviju skupina proširio od 2011. To se može sagledati u okolnostima značajnih udjela „neposredne potrošnje”⁴¹ u ukupnim zdravstvenim izdacima u više zemalja (slika 30.).

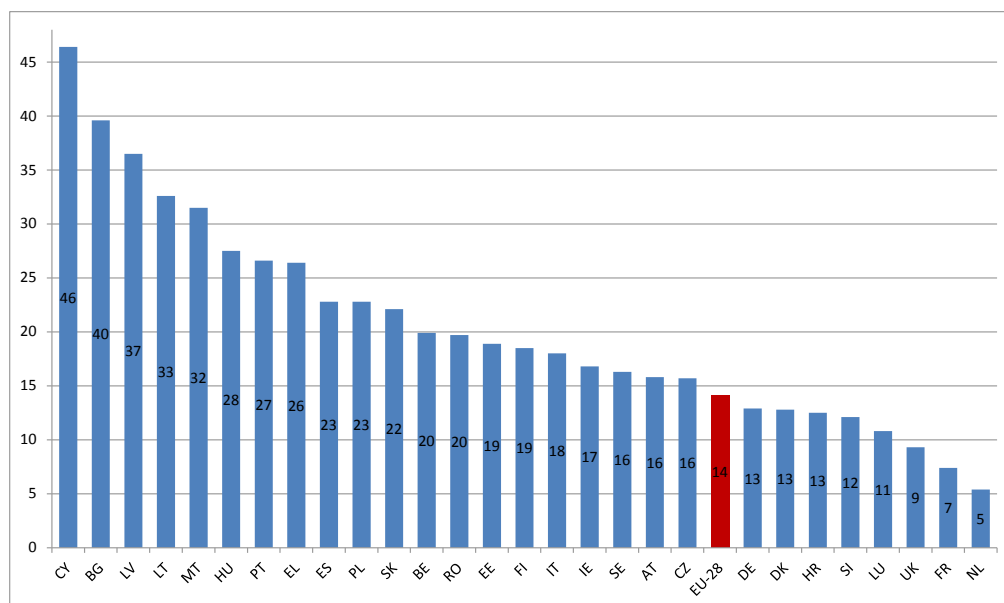
Slika 29.: Samoprijavljene neispunjene potrebe za zdravstvenim pregledom 2011. i 2014.



Izvor: Eurostat, istraživanje EU-a o dohotku i životnim uvjetima.

41 Neposredni izdaci su zbroj participacija u različitim osiguravajućim fondovima prisutnima u zdravstvenom sustavu te bezreceptnih (i ostalih izravnih) plaćanja za robu i usluge koje su kupila privatna kućanstva kao izravni i konačni platitelj.

Slika 30.: Neposredna zdravstvena potrošnja izražena kao postotak trenutanih izdavanja u zdravstvu 2013.



Izvor: Zdravstveni podaci Eurostata, OECD-a i WHO-a te izračuni službi Komisije. Vidjeti Europska Komisija (2016.), *Zajedničko izvješće o sustavima zdravstvene i dugotrajne skrbi te o fiskalnoj održivosti*, listopad 2016.

2.4.2. Politički odgovor

Više država članica uvelo je reforme politika usmjerenih na rješavanje pitanja povezanih s pokrivenošću i adekvatnošću socijalnih naknada i njihovom povezanošću s poticajima, u skladu s načelima aktivnog uključivanja. Estonija je povišila naknadu za nezaposlene za 10 %. Nadalje, uvela je novi postupak za ocjenu radne sposobnosti te širi skup poticajnih mjera kojima se ljudima pomaže u povratku na tržište rada. Italija je proširila pokrivenost i trajanje osiguranja za slučaj nezaposlenosti te je preispitala poticajne i uvjetne modalitete. Sada su naknade za nezaposlene uključivije, pokrivenost je šira, a trajanje je produljeno. Program potpore za nezaposlene izvorno zamišljen kao privremena mjera sada će postati stalna. Nadalje, dodjela naknada sada se uvjetuje potpisivanjem ugovora o „aktivnoj uključenosti”. Italija je također na cjelokupnom teritoriju proširila mjeru protiv siromaštva zvanu SIA (potpora za aktivnu uključenost) kojom se kombiniraju programi potpore i poticaja kao dio nacionalnog plana borbe protiv siromaštva i socijalne isključenosti. Francuska je u rujnu 2015. povećala iznos minimalne naknade za nezaposlene za 2 %. Također je spojila dva programa potpore za primanja u jedinstveni bonus s ciljem pojačanog provođenja njegove poticajne komponente i povećanja njegova iskorištavanja za zaposlene s najnižim primanjima.

Hrvatska je za 15 % povećala iznos naknade s minimalnom zajamčenom dobiti za radno nesposobne samce i za kućanstva sa samohranim roditeljem. Danska je nezaposlenima povećala poticaje za ponovno zapošljavanje, iako samo tijekom kratkog razdoblja. Malta uvodi nekoliko mjera koje uključuju postupno ograničavanje naknada za osobe koje ponovno stupaju u radni odnos kao i povlastice uz zaposlenje. U Slovačkoj se 2015. smanjenjem socijalnih doprinosa pomoglo obuzdati troškove rada i potaknuti na rad osobe s niskim dohotkom.

Cilj u ostalim državama članicama bio je osiguravanje socijalne uključenosti onih koji ne mogu raditi. Grčka je usvojila nacionalnu strategiju o socijalnoj uključenosti s ciljem suzbijanja siromaštva, socijalne isključenosti i diskriminacije. Rumunjska namjerava razviti integrirane intervencijske timove za marginalizirane zajednice te primjenjuje cjeloviti paket mjera protiv siromaštva.

Nekoliko država članica poduzelo je korake za olakšavanje pristupa kvalitetnim socijalnim uslugama. Bugarska pokusno uvodi centre za zapošljavanje i socijalnu potporu koji predstavljaju novi oblik integriranih socijalnih službi i službi za zapošljavanje. Hrvatska se nalazi u postupku uspostave pružanja usluga na jednom mjestu koje bi trebalo služiti kao jedinstvena administrativna točka za pružanje socijalnih usluga.

Više država članica poduzelo je reforme u pružanju stanovanja s ciljem poboljšanja situacije osoba u nepovoljnom položaju i promicanja mobilnosti radne snage. Češka je uvela novi zakon kojim se osobama u nepovoljnom položaju olakšava pristup socijalnom stanovanju. Španjolska je usvojila sveobuhvatnu strategiju borbe protiv beskućništva za razdoblje od 2015. do 2020. koja uključuje konkretne ciljeve sprečavanja i smanjivanja beskućništva te suzbijanja društvenih posljedica deložacije. Ciljevi politike stanovanja pojavili su se i kao dio integriranih strategija politike borbe protiv siromaštva i socijalne politike. U svom nacionalnom paketu mjera za borbu protiv siromaštva Rumunjska je pokrenula skup mjera kako bi se uspostavila sigurnosna mreža za najsiromašnije na temelju jedinstvenog i usklađenog pristupa. Predviđeno je da te mjere uključuju potpore za obnovu smještaja u kritičnom stanju. Novi španjolski integralni plan potpore obiteljima ima za cilj i pokrivanje inicijativa u području stanovanja. Kako bi se popravila prihvatljivost cijena stanovanja, Irska je u srpnju 2016. uvela financijsku pomoć za stanovanje (HAP) koja predstavlja oblik potpore za socijalno stanovanje osobama s potrebom za dugoročnim

smještajem. Nizozemska je predstavila paket mjera za kontrolu rasta cijena najamnina i za opće pospješenje prelaska iz socijalnog smještaja u privatni najam za osobe s prihodom višim od praga za socijalno stanovanje.

Mnoge su države članice poduzele mjere za unapređenje pružanja pristupačne, dostupne i kvalitetne skrbi o djeci. Portugal je najavio da će 2019. uvesti jamstvo odgoja i obrazovanja u ranom djetinjstvu i skrbi za djecu od treće godine. Slično tome, Češka je u travnju 2015. uvela obaveznu predškolsku godinu. U rujnu 2015. sudjelovanje u programu odgoja, obrazovanja i skrbi u ranom djetinjstvu postalo je obavezno u Mađarskoj, a od 2016. predškolski odgoj postaje obavezan za svu šestogodišnju djecu u Litvi. Zakonom o skrbi za djecu izglasanom u ožujku 2016. u Ujedinjenoj Kraljevini omogućit će se dodatnih 15 sati besplatne skrbi za trogodišnju i četverogodišnju djecu zaposlenih roditelja u Engleskoj uz već postojeću opću odredbu o 15 sati besplatne skrbi za djecu. Rumunjska je izglasala zakon kojim se poboljšava pristup predškolskom odgoju djeci iz obitelji u nepovoljnom položaju pružanjem socijalnih vaučera za vrtiće.

U državama članicama EU-a provedene su važne reforme u sustavu zdravstvene skrbi kojima se potiče pružanje i pristup djelotvornim uslugama primarne zdravstvene zaštite, usmjerava i povećava održivost specijalističke i bolničke skrbi i poboljšava pristup lijekovima po pristupačnim cijenama koji se upotrebljavaju na isplativ način. Rješavanje fragmentacije u službama i reorganizacija mehanizama upravljanja druga su područja važnih nastojanja politike kako bi se poboljšao pristup zdravstvenim uslugama, uz osiguravanje adekvatne radne snage kao preduvjet za uspješan zdravstveni sustav. Češka, Litva i Latvija poduzele su napore za povećanje transparentnosti postupaka i dostupnost informacija kao i za povećanje prava pacijenata i izbora pružatelja usluga zdravstvene skrbi te za smanjivanje lista čekanja za usluge zdravstvene skrbi. Bugarska, Njemačka, Rumunjska i Slovačka provode reforme bolničke skrbi, uključujući povezivanje bolničkog financiranja s rezultatima poslovanja, razvoj izvanbolničke skrbi i preispitivanje mehanizama javne nabave kako bi se osigurala bolja ekonomičnost. Bugarska, Češka, Njemačka, Španjolska i Portugal uspostavile su mjere za smanjivanje troškova lijekova i medicinske opreme centralizacijom svojih sustava javne nabave ili povećavanjem upotrebe generičkih lijekova. Kako bi se suprotstavile manjku radne snage u zdravstvu zbog njezina starenja i zbog izazova pri zapošljavanju ili zadržavanju radnika, Estonija i Latvija donijele su mjere kojima se nude

povišice i podupire profesionalni razvoj i bolji radni uvjeti kako bi se povećala privlačnost zaposlenja u sektoru zdravstvene skrbi.

S obzirom na starenje njihova stanovništva neke države članice poduzimaju korake za poboljšanje učinkovitosti, kvalitete i pristupa uslugama dugotrajne skrbi uz istovremeno čuvanje održivosti javnih financija. Naglasak se stavlja na održavanje osoba neovisnima što je dulje moguće, osobito uslugama koje se pružaju u zajednici, skrbi u kući i prevencijom. Države članice također rješavaju pitanja fragmentacije u službama i financiranju. Slovenija, na primjer, pojačano provodi svoj Zakon o dugotrajnoj skrbi kojim se osnažuje integracija skrbi te se uvodi nova metoda za organizaciju i financiranje dugotrajne skrbi. Njemačka je izglasala reformu osiguranja dugotrajne skrbi koja uključuje temeljitu promjenu u definiciji „potrebe za skrbi” te će se provoditi od 2017. Luksemburg je predložio novu reformu osiguranja dugotrajne skrbi kojom bi se trebalo pojednostavniti postupke te jamčiti veću fleksibilnost i bolju usmjerenost na individualne potrebe novim popisom kategorija ovisnosti i potpore. I mjere usmjerene na pojačanu potporu za neslužbene njegovatelje, o kojima se raspravlja u odjeljku 2.2.2., predstavljaju dodatan važan element u naporima za reformu sustava dugotrajne skrbi.

Reforme mirovinskog sustava koje su države članice donijele 2015. i 2016. odražavaju rastuće priznavanje potrebe da se reforme za povećavanje održivosti poprate dodatnim mjerama za zaštitu primjerenosti mirovinskog sustava. Od izbijanja financijske krize glavni cilj reformi usmjeren je na zadržavanje troškova povezanih sa starenjem stanovništva podizanjem zakonske dobi umirovljenja, strožim uvjetima pristupa i revidiranim izračunavanjem naknada. Stoga je projekcijama rashoda 2015. prvi put predviđeno dugoročno smanjivanje troškova mirovinskog sustava u većini država članica (u prosjeku za 0,2 postotna boda BDP-a od 2013. do 2060.). Moguće je opaziti i da primjerenost sve više ovisi o dugim i stabilnim karijerama kojima se ostvaruje pravo na punu mirovinu ili, s druge strane, o dodatnoj štednji i minimalnim jamstvima.

U tom kontekstu, posljednje reforme koje su države članice donijele pružaju raznolikiju sliku, od dodatnog podizanja zakonske dobi umirovljenja u zemljama u kojima održivost još uvijek predstavlja izazov do mjera za potporu primjerenosti kao što su minimalna jamstva i pogodnije indeksiranje. Belgija je donijela sveobuhvatni paket reformi koji uključuje podizanje zakonske dobi umirovljenja, zahtjeve za duljim radnim vijekom i stroži pristup

prijevremenom umirovljenju. U Finskoj će novi mirovinski sustav stupiti na snagu 2017. Reformom mirovinskog sustava dob za umirovljenje dovest će se u vezu s očekivanim životnim vijekom te će se ciljano poticati produljivanje radnog vijeka. Više država članica (Hrvatska, Slovenija) izradilo je pakete reformi koje je još potrebno dovršiti i zakonski urediti. Fleksibilna pravila za umirovljenje usmjerena na olakšavanje produljenja radnog vijeka sve su učestalija, a donesena su u Nizozemskoj, Austriji i Sloveniji. Nekoliko država članica nastojalo je poboljšati zaštitu umirovljenika s niskim primanjima uvođenjem ili podizanjem minimalnih mirovina (Češka, Slovačka) i/ili ciljanih drugih povlastica. Latvija je prilagodila pravila za obračun mirovina kako bi se zaštitila prava tijekom gospodarskog pada, dok je Litva revidirala pravila za indeksiranje, a Portugal je ponovno započeo s indeksiranjem niskih i srednje visokih mirovina. Suprotno tome, Grčka je uvela zamrzavanje isplaćivanih mirovina i revidirala pravila izračunavanja kako bi se poboljšala održivost mirovinskog sustava. U pogledu dopunskih mirovina Belgija i Francuska poduzele su mjere za poboljšanje održivosti dopunskog mirovinskog osiguranja, dok su neke države članice (Danska, Nizozemska, Poljska, Slovenija) izradile planove za reformu dodjele dopunskih mirovina, iako ih je još potrebno dovršiti i zakonski urediti. Češka je dovršila uklanjanje zakonski financiranog mirovinskog stupa.

Kad je riječ o osobama s invaliditetom, nekoliko država članica poduzelo je mjere za povećavanje njihova sudjelovanja na tržištu rada. Estonija je 1. srpnja 2016. uvela kvote za zapošljavanje u javnoj službi i odredila cilj o zaposlenju 1 000 osoba s invaliditetom u javnoj službi do 2020. Irska je donijela sveobuhvatnu strategiju zapošljavanja osoba s invaliditetom od 2015. do 2024. kojom se, među ostalim, utvrđuje da bi se ciljna vrijednost od 3 % osoba s invaliditetom zaposlenih u javnom sektoru trebala do 2024. progresivno povećati na 6 %. Uz to, vlada je započela s financiranjem usluge za podršku poslodavcima i telefonske linije za pomoć pri invaliditetu.

Države članice uvele su i ciljane mjere za potporu integraciji migranata i izbjeglica na tržištu rada i u društvu. Detaljan opis tih mjera može se pronaći u odjeljku 2.2.2.

Prilog 1. Ljestvica ključnih pokazatelja u području zapošljavanja i socijalnih pokazatelja s prosječnim vrijednostima EU-a kao referentnim vrijednostima

	Stopa nezaposlenosti			Nezaposlenost mladih						Stvarni porast bruto raspoloživog dohotka kućanstava		Stopa rizika od siromaštva (za osobe od 18 do 64 godine)			Nejednakosti - S80/S20		
				Stopa nezaposlenosti mladih			skupina NEET										
	Godišnja promjena (S1. 2015.- S1. 2016.)	Odstupanje od prosjeka EU-a	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini EU-a	Godišnja promjena (S1. 2015.- S1. 2016.)	Odstupanje od prosjeka EU-a	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini EU-a	Godišnja promjena (2014.- 2015.)	Odstupanje od prosjeka EU-a	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini EU-a	Godišnja promjena (2014.- 2015.)	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini EU-a	Godišnja promjena (2014.- 2015.)	Odstupanje od prosjeka EU-a	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini EU-a	Godišnja promjena (2014.- 2015.)	Odstupanje od prosjeka EU-a	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini EU-a
EU28 (ponderirano)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
EA19 (ponderirano)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
EU28 (neponderirano)	-1,0	~	~	-2,3	~	~	-0,5	~	~	2,7	~	0,0	~	~	0,1	~	~
EA19 (neponderirano)	-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

Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi EU-a, nacionalni računi te istraživanje EU-a o dohotku i životnim uvjetima (izračuni Glavne uprave za zapošljavanje).

Za svaki pokazatelj (osim za stvarni rast GDHI-ja koji je prikazan kao novčana vrijednost) tri stupca odnose se na: i. godišnju promjenu u apsolutnim iznosima; ii. odstupanje od prosječnih stopa EU-a (ili europodručja) u istoj godini; iii. godišnju promjenu za određenu zemlju u odnosu na godišnju promjenu na razini EU-a ili europodručja (pokazuje pogoršava li se ili poboljšava situacija u toj zemlji brže nego u ostatku EU-a ili europodručja odražavajući pritom dinamiku socioekonomskih odstupanja/približavanja). S1 odnosi se na prvo polugodište i temelji se na tromjesečnim sezonski prilagođenim podacima. Prekidi niza za skupinu NEET za ES (2014.), FR (2014.), HU (2015.) i LU (2015.). Prekidi niza za skupine AROP i S80S20 za EE (2014.) i UK (2015.). Vrijednosti AROP i S80S20 privremena su za NL.

Indikatori za statističku značajnost promjena i odstupanja pokazatelja AROP i S80/S20 u odnosu na prosjek EU-a 26. listopada još nisu dostupne.

Prilog 2. Ljestvica ključnih pokazatelja u području zapošljavanja i socijalnih pokazatelja s prosjekom europodručja kao referentnim vrijednostima

	Stopa nezaposlenosti			Nezaposlenost mladih						Stvarni porast bruto raspoloživog dohotka kućanstava		Stopa rizika od siromaštva (za osobe od 18 do 64 godine)			Nejednakosti -S80/S20		
				Stopa nezaposlenosti mladih			skupina NEET										
	Godišnja promjena (S1.2015.- S1.2016.)	Odstupanje od prosjeka europodručja	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini europodručja	Godišnja promjena (S1.2015.- S1.2016.)	Odstupanje od prosjeka europodručja	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini europodručja	Godišnja promjena (2014.- 2015.)	Odstupanje od prosjeka europodručja	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini europodručja	Godišnja promjena (2014.- 2015.)	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini europodručja	Godišnja promjena (2014.- 2015.)	Odstupanje od prosjeka europodručja	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini europodručja	Godišnja promjena (2014.- 2015.)	Odstupanje od prosjeka europodručja	God.prom. za DČ u odnosu na god.prom. na razini europodručja
EU28 (ponderirano)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
EA19 (ponderirano)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
EU28 (neponderirano)	-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 (neponderirano)	-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

Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi EU-a, nacionalni računi te istraživanje EU-a o dohotku i životnim uvjetima (izračuni Glavne uprave za zapošljavanje). Vidjeti Prilog 1. za detalje.

Prilog 3. Ljestvica ključnih pokazatelja u području zapošljavanja i socijalnih pokazatelja s apsolutnim vrijednostima za tri uzastopne godine

	Stopa nezaposlenosti			Nezaposlenost mladih						Stvarni porast bruto raspoloživog dohotka kućanstava			Stopa rizika od siromaštva (za osobe od 18 do 64 godine)			Nejednakosti - S80/S20		
				Stopa nezaposlenosti mladih			skupina NEET											
	2014.	2015.	S1 2016.	2014.	2015.	S1 2016.	2013.	2014.	2015.	2013.	2014.	2015.	2013.	2014.	2015.	2013.	2014.	2015.
EU28 (ponderirano)	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 (ponderirano)	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
EU28 (neponderirano)	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 (neponderirano)	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

Izvor: Eurostat, anketa o radnoj snazi EU-a, nacionalni računi te istraživanje EU-a o dohotku i životnim uvjetima (izračuni Glavne uprave za zapošljavanje). Vidjeti Prilog 1. za detalje.

Prilog 4. Metodološka bilješka o utvrđivanju trendova i razina ljestvice

Sredinom 2015. Europska komisija i države članice raspravljale su o načinima za poboljšanje analize, iščitavanja i tumačenja ljestvice ključnih pokazatelja zaposlenosti i socijalnih pokazatelja s obzirom na sljedeću verziju Zajedničkog izvješća o zapošljavanju, a posebno pitanje razvoja metodologije za ocjenu rezultata država članica na temelju ljestvice. Usuglašeno je da bi primijenjenom metodologijom trebalo za svaki pokazatelj osigurati mjeru relativnog položaja svake države članice u skladu s njezinom vrijednošću pokazatelja (rezultatom) unutar distribucije vrijednosti pokazatelja (rezultata) EU-a. Metodologiju je potrebno primijeniti i na godišnje razine (razine) i na jednogodišnje promjene (promjene), čime se omogućuje cjelokupna procjena rezultata država članica.

Za ispunjavanje tog cilja može se primijeniti često upotrebljavan i izravan pristup. Pristup uključuje analizu distribucije razina i promjena za svaki pokazatelj, utvrđivanje zapažanja (rezultati država članica) koja bitno odstupaju od uobičajenog kretanja, čime se u statističkom smislu utvrđuju netipične vrijednosti distribucije rezultata EU-a za taj pokazatelj.

Pri primjeni tog pristupa, a prije pristupanja analizi, primjereno je preračunati rezultate država članica za svaki pokazatelj u standardne rezultate (poznate i pod nazivom z-vrijednosti), čija je prednost ta što pružaju način za izjednačavanje različitih mjerenja, čime se omogućuje primjena jednakog mjerenja za sve pokazatelje.

To se postiže standardizacijom sirovih vrijednosti razina i promjena za svaki pokazatelj u skladu s formulom:

$$z - \text{vrijednost za } D\check{C}_x = \frac{[\text{pokazatelj za } D\check{C}_x - \text{prosjeak (pokazatelj za } D\check{C})]}{\text{standardna devijacija (pokazatelj za } D\check{C})}$$

Tim se pristupom omogućuje da svaka država članica izrazi svoju sirovu vrijednost pokazatelja u smislu broja standardnih odstupanja od prosjeka. Potom se rezultati svake države članice mogu ocijeniti i klasificirati na temelju dobivenih z-vrijednosti u odnosu na niz prethodno definiranih pragova, što se može odrediti kao višekratnik standardnog odstupanja. Treba napomenuti da je usporediva metodologija već usuglašena i primijenjena u prošlosti u sklopu Okvira za procjenu LIME (engl. *LIME Assessment Framework*)⁴².

Najvažniji je aspekt unutar tog pristupa određivanje pragova. S obzirom na to da o distribuciji uočenih sirovih vrijednosti za pokazatelje zaposlenosti⁴³ nije moguća pretpostavka o parametrima, pri odabiru pragova u pravilu se primjenjuje praktični pristup. Prema analizi ključnih pokazatelja iz ljestvice te s obzirom na činjenicu da su rezultati bolji što su niži pokazatelji za nezaposlenost, skupinu NEET i socijalnu isključenost (uz iznimku GDHI-ja), dogovoreno je da se uzme u obzir⁴⁴:

1. svi rezultati ispod –1 smatraju vrlo dobrim rezultatima

⁴² Europska komisija (2008.), „Okvir za procjenu LIME (engl. *LIME Assessment Framework*, LAF): metodološki alat za usporedbu, u kontekstu Lisabonske strategije, učinkovitosti država članica EU-a u pogledu BDP-a i u pogledu dvadeset područja politike koja utječu na rast”, *European Economy Occasional Papers* br. 41/2008.

⁴³ Provedena su ispitivanja normalne i T-distribucije čiji je rezultat odbacivanje svih distribucijskih hipoteza.

⁴⁴ Radna skupina interno je raspravljala o određivanju različitih pragova. Ovaj prijedlog odraz je ishoda tog postupka.

2. svi rezultati od –1 do –0,5 smatraju dobrim rezultatima
3. svi rezultati od –0,5 do 0,5 smatraju neutralnim rezultatima
4. svi rezultati od 0,5 do 1 smatraju lošim rezultatima
5. svi rezultati ispod 1 smatraju vrlo lošim rezultatima⁴⁵

Postojeća je metodologija predložena za procjenu rezultata za sve pokazatelje za svaku državu članicu i za razine i za promjene. Stoga će ishod ovog koraka biti vrednovanje rezultata država članica za svaki pokazatelj i za razine i za promjene u skladu s pet kriterija, kako je navedeno u tablici 1.:

Tablica 1: Prijedlog za granične vrijednosti z-rezultata

	granične vrijednosti z-rezultata				
	–1,0	–0,5	0	0,5	1,0
	(ispod)	(ispod)	(između)	(iznad)	(iznad)
	Procjena				
Razine	vrlo niske	niske	prosječne	visoke	vrlo visoke
Promjene	znatno niže od prosječnih	niže od prosječnih	prosječne	više od prosječnih	znatno više od prosječnih

⁴⁵ U slučaju normalne distribucije odabrani pragovi okvirno odgovaraju 15 %, 30 %, 50 %, 70 % i 85 % kumulativne distribucije.

Kombiniranjem vrednovanja razina i promjena moguće je klasificirati ukupne rezultate određene zemlje prema svakom pokazatelju unutar jedne od navedenih sedam kategorija. Rezultati su označeni bojama za slike 1., 14., 15., 27. i 28.

Najbolji rezultati	rezultat manji od –1,0 za razine i manji od 1,0 za promjene	države članice s razinama znatno boljima od prosjeka EU-a i u kojima se stanje poboljšava ili ne pogoršava znatno brže od prosjeka EU-a
Bolji rezultati od prosječnih	rezultati od –1,0 do –0,5 za razine i manji od 1,0 za promjene ili rezultati od –0,5 do 0,5 za razine i manji od –1,0 za promjene	države članice s razinama boljima od prosjeka EU-a i u kojima se stanje poboljšava ili ne pogoršava znatno brže od prosjeka EU-a
Dobri rezultati, potrebno praćenje	ali rezultati manji od –0,5 za razine i veći od 1,0 za promjene te promjena veća od nule ⁴⁶	države članice s razinama boljima ili znatno boljima od prosjeka EU-a, ali u kojima se stanje pogoršava znatno brže od prosjeka EU-a
Prosječni/neutralni rezultati	rezultati od –0,5 do 0,5 za razine i od –1,0 do 1,0 za promjene	države članice s prosječnim razinama i u kojima se stanje niti poboljšava niti pogoršava znatno brže od prosjeka EU-a
Slabi rezultati koji se poboljšavaju	rezultat veći od 0,5 za razine i manji od –1,0 za promjene	države članice s razinama lošijima ili znatno lošijima od prosjeka EU-a, ali u kojima se stanje poboljšava znatno brže od prosjeka EU-a
Potrebno praćenje	rezultati od 0,5 do 1,0 za razine i veći od –1,0 za promjene ili rezultati od –0,5 do 0,5 za razine i veći od 1,0 za promjene	u ovoj kategoriji razlikuju se dva slučaja: i. države članice s razinama lošijima od prosjeka EU-a i u kojima se stanje pogoršava ili ne poboljšava dovoljno brzo; ii. države članice s razinama u skladu s prosjekom EU-a, ali u kojima se stanje pogoršava znatno brže od prosjeka EU-a
Kritično stanje	rezultat veći od 1,0 za razine i veći od –1,0 za promjene	države članice s razinama znatno lošijima od prosjeka EU-a i u kojima se stanje pogoršava ili ne poboljšava dovoljno brzo

⁴⁶ Potonji uvjet prepreka je da se stanje u državi članici s niskom ili vrlo niskom razinom označi kao pogoršavajuće kada je iskazana promjena znatno veća od prosječne, ali se i dalje smanjuje.

U pogledu bruto raspoloživog dohotka kućanstava (GDHI), prisutnoga samo za promjene, upotrebljavalo se sljedeće razvrstavanje (vidjeti sliku 26.).

Najbolji rezultati	rezultati veći od 1,0 za promjene	države članice s promjenama znatno većima od prosjeka EU-a
Bolji rezultati od prosječnih	rezultati od 1,0 do 0,5 za promjene	države članice s promjenama većima od prosjeka EU-a
Prosječni/neutralni rezultati	rezultati od –0,5 do 0,5 za promjene	države članice s prosječnim promjenama
Potrebno praćenje	rezultati od –0,5 do -1,0 za promjene	države članice s promjenama manjima od prosjeka EU-a
Kritično stanje	rezultati manji od –1,0 za promjene i negativna promjena GDHI-ja 47	države članice s promjenama znatno manjima od prosjeka EU-a

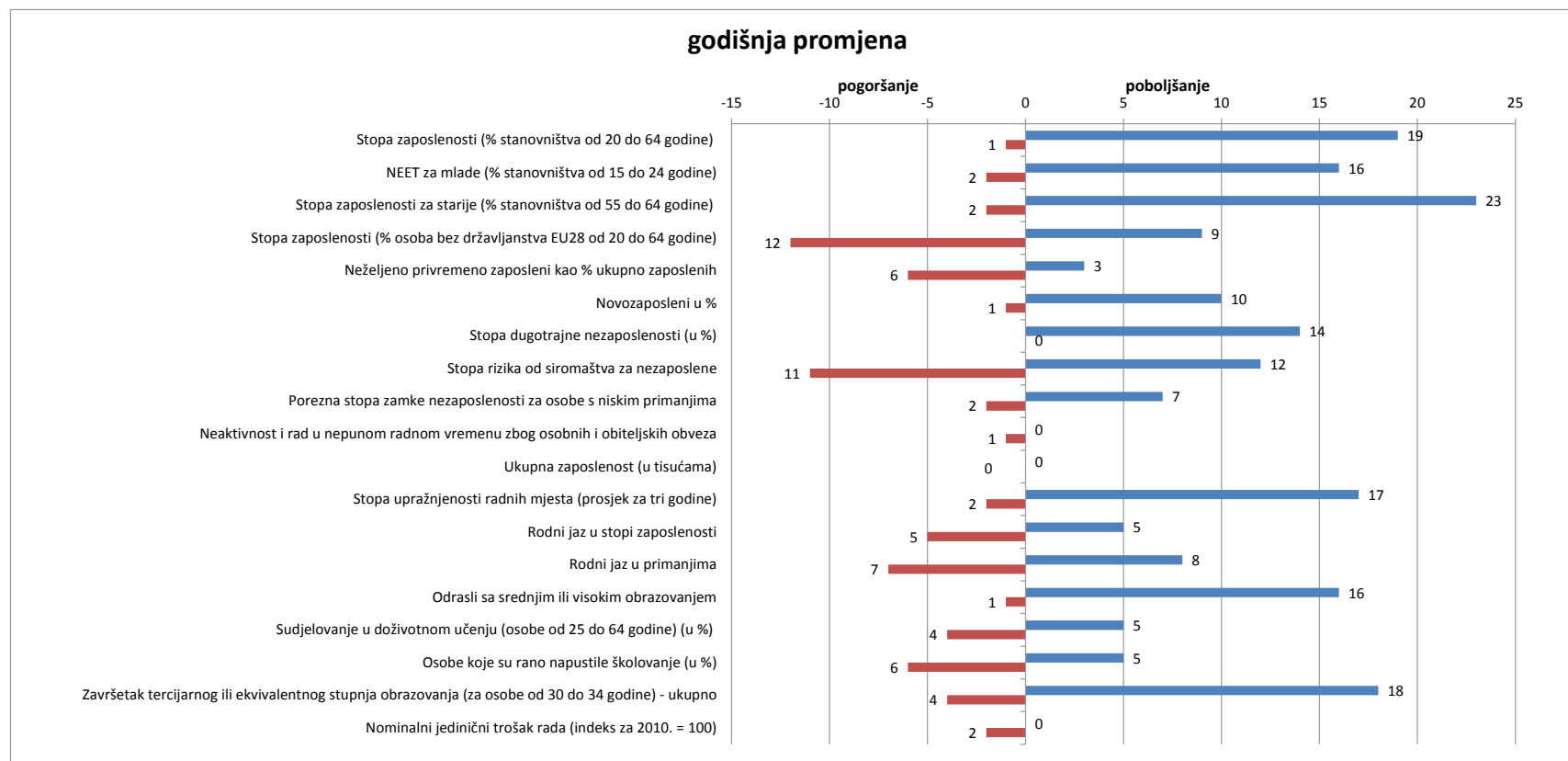
Tablični prikaz pragova

		vrlo nizak	nizak	prosječan	visok	vrlo visok
Stopa nezaposlenosti	Razine	manje od 4,9 %	manje od 6,6 %	od 6,6 % do 11,1 %	više od 11,1 %	više od 13,4 %
	Promjene	manje od –1,9 postotnih bodova	manje od –1,4 postotna bodaa	od –1,4 postotna boda do –0,6 postotnih bodova	više od–0,6 postotnih bodova	više od–0,2 postotna boda
Stopa nezaposlenosti mladih	Razine	manje od 9,7 %	manje od 15,0 %	od 15,0 % do 25,6 %	više od 25,6 %	više od 31,0 %
	Promjene	manje od –5,2 postotna boda	manje od –3,7 postotnih bodova	od –3,7 postotnih bodova do –0,8 postotnih bodova	više od–0,8 postotnih bodova	više od–0,7 postotnih bodova
NEET	Razine	manje od 7,3 %	manje od 9,5 %	od 9,5 % do 13,9 %	više od 13,9 %	više od 16,1 %
	Promjene	manje od –1,3 postotna boda	manje od –0,9 postotnih	od –0,9 postotnih bodova do –0,1 postotnog boda	više od–0,1 postotnog	više od–0,3 postotna boda

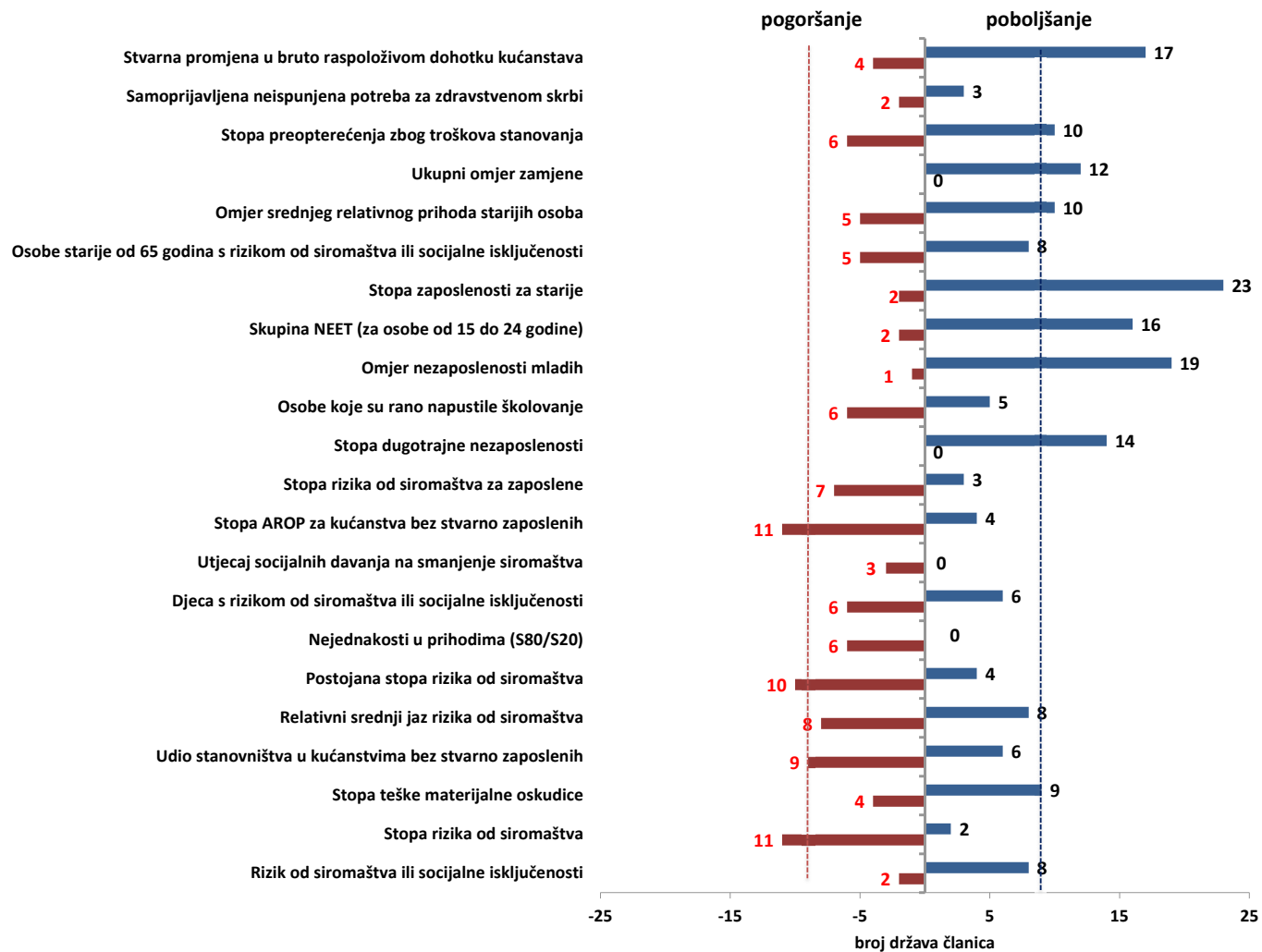
47 Potonji uvjet prepreka je da se stanje u državi članici s rastućim GDHI-jem označi kao kritično.

			bodova		boda	
GHDI	Promjene	manje od 0,7 %	manje od 1,7 %	od 1,7 % do 3,6 %	više od 3,6 %	više od 4,6 %
AROP (18-64)	Razine	manje od 12,6 %	manje od 14,4 %	od 14,4 % do 18,0 %	više od 18,0 %	više od 19,8 %
	Promjene	manje od – 0,8 postotnih bodova	manje od – 0,4 postotna boda	od –0,4 postotna boda do 0,4 postotna boda	više od 0,4 postotna boda	više od 0,8 postotnih bodova
Omjer S80-S20	Razine	manje od 3,7	manje od 4,4	od 4,4 do 5,8	više od 5,8	više od 6,4
	Promjene	manje od –0,3	manje od –0,1	od –0,1 do 0,3	više od 0,3	više od 0,4

Prilog 5. Sažeti pregled trendova u zapošljavanju na koje treba obratiti pozornost i broj država članica s pogoršanjem ili poboljšanjem kako je utvrđeno Instrumentom za praćenje uspješnosti zapošljavanja 2016. (EPM); promjena s 2014. na 2015.



Prilog 6. Sažeti pregled trendova u socijalnoj politici na koje treba obratiti pozornost i broj država članica s pogoršanjem ili poboljšanjem kako je utvrđeno Instrumentom za praćenje uspješnosti socijalne zaštite 2016.; promjena s 2013. na 2014.



Napomena: Za pokazatelje koji se temelje na istraživanju EU-a o dohotku i životnim uvjetima promjene se općenito odnose na razdoblje 2012. – 2013. za pokazatelje dohotka i intenziteta rada u kućanstvima te na razdoblje 2013. – 2014. za tešku materijalnu oskudicu i neispunjene potrebe u pogledu zdravstvene skrbi. Promjene raspoloživog bruto dohotka kućanstva odnose se na razdoblje 2013. – 2014. Pokazatelji koji se temelje na istraživanju o radnoj snazi (stopa dugotrajne nezaposlenosti, osobe koje su rano napustile školovanje, udio nezaposlenosti mladih, mladi koji nisu zaposleni, ne školuju se i ne osposobljavaju (od 15 do 24 godine), stopa zaposlenosti (od 55 do 64 godine)) odnose se na novije razdoblje 2014. – 2015. Ažurirani podaci postat će dostupni u završnoj verziji Zajedničkog izvješća o zapošljavanju.