



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2016. gada 18. novembrī
(OR. en)

14364/16

SOC 702
EMPL 481
ECOFIN 1036
EDUC 374

PAVADVĒSTULE

Sūtītājs:	Direktors <i>Jordi AYET PUIGARNAU</i> kungs, Eiropas Komisijas ģenerālsekretāra vārdā
Saņemšanas datums:	2016. gada 17. novembris
Saņēmējs:	Eiropas Savienības Padomes ģenerālsekretārs <i>Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN</i> kungs
K-jas dok. Nr.:	COM(2016) 729 final
Temats:	KOMISIJAS UN PADOMES VIENOTĀ NODARBINĀTĪBAS ZIŅOJUMA PROJEKTS, kas pievienots Komisijas paziņojumam par 2017. gada izaugsmes pētījumu

Pielikumā ir pievienots dokuments COM(2016) 729 *final*.

Pielikumā: COM(2016) 729 *final*



Briselē, 16.11.2016.
COM(2016) 729 final

**KOMISIJAS UN PADOMES VIENOTĀ NODARBINĀTĪBAS ZIŅOJUMA
PROJEKTS,**

kas pievienots Komisijas paziņojumam par 2017. gada izaugsmes pētījumu

KOMISIJAS UN PADOMES
VIENOTĀ NODARBINĀTĪBAS ZIŅOJUMA PROJEKTS,
kas pievienots Komisijas paziņojumam
par 2017. gada izaugsmes pētījumu

Vienotā nodarbinātības ziņojuma (VNZ) projekts, kas pamatots ar LESD 148. pantu, ir daļa no Gada izaugsmes pētījuma (GIP) paketes, kas aizsāk Eiropas pusgadu. VNZ ir svarīgs ES ekonomikas pārvaldības elements, un tajā sniegts gada pārskats par svarīgākajām norisēm nodarbinātības un sociālās situācijas jomā Eiropā, kā arī par dalībvalstu veiktajām reformām saskaņā ar dalībvalstīm adresētajām nodarbinātības politikas pamatnostādnēm un GIP prioritātēm.

Šajā saistībā 2017. gada Vienotā nodarbinātības ziņojuma projektā norādīta šāda informācija:

Nodarbinātības un sociālās jomas situācija uzlabojas, pakāpeniski atveseļojoties ekonomikai. Rezultātā līdz 2020. gadam var sasniegt stratēģijas “Eiropa 2020” 75 % nodarbinātības līmeņa mērķi ar nosacījumu, ka nemainīsies pašreizējās tendences. Nodarbinātības līmenis vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem pirmo reizi ir paaugstinājies virs līmeņa, kāds tika novērots 2008. gadā, proti, 71,1 % (2016. gada otrajā ceturksnī). Tomēr joprojām pastāv augsts nabadzības līmenis, un nodarbinātības un sociālie rādītāji starp valstīm būtiski atšķiras.

Lielākā daļa darba tirgus rādītāju 2015. un 2016. gadā uzlabojās. Bezdarba līmenis turpināja pazemināties un 2016. gada septembrī bija 8,5 % apmērā (10 % eurozonā). Turpināja samazināties jauniešu bezdarbs un ilgstošs bezdarbs, bet dažās dalībvalstīs šāda bezdarba līmenis joprojām ir augsts. Aktivitātes līmenis paaugstinās, un 2015. gada gaitā un 2016. gada pirmajā pusgadā ES radīja vairāk nekā četrus miljonus jaunu darbvieta. Sieviešu nodarbinātības līmenis ES 2015. gadā joprojām bija ievērojami zemāks par vīriešu nodarbinātības līmeni, bet kopš 2008. gada šī atšķirība turpina samazināties. Pakāpeniski turpinās darba tirgus nosacījumu konverģence, lai gan starp dalībvalstīm joprojām pastāv lielas atšķirības.

ES 2015. gadā pieauga mājsaimniecību ienākumi, galvenokārt pieaugot no darba gūtajiem ienākumiem un pateicoties nodokļu un iemaksu samazinājumam. Tomēr mājsaimniecību bruto ienākumi eurozonā vēl nav pilnībā atjaunojušies un joprojām ir nedaudz zemākā līmenī nekā

2009. gadā. Ir sācis samazināties to cilvēku skaits un īpatsvars, kuriem draud nabadzība vai sociālā atstumtība, bet tas joprojām ir liels. Nabadzības vai sociālās atstumtības riska līmenis ES tagad ir atgriezies 2008. gada līmenī, proti, 23,7 %. Lai gan pēdējā laikā novērotie uzlabojumi ir vērtējami atzinīgi, ir vajadzīgi kopīgi centieni, lai sasniegtu mērķi līdz 2020. gadam no nabadzības vai sociālās atstumtības riska glābt vismaz 20 miljonus iedzīvotāju, jo to cilvēku skaits, kuriem draud nabadzības vai sociālās atstumtības risks, 2015. gadā joprojām ir lielāks nekā 2008. gadā. Kopumā ienākumu nevienlīdzība ir nostabilizējusies vēsturiski augstā līmenī, ES pastāvot nozīmīgām atšķirībām, kā liecina rezultātu pārskats par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem.

Augsts nevienlīdzību līmenis samazina ekonomikas rezultātus un ilgtspējīgas izaugsmes potenciālu. Lielās un pastāvīgās nevienlīdzības rada ne tikai bažas par taisnīgumu, jo šādas nevienlīdzības parasti atspoguļo augstu nabadzības un sociālās atstumtības risku, bet arī bažas par ekonomikas situāciju, jo šīs nevienlīdzības noved pie cilvēkkapitāla nepilnvērtīgas izmantošanas. Nabadzības pāreja no paaudzes paaudzē papildina šo negatīvo ietekmi. Izglītības, darba tirgus un sociālā nodrošinājuma iestāžu struktūra dažās dalībvalstīs nenodrošina pietiekamu atbalstu šādu iestāžu funkcijai saistībā ar ieguldījumu cilvēkkapitālā, lai veicinātu taisnīgumu un rezultātus. Tādējādi šī struktūra nespēj novērst iespēju nevienlīdzību un attiecīgi sekmē pastāvīgas un pieaugošas ienākumu nevienlīdzības. Lai risinātu nevienlīdzības, dalībvalstis var īstenot darbības dažādās jomās, arī nodokļu un pabalstu sistēmās, algu (tostarp minimālās algas) noteikšanas politikā, izglītības un prasmju jomā, kā arī veselības aprūpes sistēmās.

Jāturpina reformas, kas stiprina noturīgus un iekļaujošus darba tirgus, sekmējot darbvietu radīšanu un dalību darba tirgū, vienlaikus atbilstīgi apvienojot elastību un pienācīgu drošību. Dalībvalstis, kas darba nosacījumu elastību apvienoja ar efektīvu aktīvā darba tirgus politiku un pienācīgu sociālo aizsardzību, sekmīgāk tika galā ar krīzi. Daudzas dalībvalstis pēdējos gados ir īstenojušas nozīmīgas reformu programmas, kas ir pozitīvi ietekmējušas darbvietu radīšanu. Tomēr vajadzīgi papildu centieni, lai veicinātu kvalitatīvu darbvietu radīšanu un palielinātu darba tirgu iekļautību, likvidējot šķēršļus, kas kavē dalību darba tirgū, risinot darba tirgus segmentāciju un nodrošinot, ka sociālās aizsardzības sistēmas sniedz pienācīgu ienākumu atbalstu, kā arī nodrošinot ikvienam piekļuvi pakalpojumiem, vienlaikus sekmējot pāreju uz nodarbinātību un padarot darbu rentablu. Dažās dalībvalstīs tas palīdzētu risināt pieaugošo nodarbinātu personu nabadzības līmeni.

Nodokļu sistēmām ir labāk jāatbalsta darbvietu radīšana un jārisina nevienlīdzības. Vairākas dalībvalstis ir īstenojušas pasākumus, lai samazinātu nodokļu slogu, galvenokārt pievēršoties darba ņēmējiem ar zemiem ienākumiem. Dalībvalstis centās sekmēt gan pieprasījumu pēc darbaspēka, atbalstot darbinieku pieņemšanu (atjaunošanu amatā) uzņēmumos, gan darbaspēka nodrošinājumu, samazinot nosacījumus, kas demotivē stāšanos darbā, un palielinot neto ienākumus, it sevišķi nelabvēlīgā situācijā esošām grupām. Tomēr daudzās dalībvalstīs kopējais darbaspēka nodokļu slogs joprojām ir liels. Turklāt dažās dalībvalstīs nodokļu sistēmas joprojām paredz nosacījumus, kas otros pelnītājus attur uzņemties pilnslodzes darbu vai vairāk strādāt. Mazāki un rūpīgi plānoti darbaspēka nodokļi varētu palīdzēt sekmēt nodarbinātības izaugsmi un attiecīgi mazināt nevienlīdzības.

Zemas inflācijas apstākļos nominālajām algām vērojams tikai mērens pieaugums, taču dažas dalībvalstis sadarībā ar sociālajiem partneriem ir ieviesušas reformas algu noteikšanas sistēmās. Algu attīstība vairumā dalībvalstu ir saskaņota ar darba ražīgumu, ietverot algu paaugstinājumus atbilstīgas ekonomiskās situācijas gadījumos. Šāda saskaņošana vidējā termiņā ir vajadzīga, lai veicinātu ražīguma ieguvumus un atbalstītu kopējo pieprasījumu un izaugsmi. Neliels skaits dalībvalstu ir ieviesušas reformas savās algu noteikšanas sistēmās, lai nostiprinātu sociālo partneru nozīmi dažādos algu sarunu līmeņos. Tāpat ir īstenoti pasākumi, lai nodrošinātu minimālās algas noteikšanas sistēmu lielāku pārredzamību un/vai paredzamību. Ar algu noteikšanas sistēmām ir jāpanāk papildu koordinācija koplīguma slēgšanas sarunu dažādos līmeņos, vienlaikus nodrošinot konkrētu elastīguma līmeni gan ģeogrāfiskā ziņā, gan starp nozarēm un tajās.

Sociālo partneru iesaiste, izstrādājot un īstenojot reformas, ES nav vienmērīga. Lai gan visām dalībvalstīm ir divpusējas vai trīspusējas struktūras, lai nodrošinātu sociālo partneru mijiedarbību un apspriešanos ar šādiem partneriem, izstrādājot un īstenojot politiku, var būtiski atšķirties viņu faktiskā iesaiste. Tomēr, lai nodrošinātu taisnīgas un efektīvas reformas, palielinātu līdzdalību reformās un rūpīgi novērtētu reformu ietekmi uz dažādām iedzīvotāju grupām, ir vajadzīgs efektīvs sociālais dialogs atbilstīgi valsts praksei un nosacījumiem. Dažas dalībvalstis 2015. un 2016. gadā īstenoja pasākumus, lai nostiprinātu sociālo dialogu un uzlabotu sociālo partneru iesaisti nodarbinātības un sociālajā politikā.

Dalībvalstis ir turpinājušas modernizēt savas izglītības un apmācības sistēmas, lai uzlabotu prasmes, kas vajadzīgas, lai pielāgotos darba tirgus vajadzībām. Tomēr joprojām pastāv nevienlīdzības izglītības iesaistē un rezultātos. Reformu mērķis cita starpā bija veicināt

prasmju apguvi, sekmēt pieaugušo izglītību un panākt terciārās izglītības atbilstību darba tirgum. Saskaņā ar Jaunu prasmju programmu Eiropai reforma ir jāvērs uz pastāvīgiem ieguldījumiem prasmju apguvē starp jauniešiem un pieaugušajiem un uz prasmju labāku saskaņošanu ar darba tirgus vajadzībām, ietverot ciešākas partnerības starp uzņēmumiem un izglītības nozari un izmantojot mācekļu potenciālu.

Turpina samazināties jauniešu bezdarbs un tādu jauniešu skaits, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (NEET), lai gan dažās valstīs šie rādītāji joprojām ir ļoti augsti. Shēma „Garantija jauniešiem” ir kļuvusi par svarīgu virzītājspēku, kas uzlabo un veicina efektīvu rīcību dalībvalstīs, pilnveidojot koordināciju starp dažādām iesaistītajām personām un sekmējot strukturālu reformu un inovāciju politikas izstrādes jomā. Shēmā „Garantija jauniešiem” 2015. gadā iesaistījās vairāk nekā 40 % no visiem NEET vecumā no 15 līdz 24 gadiem. Vairākās dalībvalstīs svarīga nozīme bija Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvai, kas vērsta uz ES reģioniem, kuri 2012. gadā saskārās ar augstākajiem jauniešu bezdarba rādītājiem. Neraugoties uz šo pozitīvo progresu, būs jāturpina strukturālās reformas un jāpaplašina pasākumi, lai nodrošinātu, ka visi jaunieši, un it sevišķi mazkvalificēti jaunieši un tie, kas saistībā ar piekļuvi darba tirgum saskaras ar dažādiem šķēršļiem, var iesaistīties shēmā „Garantija jauniešiem”.

Ilgstoša bezdarba apkarošana joprojām ir prioritāte. Lai gan 2015. gadā ilgstoša bezdarba īpatsvars starp ekonomiski aktīviem iedzīvotājiem samazinājās, tas joprojām veido gandrīz 50 % no kopējā bezdarba apmēra un dažās dalībvalstīs saglabājas ļoti augstā līmenī. Ilgāks bezdarbs nozīmē prasmju pasliktināšanos, mazāku piesaisti darba tirgum un galu galā lielāku sociālās atstumtības risku. Turklāt pastāv risks, ka cikliskais bezdarbs var kļūt par strukturālu bezdarbu, kas negatīvi ietekmē potenciālo izaugsmi. Vairākas dalībvalstis palielina atbalstu ilgstošajiem bezdarbniekiem, sniedzot tiem individualizētu palīdzību un nodrošinot labāku koordināciju starp nodarbinātības dienestiem un citām iesaistītajām personām, kā ierosināts Padomes 2016. gada februāra ieteikumos. Tomēr dalībvalstīs atšķiras šo pasākumu ieviešana.

Sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas darba tirgū un saskaras ar ievērojamām darba samaksas atšķirībām. Sieviešu izglītības līmenis pārsniedz vīriešu izglītības līmeni. Tomēr starp sievietēm un vīriešiem joprojām pastāv lielas nodarbinātības atšķirības, it sevišķi attiecībā uz mātēm un sievietēm, kuras uzņemušās aprūpes pienākumus. To papildina demotivējoši finansiālie nosacījumi, ar ko sievietes saskaras, ienākot darba tirgū vai vēloties

uzņemties papildu darba pienākumus. Vairākās dalībvalstīs ir vērojamas būtiskas darba samaksas atšķirības. Tā kā sievietēm ir arī īsāka karjera, viņas nereti saņem mazākas pensijas. Tas nozīmē, ka politikas veidošanā ir jāintegrē vispusīgi darba un privātās dzīves līdzsvarošanas apsvērumi. Lai panāktu pilnībā vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un atbalstītu augšupēju sociālo mobilitāti, ārkārtīgi svarīga ir piekļuve cenas ziņā pieejamai un kvalitatīvai bērnu aprūpei un citiem aprūpes pakalpojumiem, atvaļinājumam un elastīga darba režīma nosacījumiem, kā arī tādām nodokļu un pabalstu sistēmām, kuras otros pelnītājus nekādi neatturētu uzņemties pilnslodzes darbu vai vairāk strādāt.

Tiek turpināti centieni modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas, lai uzlabotu pabalstu aptvērumu un atbilstību un pakalpojumu pieejamību, kvalitāti un atsaucību, kā arī aktīvi veicinātu dalību darba tirgū. Vairākas dalībvalstis ir ieviesušas politikas reformas, kuru mērķis ir uzlabot sociālo pabalstu aptvērumu un atbilstību, vienlaikus veicinot ekonomisko aktivitāti. Pasākumi ir vērsti uz dažādām grupām, tostarp personām ar zemiem ienākumiem, bezdarbniekiem, personām ar invaliditāti, bezpajumtniekiem un personām, kas uzņēmušās aprūpes pienākumus. Neraugoties uz reformu progresu, dažās dalībvalstīs bažas joprojām rada augsts (bērnu) nabadzības līmenis. Personām, kuru rīcībā nav pietiekamu resursu pienācīgam dzīves līmenim, ir jānodrošina atbilstīgi „drošības tīkli”, ietverot atbalstu (re-)integrācijai darba tirgū personām darbspējīgā vecumā.

Pēc vairākām reformām, kas bija vērstas uz augstāku pensionēšanās vecumu, pēdējās pensiju reformas paredz daudzveidīgākas pieejas, ietverot pasākumus pensiju atbilstības nodrošināšanai ar obligāto garantiju un indeksācijas starpniecību. Lai gan dažas dalībvalstis koncentrēja uzmanību uz savu pensiju sistēmu ilgtspējas uzlabošanu, piemēram, paaugstinot pensionēšanās vecumu un ierobežojot piekļuvi priekšlaicīgas pensionēšanās iespējai, dažas citas dalībvalstis pievērsās pensionāru ar zemiem ienākumiem aizsardzībai, vai nu paaugstinot minimālās pensijas, vai izmantojot mērķtiecīgus papildu pabalstus. Pensiju sistēmām ir jānodrošina pienācīgs dzīves līmenis, vienlaikus saglabājot ilgtspēju. Šajā nolūkā vīrieši un sievietes ir jāmudina ilgāk palikt nodarbinātībā, cita starpā paredzot atbilstīgu darba un privātās dzīves līdzsvara politiku un modernizējot darba vides. Svarīga nozīme var būt papildpensijām, it sevišķi, ja ir sagaidāms, ka pasliktināsies valsts pensiju pietiekamība.

Veselības aprūpes sistēmas veicina individuālo un kolektīvo labklājību un ekonomisko uzplaukumu. Vairākās dalībvalstīs ir īstenotas veselības aprūpes reformas, lai sekmētu

efektīvu primārās veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanu un pieejamību, racionalizētu un uzlabotu specializētās un stacionārās aprūpes ilgtspēju un uzlabotu piekļuvi cenas ziņā pieejamām un rentablā veidā izlietotām zālēm. Dažas dalībvalstis arī īsteno pasākumus, lai uzlabotu ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu efektivitāti un kvalitāti. Tas samazinātu šķēršļus dalībai darba tirgū, ar kuriem saskaras personas, it sevišķi sievietes, kuras rūpējas par kādu ģimenes locekli.

Pēdējos gados ES ir saskārusies ar vēl nepieredzētu migrantu, tostarp bēgļu, pieplūdumu, proti, 2015. gadā un 2016. gada pirmajā pusgadā tika iesniegti gandrīz 1,8 miljoni patvēruma pieteikumu. Tas uzsver vispusīgas integrācijas stratēģiju nozīmi, lai nodrošinātu, ka bēgļus var efektīvi integrēt darba tirgū un sabiedrībā kopumā. Vairākas dalībvalstis ir ieviesušas integrācijas pasākumu kopumus, lai nodrošinātu agrīnu iejaukšanos saistībā ar jaunatbraucējiem, tostarp piekļuvi darba tirgum, prasmju novērtējumam un apmācību. Saskaņā ar Rīcības plānu trešo valstu valstspiederīgo integrācijai¹, ko Komisija iesniedza 2016. gada jūnijā, ir svarīgi nodrošināt, ka integrācijas politika ir vērsta ne tikai uz tūlītējām vajadzībām, bet arī uz sekmīgas integrācijas panākšanu vidējā līdz ilgākā termiņā, šādu integrāciju kā neatņemamu daļu ietverot dalībvalstu sociālās iekļaušanas stratēģijās.

¹ COM(2016) 377 final.

1. PĀRSKATS PAR DARBA TIRGUS UN SOCIĀLAJĀM TENDENCĒM UN PROBLĒMĀM EIROPAS SAVIENĪBĀ

Šajā iedaļā sniegts pārskats par tendencēm un problēmām darba tirgū un sociālajā jomā Eiropas Savienībā. Ievadā sniegts detalizēts analītisks pārskats par galvenajām nodarbinātības un sociālajām jomām, kam seko vispārīgi konstatējumi, kuri izriet no rezultātu pārskata par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem.

1.1. *Darba tirgus tendences*

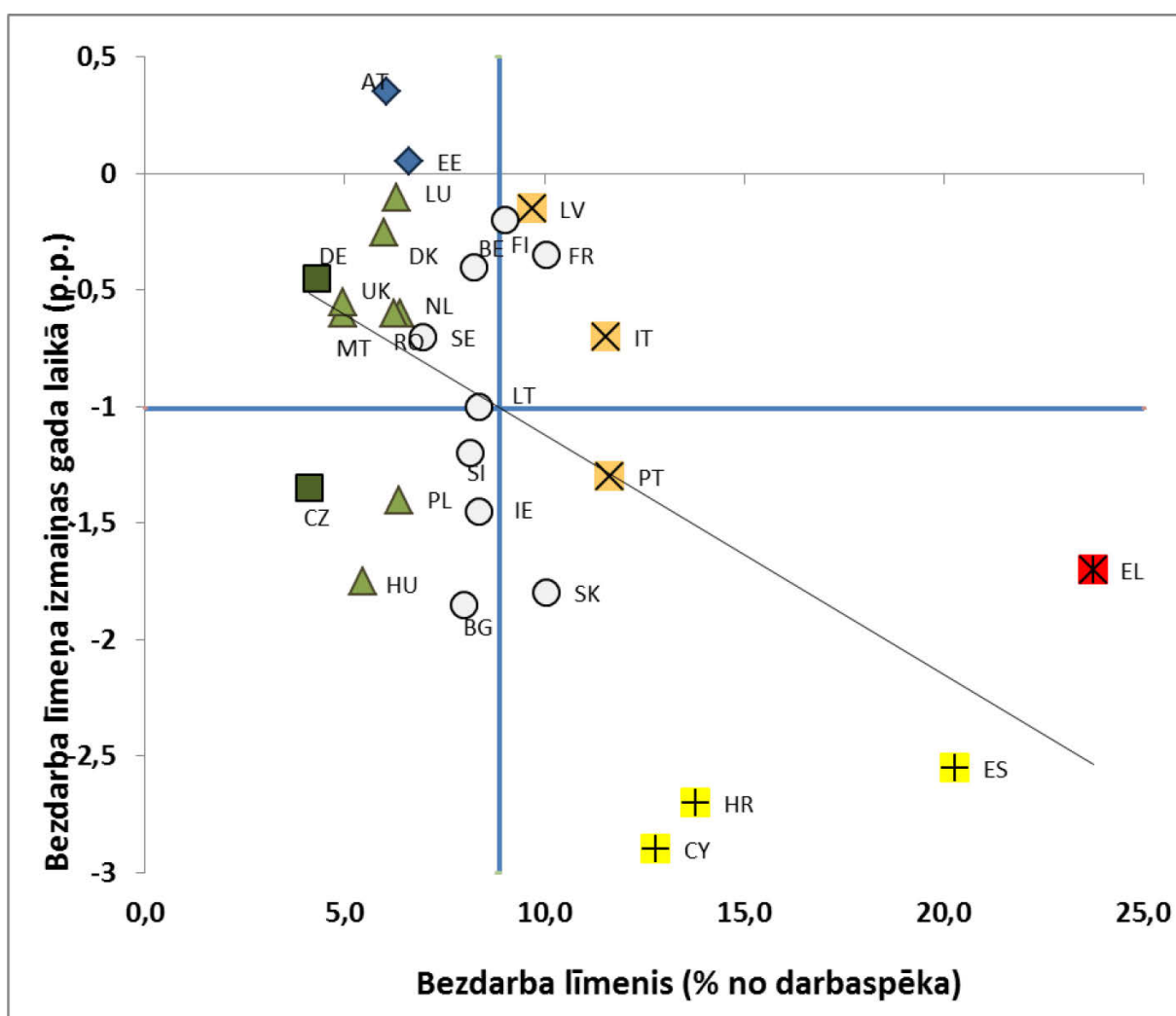
Darba tirgus atveseļošanās 2015. un 2016. gadā nostiprinājās, un ievērojami uzlabojās lielākā daļa rādītāju. Nodarbinātības līmenis (vecumā no 20 līdz 64 gadiem) ES palielinājās par 0,9 procentpunktiem un 2015. gadā turpināja pieaugt līdz 71,1 % 2016. gada otrajā ceturksnī. Šis līmenis ir ne tikai par 1,5 procentpunktiem augstāks nekā 2015. gada 2. ceturksnī, bet arī pārsniedz pirmskrīzes (gada) līmeni, kas bija 70,3 % (2008. gadā). Līdzīgs nodarbinātības līmeņa paaugstinājums tika reģistrēts eurozonā, sasniedzot gandrīz 70 % 2016. gada 2. ceturksnī (pietuvoties 2008. gadā reģistrētajiem 70,2 %). Absolūtās vērtībās 2016. gada 2. ceturksnī nodarbināto cilvēku skaits, salīdzinot ar 2014. gada 4. ceturksni, bija par gandrīz 4,2 miljoniem lielāks, ietverot papildu 2,8 miljonus eurozonā. Tai pašā laikā ES mēreni pieauga ekonomiskās aktivitātes līmenis (15–64 gadi), proti, līdz 73 %, savukārt bezdarba līmenis (15+) samazinājās līdz 8,6 %, kas ir zemākais kopš 2009. gada 1. ceturkšņa reģistrētais līmenis (eurozonā ekonomiskās aktivitātes un bezdarba līmenis bija attiecīgi 72,9 % un 10,1 %²). Būtiska nozīme bija lielākam pieprasījumam pēc darbaspēka, proti, darba piedāvājumu līmenis paaugstinājās no 1,3 % 2013. gadā līdz 1,8 % 2016. gada pirmajos divos ceturkšņos. Šādā situācijā 2015. gadā ES nedaudz palielinājās vidējās algas pieauguma temps, savukārt eurozonā tas saglabājās mērens (skatīt 2.1. iedaļu).

Darba tirgus atšķirības dalībvalstīs un eurozonā turpināja samazināties no pastāvošā ļoti augstā līmeņa, un bezdarba līmenis sāka pietuvoties pirmskrīzes līmenim. Bezdarba līmeņa konverģence parāda, ka vairākās dalībvalstīs, kam raksturīgs augsts bezdarba līmenis (jo īpaši tas attiecas uz Kipru, Horvātiju un Spāniju), bezdarba samazinājums pārsniedz

² 2016. gada septembrī mēneša bezdarba līmenis ES bija 8,5% un eurozonā 10 %.

vidējos rādītājus. Turpretī neliels bezdarba līmeņa paaugstinājums tika reģistrēts Austrijā un Igaunijā, lai gan sākotnējais bezdarba līmenis tur bija samērā zems. Iedzīvotāju neto pieplūdums 2015. gadā vispēcīgākais bija valstīs, kam 2014. gadā bija zemākais bezdarba līmenis (it sevišķi Austrijā, Vācijā un Luksemburgā). Lielākā iedzīvotāju neto izbraukšana bija vērojama valstīs ar augstāko bezdarba līmeni. Tomēr, neraugoties uz novēroto konvergenci, joprojām pastāv ievērojamas bezdarba līmeņa atšķirības (1. attēls) ar vērtībām, kas 2016. gada pirmajā pusgadā svārstījās no 5 % un mazāk Čehijas Republikā, Vācijā, Maltā un Apvienotajā Karalistē līdz vairāk nekā 20 % Spānijā un Grieķijā.

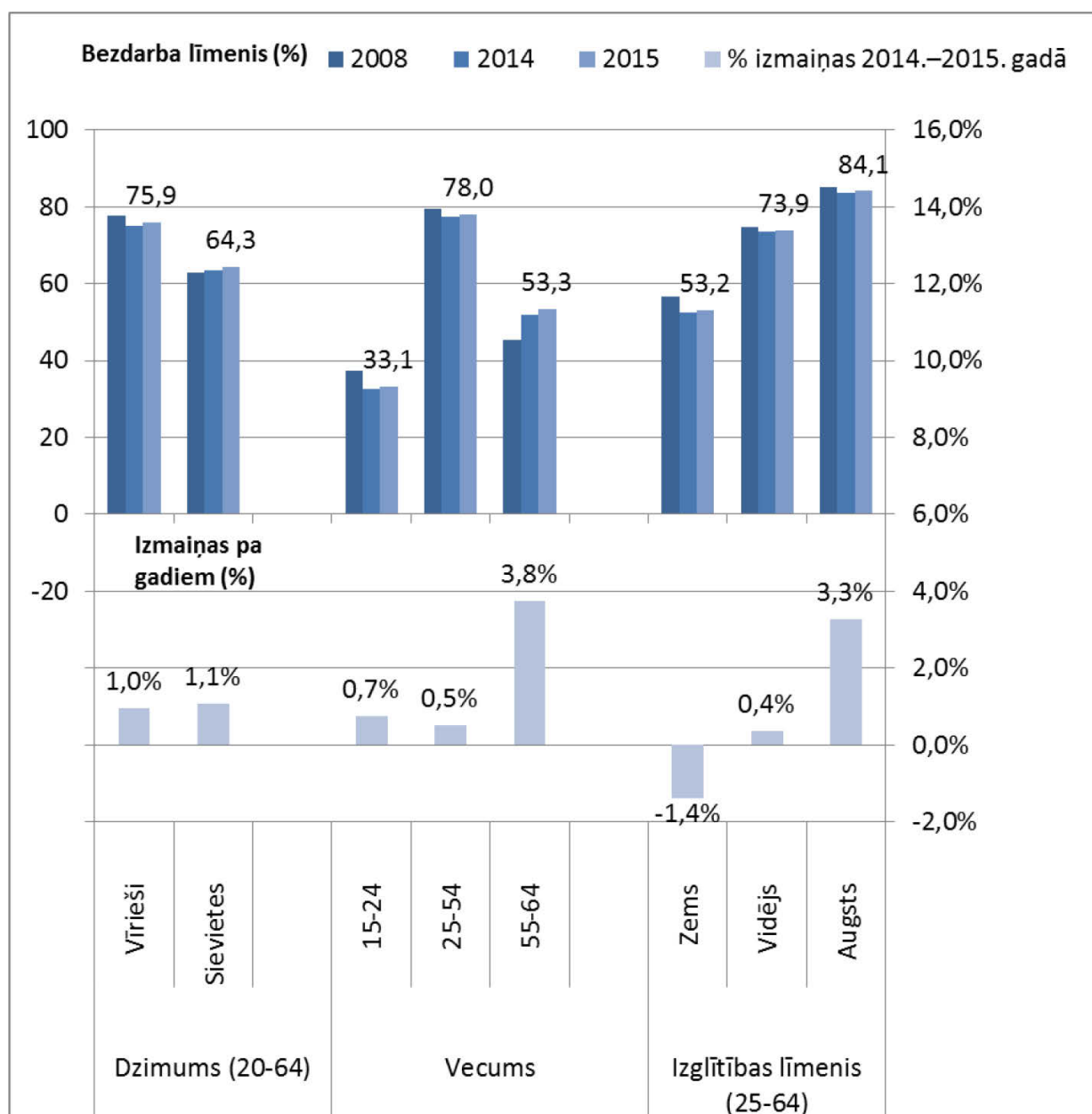
1. attēls. Bezdarba līmenis un tā pārmaiņas gada laikā, kā norādīts rezultātu pārskatā par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem



Avots: Eiropas Savienības Statistikas birojs (*Eurostat*), darbaspēka apsekojums (DSA) (EMPL ĢD aprēķini). Laikposms: 2016. gada 1. pusgada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2015. gada 1. pusgadu. Piezīme. Asu krustpunkts ir nesvērtais ES 28 vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

Nodarbinātības izaugsmes dinamika atšķiras starp dažādām vecuma grupām un izglītības līmeņiem. Kā parādīts 2. attēlā, lielākais nodarbinātības rādītāju pieaugums, proti, par 3,8 % 2015. gadā, tika reģistrēts attiecībā uz vecāka gadagājuma darba ņēmējiem (vecumā no 55 līdz 64 gadiem), kuru ekonomiskās aktivitātes līmenis paaugstinājās par 1,4 procentpunktiem, 2015. gadā sasniedzot 57,3 %. Tas vēl vairāk paaugstināja šīs grupas nodarbinātības līmeni, proti, līdz 53,3 % 2015. gadā, papildinot stabilos izaugsmes rādītājus, kas bija vērojami pēdējo desmit gadu laikā. Savukārt starp jauniešiem (vecumā no 15 līdz 24 gadiem) un pamatvecuma darba ņēmējiem (vecumā no 25 līdz 54 gadiem) nodarbinātības pieaugums bija mērens. Pamatvecuma darba ņēmēju ekonomiskās aktivitātes līmenis ir bijis gandrīz stabils, proti, 85,4 % apmērā, četrus gadus pēc kārtas, un šķiet, ka tas ir sasniedzis maksimālo līmeni. Tomēr attīstība būtiski atšķirās atkarībā no prasmju līmeņa, proti, nodarbinātības izaugsme bija stabila starp augsti kvalificētiem darba ņēmējiem (ar terciāro izglītību), palielinoties par 3,3 % salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu, savukārt starp mazkvalificētiem darba ņēmējiem (ar pamatzglītības otrā posma izglītību vai zemāku) nodarbinātība samazinājās par 1,4 % salīdzinājumā ar 2014. gadu. Tas apstiprina, ka turpina samazināties nodarbinātības iespējas mazkvalificētiem darba ņēmējiem, kuru nodarbinātības līmenis joprojām ir zemāks nekā 2008. gadā. Starp dzimumiem nodarbinātības pieaugums bija salīdzināms. Gan vīriešu, gan sieviešu nodarbinātības līmenis 2015. gadā nedaudz paaugstinājās. Tādējādi gandrīz netika ietekmēta lielā atšķirība starp sieviešu (64,3 %) un vīriešu (75,9 %) nodarbinātības līmeni, kura bija samazinājusies laikposmā no 2008. līdz 2013. gadam. Tāpat dati (3. attēls) neliecina par būtisku neatbilstību pilna laika un nepilna laika nodarbinātības pieaugumā.

2. attēls. Nodarbinātības līmenis un nodarbinātības pieaugums ES dažādās grupās

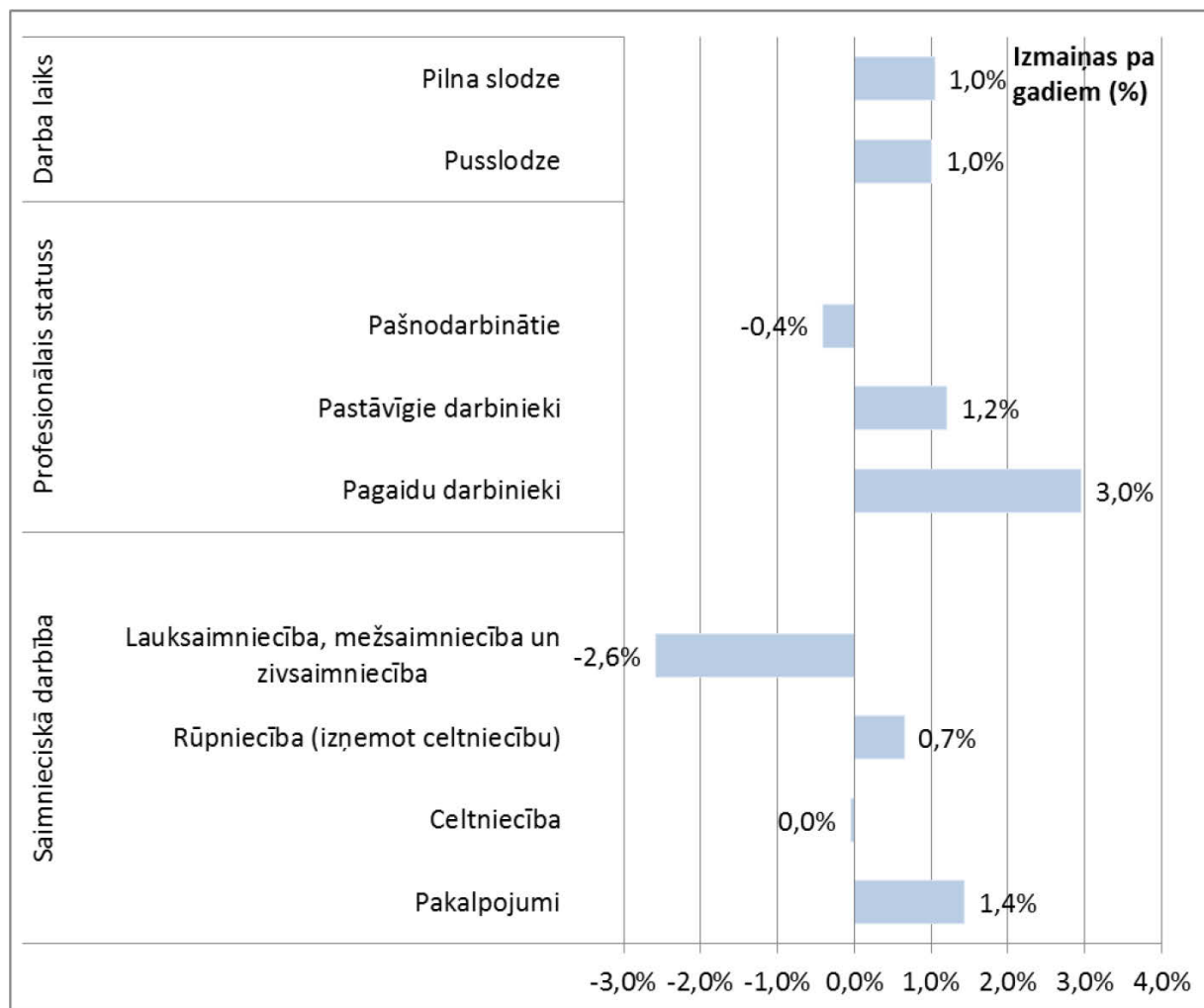


Avots: Eurostat, DSA.

Nodarbinātības atjaunošanās atspoguļo darbinieku skaita pieaugumu. Pagaidu darbinieku īpatsvars saglabājas stabils. Pašnodarbināto skaits nedaudz samazinājās (par 0,4 %), tomēr šis rādītājs slēpj būtiskas atšķirības starp dalībvalstīm (skatīt 2.1. iedaļu). Pagaidu darbinieku skaits palielinājās par 3 %, savukārt pastāvīgo darbinieku skaits palielinājās par 1,2 %. Rezultātā pieauga pagaidu darbinieku īpatsvars attiecībā pret visiem darba ņēmējiem (līdz 14,2 % 2015. gadā), taču arī šajā gadījumā starp dalībvalstīm pastāv lielas atšķirības (skatīt 2.3. iedaļu). Lielākā daļa darbvieta tika radītas pakalpojumu nozarē (+ 1,4 %), kam seko rūpniecība (+ 0,7 %), savukārt nodarbinātība lauksaimniecībā turpināja

samazināties (- 2,6 %), kas daļēji izskaidro pašnodarbinātības samazināšanos. Nodarbinātības samazināšanās celtniecībā apstājās 2015. gadā — pirmo reizi kopš 2008. gada.

3. attēls. Nodarbinātības pieaugums (2014.–2015. gads) ES dažādās grupās



Avots: Eurostat, DSA.

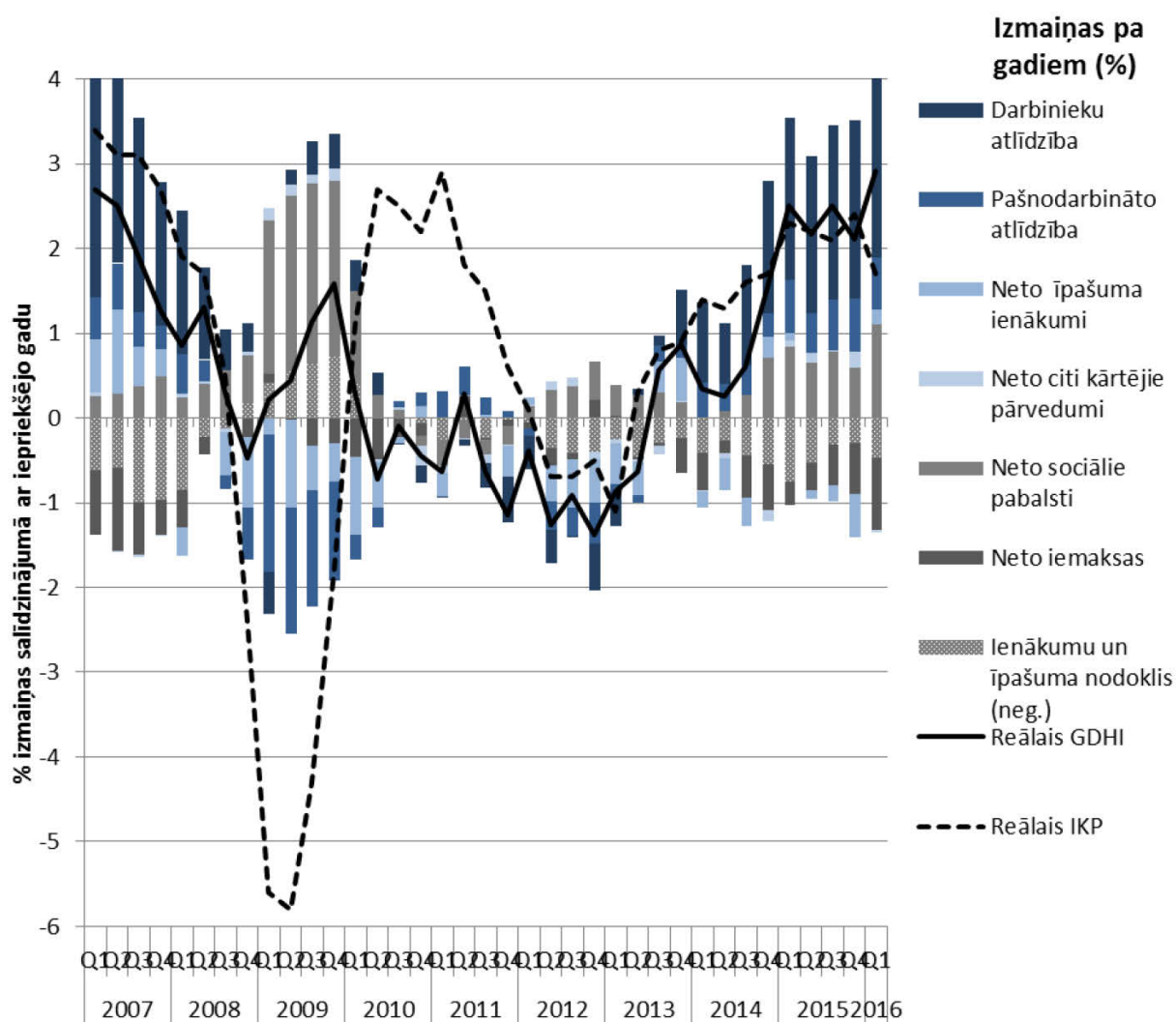
Pēc vispārējā bezdarba līmeņa pazemināšanās 2015. gadā turpināja pazemināties jauniešu un ilgstoša bezdarba līmenis. Jauniešu bezdarba līmenis (vecumā no 15 līdz 24 gadiem), kas 2013. gadā ES sasniedza maksimālo līmeni 23,7 % apmērā, 2015. gadā pazeminājās līdz 20,3 %. Šī tendence turpinājās 2016. gadā, kad gada pirmajā pusgadā bezdarba līmenis turpināja pazemināties līdz 18,9 %. Tomēr tas ir augstāks eurozonas 19 valstīs (21,4 % 2016. gada pirmajā pusgadā), un starp dalībvalstīm joprojām pastāv būtiskas atšķirības. Ilgstoša bezdarba līmenis (kā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars) pazeminājās no 5 % 2014. gadā līdz 4,5 % 2015. gadā (un turpināja pazemināties 2016. gada

pirmajā pusgadā), bet ilgstošu bezdarbnieku lēnā atgriešanās darba tirgū dažās dalībvalstīs, proti, valstīs, ko vissmagāk skāra krīze, liecina, ka pastāv risks, ka augsts bezdarba līmenis var kļūt strukturāls.

1.2. Sociālās tendences

ES mājsaimniecību finansiālā situācija 2015. gadā turpināja uzlaboties. Mājsaimniecību reālais bruto izmantojamais ienākums (GDHI) Eiropas Savienībā 2015. gadā pieauga par aptuveni 2 % un turpināja atjaunoties pēc 2010.–2013. gadā reģistrētajiem ienākumu zaudējumiem. Šis uzlabojums galvenokārt izriet no darbā gūto ienākumu pieauguma un nodokļu un iemaksu samazinājuma (skatīt 4. attēlu).

4. attēls. IKP un GDHI pieaugums un GDHI komponentu izmaiņas ES



Tomēr jaunākie ES dati neliecina, ka šī pozitīvā tendence būtu vērojama attiecībā uz nabadzības rādītājiem³. To ES iedzīvotāju īpatsvars, kuri pakļauti nabadzības riskam (AROP), 2015. gadā nostabilizējās, palielinoties par 0,1 procentpunktu līdz 17,3 % (gan ES, gan eurozonā). Šāda attīstība izriet no 0,5 procentpunktu palielinājuma 2014. gadā (0,4 procentpunkti eurozonā), ko daļēji noteica nabadzības sliekšņa paaugstināšanās, jo 2013. gada vidū sāka uzlaboties mājāsaimniecību ienākumi. Līdzīgi un kopā ar pieaugošu pagaidu darbinieku īpatsvaru 2014. gadā par 0,5 procentpunktiem palielinājās arī nabadzīgo darba ņēmēju (kuru ienākumi parasti ir zemāki nekā pastāvīgajiem darbiniekiem) kopējais īpatsvars, kas 2015. gadā saglabājās stabils.

ES 2015. gadā vēl vairāk samazinājās to iedzīvotāju īpatsvars, kuriem draud nabadzības vai sociālās atstumtības risks, taču tas joprojām ir ļoti liels. ES 2015. gadā turpināja samazināties to iedzīvotāju īpatsvars, kuriem draud nabadzības vai sociālās atstumtības risks (AROPE), sasniedzot 23,7 % (samazinājums no 24,4 % 2014. gadā un 24,6 % 2013. gadā), taču tas joprojām ir tuvu savam vēsturiski augstākajam 2012. gada rādītājam. Šis īpatsvars samazinājās arī eurozonā, proti, no 23,5 % 2014. gadā līdz 23,1 % 2015. gadā (2013. gada līmenis). 2015. gadā aptuveni 119 miljoni cilvēku bija pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam, kas ir par aptuveni 3,5 miljoniem cilvēku mazāk nekā 2014. gadā. Pat ja ES vēl ne tuvu nav sasniegusi savu stratēģijas „Eiropa 2020” mērķi, proti, līdz 2020. gadam vismaz 20 miljoniem cilvēku palīdzēt izkļūt no nabadzības vai sociālās atstumtības, to cilvēku skaits, kuri ir pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam, tagad atkal tuvojas līmenim, kāds bija 2008. gadā, kas ir stratēģijas „Eiropa 2020” bāzes gads. 2015. gadā par aptuveni 1,2 miljoniem vairāk cilvēku bija pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam salīdzinājumā ar 2008. gadu⁴, kas ir par 4,8 miljoniem mazāk nekā 2012. gada augstākais rādītājs.

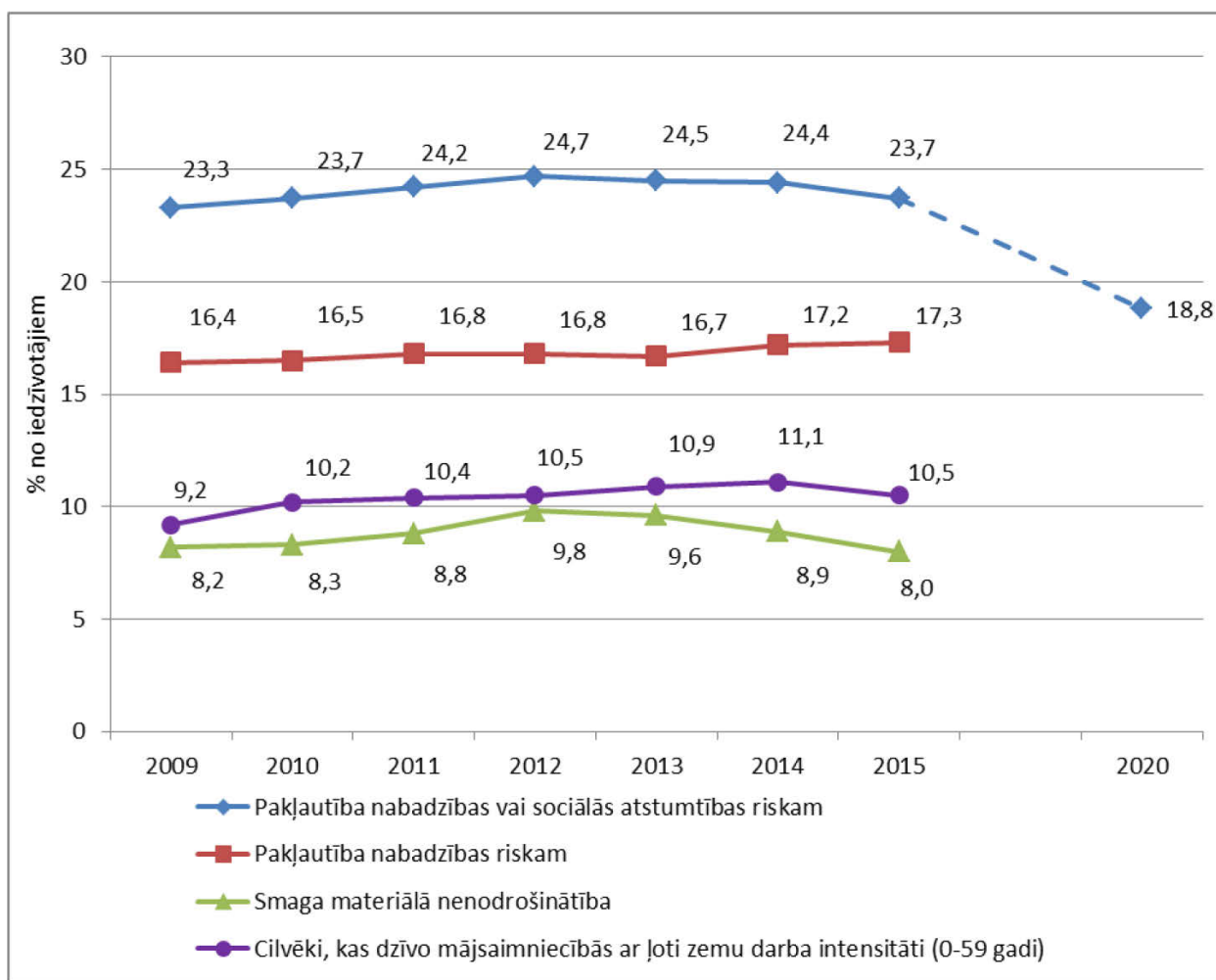
Smagas materiālās nenodrošinātības samazināšanās liecina par dzīves līmeņa paaugstināšanos. Smagas materiālās nenodrošinātības rādītājs 2015. gadā samazinājās par 0,8 procentpunktiem, sasniedzot 8,1 % jeb par 9,1 miljonu cilvēku mazāk salīdzinājumā ar 2012. gada augstāko rādītāju. Šī tendence, kas ir novērota kopš 2013. gada, ir saistīta ar

³ Ziņojuma sagatavošanas laikā (2016. gada oktobrī) bija pieejami Eurostat aplēstie vidējie 2015. gada rādītāji. Aktualizēts ziņojums tiks sniegts dokumenta pārskatītā redakcijā pēc pārrunām ar dalībvalstīm Nodarbinātības komitejas ietvaros.

⁴ To cilvēku vidējā skaita pamatā, kuri ES 2008. gadā bija pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam, ir Eurostat aplēses, jo Horvātijas dati ir pieejami, tikai sākot no 2010. gada.

iepriekš minēto mājāsaimniecību finansiālās situācijas uzlabojumu saistībā ar ekonomikas atveseļošanos. To cilvēku īpatsvars, kas dzīvo (daļējās) bezdarbnieku mājāsaimniecībās (t. i., iedzīvotāji vecumā no 0 līdz 59 gadiem, kuri dzīvo mājāsaimniecībās ar ļoti zemu darba intensitāti), 2015. gadā nedaudz samazinājās līdz 10,5 %, ko veicināja labāki darba tirgus apstākļi un kas sekoja nelielam pieaugumam 2014. gadā.

5. attēls. Nabadzības vai sociālās atstumtības riska līmenis un tā komponentu izmaiņas ES 27



Avots: Eurostat, Kopienas statistika attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem (EU-SILC) (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). Horvātija nav ietverta, jo nav pieejami tās 2009. gada dati. Piezīme. AROPE ietver AROP, smagu materiālo nenodrošinātību un mājāsaimniecības ar nulles vai zemu darba intensitāti. Punktotā līnija parāda aplēsto samazinājumu, kas vajadzīgs, lai sasniegtu stratēģijas „Eiropa 2020” mērķi.

Visvairāk ir skarti bērni, jaunieši, bezdarbnieki un trešo valstu valstspiederīgie. Gandrīz trešdaļa (31,2 %) jauniešu (vecumā no

18 līdz 24 gadiem) 2015. gadā bija pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam. Tas galvenokārt ir saistīts ar jauniešu ģimeņu bezdarbu, nestabilām darba situācijām vai sarežģītu sociālekonomisko situāciju. Situācijas, kad mājsaimniecībā ir tikai viens pelnītājs, ir saistītas ar augstāku nabadzības risku⁵. Bērnu (vecumā no 0 līdz 17 gadiem) *AROPE* samazinājās līdz 26,9 % (no 27,8 %), tomēr tas joprojām ir augsts viņu vecāku darba tirgus statusa dēļ, jo īpaši kopā ar ierobežotu piekļuvi sociālajiem pakalpojumiem un zemu ienākumu atbalstu. Vecāka gadagājuma cilvēki (65+) ir skarti nosacīti mazāk. Šādu cilvēku nabadzības vai sociālās atstumtības risks ir samazinājies no 18,3 % 2013. gadā līdz 17,4 % 2015. gadā. Sievietes ir nabadzīgākas par vīriešiem (19,6 % sieviešu salīdzinājumā ar 14,6 % vīriešu). Pārējās grupas, ko skar nabadzība un sociālā atstumtība, ir bezdarbnieki (66,6 %), trešo valstu valstspiederīgie (48,2 %) un personas ar invaliditāti (30,1 % 2014. gadā).

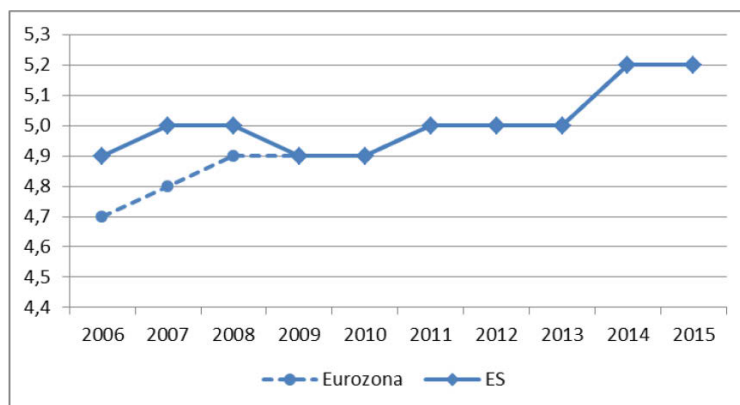
Ienākumu nevienlīdzība, ko mēra ar ienākumu kvintīļu attiecības rādītāju, 2015. gadā nostabilizējās augstā līmenī. Ienākumu kvintīļu attiecības rādītājs (vai S80/S20 rādītājs, t. i., attiecība starp ienākumiem, ko saņem 20 % iedzīvotāju ar vislielākajiem ienākumiem, un ienākumiem, kurus saņem 20 % iedzīvotāju ar zemākajiem ienākumiem) saglabājās stabils, proti, 5,2 2015. gadā (pirms tam pēdējos gados bija vērojama augšupēja tendence, it sevišķi eurozonā) (6. attēls). Arī Džini koeficients 2015. gadā saglabājās stabils⁶, proti, 0,31. Tomēr dalībvalstīs joprojām pastāv nozīmīgas līmeņu un tendenču atšķirības (skatīt 2.4. iedaļu). Pieaugošas ienākumu nevienlīdzības, kas raksturīgas visām attīstītajām valstīm⁷, ne tikai rada bažas par taisnīgas sadales rezultātiem iedzīvotājiem, bet arī apdraud ilgtermiņa izaugsmi.

6. attēls. Ienākumu kvintīļu attiecības rādītājs S80/S20

⁵ Skatīt gaidāmo 2016. gada „*Employment and Social Developments in Europe Review*” (Pārskats par nodarbinātību un sociālo attīstību Eiropā), 2. nodaļa.

⁶ Džini koeficients ir rādītājs ar vērtību no 0 līdz 1. Zemākas vērtības liecina par lielāku vienlīdzību. Citiem vārdiem sakot, 0 parāda, ka visiem ir vienādi ienākumi; 1 parāda, ka visi ienākumi ir vienai personai. Piezīme. Lai ņemtu vērā mājsaimniecību izmēra un sastāva atšķirību ietekmi, kopējiem mājsaimniecības izmantojamiem ienākumiem nosaka vidējo vērtību.

⁷ Skatīt Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) (2015. gads) „*In it together – Why less inequality benefits all*” (Kopā — kā mazākas nevienlīdzības nodrošina ieguvumus ikvienam), Parīze: ESAO.



Avots: *Eurostat*. Dati par Horvātiju pieejami, sākot no 2010. gada.

1.3. *Vispārīgi secinājumi, kas izriet no rezultātu pārskata par svarīgākajiem nodarbinātības un sociālās jomas rādītājiem*

Rezultātu pārskats par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem, kas sagatavots jau ceturto reizi, ļauj laikus atklāt galvenās nodarbinātības un sociālās problēmas un iespējamās atšķirības starp dalībvalstīm, kuru dēļ var būt pamatoti veikt papildu analīzi. Rezultātu pārskatam (skatīt 1.–3. pielikumu) ir seši galvenie nodarbinātības un sociālās jomas tendenču rādītāji:

- bezdarba līmenis (15–74 gadi);
- jauniešu bezdarba līmenis (15–24 gadi);
- jaunieši, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET*), kā iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 24 gadiem īpatsvars;
- mājsaimniecību reālais bruto izmantojamais ienākums (*GDHI*, izmaiņas gada laikā);
- nabadzības riskam pakļautie iedzīvotāji darbspējīgā vecumā (18–64 gadi);
- ienākumu nevienlīdzības (*S80/S20* rādītājs).

Rezultātu pārskats arī palīdz noteikt jomas, kurās visvairāk vajadzīga politikas reakcija. Tādējādi tas ir svarīgs instruments to reformu ietekmes uzraudzībai, kuras īsteno saskaņā ar Eiropas pusgadu. Rezultātu pārskats palīdz pamatot valstu ziņojumos noteiktās problēmas un izstrādāt konkrētām valstīm adresētus ieteikumus. Rezultātu pārskats būtu jāskata kopā ar analītiskajiem konstatējumiem, kas izdarīti citos instrumentos, piemēram, Nodarbinātības pārraudzības instrumentā, Sociālās aizsardzības pārraudzības instrumentā (*SAPI*)⁸ un makroekonomikas nelīdzsvarotības novēršanas procedūras (*MNNP*) rezultātu pārskatā ar tam nesen pievienotajiem nodarbinātības pamatrādītājiem⁹. Tāpat piecu priekšsēdētāju ziņojums par Eiropas ekonomiskās un monetārās savienības izveides pabeigšanu un Komisijas paziņojums par pasākumiem ekonomiskās un monetārās savienības izveides pabeigšanai¹⁰ veicina dalībvalstu rezultātu salīdzinošo novērtēšanu un savstarpējo izvērtēšanu, lai noteiktu nepietiekamu sniegumu un atbalstītu augšupēju konvergenci. Šim procesam ir arī jāveicina

⁸ Nodarbinātības pārraudzības instrumentu un Sociālās aizsardzības pārraudzības instrumentu (*SAPI*) kopīgi izstrādā Komisija un attiecīgi Nodarbinātības komiteja (*EMCO*) un Sociālās aizsardzības komiteja (*SPC*). Tos pieņem Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju tiesību aizsardzības padome.

⁹ Skatīt 2017. gada brīdināšanas mehānisma ziņojumu (*BMZ*).

¹⁰ COM(2015) 600 *final*.

labākās prakses apmaiņa. Turpmāk 1. izcēlumā ir aprakstīts salīdzinošās novērtēšanas rādītāju izstrādes pamatojums un situācija darba tirgus jomā.

Galveno rādītāju jaunākās tendences rezultātu apkopojumā reģistrē atbilstīgi trim dimensijām (skatīt detalizētas tabulas pielikumā):

- katras dalībvalsts rādītāja izmaiņas konkrētā gadā salīdzinājumā ar iepriekšējiem laikposmiem (vēsturiskā tendence);
- katras dalībvalsts rādītāja novirze no ES un eurozonas vidējā rādītāja vienā un tajā pašā gadā (sniedzot ieskatu par pastāvošajām nodarbinātības un sociālajām atšķirībām);
- rādītāja izmaiņas divus gadus pēc kārtas katrā atsevišķā dalībvalstī salīdzinājumā ar izmaiņām ES un eurozonas līmenī (tas norāda uz sociālekonomiskās konverģences / sociālekonomisko atšķirību dinamiku).

Kopš 2016. gada galveno nodarbinātības un sociālās jomas rādītāju situāciju dalībvalstīs novērtē, izmantojot kopīgi saskaņotu metodiku, ar ko vienoti nosaka katra rādītāja līmeni un izmaiņas (kā paskaidrots 4. pielikumā). Pamatojoties uz šo metodiku, 1. tabulā ir sniegts kopsavilkums par rezultātu pārskatu. Kā tas izriet no analīzes šajā iedaļā un 2. iedaļā (skatīt 1., 14., 15., 26., 27. un 28. attēlu), piecas dalībvalstis (Grieķija, Kipra, Portugāle, Spānija un Itālija) saskaras ar virkni būtisku nodarbinātības un sociālo problēmu, lai gan jaunākās attīstības ziņā to situācija nav viennozīmīga. Piecas citas dalībvalstis (Bulgārija, Horvātija, Latvija, Lietuva un Rumānija) kopsavilkuma tabulā ir atzīmētas vairākkārt — ar atšķirīgām smaguma pakāpēm un saistībā ar vai nu nodarbinātības, vai sociālajiem rādītājiem. Pārējā iedaļas daļā ir sniegta rezultātu pārskata detalizēta analīze.

Grieķija joprojām ir sarežģītā situācijā saistībā ar visiem nodarbinātības un sociālajiem rādītājiem, it sevišķi attiecībā uz kopējo bezdarba līmeni un ienākumu nevienlīdzību. Daži uzlabojumi tika reģistrēti attiecībā uz *NEET* rādītāju un nabadzības riska rādītāju (*AROP*)¹¹. Itālijas rādītāji saistībā ar jauniešu situāciju darba tirgū joprojām ir kritiski, un vispārējais bezdarba līmenis tikai nedaudz samazinās salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju. Tai pašā laikā situācija joprojām ir sarežģīta saistībā ar sociālajiem rādītājiem, it sevišķi *AROP*. Portugālē vispārējais bezdarba līmenis un jauniešu bezdarba līmenis joprojām ir augsts, lai gan ir novērots mērens samazinājums. Gan nabadzības riska rādītājs, gan ienākumu nevienlīdzības

¹¹ Tomēr *AROP*, iespējams, ir ietekmējusi nabadzības sliekšņa pazemināšanās.

rādītājs atspoguļo augstu līmeni salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju, lai gan šie rādītāji nedaudz samazinās. Spānijā bezdarbs un *NEET* rādītājs pastāvīgi uzlabojās (lai gan rādītāji vēl aizvien ir problemātiski). Joprojām problemātiska ir jauniešu bezdarba, nabadzības un nevienlīdzības situācija. Kiprā ir reģistrētas labvēlīgas izmaiņas vispārējā un jauniešu bezdarba līmenī, kā arī *NEET* rādītājā — visi rādītāji samazinās no ļoti augsta līmeņa. Tomēr mājsaimniecību reālais bruto izmantojamais ienākums 2015. gadā joprojām bija negatīvs, un visvairāk pieauga nabadzības riska rādītājs. Rumānijai joprojām ir būtiskas problēmas saistībā ar *NEET*, *AROP* un nevienlīdzības rādītājiem. Attiecībā uz nevienlīdzību vērojams būtisks pieaugums. Arī Lietuvā ir reģistrēts gan *AROP*, gan ienākumu nevienlīdzības straujš pieaugums. Latvijā bija vērojams vislielākais jauniešu bezdarba līmeņa pieaugums, lai gan situācija valstī joprojām ir stabila attiecībā uz nabadzības riska rādītāja un nevienlīdzības mazināšanu. Horvātijā vispārējais bezdarba līmenis un jauniešu bezdarba līmenis ir augsts, lai gan šie līmeņi strauji samazinās. Bulgārijā būtiskas problēmas joprojām rada augsts *NEET* rādītājs un ienākumu nevienlīdzība.

Attiecībā uz *NEET* uzskata, ka situācija ir jānovēro Somijā, Francijā, Īrijā un Slovākijā (vai nu pēkšņu pieaugumu, vai paaugstināšanās virs vidējā līmeņa dēļ). Tāpat papildus Itālijai arī Somijā, Francijā un Austrijā vērojams lēnāks *GDHI* pieaugums salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju. Visbeidzot, ir cieši jāuzrauga vēl divas citas valstis, proti, saistībā ar *AROP* (Polija) un ienākumu nevienlīdzību (Igaunija).

Trīs dalībvalstīs daži rādītāji liecina par nelielu pasliktināšanos, lai gan no sākotnēji laba līmeņa. Austrijā un Igaunijā bezdarba līmenis (gan vispārējais, gan jauniešu bezdarba līmenis) ir pieaudzis straujāk nekā ES vidējais rādītājs, lai gan tas joprojām ir ļoti zems. Līdzīga situācija ir novērojama Dānijā attiecībā uz jauniešu bezdarba un *NEET* rādītājiem.

1. tabula. Rezultātu pārskats par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem kopsavilkums

	Bezdarba līmenis	Jauniešu bezdarba līmenis	NEET rādītājs	Mājsaimniecību reālais bruto izmantojamais ienākums	Pakļauti nabadzības riskam	Nevienlīdzība S80/S20
Labākais sniegums	Čehijas Republika Vācija	Vācija	Vācija Luksemburga Nīderlande Zviedrija	Dānija Latvija Rumānija	Čehijas Republika Slovākija	Čehijas Republika Somija Slovēnija Slovākija
Sniegums virs vidējā	Dānija Ungārija Luksemburga Malta Nīderlande Polija Rumānija Apvienotā Karaliste	Bulgārija Čehijas Republika Ungārija Lietuva Malta Nīderlande Apvienotā Karaliste	Austrija Čehijas Republika Ungārija Lietuva Latvija Slovēnija	Slovākija	Austrija Beļģija Dānija Igaunija Somija Francija Luksemburga Malta Nīderlande Slovēnija Zviedrija	Austrija Beļģija Dānija Francija Ungārija Luksemburga Malta Nīderlande Zviedrija
Labs sniegums, bet jāuzrauga	Austrija Igaunija	Austrija Dānija Igaunija	Dānija			
Vidējs	Beļģija Bulgārija Somija Francija Īrija Lietuva Zviedrija Slovēnija Slovākija	Beļģija Somija Francija Īrija Luksemburga Polija Zviedrija Slovēnija Slovākija	Beļģija Igaunija Malta Polija Portugāle Apvienotā Karaliste	Čehijas Republika Vācija Spānija Ungārija Lietuva Nīderlande Portugāle Zviedrija Slovēnija Apvienotā Karaliste	Horvātija Vācija Ungārija Apvienotā Karaliste	Horvātija Kipra Vācija Polija Apvienotā Karaliste
Vājš, bet uzlabojas	Kipra Spānija Horvātija	Kipra Horvātija	Grieķija Kipra Spānija		Bulgārija Grieķija	
Jānovēro	Itālija Latvija Portugāle	Latvija Portugāle	Somija Francija Īrija Slovākija	Austrija Somija Francija Itālija	Kipra Latvija Lietuva Polija Portugāle	Igaunija Itālija Portugāle
Kritiskas situācijas	Grieķija	Grieķija Itālija Spānija	Bulgārija Horvātija Itālija Rumānija	Kipra	Itālija Rumānija Spānija	Bulgārija Grieķija Latvija Lietuva Rumānija Spānija

Piezīme. Par Rumāniju nav pieejami jauniešu bezdarba dati pa ceturkšņiem. Beļģijas, Bulgārijas, Igaunijas, Īrijas, Grieķijas, Horvātijas, Luksemburgas, Maltas un Polijas *GDHI* dati vēl nav pieejami 2016. gada 26. oktobrī. Par Īriju 2016. gada 26. oktobrī nav pieejami *AROPE* un *S80/S20* rādītāja dati.

1. izcēlums. Salīdzinošā novērtēšana un labākās prakses īstenošana darba tirgū

Piecu priekšsēdētāju ziņojumā ir uzsvērts, ka lielāks uzsvars ir jāliek uz rezultātiem nodarbinātības un sociālajā jomā, pasvītrotot, ka dalībvalstis bieži vien saskaras ar līdzīgām problēmām, lai gan nav vienas universālas pieejas.

Komisijas 2015. gada oktobra paziņojumā par pasākumiem ekonomiskās un monetārās savienības izveides pabeigšanai¹² ir paredzētas politikas vai tematiskās jomas, kurās būtu pakāpeniski jāpiemēro rezultātu savstarpējā izvērtēšana. Kā norādīts paziņojumā: „Savstarpējās izvērtēšanas mērķis ir noteikt nepietiekamu sniegumu un atbalstīt konvergenci attiecībā uz labāko rezultātu guvējiem darba tirgu, konkurētspējas, uzņēmējdarbības vides un publiskās pārvaldes jomās, kā arī noteiktos nodokļu politikas aspektos. [...] salīdzinošās novērtēšanas rādītājiem ir jāatbilst divām prasībām. Pirmkārt, tiem ir jābūt cieši saistītiem ar politikas svirām tā, lai to rezultātā rastos reālas un nozīmīgas politikas sekas. Otrkārt, ir jābūt stabiliem pierādījumiem un pietiekamai vienprātībai, ka tie būtiski palīdz sasniegt augstāka līmeņa mērķus, piemēram, darbvietas, izaugsmi, konkurētspēju, sociālo iekļautību un taisnīgumu vai finansiālo stabilitāti.”

Salīdzinošo novērtēšanu, ja to papildina ar plašāku ekonomisko analīzi, var izmantot reformām vajadzīgās informācijas iegūšanai un reformu procesa stiprināšanai, atbalstot savstarpēju mācīšanos un konvergenci dalībvalstīs sekmīgi īstenotas labākās prakses virzienā.

Kopš 2016. gada marta ir īstenoti pilotprojekti saistībā ar bezdarbnieku pabalstu un aktīvas darba tirgus politikas salīdzinošo novērtēšanu. Kopā ar dalībvalstīm ir izstrādāta trīs posmu pieeja, kurā ir ņemtas vērā esošās sistēmas. Pirmajā posmā tiek apspriestas politikas jomas galvenās problēmas un noteikts atbilstošu augsta līmeņa iznākuma rādītāju kopums. Otrajā posmā dažu galveno rezultātu rādītāju kopums ļauj noteikt, kam ir labi un kam ir vāji rezultāti. Trešajā posmā nosaka būtiskus politikas ietekmes elementus, lai nodrošinātu augšupēju konvergenci.

Pamatojoties uz iepriekš aprakstīto, ir noteikti bezdarbnieku pabalstu un aktīvas darba tirgus politikas rādītāji pirmajiem diviem posmiem, savukārt trešā posma ietvaros ir noteikti četri politikas ietekmes elementi, lai būtu iespējama salīdzinošā novērtēšana, proti, ilgums, līmenis un atbilstības kritēriji attiecībā uz bezdarbnieku pabalstiem un politikas princips attiecībā uz piekļuvi agrīnam atbalstam, kas pielāgots personas darba tirgus situācijai. Turklāt kopš 2016. gada septembra notiek salīdzinošā novērtēšana attiecībā uz prasmēm.

¹² COM(2015) 600 *final*.

2. NODARBINĀTĪBAS UN SOCIĀLĀS JOMAS REFORMAS — DALĪBVALSTU REZULTĀTI UN RĪCĪBA

Šajā iedaļā ir sniegts pārskats par jaunākajiem svarīgākajiem nodarbinātības un sociālajiem rādītājiem un pasākumiem, ko dalībvalstis veikušas prioritārās jomās, kuras noteiktas ES nodarbinātības pamatnostādnēs, ko Padome pieņēma 2015. gadā¹³ un bez izmaiņām vēlreiz pieņēma 2016. gadā¹⁴. Par katru pamatnostādni ir aprakstītas jaunākās tendences saistībā ar konkrētiem galvenajiem rādītājiem, kā arī dalībvalstu īstenotie politikas pasākumi. Šajā iedaļā ir izmantota informācija no dalībvalstu 2016. gada valsts reformu programmām un no Eiropas Komisijas avotiem. Ja nav norādīts citādi, ziņojumā ir ietverti tikai politikas pasākumi, kas īstenoti pēc 2015. gada jūnija. Izsmēloša analīze par jaunākajām norisēm darba tirgū ir sniegta 2016. gada ziņojumā par darba tirgus un algu tendencēm¹⁵ un 2016. gada pārskatā par tendencēm nodarbinātības un sociālajā jomā Eiropā¹⁶.

2.1. 5. pamatnostādne — pieprasījuma pēc darbaspēka palielināšana

Šajā iedaļā ir aplūkota 5. nodarbinātības pamatnostādnes īstenošana, ar ko dalībvalstīm ir ieteikts nodrošināt apstākļus, kuri veicinātu pieprasījumu pēc darbaspēka un darbvietu radīšanu. Vispirms ir aprakstīti uzņēmējdarbības rādītāji, kas ir galvenais priekšnoteikums darbvietu radīšanai un nodarbinātības izaugsmei kā tādai (ietverot pašnodarbinātību). Pēc tam ir aplūkoti galvenie makroekonomiskie faktori, kas nosaka lēmumus par pieņemšanu darbā, proti, algu un nodokļu sloga tendences. Ziņojuma 2.1.2. iedaļā ir aprakstīti politikas pasākumi, ko šajās jomās ir īstenojušas dalībvalstis, tostarp darbā pieņemšanas subsīdijas, kuras nav vērstas uz kādu konkrētu grupu (darbā pieņemšanas subsīdijas, kas ir vērstas uz konkrētām nelabvēlīgā situācijā esošām grupām, ir aprakstītas 2.2.2. iedaļā).

¹³ Pamatnostādnes ir pirmo reizi pilnībā atspoguļotas 2016. gada valsts reformu programmās.

¹⁴ Padomes Lēmums par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm, 2016. gada 13. oktobris.

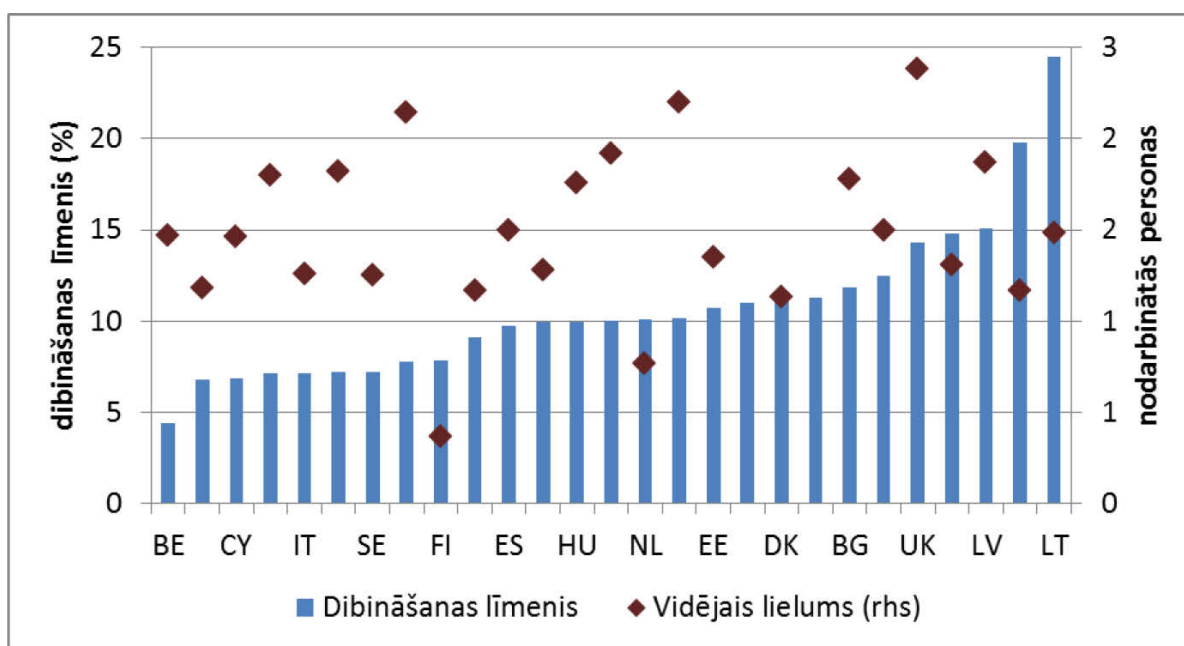
¹⁵ Eiropas Komisija (2016. gads). „*Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016*” (Darba tirgus un algu tendences Eiropā — 2016. gada pārskats), Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2016. gada oktobris.

¹⁶ Sagatavošanā.

2.1.1. Galvenie rādītāji

Jauni uzņēmumi Eiropas Savienībā ir būtisks darbvietu radīšanas avots. Jaunizveidoti uzņēmumi 2014. gadā¹⁷ veidoja vairāk nekā 4 % no kopējās nodarbinātības¹⁸ uzņēmējdarbības jomā tādās valstīs kā Polija, Latvija, Portugāle, Lietuva un Slovākija. Mazie un vidējie uzņēmumi (MVU) veidoja gandrīz 71 % no kopējā nodarbinātības pieauguma¹⁹. Šie dati sniedz priekšstatu par darbvietu radīšanas potenciālu, ko varētu izmantot, novēršot šķēršļus uzņēmējdarbībai un uzņēmumu izaugsmei²⁰. Vairāk nekā divās trešdaļās dalībvalstu 2014. gadā tika reģistrēts jaunizveidotu uzņēmumu skaita pieaugums. Tomēr pastāv būtiskas atšķirības attiecībā uz uzņēmumu dibināšanas līmeni un to vidējo lielumu (7. attēls).

7. attēls. Uzņēmumu dibināšanas līmenis un jaundibināto uzņēmumu vidējais lielums, uzņēmējdarbības nozares, 2014. gads



Avots: Eurostat, uzņēmējdarbības demogrāfija. Piezīme. Par Grieķiju dati nav pieejami.

¹⁷ Pēdējais gads, par kuru ir pieejami dati.

¹⁸ Tas ir nodarbināto personu skaits 2014. gadā jaundibinātos uzņēmumos, kas dalīts ar nodarbināto personu kopējo skaitu uzņēmumos, kuri šajā gadā bija aktīvi.

¹⁹ Eiropas Komisija (2015. gads). „Annual Report on European SMEs 2014/2015” (Gada ziņojums par Eiropas MVU 2014./2015. gadā), 2015. gada novembris.

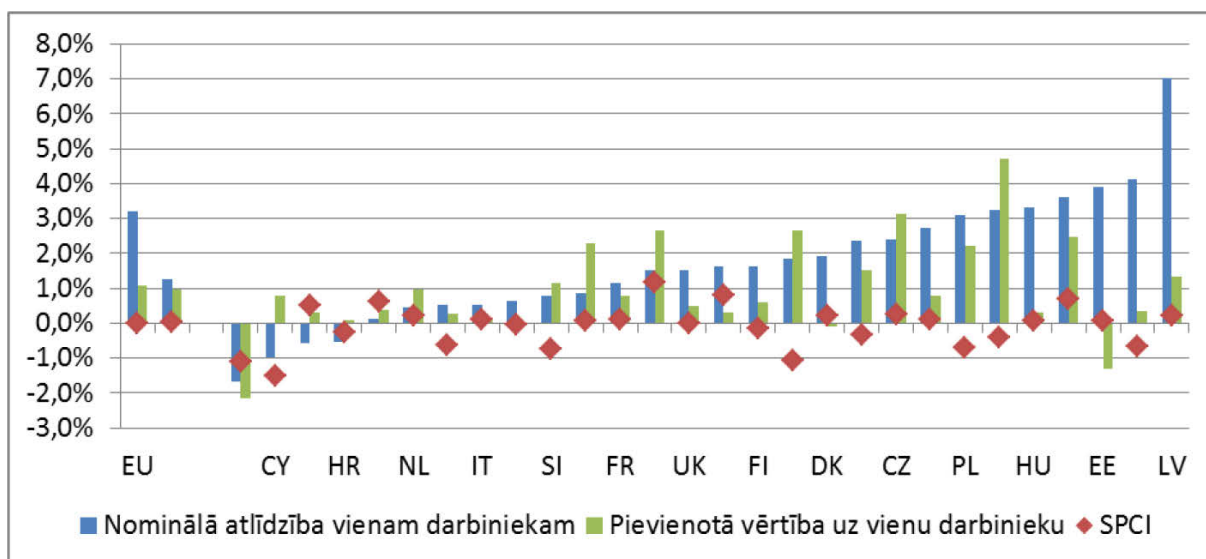
²⁰ Mazās uzņēmējdarbības akta (SBA) faktu lapas sniedz detalizētu valsts līmeņa analīzi par MVU statistikas datiem un politikas virzieniem. Faktu lapas ir pieejamas: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en.

Pašnodarbinātība kopumā samazinās, ko galvenokārt nosaka nozaru dinamika, lai gan valstīs ir novērojamas ļoti atšķirīgas tendences. Vidējais pašnodarbinātības rādītājs 2015. gadā samazinājās no 14,4 % līdz 14,1 %, kas ir zemākais rādītājs kopš 2008. gada, pašnodarbinātībai samazinoties par 0,4 %, savukārt kopējam nodarbinātības līmenim paaugstinoties par 1 % (skatīt 1. iedaļu). Izņemot primārās nozares (lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība), ko skar strukturāla lejupslīdē, pašnodarbināto skaits samazinājās tikai par 0,1 % (nevis 0,4 %) un saglabājās virs 2008. gada līmeņa. Tomēr pašnodarbinātība 2015. gadā pieauga gandrīz pusē dalībvalstu. Lielākais pieaugums absolūtā izteiksmē bija vērojams Polijā, Spānijā un Nīderlandē. Sieviešu īpatsvars pašnodarbinātībā turpināja gausi palielināties no 31,8 % 2014. gadā līdz 32,2 % 2015. gadā (2008. gadā tas bija 30,4 %). Sievietes veido 34,4 % no pašnodarbinātu personu bez darbiniekiem (individuālā darba veicēji) skaita un 43,9 % no individuālā darba veicēju ar terciāro izglītību skaita. Tomēr tie ir tikai aptuveni 26 % no visiem pašnodarbinātajiem ar darbiniekiem.

Pieaug tādu cilvēku pašnodarbinātība, kas dzimuši ārpus valsts. Lai gan 89 % no visiem pašnodarbinātajiem ir dzimuši tajā dalībvalstī, kurā tie darbojas, pastāv ļoti atšķirīga dinamika. Pašnodarbinātība šajā grupā 2015. gadā samazinājās par 1 %, savukārt tādu cilvēku pašnodarbinātība, kas dzimuši citās dalībvalstīs un ārpus ES, palielinājās attiecīgi par 2,7 % un 4,7 %. Sevišķi liels pieaugums attiecībā uz pēdējo minēto grupu (vairāk nekā 5 %) tika reģistrēts Luksemburgā, Īrijā, Kiprā, Beļģijā, Austrijā, Apvienotajā Karalistē un Zviedrijā.

ES 2015. gadā nedaudz palielinājās vidējā alga, taču eurozonā tā saglabājās mērena. Nominālā atlīdzība vienam nodarbinātajam ES ir palielinājusies par 3,2 % (salīdzinājumā ar 1,6 % 2014. gadā); eurozonā tā saglabājās nedaudz virs 1 % (8. attēls). Saistībā ar gandrīz nulles inflāciju šie nominālās algas pieaugumi nozīmēja gandrīz tikpat lielus faktiskos pieaugumus. Šī tendence atbilst kopējā bezdarba līmeņa samazinājumam, lai gan, aplūkojot konkrētas valstis, ir novērojamas ļoti dažādas tendences. Ātrākie algu pieaugumi bija vērojami Baltijas valstīs (jo īpaši Latvijā), kur tie pārspēja darba ražīguma pieaugumu. Arī Zviedrija, Rumānija, Polija un Ungārija reģistrēja samērā spēcīgu (faktiskās) atlīdzības vienam nodarbinātajam izaugsmi, lai gan (izņemot Ungāriju) tā bija ciešāk sasaistīta ar ražīgumu. Savukārt Grieķijā, Kiprā, Portugālē un Horvātijā bija vērojams kritums (nominālā izteiksmē), lai gan mazākā mērā nekā iepriekšējos gados. Algas pieaugums eurozonas valstīs ir bijis zemāks nekā valstīs, kuras nav eurozonā.

8. attēls. Algas, darba ražīgums un inflācija — izmaiņas 2014./2015. gadā

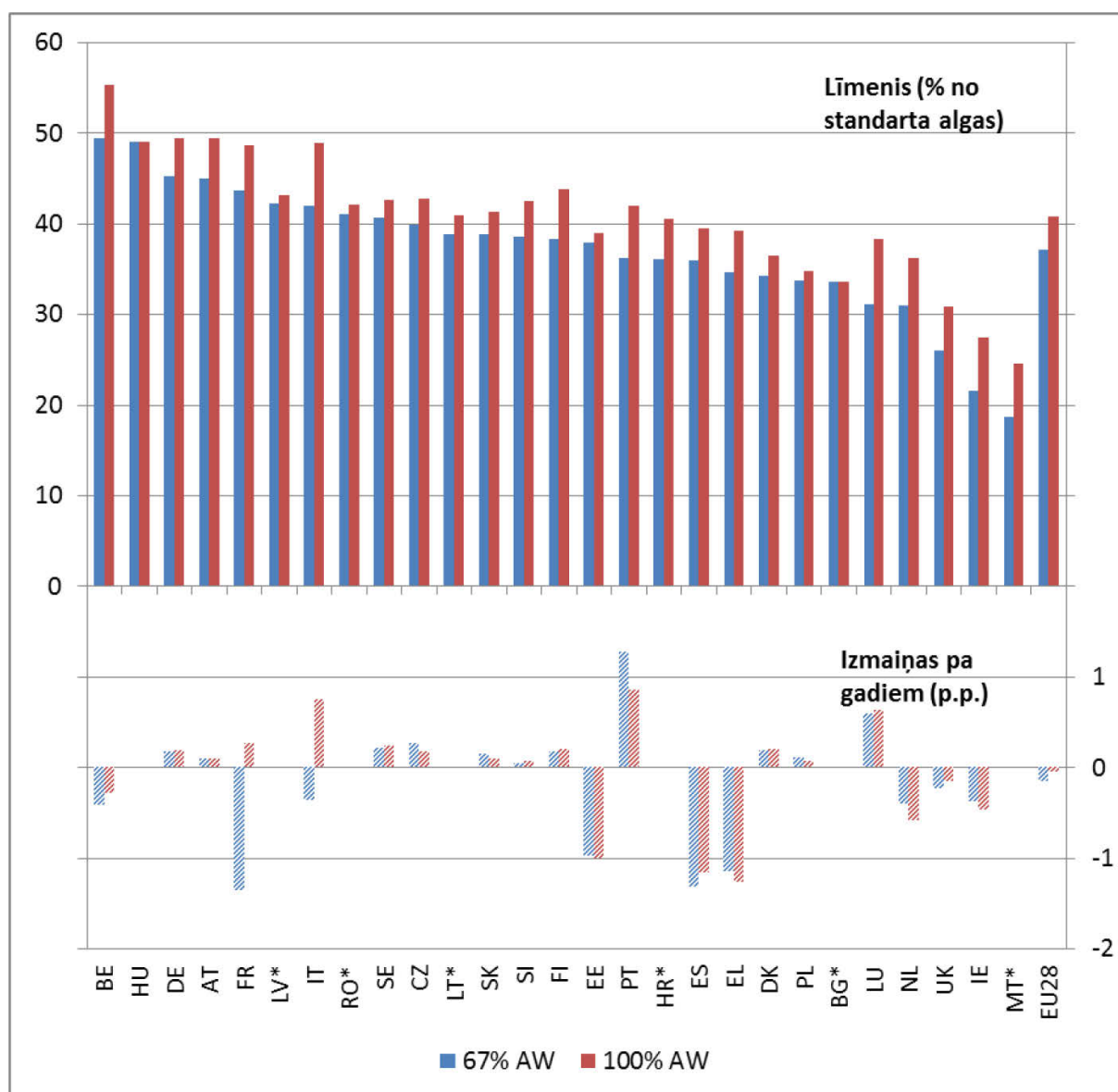


Avots: Eurostat. Piezīme. Par Īriju nav norādīts pievienotās vērtības pieaugums uz vienu darba ņēmēju (23,1 %).

Darbspēka nodokļu slogs Eiropā joprojām ir kopumā stabils, bet starp dalībvalstīm pastāv būtiskas atšķirības. Aplūkojot atsevišķus darba ņēmējus, kas saņem vidējo algu (9. attēls), nodokļu slogs²¹ svārstās no mazāk nekā 30 % Īrijā un Maltā līdz gandrīz 50 % Beļģijā, Ungārijā, Vācijā, Austrijā, Francijā un Itālijā. Līdzīgas atšķirības novērojamas attiecībā uz darba ņēmējiem ar zemākiem ienākumiem (cilvēki, kas pelna 67 % no vidējās algas), lai gan valstīs ir novērojami dažādi modeļi attiecībā uz nodokļu likmju progresivitāti. Laikposmā no 2014. līdz 2015. gadam vidējais nodokļu slogs kopumā saglabājās stabils, lai gan vairākas dalībvalstis samazināja nodokļu sloga ietekmi uz darbaspēka izmaksām (Spānija, Grieķija un Igaunija, kā arī Francija attiecībā uz darba ņēmējiem ar zemiem ienākumiem — par apmēram 1 procentpunktu). Savukārt Portugālē bija vērojams būtisks pieaugums (šajā valstī pēdējos gados reģistrēts lielākais kāpums attiecībā uz darbaspēka nodokļu slogu, ko piemēro vidējiem ienākumiem).

²¹ Darbspēka nodokļu slogu veido iedzīvotāju ienākuma nodokļi un darba devēju un darba ņēmēju sociālā nodrošinājuma iemaksas. Aprēķinā nav iekļautas iemaksas profesionālajās un privātajās pensiju shēmās, kā arī konkrētam mērķim paredzēti nodokļu atvieglojumi.

9. attēls. Darbaspēka nodokļu slogs — 2015. gada līmenis un izmaiņas 2014./2015. gadā



Avots: Nodokļu un pabalstu datubāze, ESAO/EK. Piezīme. Dati attiecas uz mājsaimniecībām ar vienu strādājošo (bez bērniem). Par valstīm, kas apzīmētas ar *, nav pieejami 2015. gada dati.

2.1.1. Politikas pasākumi

Vairākas dalībvalstis izmantoja nodarbinātības subsīdijas, lai atbalstītu nodarbinātību un darbvietu radīšanu. Vairums pasākumu šajā jomā ir vērsti uz konkrētām grupām, kuras skar darba tirgus integrācijas problēmas (piemēram, jaunieši, vecāka gadagājuma cilvēki, ilgstoši bezdarbnieki, bēgļi utt.). Pasākumi nereti paredz finansiālus stimulus (vai nodokļu/ sociālā nodrošinājuma iemaksu atlaides) darba devējiem, kas pieņem darbā darba ņēmējus, kuri atbilst šīm mērķa kategorijām. Pārskata periodā (no 2015. gada otrā pusgada,

skatīt 2. iedaļas ievaddaļu) Beļģija, Dānija, Īrija, Francija, Kipra, Malta, Nīderlande, Austrija, Slovēnija un Slovākija ievieša uz konkrētām grupām vērstas darbā pieņemšanas subsīdijas (sīkāka informācija atrodama šā ziņojuma 2.2. iedaļā, kur aplūkotas šīs konkrētās mērķa grupas). Tomēr dažas valstis ievieša (vai plāno ieviest) arī darbā pieņemšanas subsīdijas, kuras nav vērstas uz kādu konkrētu grupu, t. i., bez īpašiem atbilstības nosacījumiem, parasti ar mērķi veicināt beztermiņa nodarbinātību. Piemēram, Francija ievieša EUR 4000 piemaksu, ko 2 gadu gaitā piešķir par tāda darbinieka pieņemšanu darbā MVU (ne vairāk kā 249 darbinieki), kuram maksā atlīdzību, kas nav lielāka par 1,3 minimālajām algām, un ar kuru noslēdz līgumu uz nenoteiktu laiku vai vismaz 6 mēnešiem. Itālijā 2015. gadā ieviestos stimulus pieņemt darbā uz nenoteiktu laiku (ko noteica ar Likumu par darbvietām) saglabāja arī 2016. gadā, bet noteica mazākas summas un tos paredzēja tikai uz diviem gadiem (nevis trim). Portugāle apspriežas ar sociālajiem partneriem par iespējamiem pasākumiem, lai mudinātu uzņēmumus slēgt pastāvīgus darba līgumus; tiek apspriestas, piemēram, izmaiņas sociālā nodrošinājuma iemaksās, lai novērstu pagaidu darba līgumu ļaunprātīgu izmantošanu, un/vai finansiālos stimulus uzņēmumiem, kuri pagaidu līgumus pārslēdz kā pastāvīgus līgumus. Somija plāno ieviest iespēju bezdarbnieka pabalstu izmantot kā algas subsīdiju, lai darba devējus mudinātu pieņemt darbā bezdarbniekus.

Dažas dalībvalstis īsteno pasākumus, lai veicinātu uzņēmējdarbību un jaunuzņēmumus, it sevišķi jauniešu vidū. Dažās valstīs ir ieviesti pasākumi, kas atbalsta sociālo uzņēmumu izveidi. Proti, Ungārija ir ieviesusi mācības un finansiālu atbalstu jauniem uzņēmējiem (shēmas „Garantija jauniešiem” ietvaros) un sociālajiem uzņēmumiem (ietverot ar nodarbinātību saistītas pagaidu algas subsīdijas nelabvēlīgā situācijā esošiem darba ņēmējiem). Latvija izstrādā jaunu tiesisko regulējumu attiecībā uz sociālo uzņēmējdarbību un ir ieviesusi atbalstu sociālajiem uzņēmumiem, lai palielinātu nelabvēlīgā situācijā esošu grupu nodarbinātības iespējas. Beļģija un Īrija ir ieviesušas nodokļu atvieglojumus pašnodarbinātām personām. Saistībā ar priekšlikumu izmantot bezdarbnieku pabalstus darba meklētāju aktivizēšanas nolūkos Somija plāno jaunuzņēmumiem (arī jauniešiem, kas uz pusslodzi darbojas kā uzņēmēji) piešķirt dotācijas un algas subsīdijas, it sevišķi saistībā ar pirmā darbinieka pieņemšanu darbā. Grieķija īsteno programmas, lai atbalstītu jaunuzņēmumu veidošanu un pašnodarbinātību starp personām, kas ieguvušas terciāro izglītību.

Nodarbinātības stāvokļa turpmāku atlabšanu 2015. un 2016. gadā vairākās dalībvalstīs atbalstīja ar pasākumiem, kuru mērķis bija samazināt darbaspēka nodokļu slogu, nereti pievēršoties personām ar viszemākajiem ienākumiem. Nodokļu reformas bija vērstas uz

iedzīvotāju ienākuma nodokļiem, lai palielinātu darba ņēmēju ar zemiem ienākumiem pirktspēju nolūkā sekmēt motivāciju strādāt, vienlaikus risinot jautājumu par nodarbinātu personu nabadzību. Beļģija, Vācija, Igaunija, Īrija, Spānija, Nīderlande, Austrija, Slovākija, Slovēnija, Zviedrija un Apvienotā Karaliste ir īstenojušas iedzīvotāju ienākuma nodokļa samazināšanas pasākumus, vai nu samazinot nodokļa likmes, vai ieviešot nodokļu kredītu un/vai likmju izmaiņas. Beļģijā nodokļa likmes samazinājumu papildināja ar nodokļu atbrīvojumiem pakļauto izdevumu maksimālā apjoma paaugstinājumu. Igaunija ieviesa nodokļu atmaksas sistēmu, lai novērstu nodarbinātu personu nabadzību, un palielināja ar nodokli neapliekamo minimumu. Īrijā 2016. gada budžetā ieviesa ienākuma nodokļa kredītu pagarinājumu un vispārējās sociālās iemaksas samazinājumu (papildu samazinājumi ir plānoti 2017. gadā). Nīderlandē ir pieņemts EUR 5 miljardu nodokļu samazināšanas plāns, kura mērķis ir palielināt darba ņēmēju neto ienākumus, samazinot nodokļa likmes un palielinot nodokļu kredītus. Dānija un Lietuva plāno reformas, kas būs vērstas uz iedzīvotāju ienākuma nodokļa samazināšanu un/vai izmaiņām.

Tikai dažās dalībvalstīs nodokļu sloga samazinājumi tika panākti ar vispārīgiem vai konkrētiem sociālā nodrošinājuma iemaksu samazinājumiem. Šādi pasākumi ir pieņemti, piemēram, Beļģijā, Igaunijā, Francijā un Apvienotajā Karalistē. Beļģijā darba devēja sociālā nodrošinājuma iemaksas pakāpeniski samazināsies laikposmā no 2016. līdz 2019. gadam, daļēji un pakāpeniski atceļot esošās algu subsīdijas. Tiks paplašināti īpaši samazinājumi attiecībā uz MVU un pašnodarbinātām personām. Francijā kopš 2016. gada aprīļa darba devēja sociālā (ģimenes) nodrošinājuma iemaksām par algām, kas atbilst no 1,6 līdz 3,5 minimālajām algām, piemēro 1,8 procentpunktu samazinājumu. Francija arī plāno palielināt nodokļu kredītu konkurētspējai un nodarbinātībai (*CICE*), kas patlaban ir 6 % no uzņēmuma algu saraksta attiecībā tikai uz algām, kuras nepārsniedz 2,5 minimālās algas. Somijā 2016. gada martā ar sociālajiem partneriem parakstīja konkurētspējas nolīgumu, kas nosaka darbaspēka izmaksu vienreizēju samazinājumu par 5 % (saskaņā ar jaunākajām aplēsēm šis samazinājums ir aptuveni 3 %), kurš jāsasniedz, pārceļot sociālās iemaksas no darba devējiem uz darbiniekiem, kā arī veicot dažus papildu pasākumus (tostarp, pagarinot darba stundas, skatīt 2.3. iedaļu).

Saskaņā ar pēdējo gadu tendencēm vairākas dalībvalstis modernizē savas algu noteikšanas sistēmas, lai algās labāk ņemtu vērā darba ražīguma izmaiņas. Somija ir paplašinājusi uzņēmuma līmeņa darba koplīguma slēgšanas sarunu iespējas, jo nozaru koplīgumi var ietvert „krīzes klauzulu”, kas nosaka gadījumus, kad ir iespējams atkāpties no

koplīgumiem par tādiem jautājumiem kā algas un darba laiki. Turklāt visi darba devēji, tostarp tie, kas nav darba devēju konfederāciju biedri, varēs panākt vietēja līmeņa vienošanos saskaņā ar darba koplīguma noteikumiem (skatīt arī ziņojuma 2.3. iedaļu par sociālo dialogu, arī par Francijas centieniem vienkāršot sociālo dialogu uzņēmumu līmenī). Īrija ir no jauna ieviesusi savu nozares algas noteikšanas sistēmu (2013. gadā Augstākā tiesa būtiskus šīs sistēmas aspektus atzina par neatbilstošiem konstitūcijai), paredzot jaunus noteikumus par darba koplīgumu attiecināšanu uz visiem konkrētās nozares darba ņēmējiem. Turklāt Īrijas tiesību aktos ir noteikta darba koplīguma slēgšanas sarunu precīzāka definīcija, lai precizētu nosacījumus, ar kādiem Darba tiesa ir pilnvarota izšķirt darba koplīguma slēgšanas sarunu strīdus gadījumos, kad uzņēmumā nav paredzēti darba koplīguma slēgšanas sarunu nosacījumi. Beļģijas federālais ekonomikas un nodarbinātības ministrs iesniedza tiesību akta priekšlikumu par 1996. gada Konkurences likuma reformu, kura ir jāapspiež ar sociālajiem partneriem un kuras mērķis ir līdz 2016. gada beigām ieviest jaunu darba koplīgumu slēgšanas sistēmu.

Dažas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai reformētu savas minimālās algas sistēmas nolūkā uzlabot šo sistēmu pielāgojumu pārredzamību un/vai prognozējamību.

Piemēram, Īrijā 2015. gadā izveidoja Komisiju jautājumiem saistībā ar zemiem ienākumiem, kurā ir pārstāvēti darba ņēmēji, darba devēji un neatkarīgi eksperti un kuras mērķis ir sagatavot valdībai ikgadējus ieteikumus par valsts minimālās algas likmēm un saistītiem jautājumiem. Pēc šīs jaunizveidotās Komisijas ieteikuma 2016. gada janvārī tika palielināta likumā noteiktā minimālā alga. Bulgārijā valdība plāno 2016. gada beigās izstrādāt minimālās algas noteikšanas mehānisma kritērijus, ņemot vērā darba ražīguma attīstību (un dažkārt arī nabadzības tendences). Dažas citas valstis paplašināja minimālās algas aptvērumu vai piemērotību. Proti, Polija 2016. gada jūlijā ieviesa minimālo algu attiecībā uz civiltiesību pilnvaru līgumu un pašnodarbinātību, ko piemēros 2017. gadā. Apvienotajā Karalistē 2016. gada aprīlī ieviesa jaunu valsts iztikas minimuma kritēriju, kā rezultātā tika būtiski palielināta valsts minimālā alga darba ņēmējiem, kam ir 25 un vairāk gadi. Apvienotās Karalistes valdība cer, ka līdz 2020. gadam valsts iztikas minimuma kritērijs sasniegs 60 % no vidējiem ienākumiem. Slovēnijas parlaments 2015. gada novembrī pieņēma likumprojektu par minimālo algu, izslēdzot pabalstus par nakts darbu, darbu svētdienās un valsts svētkos (kuru summa ir noteikta darba koplīgumos).

2.2. 6. pamatnostādne — darbaspēka piedāvājuma, prasmju un kompetenču uzlabošana

Šajā iedaļā ir aplūkota 6. nodarbinātības pamatnostādnes īstenošana, kas dalībvalstīm iesaka nodrošināt apstākļus, kuri veicinātu darbaspēka piedāvājumu, prasmes un kompetences. Vispirms ir aprakstīti rādītāji, kas attiecas uz izglītības un apmācības sistēmas ietekmi uz darbaspēka nodarbināmību (pamatprasmju līmenis, līdzdalība mūžizglītībā un pāreja no skolas uz darba dzīvi dažādu mācību programmu ietvaros). Pēc tam ir aplūkoti darba tirgus rezultāti attiecībā uz dažādām grupām, kas darba tirgus ziņā atrodas nelabvēlīgā situācijā (piemēram, jaunieši, vecāka gadagājuma darba ņēmēji, migrantu izcelsmes cilvēki, sievietes un ilgstošie bezdarbnieki). Ziņojuma 2.2.2. iedaļā ir izklāstīti dalībvalstu politikas pasākumi šajās jomās, tostarp uz konkrētām grupām vērstas darbā pieņemšanas subsīdijas un pasākumi, kas paredzēti šīm nelabvēlīgā situācijā esošajām grupām, tostarp personām ar invaliditāti.

1.2.2. Galvenie rādītāji

Iegūtā izglītības līmeņa rādītāji 2015. gadā turpināja uzlaboties. Saskaņā ar pēdējās desmitgades tendencēm priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas līmenis lielākajā daļā dalībvalstu 2015. gadā samazinājās par vidēji 0,2 procentpunktiem, sasniedzot 11 %. Tomēr Spānijā, Maltā un Rumānijā reģistrētais līmenis joprojām daudz neatpaliek no 20 %, un sešās citās dalībvalstīs tas pārsniedz stratēģijas “Eiropa 2020” pamatmērķi, proti, 10 %. Priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas rādītājs ir augstāks romu skolēnu un migrantu izcelsmes jauniešu vidū, it sevišķi ārvalstīs dzimušu skolēnu vidū. Pastāvīgi un būtiski palielinās terciāro izglītību ieguvušo personu skaits vecumā no 30 līdz 34 gadiem. Pašreizējais rādītājs ir 38,7 %, kas ir 0,8 procentpunktu pieaugums 2015. gadā vien, un 17 dalībvalstīs tas pārsniedz stratēģijā “Eiropa 2020” noteikto pamatmērķi 40 % apmērā.

Terciārās izglītības iegūšanas rādītājs ir ievērojami augstāks sieviešu vidū, bet zemāks starp migrantu izcelsmes studentiem. Dažās studiju jomās novērojama pastāvīga dzimumu nelīdzsvarotība — vīrieši mazākā skaitā absolvē veselības aprūpes un izglītības studijas, savukārt sievietes nav pietiekami pārstāvētas zinātnes un inženierzinātnes studijās. Vecāku situācija joprojām ietekmē līdzdalību augstākajā izglītībā²². Dalībvalstīm būs jārīkojas

²² Eiropas Komisijas 2016. gada izglītības un apmācības pārskats.

saistībā ar nesen iebrukušo lielo skaitu gados jaunu patvēruma meklētāju, lai viņiem piedāvātu pienācīgu atspērienu izglītībā un apmācībā nolūkā veicināt viņu integrāciju Eiropas sabiedrībā un darba tirgos²³.

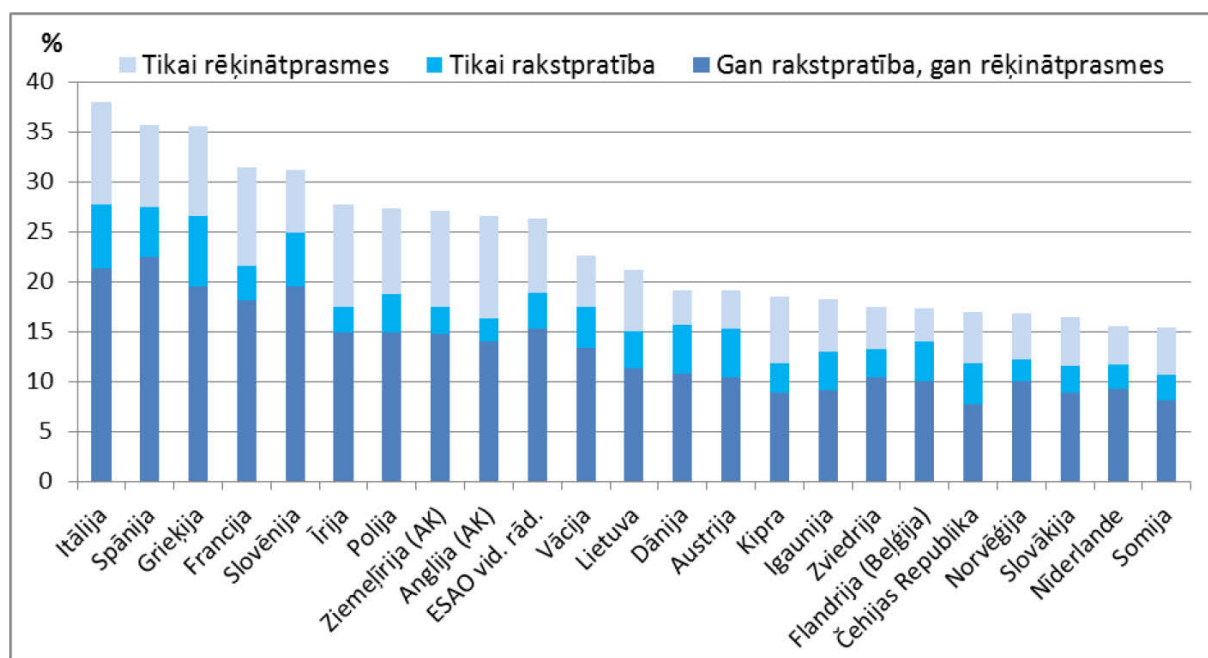
Neskatoties uz šo pieaugumu, dalībvalstīs un starp tām pastāv ievērojamas atšķirības attiecībā uz pamatprasmju, piemēram, rakstpratības, rēķinātprasmes un iemaņu zinātnē, apguvi (10. attēls). Saskaņā ar ESAO 2012. gada Starptautiskās skolēnu novērtēšanas programmas (*PISA*) aptauju par pamatkompetencēm 22,1 % Eiropas 15 gadus vecu skolēnu ir vāji rezultāti matemātikā, 17,8 % — lasīšanā un 16,6 % — zinātnēs. Nelabvēlīga sociālekonomiskā situācija, īpašas izglītības vajadzības un migrantu izcelsme²⁴ ir daži no būtiskākajiem faktoriem, kas saistīti ar vājo pamatprasmju apguvi. Skolām, kurās ir skolēni no nelabvēlīgas sociālekonomiskās vides, parasti ir relatīvi zemākas kvalitātes resursi. Turklāt *PISA* liecina, ka resursu piešķiršana ietekmē arī izglītības sistēmas vispārējos rezultātus un it sevišķi vienlīdzību izglītības jomā, proti, dažādās valstīs pēc resursu taisnīgākas sadales starp skolām tika iegūti labāki rezultāti matemātikas jomā²⁵; tautsaimniecības ar augstākiem veikspējas rādītājiem parasti līdzekļus piešķir taisnīgāk, sadalot tos starp visām skolām neatkarīgi no to sociālekonomiskā raksturojuma.

²³ Sīkākai analīzei skatīt gaidāmo 2016. gada *pārskatu par tendencēm nodarbinātības un sociālajā jomā Eiropā* — nodaļa par bēgļu integrāciju un EK un ESAO darba dokumentu „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)” (Kāda ir bēgļu situācija Eiropas darba tirgos?), 2016. gads.

²⁴ Pierādījumi liecina, ka lielākajā daļā dalībvalstu migrantu izcelsmes cilvēki joprojām atrodas izteikti nelabvēlīgā situācijā, arī pēc pielāgojumu ieviešanas attiecībā uz sociālekonomisko izcelsmi, un ka ārvalstīs dzimušiem skolēniem, kuri valstī ieradusies agrā vecumā, ir labāki rezultāti nekā skolēniem, kas iebrukuši vēlāk. Skatīt ESAO un ES (2015. gads), „*Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015*” (Iekārtošanās — migrantu integrācijas rādītāji, 2015. gads) un ESAO (2014. gads) „*International Migration Outlook 2014*” (2014. gada starptautiskās migrācijas prognozes), ESAO publikācija.

²⁵ ESAO (2014. gads), „*PISA in Focus*” (*PISA* apskats), 2014/10 (oktobris)
[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).

10. attēls. Tādu pieaugušo īpatsvars, kam ir vājas pamatprasmes



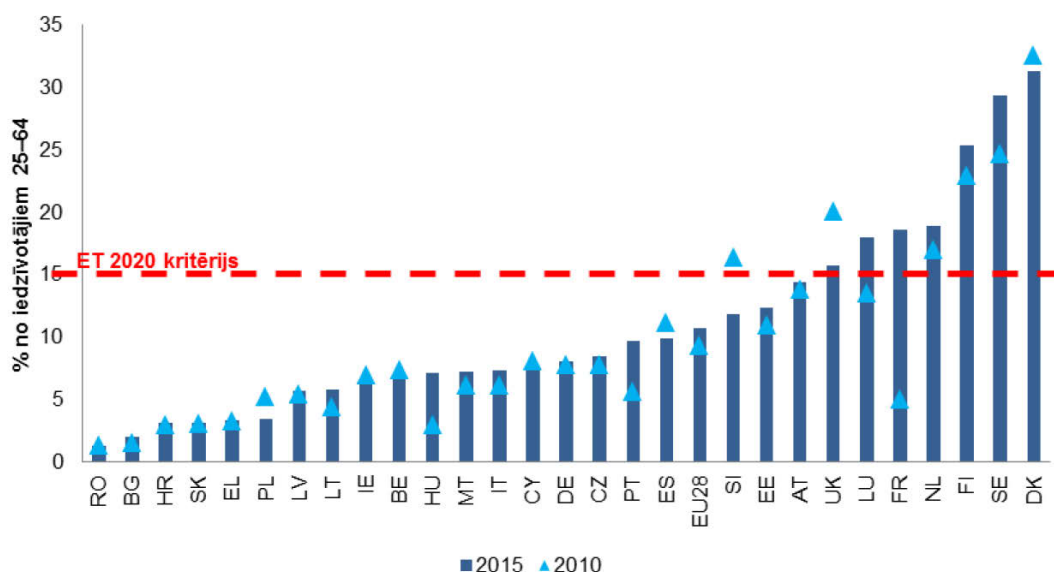
Avots: „Skills Matter” (Prasmēm ir nozīme), ESAO publikācija, 2016. gads.

Eiropā ir arī ļoti liels skaits pieaugušo, kuriem nav pat minimālā prasmju līmeņa, kas ir vajadzīgs, lai sekmīgi piedalītos sociālajā dzīvē un ekonomikā. Daļēji to ir noteikusi priekšslaicīga mācību pārtraukšana un nesekmība jaunībā, kā arī prasmju novecošanās vēlākā dzīves posmā un nepietiekama līdzdalība mācībās pieaugušā dzīves laikā. ESAO 2012. gada apsekojumā par pieaugušo prasmēm (PIAAC) secināja, ka Itālijā, Spānijā un Grieķijā trešdaļai vai vairāk darbspējīgā vecumā esošu pieaugušo ir zems rakstpratības un/vai rēķinātprasmju līmenis. Iegūtais izglītības līmenis ir galvenais prasmju priekšnoteikums, proti, 51 % pieaugušo, kuriem ir ļoti zems rakstpratības un rēķinātprasmju līmenis, nav ieguvuši vidusskolas izglītību. Pieaugušie, kam nav minimālo prasmju, saskaras ar nodarbinātības problēmām — visās ES dalībvalstīs mazkvalificētu pieaugušo nodarbinātības līmenis ir ievērojami zemāks (un bezdarba rādītāji augstāki) nekā vidēji vai augsti kvalificētu pieaugušo nodarbinātības līmenis.

ES pieaugušo dalības izglītībā vidējais rādītājs 2014. gadā bija 10,7 %; neraugoties uz lielo pieprasījumu un straujajām vajadzību pārmaiņām, 2015. gadā šis rādītājs nepalielinājās. Personām, kas ir pametušas sākotnējo izglītību vai apmācības, neapgūstot vajadzīgo pamatprasmju līmeni, ir jābūt iespējai tās apgūt vēlākā dzīves posmā. Kvalifikācijas celšana un pārkvalificēšanās nodrošina, ka prasmes saglabā savu aktualitāti un atbilstību.

Salīdzinājumā ar 2010. gadu pieaugušo izglītības dalības rādītāji faktiski pasliktinājās 12 dalībvalstīs un saglabājas stabili pārējās dalībvalstīs, izņemot Luksemburgu, Franciju un Ungāriju (11. attēls); Francijā un Ungārijā bija vērojams būtisks pieaugums. Turklāt iespējamība, ka mazkvalificēti pieaugušie piedalīsies mācībās, ir uz pusi mazāka, salīdzinot ar pārējiem iedzīvotājiem; laikposmā no 2012. līdz 2015. gadam šī atšķirība palielinājās vēl vairāk.

11. attēls. Dalība mūžizglītībā ES 28 dalībvalstīs

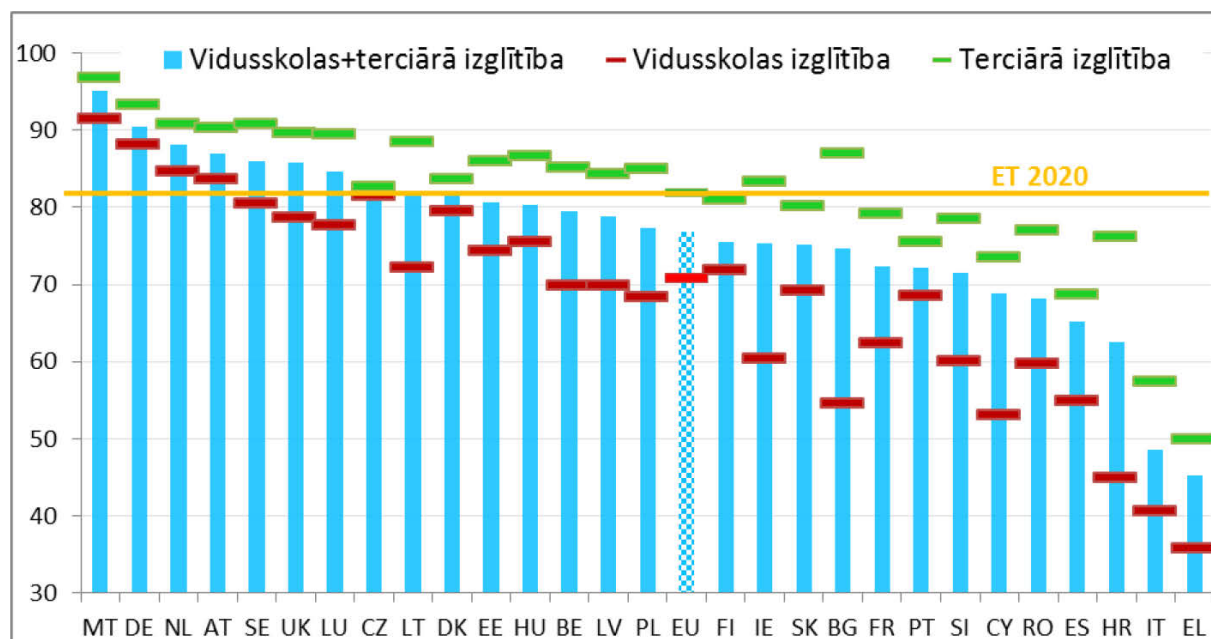


Avots: Eurostat (DSA). Tiešsaistes datu kods: *tesem250*. Piezīme. Šis rādītājs atspoguļo personu vecumā no 25 līdz 64 gadiem dalību formālā un neformālā izglītībā un apmācībā (pēdējo četru nedēļu laikā).

Lai sekmētu jauniešu jauniešu iespējas atrast darbu un efektīvi veicinātu ekonomikas izaugsmi, ārkārtīgi svarīga ir izglītības atbilstība darba tirgus vajadzībām. Vidēji ES augstākās izglītības absolventu nodarbinātības līmenis ir 81,9 %, bet to iedzīvotāju grupā, kas ieguvuši vidusskolas izglītību, šis rādītājs ir 70,8 %. Šī atšķirība ir izteiktāka dalībvalstīs ar zemāku vispārējo jauniešu nodarbinātības līmeni (12. attēls).

Pāreju uz darba tirgu veicina arī efektīva profesionālā izglītība un apmācība (PIA), jo tā sekmē profesionālās un transversālās prasmes. Absolventi ar PIA kvalifikāciju vidusskolas līmenī un pēcvidusskolas līmenī (kas nav terciārā izglītība) parasti spēj sekmīgāk pāriet no izglītības uz darba tirgu, un viņiem ir augstāks nodarbinātības rādītājs nekā absolventiem no vispārējās izglītības ar salīdzināmiem apguves līmeņiem (13. attēls).

12. attēls. Vidusskolas un terciārās izglītības absolventu nodarbinātības rādītājs (2015. gads)



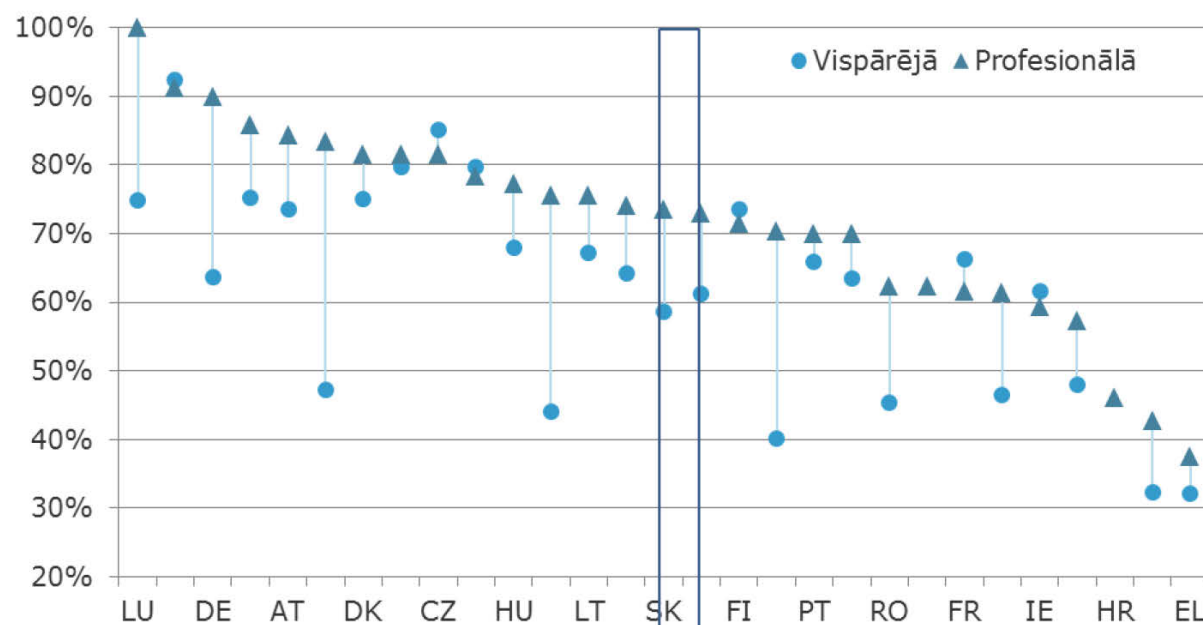
Avots: Eurostat (DSA). Piezīme. Nodarbinātības rādītājs augstākās izglītības (ISCED 5–8) un vidusskolas izglītības (ISCED 3–4) absolventiem vecumā no 20 līdz 34 gadiem, kas izglītību ieguvuši 1 līdz 3 gadus pirms pārskata gada un kas pašreiz nav iesaistīti nekādā turpmākā formālā vai neformālā izglītībā vai apmācībā.

Tomēr, neskatoties uz sākotnējās PIA pozitīvu ietekmi, tā joprojām nav tik pievilcīga kā vispārējā izglītība, kur vidējais uzņemšanas rādītājs pēdējos 10 gadus ir saglabājies stabils. ES mērogā sākotnējās PIA studentu īpatsvars kopējā vidusskolas skolēnu skaitā ir 48 % un visu profesionālās apmācības programmas studentu īpatsvars vidusskolas, pēcvidusskolas (kas nav terciārā izglītība) un īsā cikla terciārās izglītības (ISCED 3-5) līmenī ir 39 %. Formālās PIA programmas piesaista vecākus studentus, proti, 36,6 % PIA studentu ES bija 20 vai vairāk gadu, t. i., vecāki par vidējās izglītības tipisko vecumu, un daudzi no viņiem, visticamāk, atgriežas PIA pēc savas izglītības pārtraukuma. Šī grupa veido krietni vairāk nekā pusi no visiem PIA studentiem Dānijā, Īrijā, Spānijā un Somijā.

Kopumā jauniešu bezdarba līmenis samazinājās no maksimālajiem gandrīz 24 % 2013. gadā līdz 20,3 % 2015. gadā, bet tas joprojām ir gandrīz par 4,4 procentpunktiem augstāks nekā 2008. gadā. Dažas dalībvalstis 2016. gada pirmajā pusgadā joprojām reģistrēja gandrīz 40 % vai augstāku līmeni (Itālija, Spānija, Grieķija) bez būtiskiem samazinājumiem, lai gan citas smagi skartas dalībvalstis reģistrēja ievērojamus uzlabojumus (it sevišķi Kipra un Horvātija). Jauniešu bezdarba līmenis dalībvalstīs joprojām ir augsts, lai gan tas pakāpeniski

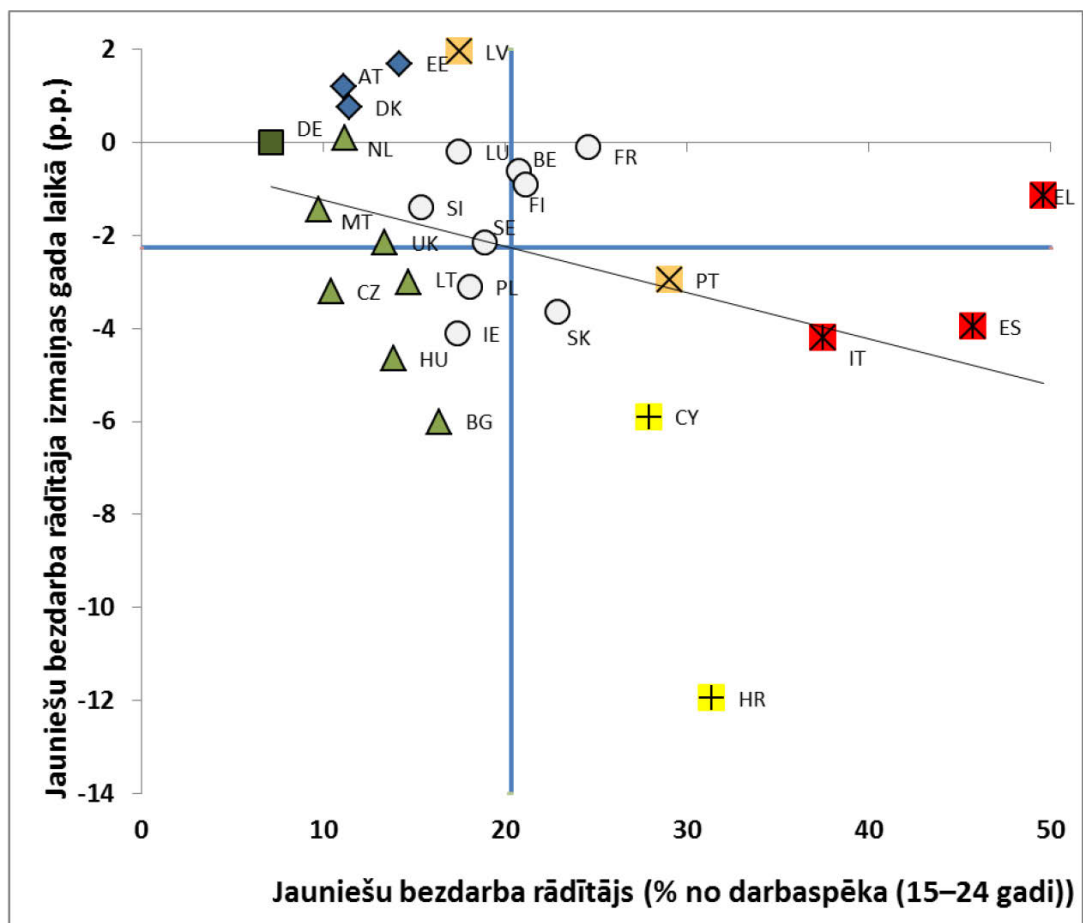
samazinās (skatīt 14. attēlu, kur diagonālā līnija norāda uz negatīvu savstarpēju saistību starp variācijām un jauniešu bezdarba līmeni).

13. attēls. Nodarbinātības rādītāji dažādām (pēc-)vidusskolas izglītības programmām (2015. gads).



Avots: Eurostat (DSA, 2015. gads). Šis rādītājs apraksta nodarbinātības līmeni vecuma grupā no 20 līdz 34 gadiem personām, kas ir ieguvušas izglītību 1–3 gadus pirms apsekojuma, iegūstot vidējās izglītības diplomu (ISCED 3) vai pēcvidusskolas (kas nav terciārā izglītība) diplomu (ISCED 4), no tās pašas vecuma grupas cilvēkiem, kuri pašreiz nav iesaistīti turpmākā formālā vai neformālā izglītībā vai apmācībā. Datu pārtraukums laika periodos attiecībā uz Luksemburgu un Ungāriju; Čehijas Republikas, Igaunijas, Horvātijas, Austrijas un Slovēnijas dati par vispārējās izglītības absolventiem nav uzticami; Luksemburgas dati par PIA absolventiem nav uzticami.

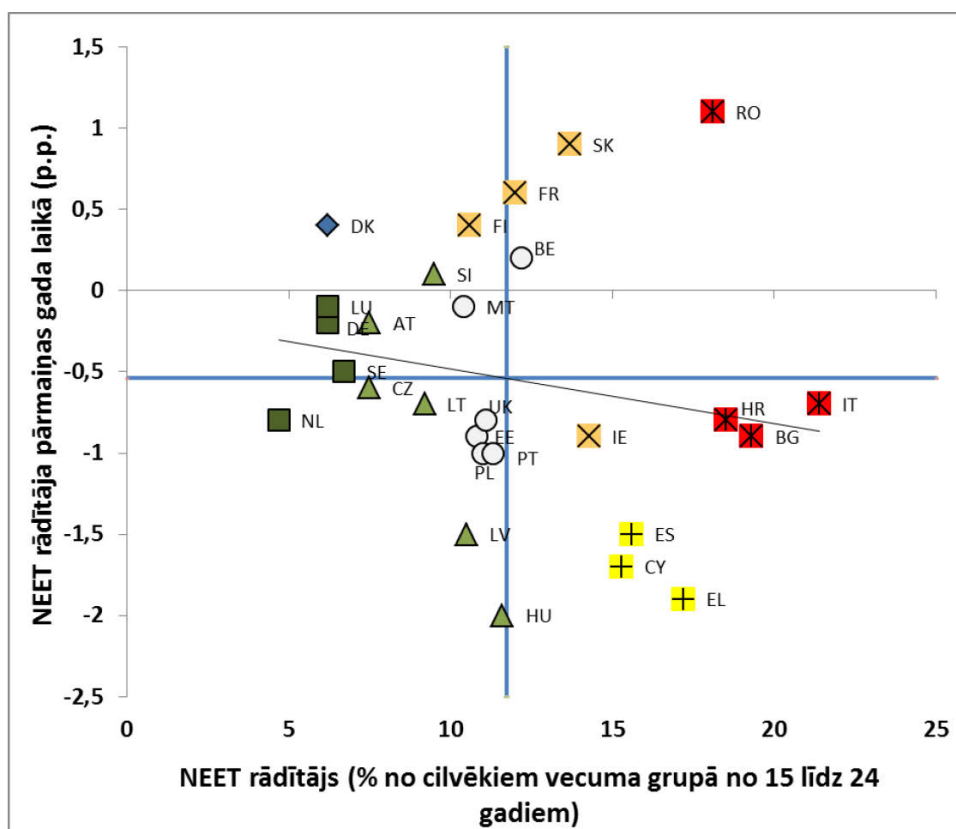
14. attēls. Jauniešu (15–24 gadi) bezdarba līmenis un tā pārmaiņas gada laikā, kā norādīts rezultātu pārskatā par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem



Avots: Eiropas Savienības Statistikas birojs (*Eurostat*), darbaspēka apsekojums (DSA) (EMPL ĢD aprēķini).
Laikposms: 2016. gada 1. pusgada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2015. gada 1. pusgadu. Piezīme.
Asu krustpunkts ir nesvērtais ES 28 vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

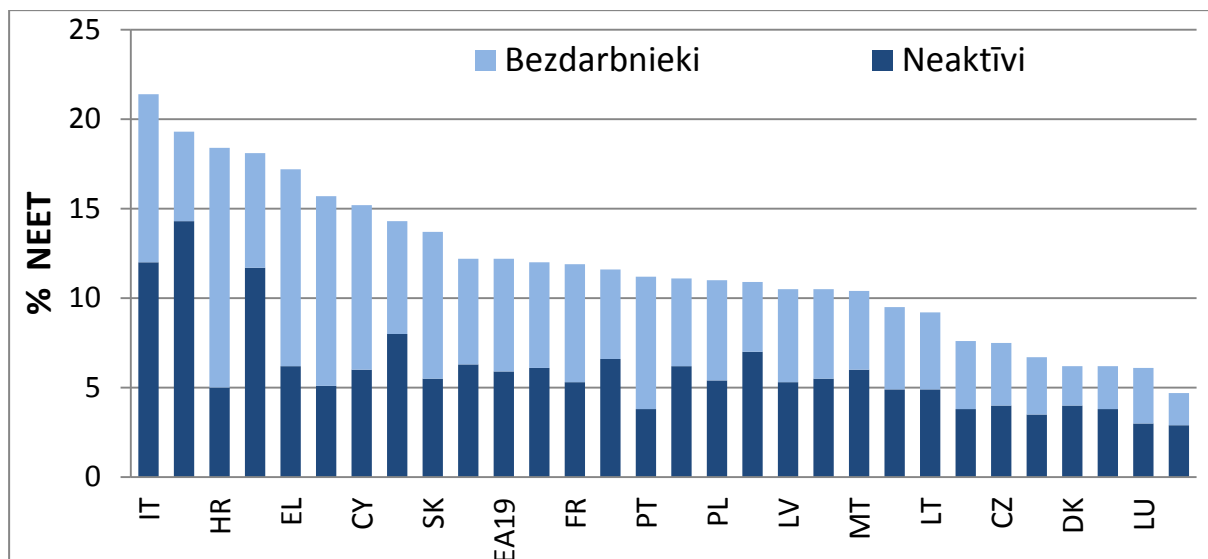
Papildus bezdarbniekiem stabila daļa jauniešu vecumā no 15 līdz 24 gadiem ir neaktīvi un nav iesaistīti izglītībā vai apmācībā. Kopumā ES 2015. gadā 6,6 miljoni cilvēku vecumā no 15 līdz 24 gadiem nemācījās, nestrādāja un neapguva arodu (*NEET*). Tie ir 12 % no iedzīvotājiem attiecīgajā vecuma grupā, kas ir pieaugums no 10,9 % 2008. gadā, bet samazinājums no maksimālajiem 13,2 % 2012. gadā. Kā redzams 15. attēlā, vairākās valstīs joprojām tiek reģistrēts augsts *NEET* līmenis, proti, tuvu vai virs 20 % (Horvātijā, Bulgārijā, Itālijā un Rumānijā; Rumānijā 2015. gadā pat tika reģistrēts būtisks pieaugums). *NEET* rādītāji ir būtiski palielinājušies arī Dānijā, Somijā, Francijā un Slovākijā. Puse no *NEET* bija neaktīvi. Starp dalībvalstīm pastāv būtiskas atšķirības, bet ES mērogā šis īpatsvars saglabājas stabils (16. attēls). Starp sievietēm, kas ir *NEET*, biežāk par bezdarbu ir sastopama neaktivitāte, savukārt vīriešu vidū ir novērojams pretējais.

15. attēls. *NEET* rādītājs (vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem) un pārmaiņas gada laikā, kā norādīts rezultātu pārskatā par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem



Avots: Eiropas Savienības Statistikas birojs (*Eurostat*), darbaspēka apsekojums (DSA) (EMPL ĢD aprēķini). Pārtraukti dati Francijas un Spānijas gadījumā. Laikposms: 2015. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2014. gadu. Piezīme. Asu krustpunkts ir nesvērtais ES 28 vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

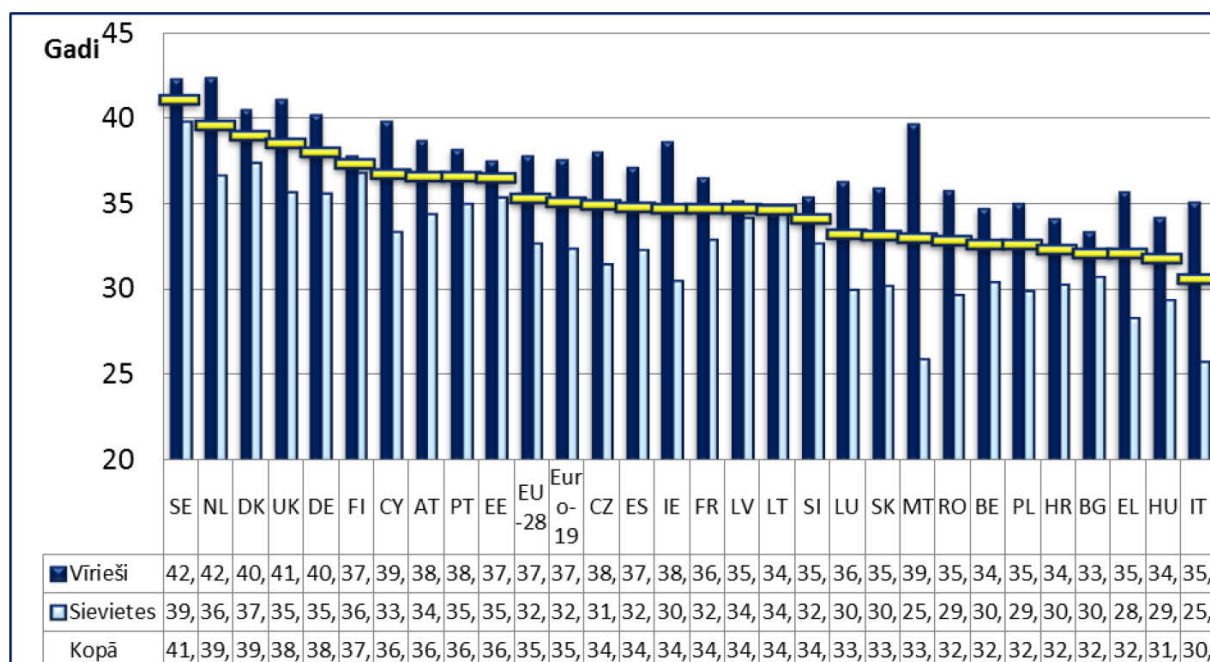
16. attēls. *NEET* profils (15–24 gadus veci), 2015. gads (%)



Avots: Eurostat [edat_lfse_20].

Joprojām ir ļoti lielas iespējas palielināt gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmeni, neraugoties uz to, ka pēdējo desmit gadu laikā daudzās valstīs ir ievērojami paaugstinājies šīs grupas nodarbinātības līmenis un ka gados vecāki darba ņēmēji ir tikuši galā ar krīzi samērā labāk nekā citas vecuma grupas. Demogrāfisko tendenču dēļ vēl vairāk ir vajadzīgas aktīvas vecumdienas. Vecāka gadagājuma darba ņēmēju (55–64 gadi) nodarbinātības līmenis 2015. gadā bija no 34,3 % Grieķijā līdz 74,5 % Zviedrijā; ES vidējais rādītājs bija 53,3 %, un četrās valstīs šis līmenis bija zem 40 %. Nodarbinātības līmenis sievietēm vecumā no 55 līdz 64 gadiem pamazām uzņem apgriezienus, bet joprojām ir zemāks, proti, 2015. gadā tas bija 46,9 %. Pastāv arī būtiskas dzimumu atšķirības darba mūža ilgumā, proti, sievietes strādā vidēji par 5,1 gadu mazāk nekā vīrieši (32,7 gadi salīdzinājumā ar 37,8 gadiem 2014. gadā) (17. attēls). Šī vidējā atšķirība slēpj būtiskas atšķirības starp dalībvalstīm un ir saistīta ar vairākiem faktoriem, tostarp tādiem šķēršļiem kā nepietiekama piekļuve aprūpes pakalpojumiem un zemāks pensionēšanās vecums sievietēm nekā vīriešiem (detalizētu analīzi skatīt turpmāk).

17. attēls. Vidējais darba dzīves ilgums, 2014. gads



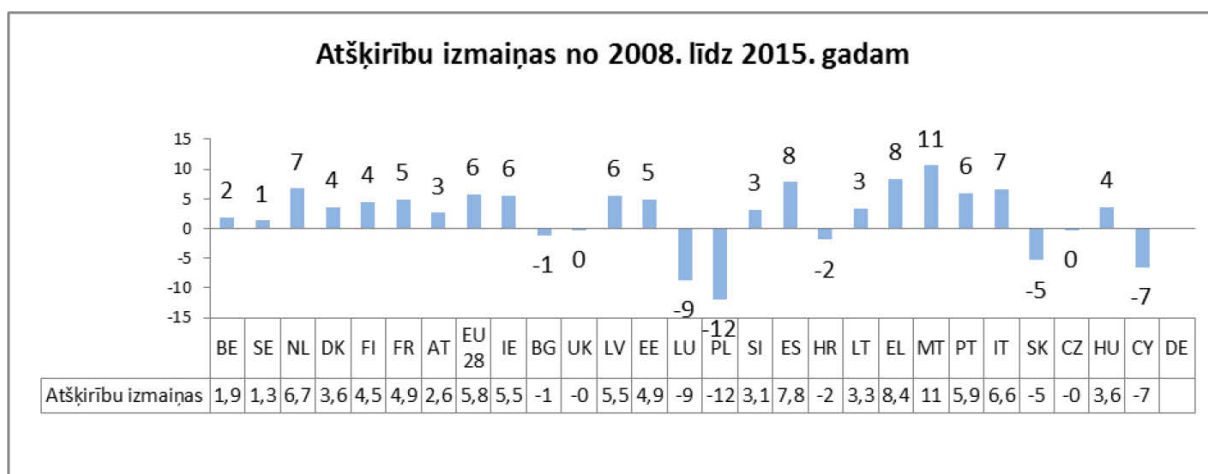
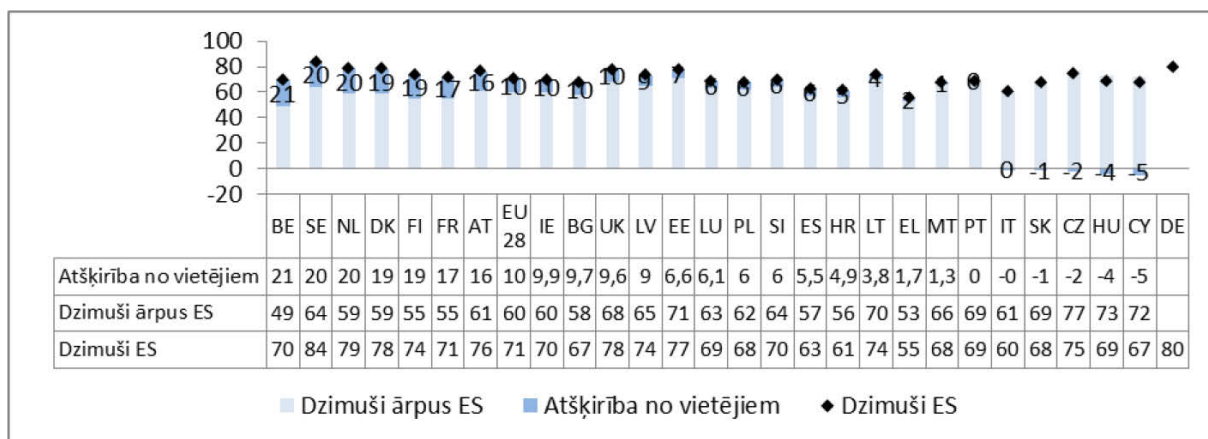
Avots: Eurostat, DSA.

Dati arī parāda lielas aktivitātes un nodarbinātības līmeņa atšķirības personām ar invaliditāti²⁶. Turklāt ir sagaidāms, ka iedzīvotāju novecošanas rezultātā personu ar invaliditāti skaits ES līdz 2020. gadam palielināsies no 80 miljoniem līdz 120 miljoniem. Aktivitātes atšķirība (20 līdz 64 gadu vecuma grupā) starp personām ar invaliditāti un bez tās ES 2014. gadā sasniedza 21,1 procentpunktu (60,6 % salīdzinājumā ar 81,7 %), nodarbinātības atšķirība — 23,8 procentpunktus (48,7 % salīdzinājumā ar 72,5 %). It sevišķi Lietuvā, Īrijā un Maltā nodarbinātības atšķirība bija gandrīz 40 procentpunkti, un 12 valstīs tā pārsniedza 30 procentpunktus. Saskaņā ar *EU-SILC* 2014. gada datiem Grieķijā, Īrijā, Maltā un Horvātijā personu ar invaliditāti nodarbinātības līmenis ir zem 30 %. Personas ar invaliditāti parasti agrāk aiziet no darba tirgus. Vecumā no 55 līdz 64 gadiem šādām personām ir ļoti zems nodarbinātības līmenis, proti, 34,5 %.

²⁶ ANO Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām ir noteikts, ka „invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās [...] cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem, saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē”. Šādi traucējumi var būt nelieli, smagi, fiziski, garīgi, intelektuālās attīstības vai sensorie traucējumi, kas pastāv no dzimšanas vai iegūti dzīves laikā (arī darbā) un kas it sevišķi var būt saistīti ar iedzīvotāju novecošanu.

Ārpus ES dzimušo iedzīvotāju aktivitātes un nodarbinātības līmenis arī ir zemāks par vidējo, proti, ir novērojama vidēja aktivitātes atšķirība par 4,2 procentpunktiem salīdzinājumā ar vietējiem iedzīvotājiem (20 līdz 64 gadu vecuma grupā), bet septiņās dalībvalstīs tā pat pārsniedz 10 procentpunktus (18. attēls). Sieviešu vidū šī neaktivitātes atšķirība ir vēl lielāka. Arī ārpus ES dzimušo personu nodarbinātības līmenis ir vidēji par 10,4 procentpunktiem zemāks nekā attiecīgajā valstī dzimušo nodarbinātības līmenis; trijās dalībvalstīs šī atšķirība sasniedz aptuveni 20 procentpunktus un pārsniedz 15 procentpunktus četrās citās dalībvalstīs; sieviešu vidū šī atšķirība jau atkal ir vēl lielāka. Vidēji ārpus ES dzimušu sieviešu nodarbinātības līmenis ir par 13,5 procentpunktiem zemāks nekā attiecīgajā valstī dzimušo sieviešu nodarbinātības līmenis. Problēmas nereti rada otrā paaudze, proti, tādu cilvēku (vecumā no 25 līdz 54 gadiem), kas dzimuši ES vecākiem, kuri dzimuši ārpus ES, nodarbinātības līmenis ir par 5,7 procentpunktiem zemāks un aktivitātes līmenis ir par 3,7 procentpunktiem zemāks nekā to, kam vismaz viens no vecākiem ir dzimis attiecīgajā valstī.

18. attēls. Nodarbinātības līmenis pēc dzimšanas valsts, 20–64 gadu vecuma grupā, 2015. gadā un izmaiņas kopš 2008. gada



Avots: Eurostat; Vācijas dati nav sadalīti attiecībā uz ārpus ES dzimušām personām, bet, aplūkojot atšķirību starp vietējiem un trešo valstu valstspiederīgajiem, tā sasniedz 22,6 procentpunktus.

Imigrantu darba tirgus rezultātus ietekmē vairāki faktori. Papildus tradicionālajiem skaidrojumiem, piemēram, vecuma, dzimuma, izglītības līmeņa vai profesionālās pieredzes faktori, šos rezultātus ietekmē arī īpaši faktori attiecībā uz uzņēmējas valsts valodas prasmi un ārvalstīs iegūto prasmju un izglītības pārnēsamību. Nozīme ir arī tam, vai migrācija notikusi ģimenes atkalapvienošanās, ekonomisku vai humānu iemeslu dēļ, jo tas ietekmē personas iegūtās rakstura īpašības, kā arī nosaka dažādas integrācijas pasākumu iespējas un vajadzības. Tomēr, pat ņemot vērā šīs nevienādības, joprojām pastāv nodarbināšanas iespējamības atšķirības²⁷. Daļēji tas var būt saistīts ar diskrimināciju vai kvalifikācijas neatzīšanu, bet pastāv arī tādi nenovēroti rādītāji kā izcelsmes reģions, kas var, piemēram, ietekmēt dzimumu lomu un līdz ar to sieviešu dalību darba tirgū. Šādas problēmas var kļūt izteiktākas līdz šim nepieredzētā patvēruma meklētāju pieplūduma dēļ, proti, 2015. gadā un 2016. gada pirmajā pusē tika iesniegti gandrīz 1,8 miljoni patvēruma pieteikumu²⁸.

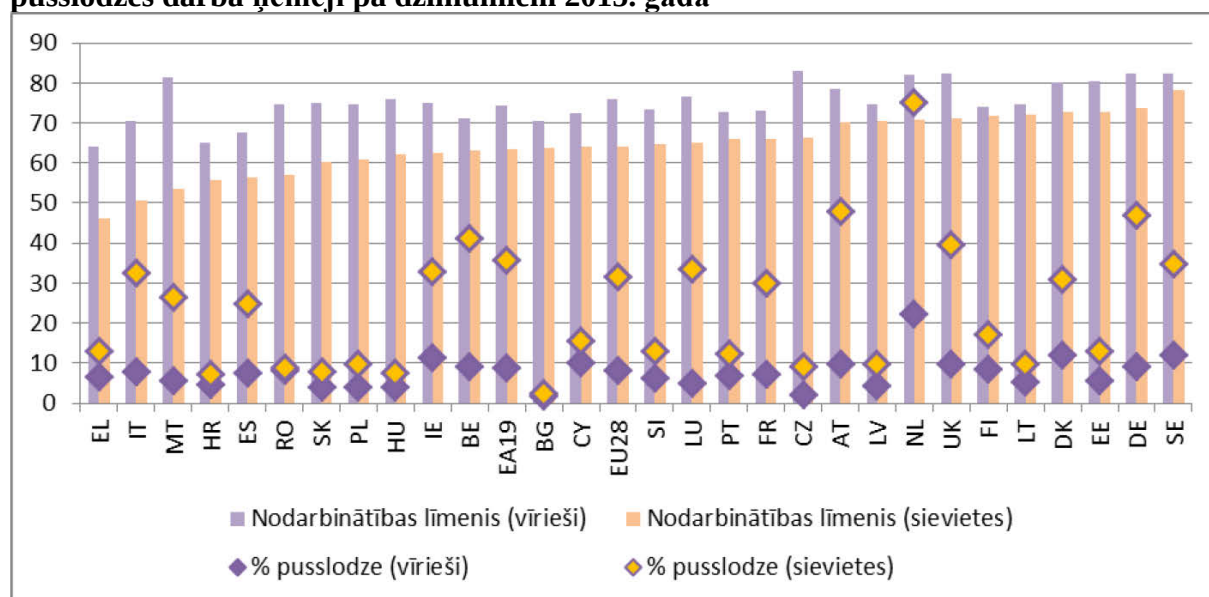
Visās dalībvalstīs sieviešu nodarbinātības līmenis ir zemāks nekā vīriešu nodarbinātības līmenis, un visā ES pastāv lielas atšķirības. ES 2015. gadā vīriešu nodarbinātības līmenis (vecumā no 20 līdz 64 gadiem) bija 75,9 %, bet sievietēm tas sasniedza tikai 64,3 % (19. attēls), neraugoties uz to, ka sievietes iegūst aizvien augstākas kvalifikācijas un izglītības apguves ziņā pat apsteidz vīriešus. 2015. gadā 43,4 % sieviešu (vecumā no 30 līdz 34 gadiem) bija ieguvušas terciāro izglītību salīdzinājumā ar 34 % vīriešu. Astoņās dalībvalstīs ir reģistrēts sieviešu nodarbinātības līmenis 60 % vai zemākā apmērā, kā arī lielas nodarbinātības līmeņa atšķirības starp dzimumiem, un lielākā daļa no šīm dalībvalstīm saskaras ar izteiktu sabiedrības novecošanu²⁹. Šīs nodarbinātības atšķirības starp vīriešiem un sievietēm (15–64 gadi) ir sevišķi izteiktas bēgļu vidū (17 procentpunkti) un migrantu vidū (19 procentpunkti).

²⁷ Skatīt Eiropas Komisijas (2016. gads) „*Mobility and Migration in the EU: Opportunities and Challenges*” (Mobilitāte un migrācija ES — iespējas un problēmas) 2015. gada pārskatā par tendencēm nodarbinātības un sociālajā jomā Eiropā.

²⁸ Sīkākai analīzei skatīt gaidāmo 2016. gada pārskatu par tendencēm nodarbinātības un sociālajā jomā Eiropā (nodaļa par bēgļu integrāciju) un EK un ESAO darba dokumentu „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)” (Kāda ir bēgļu situācija Eiropas darba tirgos?), 2016. gada septembris.

²⁹ Saskaņā ar prognozēm par iedzīvotāju skaitu darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaits samazināsies lielākajā daļā dalībvalstu un it sevišķi Lietuvā, Latvijā, Bulgārijā, Slovākijā, Grieķijā, Portugālē, Polijā, Igaunijā, Rumānijā, Vācijā, Horvātijā un Ungārijā; skatīt Eiropas Komisijas (2015. gads) „*Ageing report*” (Ziņojums par sabiedrības novecošanu) http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf.

19. attēls. Nodarbinātības līmenis iedzīvotāju vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem un pusslodzes darba ņēmēji pa dzimumiem 2015. gadā



Avots: Eurostat, DSA. Piezīme. Pusslodzes darba ņēmēju īpatsvars kopējā strādājošo skaitā pa dzimumu grupām. Valstis sakārtotas augošā kārtībā pēc sieviešu nodarbinātības līmeņa.

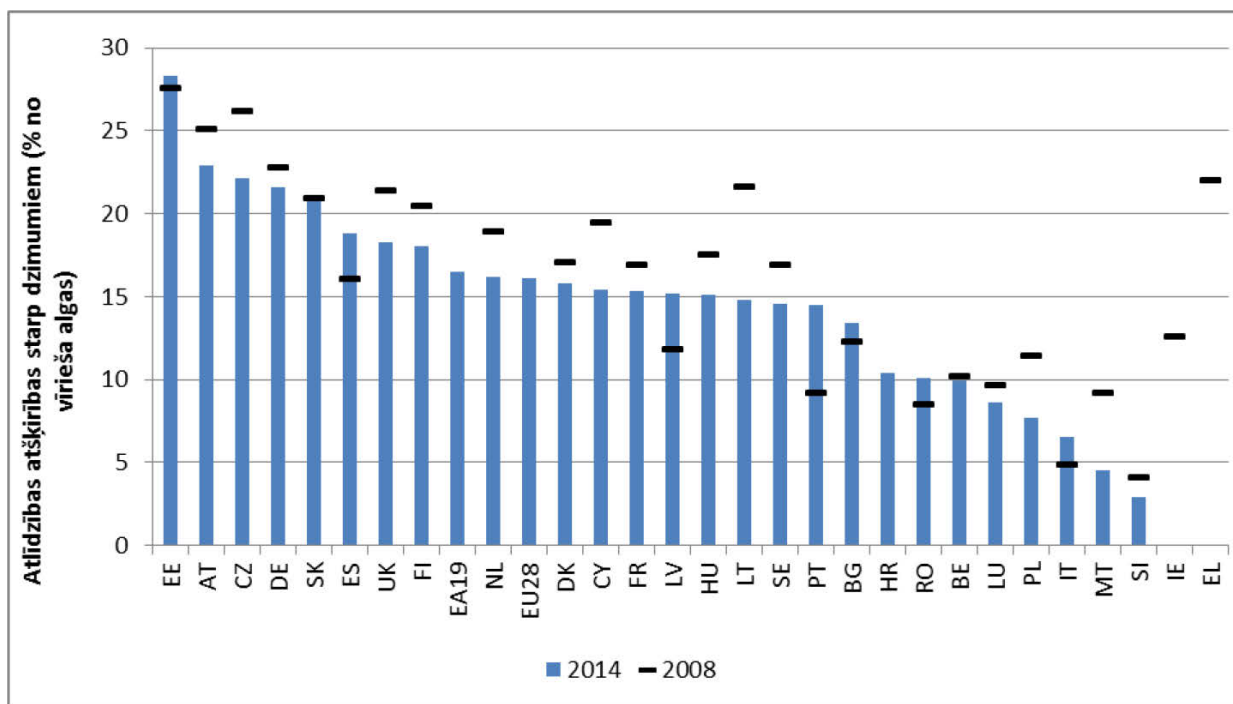
Nodarbinātības atšķirības starp dzimumiem ir sevišķi nozīmīgas vecākiem; sievietes joprojām biežāk nekā vīrieši uzņemas bērna aprūpes pienākumus. Vidēji nodarbinātības līmenis starp sievietēm ar maziem bērniem ir par 8 procentpunktiem zemāks nekā nodarbinātības līmenis sievietēm bez maziem bērniem, un dažās valstīs šī atšķirība pārsniedz 30 procentpunktus (Čehijas Republikā, Slovākijā, Ungārijā). Savukārt visās ES dalībvalstīs tēvi ir biežāk nodarbināti nekā vīrieši bez bērniem. Valstīs, kurās ir ieviesti rūpīgi izstrādāti un taisnīgi sadalīti darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumi (piemēram, Zviedrijā un Dānijā), māšu nodarbinātības līmenim ir tendence būt augstākam par to sieviešu nodarbinātības līmeni, kurām nav bērnu. Nodarbinātības līmeņa atšķirība ir īpaši izteikta starp mazkvalificētām mātēm un vientuļajiem vecākiem³⁰.

Sievietes arī mēdz uzņemties ilgāka termiņa aprūpes pienākumus un saskaras ar būtiskiem finansiāliem kavēkļiem, kad ienāk darba tirgū vai vēlas strādāt vairāk. Tādējādi pastāv lielāka iespēja, ka sievietes samazinās darba laiku vai vispār pārtrauks nodarbinātību. Ungārijā, Īrijā, Slovākijā, Igaunijā, Čehijas Republikā un Apvienotajā Karalistē 2015. gadā vairāk nekā 25 % neaktīvo sieviešu (20–64 gadu vecuma grupā) bija neaktīvas ģimenes pienākumu dēļ (arī saistībā ar bērnu un nespējīgu pieaugušo aprūpi). Turklāt dažu nodokļu atvieglojumu sistēmu ietvaros naudas pārvedumi un ar nodokļiem

³⁰ Skatīt Eiropas Komisijas (2016. gada) pārskata par tendencēm nodarbinātības un sociālajā jomā Eiropā 2015. gadā 3.2. nodaļu „Sociālās aizsardzības sistēmu efektivitāte un lietderība dzīves gaitā”.

saistīts atbalsts mazina otro pelnītāju motivāciju strādāt, tādējādi apgrūtinot sieviešu dalību darba tirgū. Augstas bērnu aprūpes izmaksas var būt vēl viens šķērslis, kas kavē otrā pelnītāja divu strādājošo ģimenē nodarbinātības uzsākšanu vai atsākšanu. It sevišķi tas attiecas uz Apvienoto Karalisti un Īriju, kur bērnu aprūpes izmaksas vidēji veido vairāk nekā 23 % no ģimenes neto ienākumiem. ES kopumā 2014. gadā tikai 28 % bērnu vecumā no 0 līdz 3 gadiem un 83 % bērnu vecumā no 3 gadiem līdz obligātajam skolas vecumam bija nolīgti formāli aprūpes pakalpojumi. Tādējādi sieviešu zemāks nodarbinātības līmenis ir cieši saistīts ar lielu pusslodzes darba īpatsvaru, proti, 31,9 % sieviešu salīdzinājumā ar tikai 8,3 % vīriešu, kas ir nodarbināti uz pusslodzi. Šis jautājums ir vēl jo aktuālāks vecākiem — 40,5 % māšu salīdzinājumā ar 5,7 % tēvu, kas ir nodarbināti uz pusslodzi.

20. attēls. Nekoriģēta atlīdzības atšķirība starp dzimumiem 2008. un 2014. gadā



Avots: Eurostat. Piezīme. Dati parāda atšķirību starp vīriešu un sievietes vidējo bruto darba samaksu par stundu, kas izteikta procentos no vīriešu stundas vidējās bruto izpeļņas algotiem darbiniekiem, bez korekcijām saistībā ar personas vai darba raksturojumu. Avots: Eurostat; rūpniecība, celtniecība un pakalpojumi (izņemot valsts pārvaldi, aizsardzību, obligāto sociālo nodrošinājumu). Dati par 2014. gadu nav pieejami attiecībā uz Grieķiju un Īriju.

Papildus zēmu pilnslodzes ekvivalentajam nodarbinātības līmenim sievietes saskaras ar ievērojamām darba samaksas atšķirībām. ES 2014. gadā šīs atšķirības bija 16,6 % ar lielām variācijām starp dažādām dalībvalstīm (skatīt 20. attēlu)³¹. Darba samaksas atšķirībām starp dzimumiem ir dažādi iespējamie iemesli, piemēram, atšķirīga darba pieredze, darba laiks, darba veids vai nodarbinātības nozare. ES kopumā pastāv samērā liela darba tirgus segregācija³², sasniedzot 25,3 % attiecībā uz profesionālo segregāciju un 18,3 % attiecībā uz nozaru segregāciju³³. Sievietes mēdz strādāt nozarēs, kurās ir nosacīti zemāks atalgojums³⁴, ir mazāk pārstāvētas vadošos amatos un ir vairāk nekā vīrieši pārstāvētas pusslodzes

³¹ Tās ir „nekorģētas darba samaksas atšķirības starp dzimumiem”, jo netiek ņemti vērā visi faktori, kas ietekmē šīs atšķirības, piemēram, atšķirīgs izglītības līmenis, pieredze darba tirgū, nostrādātās darba stundas, darba veids utt.

³² Darba tirgus segregācija attiecas uz sieviešu sadalījumu dažādos darbos un nozarēs salīdzinājumā ar vīriešiem.

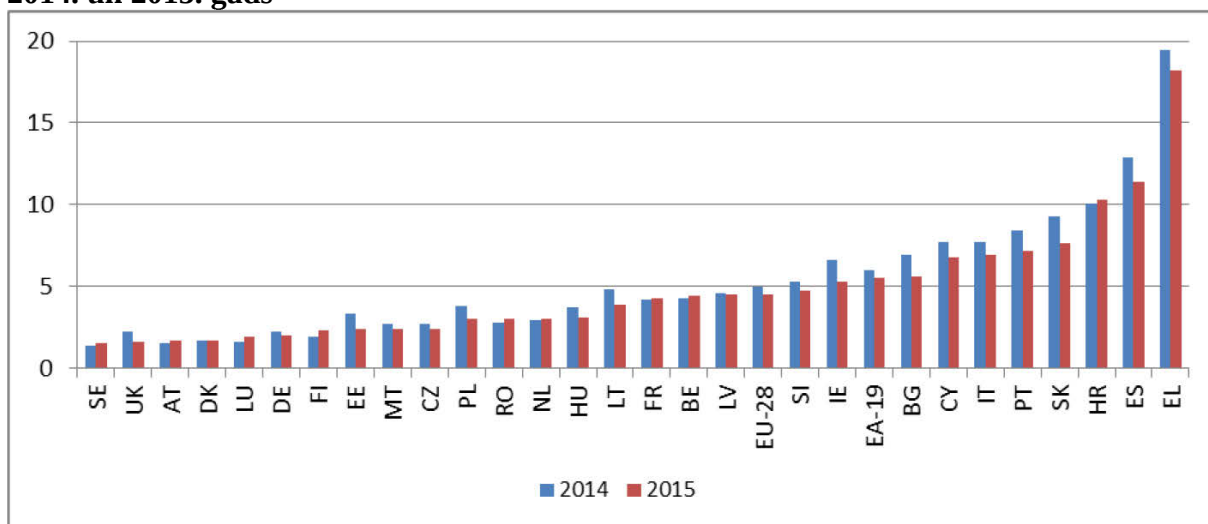
³³ Šie divi procentuālie lielumi atspoguļo nodarbināto iedzīvotāju īpatsvaru, kuriem būtu jāmaina nodarbošanās/nozare, lai panāktu vīriešu un sieviešu vienmērīgu sadalījumu visās profesijās vai nozarēs. Indekss svārstās starp 0 (segregācijas nav) un 50 (pilnīga segregācija).

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

nodarbinātībā, kas ir sliktāk atalgota nekā pilnslodzes darbs par stundu. Darba samaksas atšķirības starp dzimumiem par labu vīriešiem pastāv gandrīz visās profesijās³⁵. Turklāt darba samaksas atšķirības starp dzimumiem var veicināt arī citi nenovēroti faktori, piemēram, diskriminācija. Sieviešu zemāka darba samaksa, saīsināts darba laiks un saīsināts karjeras laiks negatīvi ietekmē viņu kopējo peļņu un pensiju tiesības³⁶.

Lielākajā daļā dalībvalstu laikposmā no 2014. līdz 2015. gadam ilgstošs bezdarbs samazinājās, tomēr tas joprojām rada būtisku problēmu, jo vairāk nekā 10,3 miljoni eiropiešu (2016. gada 1. ceturksnī) meklē darbu ilgāk nekā vienu gadu, ieskaitot 6,5 miljonus, kas darbu meklē jau ilgāk nekā divus gadus. Austrijā, Beļģijā, Horvātijā, Somijā, Luksemburgā, Nīderlandē, Rumānijā un Zviedrijā 2015. gadā ilgstošs bezdarbs palielinājās kā īpatsvars no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita, savukārt vismagāk skartajās dalībvalstīs tas samazinājās, dažreiz pat lielā mērā (21. attēls). Tomēr Grieķijā, Spānijā un Horvātijā tas joprojām ir virs 10 % un Slovākijā, Portugālē, Itālijā, Kiprā, Bulgārijā un Īrijā — virs 5 %. Palielinoties bezdarba ilgumam, pasliktinās saikne ar darba tirgu, ievērojami samazinās iespēja no jauna iekārtoties darbā stabilā darbvietā, kā arī palielinās neaktivitātes risks, jo samazinās nodarbināmība un veidojas šķēršļi dalībai darba tirgū.

21. attēls. Ilgstoša bezdarba līmenis (% no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita), 2014. un 2015. gads



Avots: Eurostat, DSA.

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

³⁶ Sievietes 2014. gadā saņēma pensijas, kas bija vidēji par 40 % zemākas nekā vīriešu pensijas, un dažās valstīs trešdaļa vecāka gadagājuma sieviešu nesaņem pensiju vispār. Tādēļ sievietes salīdzinājumā ar vīriešiem ir pakļautas daudz lielākam riskam vecumdienās nonākt nabadzībā. Vidēji 15,7 % sieviešu vecumā 65+ draud nabadzības risks salīdzinājumā ar 11,3 % vīriešu. Slovākijā, Zviedrijā, Lietuvā, Latvijā un Igaunijā vecāka gadagājuma sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības ir 10 procentpunkti un vairāk.

Starp dalībvalstīm pastāv lielas atšķirības tajā, cik sekmīgi izdodas palīdzēt ilgstošajiem bezdarbniekiem atrast darbu. Ilgstošajiem bezdarbniekiem sniegto pakalpojumu kvalitāte joprojām ir ārkārtīgi svarīga, lai nodrošinātu viņu efektīvu integrāciju darba tirgū saskaņā ar Padomes 2016. gada 15. februāra ieteikumu par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū.

2.2.2. Politikas pasākumi

Dažās dalībvalstīs, piemēram, Kiprā, Ungārijā un Zviedrijā, īpaša uzmanība ir pievērsta politikas virzieniem, kuru mērķis ir risināt zemu pamatprasmju līmeni, un šie jautājumi ir aplūkoti Komisijas nesen pieņemtajā priekšlikumā par prasmju garantiju. Nereti dalībvalstis šo problēmu ir mēģinājušas atrisināt, uzlabojot savas PIA sistēmas. Zviedrijā nesen īstenota iniciatīva bija vērsta uz agrīnu iekļaušanos izglītības pirmajos gados (t. i., pirmsskolas līmenī un 1.–3. klasē), īpašu uzmanību pievēršot pamatprasmēm. Ungārijā un Slovākijā par īpašu mērķi ir noteikta digitālo prasmju pilnveidošana. Kiprā mērķis bija uzlabot līdzdalību un pielāgot PIA darba tirgus vajadzībām.

Tāpat darba kārtības augšgalā ir bijuši centieni veicināt iekļaujošu izglītību, pirmām kārtām nosakot mērķi samazināt plaisu izglītības jomā attiecībā uz nelabvēlīgā situācijā esošiem izglītojamajiem (tostarp izglītojamajiem ar īpašām izglītības vajadzībām, migrantiem un romiem). Pēdējā gada laikā Čehijas Republikā, Grieķijā, Polijā, Portugālē un Slovākijā tika ieviestas iniciatīvas ar mērķi padarīt izglītību iekļaujošāku. Pasākumu galvenais mērķis bija veicināt plašāku izglītojamo grupu (it sevišķi no nelabvēlīgā situācijā esošām grupām) dalību tradicionālās skolās agrīnākā vecumā. Ungārija samazināja obligāto skolas vecumu agrīnajā pirmsskolas izglītībā un aprūpē no pieciem uz trim gadiem. Čehijas Republika pieņēma tiesību aktu nolūkā no 2017. gada septembra šo vecumu samazināt no sešiem uz pieciem gadiem. Grieķija ieviesa izglītības prioritārās zonas, t. i., uzņemšanas klases, papildu apmācības un uzņemšanas struktūras migrantu izglītošanai pirmsskolas izglītības iestādēs. Portugāle palielināja stipendiju skaitu studentiem no ekonomiski neaizsargātas vides un pašlaik palielina arī valsts atbalstu agrīnai pirmsskolas izglītībai un aprūpei. Slovākija nāca klajā ar iniciatīvu, kuras mērķis ir novērst bērnu neatbilstīgu ievietošanu īpašās skolās, balstoties vienīgi uz to, ka viņi nāk no nelabvēlīgas sociālekonomiskās vides. Beļģijā (Flāmu kopienā) visiem bērniem, tostarp bērniem ar īpašām vajadzībām, tagad ir tiesības apmeklēt tradicionālo skolu, ja tas ir iespējams, paredzot saprātīgus pielāgojumus.

Vairākas dalībvalstis uzsver atbalsta pasākumus skolotājiem, pasniedzējiem, skolu vadītājiem un citiem izglītības darbiniekiem. Tā tas ir Beļģijā (kur ir veikti pirmie pasākumi gan Flāmu, gan Franču kopienā), Čehijas Republikā, Horvātijā, Kiprā, Latvijā, Rumānijā, Slovākijā un Zviedrijā.

Dalībvalstis īsteno centienus, lai palielinātu terciārās izglītības apguvi un augstākās izglītības absolventu nodarbināmību. Pasākumi paredz labāk piesaistīt nelabvēlīgā situācijā esošas un neaizsargātas grupas, izstrādāt skaidras sistēmas pārejai no profesionālās izglītības un citiem izglītības veidiem uz augstāko izglītību, kā arī samazināt mācības pārtraukušo studentu skaitu. Zviedrijā valdība līdz 2019. gadam finansēs aptuveni 14 600 jaunas studiju vietas augstākajā izglītībā, lai vēl vairāk palielinātu līdzdalību. Čehijas Republika un Portugāle ir palielinājušas stipendijas un atbalstu cilvēkiem no ekonomiski neaizsargātā situācijā esošām ģimenēm. Augstākās izglītības atbilstība tiek uzlabota, plašāk izmantojot prasmju prognozes un absolventu nodarbinātības datu, iesaistot darba devējus mācību programmu izstrādē, attīstot plašāku mācību režīmu daudzveidību (nepilna laika mācības, tālmācības u. c.) un turpinot attīstīt augstāko profesionālo izglītību un augstāko arodizglītību. Spānija turpina pilnveidot savu absolventu izsekošanas sistēmu, lai novērtētu studiju programmu nodrošināto nodarbināmību. Beļģijā īsteno pasākumus, kuru mērķis ir palielināt nodarbināmību, it sevišķi, uzlabojot izaugsmes iespējas ar īsā cikla programmām (Flāmu kopiena) un ar duālām vai uz darbu balstītām izglītības programmām bakalaura līmenī (Beļģijas franču valodas kopiena).

Ir veiktas pieaugušo izglītības politikas reformas, lai nodrošinātu, ka izglītība un apmācība atbilst darba tirgus vajadzībām. Kiprā, Ungārijā, Lietuvā, Rumānijā un Zviedrijā šajā jomā nesen ir pieņemtas iniciatīvas, kas parasti ir vērstas uz pamatprasmēm vai uz prasmju aktualizēšanu un priekšlaicīgas pensionēšanās novēršanu. Piemēram, Zviedrijā saistībā ar 2016. gada budžetu pieņēma tiesības uz pieaugušo izglītību vidusskolas līmenī. No 2017. gada visiem pieaugušajiem ir tiesības papildināt savas iepriekšējās mācības un iegūt vidējās izglītības kvalifikāciju, kas dod piekļuvi augstākajai izglītībai un uzlabo viņu izredzes darba tirgū. Ungārija cenšas pilnveidot 200 000 nelabvēlīgā situācijā esošu personu digitālās prasmes. Lietuva ir pievērsusies nosacījumiem, lai uzlabotu pieaugušo neformālās izglītības un tālākizglītības kvalitāti. Jaunu prasmju programmā Eiropai Komisija aicina veikt pastāvīgus ieguldījumus prasmju apguvē un labāk saskaņot prasmes ar darba tirgus vajadzībām, lai veicinātu kvalitatīvu darbvietu radīšanu.

Īrijā, Spānijā, Francijā, Horvātijā, Polijā un Apvienotajā Karalistē ir īstenoti **pasākumi, kas veicina atbilstīgas un augstas kvalitātes zināšanas, prasmes un kompetences, iesaistoties mūžizglītībā** un galveno uzmanību pievēršot mācību rezultātiem saistībā ar nodarbināmību, inovāciju, aktīvu pilsoniskumu un/vai labklājību.

Dalībvalstis turpināja uzlabot prasmju un kvalifikāciju pārredzamību. Polija, Horvātija un Somija ir uzlabojušas savas nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras. Zviedrija ir savu nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūru saskaņojusi ar Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūru. Austrija un Zviedrija ir pievērsušās nesen ieceļojušu migrantu prasmju un kvalifikāciju novērtēšanai un validēšanai.

Jauniešu nodarbinātības jomā shēma „Garantija jauniešiem” ir bijusi pārmaiņu katalizators. Dalībvalstu valsts garantijas jauniešiem shēmas ietver divu veidu darbības: 1) tūlītējus pasākumus, lai sniegtu pielāgotu atbalstu visiem gados jauniem *NEET*, un 2) vidēja līdz ilgāka termiņa strukturālās reformas, lai uzlabotu institucionālās spējas un nodrošinātu integrētu pieeju pakalpojumu sniegšanai. Runājot par iesaisti, visā ES no visiem 15–24 gadus veciem *NEET* shēmā „Garantija jauniešiem” 2015. gadā iesaistījās 41,9 %, kas ir pieaugums no 40,4 % 2014. gadā. Īstenošana pilnā apmērā vairākās dalībvalstīs tika veikta tikai nesen, jo daudziem pasākumiem bija vajadzīgas būtiskas reformas un plašas partnerības.

Daudzās dalībvalstīs par svarīgu prioritāti ir noteikti ieguldījumi izpratnes veicināšanas pasākumos, kas domāti jauniešiem, kuri nav reģistrējušies valsts nodarbinātības dienestā (VND). Divas trešdaļas VND pašlaik ir iesaistījušies izpratnes veicināšanas pasākumos saistībā ar shēmas „Garantija jauniešiem” īstenošanu. Zviedrijas stratēģijā „Ceļš uz priekšu — stratēģija *NEET*” galvenā uzmanība ir pievērsta jauniešu vecumā virs 15 gadiem motivēšanai sākt vai atsākt un pabeigt vidusskolas izglītību vai strādāt (jaunieši tiek aicināti strādāt attiecīgos gadījumos un tikai, ja viņi ir vecumā no 20 līdz 25 gadiem). Valsts *NEET* koordinators cenšas nodrošināt labāku sadarbību starp valsts aģentūrām, pašvaldībām, novadu padomēm un organizācijām valsts, reģionālā un vietējā līmenī un cieši sadarbojas ar delegāciju nodarbinātiem jauniešiem, lai veicinātu vietēja līmeņa vienošanās starp pašvaldībām un VND un to īstenošanu. Horvātijā *CISOK* centri (mūžilga karjeras atbalsta centrs), kas izveidoti visā valstī, arvien aktīvāk palīdz darba meklēšanā, nodrošina profesionālo orientāciju un sniedz izpratnes veicināšanas pakalpojumus *NEET*.

Latvijas izpratnes veicināšanas projekta „Zini un pazīsti” mērķis ir iesaistīt *NEET* izglītībā un pilnveidot viņu prasmes.

Ir izveidotas arī vienas pieturas aģentūras, lai uzlabotu pieejamību un izpratnes veicināšanu. Tās apvieno dažādus ar jauniešiem saistītus pakalpojumus, elastīgā un pieejamā veidā sniedzot plašu pakalpojumu klāstu. Somijā 2015. gadā atklāja vienas pieturas konsultāciju centrus jauniešiem. Pašlaik šie centri atrodas 35 pašvaldībās un sniedz zema sliekšņa atbalstu visiem jauniešiem vecumā līdz 30 gadiem, ietverot personīgas konsultācijas un orientāciju, atbalstu dzīves pārvaldībai, karjeras plānošanas atbalstu, sociālo prasmju atbalstu, kā arī izglītības un nodarbinātības atbalstu.

Daudzās dalībvalstīs shēma „Garantija jauniešiem” ir kopumā palīdzējusi likvidēt traucējošas robežas dažādās politikas jomās un nodibināt dzīvotspējīgas partnerības. Ir paplašināta koordinācija starp nodarbinātības, izglītības un jaunatnes politikas virzieniem. Itālijā shēmas „Garantija jauniešiem” īstenošana ir ļāvusi izveidot kopīgu informācijas sistēmu, kurā ir integrētas Izglītības ministrijas un Nodarbinātības ministrijas datubāzes, un sākt īstenot īpašas iniciatīvas, lai veicinātu aktīva darba tirgus politikas virzienus un shēmu „Garantija jauniešiem” skolās. Lietuvā visās pašvaldībās laikposmā no 2015. līdz 2018. gadam tiek īstenots projekts „Atklāj pats”, kas ietver vietējo VND biroju, policijas, bērnu tiesību aizsardzības dienestu, sociālo darbinieku un vietējo jauniešu centru starpnozaru partnerības, lai palīdzētu *NEET* apgūt personiskās, sociālās un profesionālās prasmes.

Turklāt lielākā daļa dalībvalstu ir izmantojušas uz konkrētām grupām vērstas algas un darbā pieņemšanas subsīdijas, daudzos gadījumos izmantojot ES finansējumu, it sevišķi ESF un Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas finansējumu. Kopš 2015. gada Horvātijā saskaņā ar grozījumiem Likumā par iemaksām darba devēji, kas piedāvā jauniešiem līdz 30 gadu vecumam pastāvīgu darba līgumu, 5 gadus ir atbrīvoti no veselības apdrošināšanas iemaksām un nodarbinātības iemaksām. Igaunijā 2015. gadā uzsāka projektu „Mans pirmais darbs”, kas paredz viena gada algas subsīdiju un mācību izdevumu segšanu uz diviem gadiem. Lietuvā darba devēji, kas pieņem darbā VND reģistrētus jauniešus, var saņemt atlīdzinājumu 50 % apmērā no bruto algas laikposmā līdz 6 mēnešiem. Priekšroka tiek dota tādām personu kategorijām kā jaunieši, kas ir ilgstošie bezdarbnieki, vai jauni vecāki ar 2 bērniem. Darba devējiem, kas atlaiž subsidētus darba ņēmējus sešu mēnešu laikā pēc atbalsta piešķiršanas

perioda, piemēro sankcijas. 2015. gadā pasākumā iesaistījās 28 % no visiem aktīva darba tirgus politikas dalībniekiem vecumā no 16 līdz 29 gadiem. Kiprā saskaņā ar jaunām shēmām tiek piedāvāta iekārtošana darbā līdz 2 gadiem nenodarbinātiem pamatskolas, vidusskolas un pēcvidusskolas absolventiem līdz 25 gadu vecumam, kuriem ir neliela darba pieredze, piešķirot apmācību pabalstu EUR 125 apmērā nedēļā uz ne ilgāk kā 6 mēnešiem. Shēmās var pieteikties arī terciārās izglītības absolventi vecumā līdz 35 gadiem. Francijā jaunieši vecumā līdz 28 gadiem, kas ir saņēmuši stipendiju, var 4 mēnešu laikā pēc terciārās vai profesionālās vidējās izglītības iegūšanas pieteikties uz „subsīdiju pirmā darba meklēšanai” no EUR 200 līdz EUR 300 apmērā mēnesī. Sagaidāms, ka pasākumu izmantos 126 000 jauniešu. Turklāt pirmajā gadā uzņēmumiem ar mazāk nekā 10 darbiniekiem, kas pieņem mācekli vecumā no 16 līdz 18 gadiem, piešķir piemaksu EUR 4400 apmērā. Arī Rumānijas iestādes pašlaik gatavo darba tiesību grozījumus, kas paredzēs labvēlīgāku aktivizācijas pasākumu kopumus, kuri būs pielāgoti grupām, kas atrodas vistālāk no darba tirgus (ietverot uzņēmējdarbības un nodarbinātības subsīdijas un stimulus attiecībā uz mācekļību un stažēšanos).

Ir pastiprināti īpaši centieni, lai atbalstītu mācekļības reformas un labāku regulējumu mācekļību jomā. Šīs reformas ir palīdzējušas labāk saskaņot jauniešu prasmes ar darba tirgus vajadzībām un stiprināt uzņēmējdarbības nozares pārstāvju iesaistīšanu. Puse ES dalībvalstu ir ieviesušas vai plāno ieviest tiesību aktu izmaiņas, lai saskaņotu savu nacionālo sistēmu ar 2013. gada stažēšanās kvalitātes sistēmu. Dalībvalstīs, kuras jau ir pielāgojušas savus tiesību aktus (Bulgārija, Francija, Vācija, Grieķija, Lietuva, Portugāle, Spānija, Zviedrija), lielākā daļa reformu paredz ierobežot stažēšanās ilgumu līdz sešiem mēnešiem (Bulgārijā — līdz 12 mēnešiem), precizējot nosacījumus ilgākam stažēšanās laikam un ieceļot konsultantus, lai sniegtu norādījumus un uzraudzītu progresu stažēšanās laikā.

2. izcēlums. Eiropas Sociālā fonda (ESF) pilnvērtīga izmantošana

Ar budžetu EUR 86,4 miljardu apmērā 2014.–2020. gadam ESF ir viens no ES galvenajiem instrumentiem, lai risinātu konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos (KVAI) noteiktās problēmas, izstrādājot noteikumus, kas paredz pārplānošanas iespēju, lai pievērstos jaunām problēmām.

Viena no ESF galvenajām 2014.–2020. gada politikas prioritātēm ir **jauniešu nodarbinātība**, kam pievēršas gan pats fonds, gan Jaunatnes nodarbinātības iniciatīva. Saskaņā ar ESF EUR 6,3 miljardi ir tieši paredzēti jauniešu nodarbinātības pasākumiem, un jaunieši ir arī nozīmīga mērķa grupa izglītības, mūžizglītības un sociālās iekļaušanas pasākumos. Papildus tam Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas kopējais budžets sasniedz EUR 6,4 miljardus (no kā EUR 3,2 miljardi ir Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas resursi un EUR 3,2 miljardi ir ESF attiecīgais piešķirums). Jaunatnes nodarbinātības iniciatīva, kam pašlaik atbilst

20 dalībvalstis, attiecas tieši uz jauniešiem, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET*), un tajā īpaša uzmanība pievērsta ES reģioniem, kuri 2012. gadā saskārās ar visaugstāko jauniešu bezdarba līmeni. Lai nodrošinātu ātru reaģēšanu uz šo svarīgo politikas uzdevumu, Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas resursi ir pieejami ES budžetā izmantošanai finanšu cikla pirmajā pusgadā. Turklāt 2015. gadā Komisija apstiprināja palielinātu Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas priekšfinansējumu aptuveni EUR 1 miljarda apmērā, lai nodrošinātu jauniešu nodarbinātības un apmācības pasākumu ātrāku praktisko mobilizēšanu. Šis palielinājums pozitīvi ietekmēja pusi vadošo iestāžu, kas izmanto Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvu un varētu piešķirt vairāk līdzekļu un/vai uzsākt lielāku skaitu projektu³⁷.

Tomēr kopumā 2014. un 2015. gadā gan ESF, gan Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvu raksturoja samērā lēna īstenošanas uzsākšana dalībvalstīs ar nelielu attiecināmo sertificēto izdevumu deklarēšanu, kas liecina par zemu apgūšanas līmeni. To tomēr nevajadzētu uzskatīt par liecību, ka nenotiek pasākumi un praktiskā īstenošana. Dalībvalstis saskārās ar kavējumiem saistībā ar vadošo iestāžu un uzraudzības sistēmu norīkošanu, kas ietekmēja to, cik ātri dalībvalstis spēja sagatavot izdevumu pieprasījumus Eiropas Komisijai.

Dati jau tagad parāda, ka kopš darbības programmu īstenošanas uzsākšanas jau vairāk nekā 2 miljoni dalībnieku ir guvuši labumu no ESF atbalsta un 1,4 miljoni gados jauni *NEET* ir guvuši labumu no Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas atbalstītiem intervences pasākumiem, it sevišķi no iekārtošanas darbā, mācekļības un stažēšanās, pašnodarbinātības pasākumiem un tālākizglītības un apmācības. Lielākajā daļā dalībvalstu Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvu uzskata par galveno mehānismu vai sviru, lai īstenotu Padomes ieteikumu par garantijas jauniešiem izveidi (2013. gads). Lai gan īstenošanas progress dalībvalstīs atšķiras, daži projekti jau ir apliecinājuši būtisku praktisko ietekmi.

Gandrīz visas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai uzlabotu mācekļību kvalitāti, piedāvājumu un pievilcību, ņemot vērā 2013. gada jūlijā izveidoto Eiropas Mācekļību aliansi. Dānijas 2013. gadā pieņemtā mācekļības reforma, ko sāka īstenot 2015. gada vidū, ir vērsta uz iespējas nodrošināšanu mācekļiem iegūt vispārēju vidusskolas kvalifikāciju, ar kuru šī persona var pēc tam uzsākt augstākās izglītības studijas. Francijā mācekļības līgumi tagad ļauj iegūt 85 profesionālās kvalifikācijas veidus, ko apstiprinājusi Nodarbinātības ministrija (Izglītības ministrijas vietā), ar nosacījumu, ka personai ir *ISCED* 3 kvalifikācija vai ir atzīts, ka šī persona ir izglītību priekšlaicīgi pametušais. Austrijā 2015. gadā īstenotā Profesionālās izglītības likuma reforma nostiprināja kvalitātes vadību mācekļības apmācības sistēmas ietvaros. Ir izstrādāti nelabvēlīgā situācijā esošiem jauniešiem paredzēti jauni apmācības piedāvājumi, piemēram, standartizētas mācību programmas zema sliekšņa sākuma kvalifikācijām un daļējām kvalifikācijām. Reformas mācekļības jomā ir paredzētas arī Īrijā un

³⁷ Komisijas pētījums „*First results of the Youth Employment Initiative – A final report to DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission*” (Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas pirmie rezultāti — galīgais ziņojums Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ĢD) (2016. gads).

Slovēnijā. Īrijā Māceklības padomei (ko izveidoja 2014. gada beigās) ir uzdots noteikt tautsaimniecības nozares, kurās māceklību paplašināšana varētu reāli ietekmēt gan darba devējus, gan darba ņēmējus. Pēc uzaicinājuma iesniegt priekšlikumus, kuru iesniegšanas termiņš bija 2015. gada 31. marts, tika izraudzītas un ieviestas vairākas jaunas māceklības, kas ir pielāgotas darba tirgus vajadzībām. Pirmo jauno māceklību — apdrošināšanas praksi — sāka īstenot 2016. gada septembra vidū. Slovēnijā norisinās sabiedriskā apspriešana par Māceklību likumu, kura mērķis ir noteikt vispārējo māceklību regulējumu (ietverot atbilstību, darba un sociālos apstākļus, kā arī savstarpējās saistības).

Ir īstenotas dažādas politikas iniciatīvas, lai veicinātu vecāka gadagājuma darba ņēmēju integrāciju darba tirgū. Dažas dalībvalstis ir pievērsušās piekļuves nodrošināšanai pieaugušo izglītībai, piemēram, Rumānijā ir pieņemta valsts mūžizglītības stratēģija, galveno uzmanību pievēršot tādu cilvēku dalības palielināšanai mūžizglītībā, kas darba tirgū parasti ir nepietiekami pārstāvēti un atrodas nelabvēlīgā situācijā. Citas dalībvalstis ir ieviesušas īpašus aktivizēšanas plānus un individuālus nodarbinātības pakalpojumus, tostarp karjeras konsultācijas. Luksemburga 2016. gadā sāka īstenot profesionalizācijas darbā iekārtošanas programmu, kas it sevišķi paredzēta darba meklētājiem, sākot no 45 gadu vecuma. Citos gadījumos dalībvalstis ir devušas priekšroku darba vietu pielāgošanai un veicinājušas veselīgu novecošanu darbavietā. Minēto mērķi cenšas sasniegt Latvijas Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam, kas ietver prasmju un veselības novērtējumu, individuālu attīstības plānu uzņēmuma līmenī (ietverot darba vietas pielāgošanu, elastīgus darba veidus, veselības uzlabošanas pasākumu utt.) un apmācības.

Vairākās dalībvalstīs tiek palielināti stimuli vecāka gadagājuma darba ņēmēju nodarbinātībai (piemēram, prēmijas) un likvidēti šķēršļi nodokļa atvieglojumu struktūrās. Beļģija, Vācija un Austrija ir uzsākušas iniciatīvas, lai palielinātu stimulus vecāka gadagājuma darba ņēmēju nodarbinātībai. Vācija plāno ieviest elastīgākus nosacījumus, lai cilvēki varētu turpināt strādāt līdz vispārējā pensionēšanās vecuma sasniegšanai un vēl ilgāk, nodrošinot labāku iespēju apvienot pensiju ar ienākumiem no algota darba. Divi Beļģijas reģioni (Valonija un Brisele) ir pieņēmuši reformas, lai uzlabotu nodotās nodarbinātības veicināšanas shēmas vecāka gadagājuma darba ņēmējiem.

Īpašas shēmas un mūžizglītības stratēģijas ir vērstas uz atbalsta sniegšanu personām ar invaliditāti vai citām nelabvēlīgā situācijā esošām personām saistībā ar algotas nodarbinātības iegūšanu un saglabāšanu atvērtais tirgū. Šādu nesen īstenotu pasākumu

konkrēti piemēri ir vērojami Kiprā (subsīdijas darba devējiem, kas pieņem darbā personas ar invaliditāti), Luksemburgā (pagaidu darbā iekārtošana ar iespēju uz pastāvīgu amatu), Maltā (nodarbinātības kvotas) un Nīderlandē (darbvieta radīšana, kas vērsta uz personām ar invaliditāti). Rumānijas neseno pieņemtajā valsts mūžizglītības stratēģijā ir noteikts mērķis palielināt nelabvēlīgā situācijā esošu grupu, tostarp personu ar invaliditāti, līdzdalību.

Saistībā ar līdz šim nepieredzēto patvēruma meklētāju pieplūdumu dalībvalstis ir arī pievērsušas lielāku uzmanību migrantu izcelsmes personu integrācijai darba tirgū. Vairākās iniciatīvās par mērķi ir noteikta uz jaunatbraucējiem vērsta agrīna iejaukšanās, iesaistot attiecīgās ieinteresētās personas, piemēram, darba devējus un valsts nodarbinātības dienestus. Zviedrija ir izstrādājusi agrīnus pasākumus patvēruma pieteikumu iesniegšanas periodam, it sevišķi saistībā ar iepazīstināšanu ar valodu un informāciju par sabiedrības jautājumiem. Kad jaunatbraucējiem tiek piešķirta uzturēšanās atļauja, viņi var piekļūt iepazīstināšanas programmai, kurā paredzēta paātrināta procedūra attiecībā uz profesijām, kurās pastāv profesionāļu trūkuma risks. Turklāt 200 valsts sektora aģentūrām ir uzdots 2016.–2018. gada jaunatbraucējiem piedāvāt stažēšanos. Arī uzņēmumiem ir proaktīva nozīme, proti, tie, kas jaunatbraucējiem piedāvā vismaz 100 darbvieta vai prakses vietas, ir sagrupēti tā dēvētajā „100 Club”, kurš paredz īpaši pielāgotus VND pasākumu kopumus. Arī atjauninātajā Somijas valdības integrācijas programmā 2016.–2019. gadam ir noteikts mērķis panākt imigrantu sekmīgu integrāciju, piemēram, izglītībā vai darba dzīvē, nodrošinot efektīvu sākotnējo sadarbību starp iestādēm un ieinteresētajām personām. Tādā pašā nolūkā (bet atspoguļojot Vācijas federālo struktūru) Vācijas federālās zemes ir pieņēmušas vairākas programmas, plānus un vienošanās atbilstīgi savām vajadzībām (piemēram, vienošanos par integrāciju ar apmācības un darba starpniecību, kas noslēgta starp Bavārijas valdību, Bavārijas uzņēmumiem un nodarbinātības dienestiem). Austrijas federālā valdība 2015. gada septembrī izveidoja integrācijas budžetu EUR 75 miljonu apmērā, lai finansētu pasākumus saistībā ar bēgļu integrāciju darba tirgū, un ir paredzējusi papildu EUR 40 miljonus gadā, kas noteikti 2016. un 2017. gada federālajā budžetā. Šādā kontekstā VND īsteno pilotprojektu, lai noteiktu individuālās un apmācības vajadzības, kā arī sniegtu vispārēju informāciju par darba meklēšanu, izglītības sistēmu un darba ņēmēju un darba devēju tiesībām un pienākumiem.

Mērķtiecīgi pārskatot sociālos pabalstus un pakalpojumus, ir izstrādāti īpaši aktivizācijas pasākumi. Dānijā integrācijas pabalsts, ko ieviesa 2015. gada septembrī, ir aizstāts ar izglītības vai sociālo palīdzību, lai palielinātu stimulus imigrantiem iesaistīties nodarbinātībā. Turklāt, tā kā tagad ir noteikts, ka bēgļi var sākt strādāt tūlīt pēc ierašanās,

valsts sektora integrācijas programmā uzsvērs ar darbu saistītus pasākumus, izglītību un apmācības dāņu valodā un vairāk pievērsīsies darba tirgum, savukārt nodarbinātības centri nostiprinās savus pakalpojumus, ko tie sniedz uzņēmumiem. Ir arī ieviesta skaidras naudas piemaksu shēma privātiem uzņēmumiem, kas parastam un nesubsidētam darbam nodarbina bēgļus.

Papildus pasākumiem, kas vērsti galvenokārt uz jaunatbraucēju integrāciju, vairākas dalībvalstis ir centušās apkarot diskrimināciju, vai nu pieņemot jaunus vai grozītus tiesību aktus, vai izstrādājot īpašus projektus. Somijas Diskriminācijas aizlieguma likums, kas stājās spēkā 2015. gadā, paplašina pienākumu veicināt vienlīdzību un novērst diskrimināciju. Pienākums attiecas uz apmācības un izglītības sniedzējiem, kā arī izglītības iestādēm un darba devējiem un it sevišķi skar nodarbinātību privātajā sektorā. Beļģijā ar Karaļa 2015. gada 18. novembra dekrētu ir izveidota jauna ekspertu komisija, kurā ir tiesu iestāžu, juridisko profesiju, arodbiedrību un darba devēju organizāciju pārstāvji un kuras mērķis ir reizi piecos gados izvērtēt diskriminācijas aizlieguma tiesību aktu piemērošanu un efektivitāti. Spānija saistībā ar valsts stratēģiju cīņai pret rasismu, diskrimināciju, ksenofobiju un citiem neiecietības veidiem ir izstrādājusi novatoriskus projektus, proti, 2015. gadā tika izstrādāts projekts *FRIDA* ar mērķi nodrošināt izglītības nozares pārstāvju apmācību un informētības vairošanu. Līdzīgas programmas tiks uzsāktas tieslietu un veselības jomā.

Apmaksāti maternitātes/bērna kopšanas atvaļinājumi parasti sekmē sieviešu dalību darba tirgū, palīdzot sievietēm apvienot darba un ģimenes dzīvi. Apmaksātu atvaļinājumu līdzsvarots sadalījums starp sievietēm un vīriešiem ir izrādījies īpaši noderīgs, veicinot sieviešu nodarbinātību pēc bērna piedzimšanas. Pēdējā laikā vairākas dalībvalstis (tostarp Vācija, Īrija, Luksemburga, Ungārija, Malta un Portugāle) ir sākušas īstenot iniciatīvas, lai uzlabotu savus apmaksāta bērna kopšanas atvaļinājuma noteikumus. Piemēram, Vācijā ir paredzēti elastīgāki noteikumi par bērna kopšanas atvaļinājumu 24 mēnešu apmērā laikā, kad bērns ir vecumā no trim līdz astoņiem gadiem, ļaujot to sadalīt trīs daļās. Turklāt ir apliecinājies, ka sieviešu un vīriešu tiesību uz atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas līdzsvarots izmantojums (ietverot tēvu atvaļinājuma nosacījumus) pozitīvi ietekmē māsaimniecības un aprūpes pienākumu sadalījumu un uzlabo sieviešu dalību darba tirgū, ietverot sieviešu ātrāku atgriešanos tajā. Nolūkā panākt šādu līdzsvarotu izmantojumu Īrija nesen ieviesa divas nedēļas ilgu apmaksātu paternitātes atvaļinājumu, savukārt Portugāle ieviesa paternitātes atvaļinājumu līdz 25 darba dienu apmērā (iepriekš tās bija 20 dienas), no kurām 15 dienas (iepriekš 10) ir obligātas. Arī Čehijas Republika ir ieviesusi grozījumus

bērna kopšanas atvaļinājuma noteikumos un paredzējusi pabalstus, lai veicinātu tēvu iesaistīšanos bērnu aprūpē un atbalstītu mātes, kuras vēlas atgriezties darbā agrāk.

Dalībvalstis ir arī ieviesušas pasākumus tādās jomās kā bērnu aprūpe un ilgtermiņa aprūpe, lai novērstu nodarbinātības šķēršļus personām, it sevišķi sievietēm, kas rūpējas par kādu ģimenes locekli. Piemēram, Čehijas Republika ir nākusi klajā ar iniciatīvām, kuru mērķis ir uzlabot pirmsskolas izglītību un nostiprināt atbalstu bērniem ar īpašām vajadzībām. Čehijas Republika arī 2017. gadā plāno pieņemt finansiālās palīdzības un atvaļinājuma noteikumus neoficiāliem aprūpētājiem, kas rūpējas par kādu ģimenes apgādājamo. Citas dalībvalstis (tostarp Bulgāriju, Vāciju, Īriju, Slovākiju, Luksemburgu un Apvienotā Karaliste) ir nesen veikušas pasākumus, lai uzlabotu bērnu aprūpes pieejamību cenas ziņā. Slovākija līdz 2016. gada beigām plāno palielināt kvotu par aprūpētājiem, kas rūpējas par personām ar smagu invaliditāti, kā arī palielināt aprūpētāju pensiju iemaksu periodu. Dažas dalībvalstis arī plāno novērst finansiālos šķēršļus, kas demotivē iesaistīšanos darbā un kas izriet no to nodokļu atvieglojumu shēmām. Piemēram, Austrija un Apvienotā Karaliste ir uzsākušas iniciatīvas, lai paplašinātu labvēlīga nodokļu režīma darbības jomu, ietverot bērnu pabalstus un bērnu aprūpes izmaksas.

Lai veicinātu sieviešu nodarbinātību, izmanto arī elastīgus darba nosacījumus, piemēram, attālināto darbu, elastīgu darba laiku un saīsinātu darba laiku. Portugālē darba ņēmējiem ar bērniem ir piešķirtas tiesības strādāt uz pusslodzi vai saskaņā ar elastīgiem darba nosacījumiem, piemēram, veikt attālināto darbu. Vācija nesen ieviesa bērnu pabalstu „Plus”, kas ļauj vecākiem ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu uz pusslodzi un motivē abus vecākus izmantot atvaļinājumu uz pusslodzi. Čehijas Republika arī plāno pasākumus, kas darba ņēmējiem ar bērniem nodrošinātu elastīgākas tiesības (ja ir 3 gadus veci bērni un jaunāki). Darba devējs var atļaut attālināto darbu.

Ilgstošie bezdarbnieki bieži vien saskaras ar vairākiem no iepriekš minētajiem šķēršļiem, un daudzas dalībvalstis pastiprina šiem bezdarbniekiem sniegto atbalstu. Dažkārt kā pirmais solis tiek īstenoti pasākumi, lai palielinātu reģistrācijas rādītājus nodarbinātības dienestā, kuri ES 2015. gadā bija vidēji 71 %. Rumānija, piemēram, 2016. gada rudenī izveidoja integrētas grupas, kurās iesaistījās sociālie dienesti un veselības aprūpes un izglītības mediatori un kuru mērķis ir neaktīvo un ilgstošo bezdarbnieku izpratnes veicināšana un reģistrācija lauku apvidos un nelabvēlīgā situācijā esošās kopienās.

Vairākas valstis saskaņā ar Padomes ieteikumu nostiprina ilgstošajiem bezdarbniekiem sniegtā atbalsta individualizāciju, uzsverot vienošanās par integrāciju darba tirgū un pielāgojot atbalstu individuālām vajadzībām ar skaidri noteiktām bezdarbnieku un atbalsta struktūru tiesībām un pienākumiem. Francijā ir individualizēts atbalsts, ko sniedz valsts nodarbinātības dienests, paredzot nostiprinātu kompetences novērtēšanu, jo vairāk darbinieku tiek iesaistīts konsultāciju sniegšanā ar mērķi līdz 2017. gadam apkalpot 460 000 lietotāju, kuriem draud ilgstoša bezdarba risks. Spānijas 2015. gada kopējais nodarbinātības pakalpojumu kopums paredz izveidot individualizētas nodarbinātības pieejas un individualizētus darba līgumus, kas ir saistoši personām, kuras saņem bezdarbnieka pabalstus. Turklāt 2016. gadā ieviesa programmu, lai atbalstītu ilgstošos bezdarbniekus un nostiprinātu NVD spējas sniegt individualizētu atbalstu. Dānijas nodarbinātības centri 2016. gadā sāka īstenot „Saziņas plānu”, kura pamatā intensīva saziņa bezdarba pirmo sešu mēnešu laikā un pēc 16 bezdarba mēnešiem. Ilgstošos bezdarbniekus aktīvi iesaista sanāksmju plānošanā, un darba jautājumu konsultanti tiek apmācīti izmantot pamudinošas un motivējošas pieejas. Somija, sākot ar 2017. gadu, arī plāno klātienē intervijas ar ilgstošiem bezdarbniekiem ik pēc 3 mēnešiem.

Vairākas valstis ilgstošo bezdarbnieku vajadzībām attiecīgi izmanto nodarbinātības ārpakalpojumus. Malta ir ieviesusi darba programmas iniciatīvu, izmantojot ārpakalpojumu sniedzējus profilēšanas, apmācību un darbā iekārtošanas pakalpojumiem, ko sniedz ilgstošiem bezdarbniekiem vecumā no 25 līdz 56 gadiem. Latvija 2015. gada augustā sāka īstenot ESF valsts programmu (EUR 40 miljoni), kas attiecas uz nevalstiskām organizācijām, kuras sniedz individuālās un grupas konsultācijas, karjeras konsultācijas, veselības pārbaudes, orientācijas pakalpojumus, motivācijas programmas un atkarības ārstēšanas programmas.

Vairākās valstīs ir arī nostiprināta ilgstošo bezdarbnieku apmācība. Francija 2016. gadā sāka īstenot EUR 1 miljarda plānu, lai finansētu 500 000 papildu apmācības darba meklētājiem, no kurām 300 000 apmācību bija prioritāri vērstas uz ilgstošiem un mazkvalificētiem darba meklētājiem nozarēs, kurās ir pozitīvas reģionālās darba un ekonomikas prognozes. Zviedrija cenšas nostiprināt savas aktivizācijas garantijas apmācības komponentu, palielinot darba apmācības un konkrēta aroda tautskolas kursu iespējas profesijās, kurās trūks profesionāļi, uz laiku līdz 24 mēnešiem, kā arī iespēju ilgstošajiem bezdarbniekiem studēt un vienlaikus vienu gadu saņemt „aktivitātes atbalsta” pabalstus.

Lai atbalstu pielāgotu individuālām vajadzībām, nereti bija vajadzīga organizāciju pakalpojumu labāka koordinācija, un dalībvalstis Padomes ieteikumos vienojās par vienota kontaktpunkta izveidi ilgstošajiem bezdarbniekiem. Lai nodrošinātu efektīvu pakalpojumu sniegšanu, ļoti svarīga ir datu apmaiņa un sadarbības platformas. Slovākija nostiprina integrētu nodarbinātības biroju spējas, integrējot nodarbinātības konsultācijas un sociālos pabalstus un izveidojot specializētus aktivizācijas centrus ilgstošajiem bezdarbniekiem. Īrija ienākumu atbalsta un nodarbinātības pakalpojumus ir integrējusi *Intreo* centros, kas koncentrējas uz atsevišķu gadījumu izskatīšanu. Lai samazinātu pieteikumu skaitu un paplašinātu individualizēta atbalsta darbības jomu, programmas „*JobPath*” ietvaros ir nolīgts ārpakalpojumu sniedzējs atbalsta sniegšanai ilgstošajiem bezdarbniekiem viena gada garumā, nodrošinot finansiālus stimulus privātajiem partneriem, lai panāktu ilgtspējīgu izstāšanos no programmas (maksājumus veic pēc darba meklētāja 13., 26., 39. un 52. darba nedēļas). Lai gan dažas valstis jau ir daudz paveikušas saistībā ar vienota kontaktpunkta izveidi, citas valstis tikai tagad sāk ieviest organizāciju pakalpojumu koordināciju. Bulgārija īsteno pakalpojumu integrācijas pilotprojektu, izmantojot ESF finansētu projektu ar 65 vienas pieturas aģentūrām, kuras sniedz gan nodarbinātības konsultācijas, gan sociālos pakalpojumus.

Veiksmīgai integrācijai ir nepieciešamas spēcīgas partnerības ar darba devējiem. Apvienotajā Karalistē un Nīderlandē specializētas darba devēju grupas darba devējiem nodrošina vienotu kontaktpunktu, regulāri uzraugot nodarbinātības iespējas ilgstošajiem bezdarbniekiem un kopā ar uzņēmumiem attīstot īpašas zināšanas un attiecības. Portugālē ar programmas *Reativar* pasākumu ir ieviests atbalsts ilgstošajiem bezdarbniekiem vecumā virs 31 gada, kuri izvēlas sešu mēnešu stažēšanos privātā iestādē, nodrošinot viņiem ikmēneša dotāciju atkarībā no kvalifikācijas līmeņa. Attiecīgā iestāde stažēšanās perioda beigās nodrošina sertifikāciju. VND (*IEFP*) sedz 65–80 % no dotācijas atkarībā no attiecīgās iestādes veida un dalībnieka raksturojuma. Kipras valdība ir ieviesusi jaunas nodarbinātības subsīdijas, kuru mērķgrupa ir ilgstošie bezdarbnieki, savukārt Somija gatavojas 2017. gadā sākt mācīšanos darbavietā un mācekļību programmas, kas pielāgotas ilgstošajiem bezdarbniekiem. Slovākija izmanto ESF, lai ieviestu apmācības ilgstošajiem bezdarbniekiem, paredzot gan darba devēju subsīdijas, gan darba devēju nodrošinātas darbaudzināšanas shēmas.

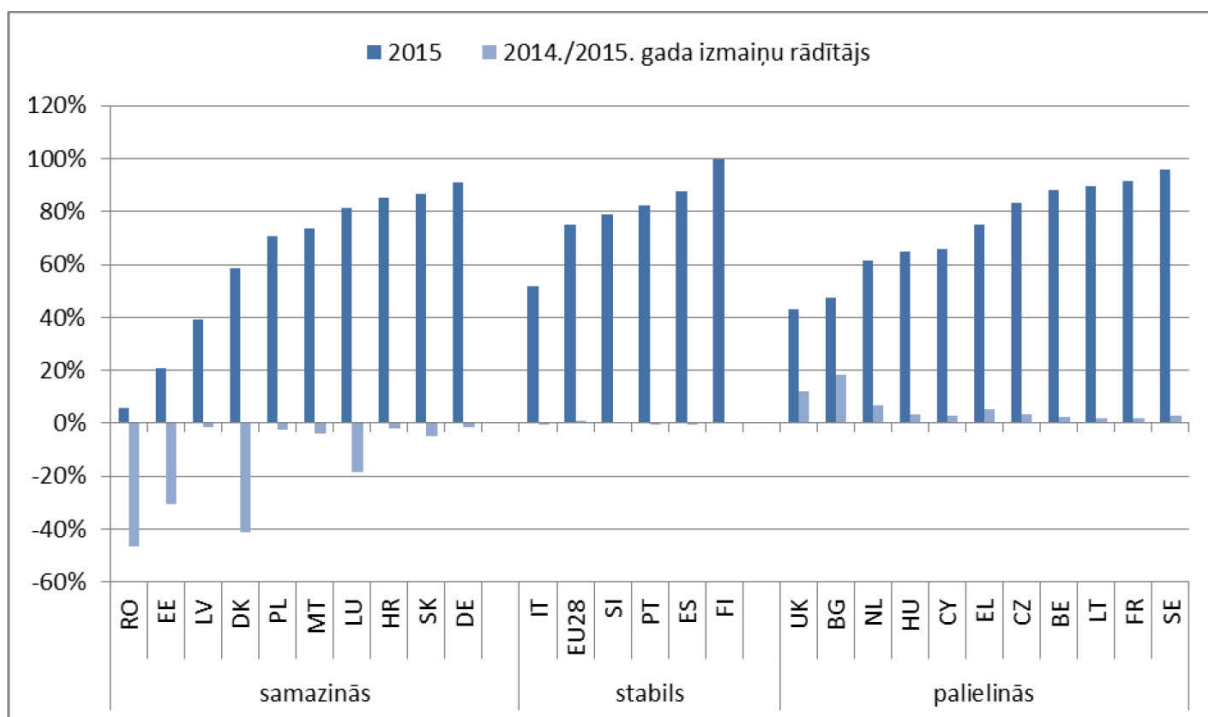
2.3. 7. pamatnostādne — darba tirgu darbības uzlabošana

Šajā iedaļā ir aplūkots, kā tiek īstenota 7. nodarbinātības pamatnostādne, kurā dalībvalstīm ir ieteikts uzlabot darba tirgus darbību. Vispirms ir aprakstīti valsts nodarbinātības dienestu un aktivizācijas pasākumu rādītāji, kas ir ārkārtīgi svarīgi, lai darba tirgū uzlabotu atbilstību. Pēc tam ir kvantificēta darba tirgus segmentācija ar darba tirgus pārejām, vienlaikus uzsverot dažādās izmaksas, kas ir saistītas ar aizsardzības pakāpēm. Ziņojuma 2.3.2. iedaļā ir aplūkoti dalībvalstu politikas pasākumi šajās jomās, ietverot pasākumus, kuri sekmē darbaspēka mobilitāti un sociālo dialogu, kam ir būtiska nozīme, lai rosinātu līdzdalības sajūtu reformās un tādējādi veicinātu to efektīvu īstenošanu.

2.3.1. Galvenie rādītāji

Valstu nodarbinātības dienesti (VND) ir ieinteresētās personas, kam ir liela nozīme darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma saskaņošanā ar nosacījumu, ka darba meklētāji ir reģistrēti, lai nodrošinātu viņiem iespēju piekļūt aktīvā darba tirgus pasākumiem un darba meklēšanas atbalstam. Reģistrācijas rādītāju atšķirības dažādās valstīs (skatīt 22. attēlu) ir saistītas ar vairākiem faktoriem, tostarp ar VND sniegto pakalpojumu kvalitāti un pievilcību, bezdarbnieka un sociālo pabalstu līmeni, ilgumu un atbilstību, kā arī pienākumiem un sankciju mehānismiem, kas saistīti ar šiem pabalstiem.

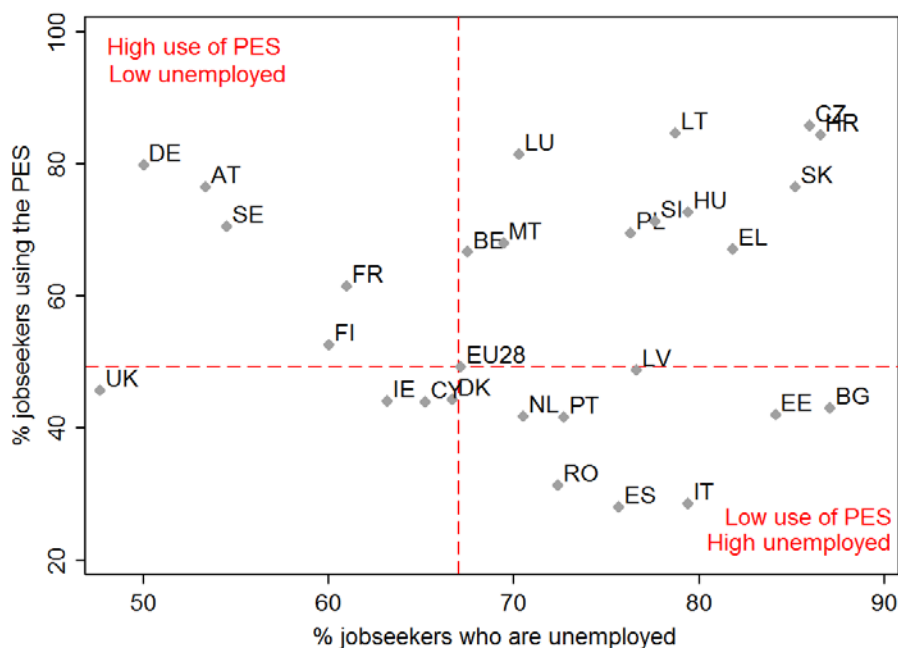
22. attēls. Nodarbinātības dienestos reģistrēto ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars, 2015. gads



Avots: Eurostat, 2015. gada darbaspēka apsekojums. Dati par Austriju un Īriju nav pieejami.

Kopumā ES dalībvalstīs joprojām atšķiras tas, kādā mērā darba meklēšanā tiek izmantota VND palīdzība (23. attēls), turklāt pastāv risks, ka dažās dalībvalstīs visneaizsargātākie darba meklētāji izvēlas nedeklarētu darbu. Jo efektīvāk VND apkopo darba devēju nodrošināto informāciju par vakancēm, jo vairāk tiek veicināta VND palīdzības izmantošana darba meklēšanā.

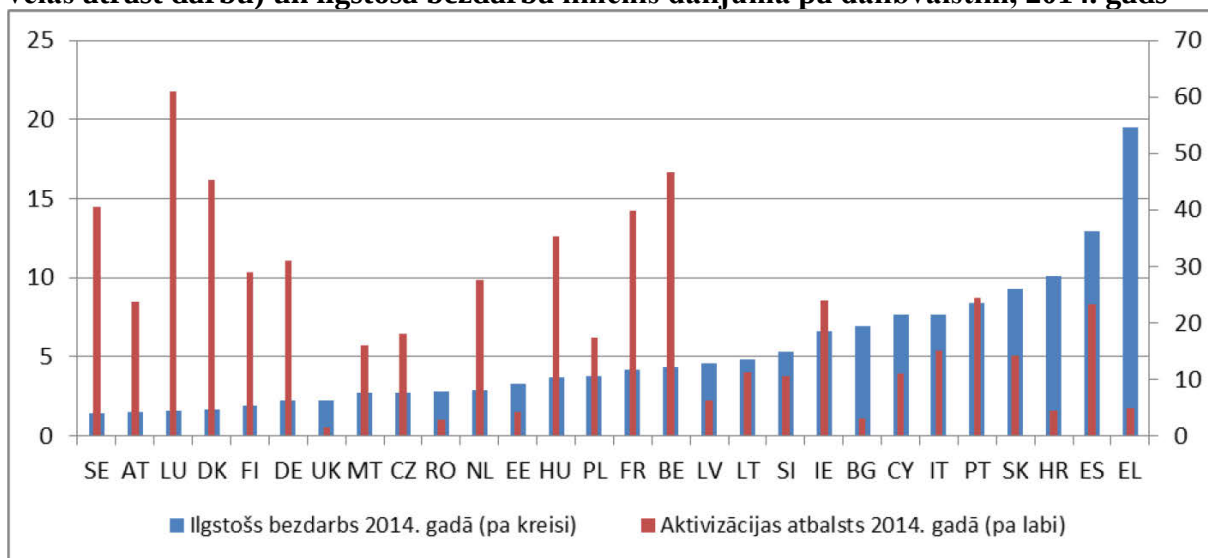
23. attēls. VND palīdzības izmantošana darba meklēšanā un nenodarbinātu darba meklētāju īpatsvars, 2014. gads



Avots: Eurostat, 2014. gada darbaspēka apsekojums.

Valstis ar viszemāko ilgstoša bezdarba līmeni ir starp tām, kurās ir visaugstākā līdzdalība aktīva darba tirgus politikā. Vairākās citās dalībvalstīs, šķiet, aktivizācijas atbalsts nav proporcionāls attiecībā pret to bezdarba problēmām.

24. attēls. Aktivizācijas atbalsts (darba tirgus politikas dalībnieki uz 100 cilvēkiem, kas vēlas atrast darbu) un ilgstoša bezdarba līmenis dalījumā pa dalībvalstīm, 2014. gads

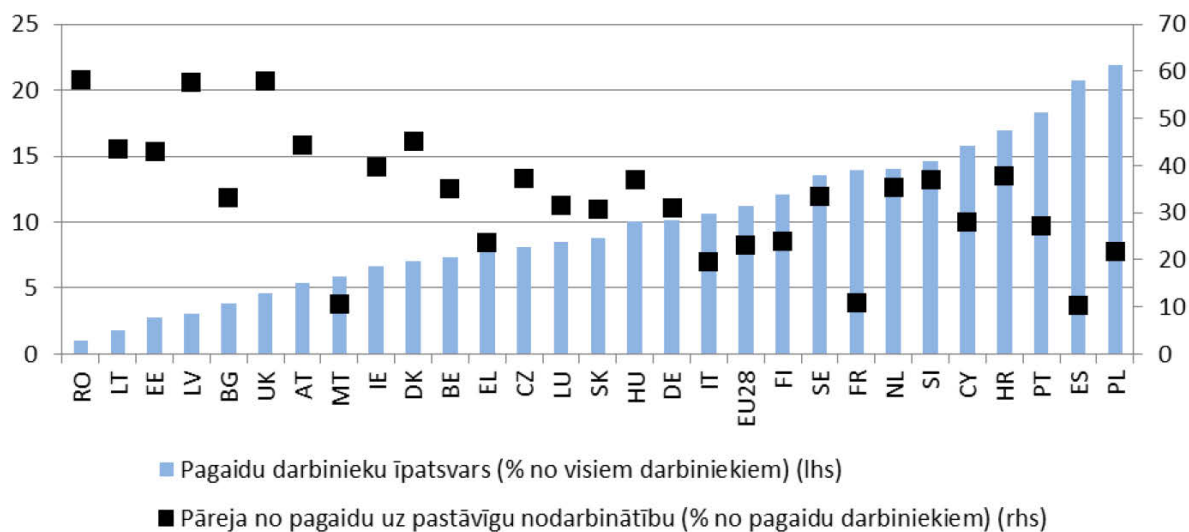


Avots: Eurostat, darba tirgus politikas datubāze (piezīme: par aktivizācijas atbalstu — 2009. gada dati par Apvienoto Karalisti, 2012. gada dati par Kipru un 2013. gada dati par Grieķiju, Īriju un Spāniju).

Tomēr aktīva darba tirgus politikas struktūra, darbības joma un mērķa grupas, kā arī tās īstenošana ietekmē šādas politikas efektivitāti un lietderību. Bezdarbam var būt vairāki cēloņi, piemēram, nepietiekams darbaspēka pieprasījums, prasmju neatbilstība, darba aizsardzības tiesību akti vai darbaspēka nodokļi utt. (skatīt šā dokumenta attiecīgo punktu). Tāpat aktivizācijas pasākumi var būt vērsti uz piedāvājumu (piemēram, nodarbinātības subsīdijas), savukārt citi — uz nelabvēlīgā situācijā esošām grupām darba tirgū, kā arī var būt saistīti ar darba tirgus vispārējo satvaru (piemēram, prasmju prognozēšanas sistēmām) vai sociālo pabalstu plānošanu, tāpēc aktīva darba tirgus politikas pasākumi ir atspoguļoti (lai gan atšķirīgā apmērā) 2.2., 2.3. un 2.4. iedaļā par politikas pasākumiem. Dažādi aktīva darba tirgus politikas virzieni būs piemēroti dažāda veida bezdarbniekiem un dažādām situācijām, tādēļ ir vajadzīgas efektīvas profilēšanas pieejas un ir jāattīsta vērtēšanas kultūra. Piemēram, darbā pieņemšanas stimuli uzņēmumiem var būt saistīti ar samērā lieliem papildu zaudējumiem vai izstumšanas sekām. Tāpat nereti ir apšaubāma tiešās nodarbinātības radīšanas valsts sektorā efektivitāte. Kopumā šķiet, ka sekmīgāk izdodas īstenot aktīva darba tirgus politikas pasākumus, kas ietilpst individualizētā un uz konkrētām grupām vērsta atbalsta shēmās. Sevišķu efektivitāti atveseļošanās laikā ir apliecinājuši aktīva darba tirgus politikas pasākumi, kas nodrošina stimulu pārdali ārpus darba tirgus esošām personām.

Šajā saistībā daudzās dalībvalstīs joprojām pastāv būtiska darba tirgus segmentācija. Bieži vien tas nozīmē, ka darbaspēks sastāv no dažādiem „segmentiem”, proti, no vienas puses, darba ņēmēji, ko raksturo stabila darba attiecības, aizsardzība pret atlaišanu un pilnīga piekļuve sociālajai aizsardzībai, savukārt, no otras puses, nestandarta darba līgumi ar ierobežotu aizsardzību vai bez aizsardzības pret atlaišanu, nestabila darba attiecības un (nereti) ierobežota piekļuve sociālajai aizsardzībai. Segmentētā darba tirgū noteikta laika darba ņēmēji parasti šādā situācijā atrodas pret savu gribu un veic uzdevumus, kas pēc būtības nav pagaidu uzdevumi, turklāt pāreja uz vairāk aizsargātu darbaspēka segmentu notiek reti. Praksē pagaidu līgumi nereti ir „strupceļi”, nevis „atpēriena punkti”. Sevišķi lielas bažas rada tas, ka augsto noteikta laiku darba ņēmēju īpatsvaru papildina zems pārejas līmenis uz pastāvīgu nodarbinātību, it sevišķi tādās valstīs kā Polija, Spānija un Francija (25. attēls).

25. attēls. Pagaidu darbinieku īpatsvars (2015. gads) un rādītāji par pāreju no pagaidu uz pastāvīgiem darba līgumiem (2014.–2015. gads)



Avots: Eurostat, DSA un SILC. Dati par pārejas rādītājiem 2014. gadā par Vāciju, Īriju, Grieķiju, Lietuvu, Maltu, Rumāniju un Apvienoto Karalisti.

ES attiecīgo politikas virzienu un reformu izstrādē un īstenošanā netiek vienādā apmērā iesaistīti sociālie partneri, un šim aspektam ir jāpievērš uzmanība. Lai gan visās dalībvalstīs ir divpusējas vai trīspusējas struktūras, lai būtu iespējama sociālo partneru un dažkārt valsts iestāžu mijiedarbība, sociālo partneru iesaiste politikā un reformās, kā arī šādas iesaistes ietekme ir ļoti atkarīga no valsts iestāžu vispārējās attieksmes pret sociālajiem partneriem, no attiecībām starp politisko lēmumu pieņēmējiem un sociālo partnerorganizāciju pārstāvjiem un no šo organizāciju spējām un ieguldījuma rakstura. Sociālo partneru iesaiste Eiropas pusgadā nereti atspoguļo viņu vispārējo līdzdalību valsts lēmumu pieņemšanas procesos.

2.3.2. Politikas pasākumi

Galvenās iestādes, kas var uzlabot darba tirgu darbību un saskaņot vajadzības, ir dalībvalstu valsts nodarbinātības dienesti (VND), kuri visi piedalījās salīdzinošās mācīšanās apmeklējumos, lai noteiktu stiprās puses un jomas, kurās vajadzīgi uzlabojumi, pamatojoties uz Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkla (turpmāk — VND tīkls)³⁸ darbu.

³⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Lēmums Nr. 573/2014/ES par ciešāku sadarbību starp valstu nodarbinātības dienestiem (VND), http://csd.le.x.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20legislation%20in%20force/Decisions/20140529-115645_14_573_COPE_en.pdf.

Pašnovērtējuma un salīdzinošās izvērtēšanas procesam sekoja ziņojumu sagatavošana, aprakstot labas prakses piemērus un jomas, kurās vajadzīgi uzlabojumi. Katrs VND izlems, kādus turpmākus pasākumus tas veiks, un pēc 12 mēnešiem ziņos VND tīklam par īstenotajām reformām.

Tomēr dalībvalstu VND turpina strādāt ar ierobežotiem resursiem, tādēļ tiek nemitīgi īstenoti centieni optimizēt pakalpojumu sniegšanu konkrētām grupām. Vairāki VND izstrādā efektivitātes programmas, kas ir paredzētas, lai saglabātu un, ja iespējams, uzlabotu pakalpojumu sniegšanu, vienlaikus nodrošinot koncentrētākas uzmanības pievēršanu grupām, kurām ir visgrūtāk palīdzēt. Igaunijas valdība ir pieņēmusi jaunu nodarbinātības programmu 2016.–2017. gadam, kas stājas spēkā 2016. gada janvārī. Ir pieejami vairāk nekā 20 dažādi aktīva darba tirgus pasākumi, lai sniegtu palīdzību atbilstīgi darba meklētāju individuālajām vajadzībām. Ungārijā visā valstī kopš 2016. gada tiek īstenota jauna profilēšanas sistēma, lai nodrošinātu pielāgotus un efektīvus darba tirgus pakalpojumus, subsīdijas un darba tirgus programmas, pamatojoties uz klienta individuālo raksturojumu.

Prasmju prognozēšanas sistēmu izstrāde vairākās dalībvalstīs palīdz valsts nodarbinātības dienestiem sasniegt savus mērķus. Maltā ir izstrādāts IT rīks darba devējiem un darba meklētājiem. Tas rada virtuālu darba tirgu, kas saskaņo darba meklējumus ar aktuālajām vakancēm, ņemot vērā prasmes un iemaņas. Šā pasākuma mērķis ir veicināt efektīvākus valsts nodarbinātības dienestu pakalpojumus un arī palīdzēt politikas izstrādē, sniedzot informāciju par nepieciešamajām prasmēm. Latvijā ievērojama summa ir novirzīta projektam, kas paredz uzlabot īstermiņa darba tirgus prognozes, ietverot informācijas sniegšanu par pieprasījumu pēc konkrētām prasmēm un profesijām un ērti lietojamu rīku, kurš parāda prognozes par pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū.

Tādēļ VND pastiprina savus centienus, lai nostiprinātu sadarbību ar darba devējiem nolūkā sekmēt VND reģistrēto darba meklētāju pieņemšanu darbā. Viens no VND intervences būtiskiem elementiem ir uzmanības koncentrēšana uz darba devēja pieprasījuma nodrošināšanu, lai veicinātu līdzsvara panākšanu darba tirgū. Luksemburgā programmas „*Entreprises, partenaires pour l'emploi*” ietvaros ir noslēgta vienošanās starp *Union des entreprises luxembourgeoises (UEL)*, valdību un VND (*ADEM*), kas laikposmā no 2015. līdz 2017. gadam paredz 5000 darba meklētāju pieņemšanu darbā. Šīs programmas mērķis ir izveidot ciešu sadarbību, lai īstenotu īpašus pasākumus, piemēram, paredzot informācijas apmaiņu, attīstot partnerības starp *ADEM* un privātiem uzņēmumiem un plānojot

uz konkrētām grupām vērstas apmācības darba meklētājiem, kas atbilst uzņēmumu prasībām. *ADEM* 2016. gada martā izveidoja darbvietu darba grupu, lai palielinātu darba meklētāju un darba devēju „satikšanās” iespējas. Rumānijas Valsts nodarbinātības aģentūras (*NEA*) institucionālās stratēģijas mērķis ir izstrādāt pasākumus, kas paredzēti darba devējiem, lai palielinātu vakanču aizpildīšanas rādītāju.

Saskaņā ar Padomes ieteikumu par ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū dalībvalstis arī veido vienas pieturas aģentūras. Portugālē apvieno pakalpojumus, ko sniedz valsts nodarbinātības dienesti un sociālie dienesti. Rumānijā saistībā ar VND reformu tiek ieviesta lietu pārvaldības pieeja, arī attiecībā uz sociālajiem dienestiem, lai palielinātu aktivizāciju un saikni starp abu dienestu pakalpojumiem. Nelabvēlīgā situācijā esošu kopienu vajadzībām tiek veidotas integrētas darba grupas. Somijā ir ieviests daudznozaru vienoto nodarbinātības un sociālo pakalpojumu tīkls ilgstošajiem bezdarbniekiem, kurš darbojas kopš 2016. gada sākuma. Tīkls nodrošina integrētu un individualizētu aktivizācijas un atbalsta pieeju saistībā ar atgriešanos darba tirgū.

Ar tādu pašu mērķi ir izstrādātas vienotas un saskaņotas pieejas, un dažas dalībvalstis ir arī veikušas pasākumus, lai uzlabotu aktīva darba tirgus politikas vispārējo pārvaldību un saskaņotību. Itālijas Darbvietu likumā ir noteikta jaunas valsts aģentūras aktīva darba tirgus jautājumiem (*ANPAL*) izveide, lai koordinētu tīklu, kurā ir ietvertas dažādas iestādes un aģentūras (piemēram, Valsts sociālā nodrošinājuma institūts, Valsts apdrošināšanas institūts negadījumiem darbā, nodarbinātības dienesti, tirdzniecības kameras, skolas), kuras atbild par aktīva darba tirgus politikas pārvaldību un uzraudzību. Nodarbinātības un sociālās politikas ministrija ir atbildīga par *ANPAL* vadīšanu, uzraudzību un novērtēšanu. Papildu administratīvā dekrētā, kura pamata būs vienošanās starp valdību un reģioniem, ir paredzēts noteikt *ANPAL* trīs gadu pamatnostādnes un mērķus, kā arī standartus attiecībā uz pakalpojumu sniegšanu visā valsts teritorijā. Kipra pašlaik īsteno uzraudzības un novērtēšanas sistēmu attiecībā uz saviem aktīva darba tirgus politikas pasākumiem. Ir pabeigta „Lietotāju prasību” un „Funkciju definīciju” izstrāde, un sagaidāms, ka aktīva darba tirgus politikas pasākumu pastāvīgās uzraudzības un izvērtēšanas sistēma sāks darboties 2016. gada beigās. Somijas valdība 2016. gada aprīlī ierosināja paplašināt pieņemama darba piedāvājuma jēdzienu saistībā ar darba veidu, atrašanās vietu un piedāvāto algu. Notiek apspriešana. Spānijas gada nodarbinātības politikas plāns 2016. gadam, ko izmanto kā satvaru aktīva darba tirgus politikas koordinēšanai un īstenošanai, ir balstīts uz vienotu rādītāju kopumu, kurš aptver visu pakalpojumu sniegšanu.

Daudzām dalībvalstīm darba tirgu efektivitātes veicināšana nozīmē arī darbaspēka ģeogrāfiskās mobilitātes veicināšanu to robežās. Portugāle ir pieņēmusi programmu „Atbalsts ģeogrāfiskajai mobilitātei darba tirgū”, kuras mērķis ir mudināt bezdarbniekus pieņemt tāda darba piedāvājumus, kurš neatrodas viņu tuvumā. Ir pieejams divu veidu atbalsts atkarībā no darba līguma ilguma, proti, atbalsts ceļa izmaksu segšanai pagaidu mobilitātes gadījumā (darba līgums uz vismaz vienu mēnesi vismaz 50 km attālumā no darba ņēmēja dzīvesvietas) un dzīvesvietas maiņas atbalsts pastāvīgas mobilitātes gadījumā (darba līgums uz vismaz 12 mēnešiem vismaz 100 km attālumā) ar vienreizēju pabalstu, ko papildina ikmēneša pabalsti ne ilgāk kā sešus mēnešus. Čehijas Republikas Nodarbinātības birojs tagad piešķir reģionālās mobilitātes atbalstu darba meklētājiem, kas vairāk nekā 5 mēnešus ir reģistrēti vairākos reģionos³⁹, un šis atbalsts sedz ceļa izmaksas braucienam uz jaunu darbavietu ārpus reģiona. Bulgārijā ir plānots atjaunināt tiesību aktus par nodarbinātības veicināšanu, lai nodrošinātu finansējumu bērnu aprūpes, bērnudārza, īres maksas un interneta abonēšanas izmaksām visiem bezdarbniekiem, kuri sāk strādāt vairāk nekā 50 km attālumā no savas dzīvesvietas. Arī Rumānija plāno līdzfinansēt valsts shēmu, lai ar vispusīgu pasākumu kopumu uzlabotu iekšējo mobilitāti. Tas ietver atbalstu reģistrētajiem bezdarbniekiem, kas uzsāk darbu vairāk nekā 15 km attālumā no savas dzīvesvietas, kā arī iekārtošanās pabalstu tiem, kuri maina savu pastāvīgo dzīvesvietu vairāk nekā 50 km attālumā no pašreizējās dzīvesvietas.

Papildus kvalitatīva atbalsta, pakalpojumu un informācijas sniegšanai, lai veicinātu nodarbinātību, vairākas dalībvalstis ir īstenojušas turpmākus pasākumus, lai apkarotu nedeklarētu darbu, it sevišķi nostiprinot darba inspekcijas. Itālijā ar 2015. gada septembrī pieņemtu likumdošanas dekrētu ir racionalizēta darba inspekciju sistēma, proti, ir izveidota valsts inspekcija, apvienojot trīs iestādes, kuras iepriekš darbojās atsevišķi, un izmainot pārbauci pieeju. Aģentūrai un Nodarbinātības ministrijai vēl ir jāparaksta konvencija, lai noteiktu aģentūras mērķus un darbības. Maltā pēc sabiedriskās apspriešanas 2016. gada jūnijā tika grozīts Nodarbinātības un apmācības pakalpojumu likums, paredzot stingrākas finansiālās sankcijas par nelegālu nodarbinātību un nostiprinot Valsts nodarbinātības dienesta Darba inspekcijas (Atbilstības nodaļas) spējas. Kipras Nodarbinātības, labklājības un sociālās apdrošināšanas ministrija ir apzinājusi galvenos elementus, kas vajadzīgi efektīvai nedeklarēta darba apkarošanai. Tiks veicināta darba inspekciju sistēmas pārskatīšana, lai uzlabotu

³⁹ Usti, Dienvidmorāvija, Olomouka, Morāvija un Karlovi Vari.

inspekciju efektivitāti un lietderīgumu. Arī Grieķija plāno pieņemt integrētu rīcības plānu, lai apkarotu nedeklarētu un nepilnīgi deklarētu darbu.

Lai gan daudzas dalībvalstis jau ir īstenojušas pasākumus saistībā ar nodarbinātības aizsardzības tiesību aktiem, dažas valstis ir nesen ieviesušas vai plāno ieviest grozījumus savos tiesību aktos par atsevišķu darbinieku atlaišanu. Francijas nesen pieņemtajā Nodarbinātības likumā „*El khomri*”, ar ko modernizē sociālo dialogu un nodrošina profesionālās izaugsmes pieejas, ir precizēti nosacījumi, ar kādiem atsevišķa darbinieka atlaišanu var pamatot ar ekonomiskiem apsvērumiem. Ir papildināts esošais šādu nosacījumu saraksts (uzņēmējdarbības pārtraukšana, tehnoloģiskās izmaiņas, uzņēmuma reorganizācija, lai saglabātu tā konkurētspēju), pievienojot šādus gadījumus: mazāks skaits pasūtījumu vai mazāki ieņēmumi vairākus ceturkšņus pēc kārtas (samazinājumi salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu), darbības peļņas samazinājums konkrētā skaitā mēnešu un ievērojams naudas ieņēmumu samazinājums. Likums arī paredz iespēju slēgt nozares mēroga koplīgumus, lai noteiktu ceturkšņu skaitu, pēc kura pasūtījumu skaita, darbības peļņas vai ieņēmumu samazināšanās būtu pamats atsevišķa darbinieka atlaišanai, pamatojoties uz ekonomiskiem apsvērumiem. Ja šāda koplīguma nav, likumā ir noteikts atbilstīgs ceturkšņu skaits atkarībā no uzņēmuma lieluma.

Vairākas dalībvalstis ir veltījušas īpašu uzmanību individuālā darba tiesvedības procesiem. Francijā ir īstenota individuālā darba tiesvedības reforma, kuras mērķis ir paātrināt procesa norisi. Ir nostiprināta samierināšanas posma nozīme, ļaujot to īstenot, pat ja viena no pusēm nav klāt. Turklāt šo procesu var paātrināt, dažas lietas nosūtot „samazināta formāta” tiesām, kurās spriedums ir jāpieņem ne ilgāk kā 3 mēnešu laikā, savukārt sarežģītas lietas var tieši iesniegt tiesā, ko vada profesionāls tiesnesis ar tiesībām pieņemt spriedumu (*départage*). Īrijā saskaņā ar Darba tiesisko attiecību likumu, ko pieņēma 2015. gada maijā un kas stājās spēkā oktobrī, ir racionalizētas struktūras un procedūras, kuras attiecas uz darba strīdu izšķiršanu un sūdzību izskatīšanu par darba tiesību pārkāpumiem. Jaunizveidota Darba tiesisko attiecību komisija (WRC) pārņems Valsts darba tiesību iestādes un Nodarbinātības tiesisko attiecību komisijas (LRC) funkcijas, kā arī dažas Apelācijas instances tiesas nodarbinātības lietās (EAT) funkcijas un Vienlīdzības tiesas direktora funkcijas. EAT apelācijas funkcijas tiks nodotas Darba tiesai. Tas nozīmē, ka būs nodrošināta vienas pieturas aģentūra un vienota apelācijas pieeja, proti, astoņu locekļu valde, kurā būs priekšsēdētājs, darba devēju un darba ņēmēju pārstāvji un eksperti. Likvidēs 1990. gadā izveidoto LRC un 1967. gadā izveidoto EAT.

Ir arī veikti pasākumi pret darba tirgus segmentāciju, it sevišķi, ierobežojot noteikta laika līgumu izmantošanu un samazinot to darba līgumu veidu skaitu, kas atļauti Darba kodeksā. Tas jo īpaši attiecas uz Poliju, kur ir īstenota Darba kodeksa reforma, ko pieņēma 2015. gada augustā un kas stājās spēkā 2016. gada februārī. Ir plānota arī Darba kodeksa plašāka reforma. Kodifikācijas komitejas jaunā Darba kodeksa izstrādei tika izveidotas 2016. gada septembrī. Lietuvā 2016. gada jūlijā prezidents, izmantojot savas veto tiesības, noraidīja jaunu Darba kodeksu, un tas ir atdots atpakaļ parlamentam turpmākai apspriešanai. Ja to galu galā pieņemts, to varētu sākt piemērot 2017. gada janvārī. Jaunā kodeksa mērķis ir panākt nodarbinātības aizsardzības līdzsvaru starp elastīgumu un sociālo drošību, lai mudinātu darba devējus radīt vairāk (likumīgu) darbvietu. Arī Grieķijā ir plānots racionalizēt darba tiesības, tās kodificējot Darba tiesību kodeksā.

Dažos gadījumos ir paredzēti elastīgāki darba laika noteikumi, lai nodrošinātu papildu ekonomikas pielāgošanās spējas, neradot papildu segmentāciju. Čehijas Republikā ir ieviestas „daļēja bezdarba iemaksa”, kas balstās uz Vācijas „*Kurzarbeit*” modeli (saīsināts darba laiks). Jaunais tiesību akts paredz, ka uzņēmumiem, kas nonākuši finansiālās grūtībās vai ko skārušas dabas katastrofas, ir tiesības par līdz 30 % samazināt to darbinieku algas, kuriem nav iespējams uzdot pietiekami daudz darba. Turklāt uzņēmumi var pieteikties finansējuma saņemšanai no valsts līdz 20 % no darbinieka algas, taču šis ieguldījums nedrīkst pārsniegt 12,5 % no vidējās algas attiecīgajā nozarē un to nevar piešķirt ilgāk kā sešus mēnešus (ir iespēja pieteikties atkārtoti). Grozījumi Darba kodeksā ir arī palielinājuši darba nosacījumu elastību, it sevišķi attiecībā uz darba stundu un atvaļinājumu grafiku/tiesībām, un tādu noteikumu elastību, kas attiecas uz attālināto darbu, nostiprinot arī tādas saskaņošanas instrumentus kā „darbs no mājām”. Tādā pašā nolūkā Beļģijas federālais nodarbinātības ministrs ir sociālajiem partneriem ierosinājis darba tirgus tiesību aktu reformu saistībā ar darba laiku (gadā nostrādātajām stundām), neierobežota ilguma darbu norīkojumā, periodisku attālināto darbu un citiem darba laika organizācijas aspektiem, tostarp karjeras pārtraukumu uzskaitījumu vai atvaļinājuma dienu neizmantošanu. Francijā saskaņā ar tā saukto „*Macron likumu*” no 2 līdz 5 gadiem ir pagarināts maksimālais vienošanās ilgums, lai aizsargātu nodarbinātību (*Accords de maintien de l'emploi*), kas ļauj uzņēmumiem, kuri saskaras ar grūtībām, pielāgot darba laiku un darba samaksu (1,2 minimālo algu apmērā mēnesī). Atsevišķi atteikumi faktiski un nereti noved pie atlaišanas, pamatojoties uz ekonomiskiem apsvērumiem, bet uzņēmumam ir jānodrošina personas pāreja, it sevišķi, izmantojot apmācību. Turklāt uzņēmumi tagad var slēgt vienošanās par nodarbinātības saglabāšanu un

pilnveidi (jauna veida progresīvas vienošanās, kam nav tikai viens mērķis „aizsargāt” nodarbinātību), kā rezultātā tiek reorganizēts un saīsināts darba laiks (nesamazinot darbinieku mēneša ienākumus).

Dažkārt darba laiku izmanto arī kā parametru, lai uzlabotu izmaksu konkurētspēju, piemēram, Somijā tā sauktā „konkurētspējas vienošanās” paredz gada darba laika pagarināšanu par 24 stundām, un katras nozares pārstāvji attiecīgajā koplīgumā nosaka, vai to panāk, samazinot brīvo laiku vai pagarinot darba laiku. Francijā saskaņā ar nesen pieņemto Nodarbinātības likumu „*El khomri*”, ar ko modernizē sociālo dialogu un nodrošina profesionālās izaugsmes pieejas, lielākā daļa uzņēmumu līgumu tagad automātiski paredz noteikumus, kuri attiecas uz darba laiku, darba laika organizēšanu, dienas atpūtas brīžiem, brīvdienām un apmaksātiem atvaļinājumiem. Tā kā ir būtiski sašaurināta nozares līmeņa bloķēšanas klauzulu darbības joma, uzņēmuma līmeņa vienošanās salīdzinājumā ar nozares līmeņa vienošanos var paredzēt daudz elastīgākus nosacījumus attiecībā uz daudziem darba laika papildu aspektiem. Šis princips it sevišķi attiecas uz piemaksu likmi par virsstundām, ko vienošanās gadījumā var samazināt līdz vismaz 10 % (ja vienošanās nav, piemēro 25 %).

Tā kā sociālie partneri darba tirgū pārstāv gan pieprasījumu, gan piedāvājumu, viņi, pienācīgi iesaistoties reformās, var veicināt darba tirgus darbību, un vairākas dalībvalstis īsteno pasākumus, lai nostiprinātu sociālo partneru nozīmi. Lietuva 2016. gada februārī pieņēma rīcības plānu par sociālā dialoga nostiprināšanu, ietverot spēju veidošanas pasākumus, kas būs jāīsteno līdz 2016. gada beigām. Rumānijā 2015. gada novembrī tika sākta sabiedriskā apspriešana par valsts sociālā dialoga stratēģiju, lai precizētu sociālo partneru nozīmi, pārskatītu tiesību aktus šajā jomā, veidotu sociālo partneru spējas un palielinātu viņu iesaistīšanos nodarbinātības politikas virzienos.

Vairākas dalībvalstis ir pārskatījušas sociālo partneru nozīmi saistībā ar algu noteikšanas un darba nosacījumiem, kas ir svarīgākās jomas, kurās sociālie partneri īsteno autonomas darbības (skatīt arī 2.1.2. iedaļu). Francijā 2015. gada augustā pieņēma likumu, kura mērķis ir vienkāršot sociālo dialogu uzņēmumu līmenī. Šajā likumā ir pārplānoti obligātās apspriešanās un darba koplīguma slēgšanas sarunu temati, paredzot tikai 3 ikgadējas obligātās apspriešanās 17 vietā un 3 darba koplīguma slēgšanas sarunu blokus 12 vietā: apmaksātais darba laiks, darba dzīves kvalitāte un darbvieta un karjeras pārvaldība. Likums paredz, ka saskaņā ar vairākuma izvēli darba koplīguma slēgšanas sarunas var notikt reizi 3 gados (maksimālais termiņš), nevis katru gadu. Tāpat likumā ir arī noteiktas uzņēmumu ar

50 līdz 300 darbiniekiem tiesības apvienot savas dažādās sociālā dialoga obligātās struktūras; uzņēmumiem ar vairāk nekā 300 darbiniekiem ir šādas tiesības, ja par to vienojas vairākums. Tika sperts būtisks solis virzībā uz izmaiņām algu noteikšanas sistēmā, kad 2016. gada martā Somijas valdība un sociālie partneri parakstīja trīspusēju Konkurētspējas vienošanos, kas kopš 2016. gada 3. ceturkšņa tiek īstenota, izmantojot darba koplīgumus. Jauno darba koplīguma slēgšanas sarunu modeli pārbaudīs 2017. gadā. Darba koplīguma slēgšanas sarunu iespējamība vietējā līmenī palielināsies saskaņā ar sociālo partneru nozaru līmeņa nosacījumiem, nevis ar tiesību aktiem, kā tas tika plānots agrāk. Tiks nostiprināta arodbiedrību pārstāvju nozīme, un mērķis ir uzlabot informācijas plūsmu darbavietās. Attiecībā uz valsts sektoru Horvātija vēlas pārskatīt savu algu sistēmu, arī iedibinot stingrāku darba koplīguma slēgšanas sarunu koordinēšanas procesu, kam tiks iecelta centrāla iestāde, kura nodrošinās darba koplīgumu uzskaiti, koordinēšanu un uzraudzību, un tiks pieņemtas pamatnostādnes par šādu darba koplīgumu slēgšanu.

Turklāt lielākā daļa dalībvalstu, kurās ir likumā noteikta minimālā alga, iesaistīja sociālos partnerus, vismaz būtiskas pārskatīšanas gadījumos (attiecībā uz makroekonomikas aspektiem minimālās algas noteikšanai, skatīt 2.1. iedaļu). Igaunijā starpnozaru sociālie partneri kopīgi vienojās par minimālo algu, slēdzot divpusēju vienošanos, kas tiek īstenota ar valdības dekrētu. Pēc sarunām ar sociālajiem partneriem, kurās lielākā arodbiedrību konfederācija iebilda pret ierosinājumu samazināt darba devēju sociālā nodrošinājuma iemaksas, Portugāles valdība pieņēma lēmumu par minimālās algas palielināšanu. Visbeidzot, valdība un sociālie partneri vienojās par vienošanās īstenošanas ceturkšņa uzraudzību. Savukārt Slovērijas sociālajiem partneriem 2016. gada jūlijā neizdevās vienoties par minimālās algas pielāgojumu 2017. gadam.

Sociālie partneri ir arī iesaistīti tādas politikas veidošanā, kas attiecas uz jaunām problēmām. Dānijas valdība un sociālie partneri 2016. gada martā panāca vienošanos, lai nodrošinātu bēgļu un atkalapvienotu ģimeņu locekļu labāku integrāciju darba tirgū. Vienošanās paredz jaunas un labākas iespējas uzņēmumiem nodarbināt bēgļus, kam nav kvalifikācijas un kam ir zema produktivitāte, kura neatbilst darba koplīgumos noteiktajām minimālajām algām. Šajā saistībā, piemēram, ir ieviesta skaidras naudas piemaksu shēma privātiem uzņēmumiem, kas parastam un nesubsidētam darbam nodarbina bēgļus. Slovēnijā pēc apspriedēm ar sociālajiem partneriem tika pieņemti pasākumi, lai novērstu netipisku darba veidu nelegālu izmantošanu.

2.4. 8. pamatnostādne — sociālās iekļaušanas veicināšana, nabadzības izskaušana un vienlīdzīgu iespēju sekmēšana

Šajā iedaļā ir aplūkots, kā tiek īstenota 8. nodarbinātības pamatnostādne, kurā dalībvalstīm ir ieteikts modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas, lai izskaustu nabadzību un sociālo atstumtību. Vispirms ir sniegts pārskats par dalībvalstu sociālo situāciju saskaņā ar galvenajiem rādītājiem, tostarp izmantojamo ienākumu, nabadzības un sociālās atstumtības, kā arī piekļuves veselības aprūpei rādītājiem. Ziņojuma 2.4.2. iedaļā ir aprakstīti dalībvalstu politikas pasākumi sociālās aizsardzības sistēmas jomā, ietverot bezdarbnieku pabalstus, mājokļu politiku, bērnu aprūpi, ilgtermiņa aprūpi, veselības aprūpi, pensijas un personu ar invaliditāti iekļaušanu.

2.4.1. Galvenie rādītāji

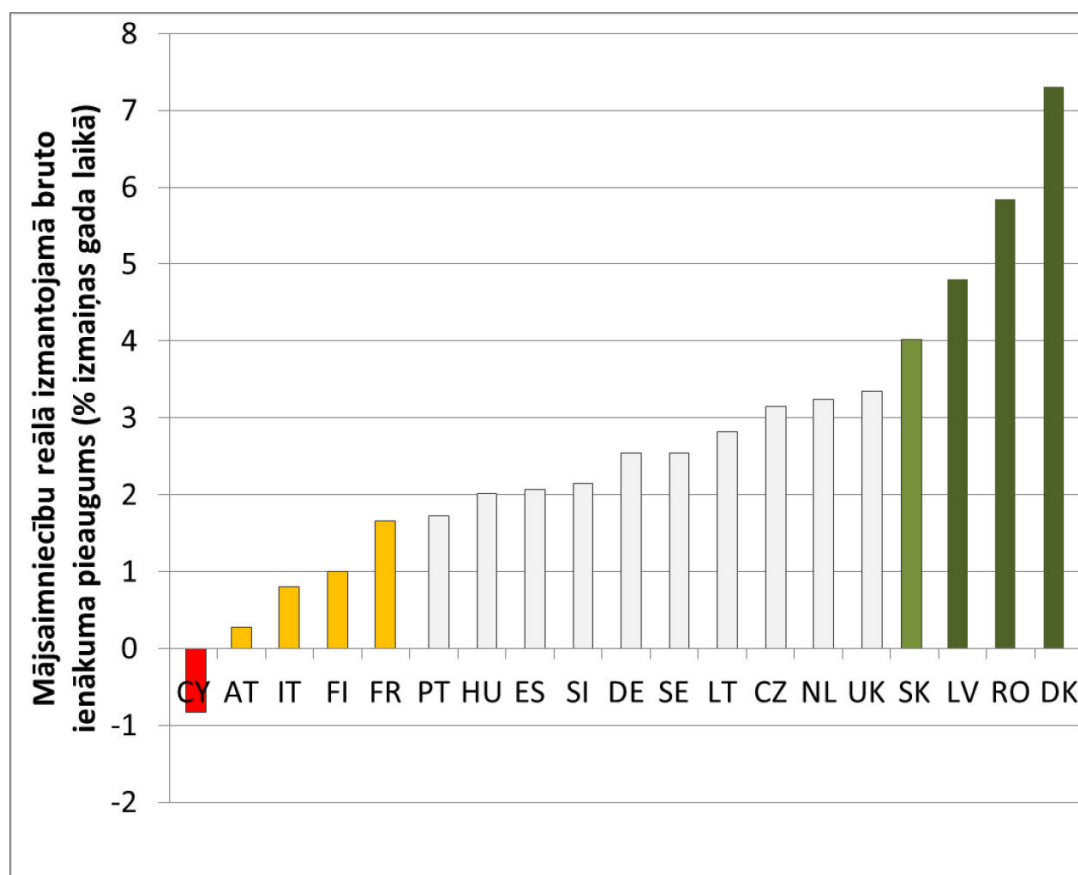
Gandrīz visās dalībvalstīs bija vērojams mājāsaimniecības ienākumu pieaugums. 2015. gadā mājāsaimniecību bruto izmantojamie ienākumi (*GDHI*) pieauga visās dalībvalstīs, izņemot Kipru (par 0,8 %) (26. attēls). Turpretī lielākais pieaugums tika reģistrēts Dānijā (par 7,3 %), Rumānijā (par 5,8 %) un Latvijā (par 5,4 %)⁴⁰.

Starp dalībvalstīm pieauga ienākumu nevienlīdzību atšķirības, ko nosaka ar S80/S20 rādītāju. Laikposmā no 2014. līdz 2015. gadam nevienlīdzība, kuru mēra kā attiecību starp ienākumiem, ko saņem 20 % iedzīvotāju ar vislielākajiem ienākumiem, un ienākumiem, kurus saņem 20 % iedzīvotāju ar viszemākajiem ienākumiem, palielinājās Lietuvā (par 1,4 procentpunktiem), kam sekoja Rumānija, Bulgārija, Spānija, Malta un Apvienotā Karaliste (ar pieaugums no 0,1 līdz 0,3 procentpunktiem). Neliels samazinājums tika reģistrēts Slovākijā (par 0,4 procentpunktiem), Igaunijā un Vācijā (par 0,3 procentpunktiem), Kiprā un Portugālē (par 0,2 procentpunktiem). Kopumā lielākā ienākumu nevienlīdzība tika novērota Rumānijā, Lietuvā, Bulgārijā un Spānijā, kur 20 % turīgāko iedzīvotāju vidējie pielīdzinātie ienākumi ir apmēram 7 reizes lielāki par 20 % nabadzīgāko iedzīvotāju ienākumiem. Kā parādīts 27. attēlā, 2015. gadā tika novērotas

⁴⁰ Līdz 2016. gada 26. oktobrim (rezultātu pārskata par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem robeždatums) *GDHI* dati nebija pieejami par deviņām dalībvalstīm.

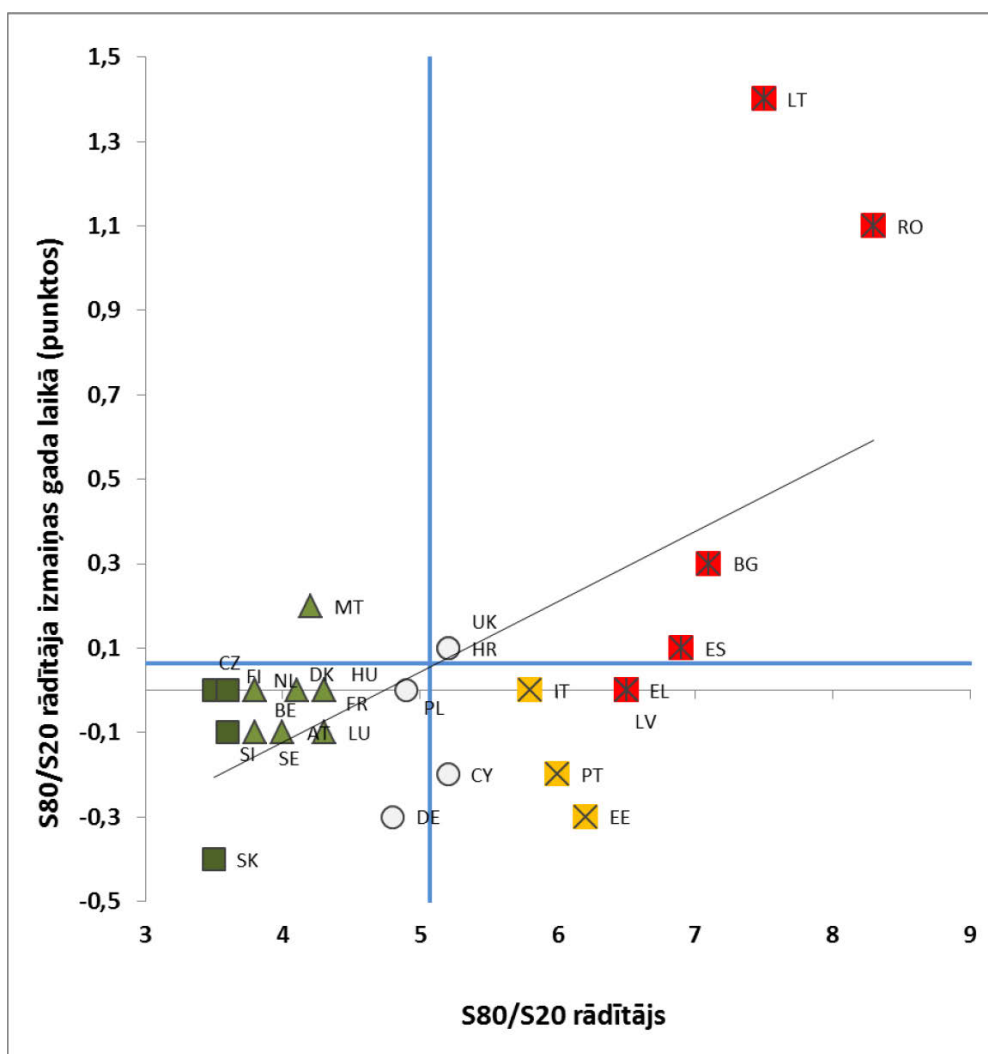
atšķirīgas nevienlīdzības rādītāju tendences, jo dalībvalstīs ar lielāko nevienlīdzību bija novērojams arī lielākais pieaugums.

26. attēls. GHDI izmaiņas 2015. gadā saskaņā ar rezultātu pārskatu par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem



Avots: Eurostat, valstu pārskati (EMPL ĢD aprēķini). Piezīme. Beļģijas, Bulgārijas, Igaunijas, Īrijas, Grieķijas, Horvātijas, Luksemburgas, Maltas un Polijas dati vēl nav pieejami 2016. gada 26. oktobrī.

27. attēls. Ienākumu nevienlīdzība (S80/S20 rādītājs) saskaņā ar rezultātu pārskatu par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem



Avots: Eurostat, EU-SILC (EMPL ĢD aprēķini). Laikposms: 2015. gada līmenis un izmaiņas 2014.–2015. gadā. Piezīme. Dati par Īriju nav pieejami (2016. gada 26. oktobris). Asu krustpunkts ir nesvērtais ES 28 vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

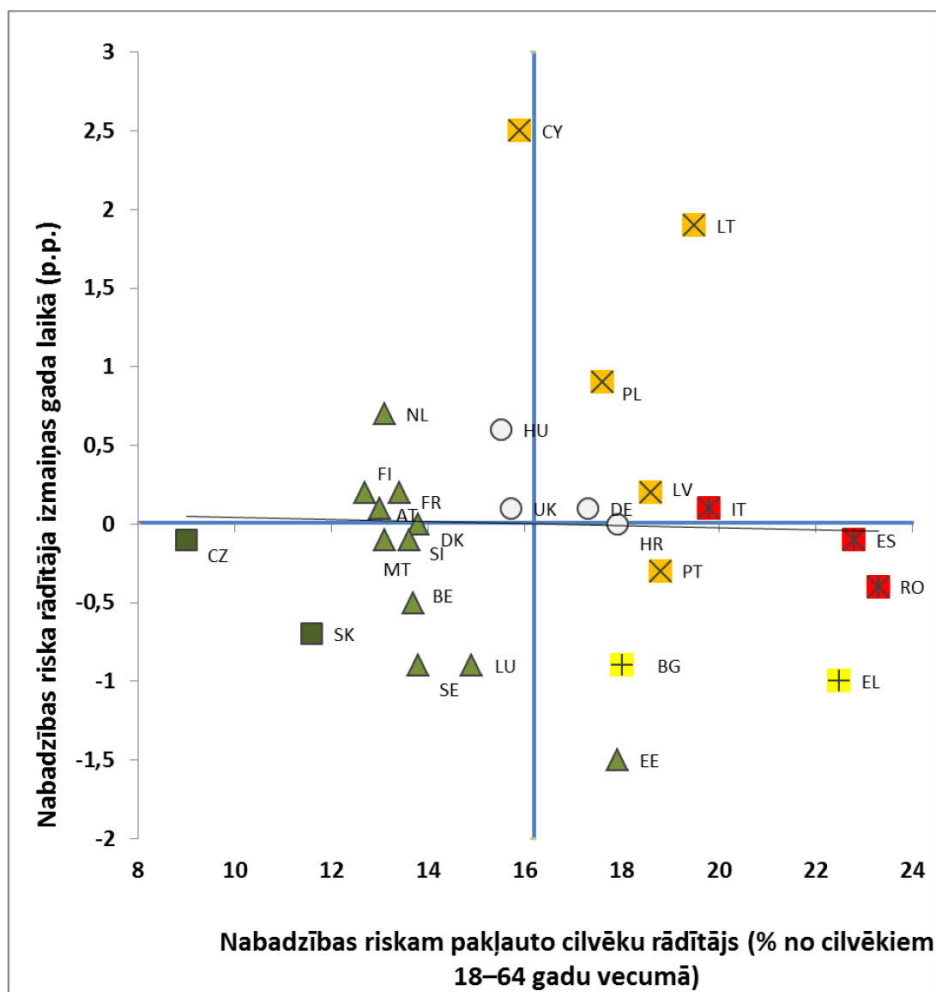
Nabadzības un sociālās atstumtības riska (AROPE) rādītājs 2015. gadā samazinājās, bet starp dalībvalstīm pastāv lielas atšķirības. Rumānijā un Bulgārijā AROPE rādītājs bija aptuveni 40 %, savukārt Čehijas Republikā, Nīderlandē, Somijā un Zviedrijā šis rādītājs bija mazāks par 17 %. Lai gan dažas dalībvalstis, piemēram, Igaunija, Ungārija, Latvija, Malta un Rumānija, panāca labu progresu, 2015. gadā samazinot trūcīgo un sociāli atstumto cilvēku skaitu (samazinājums no 3,6 procentpunktiem Ungārijā līdz 1,4 procentpunktiem Maltā), Bulgārija, Kipra un Lietuva gada laikā saskārās ar būtisku pieaugumu (Lietuvā par 2 procentpunktiem, Bulgārijā par 1,2 procentpunktiem un Kiprā par 1,5 procentpunktiem). Viens no nabadzības un sociālās atstumtības rādītāja atšķirību iemesliem ES ir ekonomikas

krīzes dažādā ietekme un tas, kā darba tirgi un sociālās sistēmas reaģēja uz ekonomikas lejupslīdi, kā arī fiskālās konsolidācijas kopumi, kas ir īstenoti lielākajā daļā dalībvalstu.

Starp darbspējīgā vecuma iedzīvotājiem ir nedaudz palielinājusies monetārā nabadzība.

Divpadsmit dalībvalstis saskārās ar nabadzības riska rādītāja palielināšanos vecuma grupā no 18 līdz 64 gadiem laikposmā no 2014. līdz 2015. gadam. *AROP* rādītājs ievērojami pieauga Kiprā (par 2,5 procentpunktiem), Lietuvā (par 1,9 procentpunktiem) un Polijā (par 0,9 procentpunktiem). Starp dalībvalstīm, kurās tika reģistrēts samazinājums, it sevišķi jāmin Igaunija (par 1,5 procentpunktiem) un Grieķija (par 1 procentpunktu). Tomēr Grieķijā nabadzības rādītāja uzlabošanās ir jāskata kopā ar nabadzības robežvērtības būtisku pazemināšanu, kas atspoguļo ekonomikas rādītāju vispārējo pasliktināšanos. Visaugstākais darbspējīga vecuma iedzīvotāju nabadzības riska rādītājs (ap 20 % vai vairāk) tika reģistrēts Rumānijā, Spānijā, Grieķijā un Itālijā. Kā redzams 28. attēlā, 2015. gadā pārstāja pieaugt nabadzības rādītāju atšķirības dažādās dalībvalstīs, tomēr nav arī nekādu liecību, ka šie rādītāji sāktu pietuvoties.

28. attēls. Nabadzības riska rādītāji darbspējīgā vecumā (18–64 gadi) saskaņā ar rezultātu pārskatu par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem



Avots: Eurostat, EU-SILC (EMPL ĢD aprēķini). Laikposms: 2015. gada līmenis un izmaiņas 2014.–2015. gadā. Piezīme. Dati par Īriju nav pieejami (2016. gada 26. oktobris). Asu krustpunkts ir nesvērtais ES 28 vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

Ir samazinājies to cilvēku īpatsvars, kas dzīvo bezdarbnieku mājsaimniecībās. Uzlabojoties darba tirgus apstākļiem, 17 dalībvalstīs 2015. gadā salīdzinājumā ar 2014. gadu bija vērojams šā īpatsvara samazinājums; lielākais samazinājums bija vērojams Ungārijā (par 3,4 procentpunktiem), Latvijā (par 1,8 procentpunktiem) un Spānijā (par 1,7 procentpunktiem). Lielākais tādu cilvēku īpatsvars, kas dzīvo bezdarbnieku mājsaimniecībās, bija Grieķijā (16,8 %) un Spānijā (15,4 %), bet zemākais — Igaunijā (6,6 %), Zviedrijā (5,8 %) un Luksemburgā (5,7 %). Ilgākā laikposmā 9 dalībvalstīs ir palielinājies tādu cilvēku īpatsvars, kas dzīvo bezdarbnieku mājsaimniecībās (starp 2015. un 2012. gadu); lielākais pieaugums tika novērots Kiprā (par 1,2 procentpunktiem), Rumānijā (par 1,5 procentpunktiem) un Somijā (par 0,8 procentpunktiem).

Smagas materiālās nenodrošinātības rādītājs 2015. gadā turpināja samazināties. Tas galvenokārt bija saistīts ar ievērojamu samazinājumu Ungārijā (par 4,6 procentpunktiem), Latvijā (par 2,3 procentpunktiem), Rumānijā (par 2,3 procentpunktiem) un Polijā (par 2,3 procentpunktiem). Tomēr vairākās valstīs pieauga arī smagas materiālās nenodrošinātības rādītājs— konkrēti Bulgārijā (par 1,1 procentpunktu) un Grieķijā (par 0,7 procentpunktiem), taču arī Dānijā (par 0,5 procentpunktiem) un Luksemburgā (par 0,6 procentpunktiem). Starp dalībvalstīm vērojamas lielas vispārējā smagas materiālās nenodrošinātības līmeņa atšķirības, ko galvenokārt nosaka dzīves līmeņa un sociālās politikas virzienu efektivitātes atšķirības — no 34,2 % Bulgārijā līdz tik zēmam rādītājam kā 2 % Luksemburgā un 0,7 % Zviedrijā.

Nedaudz samazinājusies bērnu un jauniešu nabadzība vai sociālā atstumtība, tomēr šie rādītāji joprojām ir augsti. *AROPE* rādītājs attiecībā uz jauniešiem (vecumā no 18 līdz 24 gadiem) 2015. gadā samazinājās, it sevišķi Slovēnijā (par 3,4 procentpunktiem), Ungārijā (par 3,8 procentpunktiem), Dānijā (par 2,6 procentpunktiem) un Portugālē (par 2,9 procentpunktiem). Tomēr šis rādītājs palielinājās Bulgārijā (par 4,4 procentpunktiem), Spānijā (par 3,1 procentpunktu), Kiprā (par 2,2 procentpunktiem), Nīderlandē (par 2,4 procentpunktiem) un Somijā (par 2,4 procentpunktiem). Visaugstākie jauniešu nabadzības vai sociālās atstumtības rādītāji ir Grieķijā (vairāk nekā 50 %), kā arī Rumānijā, Dānijā un Bulgārijā (virs 40 %). Arī *AROPE* rādītājs attiecībā uz bērniem ir nedaudz samazinājies (skatīt 1.2. iedaļu), bet tas joprojām ir augsts vairākās valstīs, ko nosaka darba tirgus apstākļu pasliktināšanās iedzīvotājiem darbaspējīgā vecumā, kā arī arvien lielāks tādu māsaimniecību skaits, kuru locekļi ir bezdarbnieki un cilvēki ar zēmiem ienākumiem. Astoņas dalībvalstis reģistrēja *AROPE* rādītāja pieaugumu attiecībā uz bērniem, it sevišķi Lietuvā un Kiprā (par 4 procentpunktiem). Piecas dalībvalstis reģistrēja būtisku samazinājumu, it sevišķi Ungārijā (par 5,7 procentpunktiem), Luksemburgā (par 3,4 procentpunktiem), Latvijā (par 4 procentpunktiem), Maltā (par 3,1 procentpunktu) un Rumānijā (par 3,7 procentpunktiem). Satraucošs *AROPE* rādītājs attiecībā uz bērniem ir novērojams Rumānijā (aptuveni 50 %) un Bulgārijā un Ungārijā (virs 40 %). Grieķijā, Spānijā, Itālijā, Apvienotajā Karalistē, Portugālē, Latvijā un Lietuvā nabadzības un sociālās atstumtības rādītājs attiecībā uz bērniem bija virs 30 %.

Nabadzība vai sociālā atstumtība it sevišķi skārusi personas ar invaliditāti, trešo valstu valstspiederīgos un bezdarbniekus. *AROPE* rādītājs attiecībā uz personām ar invaliditāti 2014. gadā sasniedza augstāko līmeni Bulgārijā (52,6 %), Latvijā (43,2 %), Rumānijā (42,3 %) un Lietuvā (40,9 %). Personu ar invaliditāti un pārējo iedzīvotāju *AROPE* rādītāju

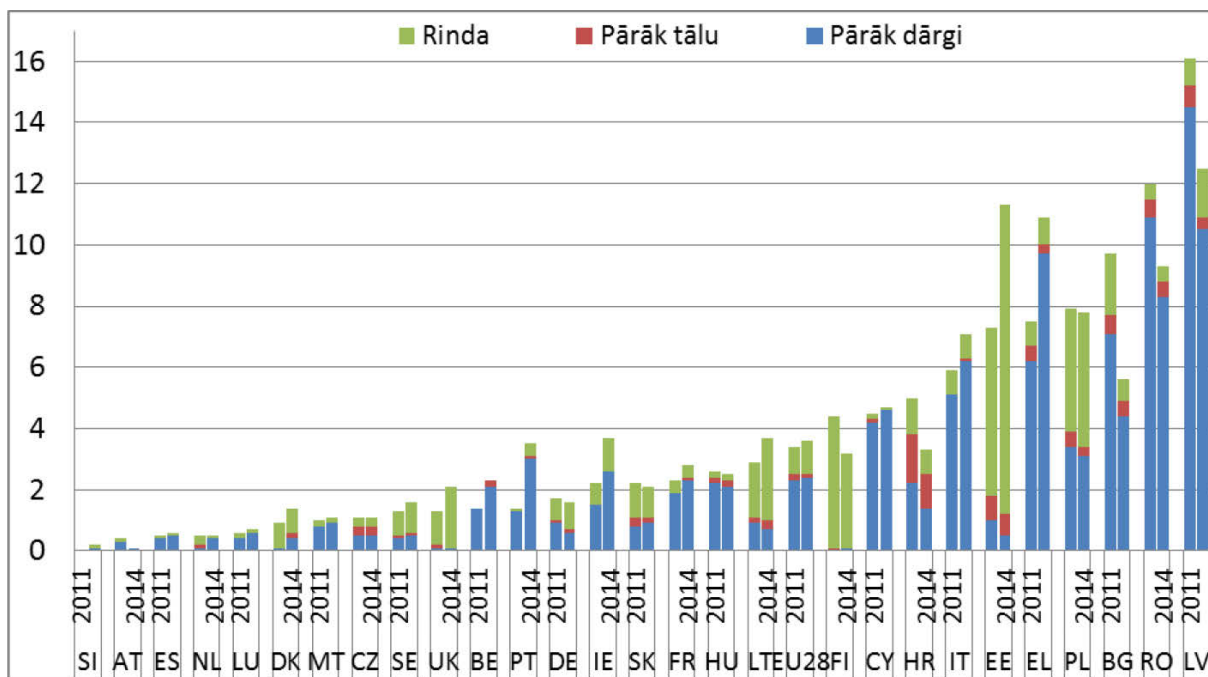
atšķirības palielinājās līdz 17,8 procentpunktiem Beļģijā, 18,3 procentpunktiem Latvijā un 18,5 procentpunktiem Lietuvā. Savukārt trešo valstu valstspiederīgo un uzņēmējas valsts valstspiederīgo *AROPE* rādītāju atšķirības 2014. gadā sasniedza vairāk nekā 53 procentpunktus Beļģijā, vairāk nekā 35 procentpunktus Grieķijā, Spānijā un Zviedrijā un vairāk nekā 30 procentpunktus Somijā, Francijā un Slovēnijā. Bezdarbnieku *AROPE* rādītājs bija no 84,7 % Vācijā un vairāk nekā 70 % Rumānijā, Bulgārijā, Ungārijā, Lietuvā, Apvienotajā Karalistē, Nīderlandē un Grieķijā līdz apmēram 50 % Francijā un Zviedrijā.

Neraugoties uz situācijas vispārēju nostabilizēšanos 2015. gadā, dalībvalstīs pastāv atšķirīgs nodarbināto personu nabadzības līmenis un attīstība, kas atspoguļo dažādās darba tirgu iezīmes. Nabadzības riskam pakļauto nodarbināto personu rādītājs ievērojami atšķīrās visā ES — no 3,5 % Somijā un 4 % Čehijas Republikā līdz 13,2 % Spānijā, 13,4 % Grieķijā un 18,6 % Rumānijā. Šis rādītājs ievērojami paaugstinājās Ungārijā (par 2,6 procentpunktiem), Lietuvā (par 1,8 procentpunktiem), Kiprā (par 1,4 procentpunktiem) un Latvijā (par 1,1 procentpunktu). Lielāko samazinājumu reģistrēja Bulgārijā un Igaunijā (par 1,5 procentpunktiem), kur iepriekš bija vērojams pieaugums.

Vairākās dalībvalstīs lielai daļai iedzīvotāju, it sevišķi no mājsaimniecībām ar zemiem ienākumiem, joprojām ir grūti piekļūt veselības aprūpei. Kā liecina attiecīgais apsekojuma rādītājs, kopš 2011. gada ir nedaudz palielinājies to ES iedzīvotāju īpatsvars, kuru veselības aprūpes vajadzības nav nodrošinātas vai nu to pārāk augsto izmaksu dēļ, vai pārāk garas rindas dēļ, vai arī veicamā attāluma dēļ, un būtisks šā rādītāja pieaugums ir vērojams Grieķijā, Igaunijā, Īrijā un Portugālē. Skarto iedzīvotāju īpatsvars 2014. gadā pārsniedza 6 % šādās valstīs: Latvijā, Igaunijā, Grieķijā, Rumānijā, Polijā un Itālijā (Latvijā, Grieķijā, Rumānijā un Itālijā — galvenokārt izmaksu dēļ; Igaunijā un Polijā — galvenokārt rindu dēļ). Tomēr Latvijā, kā arī citās dalībvalstīs ar augstu nenodrošināto vajadzību rādītāju, piemēram, Rumānijā, Bulgārijā un Horvātijā, ir reģistrēts būtisks rādītāja samazinājums. Kopumā, lai gan nesenais nenodrošināto vajadzību rādītāja pieaugums izriet no rindas komponentes (skatīt 29. attēlu), galvenais šķērslis ir izmaksas. Eiropas Savienībā par nepieciešamu veselības aprūpi, kas netika saņemta, mājsaimniecībās ar zemiem ienākumiem (zemākā kvintile) 2014. gadā ziņoja vidēji 6,4 % cilvēku, turpretī turīgākās mājsaimniecībās (augstākā kvintile) – 1,5 % cilvēku. Kopš 2011. gada šīs ienākumu kvintiles atšķirības ir

turpinājušas pieaugt. To var aplūkot, ņemot vērā „personīgo izdevumu”⁴¹ īpatsvaru kopējos veselības aprūpes izdevumos vairākās valstīs (30. attēls).

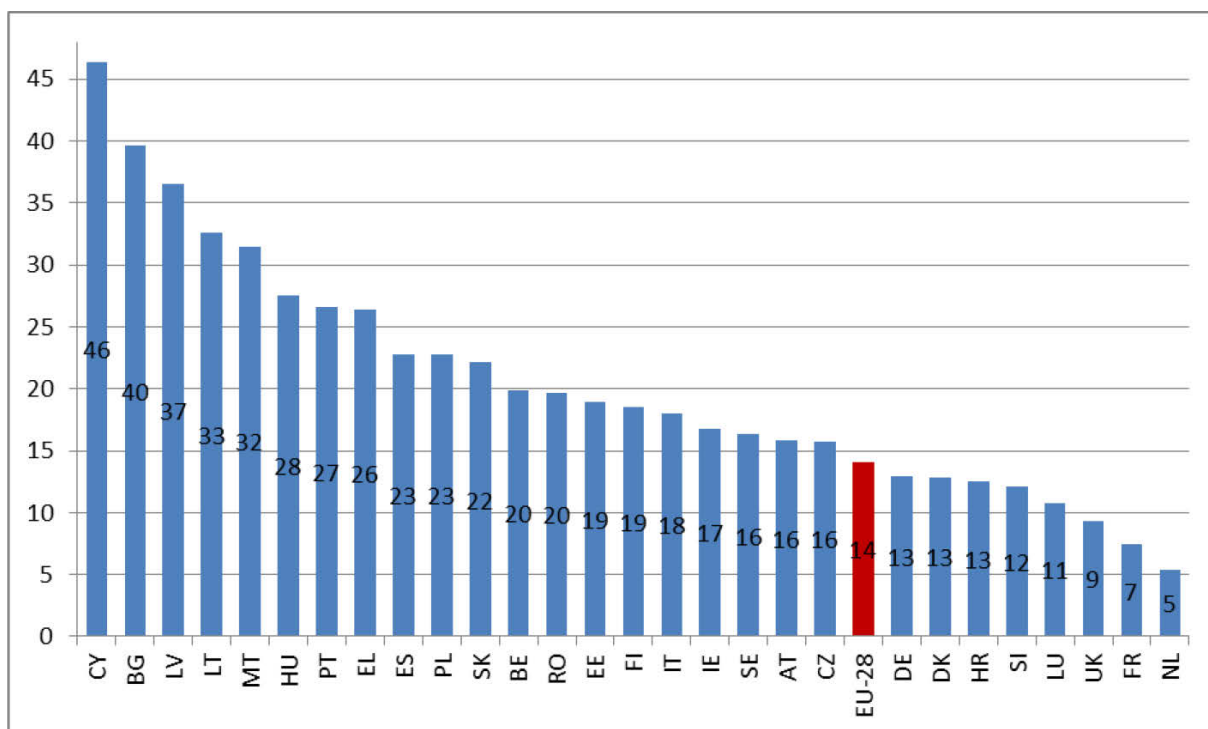
29. attēls. Iedzīvotāju norādītās nenodrošinātās veselības aprūpes vajadzības, 2011. un 2014. gads



Avots: Eurostat, EU-SILC.

⁴¹ Personīgie izdevumi ir pacienta iemaksu summa dažādos apdrošināšanas fondos, kas pastāv veselības aprūpes sistēmā, un skaidras naudas (un citi tieši) maksājumi par precēm un pakalpojumiem, ko iegādājas privātas mājsaimniecības, tieši un galīgi sedzot izmaksas.

30. attēls. Personīgie medicīniskie izdevumi kā % no pašreizējiem veselības aprūpes izdevumiem, 2013. gads



Avots: Eurostat, ESAO un PVO veselības aprūpes dati un Komisijas dienestu aprēķini. Skatīt Eiropas Komisijas (2016. gads) „Joint Report on Health Care and Long-Term Care Systems & Fiscal Sustainability” (Kopīgs ziņojums par veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes sistēmām un fiskālo ilgtspēju), 2016. gada oktobris.

2.4.2. Politikas pasākumi

Vairākas dalībvalstis ir ieviesušas politikas reformas, kuru mērķis ir risināt sociālo pabalstu piemērošanas jomas un piemērotības jautājumus un to saikni ar aktivizāciju atbilstīgi aktīvas iekļaušanas principiem. Igaunija ir palielinājusi bezdarbnieka pabalstu par 10 %. Turklāt tā ir ieviesusi jaunu procedūru, lai novērtētu spēju strādāt, un plašāku aktivizācijas pasākumu kopumu, kas cilvēkiem palīdz atgriezties darba tirgū. Itālija ir paplašinājusi bezdarba apdrošināšanas piemērošanas jomu un ilgumu un pārskatījusi aktivizācijas un nosacījumu modalitātes. Bezdarbnieka pabalsti tagad ir iekļaujošāki, tiem ir plašāka piemērošanas joma, un tos piešķir uz ilgāku laiku. Bezdarbnieka pabalstu shēma, ko sākotnēji izstrādāja kā pagaidu pasākumu, tagad ir noteikta par pastāvīgu shēmu. Turklāt pabalstu piešķiršana tagad ir atkarīga no „aktīvas iekļaušanas” līguma parakstīšanas. Arī Itālija visā valsts teritorijā īsteno nabadzības novēršanas pasākumu „Atbalsts aktīvai iekļaušanai”, kas paredz gan finansiālu atbalstu, gan aktivizācijas programmas un ietilpst valsts nabadzības un sociālās atstumtības izskaušanas plānā. Francija 2015. gada septembrī

par 2 % palielināja minimālo ienākumu summu nestrādājošiem cilvēkiem. Tāpat Francijā divas algu atbalsta shēmas ir apvienotas vienā pabalstā, lai stiprinātu šīs shēmas aktivizēšanas komponenti un palielinātu tās apguvi mājsaimniecībās ar viszemākajiem ienākumiem. Horvātija ir par 15 % palielinājusi garantētā minimālā ienākuma pabalstu personām, kuras dzīvo vienas un nespēj strādāt, kā arī vienvēca mājsaimniecībām. Dānija ir palielinājusi stimulus bezdarbniekiem atsākt darbu, pat ja tikai īslaicīgi. Malta ir ieviesusi vairākus pasākumus, tostarp pakāpeniskus pabalsta samazinājumus personām, kuras ienāk darba tirgū, kā arī strādājošo pabalstus. Slovākijā 2015. gadā tika samazinātas sociālās iemaksas, kas ir palīdzējis ierobežot darbaspēka izmaksas un motivēt darba ņēmējus ar zemiem ienākumiem strādāt.

Citas dalībvalstis centās nodrošināt to personu sociālo iekļaušanu, kuras nespēj strādāt.

Grieķija ir pieņēmusi valsts sociālās iekļaušanas stratēģiju, lai cīnītos pret nabadzību, sociālo atstumtību un diskrimināciju. Rumānija ir paredzējusi izveidot integrētas intervences darba grupas attiecībā uz nelabvēlīgos apstākļos esošām kopienām un īsteno vispusīgu nabadzības izskaušanas pasākumu kopumu.

Vairākas dalībvalstis ir īstenojušas pasākumus, lai sekmētu piekļuvi kvalitatīviem sociālajiem pakalpojumiem. Bulgārijā īsteno pilotprojektu, kura ietvaros ir izveidoti nodarbinātības un sociālās palīdzības centri, kas ir jauns integrētu sociālo un nodarbinātības pakalpojumu modelis. Horvātija pašreiz dibina vienas pieturas aģentūras, kas iecerētas kā vienots administratīvais centrs sociālo pakalpojumu sniegšanai.

Vairākas dalībvalstis ir ieviesušas reformas attiecībā uz mājokļiem, lai uzlabotu mājokļu situāciju nelabvēlīgā situācijā esošiem cilvēkiem un veicinātu darbaspēka mobilitāti. Čehijas Republika ir ieviesusi jaunu tiesību aktu, lai atvieglotu nelabvēlīgā situācijā esošu grupu piekļuvi sociālajiem mājokļiem. Spānija ir pieņēmusi vispusīgu stratēģiju 2015.–2020. gadam attiecībā uz bezpajumtniekiem, kura ietver konkrētus mērķus novērst un izskaust bezpajumtniecību un risināt sociālās sekas, kas rodas situācijās, kad cilvēki tiek izlikti no mājokļiem. Mājokļu politikas mērķi ir ietverti arī integrētajās nabadzības un sociālās politikas stratēģijās. Saskaņā ar savu valsts nabadzības izskaušanas pasākumu kopumu Rumānija ir sākusi īstenot darbības, lai saskaņā ar vienotu un saskaņotu pieeju pašiem trūcīgākajiem nodrošinātu drošības tīklu. Šajos pasākumos ir paredzēts ietvert dotācijas kritiskā stāvoklī esošu mājokļu atjaunošanai. Jaunais Spānijas ģimenes integrētā atbalsta plāns ietver arī mājokļu iniciatīvas mērķi. Lai uzlabotu mājokļu cenas pieejamību,

Īrija 2016. gada jūlijā ieviesa mājokļa atbalsta maksājumu (*HAP*), kas ir sava veida sociālo mājokļu atbalsts cilvēkiem, kuriem ir ilgtermiņa mājokļa vajadzības. Nīderlande ir nākusi klajā ar tiesību aktu kopumu, lai kontrolētu īres maksas paaugstināšanu un kopumā uzlabotu pāreju no sociālajiem mājokļiem uz īres mājokļiem personām, kuru ienākumu līmenis ir augstāks par to, uz kādu attiecina sociālā mājokļa tiesības.

Daudzas dalībvalstis ir arī īstenojušas pasākumus, lai uzlabotu cenas ziņā pieejamas, neierobežotas un kvalitatīvas bērnu aprūpes nodrošinājumu. Portugāle ir paziņojusi, ka 2019. gadā ieviešs garantiju pirmsskolas izglītībai un aprūpei bērniem, sākot no 3 gadu vecuma. Čehijas Republika 2015. gada aprīlī noteica obligātu pirmsskolas izglītības gadu. Ungārijā 2015. gada septembrī noteica, ka ir obligāti jāiesaistās pirmsskolas izglītībā un aprūpē. Sākot ar 2016. gadu, Lietuvā pirmsskolas izglītība būs obligāta visiem 6 gadus veciem bērniem. Apvienotās Karalistes 2016. gada martā pieņemtais Bērna aprūpes likums paredz papildus jau vispārēji noteiktajām 15 stundām bērnu bezmaksas aprūpei vēl 15 stundas bērnu bezmaksas aprūpei 3–4 gadus veciem bērniem, kuru vecāki strādā Anglijā. Rumānija ir pieņēmusi likumu ar mērķi uzlabot bērnu no nelabvēlīgā situācijā esošām ģimenēm piekļuvi pirmsskolas izglītībai, nodrošinot sociālos kuponus bērnudārza apmeklēšanai.

ES dalībvalstīs ir īstenotas nozīmīgas veselības aprūpes reformas, lai veicinātu efektīvu primārās veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanu un pieejamību, racionalizētu un uzlabotu specializētās un stacionārās aprūpes ilgtspēju un uzlabotu piekļuvi cenas ziņā pieejamām un rentablā veidā izlietotām zālēm. Politikas centienus ir svarīgi īstenot arī tādās jomās kā pakalpojumu sadrumstalotības jautājuma risināšana un pārvaldības nosacījumu reorganizācija, lai uzlabotu piekļuvi veselības aprūpes pakalpojumiem un nodrošinātu pietiekamu darbaspēku, kas ir priekšnoteikums labi funkcionējošas veselības aprūpes sistēmas izveidei. Čehijas Republika, Lietuva un Latvija ir īstenojušas pasākumus, lai uzlabotu procedūru pārredzamību un informācijas pieejamību, kā arī lai uzlabotu pacientu tiesības un iespējas izvēlēties veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju un samazinātu rindas uz veselības aprūpes pakalpojumiem. Bulgārija, Vācija, Rumānija un Slovākija īsteno stacionārās aprūpes reformas, tostarp, sasaistot slimnīcu finansējumu ar rezultātiem, attīstot ambulatoro aprūpi un pārskatot iepirkuma procedūras, lai nodrošinātu labāku rentabilitāti. Bulgārija, Čehijas Republika, Vācija, Spānija un Portugāle ir izstrādājušas pasākumus, lai samazinātu zāļu un medicīnas preču izmaksas, centralizējot savas iepirkumu sistēmas vai palielinot ģenērisko zāļu izmantošanu. Lai novērstu veselības aprūpes darbaspēka trūkumu, ko rada šā darbaspēka novecošana un problēmas saistībā ar darbinieku pieņemšanu un paturēšanu darbā, Igaunija un

Latvija ir pieņēmušas pasākumus, lai piedāvātu atalgojuma paaugstinājumu, atbalstītu profesionālo izaugsmi un nodrošinātu labākus darba apstākļus nolūkā vairo veselības aprūpes nozares pievilcību.

Nemot vērā iedzīvotāju novecošanu, dažas dalībvalstis īsteno pasākumus, lai uzlabotu ilgtermiņa aprūpes pakalpojumu efektivitāti, kvalitāti un pieejamību, vienlaikus saglabājot publisko finanšu ilgtspēju. Uzmanība tiek koncentrēta uz to, lai pēc iespējas ilgāk saglabātu cilvēku spēju pašiem sevi uzturēt, it sevišķi paredzot kopienas līmeņa pakalpojumus, aprūpi mājās un preventīvus pasākumus. Dalībvalstis arī risina jautājumu par pakalpojumu un finansējuma sadrumstalotību. Piemēram, Slovēnija nostiprina savu *Ilgtermiņa aprūpes likumu*, pastiprinot aprūpes integrēšanu un paredzot jaunu ilgtermiņa aprūpes organizēšanas un finansēšanas metodi. Vācija ir pieņēmusi ilgtermiņa aprūpes apdrošināšanas reformu, kas ietver „aprūpes nepieciešamības” definīcijas būtiskas izmaiņas un tiks īstenota, sākot no 2017. gada. Luksemburga ir ierosinājusi jaunu ilgtermiņa aprūpes apdrošināšanas reformu, kas vienkāršotu procedūras, kā arī nodrošinātu lielāku elastību un labāku piemērotību individuālām vajadzībām, nosakot jaunu apgādājamo un atbalsta kategoriju sarakstu. Arī iepriekš 2.2.2. iedaļā aplūkotie pasākumi, kuru mērķis ir palielināt atbalstu neoficiālās aprūpes sniedzējiem, ir ilgtermiņa aprūpes reformas svarīgs papildu elements.

Dalībvalstu 2015.–2016. gadā pieņemtās pensiju reformas atspoguļo to, ka aizvien vairāk tiek atzīta nepieciešamība uz ilgtspēju vērstas reformas apvienot ar papildu pasākumiem, lai aizsargātu pensiju pietiekamību. Lielākā daļa reformu kopš finanšu krīzes ir bijusi vērsta uz to izmaksu ierobežošanu, kuras ir saistītas ar iedzīvotāju novecošanu, nosakot lielākus pensionēšanās vecumus, stingrākus piekļuves nosacījumus un pārskatītus pabalstu aprēķinus. Rezultātā 2015. gada izdevumu prognozēs lielākajā daļā dalībvalstu pirmo reizi tika paredzēts pensiju izmaksu ilgtermiņa samazinājums (par 0,2 procentpunktiem no IKP vidēji laikposmā no 2013. līdz 2060. gadam). Ir arī novērojams, ka pensiju pietiekamība kļūst aizvien atkarīgāka no ilgstošas un stabilas karjeras, kuras rezultātā tiek iegūta pilna pensija, vai alternatīvi no papildu ietaupījumiem un minimālajām garantijām.

Šajā kontekstā dalībvalstu jaunākās reformas atspoguļo lielāku daudzveidību, proti, no pensionēšanās vecuma papildu palielinājumiem valstīs, kur joprojām neizdodas panākt ilgtspēju, līdz pensijas pietiekamības atbalsta pasākumiem, piemēram, minimālā garantija un labvēlīgāka indeksācija. Beļģija ir pieņēmusi vispusīgu reformu kopumu, paredzot

pensionēšanās vecuma palielinājumu, prasības par ilgstošāku karjeru un stingrākus piekļuves nosacījumu priekšlaicīgas pensionēšanās iespējai. Somijā 2017. gadā stāsies spēkā jauna pensiju sistēma. Pensiju reforma paredz noteikt saistību starp pensionēšanās vecumu un paredzamo mūža ilgumu, un tās mērķis ir veicināt ilgāku darba mūžu. Vairākas dalībvalstis (Horvātija, Slovēnija) ir sagatavojušas reformu kopumus, kas vēl nav pabeigti un pieņemti. Nīderlandē, Austrijā un Slovēnijā ir pieņemti elastīgi pensionēšanās noteikumi, kuru mērķis ir sekmēt ilgāku darba mūžu, un šādi noteikumi ir arvien biežāk sastopami. Vairākas dalībvalstis ir centušās uzlabot pensionāru ar zemiem ienākumiem aizsardzību, paredzot vai palielinot minimālo pensiju (Čehijas Republika, Slovākija) un/vai mērķtiecīgus papildu pabalstus (Čehijas Republika, Igaunija, Zviedrija). Latvija ir pielāgojusi pensiju uzkrāšanas noteikumus, lai aizsargātu pensijas tiesības ekonomikas lejupslīdes gadījumā, savukārt Lietuva ir pārskatījusi indeksācijas noteikumus, bet Portugāle ir atsākusi mazu un vidēju pensiju indeksāciju. Turpretī Grieķija ir iesaldējusi pensiju maksājumus un pārskatījusi aprēķina noteikumus, lai uzlabotu pensiju ilgtspēju. Attiecībā uz papildu pensijām Beļģija un Francija ir īstenojušas pasākumus, lai uzlabotu papildu pensijas sistēmu ilgtspēju, savukārt dažas dalībvalstis (Dānija, Nīderlande, Polija un Slovēnija) ir sagatavojušas plānus papildu pensiju reformai, bet šie plāni vēl ir jāpabeidz un jānosaka tiesību aktos. Čehijas Republika ir pabeigusi obligātās pensijas pīlāra pārskatīšanu.

Attiecībā uz personām ar invaliditāti vairākas dalībvalstis ir īstenojušas pasākumus, lai palielinātu šādu personu dalību darba tirgū. Igaunija 2016. gada 1. jūlijā ieviesa kvotas attiecībā uz nodarbinātību valsts pārvaldē un noteica mērķi, ka līdz 2020. gadam valsts sektorā ir jābūt nodarbinātām 1000 personām ar invaliditāti. Īrija ir pieņēmusi vispusīgu nodarbinātības stratēģiju attiecībā uz personām ar invaliditāti laikposmam no 2015. līdz 2024. gadam, kurā cita starpā ir noteikts, ka 3 % mērķis attiecībā uz personu ar invaliditāti nodarbināšanu valsts sektorā ir līdz 2024. gadam pakāpeniski jāpalielina līdz 6 %. Turklāt valdība sāka finansēt līdzbiedru vadītu darba devēju atbalsta dienestu un palīdzības tālruni jautājumiem saistībā ar invaliditāti.

Dalībvalstis ir arī izstrādājušas mērķtiecīgus pasākumus, lai atbalstītu migrantu un bēgļu integrāciju darba tirgū un sabiedrībā. Minēto pasākumu sīks apraksts ir sniegts 2.2.2. iedaļā.

1. pielikums. Rezultātu pārskats par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem, par atsaucē vārtībām izmantojot ES vidējos rādītājus*

Bezdarba līmenis			Jauniešu bezdarbs						Mājsaimniecību bruto izmantojamā ienākuma reālais pieaugums		Pakļautības nabadzības riskam rādītājs (18–64 gadi)			Nevienlīdzības	
			Jauniešu bezdarba līmenis			NEET									
Pārmaiņas GG (S1.2015-S1.2016)	Attālums līdz ES vidējai vērtībai	DV GG pret ES GG	Pārmaiņas GG (S1.2015-S1.2016)	Attālums līdz ES vidējai vērtībai	DV GG pret ES GG	Pārmaiņas GG (2014-2015)	Attālums līdz ES vidējai vērtībai	DV GG pret ES GG	Pārmaiņas GG (2014-2015)	DV GG pret ES GG	Pārmaiņas GG (2014-2015)	Attālums līdz ES vidējai vērtībai	DV GG pret ES GG	Pārmaiņas GG (2014-2015)	Attālums līdz ES vidējai vērtībai
-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~
-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~
-1,0	~	~	-2,3	~	~	-0,5	~	~	2,7	~	0,0	~	~	0,1	~
-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
-0,4	-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
-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
-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
-0,3	-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
-0,5	-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
0,0	-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
-1,5	-0,3	-0,5	-4,1	-1,7	-2,4	-0,9	2,3	-0,4	:	:	:	:	:	:	:
-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
-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
-0,4	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
-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
-0,7	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
-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	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
-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
-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
-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
-0,6	-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
-0,6	-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

	0,4	-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
	-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
	-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
	-0,6	-2,5	0,4	:	:	:	1,1	6,1	1,6	5,8	3,5	-0,4	6,1	-0,5	1,1	3,1
	-1,2	-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
	-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
	-0,2	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
	-0,7	-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
	-0,6	-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

Avots: Eurostat, ES darbaspēka apsekojums (DSA), valstu pārskati un *EU-SILC* (EMPL ĢD aprēķini).

Katram rādītājam (izņemot *GDHI* reālo pieaugumu, kas izteikts kā monetāra vērtība) trīs slejās norādītas i) pārmaiņas absolūtā izteiksmē salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu; ii) atšķirība no ES (vai eurozonas) vidējā rādītāja vienā un tajā pašā gadā; iii) pārmaiņas valstī salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu attiecībā pret pārmaiņām ES vai eurozonā salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu (norādot, vai situācija valstī pasliktinās/uzlabojas ātrāk nekā pārējā ES/eurozonā, atspoguļojot sociālekonomisko atšķirību / sociālekonomiskās konverģences dinamiku). S1 ir 1. pusgads, un šā rādītāja pamatā ir katru ceturksni sezonāli korigēti dati. *NEET* datu pārrāvumi attiecībā uz Spāniju (2014. gads), Franciju (2014. gads), Ungāriju (2015. gads) un Luksemburgu (2015. gads). *AROP* un S80/S20 datu pārrāvumi attiecībā uz Igauniju (2014. gads) un Apvienoto Karalisti (2015. gads). Nīderlandes *AROP* un S80/S20 dati ir provizoriski.

Līdz 2016. gada 26.oktobrim vēl nebija pieejama informācija par ES vidējo *AROP* un S80/S20 rādītāju izmaiņu un atšķirību statistisko nozīmību.

2. pielikums. Rezultātu pārskats par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem, par atsauces vērtību izmantojot eurozonas vidējos rādītājus

	Bezdarba līmenis			Jauniešu bezdarbs						Mājsaimniecību bruto izmantojamā ienākuma reālais pieaugums		Pakļautības nabadzības gaisma	
				Jauniešu bezdarba līmenis			NEET						
	Pārmaiņas GG (S1.2015-S1.2016)	Attālums līdz EZ vidējai vērtībai	DV GG pret EZ GG	Pārmaiņas GG (S1.2015-S1.2016)	Attālums līdz EZ vidējai vērtībai	DV GG pret EZ GG	Pārmaiņas GG (2014-2015)	Attālums līdz EZ vidējai vērtībai	DV GG pret EZ GG	Pārmaiņas GG (2014-2015)	DV GG pret EZ GG	Pārmaiņas GG (2014-2015)	Attālums līdz EZ vidējai vērtībai
ES28 (svērtie)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~
EZ19 (svērtie)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~
ES28 (nesvērtie)	-1,0	-1,2	-0,1	-2,3	-0,9	-0,9	-0,5	-0,5	-0,1	2,7	0,8	0,0	-1,1
EZ19 (nesvērtie)	-0,9	~	~	-1,5	~	~	-0,5	~	~	2,0	~	0,0	~
BE	-0,4	-2,0	0,5	-0,6	-0,5	0,8	0,2	0,0	0,6	:	:	-0,5	-3,1
BG	-1,9	-2,2	-0,9	-6,0	-4,9	-4,7	-0,9	7,1	-0,5	:	:	-0,9	0,1
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	-8,1
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	-3,1
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
EE	0,0	-3,6	1,0	1,7	-7,1	3,1	-0,9	-1,4	-0,5	:	:	-1,5	0,1
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
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	5,1
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	-4,1
HR	-2,7	3,6	-1,8	-12,0	10,2	-10,6	-0,8	6,3	-0,4	:	:	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	2,1
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	-1,1
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	1,1
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
LU	-0,1	-3,9	0,8	-0,2	-3,8	1,2	-0,1	-6,0	0,3	:	:	-0,9	-2,1
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	-1,1

MT	-0,6	-5,3	0,3	-1,5	-11,5	-0,1	-0,1	-1,8	0,3	:	:	-0,1	-4,7
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	-4,7
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	-4,7
PL	-1,4	-3,9	-0,5	-3,1	-3,2	-1,8	-1,0	-1,2	-0,6	:	:	0,9	0,1
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	1,7
RO	-0,6	-4,0	0,3	:	:	:	1,1	5,9	1,5	5,8	4,0	-0,4	5,9
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	-3,9
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	-5,9
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
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	-3,9
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

Avots: Eurostat, ES darbaspēka apsekojums (DSA), valstu pārskati un EU-SILC (EMPL ĢD aprēķini). Skatīt 1. pielikumu sīkākai informācijai.

3. pielikums. Rezultātu pārskats par nodarbinātības un sociālās jomas galvenajiem rādītājiem ar absolūtajām vērtībām trijos secīgos gados

	Bezdarba līmenis			Jauniešu bezdarbs						Mājsaimniecību bruto izmantojamā ienākuma reālais pieaugums			Pakļautais
				Jauniešu bezdarba līmenis			NEET						
	2014	2015	2016S1	2014	2015	2016S1	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2016S1
ES28 (svērtie)	10,2	9,4	8,7	22,2	20,3	19,0	13,0	12,5	12,0	0,0	1,0	2,3	16,9
EZ19 (svērtie)	11,6	10,9	10,2	23,8	22,4	21,3	12,9	12,6	12,2	-0,5	0,7	1,8	16,9
ES28 (nesvērtie)	10,5	9,9	8,9	24,5	22,6	20,3	12,8	12,3	11,7	1,2	0,8	2,7	15,9
EZ19 (nesvērtie)	11,3	10,7	9,8	25,2	23,3	21,8	12,4	12,0	11,5	-0,4	0,3	2,0	15,9
BE	8,5	8,5	8,3	23,2	22,1	20,8	12,7	12,0	12,2	-0,3	0,3	:	13,9
BG	11,4	9,2	8,0	23,8	21,6	16,4	21,6	20,2	19,3	5,2	-7,1	:	17,9
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	8,9
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	13,9

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,
EE	7,4	6,2	6,6	15,0	13,1	14,2	11,3	11,7	10,8	6,1	2,4	:	17,
IE	11,3	9,4	8,4	23,9	20,9	17,4	16,1	15,2	14,3	-2,1	1,1	:	14,
EL	26,5	24,9	23,8	52,4	49,8	49,6	20,4	19,1	17,2	-6,4	-1,3	:	24,
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,
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,
HR	17,3	16,3	13,8	45,5	43,0	31,4	19,6	19,3	18,5	-3,7	1,1	:	17,
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,
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,
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,
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,
LU	6,0	6,4	6,3	22,3	16,6	17,5	5,0	6,3	6,2	:	:	:	15,
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,
MT	5,8	5,4	5,0	11,7	11,8	9,8	9,9	10,5	10,4	:	:	:	13,
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,
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,
PL	9,0	7,5	6,4	23,9	20,8	18,1	12,2	12,0	11,0	1,3	2,7	:	16,
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,
RO	6,8	6,8	6,3	24,0	21,7		17,0	17,0	18,1	33,0	6,1	5,8	21,
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,
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,
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,
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,
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,

Avots: Eurostat, ES darbaspēka apsekojums (DSA), valstu pārskati un EU-SILC (EMPL ĢD aprēķini). Skatīt 1. pielikumu sīkākai informācijai.

4. pielikums. Metodoloģiska piezīme par rezultātu pārskatā atspoguļoto tendenču un līmeņu apzināšanu

Eiropas Komisija un dalībvalstis 2015. gada vidū apsprieda, kā, domājot par nākamo Vienotā nodarbinātības ziņojuma izdevumu, uzlabot galveno nodarbinātības un sociālās jomas rādītāju rezultātu pārskata analīzi, nolasījumu un interpretāciju un, konkrētāk, kā izstrādāt metodiku, pēc kuras uz rezultātu pārskata pamata novērtēt dalībvalstu sniegumu. Tika panākta vienošanās, ka būtu jālieto metodika, ar kuru attiecībā uz katru rādītāju varētu iegūt mērījumu, kas saskaņā ar rādītāja vērtību (punktu skaitu) atspoguļo katras dalībvalsts relatīvo stāvokli ES rādītāja vērtību (punktu skaita) sadalījumā. Metodika jāizmanto gan gadu/līmeņa (līmeņu), gan viengadīgu pārmaiņu (pārmaiņu) griezumā, tādējādi paverot iespēju holistiski novērtēt dalībvalstu sniegumu.

Šim mērķim var izmantot bieži lietotu un vienkāršu pieeju. Šajā pieejā katram rādītājam analizē attiecīgi līmeņu un pārmaiņu sadalījumu un konstatē novērojumus (dalībvalstu punktu skaitu), kas būtiski atšķiras no kopīgās tendences, proti, runājot statistikas terminos, attiecīgajam rādītājam ES valstu punktu skaita sadalījumā konstatē „izlēcējus”.

Lai varētu izmantot šo pieeju, pirms turpina analīzi, ir lietderīgi dalībvalstu punktu skaitu katram rādītājam standartizēt (pārvērst par tā dēvētajām z vērtībām); tam ir tāda priekšrocība, ka ir iespējams salāgot dažādas metrikas, tādējādi paverot iespēju visiem rādītājiem izmantot vienu un to pašu metriku.

To panāk, katram rādītājam gan līmeņu, gan pārmaiņu neapstrādātās vērtības standartizējot ar šādu formulu:

$$z - \text{score for } MS_x = \frac{[MS_x \text{ indicator} - \text{average (MS indicator)}]}{\text{standard deviation (MS indicator)}}$$

Šī pieeja paver iespēju katrai dalībvalstij tās neapstrādāto rādītāja vērtību izteikt pēc tā, par cik standartnovirzēm tā atšķiras no vidējā rādītāja. Pēc tam katras dalībvalsts sniegumu var novērtēt un klasificēt, pamatojoties uz iegūto z vērtību salīdzinājumu ar iepriekš noteiktu robežvērtību kopumu, — tās var noteikt kā standartnovirzes. Jānorāda, ka par līdzīgu metodiku jau ir bijusi vienošanās un tā agrāk ir izmantota sauszemes un jūras uzraudzības videi un drošībai (*LIME*) novērtēšanas sistēmā⁴².

Šajā pieejā vissvarīgāk ir noteikt nošķēluma punktus. Ņemot vērā, ka par novērotajām neapstrādātajām nodarbinātības rādītāju vērtībām nevar izdarīt nekādus parametriskus pieņēmumus⁴³, robežvērtības parasti izraugās, izmantojot „īkšķa likumu”. Ņemot vērā rezultātu pārskatā izmantoto galveno rādītāju analīzi un ievērojot, ka, jo zemāks bezdarbs, *NEET* rādītāji un sociālās atstumtības rādītāji (izņemot *GDHI*), jo labāks sniegums, tiek ierosināts uzskatīt, ka⁴⁴:

1. Jebkāds punktu skaits zem -1 ir ļoti labs sniegums.
2. Jebkāds punktu skaits no -1 līdz -0,5 ir labs sniegums.
3. Jebkāds punktu skaits no -0,5 līdz 0,5 ir neitrāls sniegums.

⁴² Eiropas Komisija (2008. gads), „*The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth*” (*LIME* novērtējuma satvars (*LAF*) — metodisks instruments, lai Lisabonas stratēģijas kontekstā salīdzinātu ES dalībvalstu rezultātus attiecībā uz IKP un divdesmit politikas jomām, kuras skar izaugsmi), *European Economy Occasional Papers* Nr. 41/2008.

⁴³ Tika veikti gan normālsadalījuma, gan T-sadalījuma testi, kuru rezultātā jebkādas hipotēzes par sadalījumu tika atmestas.

⁴⁴ Darba grupā tika apspriesti dažādi nošķēluma punktu iestatījumi. Šis priekšlikums atspoguļo šāda procesa iznākumus.

4. Jebkāds punktu skaits no 0,5 līdz 1 ir vājš sniegums.
5. Jebkāds punktu skaits virs 1 ir ļoti vājš sniegums⁴⁵.

Šī piedāvātā metodika ir paredzēta tam, lai vērtētu visu dalībvalstu sniegumu attiecībā uz visiem rādītājiem un attiecībā gan uz līmeņiem, gan pārmaiņām. Tāpēc šā soļa iznākamā attiecībā uz katru rādītāju tiks iegūts dalībvalstu punktu skaita izvērtējums attiecībā gan uz līmeņiem, gan pārmaiņām pēc pieciem kritērijiem, kā atspoguļots 1. tabulā.

1. tabula. Piedāvātās z vērtību robežvērtības

	z vērtību robežvērtības				
	-1,0	-0,5	0	0,5	1,0
	(zemāka nekā)	(zemāka nekā)	(starp)	(augstāka nekā)	(augstāka nekā)
	Novērtējums				
Līmenis	Ļoti zems	Zems	Vidējs	Augsts	Ļoti augsts
Pārmaiņas	Daudz zemākas par vidējo	Zemākas par vidējo	Vidējas	Augstākas par vidējo	Daudz augstākas par vidējo

⁴⁵ Normālsadalījuma gadījumā izraudzītie nošķēluma punkti apmēram atbilst 15 %, 30 %, 50 %, 70 % un 85 % no kumulatīvā sadalījuma.

Kombinējot līmeņu un pārmaiņu izvērtējumu, valsts kopējo sniegumu katram rādītājam iespējams kvalificēt vienā no šādām septiņām kategorijām. Krāsu kods ir atspoguļots 1., 14., 15., 27. un 28. attēlā.

Labākais sniegums	Punktu skaits attiecībā uz līmeņiem mazāks nekā -1,0 un attiecībā uz pārmaiņām mazāks nekā 1,0.	Dalībvalstis, kurās līmenis ir daudz labāks par ES vidējo un kurās stāvoklis neuzlabojas vai nepasliktinās daudz straujāk kā ES vidēji.
Sniegums virs vidējā	Punktu skaits attiecībā uz līmeņiem ir no -1,0 līdz -0,5 un attiecībā uz pārmaiņām mazāks par 1 <u>vai</u> punktu skaits attiecībā uz līmeņiem ir no -0,5 līdz 0,5 un attiecībā uz pārmaiņām mazāks nekā -1,0.	Dalībvalstis, kurās līmenis ir labāks par ES vidējo un kurās stāvoklis neuzlabojas vai nepasliktinās daudz straujāk kā ES vidēji.
Labs sniegums, bet jāuzrauga	Punktu skaits attiecībā uz līmeņiem ir mazāks nekā -0,5 un attiecībā uz pārmaiņām lielāks nekā 1, un attiecībā uz pārmaiņām lielāks nekā 0 ⁴⁶ .	Dalībvalstis, kurās līmenis ir labāks vai daudz labāks par ES vidējo, bet kurās stāvoklis pasliktinās daudz straujāk nekā ES vidēji.
Vidējs/neitrāls	Punktu skaits attiecībā uz līmeņiem ir no -0,5 līdz 0,5 un attiecībā uz pārmaiņām ir no -1,0 līdz 1,0.	Dalībvalstis, kurām ir ES vidējais līmenis un kurās stāvoklis neuzlabojas vai nepasliktinās daudz straujāk kā ES vidēji.
Vājš, bet uzlabojas	Punktu skaits attiecībā uz līmeņiem mazāks nekā 0,5 un attiecībā uz pārmaiņām mazāks nekā -1,0.	Dalībvalstis, kurās līmenis ir sliktāks vai daudz sliktāks par ES vidējo, bet kurās stāvoklis pasliktinās daudz straujāk nekā ES vidēji.
Jānovēro	Punktu skaits attiecībā uz līmeņiem ir no 0,5 līdz 1,0 un attiecībā uz pārmaiņām lielāks nekā -1,0 <u>vai</u> punktu skaits attiecībā uz līmeņiem ir no -0,5 līdz 0,5 un attiecībā uz pārmaiņām lielāks nekā 1,0.	Šajā kategorijā ir grupēti divi dažādi gadījumi: i) dalībvalstis, kurās līmenis ir sliktāks par ES vidējo un kurās stāvoklis pasliktinās vai pietiekami ātri neuzlabojas; ii) dalībvalstis, kurās līmenis atbilst ES vidējam, bet kurās stāvoklis pasliktinās daudz straujāk nekā ES vidēji.
Kritiskas situācijas	Punktu skaits attiecībā uz līmeņiem lielāks nekā 1,0 un attiecībā uz pārmaiņām lielāks nekā -1,0.	Dalībvalstis, kurās līmenis ir daudz sliktāks par ES vidējo un kurās stāvoklis pasliktinās vai pietiekami ātri neuzlabojas.

Attiecībā uz mājsaimniecību bruto izmantojamo ienākumu (*GDHI*), par kuru sniegtas tikai pārmaiņas, ir izmantota šāda klasifikācija (sk. 26. attēlu).

Labākais sniegums	Punktu skaits attiecībā uz pārmaiņām lielāks nekā 1,0.	Dalībvalstis, kurās pārmaiņas ir daudz intensīvākas nekā ES vidēji.
Sniegums virs vidējā	Punktu skaits attiecībā uz pārmaiņām no 1,0 līdz 0,5.	Dalībvalstis, kurās pārmaiņas ir intensīvākas nekā ES vidēji.
Vidējs/neitrāls	Punktu skaits attiecībā uz pārmaiņām no -0,5 līdz 0,5.	Dalībvalstis ar vidēju pārmaiņu intensitāti.
Jānovēro	Punktu skaits attiecībā uz pārmaiņām no -0,5 līdz -1,0.	Dalībvalstis, kurās pārmaiņas ir mazāk intensīvas nekā ES vidēji.
Kritiskas situācijas	Punktu skaits attiecībā uz pārmaiņām mazāks nekā -1,0, <i>un GDHI</i> ir negatīvas izmaiņas ⁴⁷	Dalībvalstis, kurās pārmaiņu intensitāte ir daudz zemāka nekā ES vidēji.

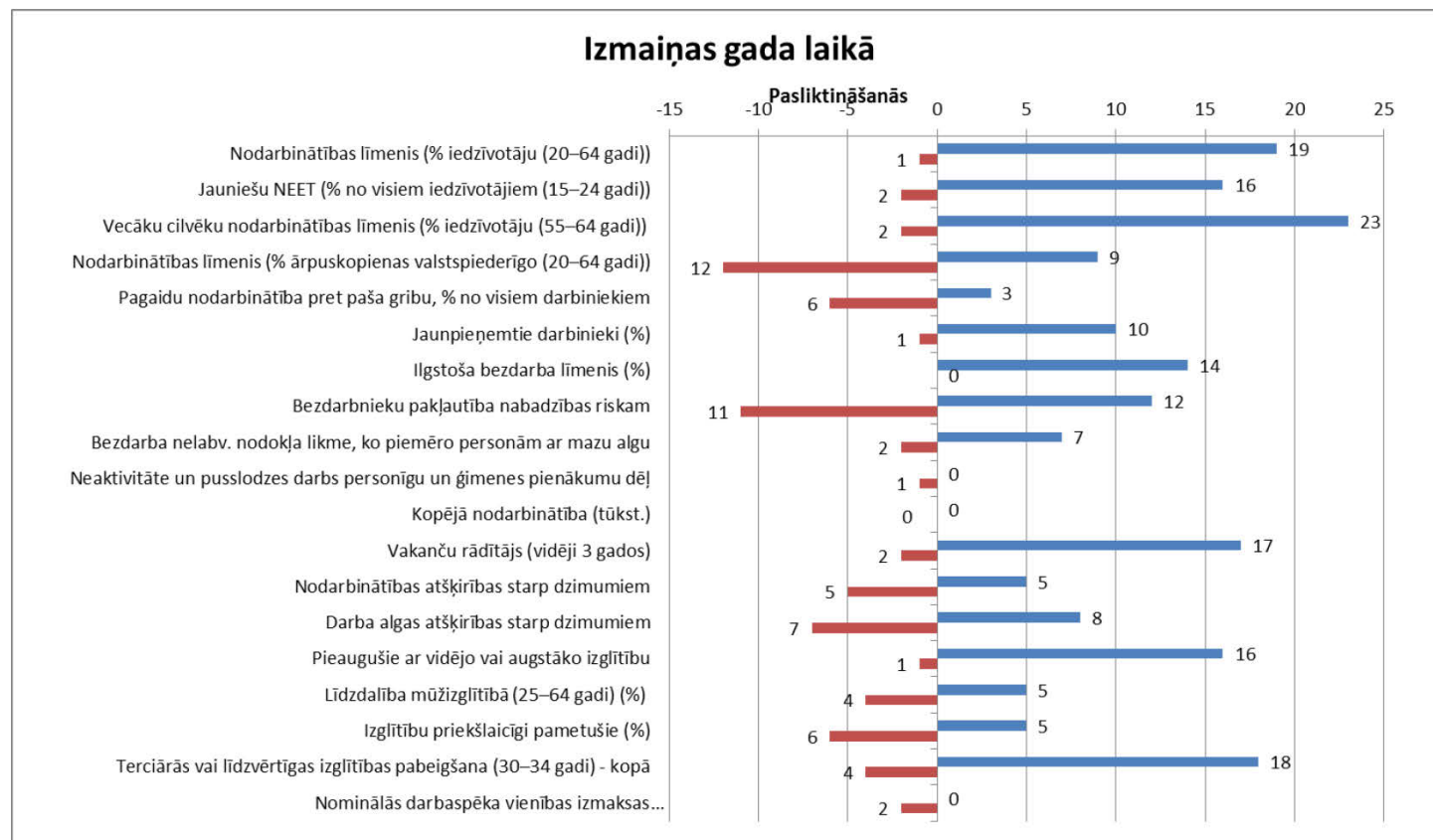
⁴⁶ Pēdējais stāvoklis liedz dalībvalsti, kuras līmenis ir „zems” vai „ļoti zems”, atzīmēt ar karodziņu „stāvoklis pasliktinās” tajos gadījumos, kur pārmaiņas ir „daudz augstākas par vidējo”, taču joprojām samazinās.

Nošķēluma punktu kopsavilkuma tabula

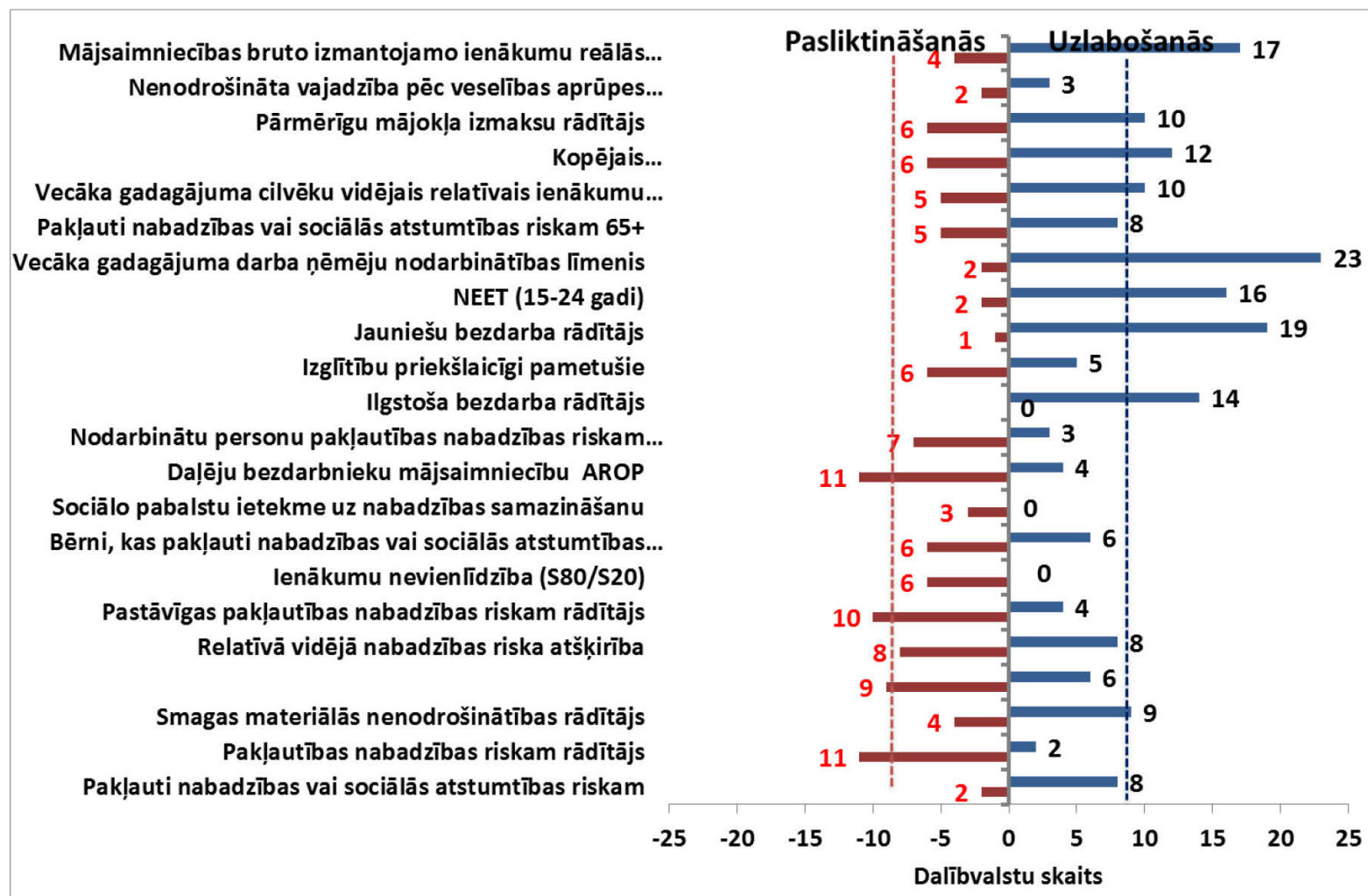
		Ļoti zems	Zems	Vidējs	Augsts	Ļoti augsts
Bezdarba līmenis	Līmenis	mazāk nekā 4,4 %	mazāk nekā 6,6 %	no 6,6 % līdz 11,1 %	vairāk nekā 11,1 %	vairāk nekā 13,4 %
	Pārmaiņas	mazāk nekā - 1,9 pp	mazāk nekā - 1,4 pp	no -1,4 pp līdz -0,6 pp	vairāk nekā - 0,6 pp	vairāk nekā -0,2 pp
Jauniešu bezdarba līmenis	Līmenis	mazāk nekā 9,7 %	mazāk nekā 15,0 %	no 15,0 % līdz 25,6 %	vairāk nekā 25,6 %	vairāk nekā 31,0 %
	Pārmaiņas	mazāk nekā - 5,2 pp	mazāk nekā - 3,7 pp	no -3,7 pp līdz -0,8 pp	vairāk nekā - 0,8 pp	vairāk nekā 0,7 pp
NEET	Līmenis	mazāk nekā 7,3 %	mazāk nekā 9,5 %	no 9,5 % līdz 13,9 %	vairāk nekā 13,9 %	vairāk nekā 16,1 %
	Pārmaiņas	mazāk nekā - 1,3 pp	mazāk nekā - 0,9 pp	no -0,9 līdz -0,1 pp	vairāk nekā - 0,1 pp	vairāk nekā 0,3 pp
GHI	Pārmaiņas	mazāk nekā 0,7 %	mazāk nekā 1,7 %	no 1,7 % līdz 3,6 %	vairāk nekā 3,6 %	vairāk nekā 4,6 %
AROP (18-64)	Līmenis	mazāk nekā 12,6 %	mazāk nekā 14,4 %	no 14,4 % līdz 18,0 %	vairāk nekā 18,0 %	vairāk nekā 19,8 %
	Pārmaiņas	mazāk nekā - 0,8 pp	mazāk nekā - 0,4 pp	no -0,4 pp līdz 0,4 pp	vairāk nekā 0,4 pp	vairāk nekā 0,8 pp
S80/S20 attiecība	Līmenis	mazāk nekā 3,7	mazāk nekā 4,4	no 4,4 % līdz 5,8	vairāk nekā 5,8	vairāk nekā 6,4
	Pārmaiņas	mazāk nekā -0,3	mazāk nekā -0,1	no -0,1 līdz 0,3	vairāk nekā 0,3	vairāk nekā 0,4

⁴⁷ Pēdējā minētajā gadījumā dalībvalsti, kam palielinās *GDHI*, nevar atzīmēt kā „kritisku situāciju”.

5. pielikums. Kopsavilkuma pārskats par 2016. gada Nodarbinātības pārraudzības instrumenta noteiktajām „nodarbinātības tendencēm, kas jānovēro”, un par to dalībvalstu, kurās novērota pasliktināšanās vai uzlabojumi, skaitu; 2015. un 2014. gada izmaiņas



6. pielikums. Kopsavilkuma pārskats par 2016. gada Sociālās aizsardzības pārraudzības instrumenta noteiktajām „sociālajām tendencēm, kas jānovēro”, un par to dalībvalstu, kurās novērota pasliktināšanās vai uzlabojumi, skaitu; 2014. un 2013. gada izmaiņas



Piezīme. Attiecībā uz rādītājiem, kas balstās uz *EU-SILC*, izmaiņas parasti attiecas uz 2012. un 2013. gadu saistībā ar ienākumiem un mājsaimniecību darba intensitātes rādītājiem un 2013. un 2014. gadu saistībā ar smagu materiālo nenodrošinātību un veselības aprūpes nepieciešamību. Mājsaimniecības bruto izmantojamo ienākumu izmaiņas attiecas uz 2013. un 2014. gadu. Rādītāji, kas balstās uz *DSA* (ilgstoša bezdarba rādītājs, izglītību priekšlaicīgi pametušie, jauniešu bezdarba

līmenis, *NEET* (15–24 gadi), nodarbinātības līmenis (55–64 gadi)), attiecas uz jaunāku periodu, proti, 2014. un 2015. gadu. Atjauninājums ar jaunākiem datiem būs pieejams Vienotā nodarbinātības ziņojuma galīgajā redakcijā.