

Bruselj, 18. november 2016
(OR. en)

14364/16

SOC 702
EMPL 481
ECOFIN 1036
EDUC 374

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj:	za generalnega sekretarja Evropske komisije: direktor Jordi AYET PUIGARNAU
Datum prejema:	17. november 2016
Prejemnik:	generalni sekretar Sveta Evropske unije Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN
Št. dok. Kom.:	COM(2016) 729 final
Zadeva:	OSNUTEK SKUPNEGA POROČILA KOMISIJE IN SVETA O ZAPOSLOVANJU k sporočilu Komisije o letnem pregledu rasti za leto 2017

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2016) 729 final.

Priloga: COM(2016) 729 final

Bruselj, 16.11.2016
COM(2016) 729 final

**OSNUTEK SKUPNEGA POROČILA KOMISIJE IN SVETA
O ZAPOSLOVANJU**

**k sporočilu Komisije
o letnem pregledu rasti za leto 2017**

OSNUTEK SKUPNEGA POROČILA KOMISIJE IN SVETA
O ZAPOSLOVANJU
k sporočilu Komisije
o letnem pregledu rasti za leto 2017

Osnutek skupnega poročila o zaposlovanju, pripravljenega v skladu s členom 148 PDEU, je del svežnja letnega pregleda rasti ob začetku evropskega semestra. Je pomemben prispevek k ekonomskemu upravljanju EU in vsebuje letni pregled glavnih dogodkov na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi ter reformnih ukrepov držav članic v skladu s smernicami za politike zaposlovanja držav članic in prednostnimi nalogami iz letnega pregleda rasti.

V zvezi s tem je v osnutku skupnega poročila o zaposlovanju za leto 2017 navedeno:

Razmere na področju zaposlovanja in socialnih zadev se izboljšujejo v okviru zmerne okrevanja gospodarstva. Zato se lahko do leta 2020 ob nadaljevanju sedanjega trenda doseže cilj iz strategije Evropa 2020 o 75-odstotni stopnji zaposlenosti. Stopnja zaposlenosti pri starostni skupini 20–64 let, ki znaša 71,1 %, prvič presega stopnjo iz leta 2008 (drugo četrtnetlje 2016). Vendar je stopnja revščine še naprej visoka, med državami pa so precejšnje razlike v rezultatih na področju zaposlovanja in socialnem področju.

Večina kazalnikov trga dela se je v letih 2015 in 2016 izboljšala. Stopnja brezposelnosti se je še naprej zmanjševala in je septembra 2016 znašala 8,5 % (10 % v euroobmočju). Brezposelnost mladih in dolgotrajna brezposelnost sta se prav tako še naprej zmanjševali, vendar sta še naprej visoki v več državah članicah. Stopnje aktivnosti se povečujejo, EU pa je leta 2015 in v prvi polovici leta 2016 ustvarila več kot štiri milijone delovnih mest. Stopnja zaposlenosti žensk v EU je bila leta 2015 še naprej precej nižja kot pri moških, vendar se od leta 2008 vrzel zmanjšuje. Konvergenca razmer na trgu dela se postopoma nadaljuje, še vedno pa obstajajo velike razlike med državami članicami.

Dohodki gospodinjstev v EU so se leta 2015 povečali, večinoma zaradi povečanja dohodka od dela ter znižanja davkov in prispevkov. Kljub temu bruto dohodek gospodinjstev v euroobmočju še ni v celoti okreval ter ostaja nekoliko nižji od stopenj iz leta 2009. Število in delež ljudi, ki jim grozi revščina ali socialna izključenost, sta se začela zmanjševati, vendar sta še naprej visoka. Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti v EU je zdaj znova

na ravni iz leta 2008 in znaša 23,7 %. Nedavna izboljšanja so dobrodošla, vendar so potrebna usklajena prizadevanja za uresničitev cilja, da se do leta 2020 za najmanj 20 milijonov zmanjša število ljudi, ki jih ogrožata revščina in socialna izključenost, saj to število leta 2015 ostaja večje kot leta 2008. Kot kaže pregled ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov se je splošna dohodkovna neenakost ustalila na visoki ravni glede na preteklost, pri čemer so po vsej EU precejšnje razlike.

Visoke stopnje neenakosti zmanjšujejo rezultate gospodarstva in potencial za trajnostno rast. Velike in vztrajne neenakosti vzbujajo zaskrbljenost tako v smislu pravičnosti, saj običajno izražajo visoko tveganje revščine in socialne izključenosti, kot tudi v gospodarskem smislu, saj se človeški kapital premalo izkorišča. Ti negativni učinki se še stopnjujejo zaradi medgeneracijskega prenosa revščine. Struktura institucij za izobraževanje, trg dela in socialno varnost v nekaterih državah članicah ne zagotavlja ustrezne podpore njihovi funkciji naložbe v človeški kapital za spodbujanje pravičnosti rezultatov, zato te institucije ne odpravljajo neenakih možnosti ter zgolj prispevajo k vztrajnim in vse večjim neenakostim. Za spopadanje z neenakostmi lahko države članice sprejmejo ukrepe na različnih področjih, med drugim na področjih sistemov davkov in socialnih ugodnosti, politik določanja plač (vključno z minimalno plačo), izobraževanja, znanja in spretnosti ter zdravstvenih sistemov.

Reforme za spodbujanje odpornih in vključujočih trgov dela se morajo nadaljevati, pri čemer je treba spodbujati ustvarjanje delovnih mest in udeležbo na trgu dela, ob tem pa ustrezno združiti prožnost in primerno varnost. Države članice, ki so prožnost v ureditvah dela povezale z učinkovitimi aktivnimi politikami trga dela in ustrezno socialno zaščito, so uspešneje prestale krizo. Številne države članice so v zadnjih letih izvedle pomembne programe reform, ki so imele pozitivne učinke na ustvarjanje delovnih mest. Ne glede na to so potrebna dodatna prizadevanja, da se spodbudi ustvarjanje kakovostnih delovnih mest in zagotovijo bolj vključujoči trgi dela, in sicer z odpravo ovir za udeležbo na trgu dela, obravnavo segmentacije trga dela in zagotavljanjem, da sistemi socialne zaščite zagotavljajo ustrezno dohodkovno podporo in podporne storitve vsem, pri čemer spodbujajo prehod v zaposlitev in zagotavljajo, da se delo izplača. To bi prispevalo tudi k obravnavanju vse večjih stopenj revščine zaposlenih v nekaterih državah članicah.

Davčni sistemi bi morali bolje podpirati ustvarjanje delovnih mest in obravnavati neenakosti. Številne države članice so sprejele ukrepe za zmanjšanje davčnega primeža, ki so bili večinoma usmerjeni v delavce z nizkimi dohodki. Njihov namen je bil spodbuditi

povpraševanje po delovni sili, in sicer s spodbujanjem podjetij k (ponovnem) zaposlovanju, ter ponudbo delovne sile, in sicer z zmanjšanjem dejavnikov, ki odvrčajo od zaposlitve, in povečanjem neto plače, zlasti za prikrajšane skupine. Kljub temu je skupni davčni primež v številnih državah članicah še naprej velik. Poleg tega davčni sistemi nekaterih držav članic še naprej povzročajo močne dejavnike, ki druge prejemnike dohodka odvrčajo od dela ali od tega, da bi delali več. Nižja in ustrezno načrtovana obdavčitev dela bi lahko prispevala k spodbujanju rasti zaposlovanja in s tem ublažila neenakosti.

Nominalne plače so se v okolju z nizko inflacijo zgolj zmerno povečale, več držav članic pa je v sodelovanju s socialnimi partnerji izvedlo reforme okvirov za določanje plač. V večini držav članic je bil razvoj plač usklajen s produktivnostjo dela, vključno z rastjo plač, kjer je to omogočalo gospodarsko okolje. Na srednji rok je takšna uskladitev potrebna za spodbujanje rasti produktivnosti in podpiranje skupnega povpraševanja in rasti. Nekaj držav članic je izvedlo reforme okvirov za določanje plač, da bi okrepile vlogo socialnih partnerjev na različnih stopnjah pogajanj. Sprejeti so bili tudi ukrepi za povečanje preglednosti in/ali predvidljivosti okvirov za določanje minimalne plače. Sistemi določanja plač bi morali biti bolj usmerjeni v usklajevanje na različnih stopnjah kolektivnih pogajanj, ob tem pa omogočati določeno stopnjo prožnosti v geografskem smislu ter med sektorji in v njih.

Vključenost socialnih partnerjev v načrtovanje in izvajanje reform je po EU neenakomerna. Čeprav imajo vse države članice dvostranske ali tristranske organe za omogočanje interakcije med socialnimi partnerji in posvetovanja z njimi pri načrtovanju in izvajanju politik, se njihova dejanska vključenost precej razlikuje. Vendar je učinkovit socialni dialog v skladu z nacionalnimi praksami in razmerami ključen za zagotovitev pravičnih in učinkovitih reform, povečanje njihovega potenciala in previdno ocenjevanje njihovega učinka na različne skupine prebivalstva. Nekaj držav članic je v letih 2015 in 2016 sprejelo ukrepe za okrepitev socialnega dialoga in izboljšanje vključenosti socialnih partnerjev v politike za zaposlovanje in socialne politike.

Države članice še naprej posodablajo svoje sisteme izobraževanja in usposabljanja, da bi izboljšale znanja in spretnosti, potrebne za prilagajanje potrebam na trgu dela. Vendar pa neenakosti pri vstopu v izobraževanje in njegovih rezultatih še naprej ostajajo. Reforme so bile med drugim usmerjene v spodbujanje pridobivanja osnovnih znanj, spodbujanje izobraževanja odraslih in izboljšanje ustreznosti terciarnega izobraževanja za trg dela. V skladu z novim programom znanj in spretnosti za Evropo bi bilo treba reformo osredotočiti

na trajne naložbe v pridobivanje znanj in spretnosti pri mladih in odraslih ter boljše usklajevanje znanj in spretnosti s potrebami na trgu dela, vključno s tesnejšimi partnerstvi med gospodarstvom in izobraževanjem ter izkoriščanjem potenciala vajeništev.

Brezposelnost mladih in število mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET), se še naprej zmanjšujeta, vendar sta še vedno zelo visoka v nekaterih državah članicah. Jamstvo za mlade je bil ključni dejavnik za izboljšave, saj je spodbudilo učinkovite ukrepe držav članic, izboljšalo usklajevanje med različnimi akterji ter olajšalo strukturne reforme in inovacije pri oblikovanju politik. Leta 2015 je bilo v jamstvo za mlade vključenih več kot 40 % vseh mladih, starih 15–24 let, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo. V več državah članicah je imela ključno vlogo pobuda za zaposlovanje mladih, usmerjena v regije EU, ki so imele leta 2012 najvišje stopnje brezposelnosti mladih. Kljub temu dobrodošlemu napredku bodo potrebne nadaljnje strukturne reforme in ukrepi za nadaljnji razvoj, s katerimi bi zagotovili, da bo shema jamstva za mlade koristila vsem mladim, zlasti nizkousposobljenim in tistim, ki se spopadajo s številnimi ovirami pri vstopu na trg dela.

Odpravljanje dolgotrajne brezposelnosti ostaja prednostna naloga. Čeprav se je dolgotrajna brezposelnost leta 2015 v smislu deleža aktivnega prebivalstva zmanjšala, še vedno predstavlja skoraj 50 % skupne brezposelnosti ter v nekaterih državah članicah ostaja zelo visoka. Vse daljša brezposelnost pomeni poslabšanje znanj in spretnosti ter manjšo povezavo s trgom dela, pa tudi večje tveganje socialne izključenosti. Poleg tega obstaja tveganje, da bi ciklična brezposelnost postala strukturna, kar bi negativno vplivalo na potencialno rast. Več držav članic v skladu s priporočilom Sveta iz februarja 2016 krepi podporo za dolgotrajno brezposelne s posameznikom prilagojeno podporo ter boljšim usklajevanjem med zavodi za zaposlovanje in drugimi akterji. Vendar pa je izvajanje teh ukrepov v državah članicah neenakomerno.

Ženske so še naprej nezadostno zastopane na trgu dela in se soočajo s precejšnjimi razlikami med plačami. Kar zadeva izobrazbo, so uspešnejše od moških. Kljub temu je vrzel stopnje zaposlenosti med ženskami in moškimi še naprej velika, zlasti pri materah in ženskah, odgovornih za varstvo ali oskrbo. To stanje dodatno spodbujajo finančni odvračilni dejavniki, s katerimi se soočajo ženske pri vstopu na trg dela ali kadar želijo delati več. V več državah članicah je plačna vrzel velika. Ženske imajo zaradi tega in svojih krajših poklicnih poti pogosto nižje pokojnine. To kaže, da je treba pri oblikovanju politik celovito obravnavati usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Dostop do cenovno dostopnih in kakovostnih

storitev nege in varstva otrok ter drugih oblik oskrbe, ureditve dopusta in prožnega delovnega časa ter davčni sistemi in sistemi socialnih ugodnosti brez dejavnikov, ki prejemnike drugega dohodka v družini odvrčajo od tega, da bi delali oziroma delali več, so ključni za korak bližje k popolnoma enakemu obravnavanju žensk in podpori navzgor usmerjene družbene mobilnosti.

Nadalje se izvajajo ukrepi za posodobitev sistemov socialne zaščite v smeri izboljšanja kritja in ustreznosti ugodnosti, dostopa do storitev ter njihove kakovosti in odzivnosti ter dejavnega spodbujanja udeležbe na trgu dela. Več držav članic je uvedlo reforme politike za izboljšanje področja uporabe in ustreznosti socialnih ugodnosti ob spodbujanju aktivacije. Ukrepi so usmerjeni v različne skupine, med drugim v prejemnike nizkih dohodkov, brezposelne, invalide, brezdomce in osebe, ki skrbijo za druge. Kljub napredku reform visoke stopnje revščine (otrok) v nekaterih državah članicah še naprej povzročajo skrb. Osebam, ki nimajo zadostnih sredstev za dostojen življenjski standard, bi bilo treba zagotoviti ustrezne varnostne mreže, vključno s podporo za (ponovno) vključevanje delovno sposobnih oseb na trg dela.

Po številnih reformah, osredotočenih na višje upokojitvene starosti, so nedavne pokojninske reforme bolj raznolike in vključujejo tudi ukrepe za zaščito ustreznosti pokojnin z minimalnimi jamstvi in indeksacijo. Nekaterе države članice so se osredotočile na izboljšanje vzdržnosti svojih pokojninskih sistemov, na primer s povišanjem upokojitvene starosti in omejitvijo dostopa do zgodnjega upokojevanja, druge pa so se osredotočile na varstvo upokojencev z nizkimi dohodki, bodisi s povečanjem minimalnih pokojnin bodisi s ciljno usmerjenimi dodatnimi ugodnostmi. Pokojninski sistemi bi morali zagotoviti ustrezne življenjske standarde, ob tem pa ohraniti vzdržnost. V ta namen bi bilo treba moške in ženske spodbuditi k temu, da ostanejo zaposleni dlje časa, tudi z razpoložljivostjo ustreznih politik za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter posodobitvijo delovnih okolij. Pri tem lahko imajo ključno vlogo dodatne pokojnine, zlasti kadar se pričakuje, da se bo ustreznost javnih pokojnin poslabšala.

Zdravstveni sistemi prispevajo k blaginji posameznikov ter skupni in gospodarski blaginji. V številnih državah članicah so bile izvedene zdravstvene reforme, da bi se spodbudila zagotavljanje učinkovitega primarnega zdravstvenega varstva in dostop do njega, racionalizirali specialistična in bolnišnična oskrba ter povečala njuna vzdržnost ter izboljšal dostop do cenovno dostopnih zdravil, ki jih je treba uporabljati na stroškovno učinkovit

način. Nekatere države članice so sprejele tudi ukrepe za izboljšanje učinkovitosti in kakovosti storitev dolgotrajne oskrbe. S tem bi se zmanjšale ovire za udeležbo na trgu dela, s katerimi se spopadajo člani družine, ki skrbijo za svoje, zlasti ženske.

V zadnjih letih je EU doživela doslej največji pritok migrantov, vključno z begunci, pri čemer je bilo samo v letu 2015 in prvi polovici leta 2016 vloženih skoraj 1,8 milijona prošenj za azil. To izpostavlja pomen celovitih strategij vključevanja, s katerimi bi zagotovili učinkovito vključevanje beguncev na trg dela in na splošno v družbo. Več držav članic je pripravilo svežnje ukrepov za vključevanje, da bi zagotovile zgodnje ukrepanje za novoprispele osebe, vključno z dostopom do trga dela, ocenjevanjem znanj in spretnosti ter usposabljanjem. V skladu z akcijskim načrtom za vključevanje državljanov tretjih držav¹, ki ga je Komisija predstavila junija 2016, je pomembno, da se politike vključevanja ne osredotočajo le na nujne potrebe, temveč tudi na uspešno srednjeročno in dolgoročno vključevanje, kar je pomemben del strategij držav članic za socialno vključevanje.

¹ COM(2016) 377 final.

1. PREGLED TRENDOV IN IZZIVOV NA TRGU DELA IN SOCIALNEM PODROČJU V EVROPSKI UNIJI

Ta oddelek vsebuje pregled trendov in izzivov na trgu dela in socialnem področju v Evropski uniji. Najprej je predstavljen podroben in analitičen opis ključnih zaposlitvenih in socialnih področij, sledijo pa mu splošne ugotovitve, ki izhajajo iz pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov.

1.1 *Trendi na trgu dela*

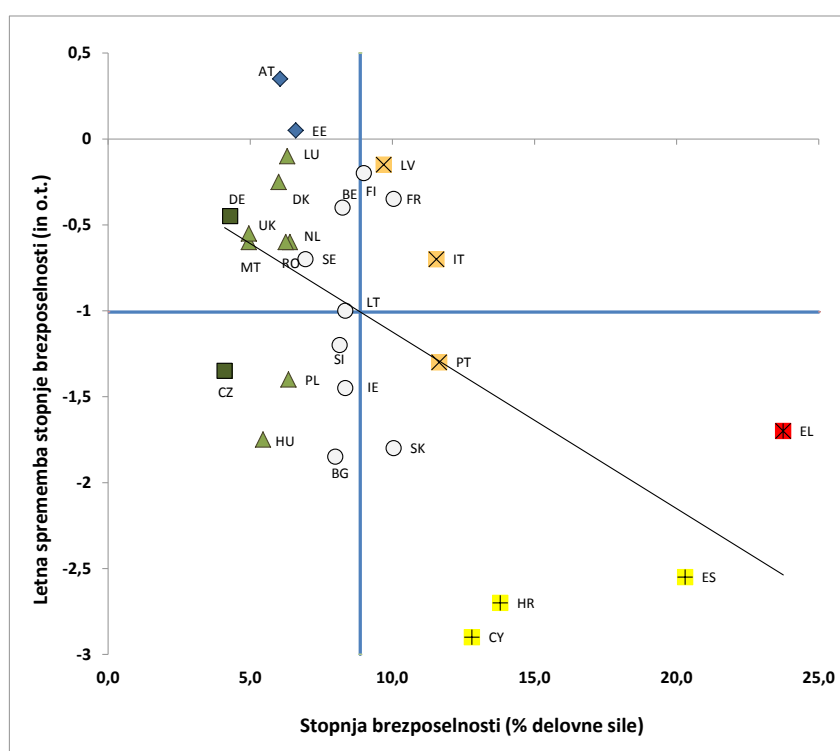
Okrevanje na trgu dela se je v letih 2015 in 2016 okrepilo, pri čemer se je bistveno izboljšala večina kazalnikov. Leta 2015 se je stopnja zaposlenosti v EU (starostna skupina 20–64 let) povečala za 0,9 odstotne točke, v drugem četrtletju 2016 pa se je še povečala na 71,1 %. Ta stopnja za 1,5 odstotne točke presega stopnjo iz drugega četrtletja 2015, pa tudi stopnjo v obdobju pred krizo, ki je leta 2008 znašala 70,3 % (letna). Zabeleženo je bilo primerljivo povečanje stopnje zaposlenosti v euroobmočju, kjer je v drugem četrtletju 2016 znašala skoraj 70 % (blizu 70,2-odstotne stopnje, ki je bila v povprečju zabeležena leta 2008). V smislu absolutnih vrednosti je bilo v drugem četrtletju 2016 zaposlenih skoraj 4,2 milijona ljudi več kot v četrtem četrtletju 2014, vključno z 2,8 milijona zaposlenih več v euroobmočju. Hkrati se je stopnja aktivnosti v EU (15–64 let) zmerno povečala, in sicer na 73 %, stopnja brezposelnosti (15+) pa se je zmanjšala na 8,6 %, kar je najnižja stopnja po prvem četrtletju 2009 (v euroobmočju sta ti stopnji znašali 72,9 % oziroma 10,1 %²). Pri tem je imelo pomembno vlogo večje povpraševanje po delovni sili, pri čemer se je stopnja prostih delovnih mest med letom 2013 in prvima četrtletjema 2016 povečala z 1,3 % na 1,8 %. V okviru tega se je povprečna rast plač v EU leta 2015 nekoliko pospešila, v euroobmočju pa je ostala zmerna (glej oddelek 2.1).

Razlike v trgih dela med državami članicami in v euroobmočju so se še naprej zmanjševale z zelo visokih stopenj, pri čemer so se stopnje brezposelnosti približale stopnjam v obdobju pred krizo. Nadaljnja konvergenca stopenj brezposelnosti je odraz nadpovprečnega zmanjšanja teh stopenj v več državah članicah z visoko stopnjo

² Septembra 2016 je mesečna stopnja brezposelnosti v EU znašala 8,5 % ter 10 % v euroobmočju.

brezposelnosti (zlasti na Cipru, Hrvaškem in v Španiji). Nasprotno se je stopnja brezposelnosti nekoliko povečala v Avstriji in Estoniji, kjer pa je bila izhodiščna stopnja razmeroma nizka. Leta 2015 so imele največje neto prilive prebivalstva države, ki so imele leta 2014 najnižje stopnje brezposelnosti (predvsem Avstrija, Nemčija in Luksemburg), največje neto odlive pa so imele države z najvišjimi stopnjami brezposelnosti. Kljub opaženi konvergenci še naprej obstajajo precejšnje razlike glede stopenj brezposelnosti (slika 1), pri čemer so v prvi polovici leta 2016 znašale od 5 % ali manj na Češkem, v Nemčiji, na Malti in v Združenem kraljestvu do več kot 20 % v Španiji in Grčiji.

Slika 1: Stopnja brezposelnosti in letna sprememba, kot sta razvidni iz pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov

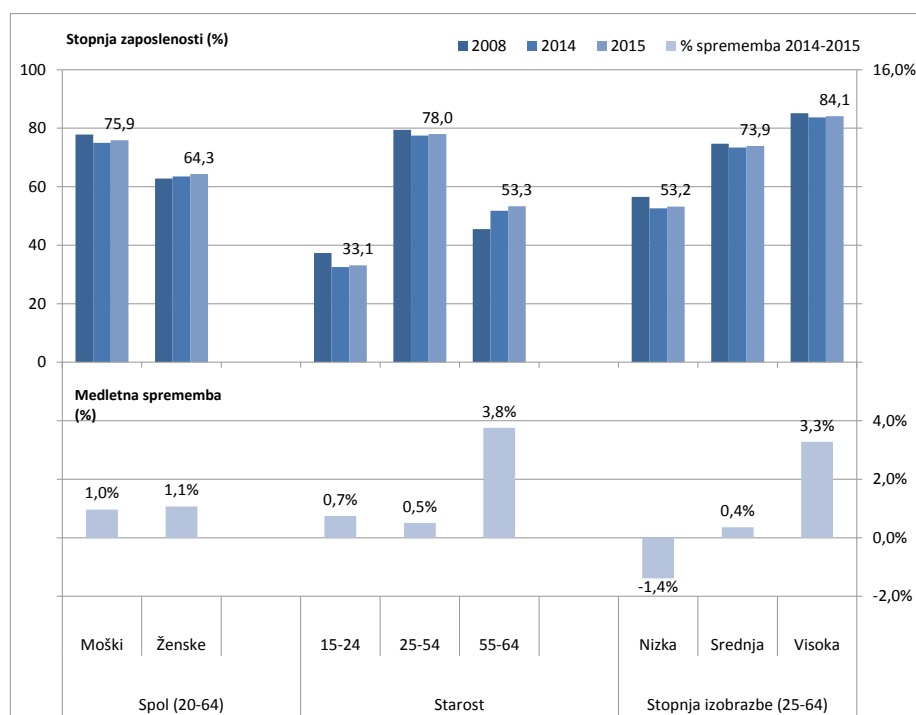


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili (izračuni GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje). Obdobje: stopnje iz prve polovice leta 2016 in letne spremembe glede na prvo polovico leta 2015. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje za EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Dinamika rasti zaposlovanja se je razlikovala glede na starostno skupino in stopnjo izobrazbe. Kot je prikazano na sliki 2, so se vrednosti o zaposlenosti leta 2015 najbolj povečale pri starejših delavcih (starih 55–64 let), in sicer za 3,8 %, pri čemer se je stopnja aktivnosti pri tej skupini leta 2015 povečala za 1,4 odstotne točke na 57,3 %. S tem se je stopnja zaposlenosti za to skupino leta 2015 dodatno povečala na 53,3 %, pri čemer se je nadaljevala stalna rast iz preteklega desetletja. V nasprotju s tem je bila rast zaposlovanja

zmerna pri mladih delavcih (15–24 let) in delavcih v najproduktivnejših letih (25–54 let). Stopnja aktivnosti delavcev v najproduktivnejših letih, ki znaša 85,4 %, je skoraj nespremenjena že četrto leto zapored, zato se zdi, da je dosegla zgornjo mejo. Vendar je bil razvoj precej različen in odvisen od stopenj znanj in spretnosti: rast zaposlovanja je bila visoka pri visokousposobljenih delavcih (s terciarno izobrazbo), pri čemer se je na medletni ravni povečala za 3,3 %, medtem ko se je pri nizkousposobljenih delavcih (z nižjo sekundarno izobrazbo ali nižjo stopnjo izobrazbe) od leta 2014 zmanjšala za 1,4 %. To potrjuje trend zmanjševanja zaposlitvenih možnosti za nizkousposobljene delavce, pri katerih je stopnja zaposlenosti še vedno nižja od stopnje iz leta 2008. Rast zaposlovanja je bila primerljiva med spoloma. Tako se je v letu 2015 stopnja zaposlenosti moških in žensk nekoliko povečala. Zato je velika vrzel stopnje zaposlenosti med ženskami (64,3 %) in moškimi (75,9 %), ki se je zmanjšala med letoma 2008 in 2013, ostala skoraj nespremenjena. Podatki (slika 3) prav tako ne kažejo precejšnje razlike v rasti zaposlovanja med delom s polnim in delom s krajšim delovnim časom.

Slika 2: Stopnje zaposlenosti in rast zaposlovanja po različnih skupinah v EU

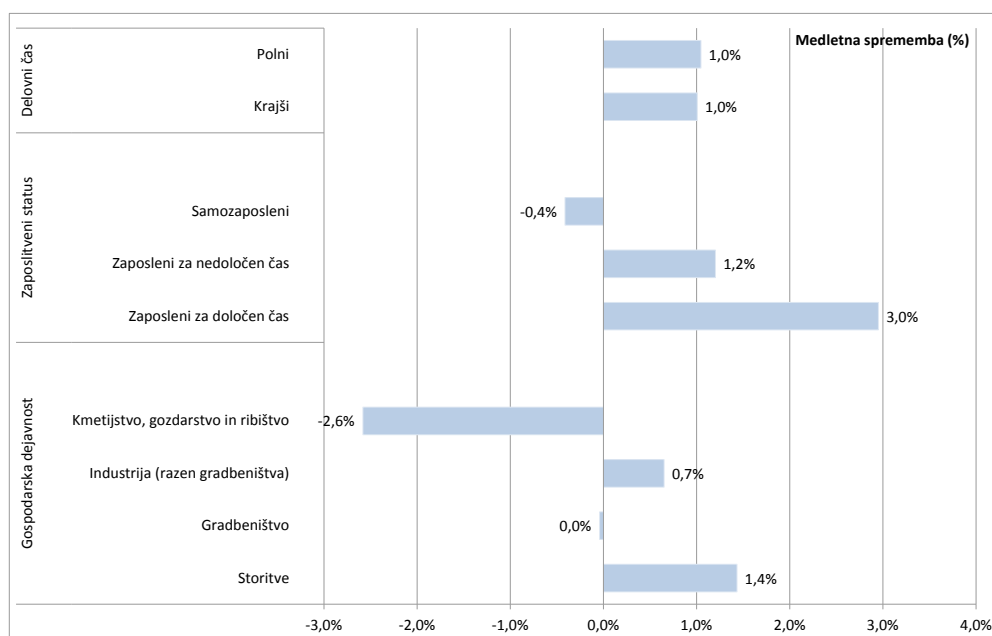


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Okrevanje zaposlovanja izraža povečanje števila zaposlenih, delež zaposlenih za določen čas pa ostaja nespremenjen. Število samozaposlenih oseb se je nekoliko zmanjšalo (za 0,4 %), vendar ta podatek zakriva precejšnje razlike med državami članicami (glej

oddelek 2.1). Število zaposlenih za določen čas se je povečalo za 3 %, število zaposlenih za nedoločen čas pa za 1,2 %. Zato se je rahlo povečal delež zaposlenih za določen čas glede na skupno število zaposlenih (na 14,2 % leta 2015), pri čemer so tudi na tem področju obstajale precejšnje razlike med državami članicami (oddelek 2.3). Večina novih delovnih mest je bila ustvarjena v sektorju storitev (+1,4 %) in industriji (+0,7 %), število delovnih mest v kmetijstvu pa se je še naprej zmanjševalo (–2,6 %), kar deloma pojasnjuje zmanjšanje števila samozaposlenih oseb. Leta 2015 se je prvič po letu 2008 prenehala zmanjševati zaposlenost v gradbeništvu.

Slika 3: Rast zaposlovanja (2014–2015) po različnih skupinah v EU



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

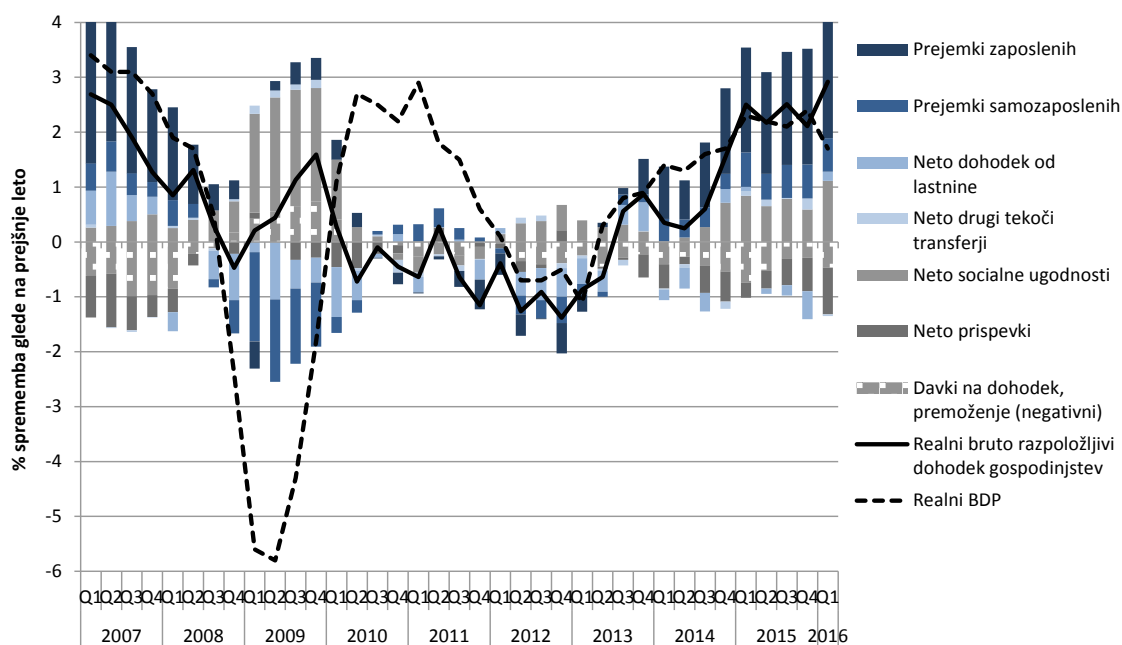
Po zmanjšanju skupne stopnje brezposelnosti sta se leta 2015 še naprej zmanjševali brezposelnost mladih in dolgotrajna brezposelnost. Stopnja brezposelnosti mladih (15–24 let), ki je bila v EU najvišja leta 2013, ko je dosegla 23,7 %, se je leta 2015 zmanjšala na 20,3 %. Ta trend se je nadaljeval leta 2016, pri čemer se je stopnja v prvi polovici leta zmanjšala na 18,9 %. Višja je v 19 državah članicah euroobmočja (v nadaljnjem besedilu: EO–19) (21,4 % v prvi polovici leta 2016), med državami članicami pa so še vedno znatne razlike. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti (kot delež aktivnega prebivalstva) se je prav tako zmanjšala med letoma 2014 in 2015, in sicer s 5 % na 4,5 % (v prvi polovici leta 2016 se je še dodatno zmanjšala), vendar počasno ponovno vključevanje dolgotrajno brezposelnih v

nekaterih državah članicah, in sicer v tistih, ki jih je kriza najbolj prizadela, kaže na tveganje, da bo visoka brezposelnost postala strukturna.

1.2 Trendi na socialnem področju

Finančni položaj gospodinjstev v EU se je leta 2015 še naprej izboljševal. Realni bruto razpoložljivi dohodek gospodinjstev (Gross Disposable Household Income – GDHI) v EU se je leta 2015 zvišal za približno 2 %, pri čemer se je nadaljevalo okrevanje po izgubah dohodka v obdobju 2010–2013. Vzrok za to izboljšanje so bila predvsem zvišanja dohodkov od dela ter zmanjšanje davkov in prispevkov (glej sliko 4).

Slika 4: Rast BDP in bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev ter sprememba sestavin bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev v EU



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Vseeno pa se ob upoštevanju najnovejših podatkov za EU ta trend rasti ne izraža v podatkih o revščini³. Delež prebivalstva EU, ki mu grozi revščina (stopnja tveganja revščine), se je leta 2015 ustalil in povečal za 0,1 odstotne točke na 17,3 % (v EU in

³ Med pripravo dokumenta (oktobra 2016) je imel Eurostat na voljo ocene povprečnih vrednosti za leto 2015. Posodobljeni podatki bodo vključeni v revidirano različico dokumenta po razpravi z državami članicami v Odboru za zaposlovanje.

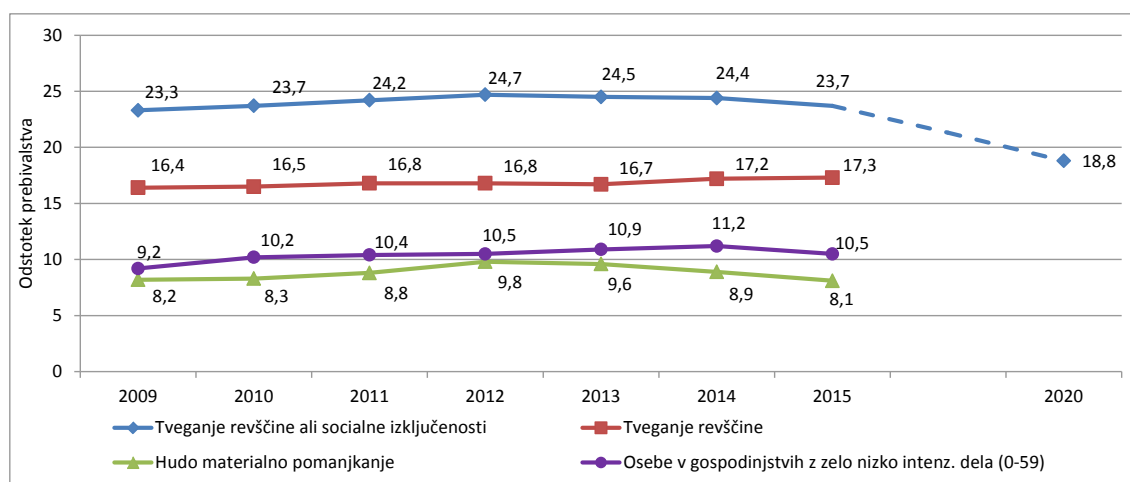
euroobmočju). To je sledilo povečanju za 0,5 odstotne točke leta 2014 (za 0,4 odstotne točke v euroobmočju), ki je bilo deloma posledica dviga pragov revščine, potem ko se je sredi leta 2013 začelo okrevanje dohodkov gospodinjstev. Podobno se je skupni delež revnih zaposlenih leta 2014 povečal za 0,5 odstotne točke in ostal nespremenjen leta 2015, poleg tega pa se je povečal tudi delež delavcev, zaposlenih za določen čas (katerih dohodki so običajno nižji od dohodkov zaposlenih za nedoločen čas).

Odstotek ljudi v EU, ki jim grozi revščina ali socialna izključenost, se je leta 2015 dodatno zmanjšal, vendar je še vedno zelo visok. Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti v EU se je leta 2015 nadalje zmanjšala na 23,7 % (s 24,4 % leta 2014 in 24,6 % leta 2013), vendar je še vedno blizu zgodovinsko najvišji vrednosti iz leta 2012. Tudi v euroobmočju se je med letoma 2014 in 2015 zmanjšala, in sicer s 23,5 % na 23,1 % (s tem se je vrnila na raven iz leta 2013). Leta 2015 je revščina ali socialna izključenost ogrožala približno 119 milijonov ljudi, kar je približno 3,5 milijona ljudi manj kot leta 2014. Čeprav je pred EU še dolga pot do uresničitve cilja iz strategije Evropa 2020, da bi do leta 2020 revščine ali socialne izključenosti rešila vsaj 20 milijonov ljudi, se število ljudi, ki jim grozi revščina ali socialna izključenost, zdaj znova približuje stopnji iz leta 2008, ki je referenčno leto, na podlagi katerega je bil določen cilj iz strategije Evropa 2020: leta 2015 je revščina ali socialna izključenost ogrožala 1,2 milijona ljudi več kot leta 2008⁴ in 4,8 milijona manj kot leta 2012, ko je bila ta vrednost največja.

Zmanjšanje stopnje hudega materialnega pomanjkanja kaže, da se življenjski standardi izboljšujejo. Stopnja hudega materialnega pomanjkanja se je leta 2015 zmanjšala za 0,8 odstotne točke na 8,1 % oziroma je prizadela 9,1 milijona ljudi manj kot na vrhuncu leta 2012. Ta trend, ki traja od leta 2013, je povezan z zgoraj navedenim izboljšanjem finančnega položaja gospodinjstev, povezanim z gospodarskim okrevanjem. Delež ljudi, ki živijo v gospodinjstvih brez delovno aktivnih članov (ali pretežno brez njih) (tj. prebivalstvo, staro 0–59 let, v gospodinjstvih z zelo nizko intenzivnostjo dela), se je leta 2015 zaradi izboljšanja razmer na trgu dela rahlo zmanjšal na 10,5 %, po tem ko se je leta 2014 nekoliko povečal.

Slika 5: Stopnja tveganja revščine in socialne izključenosti ter njene sestavine v EU-27

⁴ Povprečno število ljudi v EU, ki jim grozi revščina ali socialna izključenost, za leto 2008 temelji na oceni Eurostata, saj so podatki za Hrvaško na voljo samo od leta 2010.



Vir: Eurostat, statistika o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC) (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvh11). Hrvaška je izvzeta, ker podatki za leto 2009 niso na voljo. Opomba: stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti zajema stopnjo tveganja revščine, stopnjo hudega materialnega pomanjkanja in gospodinjstva z nizko intenzivnostjo dela ali brez nje (gospodinjstva brez delovno aktivnih članov). Črtna črta ustreza ocenjenemu zmanjšanju, potrebnemu za doseg cilja iz strategije Evropa 2020.

Mladi, otroci, brezposelni in državljani tretjih držav so med najbolj prizadetimi.

Revščina ali socialna izključenost je leta 2015 ogrožala skoraj eno tretjino (31,2 %) mladih (starih 18–24 let). Vzrok za to so predvsem brezposelnost, prekarna zaposlitev ali težak socialno-ekonomski položaj družin mladih. Članstvo v gospodinjstvu z enim dohodkom je povezano z večjim tveganjem revščine⁵. Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti za otroke (stare 0–17 let) se je zmanjšala na 26,9 % (s 27,8 %), vendar ostaja visoka zaradi statusa njihovih staršev na trgu dela, zlasti če ga dopolnjujeta omejen dostop do socialnih storitev in nizka dohodkovna podpora. Razmeroma manj prizadeti so starejši (stari 65 let in več), zanje pa se je tveganje revščine ali socialne izključenosti med letoma 2013 in 2015 zmanjšalo z 18,3 % na 17,4 %, pri čemer so ženske revnejše od moških (19,6 % za ženske v primerjavi s 14,6 % za moške). Z revščino in socialno izključenostjo se spopadajo še brezposelni (66,6 %), državljani tretjih držav (48,2 %) in invalidi (30,1 % leta 2014).

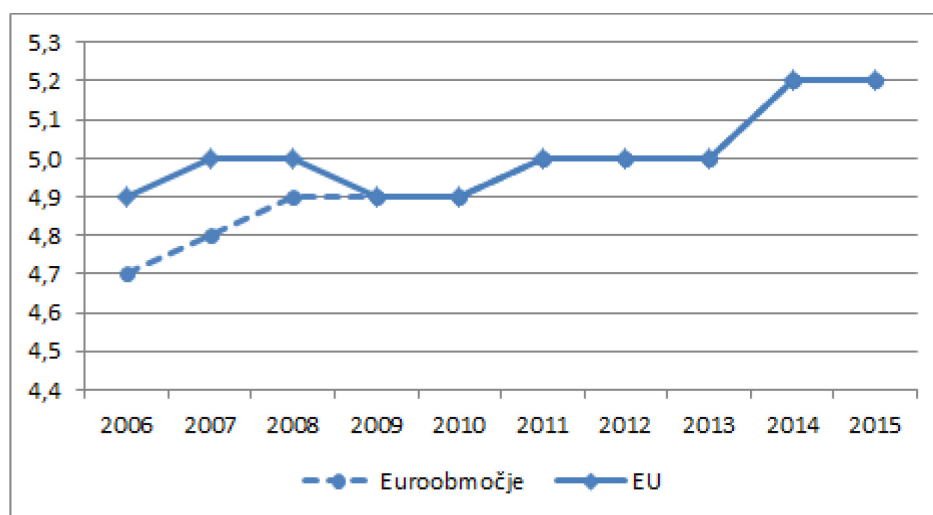
Dohodkovna neenakost, ki se meri z razmerjem kvintilnih razredov, se je leta 2015 ustalila na visoki ravni. Razmerje kvintilnih razredov (ali kazalnik S80/S20, tj. razmerje med dohodki 20 % prebivalstva z najvišjimi dohodki in dohodki 20 % prebivalstva z najnižjimi dohodki) je leta 2015 ostalo nespremenjeno pri vrednosti 5,2, potem ko je v zadnjih letih naraščalo, zlasti v euroobmočju (slika 6). Ginijev koeficient je prav tako ostal stabilen⁶,

⁵ Glej poglavje 2 v publikaciji z naslovom „Employment and Social Developments in Europe“ (Pregled razvoja na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), ki bo izdana leta 2016.

⁶ Ginijev koeficient je kazalnik, pri katerem se uporabljajo vrednosti med 0 in 1. Nižje vrednosti pomenijo večjo enakost. Povedano z drugimi besedami, vrednost 0 pomeni, da imajo vsi enake dohodke, vrednost 1 pa pomeni,

in sicer pri 0,31 leta 2015. Kljub temu še vedno obstajajo velike razlike v ravneh in trendih med državami članicami (glej oddelek 2.4). Povečevanje dohodkovnih neenakosti, značilno za vsa razvita gospodarstva⁷, povzroča skrbi v smislu pravičnih rezultatov delitve za prebivalstvo, pomeni pa tudi tveganje za dolgoročno rast.

Slika 6: S80/S20 (razmerje kvintilnih razredov)



Vir: Eurostat. Podatki za Hrvaško niso na voljo za obdobje pred letom 2010.

da ena oseba prejme ves dohodek. Opomba: uporabi se ekvivalent skupnega razpoložljivega dohodka gospodinjstev, da se upošteva učinek razlik v velikosti in sestavi gospodinjstev.

⁷ Glej OECD (2015). „In it Together – Why Less Inequality Benefits All“ (Skupaj v istem čolnu: zakaj manjša neenakost koristi vsem). Pariz: OECD.

1.3 Splošne ugotovitve na podlagi pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov

Sedanja četrta izdaja pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov omogoča zgodnje odkrivanje ključnih zaposlitvenih in socialnih težav ter morebitnih razlik med državami članicami, ki jih je morda treba dodatno analizirati. Pregled (glej priloge 1–3) zajema šest ključnih kazalnikov trendov na področju zaposlovanja in socialnem področju:

- stopnja brezposelnosti (15–74 let);
- stopnja brezposelnosti mladih (15–24 let);
- mladi, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET), kot delež prebivalstva, starega 15–24 let;
- bruto razpoložljivi dohodek gospodinjstev (letna sprememba);
- stopnja tveganja revščine delovno sposobnega prebivalstva (18–64 let);
- dohodkovna neenakost (razmerje kvintilnih razredov).

Poleg tega se uporablja za podporo pri opredeljevanju področij, na katerih je odziv politike najpotrebnejši. Zato je pomembno orodje za spremljanje učinka reform v okviru evropskega semestra. Pomaga podkrepiti izzive, opredeljene v poročilih o državah, in podpira pripravo priporočil za posamezne države. Rezultate pregleda bi bilo treba brati v povezavi z ugotovitvami analiz drugih instrumentov, kot so prikaz uspešnosti zaposlovanja (EPM), prikaz uspešnosti socialne zaščite (SPPM)⁸ in preglednica za postopek v zvezi z makroekonomskim neravnotežjem (MIP) z nedavno dodanimi glavnimi zaposlitvenimi kazalniki⁹. Podobno se v poročilu petih predsednikov o dokončanju evropske ekonomske in monetarne unije ter sporočilu o korakih za dokončanje ekonomske in monetarne unije¹⁰ spodbuja uporaba določanja referenčnih meril in medsebojnih pregledov uspešnosti držav članic za odkrivanje premajhne uspešnosti in podpiranje konvergence k višjim standardom. Postopek bi moral tudi prispevati k izmenjavi dobrih praks. V okviru 1 sta opisani utemeljitev in stanje razvoja kazalnikov za referenčna merila na področju trga dela.

Nedavni trendi v zvezi s ključnimi kazalniki se evidentirajo v pregledu v skladu s tremi razsežnostmi (glej podrobne preglednice v Prilogi):

⁸ Komisija pripravlja prikaz uspešnosti zaposlovanja (EPM) in prikaz uspešnosti socialne zaščite (SPPM) skupaj z Odborom za zaposlovanje oziroma Odborom za socialno zaščito. Sprejme ju Svet za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov (EPSCO).

⁹ Glej poročilo o mehanizmu opozarjanja 2017.

¹⁰ COM(2015) 600 final.

- sprememba kazalnika v določenem letu v primerjavi s prejšnjimi obdobji (historični trend) za vsako državo članico;
- odstopanje od povprečnih stopenj za EU in za euroobmočje v istem letu (kar pomeni trenutni pregled obstoječih razlik na področju zaposlovanja in sociale);
- sprememba kazalnika med dvema zaporednima letoma v posamezni državi članici glede na spremembe na ravni EU in na ravni euroobmočja (kar nakazuje dinamiko socialno-ekonomske konvergence/divergence).

Od leta 2016 se stanje v državah članicah po vseh ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikih ocenjuje v skladu s skupno dogovorjeno metodologijo, pri kateri se skupaj upoštevajo ravni in spremembe vsakega kazalnika (kot je pojasnjeno v Prilogi 4). V skladu s to metodologijo je v preglednici 1 predstavljen povzetek razlage pregleda. Rezultati analiz v tem oddelku in oddelku 2 (glej slike 1, 14, 15, 26, 27 in 28) kažejo, da se pet držav članic (Grčija, Ciper, Portugalska, Španija in Italija) sooča z velikimi zaposlitvenimi in socialnimi izzivi, čeprav se njihovo stanje v smislu nedavnega razvoja dogodkov razlikuje. Pet drugih držav članic (Bolgarija, Hrvaška, Latvija, Litva in Romunija) je v zbirni preglednici več kot enkrat označenih zaradi zaposlitvenih ali socialnih kazalnikov, pri čemer so stopnje resnosti različne. Preostanek oddelka vsebuje podrobno razlago pregleda.

Grčija se še naprej sooča s težkimi izzivi pri vseh zaposlitvenih in socialnih kazalnikih, zlasti kar zadeva skupno stopnjo brezposelnosti in dohodkovno neenakost. Nekoliko je izboljšala stopnjo NEET in stopnjo tveganja revščine¹¹. Za Italijo so kazalniki v zvezi s položajem mladih na trgu dela še naprej na kritičnih ravneh, skupna stopnja brezposelnosti pa se v primerjavi s povprečjem EU zmanjšuje počasi. Ob tem so še naprej problematični socialni kazalniki, zlasti stopnja tveganja revščine. Na Portugalskem sta skupna stopnja brezposelnosti in stopnja brezposelnosti mladih še naprej visoki kljub zmernemu zmanjšanju. V primerjavi s povprečjem EU sta kazalnika tveganja revščine in dohodkovne neenakosti na visoki ravni, vendar se vrednosti nekoliko zmanjšujejo. V Španiji sta se stopnji brezposelnosti in NEET nadalje izboljševali (čeprav sta še naprej problematični), razmere, povezane z brezposelnostjo mladih, revščino in neenakostmi, pa ostajajo problematične. Na Cipru je bil razvoj skupne stopnje brezposelnosti, stopnje brezposelnosti mladih in stopnje NEET ugoden, pri čemer so se vse zmanjšale z zelo visokih ravni. Vendar je bila rast bruto razpoložljivega dohodka

¹¹ Vendar je na dohodkovne neenakosti morda vplivalo znižanje praga revščine.

gospodinjstev leta 2015 še naprej negativna, najbolj pa se je povečala stopnja tveganja revščine. Romunija se še naprej sooča s kritičnimi izzivi v zvezi s stopnjo NEET, stopnjo tveganja revščine in neenakostmi, ki so se bistveno povečale. Tudi v Litvi so se stopnja tveganja revščine in dohodkovne neenakosti močno povečali. Brezposelnost mladih se je najbolj povečala v Latviji, medtem ko se razmere, povezane s stopnjo tveganja revščine in neenakostmi, niso spremenile. Na Hrvaškem sta stopnji splošne brezposelnosti in brezposelnosti mladih visoki, vendar se hitro zmanjšujeta. V Bolgariji sta ključna izziva še vedno visoka stopnja NEET in dohodkovna neenakost.

Kar zadeva stopnjo NEET, so Finska, Francija, Irska in Slovaška opredeljene kot „države, ki jih je treba spremljati“ (bodisi zaradi nenadnih povečanj bodisi zaradi nadpovprečno visokih stopenj). Podobno je rast bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev v Italiji, na Finskem, v Franciji in Avstriji nižja od povprečja EU. Pozorno bi bilo treba spremljati še dve državi, in sicer v zvezi s stopnjo tveganja revščine (Poljska) in dohodkovno neenakostjo (Estonija).

V treh državah članicah so se nekateri kazalniki, ki so bili sicer na dobri ravni, nekoliko poslabšali. V Avstriji in Estoniji se je stopnja brezposelnosti (skupna stopnja brezposelnosti in stopnja brezposelnosti mladih) v primerjavi s povprečjem EU hitreje povečala, vendar vseeno ostaja zelo nizka. Podobno velja za stopnji brezposelnosti mladih in NEET na Danskem.

Preglednica 1: Povzetek pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov

	Stopnja brezposelnosti	Stopnja brezposelnosti mladih	Stopnja NEET	Bruto razpoložljivi dohodek gospodinjstev	Stopnja tveganja revščine	Neenakost S80/S20
Najuspešnejše države	Češka Nemčija	Nemčija	Nemčija Luksemburg Nizozemska Švedska	Danska Latvija Romunija	Češka Slovaška	Češka Finska Slovenija Slovaška
Nadpovprečne države	Danska Madžarska Luksemburg Malta Nizozemska Poljska Romunija Združeno kraljestvo	Bolgarija Češka Madžarska Litva Malta Nizozemska Združeno kraljestvo	Avstrija Češka Madžarska Litva Latvija Slovenija	Slovaška	Avstrija Belgija Danska Estonija Finska Francija Luksemburg Malta Nizozemska Slovenija Švedska	Avstrija Belgija Danska Francija Madžarska Luksemburg Malta Nizozemska Švedska
Dober položaj, ki pa se slabša	Avstrija Estonija	Avstrija Danska Estonija	Danska			
Povprečne države	Belgija Bolgarija Finska Francija Irska Litva Švedska Slovenija Slovaška	Belgija Finska Francija Irska Luksemburg Poljska Švedska Slovenija Slovaška	Belgija Estonija Malta Poljska Portugalska Združeno kraljestvo	Češka Nemčija Španija Madžarska Litva Nizozemska Portugalska Švedska Slovenija Združeno kraljestvo	Hrvaška Nemčija Madžarska Združeno kraljestvo	Hrvaška Ciper Nemčija Poljska Združeno kraljestvo
Šibki položaj, ki pa se izboljšuje	Ciper Španija Hrvaška	Ciper Hrvaška	Grčija Ciper Španija		Bolgarija Grčija	
Države, ki jih je treba spremljati	Italija Latvija Portugalska	Latvija Portugalska	Finska Francija Irska Slovaška	Avstrija Finska Francija Italija	Ciper Latvija Litva Poljska Portugalska	Estonija Italija Portugalska
Kritične razmere	Grčija	Grčija Italija Španija	Bolgarija Hrvaška Italija Romunija	Ciper	Italija Romunija Španija	Bolgarija Grčija Latvija Litva Romunija Španija

Opomba: četrtletni podatki o brezposelnosti mladih niso na voljo za Romunijo, podatki o bruto razpoložljivem dohodku gospodinjstev na dan 26. oktobra 2016 niso na voljo za Belgijo, Bolgarijo, Estonijo, Irsko, Grčijo,

Hrvaško, Luksemburg, Malto in Poljsko, podatki o stopnji tveganja revščine ali socialne izključenosti ter razmerju kvintilnih razredov na dan 26. oktobra 2016 niso na voljo za Irsko.

Okvir 1: Določanje referenčnih meril in izvajanje dobrih praks na trgu dela

V poročilu petih predsednikov je poudarjeno, da je treba nameniti večji poudarek uspešnosti na področju zaposlovanja in socialnih zadev, pri čemer je poudarjeno še, da se vse države članice pogosto soočajo s podobnimi izzivi, čeprav ni mogoče uporabiti enotnega pristopa, ki bi ustrezal vsem.

V skladu s sporočilom Komisije o korakih za dokončanje ekonomske in monetarne unije¹² iz oktobra 2015 je predvideno postopno obravnavanje področij politike in posameznih tem z referenčnimi merili in medsebojnimi pregledi. V skladu s sporočilom je „[n]amen medsebojnih pregledov [...] odkriti premajhno uspešnost in podpirati konvergenco z najuspešnejšimi državami na področjih trgov dela, konkurenčnosti, poslovnega okolja in javne uprave ter pri določenih vidikih davčne politike. [...] Kazalniki za referenčna merila morajo zlasti izpolnjevati dve zahtevi. Prva je, da morajo biti tesno povezani z vzvodi politike, tako da lahko privedejo do dejanskih in smiselnih učinkov na področju politike. Druga pa, da mora biti o njih dovolj zanesljivih dokazov in soglasja, da znatno prispevajo k ciljem na višji ravni, kot so delovna mesta, rast, konkurenčnost, socialna vključenost in pravičnost ali finančna stabilnost.“

Z določanjem referenčnih meril, dopolnjenim s širšo ekonomsko analizo, se lahko usmerijo in okrepijo reforme s podporo postopka vzajemnega učenja in konvergence na področju dobrih praks, ki se uspešno izvajajo v državah članicah.

Od marca 2016 se izvaja pilotna dejavnost v zvezi z določanjem referenčnih meril za nadomestila za brezposelnost in aktivne politike trga dela. Skupaj z državami članicami je bil oblikovan pristop, sestavljen iz treh korakov, ki upošteva obstoječe okvire. Prvi korak so obravnava ključnih izzivov na področju politike in razprava o njih ter opredelitev sklopa povezanih kazalnikov rezultatov na visoki ravni. Pri drugem koraku se na osnovi nekaterih ključnih kazalnikov uspešnosti opredelijo uspešne in neuspešne države. Pri tretjem koraku se opredelijo ključni vzvodi politike za konvergenco k višjim standardom.

Na podlagi tega so bili na področju nadomestil za brezposelnost in aktivnih politik trga dela opredeljeni kazalniki za prvi in drugi korak, za tretji korak pa so bili opredeljeni štirje vzvodi politike za omogočanje določitve referenčnih meril, in sicer trajanje, stopnja in merila za upravičenost do nadomestil za brezposelnost ter načelo politike za dostop do zgodnje podpore, prilagojene položaju posameznikov na trgu dela. Določanje referenčnih meril za znanja in spretnosti poteka od septembra 2016.

¹² COM(2015) 600 final.

2. REFORME ZAPOSLOVANJA IN SOCIALNE REFORME – USPEŠNOST IN UKREPI DRŽAV ČLANIC

Ta oddelek vsebuje pregled nedavnih ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov ter ukrepov držav članic na prednostnih področjih, opredeljenih v smernicah EU za zaposlovanje, ki jih je Svet sprejel leta 2015¹³ in v nespremenjeni obliki leta 2016¹⁴. Za vsako smernico so predstavljeni nedavni razvoj izbranih ključnih kazalnikov in ukrepi politike, ki so jih sprejele države članice. Oddelek temelji na nacionalnih reformnih programih držav članic za leto 2016 in virih Evropske komisije. Če ni navedeno drugače, so v poročilu predstavljeni samo ukrepi politike, sprejeti po juniju 2015. Poročilo z naslovom „Labour Market and Wage Developments in Europe 2016“ (Razvoj trga dela in plač v Evropi leta 2016)¹⁵ in publikacija „Employment and social developments in Europe 2016“ (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi v letu 2016)¹⁶ vsebujeta poglobljeno analizo nedavnega razvoja na trgu dela.

2.1 Smernica 5: Spodbujanje povpraševanja po delovni sili

V tem oddelku je opisano izvajanje smernice za zaposlovanje št. 5, v skladu s katero se priporoča, naj države članice ustvarijo pogoje, ki spodbujajo povpraševanje po delovni sili in ustvarjanje delovnih mest. Najprej so predstavljeni kazalniki v zvezi s podjetništvom, ki je ključni pogoj za ustvarjanje delovnih mest, sam po sebi pa tudi vir rasti zaposlovanja (tudi s samozaposlitvijo). Nato so predstavljene ključne makroekonomske determinante odločitev o zaposlovanju, in sicer razvoj dogodkov na področju plač in davčnega primeža. V oddelku 2.1.2 so predstavljeni ukrepi politike držav članic na teh področjih, vključno z neusmerjenimi subvencijami za zaposlovanje (subvencije, usmerjene v posebne prikrajšane skupine, so predstavljene v oddelku 2.2.2).

¹³ Smernice so bile prvič v celoti izražene v nacionalnih reformnih programih za leto 2016.

¹⁴ Sklep Sveta (EU) 2016/1838 z dne 13. oktobra 2016 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic za 2016.

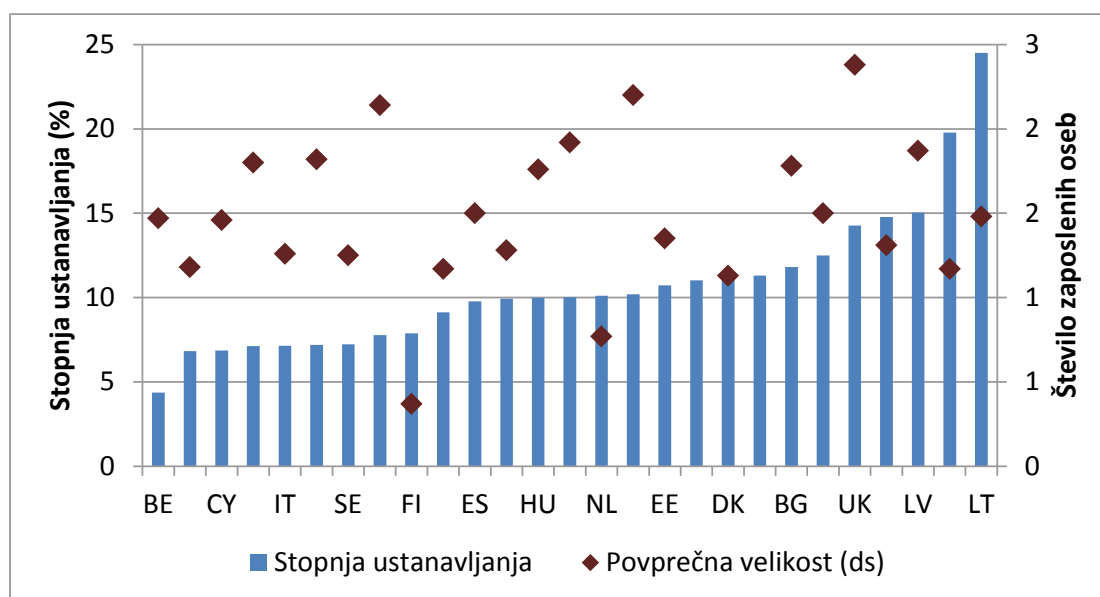
¹⁵ Evropska komisija (2016). „Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016“ (Razvoj trga dela in plač v Evropi. Letni pregled 2016), Luksemburg:Urad za publikacije Evropske unije, oktober 2016.

¹⁶ V pripravi.

2.1.1 Ključni kazalniki

Nova podjetja so pomemben vir novih delovnih mest v Evropski uniji. Leta 2014¹⁷ so novoustanovljena podjetja prispevala več kot 4-odstotni delež k skupnemu številu zaposlitev¹⁸ v poslovnem sektorju v državah, kot so Poljska, Latvija, Portugalska, Litva in Slovaška. Mala in srednja podjetja (MSP) so prispevala skoraj 71 % k celotni rasti zaposlovanja¹⁹. Ti podatki kažejo možnost za ustvarjanje delovnih mest, ki bi se lahko odprla z obravnavo ovir za podjetništvo in rast podjetij²⁰. Leta 2014 se je število novoustanovljenih podjetij povečalo v več kot dveh tretjinah držav članic. Vendar obstajajo precejšnje razlike glede stopnje ustanavljanja podjetij in njihove povprečne velikosti (slika 7).

Slika 7: Stopnja ustanavljanja podjetij in povprečna velikost ob ustanovitvi, gospodarstvo, 2014



Vir: Eurostat, demografija podjetij. Opomba: podatki za Grčijo niso na voljo.

¹⁷ Zadnje leto, za katero so podatki na voljo.

¹⁸ To je število oseb, zaposlenih v podjetjih, ki so bila ustanovljena leta 2014, deljeno s skupnim številom oseb, zaposlenih v vseh podjetjih, dejavnih v navedenem letu.

¹⁹ Evropska komisija (2015), „Annual Report on European SMEs 2014/2015“ (Letno poročilo o evropskih MSP za obdobje 2014–2015), november 2015.

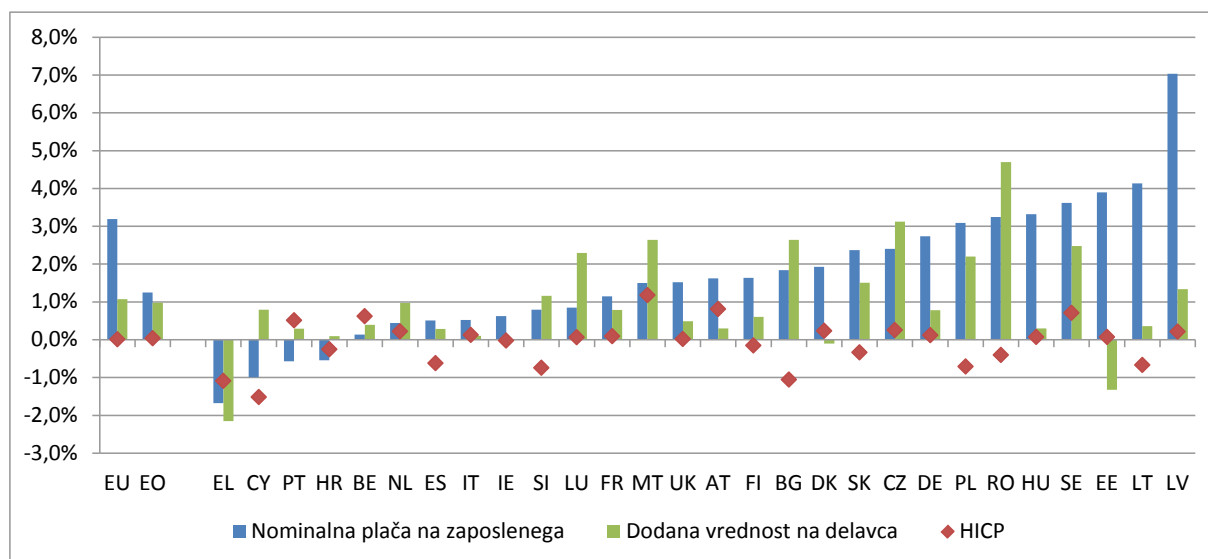
²⁰ V informativnih pregledih v okviru pobude „Small Business Act“ za Evropo (pobuda za mala in srednje velika podjetja v Evropi) je predstavljena podrobna analiza statističnih podatkov in politik o malih in srednjih podjetjih na ravni posameznih držav, na voljo pa so na spletnem naslovu: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_sl.

Na splošno se samozaposlenost zmanjšuje predvsem zaradi sektorske dinamike, vendar so vzorci v posameznih državah zelo različni. Leta 2015 se je povprečna stopnja samozaposlitve zmanjšala na najnižjo raven po letu 2008, in sicer s 14,4 % na 14,1 %, pri čemer se je samozaposlenost zmanjšala za 0,4 %, skupno število zaposlenih pa se je povečalo za 1 % (glej oddelek 1). Brez upoštevanja primarnega sektorja (kmetijstvo, gozdarstvo in ribištvo), ki ga je prizadelo strukturno nazadovanje, se je število samozaposlenih oseb zmanjšalo samo za 0,1 % (ne 0,4 %) in ostalo nad ravniyo iz leta 2008. Ne glede na to se je samozaposlenost leta 2015 povečala v skoraj polovici držav članic, pri čemer se je v absolutnem smislu najbolj povečala na Poljskem, v Španiji in na Nizozemskem. Delež samozaposlenih žensk se je še naprej počasi povečeval in se je med letoma 2014 in 2015 povečal z 31,8 % na 32,2 % (leta 2008 je znašal 30,4 %). Ženske predstavljajo 34,4-odstotni delež samozaposlenih oseb brez zaposlenih (delavcev, ki delajo za svoj račun) in 43,9-odstotni delež delavcev, ki delajo za svoj račun, s terciarno izobrazbo. Vendar predstavljajo zgolj 26-odstotni delež vseh samozaposlenih oseb z zaposlenimi.

Samozaposlenost se povečuje med ljudmi, rojenimi v tujini. Čeprav je 89 % vseh samozaposlenih oseb rojenih v državi članici, v kateri opravljajo dejavnost, so dinamike zelo raznolike. Leta 2015 se je samozaposlenost pri tej skupini zmanjšala za 1 %, medtem ko se je za 2,7 % povečala pri osebah, rojenih v drugi državi članici, in za 4,7 % pri osebah, rojenih zunaj EU. Posebno veliko (več kot 5-odstotno) povečanje pri drugi skupini je bilo ugotovljeno v Luksemburgu, na Irskem, Cipru, v Belgiji, Avstriji, Združenem kraljestvu in na Švedskem.

Leta 2015 se je povprečna rast plač v EU nekoliko pospešila, v euroobmočju pa je ostala zmerna. Nominalni prejemki na zaposlenega so se v EU zvišali za 3,2 % (v primerjavi z 1,6-odstotno rastjo leta 2014), v euroobmočju pa za nekaj več kot 1 % (slika 8). Ob upoštevanju skoraj ničelne inflacije so navedena nominalna zvišanja plač skoraj enaka realnim. Ta trend ustreza splošnemu zmanjševanju brezposelnosti, čeprav so vzorci v posameznih državah zelo različni. Rast plač je bila najhitrejša v baltskih državah (zlasti v Latviji), kjer je prehitela rast produktivnosti dela. Tudi na Švedskem, v Romuniji, na Poljskem in Madžarskem je bila rast (realnih) prejemkov na zaposlenega sorazmerno visoka, vendar bolj usklajena s produktivnostjo (razen na Madžarskem). Vendar pa so bila v Grčiji, na Cipru, na Portugalskem in Hrvaškem ugotovljena zmanjšanja v nominalnem smislu, ki pa so bila manjša kot v preteklih letih. V državah euroobmočja so se plače praviloma zvišale manj kot v državah, ki niso del euroobmočja.

Slika 8: Plače, produktivnost in inflacija – spremembe v obdobju 2014–2015

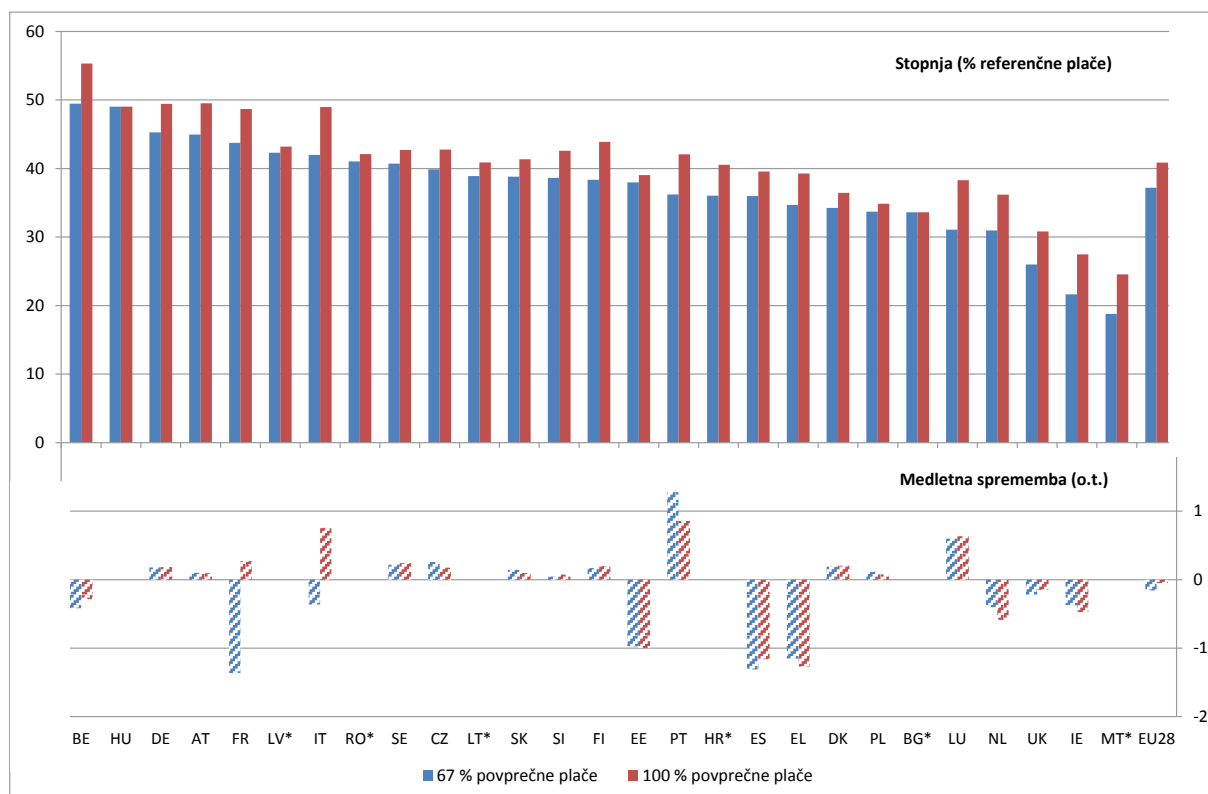


Vir: Eurostat. Opomba: za Irsko rast dodane vrednosti na delavca ni bila sporočena (23,1 %).

Davčna obremenitev dela na splošno ostaja stabilna v Evropi, obstajajo pa precejšnje razlike med državami članicami. Davčni primež²¹ za delavca s povprečno plačo (slika 9) znaša od manj kot 30 % na Irskem in Malti do skoraj 50 % v Belgiji, na Madžarskem, v Nemčiji, Avstriji, Franciji in Italiji. Podobna variabilnost velja za delavce z nizkimi dohodki (ki zaslužijo 67 % povprečne plače), vendar se vzorci držav v zvezi s progresivnostjo davčnih stopenj razlikujejo. Med letoma 2014 in 2015 je povprečni davčni primež na splošno ostal nespremenjen, pri čemer ga je več držav članic zmanjšalo v zvezi s stroški dela (Španija, Grčija in Estonija, pa tudi Francija v zvezi z delavci z nizkimi dohodki, in sicer za približno 1 odstotno točko). Vendar se je precej povečal na Portugalskem (kjer je bilo povečanje davčnega primeža v zvezi s povprečnimi dohodki največje v zadnjih letih).

²¹ Davčni primež je sestavljen iz dohodnine ter prispevkov delodajalcev in delavcev za socialno varnost. Prispevki za pokojninske načrte poklicnega zavarovanja in zasebne pokojninske sheme ter usmerjene davčne olajšave niso vključeni v izračun.

Slika 9: Davčni primež, stopnja leta 2015 in sprememba v obdobju 2014–2015



Vir: Podatkovna zbirka o davkih in socialnih prejemkih, OECD/Evropska komisija. Opomba: podatki veljajo za gospodinjstva z enim dohodkom (brez otrok). Za države, označene z *, podatki za leto 2015 niso na voljo.

2.1.1 Odziv politike

Več držav članic je uporabilo subvencije za zaposlovanje, s katerimi podpirajo zaposlovanje in ustvarjanje delovnih mest. Večina ukrepov na tem področju je usmerjenih v posebne skupine, ki se soočajo s težavami pri vključevanju na trg dela (npr. mladi, starejši, dolgotrajno brezposelni, begunci itd.). Pogosto vključujejo zagotavljanje finančnih spodbud (ali davčnih olajšav/olajšav za prispevke za socialno varnost) delodajalcem za zaposlovanje delavcev, ki spadajo v ciljne skupine. V referenčnem obdobju (od druge polovice leta 2015 naprej, glej uvodno izjavo oddelka 2) so usmerjene subvencije za zaposlovanje uvedle Belgija, Danska, Irska, Francija, Ciper, Malta, Nizozemska, Avstrija, Slovenija in Slovaška (dodatne podrobnosti so navedene v oddelku 2.2 poročila, ki obravnava posebne ciljne skupine). Nekatere države pa so uvedle (ali nameravajo uvesti) tudi neusmerjene subvencije

za zaposlovanje, pri katerih niso določeni posebni pogoji za upravičenost in s katerimi si praviloma prizadevajo spodbuditi zaposlovanje za nedoločen čas. Francija je na primer uvedla dodatek v višini 4 000 EUR, ki se malim in srednjim podjetjem (z največ 249 zaposlenimi), ki zaposlijo osebo za nedoločen čas ali vsaj za 6 mesecev za plačo, ki je do 1,3-krat višja od minimalne plače, izplača v dveh letih. Italija je leta 2016 ohranila spodbude za zaposlovanje za nedoločen čas, ki jih je uvedla leta 2015 z zakonom o delu, vendar je znižala zneske in trajanje (s treh let na dve leti). Portugalska izvaja razprave s socialnimi partnerji o morebitnih ukrepih za spodbujanje podjetij k zaposlovanju za nedoločen čas, kot so spremembe prispevkov za socialno varnost, s katerimi bi preprečili zlorabe pogodb za določen čas, in/ali finančne spodbude za podjetja, ki spremenijo pogodbe za določen čas v pogodbe za nedoločen čas. Finska načrtuje uvedbo možnosti uporabe nadomestila za brezposelnost kot subvencije za plačo, da bi delodajalce spodbudila k zaposlovanju brezposelnih.

Nekatere države članice izvajajo ukrepe za spodbujanje podjetništva in zagonskih podjetij, zlasti med mladimi. Nekatere države so sprejele ukrepe za podpiranje ustanavljanja socialnih podjetij. Zlasti Madžarska je uvedla usposabljanje in finančno podporo za mlade podjetnike v okviru jamstva za mlade in za socialna podjetja (vključno z začasnimi subvencijami za plače, povezanimi z zaposlovanjem, za prikrajšane delavce). Latvija pripravlja nov regulativni okvir za socialno podjetništvo in je uvedla podporo za socialna podjetja, da bi povečala zaposlitvene možnosti za prikrajšane skupine. Belgija in Irska sta uvedli davčne spodbude za samozaposlene osebe. Finska namerava v okviru predloga o uporabi nadomestil za brezposelnost za aktiviranje iskalcev zaposlitve zagonskim podjetjem (in mladim podjetnikom s krajšim delovnim časom) zagotoviti nepovratna sredstva in subvencije za plače, zlasti za zaposlitev prvega delavca. Grčija izvaja programe za podpiranje diplomantov s terciarno izobrazbo pri ustanavljanju zagonskih podjetij in samozaposlitvi.

V številnih državah članicah je bilo nadaljnje okrevanje zaposlovanja v letih 2015 in 2016 podprto z ukrepi za zmanjšanje davčnega primeža, ki so bili pogosto usmerjeni v najnižje dohodke. Davčne reforme so se osredotočale na obdavčitev dohodkov iz dela, da bi se povečala kupna moč delavcev z nizkimi dohodki in zagotovilo, da se delo izplača. Ukrepe za znižanje dohodnine, bodisi z znižanjem davčne stopnje bodisi s spremembami davčnih olajšav in/ali razredov, so izvedle Belgija, Nemčija, Estonija, Irska, Španija, Nizozemska, Avstrija, Slovaška, Slovenija, Švedska in Združeno kraljestvo. Belgija je znižanje davčne stopnje združila z zvišanjem zgornje meje za davčno priznane odhodke. Estonija je sprejela sistem vračil davkov, da bi obravnavala revščino zaposlenih, pa tudi

zvišala davčne olajšave. Na Irskem je bila v proračunu za leto 2016 uvedena razširitev davčnih olajšav za dohodek in znižanje splošne socialne dajatve (nadaljnja znižanja so napovedana za leto 2017). Na Nizozemskem je načrt za znižanje davkov, vreden 5 milijard EUR, namenjen zvišanju neto plače delavcev z zmanjšanjem davčnih razredov in zvišanjem davčnih olajšav. Danska in Litva načrtujeta reforme za znižanje in/ali spremembo dohodnine.

Majhnemu številu držav članic je uspelo zmanjšati davčni primež s splošnimi ali usmerjenimi znižanji prispevkov za socialno varnost. Takšne ukrepe so med drugim sprejele Belgija, Estonija, Francija in Združeno kraljestvo. V Belgiji se bodo prispevki delodajalcev za socialno varnost med letoma 2016 in 2019 postopoma zniževali, pri čemer bodo deloma odpravljene obstoječe subvencije za plače. Razširjen bo obseg posebnih znižanj za mala in srednja podjetja ter samozaposlene osebe. V Franciji je bilo aprila 2016 uvedeno znižanje prispevkov delodajalcev za socialno varnost (družin) za 1,8 odstotne točke za plače med 1,6-kratnim in 3,5-kratnim zneskom minimalne plače. Poleg tega namerava Francija povečati davčno olajšavo za konkurenčnost in zaposlovanje (CICE), ki zdaj znaša 6 % izplačanih plač podjetja in je omejena na plače, nižje od 2,5-kratnega zneska minimalne plače. Na Finskem so socialni partnerji marca 2016 sklenili sporazum o konkurenčnosti za enkratno 5-odstotno znižanje stroškov dela (po nedavnih ocenah bo to znižanje približno 3-odstotno) s prenosom socialnih prispevkov z delodajalcev na delojemalce in nekaterimi drugimi ukrepi (vključno s povečanjem števila delovnih ur, glej oddelek 2.3).

V skladu s trendi v zadnjih letih več držav članic posodablja svoje sisteme določanja plač, da bi bile plače bolj odzivne na spremembe produktivnosti. Finska je povečala možnosti za kolektivna pogajanja na ravni podjetja, pri čemer lahko sektorske kolektivne pogodbe vsebujejo „krizno klavzulo“, s katero se določi, kdaj se lahko odstopa od kolektivnih pogodb v zvezi z vprašanji, kot so plače in delovni čas. Poleg tega bodo lahko vsi delodajalci, vključno s tistimi, ki niso člani delodajalske konfederacije, sklenili sporazum na lokalni ravni v skladu z določbami kolektivne pogodbe (glej tudi oddelek 2.3 poročila o socialnem dialogu, tudi v zvezi s prizadevanji Francije za njegovo poenostavitev na ravni podjetij). Irska je ponovno uvedla svoj okvir za določanje sektorskih plač, katerega pomembne vidike je vrhovno sodišče leta 2013 opredelilo kot neustavne, s predvidenimi novimi pravili za razširitev kolektivnih pogodb na vse delavce v posameznem sektorju. Poleg tega je sprejela zakonodajo za natančnejšo opredelitev izraza „kolektivno pogajanje“, da bi pojasnila pogoje, pod katerimi je delovno sodišče pristojno za reševanje kolektivnih delovnih sporov v

primerih, kadar podjetje nima ureditev za kolektivno pogajanje. V Belgiji je zvezni minister za gospodarstvo in delo predložil zakonodajni predlog reforme zakona o konkurenčnosti iz leta 1996, o katerem bo potekala razprava s socialnimi partnerji, da bi se nov okvir za kolektivna pogajanja uvedel do konca leta 2016.

Nekatere države članice so sprejele ukrepe za reformo okvirov za minimalno plačo, da bi izboljšale preglednost in/ali predvidljivost njenih prilagoditev. Irska je, na primer, leta 2015 ustanovila komisijo za svetovanje o določitvi minimalne plače, ki zastopa zaposlene, delodajalce in neodvisne strokovnjake ter pripravlja letna priporočila za vlado o stopnji nacionalne minimalne plače in sorodnih vprašanjih. Januarja 2016 se je zakonsko določena minimalna plača na priporočilo te novoustanovljene komisije zvišala. Vlada Bolgarije namerava ob koncu leta 2016 določiti merila za mehanizme določanja minimalne plače ob upoštevanju razvoja produktivnosti (v nekaterih primerih tudi razvoja revščine). Nekatere druge države so razširile področje uporabe ali ustreznost minimalne plače. Zlasti Poljska je julija 2016 uvedla minimalno plačo za civilnopravne pogodbe o naročilu in samozaposlene osebe, ki bo začela veljati leta 2017. V Združenem kraljestvu je bila aprila 2016 uvedena nova nacionalna zajamčena plača, zaradi katere se je bistveno zvišala nacionalna minimalna plača za delavce, stare 25 let in več. Vlada Združenega kraljestva pričakuje, da bo nacionalna zajamčena plača do leta 2020 dosegla 60 % povprečne plače. V Sloveniji je parlament novembra 2015 sprejel zakon, ki ponovno opredeljuje minimalno plačo, po katerem ta ne vključuje dodatkov za nočno delo, nedeljsko delo in delo ob praznikih (katerih znesek se določi v kolektivnih pogodbah).

2.2 Smernica 6: Izboljšanje ponudbe delovne sile, strokovne usposobljenosti in kompetenc

Ta oddelek je osredotočen na izvajanje smernice za zaposlovanje št. 6, v skladu s katero se priporoča, naj države članice ustvarijo pogoje, ki spodbujajo ponudbo delovne sile, strokovno usposobljenost in kompetence. Najprej so predstavljeni kazalniki v zvezi z vplivom sistema izobraževanja in usposabljanja na zaposljivost delovne sile (obvladanje osnovnih znanj, udeležba v vseživljenjskem učenju in prehod iz šolanja v zaposlitev za različne vrste učnih načrtov), nato pa rezultati na trgu dela različnih skupin, ki so prikrajšane v odnosu do rezultatov na trgu dela (npr. mladi, starejši delavci, osebe z migrantskim ozadjem, ženske in dolgotrajno brezposelni). V oddelku 2.2.2 so predstavljeni ukrepi politike držav članic na teh

področjih, vključno s (usmerjenimi) subvencijami za zaposlovanje in ukrepi, usmerjenimi v navedene prikrajšane skupine, vključno z invalidi.

2.2.1 Ključni kazalniki

Kazalniki izobrazbe so se leta 2015 še naprej povečevali. Stopnja osipa je v skladu s trendom v zadnjem desetletju upadla v večini držav članic, pri čemer se je leta 2015 v povprečju zmanjšala za 0,2 odstotni točki na 11,0 %. Kljub temu stopnja osipa še naprej znaša skoraj 20 % v Španiji, na Malti in v Romuniji, v šestih državah članicah pa presega krovni cilj iz strategije Evropa 2020, tj. 10 %. Stopnje osipa so višje pri romskih učencih in učencih z migrantskim ozadjem, zlasti pri učencih, rojenih v tujini. Prav tako se stalno in zelo povečuje terciarna izobrazba pri osebah, starih 30–34 let. Stopnja zdaj znaša 38,7 % in se je samo leta 2015 povečala za 0,8 odstotne točke, pri čemer v 17 državah članicah presega krovni cilj iz strategije Evropa 2020, tj. 40 %.

Stopnje terciarne izobrazbe so bistveno višje pri ženskah in nižje pri študentih z migrantskim ozadjem. Še naprej pa obstajajo neravnovesja med spoloma na nekaterih študijskih področjih, pri čemer je na področju zdravstva in izobraževanja manj diplomantov kot diplomantk, diplomantk pa je manj na področju znanosti in inženirstva. Ozadje staršev še vedno vpliva na udeležbo v visokošolskem izobraževanju²². Zaradi nedavnega prihoda velikega števila mladih prosilcev za azil bo treba sprejeti ukrepe, da se jim zagotovi dober začetek izobraževanja in usposabljanja ter tako olajša njihovo vključevanje v evropske družbe in na trge dela²³.

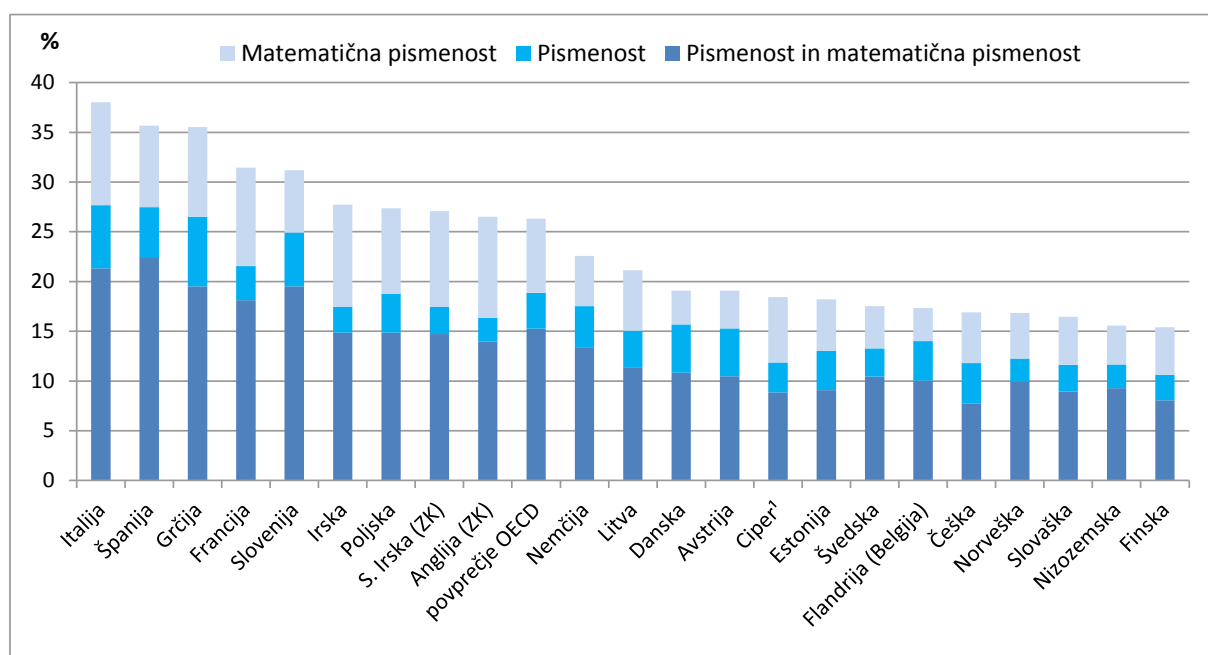
Kljub temu povečanju so v državah članicah in med njimi velike razlike v pridobivanju osnovnih znanj, kot so pismenost, matematična pismenost in znanje na področju naravoslovja (slika 10). Po podatkih raziskave osnovnih kompetenc, izvedene leta 2012 v okviru Programa mednarodne primerjave dosežkov učencev (PISA) pod okriljem OECD, je 22,1 % evropskih učencev, starih 15 let, doseglo slabe rezultate na področju matematike, 17,8 % na področju branja in 16,6 % na področju naravoslovja. Socialno-ekonomska

²² Evropska komisija, Pregled izobraževanja in usposabljanja za leto 2016.

²³ Za podrobno analizo glej poglavje o vključevanju beguncev v publikaciji z naslovom „Employment and Social Developments in Europe“ (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), objavljen 2016, in delovni dokument Evropske komisije in OECD z naslovom „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)“ (Kako uspešni so begunci na trgu dela v Evropi?), objavljen septembra 2016.

prikrajšanost, posebne izobraževalne potrebe in migrantsko ozadje²⁴ so najpomembnejši dejavniki, povezani s slabimi rezultati na področju osnovnih znanj. Praviloma imajo šole z večjim številom socialno-ekonomsko prikrajšanih učencev sorazmerno manj kakovostne vire. Dokazi, zbrani v okviru PISA, pa kažejo, da dodeljevanje virov vpliva tudi na uspešnost celotnega izobraževalnega sistema in zlasti na pravičnost v izobraževanju. Tako so v vseh državah rezultati pri matematiki boljši, kadar se viri pravičneje dodelijo šolam²⁵, pri čemer gospodarsko zelo uspešne države praviloma pravičneje dodeljujejo vire vsem šolam, ne glede na njihov socialno-ekonomski profil.

Slika 10: Delež odraslih s slabimi rezultati na področju osnovnih znanj



Vir: „Skills Matter“ (Znanja in spretnosti so pomembni), OECD Publishing, 2016.

V Evropi je zelo veliko odraslih brez najmanjše stopnje osnovnih znanj, potrebnih za uspešno sodelovanje v družbenem in gospodarskem življenju. To je delno posledica osipa in slabih rezultatov v mladosti, pa tudi zastaranja znanj in spretnosti v poznejši življenjski dobi ter slabe udeležbe v izobraževanju v odraslosti. Raziskava OECD o znanjih in

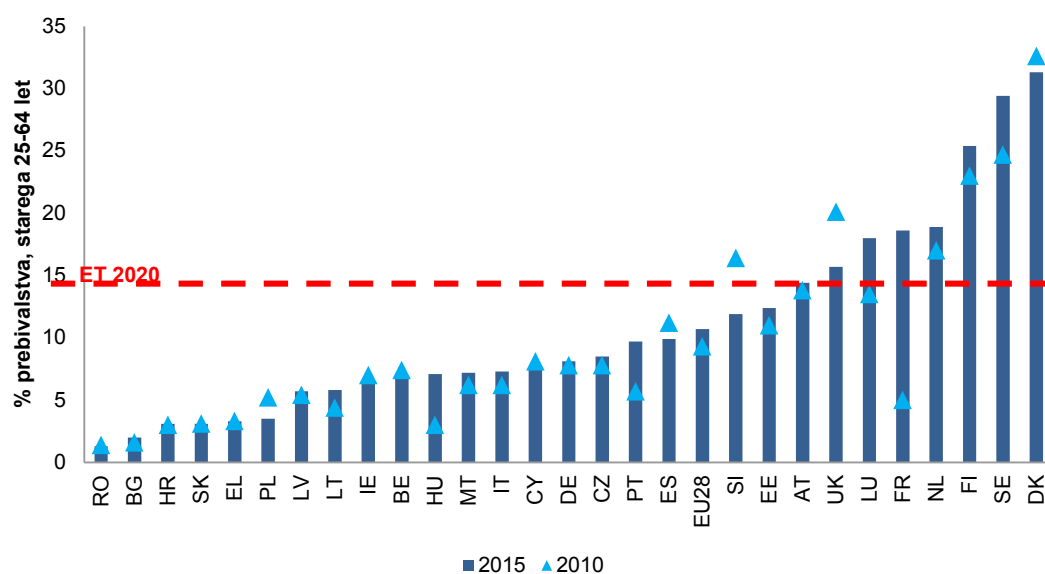
²⁴ Dokazi kažejo, da so v večini držav članic osebe z migrantskim ozadjem še naprej bistveno prikrajšane tudi ob prilagoditvi zaradi socialno-ekonomskega ozadja ter da so v tujini rojeni učenci, ki so se priselili kot majhni otroci, uspešnejši od tistih, ki so se priselili, ko so bili starejši. Glej publikacijo OECD in EU (2015) z naslovom „Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015“ (Navajanje – Kazalniki vključevanja migrantov za leto 2015) in publikacijo OECD (2014) z naslovom „International Migration Outlook 2014“ (Mednarodni migracijski obeti 2014), OECD Publishing.

²⁵ OECD (2014), „PISA in Focus“ (PISA v središču), 2014/10 (oktober), na voljo na spletnem naslovu: [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).

spretnostih odraslih (PIAAC) za leto 2012 je pokazala, da ima v Italiji, Španiji in Grčiji tretjina delovno sposobnih odraslih ali več slabe rezultate pri pismenosti in/ali matematični pismenosti. Izobrazba je najnatančnejša napovedovalka znanj in spretnosti: 51 % odraslih, katerih pismenost in matematična pismenost sta na zelo nizki ravni, nima višje sekundarne izobrazbe. Odrasli brez najmanjše stopnje znanj in spretnosti se zato soočajo z izzivi na področju zaposlovanja. V vsaki državi članici EU so stopnje zaposlenosti pri nizkokvalificiranih odraslih precej nižje (stopnje brezposelnosti pa višje) kot pri srednjekvalificiranih ali visokokvalificiranih odraslih.

Povprečna stopnja udeležbe odraslih v izobraževanju v EU je leta 2014 znašala 10,7 % in se leta 2015 kljub različnim hitro spreminjajočim se potrebam ni povečala. Zlasti osebam, ki so opustile formalno izobraževanje ali usposabljanje, ne da bi pridobile ustrezno stopnjo osnovnih znanj, je treba omogočiti, da jo pridobijo pozneje. Z izpopolnjevanjem in preusposabljanjem se zagotovi, da znanja in spretnosti ostanejo ustrezna in posodobljena. V primerjavi z letom 2010 se je stopnja udeležbe odraslih v izobraževanju dejansko zmanjšala v 12 državah članicah in ostala nespremenjena v drugih, razen v Luksemburgu, Franciji in na Madžarskem (slika 11), pri čemer se je v zadnjih dveh precej povečala. Poleg tega je verjetnost udeležbe v kakršni koli obliki izobraževanja pri nizkokvalificiranih odraslih za polovico manjša kot pri splošni populaciji, vrzel pa se je dodatno povečala med letoma 2012 in 2015.

Slika 11: Udeležba v vseživljenjskem učenju v EU-28

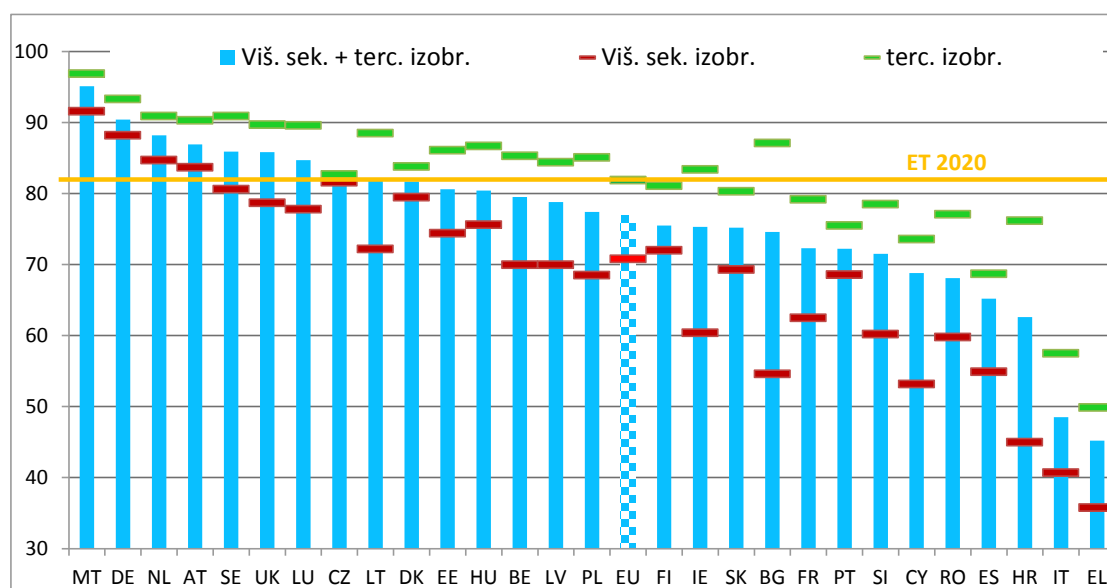


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili. Spletna koda podatkov: *tesem250*. Opomba: kazalnik izraža stopnjo udeležbe oseb, starih 25–64 let, v formalnem in neformalnem izobraževanju in usposabljanju (v preteklih štirih tednih).

Ustreznost izobraževanja za trg dela je ključna za spodbujanje sposobnosti mladih, da najdejo zaposlitev in učinkovito prispevajo h gospodarski rasti. V povprečju znaša stopnja zaposlenosti pri nedavnih visokošolskih diplomantih v EU 81,9 %, pri osebah z višjo sekundarno izobrazbo pa 70,8 %. Vrzel je večja v državah članicah, kjer je skupna stopnja zaposlenosti mladih nižja (slika 12).

Učinkovito poklicno izobraževanje in usposabljanje prav tako prispeva k prehodu na trg dela s spodbujanjem za delovno mesto specifičnih ter prečnih znanj in spretnosti. Na splošno je pri nedavnih diplomantih s kvalifikacijami, pridobljenimi v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja na višji sekundarni in posekundarni neterciarni stopnji, prehod s šolanja na delovni trg lažji, stopnje zaposlenosti pa višje kot pri diplomantih s primerljivimi stopnjami izobrazbe, pridobljenimi v okviru splošnega izobraževanja (slika 13).

Slika 12: Stopnja zaposlenosti nedavnih diplomantov s sekundarno in terciarno izobrazbo (2015)



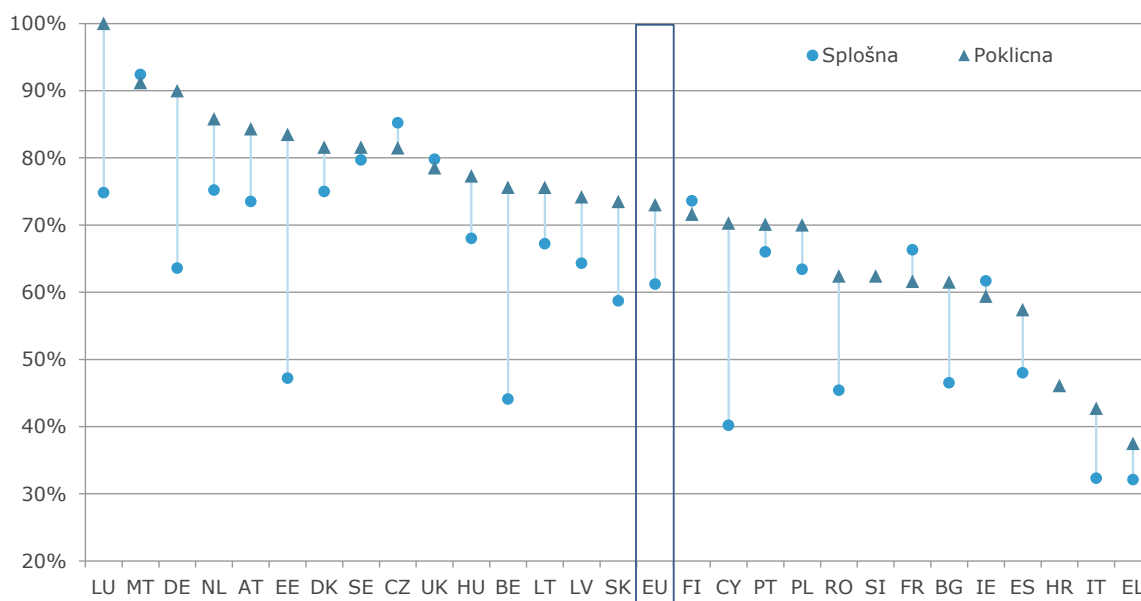
Vir: Eurostat, anketa o delovni sili. Opomba: stopnja zaposlenosti diplomantov, starih 20–34 let, z visokošolsko (ISCED 5–8) in višjo sekundarno izobrazbo (ISCED 3–4), ki so diplomirali 1–3 leta pred referenčnim letom in zdaj niso udeleženi v kakršnem koli nadaljnjem formalnem ali neformalnem izobraževanju ali usposabljanju.

Vendar je začetno poklicno izobraževanje in usposabljanje kljub pozitivnim učinkom še vedno manj privlačno kot poti splošnega izobraževanja, pri čemer se povprečna stopnja vpisa v zadnjih desetih letih ni spremenila. Na ravni EU učenci v začetnem poklicnem

izobraževanju in usposabljanju obsegajo 48-odstotni delež celotne populacije učencev na višji sekundarni ravni, delež vseh učencev v poklicnem programu v okviru višjega sekundarnega, posekundarnega neterciarnega in kratkega terciarnega izobraževanja (ISCED 3–5) pa je 39 %. Formalni programi poklicnega izobraževanja in usposabljanja pritegnejo tudi starejše učence. 36,6 % učencev v poklicnem izobraževanju in usposabljanju v EU je bilo starih 20 let ali več, kar je nad običajno starostjo za sekundarno izobraževanje, pri čemer so se številni verjetno vrnili k njemu po prekinitvi svojega izobraževanja. Ta skupina obsega več kot polovico vseh učencev v poklicnem izobraževanju in usposabljanju na Danskem, Irskem, v Španiji in na Finskem.

Na splošno se je stopnja brezposelnosti mladih od leta 2013, ko je bila pri skoraj 24 % najvišja, do leta 2015 zmanjšala na 20,3 %, vendar je še vedno za skoraj 4,4 odstotne točke višja kot leta 2008. V prvi polovici leta 2016 je v nekaterih državah članicah še vedno znašala skoraj 40 % ali več (Italija, Španija in Grčija), ne da bi se bistveno zmanjšala, medtem ko se je v drugih hudo prizadetih državah članicah zelo izboljšala (zlasti na Cipru in Hrvaškem). Variabilnost brezposelnosti mladih po državah članicah je še naprej velika, čeprav se postopoma zmanjšuje (glej sliko 14, na kateri diagonalna črta prikazuje negativno korelacijo med variabilnostjo in stopnjami brezposelnosti mladih).

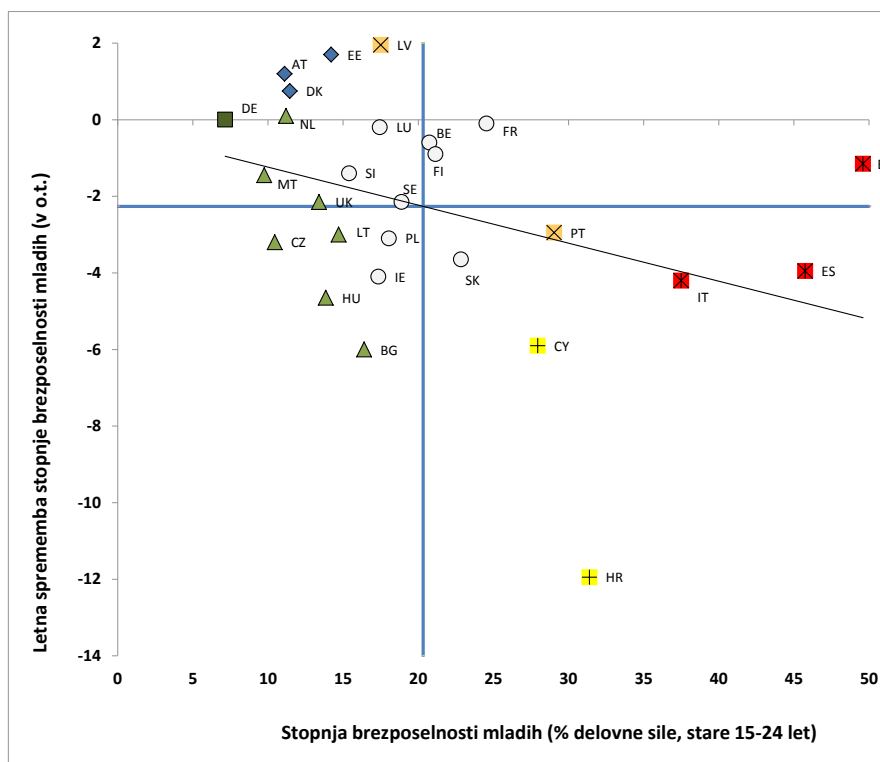
Slika 13: Stopnje zaposlenosti za različne učne načrte na (po)sekundarni ravni (2015)



Vir: Eurostat (anketa o delovni sili za leto 2015). Kazalnik meri stopnje zaposlenosti oseb, starih 20–34 let, z višjo sekundarno (ISCED 3) ali posekundarno neterciarno izobrazbo (ISCED 4),

pridobljeno 1–3 leta pred raziskavo, med osebami v isti starostni skupini, ki zdaj niso vpisane v noben program nadaljnega formalnega ali neformalnega izobraževanja ali usposabljanja. Prekinitev časovne vrste za Luksemburg in Madžarsko, podatki nezanesljivi za diplomante v splošnem izobraževanju na Češkem, v Estoniji, na Hrvaškem, v Avstriji in v Sloveniji ter za diplomante poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Luksemburgu.

Slika 14: Stopnja brezposelnosti mladih (15–24 let) in letna sprememba, kot sta razvidni iz pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov

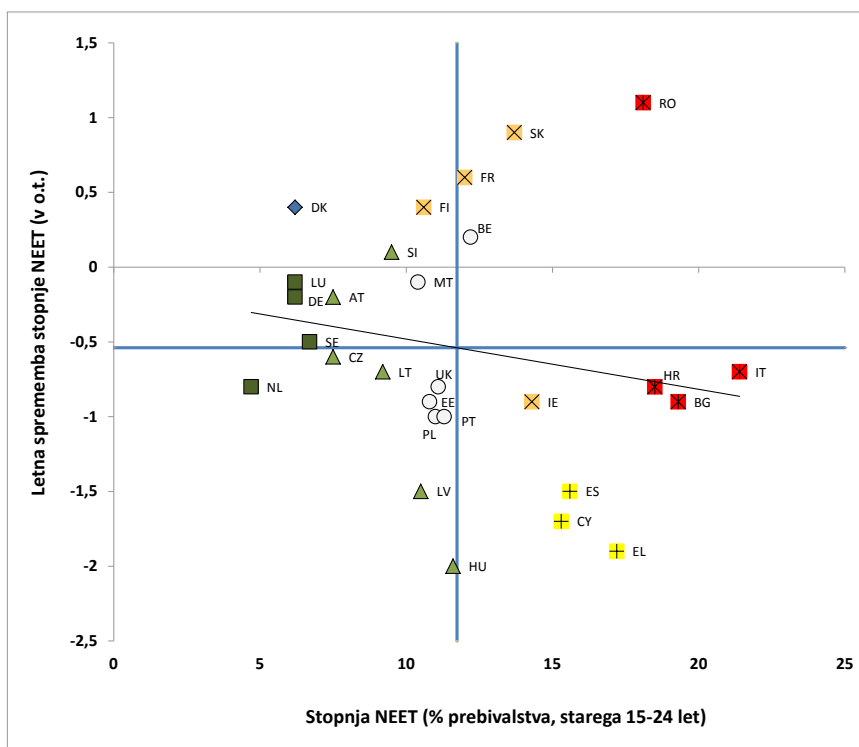


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili (izračuni GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje). Obdobje: stopnje iz prve polovice leta 2016 in letne spremembe glede na prvo polovico leta 2015. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje za EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Poleg brezposelnih je neaktiven tudi stabilen delež mladih, starih 15–24 let, ki se poleg tega ne izobražuje ali usposablja. Leta 2015 je bilo v EU skupno 6,6 milijona ljudi, starih 15–24 let, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET). To je 12 % prebivalstva v tej starostni skupini, kar je več kot leta 2008, ko je ta delež znašal 10,9 %, vendar manj kot leta 2012, ko je bil pri 13,2 % največji. Kot je razvidno iz slike 15, je stopnja NEET v več državah (Hrvaška, Bolgarija, Italija in Romunija) še naprej visoka, in znaša skoraj 20 % ali več (v Bolgariji se je leta 2015 celo močno povečala). Stopnje NEET so se precej povečale tudi na Danskem, Finskem, v Franciji in na Slovaškem. Polovica mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, je bila neaktivnih, pri čemer v zvezi s tem obstajajo precejšnje razlike med državami članicami, na ravni EU pa je ta delež stabilen

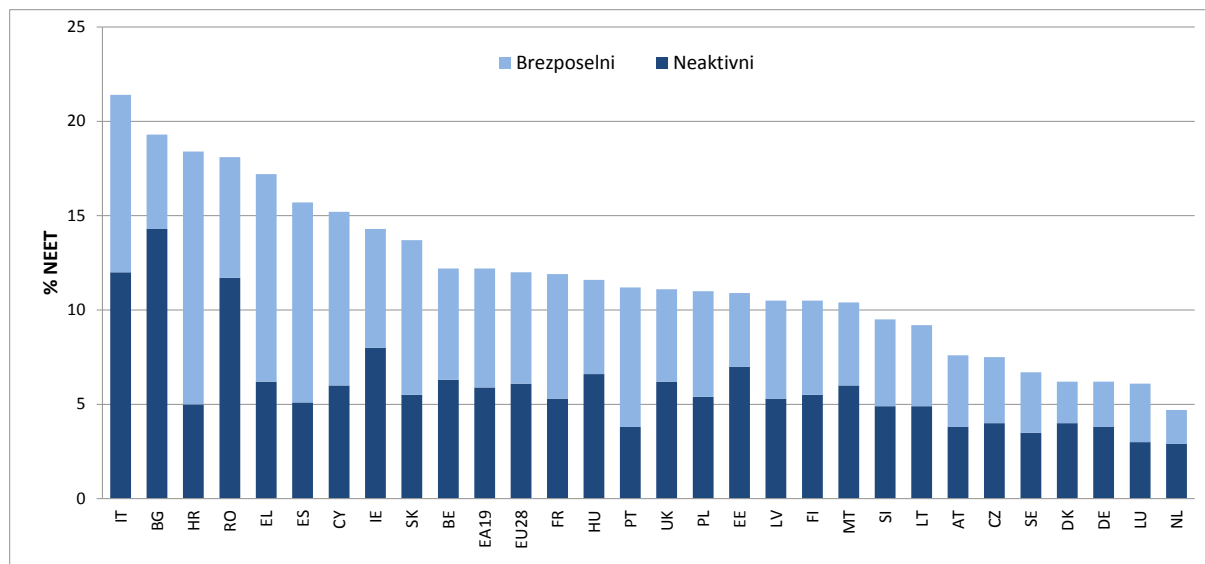
(slika 16). Pri mladih ženskah, ki niso zaposlene, se ne izobražujejo ali usposablajo, je neaktivnost pogostejša od brezposelnosti, pri moških pa velja nasprotno.

Slika 15: Stopnja NEET (15–24 let) in letna sprememba, kot sta razvidni iz pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili (izračuni GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje). Prekinitev serije za Francijo in Španijo. Obdobje: stopnje leta 2015 in letne spremembe glede na leto 2014. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje za EU. Legenda je opisana v Prilogi.

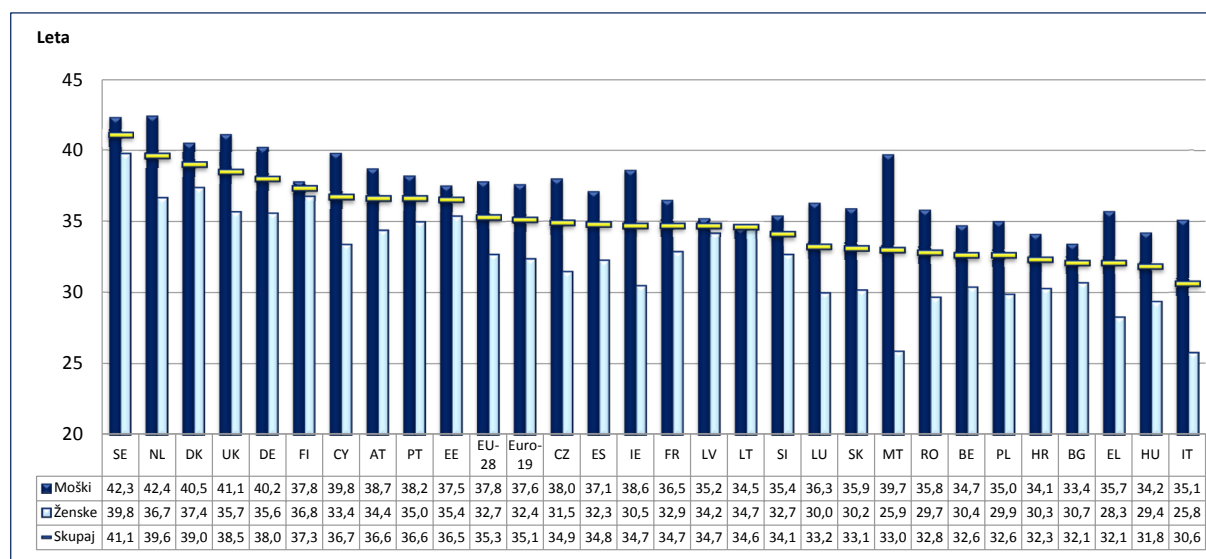
Slika 16: Profil mladih, ki niso zaposlenih, se ne izobražujejo ali usposablajo (starih 15–24 let), 2015 (v %)



Vir: Eurostat [edat_lfse_20].

Tudi možnosti za povečanje stopnje zaposlenosti pri starejših delavcih so še naprej velike, čeprav se je ta v preteklem desetletju močno povečala v številnih državah in kljub temu, da so starejši delavci v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami sorazmerno bolje prestali krizo. Zaradi demografskega razvoja je aktivno staranje še bolj potrebno. Leta 2015 je stopnja zaposlenosti starejših delavcev (55–64 let) znašala od 34,3 % v Grčiji do 74,5 % na Švedskem, pri čemer je bilo povprečje EU 53,3 %, v štirih državah pa je bila manjša od 40 %. Stopnja zaposlenosti pri ženskah, starih 55–64 let, se počasi približuje, vendar je bila leta 2015 pri 46,9 % še vedno nižja. Razlika med spoloma v trajanju delovnega življenja je prav tako precejšnja, saj so ženske v povprečju dejavne na trgu delu 5,1 leta manj kot moški (32,7 leta v primerjavi s 37,8 leta v letu 2014) (slika 17). Ta povprečna vrzel zakriva precejšnje razlike med državami članicami in je povezana s številnimi dejavniki, vključno z ovirami, kot je neustrezen dostop do storitev oskrbe, in nižjimi upokojitvenimi starostmi za ženske kot za moške (za podrobno analizo glej besedilo v nadaljevanju).

Slika 17: Povprečno trajanje delovnega življenja, 2014



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

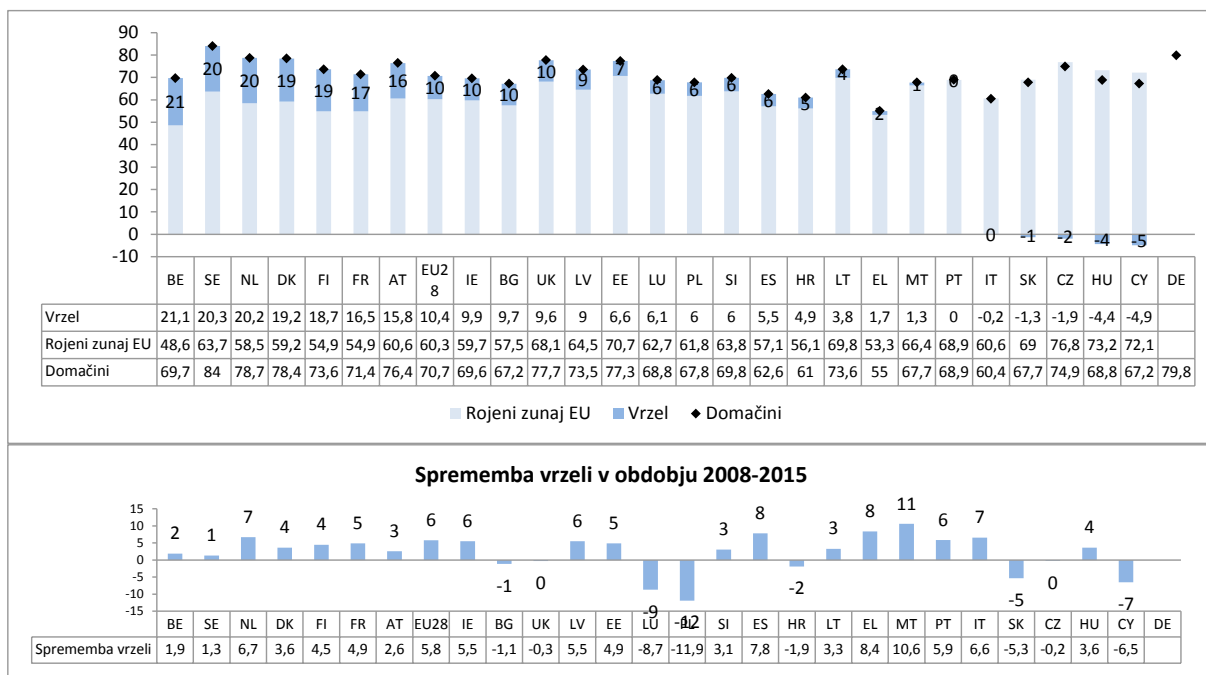
Podatki kažejo tudi velike vrzeli glede aktivnosti in zaposlenosti invalidov.²⁶ Poleg tega se pričakuje, da se bo do leta 2020 njihovo število v EU zaradi staranja povečalo z 80 milijonov na 120 milijonov. V EU je leta 2014 vrzel stopnje aktivnosti (starostna skupina 20–64 let) med invalidi in neinvalidi znašala 21,1 odstotne točke (60,6 % v primerjavi z 81,7 %), vrzel stopnje zaposlenosti pa 23,8 odstotne točke (48,7 % v primerjavi z 72,5 %). Zlasti v Litvi ter na Irskem in Malti je vrzel stopnje zaposlenosti znašala skoraj 40 odstotnih točk, v 12 državah pa več kot 30 odstotnih točk. Glede na statistiko o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC) za leto 2014 je stopnja zaposlenosti invalidov manjša od 30 % v Grčiji ter na Irskem, Malti in Hrvaškem. Invalidi običajno bolj zgodaj zapustijo trg dela, pri čemer je stopnja zaposlenosti pri invalidih, starih 55–64 let, zelo nizka in znaša 34,5 %.

Pri prebivalstvu, rojenem zunaj EU, je stopnja aktivnosti in zaposlenosti podpovprečna, vrzel stopnje aktivnosti v primerjavi z domačim prebivalstvom (starostna skupina 20–64 let),

²⁶ V Konvenciji ZN o pravicah invalidov je invalidnost opredeljena kot „razvijajoči se koncept in posledica medsebojnega sodelovanja med invalidi ter ovirami zaradi stališč v družbi in ovirami v okolju, ki preprečujejo, da bi invalidi pod enakimi pogoji kakor drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi“. Okvare invalidov so lahko blage ali hude, telesne, duševne, intelektualne ali senzorične, lahko so prisotne od rojstva ali se pojavijo pozneje (tudi na delovnem mestu), povezane pa so zlasti s staranjem prebivalstva.

pa v povprečju znaša 4,2 odstotne točke, pri čemer v sedmih državah članicah presega 10 odstotnih točk (slika 18). Ta vrzel glede neaktivnosti je še večja pri ženskah. Stopnja zaposlenosti je pri osebah, rojenih zunaj EU, v povprečju za 10,4 odstotne točke manjša kot pri domačinih, vendar ta razlika v treh državah članicah znaša približno 20 odstotnih točk, v štirih pa več kot 15, pri čemer je tudi na tem področju vrzel večja pri ženskah. Stopnja zaposlenosti pri ženskah, rojenih zunaj EU, je v povprečju za 13,5 odstotne točke manjša kot pri ženskah, rojenih v zadevni državi. Z izzivi se pogosto spopada tudi druga generacija. Pri osebah (starih 25–54 let), rojenih v EU staršem, rojenim zunaj EU, je stopnja zaposlenosti za 5,7 odstotne točke nižja, stopnja aktivnosti pa za 3,7 odstotne točke nižja kot pri osebah, pri katerih je vsaj eden od staršev domačin.

Slika 18: Stopnja zaposlenosti glede na državo rojstva za starostno skupino 20–64 let v letu 2015 in sprememba od leta 2008



Vir: Eurostat; Za Nemčijo Eurostat nima podatkov o razčlenitvi za osebe, rojene zunaj EU, vendar pregled vrzeli med državljanji, rojenimi v državi, in državljanji tretjih držav kaže, da znaša 22,6 odstotne točke.

Na rezultate priseljencev na trgu dela vplivajo številni dejavniki. Poleg običajnih pojasnjevalnih dejavnikov, kot so starost, spol, stopnja izobrazbe ali poklicne izkušnje, na te rezultate vplivata tudi obvladovanje jezika države gostiteljice ter prenosljivost znanj in spretnosti ter izobrazbe, pridobljenih v tujini. Ali je bilo priseljevanje posledica združitve družine, ekonomskih ali humanitarnih razlogov, je prav tako pomembno, deloma zato, ker vpliva na navedene značilnosti, pa tudi zato, ker vpliva na možnosti ukrepov za vključevanje

in potrebe po njih. Vendar je tudi ob upoštevanju teh razlik vrzel glede verjetnosti zaposlitve še vedno prisotna²⁷. To je deloma povezano z diskriminatornimi praksami ali nepriznavanjem kvalifikacij, deloma pa tudi z drugimi neopazovanimi značilnostmi, kot je regija izvora, ki lahko, na primer, vpliva na vloge spolov in s tem na udeležbo žensk na trgu dela. Takšni izzivi bodo morda postali bolj izraziti zaradi doslej največjega pritoka prosilcev za azil, saj je bilo samo v letu 2015 in prvi polovici leta 2016 vloženih skoraj 1,8 milijona prošenj za azil²⁸.

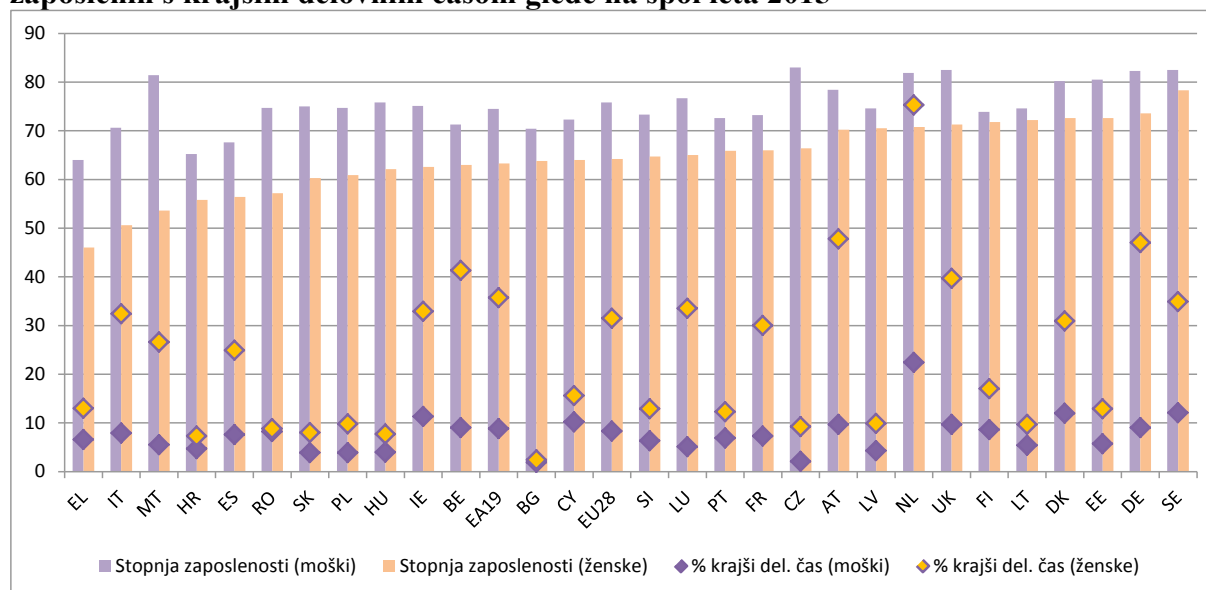
V vseh državah članicah so stopnje zaposlenosti nižje pri ženskah kot pri moških, pri čemer so po vsej EU velike razlike. Leta 2015 je bila v EU stopnja zaposlenosti pri moških (starih 20–64 let) 75,9 %, pri ženskah pa samo 64,3 % (slika 19), čeprav so ženske vse bolj kvalificirane in pri stopnji izobrazbe celo uspešnejše od moških. Leta 2015 je terciarno izobrazbo imelo 43,4 % žensk (starih 30–34 let) in 34 % moških. V osmih državah članicah stopnja zaposlenosti žensk znaša 60 % ali manj, pri čemer je v teh državah velika tudi vrzel stopnje zaposlenosti po spolu, večina pa se jih spopada še s hudim staranjem prebivalstva²⁹. Ta razlika v stopnji zaposlenosti med moškimi in ženskami (15–64 let) je posebno izrazita med begunci (17 odstotnih točk) in migranti (19 odstotnih točk).

²⁷ Glej poglavje „Mobility and Migration in the EU: Opportunities and Challenges“ (Mobilnost in migracije v EU: priložnosti in izzivi) v publikaciji Evropske komisije z naslovom „Employment and Social Developments in Europe 2015“ (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi v letu 2015).

²⁸ Za podrobno analizo glej poglavje o vključevanju beguncev v publikaciji z naslovom „Employment and Social Developments in Europe“ (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi), objavljen 2016, in delovni dokument Evropske komisije in OECD z naslovom „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)“ (Kako uspešni so begunci na trgu dela v Evropi?), objavljen septembra 2016.

²⁹ Glede na projekcije prebivalstva se bo delovno sposobno prebivalstvo zmanjšalo v večini držav članic, zlasti v Litvi, Latviji, Bolgariji, na Slovaškem, v Grčiji, na Portugalskem, Poljskem, v Estoniji, Romuniji, Nemčiji, na Hrvaškem in Madžarskem. Glej poročilo Evropske komisije (2015) z naslovom „Ageing report“ (Poročilo o staranju prebivalstva), na voljo na spletnem naslovu: http://ec.europa.eu/economy_finance/publikacija/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf.

Slika 19: Stopnja zaposlenosti prebivalstva, starega 20–64 let, in odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol leta 2015



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili. Opomba: delež zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na skupno aktivno prebivalstvo za vsak spol. Države so razvrščene po naraščajoči vrednosti stopnje zaposlenosti žensk.

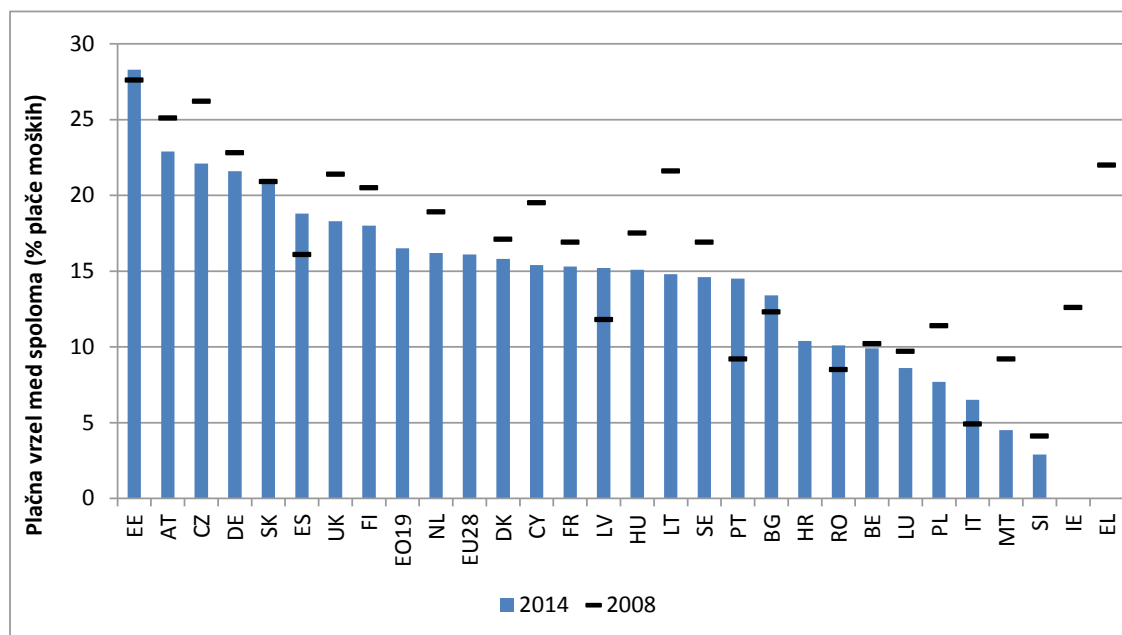
Vrzeli stopnje zaposlenosti po spolu so posebno izrazite pri starših, pri čemer ženske še naprej pogosteje prevzamejo naloge nege in varstva otrok. Stopnja zaposlenosti je pri ženskah z majhnim otrokom v povprečju za 8 odstotnih točk manjša kot pri ženskah brez majhnega otroka, v nekaterih državah pa je ta razlika presega 30 odstotnih točk (Češka, Slovaška in Madžarska). Nasprotno so v vseh državah članicah EU očetje pogosteje zaposleni kot moški brez otrok. Ponavadi so stopnje zaposlenosti pri materah večje kot pri ženskah brez otrok v državah, kjer se izvajajo dobro načrtovani in pravično razdeljeni ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (predvsem na Švedskem in Danskem). Vrzeli stopnje zaposlenosti je posebno velika pri nizkousposobljenih materah in samohranilcih³⁰.

Ženske tudi pogosteje prevzamejo odgovornost za dolgotrajno oskrbo, kadar vstopajo na trg dela ali želijo delati več, pa se soočajo z močnimi finančnimi odvračilnimi dejavniki. Zato je pri njih večja verjetnost, da skrajšajo delovni čas ali povsem opustijo zaposlitev. Leta 2015 so bile družinske odgovornosti (vključno z nego in varstvom otrok ter oskrbo odraslih, ki niso sposobni skrbeti zase) razlog za neaktivnost za več kot 25 % neaktivne ženske populacije (20–64 let) na Madžarskem, Irskem, Slovaškem, v Estoniji, na Češkem in v Združenem kraljestvu. Poleg tega nekateri sistemi davkov in socialnih ugodnosti z denarnimi transferji in davčno podporo oslabijo finančne spodbude za delo za prejemnike

³⁰ Glej poglavje 3.2 o učinkovitosti in uspešnosti sistemov socialne zaščite skozi življenjsko dobo v publikaciji Evropske komisije iz leta 2016 z naslovom „Employment and Social Developments in Europe 2015“ (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi v letu 2015).

drugega dohodka ter tako ovirajo udeležbo žensk na trgu dela. Tudi visoki stroški nege in varstva otrok lahko odvrnejo od dela ali prejemnika drugega dohodka v gospodinjstvu z dvema dohodkoma odvrnejo od tega, da bi se vrnil na delo. To velja zlasti v Združenem kraljestvu in na Irskem, kjer se povprečno več kot 23 % neto družinskega dohodka porabi za stroške, povezane z nego in varstvom otroka. V celotni EU je bilo leta 2014 v formalnem otroškem varstvu samo 28 % otrok, starih 0–3 leta, in 83 % otrok, starih od 3 let do šoloobvezne starosti. Zato so za ženske značilne nizke stopnje zaposlenosti in visoka stopnja zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki znaša 31,9 % pri ženskah v primerjavi s samo 8,3 % pri moških. Ta vrzel je še večja pri starših, saj je s krajšim delovnim časom zaposlenih 40,5 % mater in samo 5,7 % očetov.

Slika 20: Neprilagojena plačna vrzel leta 2008 in leta 2014



Vir: Eurostat. Opomba: podatki kažejo razliko med moškimi in ženskami v povprečni bruto plači na uro kot odstotek povprečne bruto plače na uro moških - za plačane zaposlene, neprilagojeno ob upoštevanju osebnih značilnosti ali značilnosti delovnega mesta. Vir: Eurostat; industrija, gradbeništvo in storitve (razen javne uprave, obrambe, obvezne socialne varnosti). Podatki za leto 2014 niso na voljo za Grčijo in Irsko.

Poleg nizkih stopenj zaposlenosti v ekvivalentu polnega delovnega časa se ženske spopadajo še z veliko plačno vrzeljo. Ta je leta 2014 v EU znašala 16,6 %, pri čemer so med državami članicami velike razlike (glej sliko 20)³¹. Za razliko v plačah med spolom obstaja več možnih razlogov, kot so razlike v delovnih izkušnjah, delovnem času, vrsti dela ali sektorju zaposlitve. V celotni EU je stopnja segregacije³² na trgu dela razmeroma visoka, pri čemer za poklicno segregacijo znaša 25,3 %, za sektorsko pa 18,3 %³³. Ženske so pogosteje zaposlene v sektorjih z razmeroma nižjimi plačami³⁴, v primerjavi z moškimi jih je manj na vodstvenih položajih, več pa jih opravlja delo s krajšim delovnim časom, kjer je urna postavka nižja kot pri delu s polnim delovnim časom. Pri skoraj vseh poklicih obstaja plačna

³¹ To je „neprilagojena plačna vrzel“, saj ne upošteva vseh dejavnikov, ki vplivajo na razliko v plačah med spoloma, kot so razlike v izobrazbi, izkušnjah na trgu dela, opravljenih urah, vrsti dela itd.

³² Segregacija na trgu dela se nanaša na porazdelitev žensk na različnih delovnih mestih in v sektorjih v primerjavi z moškimi.

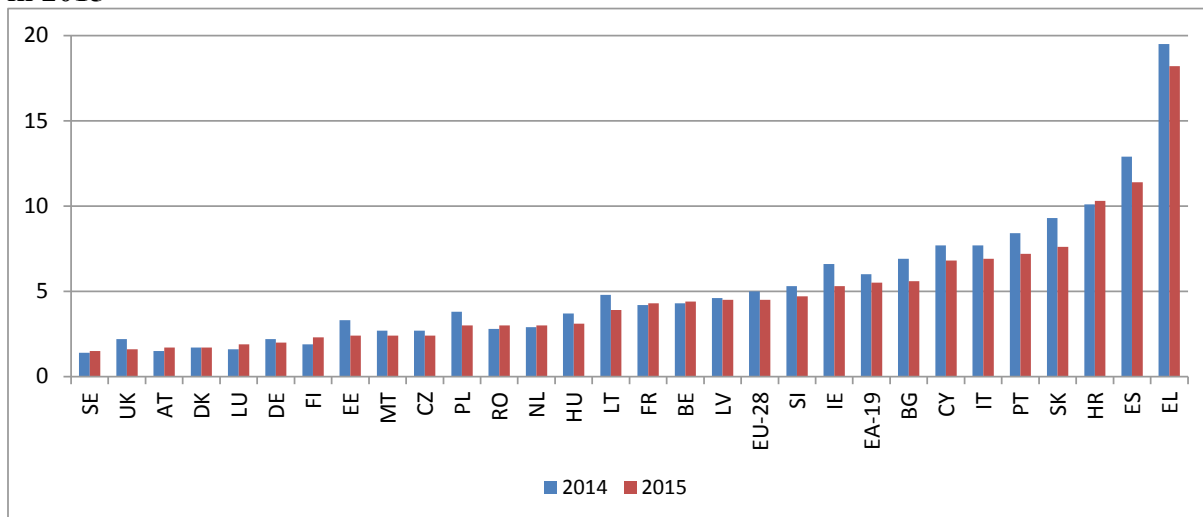
³³ Delež izražata delež zaposlene populacije, ki bi moral spremeniti poklic/sektor, da bi se zagotovila enakomerna porazdelitev moških in žensk v vseh poklicih ali sektorjih. Indeks zajema vrednosti od 0 (segregacije ni) do 50 (popolna segregacija).

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

vrzel v korist moških³⁵. Poleg tega lahko drugi dejavniki, ki jih ni mogoče opazovati, kot je diskriminacija, prispevajo k razliki v plačah med spoloma. Nižja plača, krajši delovni čas in krajša delovna doba žensk negativno vplivajo na njihove skupne dohodke in pokojninske pravice³⁶.

Dolgotrajna brezposelnost se je med letoma 2014 in 2015 zmanjšala v večini držav članic, vendar je še naprej precejšen izziv, pri čemer več kot 10,3 milijona Evropejcev (prvo četrtletje 2016) ne najde zaposlitve več kot eno leto, 6,5 milijona pa več kot dve leti. Leta 2015 se je dolgotrajna brezposelnost kot delež aktivnega prebivalstva povečala v Avstriji, Belgiji, na Hrvaškem, Finskem, v Luksemburgu, na Nizozemskem, v Romuniji in na Švedskem, medtem ko se je zmanjšala v večini hudo prizadetih držav članic, v nekaterih celo zelo (slika 21). Še naprej pa znaša več kot 10 % v Grčiji, Španiji in na Hrvaškem ter več kot 5 % na Slovaškem, Portugalskem, v Italiji, na Cipru, v Bolgariji in na Irskem. Daljša kot je brezposelnost, slabša je povezanost s trgom dela, pri čemer se močno zmanjša verjetnost ponovne zaposlitve na stabilnem delovnem mestu, poveča pa se tveganje neaktivnosti, saj se zmanjša zaposljivost in nakopičijo ovire za udeležbo.

Slika 21: Stopnje dolgotrajne brezposelnosti (v % aktivnega prebivalstva), leti 2014 in 2015



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

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

³⁶ Leta 2014 je bila pokojnina, ki so jo prejemale ženske, v povprečju 40 % nižja od pokojnine, ki so jo prejemale moški, v nekaterih državah pa je tretjina starejših žensk sploh ne prejema. Zato je tveganje revščine v starosti pri ženskah veliko večje kot pri moških. Revščina v povprečju ogroža 15,7 % žensk, starih 65 let in več, ter 11,3 % moških. V Sloveniji, na Švedskem, v Litvi, Latviji in Estoniji je razlika v pokojninah med starejšimi ženskami in moškimi 10 odstotnih točk ali več.

Med državami članicami so velike razlike v uspešnosti pri zagotavljanju podpore dolgotrajno brezposelnim pri iskanju zaposlitve. Kakovost zagotavljanja storitev dolgotrajno brezposelnim je še naprej ključna za zagotovitev njihovega učinkovitega vključevanja na trg dela v skladu s Priporočilom Sveta z dne 15. februarja 2016 o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela.

2.2.2 Odziv politike

Države članice, kot so Ciper, Madžarska in Švedska, so **namenile posebno pozornost politikam za obravnavo slabega obvladovanja osnovnih znanj**, te pa obravnava tudi Komisija v svojem nedavnem predlogu o vzpostavitvi jamstva za znanja in spretnosti. Države članice se pogosto spopadajo s tem izzivom tako, da izboljšajo svoje sisteme poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Švedska pa je pred kratkim izvedla pobudo za zgodnje ukrepanje, osredotočeno na prva leta šolanja (tj. predšolska stopnja in 1.–3. razred), s posebnim poudarkom na osnovnih znanjih. Na Madžarskem in Slovaškem je bil določen poseben cilj, v skladu s katerim je treba izboljšati digitalne spretnosti in znanja. Na Cipru je bil določen cilj, v skladu s katerim je treba izboljšati udeležbo v poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter ga prilagoditi potrebam na trgu dela.

Velika pozornost se namenja tudi ukrepom za spodbujanje vključujočega izobraževanja, pri čemer je glavni cilj odprava vrzeli izobraževanja pri prikrajšanih učencih (vključno z učenci s posebnimi izobraževalnimi potrebami, migranti in Romi). V preteklem letu so bile pobude za zagotovitev bolj vključujočega izobraževanja uvedene na Češkem, v Grčiji ter na Poljskem, Portugalskem in Slovaškem. Ukrepi so bili usmerjeni zlasti v spodbujanje udeležbe v rednem izobraževanju pri širših skupinah učencev (predvsem iz prikrajšanih skupin) in od zgodnjih let. Madžarska je znižala starost, pri kateri je obvezen začetek predšolske vzgoje in varstva, s pet na tri leta, Češka pa je sprejela zakonodajo za znižanje te starosti s šest na pet let, ki bo začela veljati septembra 2017. Grčija je uvedla prednostna območja izobraževanja, ki vključujejo tako imenovane sprejemne razrede, dopolnilni pouk in sprejemne strukture za izobraževanje migrantov v osnovnih šolah. Portugalska je povečala število štipendij za učence z ekonomsko ranljivim ozadjem in okrepila javne storitve zagotavljanja predšolske vzgoje in varstva. Slovaška je predstavila pobudo za preprečevanje napačnega nameščanja otrok v posebne šole izključno zaradi njihovega prikrajšanega socialno-ekonomskega ozadja. V Belgiji (flamska skupnost) ima vsak

otrok, vključno z otroci s posebnimi potrebami, zdaj pravico vpisa v šolo za redno izobraževanje, če je to mogoče ob razumnih prilagoditvah.

Več držav članic poudarja podporne ukrepe za učitelje, izobraževalce, vodje šol in drugo pedagoško osebje. To so Belgija (kjer so bili prvi ukrepi sprejeti v flamski in francoski skupnosti), Češka, Hrvaška, Ciper, Latvija, Romunija, Slovaška in Švedska.

Države članice si prizadevajo povečati stopnjo terciarne izobrazbe in zaposljivost visokošolskih diplomantov. Ukrepi so med drugim usmerjeni v izboljšanje privabljanja prikrajšanih in ranljivih skupin, razvoj jasnih poti napredovanja od poklicnega in drugih oblik izobraževanja do visokošolskega izobraževanja, pa tudi v zmanjšanje stopenj osipa. Na Švedskem bo vlada do leta 2019 financirala približno 14 600 novih vpisnih mest za visokošolsko izobraževanje, da bi dodatno spodbudila udeležbo. Češka in Portugalska sta povečali število štipendij in okrepili podporo za ljudi z ekonomsko ranljivim ozadjem. Ustreznost visokošolskega izobraževanja se izboljšuje z večjo uporabo napovedi na področju znanj in spretnosti ter podatkov o zaposlenosti diplomantov, sodelovanjem delodajalcev pri oblikovanju učnih načrtov, razvojem večje raznolikosti načinov študija (s krajšim časom, na daljavo itd.) ter dodatnim razvojem visokošolskega poklicnega izobraževanja in strokovnega visokošolskega izobraževanja. Španija nadalje razvija svoj sistem spremljanja diplomantov za ugotavljanje zaposljivosti, povezane s posameznimi študijskimi programi. Belgija izvaja ukrepe za povečanje zaposljivosti, zlasti z izboljšanjem poti napredovanja prek kratkih programov (flamska skupnost) ter programi dualnega izobraževanja ali programi učenja skozi delo na dodiplomski ravni (francoska skupnost v Belgiji).

Izvedene so bile reforme politike na področju učenja odraslih, s katerimi bi se zagotovilo, da zagotavljanje izobraževanja in usposabljanja ustreza potrebam na trgu dela. Ciper, Madžarska, Litva, Romunija in Švedska so nedavno predlagale pobude na tem področju, ki so običajno osredotočene na osnovna znanja oziroma na njihovo posodabljanje in preprečevanje zgodnjega upokojevanja. Na Švedskem je bila, na primer, v okviru proračuna za leto 2016 sprejeta „pravica do izobraževanja odraslih“ na višji sekundarni stopnji. Od leta 2017 bodo imeli vsi odrasli pravico, da svojo predhodno izobrazbo dopolnijo in pridobijo višjo sekundarno izobrazbo, s katero si bodo zagotovili dostop do visokošolskega izobraževanja in izboljšali svoje možnosti na trgu dela. Madžarska si prizadeva, da bi na področju digitalnih spretnosti in znanj usposobila 200 000 prikrajšanih oseb. Litva je

pozornost namenila pogojem za izboljšanje kakovosti neformalnega izobraževanja odraslih in nadaljnega usposabljanja. Komisija v okviru novega programa znanj in spretnosti za Evropo spodbuja trajne naložbe v pridobivanje znanj in spretnosti ter boljše usklajevanje znanj in spretnosti s potrebami na trgu dela, da se spodbudi ustvarjanje kakovostnih delovnih mest.

Tudi Irska, Španija, Francija, Hrvaška, Poljska in Združeno kraljestvo so sprejele **ukrepe za spodbujanje ustreznih in visokokakovostnih znanj, spretnosti in kompetenc z vseživljenjskim učenjem**, pri čemer se poudarjajo rezultati učenja za zaposljivost, inovativnost, aktivno državljanstvo in/ali dobro počutje.

Države članice so še naprej izboljševale preglednost znanj in spretnosti ter kvalifikacij. Poljska, Hrvaška in Finska so izboljšale svoja nacionalna ogrodja kvalifikacij. Švedska je svoje nacionalno ogrodje kvalifikacij umestila v evropsko ogrodje kvalifikacij. Avstrija in Švedska sta se osredotočili na ocenjevanje in vrednotenje znanj in spretnosti ter kvalifikacij nedavno prispelih migrantov.

Jamstvo za mlade spodbuja spremembe pri zaposlovanju mladih. Nacionalni programi jamstva za mlade, ki jih izvajajo države članice, obsegajo dve vrsti ukrepov, in sicer (1) hitre ukrepe za zagotovitev prilagojene podpore vsem mladim, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, in (2) srednje- do dolgoročne strukturne reforme za izboljšanje institucionalne zmogljivosti in zagotovitev celovitega pristopa k zagotavljanju storitev. Kar zadeva pokritost, je bilo leta 2015 po vsej EU 41,9 % vseh mladih, starih 15–24 let, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, vključenih v jamstvo za mlade, kar je več kot leta 2014, ko je njihov delež znašal 40,4 %. Popolno izvajanje je še vedno precej novo v več državah članicah, saj je bilo treba zaradi številnih ukrepov izvesti precejšnje reforme in skleniti obsežna partnerstva.

V številnih državah članicah so naložbe v dejavnosti obveščanja, usmerjene v mlade, ki niso prijavljeni pri javnih zavodih za zaposlovanje, pomembna prednostna naloga. Dve tretjini javnih zavodov za zaposlovanje zdaj izvaja dejavnosti obveščanja v okviru izvajanja jamstva za mlade. Na Švedskem je strategija „Paths forward – strategy for NEETs“ (Poti naprej – strategija za mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo) osredotočena na spodbujanje mladih, starih več kot 15 let, da začnejo ali se ponovno vključijo v izobraževanje ter končajo višjo sekundarno šolo ali začnejo delati (zadnja

možnost se spodbuja, kadar je primerno, in je namenjena mladim, starim 20–25 let). Nacionalni koordinator za mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, si prizadeva zagotoviti boljše sodelovanje med vladnimi agencijami, občinami, okrožnimi sveti ter organizacijami na nacionalni, regionalni in lokalni ravni ter tesno sodeluje z delegacijo za mlade in delo, da bi spodbujal lokalne sporazume med občinami in javnimi zavodi za zaposlovanje ter njihovo izvajanje. Na Hrvaškem po vsej državi delujejo centri CISOK (centri za informiranje in poklicno usmerjanje), ki mladim, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, zagotavljajo pomoč pri iskanju dela, poklicno svetovanje in obveščanje. V Latviji se izvaja projekt obveščanja „Know and Do“ (Znaj in delaj), usmerjen v vključevanje mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, v izobraževanje ter razvoj njihovih znanj in spretnosti.

Ustanovljene so bile tudi enotne kontaktne točke za izboljšanje dostopnosti in obveščanja. Te združujejo različne storitve za mlade na enem mestu ter na prilagodljiv in dostopen način zagotavljajo različne storitve. Finska je leta 2015 vzpostavila enotne svetovalne centre za mlade. Zdaj delujejo v 35 občinah in zagotavljajo podporo z minimalnimi pogoji vsem mladim, mlajšim od 30 let, vključno z osebnim svetovanjem in usmerjanjem, podporo pri upravljanju življenja, načrtovanju kariere, socialnih spretnosti ter izobraževanju in zaposlovanju.

V številnih državah članicah je jamstvo za mlade na splošno pomagalo pri odpravljanju ovir na različnih področjih politike in vzpostavljanju uspešnih partnerstev. Povečalo se je usklajevanje med sektorji politike zaposlovanja in izobraževanja ter mladinske politike. V Italiji se je v okviru izvajanja jamstva za mlade vzpostavil skupni informacijski sistem, ki vključuje zbirke podatkov ministrstva za delo in ministrstva za izobraževanje, izvedle pa so se tudi namenske pobude za spodbujanje aktivnih politik trga dela in jamstva za mlade v šolah. Litva v obdobju 2015–2018 v vseh občinah izvaja projekt „Discover Yourself“ (Odkrij sebe), ki vključuje medsektorska partnerstva med lokalnimi izpostavami javnega zavoda za zaposlovanje, policijo, službami za varstvo pravic otrok, socialnimi delavci in lokalnimi mladinskimi centri, da se zagotovi podpora mladim, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, pri pridobivanju osebnih, socialnih in poklicnih znanj in spretnosti.

Poleg tega je večina držav članic uporabila usmerjene subvencije za plače in zaposlovanje, številne od njih s podporo sredstev EU, predvsem v okviru Evropskega

socialnega sklada in pobude za zaposlovanje mladih. Na Hrvaškem so v skladu s spremembo zakona o prispevkih od leta 2015 delodajalci, ki mladim, mlajšim od 30 let, ponudijo pogodbo za zaposlitev za nedoločen čas, oproščeni plačevanja prispevkov za zdravstveno zavarovanje in prispevkov za zaposlene za obdobje petih let. Estonija je leta 2015 začela izvajati projekt „My First Job“ (Moja prva služba), v okviru katerega zagotavlja enoletno subvencijo za plače in kritje stroškov usposabljanja za dve leti. V Litvi lahko delodajalci, ki zaposlujejo mlade, prijavljene pri javnem zavodu za zaposlovanje, največ šest mesecev prejemajo povračilo v višini 50 % bruto plače. Pri tem imajo prednost kategorije, kot so dolgotrajno brezposelni mladi ali mladi starši z dvema otrokoma. Za delodajalce, ki v šestih mesecih po koncu obdobja prejetja subvencije odpustijo delavce, za katere so prejeli subvencijo, so predvidene sankcije. Leta 2015 je ukrep zajemal 28 % vseh udeležencev v aktivni politiki trga dela, starih 16–29 let. Na Cipru se izvajajo nove sheme za posredovanje zaposlitve za brezposelne diplomante, mlajše od 25 let, z nižjo sekundarno, višjo sekundarno in posekondarno izobrazbo, pridobljeno pred največ dvema letoma, ter z omejenimi delovnimi izkušnjami, ki v okviru teh shem največ šest mesecev prejemajo tudi nadomestilo za usposabljanje v višini 125 EUR na teden. Upravičeni so tudi diplomanti s terciarno izobrazbo, mlajši od 35 let. V Franciji se lahko mladi diplomanti, mlajši od 28 let, ki so prejeli štipendijo, v štirih mesecih po pridobitvi terciarne ali poklicne sekundarne izobrazbe prijavijo za „subvencijo za iskanje prve zaposlitve“, ki znaša 200–300 EUR na mesec. Pričakuje se, da bo ukrep koristil 126 000 mladim. Poleg tega se podjetjem z manj kot 10 zaposlenimi, ki sprejmejo vajenca, starega 16–18 let, dodeli premija v višini 4 400 EUR za prvo leto. Romunski organi zdaj pripravljajo spremembe zakonodaje o zaposlovanju, da bi zagotovili vrsto ugodnejših aktivacijskih ukrepov, prilagojenih skupinam, ki so v najslabšem položaju na trgu dela (vključno s subvencijami za podjetništvo in zaposlovanje ter spodbudami za vajeništvo in pripravništvo).

Okrepljeni so bili posebni ukrepi za podporo reformam vajeništva in boljši ureditvi pripravništev. Te reforme so prispevale k boljši uskladitvi znanj in spretnosti mladih s potrebami na trgu dela ter h krepitvi vključevanja poslovne skupnosti. Polovica držav članic EU je sprejela pravne spremembe za uskladitev nacionalnega okvira z okvirom za kakovost pripravništev iz leta 2013 ali pa je poročala, da jih namerava sprejeti. Večina reform držav članic, ki so že prilagodile svojo zakonodajo (Bolgarija, Francija, Nemčija, Grčija, Litva, Portugalska, Španija in Švedska), vključuje omejitev trajanja pripravništev na šest mesecev (v

Bolgariji na 12 mesecev), jasno opredelitev pogojev za daljša pripravništva ter dodelitev mentorjev za usmerjanje in izvajanje nadzora nad napredkom med pripravništvom.

Okvir 2: Polna uporaba Evropskega socialnega sklada (ESS)

Evropski socialni sklad (ESS), katerega proračun za obdobje 2014–2020 znaša 86,4 milijarde EUR, je eden od ključnih instrumentov EU za obravnavo izzivov, opredeljenih v priporočilih za posamezne države, pri čemer se z uredbami zagotavlja možnost reprogramiranja za uskladitev z novimi izzivi.

Ena od ključnih prednostnih nalog politike za ESS v obdobju 2014–2020 je **zaposlovanje mladih**, ki se obravnava z lastnimi sredstvi ESS in pobudo za zaposlovanje mladih. V okviru ESS se 6,3 milijarde EUR neposredno nameni ukrepom za zaposlovanje mladih, ki so tudi pomembna ciljna skupina ukrepov za izobraževanje, vseživljenjsko učenje in socialno vključevanje. Poleg tega znaša proračun pobude za zaposlovanje mladih skupno 6,4 milijarde EUR (3,2 milijarde EUR sredstev pobude za zaposlovanje mladih in ustrezna dodelitev sredstev ESS v znesku 3,2 milijarde EUR). Pobuda za zaposlovanje mladih, do katere je zdaj upravičenih 20 držav članic, je zlasti usmerjena v mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, pri čemer je osredotočena na regije EU, ki so imele leta 2012 najvišje stopnje brezposelnosti mladih. Da bi zagotovili hiter odziv na ta pomemben izziv politike, je bilo izplačilo sredstev za pobudo za zaposlovanje mladih v okviru proračuna EU pomaknjeno na začetek obdobja za porabo v prvi polovici finančnega cikla. Poleg tega je Komisija leta 2015 sprostila višje predhodno financiranje za pobudo za zaposlovanje mladih v višini približno 1 milijarde EUR, da bi zagotovila hitrejšo mobilizacijo ukrepov za zaposlovanje in usposabljanje mladih na terenu. Zvišanje je imelo pozitiven učinek za polovico organov upravljanja, ki imajo korist od pobude za zaposlovanje mladih, saj so lahko dodelili več sredstev in/ali začeli izvajati več projektov³⁷.

Vendar je bil v letih 2014 in 2015 za ESS in pobudo za zaposlovanje mladih na splošno značilen razmeroma počasen začetek izvajanja v državah članicah, pri čemer nizka stopnja prijav upravičenih potrjenih izdatkov kaže, da je bila stopnja črpanja nizka. To se vseeno ne bi smelo razumeti kot znak pomanjkanja ukrepov in izvajanja na terenu. V državah članicah so nastale zamude pri imenovanju organov upravljanja in sistemih spremljanja, ki so vplivale na hitrost posredovanja zahtevkov za izdatke Evropski komisiji.

Podatki že kažejo, da je od začetka izvajanja operativnih programov podpora ESS koristila več kot 2 milijonoma udeležencev, medtem ko so ukrepi, podprti v okviru pobude za zaposlovanje mladih, tj. predvsem posredovanje zaposlitev, vajeništva, pripravništva, ukrepi za samozaposlitev ter nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje, koristili 1,4 milijona mladim, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo. V večini držav članic se pobuda za zaposlovanje mladih šteje za ključni mehanizem ali vzvod za operacionalizacijo priporočila Sveta o vzpostavitvi jamstva za mlade iz leta 2013. Čeprav države članice različno napredujejo pri izvajanju, imajo nekateri projekti že pomembne učinke na terenu.

³⁷ Študija Evropske komisije z naslovom „First Results of the Youth Employment Initiative“ (Prvi rezultati pobude za zaposlovanje mladih) – končno poročilo GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje Evropske komisije (2016).

Skoraj vse države članice so sprejele ukrepe za izboljšanje kakovosti, ponudbe ali privlačnosti vajeništev v duhu evropske koalicije za vajeništva, ki je bila vzpostavljena julija 2013. Danska je leta 2013 sprejela reformo vajeništva, ki se je začela izvajati sredi leta 2015, da bi vajencem zagotovila možnost pridobitve splošne višje sekundarne izobrazbe, ki omogoča dostop do visokošolskega izobraževanja. V Franciji lahko zdaj osebe z izobrazbo stopnje ISCED 3 ali osebe, opredeljene kot mladi osipniki, s pogodbami o vajeništvu pridobijo 85 poklicnih kvalifikacij, ki jih je potrdilo ministrstvo za delo (namesto ministrstva za izobraževanje). Avstrija je z reformo zakona o poklicnem usposabljanju leta 2015 okrepila upravljanje kakovosti pri sistemu vajeniškega usposabljanja. Za prikrajšane mlade so bile razvite nove možnosti usposabljanja, kot so standardizirani učni načrti za pridobitev kvalifikacij z minimalnimi zahtevami za vpis in delnih kvalifikacij. Reforme na področju vajeništva načrtujeta tudi Irska in Slovenija. Na Irskem je svet za vajeništvo (ustanovljen leta 2014) odgovoren za opredelitev gospodarskih sektorjev, v katerih bi lahko razširitev vajeništva imela dejanske učinke za delodajalce in zaposlene. Na podlagi razpisa za zbiranje predlogov, ki se je končal 31. marca 2015, je bilo za razvoj in uvedbo izbranih več novih vajeništev, prilagojenih potrebam na trgu dela. Prvo zadeva področje zavarovalništva in se je začelo izvajati sredi septembra 2016. V Sloveniji je zakon o vajeništvu, o katerem poteka javno posvetovanje, namenjen opredelitvi splošnega okvira za vajeništvo (vključno s pogoji za upravičenost, delovnimi pogoji in socialnimi razmerami ter medsebojnimi obveznostmi).

Izvedle so se različne pobude politike za spodbujanje vključevanja starejših delavcev na trg dela. Nekatere države članice so se osredotočile na zagotavljanje dostopa do izobraževanja odraslih, med njimi tudi Romunija, ki je sprejela nacionalno strategijo za vseživljenjsko učenje, pri kateri je glavni poudarek na povečanju udeležbe ljudi, ki so običajno nezadostno zastopani in v neugodnem položaju na trgu dela, v vseživljenjskem učenju. Druge države članice so uvedle posebne aktivacijske načrte in prilagojene zaposlitvene storitve, vključno s poklicnim svetovanjem. Luksemburg je leta 2016 začel izvajati program delovne prakse, ki je namenjen predvsem iskalcem zaposlitve, starim najmanj 45 let. V drugih primerih so države članice dale prednost prilagajanju delovnih mest in spodbujale zdravo staranje na delovnem mestu. To je eden od ciljev latvijske strategije aktivnega staranja za daljše in kakovostnejše delovno življenje, ki vključuje ocenjevanje znanj in spretnosti ter zdravja, razvoj individualnih načrtov na ravni podjetja (vključno s prilagoditvijo delovnega mesta, prožnimi oblikami dela, ukrepi za izboljšanje zdravja itd.) in usposabljanje.

Več držav članic izvaja ukrepe za povečanje spodbud za zaposlovanje starejših delavcev (npr. bonusov) in odpravo odvračilnih dejavnikov v strukturah davkov in socialnih prejemkov. Belgija, Nemčija in Avstrija so začele izvajati pobude za povečanje spodbud za zaposlovanje starejših delavcev. Nemčija namerava uvesti prožnejše pogoje, da bi ljudje delali do splošne upokojitvene starosti in dlje, z zagotovitvijo boljšega okvira za združevanje zasluženega dohodka in pokojnine. Dve belgijski regiji (Valonija in Bruselj) sta sprejeli reforme za izboljšanje sheme spodbud za prenos zaposlitev za starejše delavce.

Posebne sheme in strategije za vseživljenjsko učenje so namenjene zagotavljanju podpore invalidom ali drugim prikrajšanim osebam pri pridobivanju in ohranjanju plačane zaposlitve na odprtem trgu. Nedavni konkretni primeri takšnih ukrepov so bili sprejeti na Cipru (subvencije za delodajalce za zaposlovanje invalidov), v Luksemburgu (posredovanje začasne zaposlitve z možnostjo podaljšanja za nedoločen čas), na Malti (kvote za zaposlovanje) in Nizozemskem (ustvarjanje delovnih mest za invalide). Romunija je v svoji nedavni nacionalni strategiji za vseživljenjsko učenje določila cilj, v skladu s katerim je treba povečati udeležbo prikrajšanih skupin, vključno z invalidi.

Zaradi prihoda doslej največjega števila prosilcev za azil so države članice večjo pozornost namenile tudi vključevanju ljudi z migrantskim ozadjem na trg dela. Izvaja se več pobud, katerih cilj je zagotoviti zgodnje ukrepanje za novoprispele osebe ob vključevanju ustreznih deležnikov, kot so delodajalci in javni zavodi za zaposlovanje. Švedska je pripravila zgodnje ukrepe za obdobje vložitve prošnje za azil, zlasti uvajanje v jezik in zagotavljanje informacij o družbi. Ko novoprispele osebe prejmejo dovoljenje za bivanje, imajo na voljo program uvajanja s hitrimi postopki za poklice, v katerih primanjkuje delovne sile. Poleg tega je bilo 200 agencij iz javnega sektorja zadolženih za to, da tem osebam v obdobju 2016–2018 zagotovijo pripravištva. Tudi podjetja imajo proaktivno vlogo. Podjetja, ki ponudijo vsaj 100 delovnih mest ali pripravištev novoprispelim osebam, so bila uvrščena v tako imenovani „100 Club“ (Klub 100), ki vključuje prilagojene svežnje ukrepov, ki jih je pripravil javni zavod za zaposlovanje. Tudi posodobljeni program vključevanja za obdobje 2016–2019, ki ga izvaja finska vlada, je usmerjen v to, da se z učinkovitim začetnim sodelovanjem med organi in deležniki priseljencem omogoči nemoten prehod, na primer, v izobraževanje ali delovno življenje. V istem smislu, ki pa izraža zvezno ureditev, so nemške zvezne dežele sprejele več programov, načrtov in sporazumov v skladu s svojimi potrebami (npr. sporazum o vključevanju prek usposabljanja in dela, sklenjen med vlado Bavarske, bavarsko poslovno skupnostjo in službami za zaposlovanje). Zvezna vlada Avstrije je septembra 2015

vzpostavila „sklad za vključevanje“ v višini 75 milijonov EUR za financiranje ukrepov vključevanja beguncev na trg dela, pri čemer se iz zveznega proračuna dodeli dodatnih 40 milijonov EUR letno za leti 2016 in 2017. V okviru tega javni zavod za zaposlovanje izvaja pilotni projekt za opredelitev potreb posameznikov in zahtev za usposabljanje ter zagotavljanje splošnih informacij o iskanju zaposlitve in izobraževalnem sistemu kot tudi pravicah in dolžnostih zaposlenih in delodajalcev v Avstriji.

Posebni aktivacijski ukrepi so bili pripravljeni tudi z usmerjenimi prenovitvami socialnih ugodnosti in storitev. Danska je septembra 2015 uvedla nadomestilo za vključevanje, s katerim je nadomestila pomoč za izobraževanje ali socialno pomoč, da bi okrepila spodbude za delo, usmerjene v priseljence. Poleg tega zdaj velja, da lahko begunci delajo po prihodu, program vključevanja, ki se izvaja v javnem sektorju, se bo osredotočal na ukrepe v zvezi z delovnimi mesti ter na izobraževanje in usposabljanje v danščini in bo bolj usmerjen v trg dela, zavodi za zaposlovanje pa bodo okrepili svoje storitve za podjetja. Poleg tega je bila uvedena shema denarnih nagrad za zasebna podjetja, ki zaposlujejo begunce na običajnih delovnih mestih, ki niso subvencionirana.

Poleg ukrepov, usmerjenih predvsem v vključevanje novoprispelih oseb, si je več držav članic prizadevalo za odpravo diskriminacije, bodisi s sprejetjem novih ali spremembo veljavnih zakonodajnih aktov bodisi s pripravo posebnih projektov. Na Finskem je leta 2015 začel veljati zakon o nediskriminaciji, v skladu s katerim je bila razširjena obveznost spodbujanja enakosti in preprečevanja diskriminacije. Ta obveznost velja za izvajalce usposabljanja in izobraževanja, izobraževalne ustanove in delodajalce, zadeva pa zlasti delovno življenje v zasebnem sektorju. V Belgiji je bila v skladu s kraljevim odlokom z dne 18. novembra 2015 ustanovljena nova komisija strokovnjakov, ki vključuje predstavnike pravosodja, pravniških poklicev, sindikatov in organizacij delodajalcev, da bi se vsakih pet let ocenila izvajanje in učinkovitost protidiskriminacijske zakonodaje. Španija je v okviru nacionalne strategije za boj proti rasizmu, diskriminaciji, ksenofobiji in drugim oblikam nestrpnosti pripravila več inovativnih projektov, med njimi tudi projekt FRIDA za usposabljanje in ozaveščanje pedagoške skupnosti, ki je bil pripravljen leta 2015. Podobni programi bodo izvedeni na področju pravosodja in zdravstva.

S plačanim porodniškim/starševskim dopustom se praviloma poveča udeležba žensk na trgu dela, saj je v pomoč pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Uravnotežena razporeditev plačanega dopusta med ženskami in moškimi se je izkazala za

posebej koristno pri povečanju zaposlenosti žensk po rojstvu otrok. V zadnjem obdobju je več držav članic (vključno z Nemčijo, Irsko, Luksemburgom, Madžarsko, Malto in Portugalsko) sprejelo pobude za izboljšanje svojih predpisov v zvezi s plačanim starševskim dopustom. Nemčija je na primer uvedla prožnejša pravila o starševskem dopustu, ki lahko traja 24 mesecev, ko je otrok star od tri do osem let, in se razdeli na tri dele. Poleg tega se je izkazalo, da ima uravnotežena uporaba pravic do dopusta med ženskami in moškimi po rojstvu otroka (vključno z ureditvami dopusta, ki jih izkoristijo očetje) pozitivne učinke na porazdelitev nalog v zvezi z gospodinjstvom, nego in varstvom ter na izboljšanje rezultatov žensk na trgu dela, vključno s hitrejšim vračanjem žensk na trg dela. V tej smeri napredujeta Irska, ki je pred kratkim uvedla dvotedenski plačani očetovski dopust, in Portugalska, ki je očetovski dopust podaljšala na 25 delovnih dni (pred tem je bil omejen na 20 dni), pri čemer je 15-dnevni dopust obvezen (pred tem je bil obvezen 10-dnevni dopust). Češka je prav tako spremenila ureditve in nadomestila v zvezi z očetovskim dopustom, da bi spodbudila sodelovanje očetov pri negi in varstvu otrok ter podprla matere, ki se želijo hitreje vrniti na delo.

Države članice so uvedle tudi ukrepe na področju nege in varstva otrok ter dolgotrajne oskrbe, da bi odpravile ovire za zaposlovanje družinskih članov, zlasti žensk, ki skrbijo za svojce. Češka je na primer predlagala pobude za izboljšanje predšolske vzgoje in izobraževanja ter okrepitev podpore otrokom s posebnimi potrebami. Poleg tega namerava leta 2017 uvesti finančno pomoč in dopust za nepoklicne negovalce vzdrževanih družinskih članov. Druge države članice (vključno z Bolgarijo, Nemčijo, Irsko, Slovaško, Luksemburgom in Združenim kraljestvom) so nedavno sprejele ukrepe za izboljšanje cenovne dostopnosti nege in varstva otrok. Slovaška namerava do konca leta 2016 zvišati nadomestila za negovalce oseb z visoko stopnjo invalidnosti in podaljšati obdobje pokojninskih prispevkov, ki se priznajo negovalcu. Nekatere države članice prav tako nameravajo obravnavati finančne dejavnike, ki odvračajo od dela, v svojih sistemih davkov in socialnih prejemkov. Avstrija in Združeno kraljestvo sta na primer začeli izvajati pobudi za razširitev ugodnejše davčne obravnave otroških dodatkov ter izdatkov za nego in varstvo otrok.

Uporabile so se tudi prožne ureditve dela, kot so delo na daljavo, gibljivi delovni čas ter skrajšani delovni čas, da bi se spodbudila zaposlenost žensk. Na Portugalskem imajo zaposleni s starševskimi odgovornostmi pravico do dela s krajšim delovnim časom ali prožnih ureditev dela, kot je delo na daljavo. Nemčija je pred kratkim uvedla starševski dodatek „plus“, s katerim lahko starši izkoristijo starševski dopust tako, da začnejo delati s krajšim

časom, in ki spodbuja oba starša, da izkoristita to možnost. Tudi Češka načrtuje ukrepe, s katerimi bi zaposlenim s starševskimi odgovornostmi (in otroki, starimi 3 leta ali manj) omogočila, da izkoristijo prožne oblike pravic. Če se delodajalec tako odloči, lahko delajo na daljavo.

Dolgotrajno brezposelni se pogosto soočajo s kombinacijo navedenih ovir in številne države članice sprejemajo ukrepe za okrepitev podpore dolgotrajno brezposelnim, pri čemer se včasih najprej sprejmejo ukrepi za povečanje stopnje prijav pri zavodih za zaposlovanje, ki je v EU leta 2015 v povprečju znašala 71 %. Romunija je na primer jeseni 2016 uvedla integrirane skupine, ki vključujejo socialne službe ter zdravstvene in izobraževalne mediatorje ter so usmerjene v obveščanje in registracijo neaktivnih in dolgotrajno brezposelnih oseb na podežlju in v prikrajšanih skupnostih.

Več držav je sprejelo ukrepe za okrepitev prilagajanja podpore, ki se zagotavlja dolgotrajno brezposelnim, potrebam posameznika v skladu s priporočilom Sveta o dogovorih o vključitvi v zaposlovanje, s katerimi se podpora prilagodi potrebam posameznika ter določijo jasne pravice in obveznosti brezposelnih in organov za podporo. V Franciji je podpora, ki jo zagotavlja javni zavod za zaposlovanje, postala bolj prilagojena potrebam posameznika na osnovi okrepljenega ocenjevanja kompetenc, osebje pa je bilo prerazporejeno, da bi se okrepilo svetovanje, pri čemer je cilj do leta 2017 zajeti 460 000 oseb, ki jih ogroža dolgotrajna brezposelnost. V španskem enotnem portfelju za zavode za zaposlovanje iz leta 2015 je predvidena določitev posamezniku prilagojenih urnikov in osebnih sporazumov v zvezi z zaposlitvijo, ki so zavezujoči za osebe, ki prejemajo nadomestila za brezposelnost. Polega tega je bil leta 2016 uveden program za podporo dolgotrajno brezposelnim, da bi se okrepila zmogljivost javnega zavoda za zaposlovanje pri zagotavljanju podpore, prilagojene posamezniku. Danski zavodi za zaposlovanje so leta 2016 začeli izvajati načrt „Contact plan“ (Načrt vzpostavljanja stikov), ki temelji na okrepljenem stiku v prvih šestih mesecih brezposelnosti in po 16 mesecih brezposelnosti. Dolgotrajno brezposelna oseba se dejavno vključi v načrtovanje sestankov, za svetovalce pa se izvaja usposabljanje za uporabo orodij za krepitev moči in motivacijo. Finska prav tako načrtuje, da bo leta 2017 uvedla osebne razgovore z dolgotrajno brezposelnimi, ki se bodo opravljali vsake tri mesece.

V več državah storitve posredovanja zaposlitve za dolgotrajno brezposelne izvajajo zunanji izvajalci. Malta je uvedla pobudo „Work Programme Initiative“ (Pobuda delovnega

programa), v okviru katere zunanji izvajalci oblikujejo profile, izvajajo usposabljanje in posredujejo zaposlitve za dolgotrajno brezposelne osebe, stare 25–56 let. Latvija je avgusta 2015 začela izvajati nacionalni program v okviru ESS (40 milijonov EUR), pri katerem nevladne organizacije delujejo kot ponudniki storitev za osebno in skupinsko svetovanje, poklicno svetovanje, zdravstvene preglede, usmerjanje, motivacijske programe in programe zdravljenja odvisnosti.

Več držav je okrepilo tudi zagotavljanje usposabljanja za dolgotrajno brezposelne. Francija je leta 2016 začela izvajati načrt, vreden 1 milijardo EUR, za financiranje dodatnih 500 000 usposabljanj za iskalce zaposlitve, pri čemer jih je bilo 300 000 prednostno razvrščenih za dolgotrajno brezposelne in nizkokvalificirane iskalce zaposlitve v sektorjih s pozitivnimi regionalnimi obeti v zvezi z delovno silo in gospodarskimi obeti. Švedska si prizadeva okrepiti komponento usposabljanja v okviru svojega jamstva za aktivacijo ter zagotoviti večje možnosti za usposabljanje za delo, poklicne tečaje, osredotočene na deficitarne poklice, na ljudskih univerzah za največ 24 mesecev ter možnost za dolgotrajno brezposelne, da se izobražujejo in medtem eno leto prejemajo nadomestila za „podporo aktivnosti“.

Za prilagoditev podpore potrebam posameznika je pogosto potrebno boljše usklajevanje storitev med vsemi organizacijami in države članice so v skladu s priporočilom Sveta soglašale z vzpostavitvijo enotnih kontaktnih točk za dolgotrajno brezposelne. Izmenjava podatkov in platforme za interoperabilnost so ključne za učinkovito zagotavljanje storitev. Slovaška si prizadeva, da bi okrepila zmogljivost integriranih uradov za delo, združila svetovanje v zvezi z zaposlitvijo in zagotavljanje socialnih ugodnosti ter ustanovila specializirane aktivacijske centre za dolgotrajno brezposelne. Irska je združila dohodkovno podporo in storitve posredovanja zaposlitev v centrih „Intreo“, ki se osredotočajo na obravnavo posameznih primerov. V okviru programa „JobPath“ je bilo izvajanje enoletne podpore dolgotrajno brezposelnim oddano zunanjim izvajalcem, da bi se zmanjšalo število primerov in povečal obseg podpore, prilagojene posamezniku, pri čemer so se zasebnim partnerjem zagotovile finančne spodbude za doseg trajnostnega izstopa iz programa s plačili, izvršenimi po 13, 26, 39 in 52 tednih od zaposlitve iskalca zaposlitve. Medtem ko so nekatere države dosegle velik napredek pri izvajanju enotne kontaktne točke, druge izvajajo prve ukrepe za uskladitev zagotavljanja storitev med organizacijami. Bolgarija poskusno izvaja združevanje storitev v okviru projekta, financiranega s sredstvi ESS, za vzpostavitev

65 enotnih kontaktnih točk za združitev svetovanja, ki ga izvajajo zavod za zaposlovanje in socialne službe.

Za uspešno vključevanje so potrebna tudi tesna partnerstva z delodajalci. V Združenem kraljestvu in na Nizozemskem specializirane skupine zagotavljajo enotno kontaktno točko za delodajalce, redno spremljajo zaposlitvene možnosti za dolgotrajno brezposelne ter razvijajo posebno znanje in odnose s podjetji. Portugalska je s programom „Reativar“ uvedla podporo za dolgotrajno brezposelne, stare več kot 31 let, ki opravljajo šestmesečno pripravništvo pri zasebni ustanovi, v obliki mesečne štipendije, ki ustreza stopnji kvalifikacije. Zadevna ustanova ob koncu pripravništva predloži potrdilo. Javni zavod za zaposlovanje (IEFP) krije med 65 % in 80 % štipendije glede na vrsto ustanove in značilnosti udeleženca. Vlada Cipra je uvedla nove subvencije za zaposlovanje, usmerjene v dolgotrajno brezposelne, Finska pa načrtuje, da bo leta 2017 začela izvajati programe učenja skozi delo in vajeništva, prilagojene dolgotrajno brezposelnim. Slovaška je z uporabo sredstev ESS uvedla mentorstvo za dolgotrajno brezposelne, pri čemer je združila subvencijo za delodajalce s programom mentorstva, ki ga izvaja delodajalec.

2.3 Smernica 7: Izboljšanje delovanja trgov dela

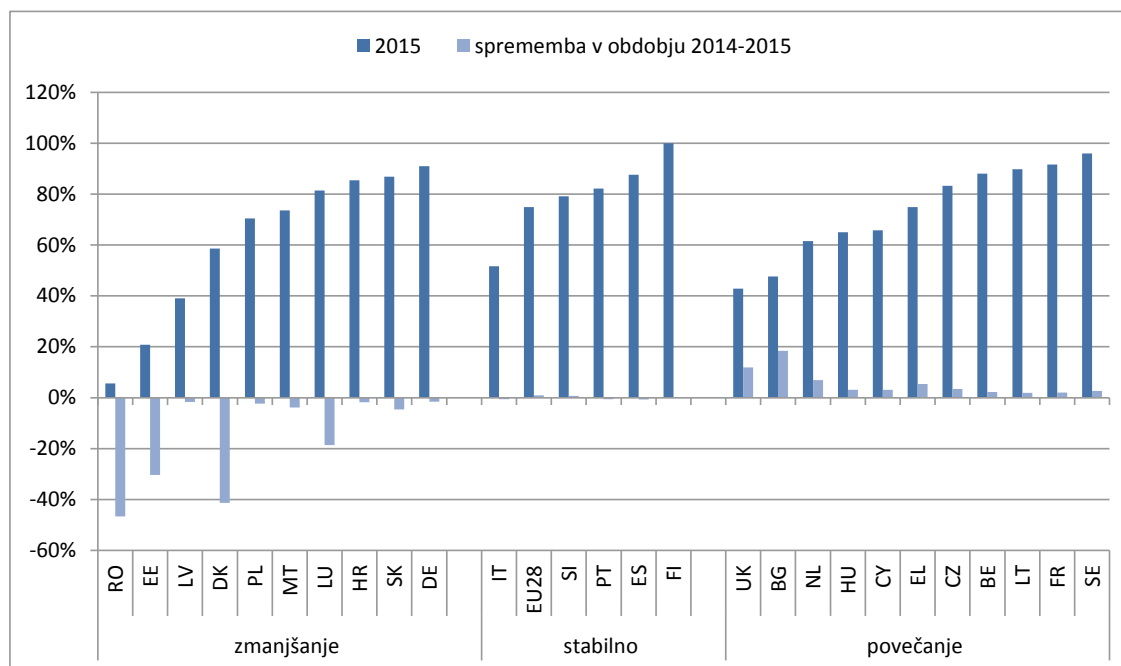
Ta oddelek je osredotočen na izvajanje smernice za zaposlovanje št. 7, v skladu s katero se priporoča, naj države članice izboljšajo delovanje trga dela. Najprej so predstavljeni kazalniki v zvezi s pokritostjo javnih zavodov za zaposlovanje in aktivacijskih ukrepov, ki so ključni za izboljšanje usklajevanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela. Nato je predstavljena količinska opredelitev segmentacije trga dela zaradi prehajanja na trgu dela, pri čemer so poudarjene različne vrste stroškov, povezanih s strogostjo varstva. V oddelku 2.3.2 so predstavljeni ukrepi politike držav članic na teh področjih, vključno s spodbujanjem mobilnosti delavcev in socialnega dialoga, ki je pomemben z vidika občutka odgovornosti za reforme in s tem tudi za njihovo učinkovito izvajanje.

2.3.1 Ključni kazalniki

Javni zavodi za zaposlovanje so ključni deležniki pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja, če se iskalci zaposlitve prijavijo pri njih, da pridobijo dostop do aktivnih ukrepov na trgu dela in podporo pri iskanju zaposlitve. Razlike med državami v stopnji prijav (glej sliko 22) so posledica več dejavnikov, vključno s kakovostjo in privlačnostjo storitev

javnih zavodov za zaposlovanje, stopnjo, trajanjem in upravičenostjo nadomestil za brezposelnost in socialnih ugodnosti ter obveznostmi in mehanizmi sankcij v zvezi s temi ugodnostmi.

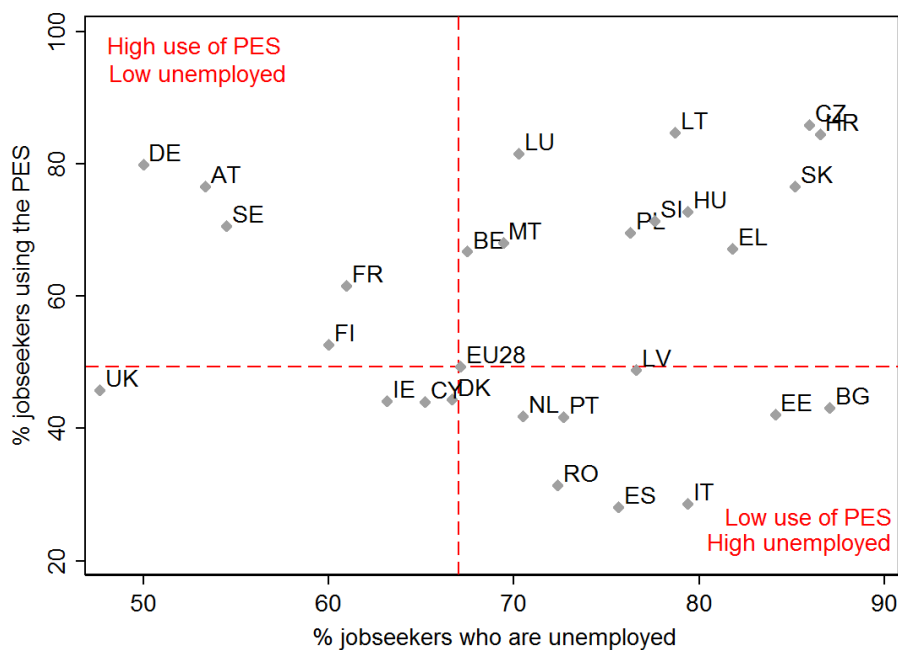
Slika 22: Delež dolgotrajno brezposelnih, prijavljenih pri zavodih za zaposlovanje, 2015



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili za leto 2015. Podatki za Avstrijo in Irsko niso na voljo.

Na splošno je uporaba javnih zavodov za zaposlovanje pri iskanju zaposlitve še naprej neenakomerna po vsej EU (slika 23), pri čemer v nekaterih državah članicah obstaja tudi tveganje, da bi se najbolj ranljivi iskalci zaposlitve zatekli k delu na črno. Učinkovitost javnih zavodov za zaposlovanje pri pridobivanju informacij od delodajalcev o prostih delovnih mestih prispeva k temu, da iskalci zaposlitve bolj uporabljajo javne zavode za zaposlovanje.

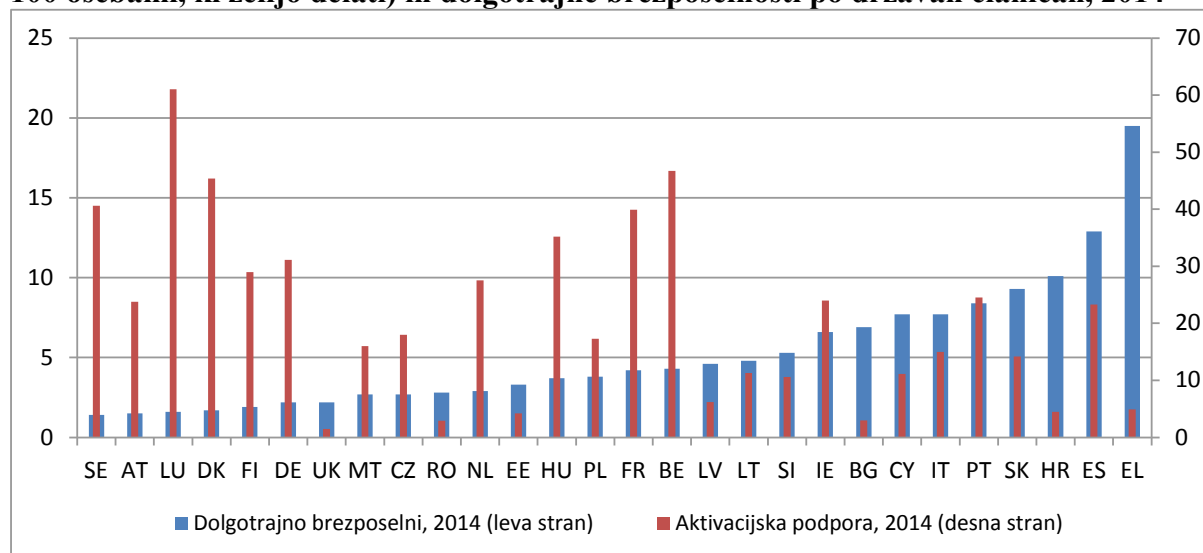
Slika 23: Uporaba javnih zavodov za zaposlovanje pri iskanju zaposlitve in delež brezposelnih iskalcev zaposlitve, 2014



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili za leto 2014.

Države z najvišjimi stopnjami udeležbe v aktivnih politikah trga dela so med tistimi, ki imajo najnižje stopnje dolgotrajne brezposelnosti. Pri več drugih državah članicah se zdi, da aktivacijska podpora ni sorazmerna z izzivi na področju brezposelnosti, s katerimi se soočajo.

Slika 24: Stopnje aktivacijske podpore (delež udeležencev v politikah trga dela med 100 osebami, ki želijo delati) in dolgotrajne brezposelnosti po državah članicah, 2014

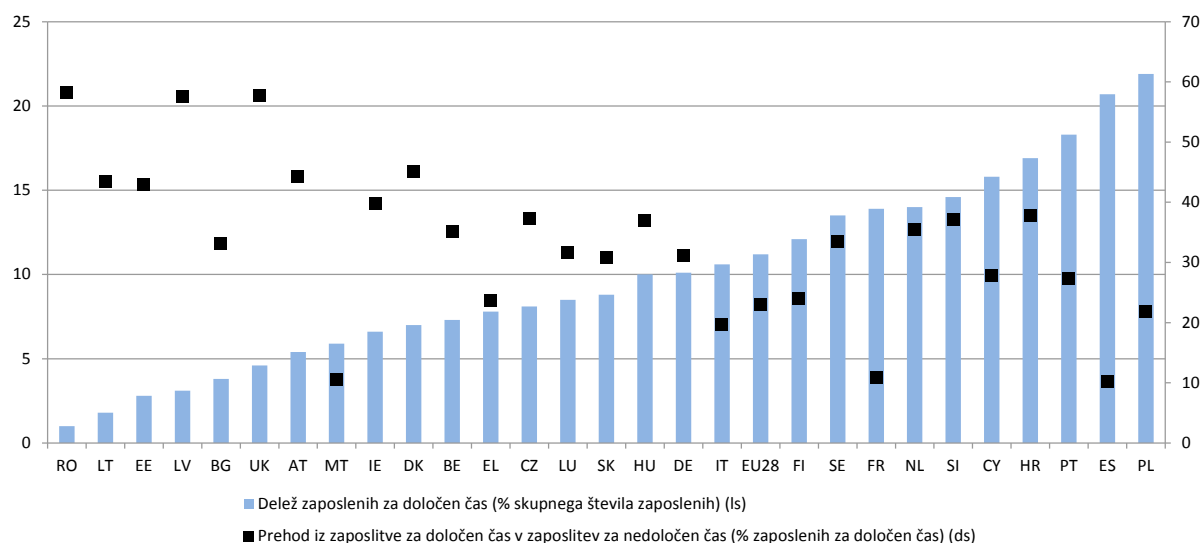


Vir: Eurostat, podatkovna zbirka politike trga dela (Opomba: v zvezi z aktivacijsko podporo so predstavljeni podatki iz leta 2009 za Združeno kraljestvo, leta 2012 za Ciper ter leta 2013 za Grčijo, Irsko in Španijo).

Vendar zasnova, pokritost in ciljna usmerjenost aktivnih politik trga dela, pa tudi način njihovega izvajanja vplivajo na njihovo uspešnost in učinkovitost. Razlogov za brezposelnost je lahko več, na primer splošno pomanjkanje povpraševanja po delovni sili, neusklajenost med ponudbo spretnosti in povpraševanjem po njih, zakonodaja o varstvu zaposlitve ali obdavčitev dela itd. (glej ustrezne odstavke tega dokumenta). V skladu s tem so lahko nekateri aktivacijski ukrepi osredotočeni na ponudbo (kot so subvencije za zaposlovanje), drugi pa na prikrajšane skupine na trgu dela ali pa zadevajo splošno sestavo trga dela (npr. sistemi za napovedovanje potreb po znanjih in spretnostih) ali načrtovanje socialnih ugodnosti, zato so ukrepi aktivnih politik trga dela v različnem obsegu obravnavani v oddelkih 2.2, 2.3 in 2.4 pri odzivih politike. Različne aktivne politike trga dela ustrezajo različnim tipom brezposelnih oseb in različnim okoliščinam, zato so potrebni učinkoviti načini oblikovanja profilov in razvoj kulture ocenjevanja. Na primer spodbude za zaposlovanje za podjetja lahko povzročijo razmeroma velike mrtve izgube ali učinke izrivanja. Učinkovitost neposrednega ustvarjanja zaposlitev v javnem sektorju je prav tako pogosto vprašljiva. Na splošno se zdi, da so aktivne politike trga dela, ki so del shem za podporo, prilagojeno posamezniku, in ciljno usmerjeno podporo, uspešnejše. Aktivne politike trga dela, v skladu s katerimi se spodbude prerazporedijo k neudeležencem trga dela, so praviloma posebno učinkovite v času okrevanja.

V zvezi s tem v številnih državah članicah segmentacija trga dela ostaja velika. To pomeni, da med delovno silo pogosto soobstajajo različni „segmenti“. Na eni strani so delavci, za katere so značilna stabilna delovna razmerja, zaščita pred odpuščanjem in poln dostop do socialne zaščite, na drugi pa so nestandardne pogodbe o zaposlitvi, omejena zaščita pred odpuščanjem ali nezaščitenost, nestabilna delovna razmerja in (pogosto) omejen dostop do socialne zaščite. Na segmentiranem trgu dela so delavci, zaposleni za določen čas, običajno v teh razmerah proti svoji volji, pri čemer morajo opravljati naloge, ki po svoji naravi niso začasne, prehajanje v segmente delovne sile z večjo stopnjo zaščite pa je omejeno, zato so pogodbe za zaposlitev za določen čas v praksi pogostejše „slepa ulica“ kot „odskočna deska“. V državah, kot so Poljska, Španija in Francija, so veliki deleži zaposlenih za določen čas ob nizkih stopnjah prehajanja v stalno zaposlitev posebno zaskrbljujoči (slika 25).

Slika 25: Delež zaposlitev za določen čas (2015) in stopnje prehajanja iz začasne v stalno zaposlitev (2014–2015)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili in statistika o dohodku in življenjskih pogojih (SILC). Podatki o stopnjah prehajanja od leta 2014 za Nemčijo, Irsko, Grčijo, Litvo, Malto, Romunijo in Združeno kraljestvo.

Vključenost socialnih partnerjev v načrtovanje in izvajanje zadevnih politik in reform je neenakomerna po vsej EU, zato ji je treba nameniti pozornost. Čeprav vse države članice uporabljajo dvostranske ali tristranske organe, da omogočijo interakcijo med socialnimi partnerji in v nekaterih primerih javnimi organi, sta stopnja in učinek vključenosti socialnih partnerjev v politike in reforme močno odvisna od splošnega odnosa, ki ga imajo javni organi do njih, odnosa med nosilci političnih odločitev in predstavniki organizacij socialnih partnerjev, zmogljivosti teh organizacij in vsebine njihovih prispevkov. Vključenost socialnih partnerjev v semester pogosto izraža njihovo splošno vključenost v nacionalne postopke odločanja.

2.3.2 Odziv politike

Javni zavodi za zaposlovanje v državah članicah so ključne institucije za izboljšanje delovanja trgov dela in pomoč pri usklajevanju ter so vsi sodelovali pri obiskih v zvezi s primerjalnim učenjem, da bi opredelili prednosti in področja, potrebna izboljšav, pri čemer so se zanašali na evropsko mrežo javnih zavodov za zaposlovanje (mreža JZZ)³⁸. Po postopku

³⁸ Sklep št. 573/2014/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o boljšem sodelovanju med javnimi zavodi za zaposlovanje (JZZ), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:32014D0573&qid=1478724446622>.

samoocenjevanja in medsebojnih strokovnih pregledov so bila pripravljena poročila, v katerih so opisane dobre prakse in področja, potrebna izboljšav. Vsak javni zavod za zaposlovanje se bo odločil, kakšne nadaljnje ukrepe bo sprejel, in bo 12 mesecev pozneje upravnemu odboru mreže JZZ poročal o izvedenih reformah.

Vendar javni zavodi za zaposlovanje držav članic še naprej delujejo v okolju z omejenimi viri, zato so se nadaljevala prizadevanja za optimizacijo ciljnega usmerjanja zagotavljanja storitev. Več javnih zavodov za zaposlovanje pripravlja programe učinkovitosti, katerih namen je ohraniti in po možnosti izboljšati zagotavljanje storitev ter sočasno omogočiti večji poudarek na osebah, ki jim je najtežje pomagati. Vlada Estonije je sprejela nov program zaposlovanja za obdobje 2016–2017, ki je začel veljati januarja 2016. Na voljo je več kot 20 različnih aktivnih ukrepov na trgu dela za zagotavljanje pomoči glede na posamezne potrebe iskalcev zaposlitve. Na Madžarskem od leta 2016 po vsej državi deluje nov sistem za oblikovanje profilov, da bi se zagotovile prilagojene in učinkovite storitve trga dela, subvencije in programi na trgu dela na osnovi posameznih značilnosti uporabnikov.

Razvoj sistemov za napovedovanje potreb po znanjih in spretnostih v več državah članicah pomaga javnim zavodom za zaposlovanje, da izpolnijo svoje cilje. Na Malti je bilo izdelano orodje IT za delodajalce in iskalce zaposlitve. Z njim se ustvari navidezni trg dela za usklajevanje poizvedb po zaposlitvi s trenutnimi prostimi delovnimi mesti ob upoštevanju znanj in spretnosti. Ta ukrep naj bi prispeval k učinkovitejšemu javnemu zavodu za zaposlovanje, z informacijami o potrebah po znanjih in spretnostih pa bo pomagal tudi pri razvoju politik. Latvija je precejšnja prizadevanja usmerila v projekt, ki zajema izboljšanje kratkoročnih napovedi za trg dela, vključno z zagotavljanjem informacij o povpraševanju po posebnih znanjih, spretnostih in poklicih ter izdelavo uporabniku prijaznega orodja za prikaz obetov v zvezi s povpraševanjem in ponudbo na trgu dela.

V skladu s tem javni zavodi za zaposlovanje krepijo svoja prizadevanja za izboljšanje sodelovanja z delodajalci, da bi spodbudili zaposlovanje prijavljenih iskalcev zaposlitev. Osredotočenost na izpolnjevanje zahtev delodajalcev je bistvena komponenta ukrepov javnih zavodov za zaposlovanje za zagotovitev ravnovesja na trgu dela. V Luksemburgu je bil v okviru programa „Entreprises, partenaires pour l'emploi“ sklenjen sporazum med Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), vlado in javnim zavodom za zaposlovanje (ADEM), da bi v obdobju 2015–2017 zaposlili 5 000 iskalcev zaposlitve. Namen tega programa je omogočiti tesno sodelovanje za izvedbo posebnih ukrepov, kot so omogočanje izmenjave

informacij, razvoj partnerstev med ADEM in zasebnimi podjetji ter razvoj usmerjenega usposabljanja za iskalce zaposlitve v skladu z zahtevami podjetij. Marca 2016 je ADEM sestavil odbor za zaposlovanje, da bi iskalcem zaposlitve in delodajalcem zagotovil več priložnosti za srečanja. V Romuniji je institucionalna strategija nacionalne agencije za zaposlovanje (NEA) usmerjena v razvoj dejavnosti za delodajalce, da bi se povečala stopnja zapolnjevanja prostih delovnih mest.

Države članice razvijajo tudi enotne kontaktne točke v skladu s priporočilom Sveta o vključevanju dolgotrajno brezposelnih. Na Portugalskem poteka združevanje storitev javnih zavodov za zaposlovanje in storitev socialnih služb. V Romuniji se v okviru reforme javnih zavodov za zaposlovanje uvaja pristop z vodenjem primerov tudi za socialne službe, da bi se okrepila aktivacija in povezava med tema dvema službama. Za prikrajšane skupnosti so bile oblikovane integrirane skupine. Finska je za dolgotrajno brezposelne uvedla mrežo služb za zaposlovanje in socialne storitve, ki združuje več sektorjev in deluje od začetka leta 2016. Omogoča celovit in posamezniku prilagojen pristop k aktiviranju in podpori za vrnitev v zaposlitev.

Da bi razvile celovite in usklajene pristope, so nekatere države članice sprejele tudi ukrepe za izboljšanje splošnega upravljanja in usklajenosti aktivnih politik trga dela. Italija je z zakonom o delu ustanovila novo nacionalno agencijo za aktiven trg dela (ANPAL), da bi usklajevala obsežno mrežo institucij in agencij (npr. nacionalni zavod za socialno varnost, nacionalni zavarovalni zavod za poškodbe na delovnem mestu, zavode za zaposlovanje, gospodarske zbornice in šole), pristojnih za upravljanje aktivnih politik trga dela in nadzor nad njimi. Za vodenje, spremljanje in ocenjevanje ANPAL je pristojno ministrstvo za politike trga dela in socialne politike. Predvideno je tudi, da bodo z nadaljnjim upravnim odlokom, ki bo temeljil na sporazumu med nacionalno vlado in regijami, opredeljeni triletni smernice in cilji za aktivne politike trga dela ter standardi za zagotavljanje storitev po vsem nacionalnem ozemlju. Tudi Ciper zdaj izvaja sistem spremljanja in ocenjevanja za svoje aktivne politike trga dela. Uporabniške zahteve in opredelitve funkcij so bile končane, sistem stalnega spremljanja in ocenjevanja aktivnih politik trga dela pa naj bi začel delovati do konca leta 2016. Finska vlada je aprila 2016 predlagala ohlapnejšo opredelitev pojma sprejemljiva ponudba za zaposlitev v smislu ponujene vrste dela, lokacije in plače. Posvetovanja še potekajo. V Španiji letni načrt politike zaposlovanja za leto 2016, ki se uporablja kot okvir za usklajevanje in izvajanje aktivnih politik trga dela, temelji na celovitem sklopu kazalnikov, ki zajemajo celotno zagotavljanje storitev.

Spodbujanje učinkovitosti trgov dela za številne države članice pomeni tudi spodbujanje geografske mobilnosti delavcev znotraj svojih meja. Portugalska je sprejela program za podporo geografski mobilnosti na trgu dela, s katerim namerava spodbuditi brezposelne osebe k temu, da sprejmejo ponudbe za zaposlitev v oddaljenih krajih. Na voljo sta dve kategoriji podpore glede na trajanje pogodbe o zaposlitvi, in sicer podpora za potovanje v primeru začasne mobilnosti (pogodba o zaposlitvi za najmanj en mesec na razdalji najmanj 50 km od prebivališča zaposlenega) ali podpora za selitev v primeru stalne mobilnosti (pogodba o zaposlitvi za najmanj 12 mesecev na razdalji najmanj 100 km), pri čemer se izplačajo enkratno nadomestilo za selitev in mesečna nadomestila za največ šest mesecev. Tudi na Češkem urad za delo zdaj zagotavlja podporo za regionalno mobilnost iskalcev zaposlitve, ki so pet mesecev ali več prijavljeni v več okrajih³⁹, pri čemer se krijejo stroški potovanja do novega delovnega mesta zunaj okraja. Bolgarija načrtuje posodobitev zakona za spodbujanje zaposlovanja, da bi zagotovila sredstva za nego in varstvo otrok, vrtec, stroške najema in naročnino za dostop do interneta vsem brezposelnim osebam, ki začnejo opravljati delo več kot 50 km od svojega prebivališča. Tudi Romunija namerava sofinancirati nacionalno shemo s celovitim svežnjem za povečanje notranje mobilnosti. To vključuje podporo za prijavljene brezposelne osebe, ki začnejo opravljati delo več kot 15 km od svojega prebivališča, in nadomestilo za navajanje za tiste, ki spremenijo prebivališče, če je novo prebivališče od starega oddaljeno več kot 50 km.

Poleg zagotavljanja kakovostne podpore, storitev in informacij za spodbujanje zaposlovanja je več držav članic sprejelo dodatne ukrepe za preprečevanje dela na črno, zlasti s krepitvijo inšpekcij dela. Italija je z zakonodajnim odlokom, sprejetim septembra 2015, racionalizirala sistem inšpekcij dela z ustanovitvijo nacionalnega inšpektorata, v katerem je združila tri dotlej ločene institucije, in s tem spremenila način delovanja inšpekcij. Konvencija med agencijo in ministrstvom za delo, s katero naj bi se opredelili cilji in dejavnosti agencije, še ni bila sprejeta. Malta je junija 2016 po izvedbi javnega posvetovanja spremenila zakon o zavodih za zaposlovanje in usposabljanje, pri čemer so bile uvedene strožje finančne kazni za nezakonito zaposlovanje, okrepljena pa je bila tudi zmogljivost inšpektorata za delo (enote za skladnost z zakonom), ki je del javnega zavoda za zaposlovanje. Na Cipru je ministrstvo za delo, socialno varnost in socialno zavarovanje opredelilo ključne komponente, potrebne za učinkovit boj proti delu na črno. Spodbujal se bo pregled sistema inšpekcij dela, da se izboljša njihova uspešnost in učinkovitost. Tudi Grčija

³⁹ Usteški okraj, Južnomoravski okraj, Olomouški okraj, Moravsko-šlezijijski okraj in Karlovarski okraj.

namerava sprejeti celovit akcijski načrt za boj proti delu na črno in delu, ki ni v celoti prijavljeno.

Čeprav so številne države članice že sprejele ukrepe v zvezi z zakonodajo o varstvu zaposlitve, so nekatere nedavno spremenile svojo zakonodajo o posameznih odpustitvah ali to načrtujejo. Francija je pred kratkim sprejela zakon o delu „El Khomri“, s katerim je posodobila socialni dialog in zagotovila poklicne poti in ki je namenjen temu, da se bolje opredelijo okoliščine, ki lahko upravičujejo posamezno odpustitev zaradi ekonomskih razlogov. Z njim se obstoječi seznam utemeljitev (prekinitev poslovanja, tehnološka sprememba, reorganizacija podjetja za zaščito njegove konkurenčnosti) dopolni s primeri manjšega števila naročil ali nižjih prihodkov v več zaporednih četrtletjih (zmanjšanja v primerjavi s predhodnim letom), izgub dobička iz poslovanja, ki trajajo določeno število mesecev, ali precejšnjega znižanja denarnih prihodkov. Zakon omogoča tudi kolektivne pogodbe na ravni podružnic, s katerimi se določi število četrtletij, po katerem lahko zmanjšanje števila naročil, dobička iz poslovanja ali prihodkov upravičuje posamezno odpustitev iz ekonomskih razlogov. Če se takšna pogodba ne uporablja, je veljavno število četrtletij določeno glede na velikost podjetja.

Več držav članic je posebno pozornost namenilo posameznim delovnim pravnim postopkom. Francija je izvedla reformo posameznih delovnih pravnih postopkov, da bi jih pospešila. Zaradi reforme se je okrepila vloga faze sprave in omogočilo odločanje brez navzočnosti ene od strank v postopku. Poleg tega se lahko postopek pospeši tako, da se nekatere zadeve predložijo manjšim sodiščem, ki morajo o njih razsoditi v največ treh mesecih, medtem ko se lahko bolj zapletene zadeve zdaj predložijo neposredno sodišču, ki mu predseduje poklicni sodnik, pristojen za odločanje o zadevi („départage“). Irska je z zakonom o odnosih na delovnem mestu, ki je bil sprejet maja 2015 in je začel veljati oktobra, racionalizirala organe in postopke v zvezi z razsojanjem sporov, povezanih z odnosi med delavci in delodajalci, ter reševanjem pritožb o kršitvah zakonodaje o zaposlovanju. Ustanovljena je bila nova komisija za odnose na delovnem mestu (Workplace Relations Commission – WRC), ki je prevzela naloge nacionalnega organa za pravice iz delovnega razmerja (National Employment Rights Authority), komisije za odnose med delavci in delodajalci (Labour Relations Commission – LRC), nekatere naloge sodišča za pravice iz delovnih razmerij (Employment Appeals Tribunal – EAT) ter naloge direktorja sodišča za enakost (Equality Tribunal). Funkcije sodišča za pravice iz delovnih razmerij v zvezi s pritožbami se bodo prenesle na delovno sodišče. S tem se bo zagotovila enotna vstopna točka

in enotna pot za pritožbe, in sicer osemčlanski odbor, ki ga bodo sestavljali predsednik, predstavniki delodajalcev in zaposlenih ter strokovnjaki. Komisija za odnose med delavci in delodajalci, ustanovljena leta 1990, in sodišče za pravice iz delovnih razmerij, ustanovljeno leta 1967, bosta prenehala delovati.

Sprejeti so bili tudi ukrepi proti segmentaciji trga dela, zlasti z omejitvijo uporabe pogodb za določen čas in vrst pogodb o zaposlitvi, določenih v delovnem zakoniku. To velja zlasti za Poljsko, ki je reformo delovnega zakonika sprejela avgusta 2015, veljati pa je začela februarja 2016. Načrtuje se tudi obsežnejša reforma delovnega zakonika. Za pripravo novih delovnih zakonikov so bili septembra 2016 ustanovljeni odbori za kodifikacijo. V Litvi je predsednica julija 2016 vložila veto na novo zakonodajo o delovnem zakoniku, zato mora parlament o njej opraviti nadaljnje razprave. Če bo sprejeta, bo lahko začela veljati januarja 2017. Cilj je zagotoviti ravnotežje med prožnostjo in varnostjo pri varstvu zaposlitve, da bi se delodajalci spodbudili k ustvarjanju več (zakonitih) delovnih mest. Tudi Grčija načrtuje racionalizacijo delovne zakonodaje s kodifikacijo v zakoniku delovnega prava.

V nekaterih primerih pa so predpisi o delovnem času postali prožnejši, da bi se zagotovile dodatne možnosti ekonomskih prilagoditev, ne da bi to povzročilo dodatno segmentacijo. Na Češkem je bil uveden „prispevek za delno brezposelnost“, ki temelji na nemškem modelu „Kurzarbeit“ (skrajšani delovni čas). V skladu z novim zakonom lahko podjetja, ki se soočajo s finančnimi težavami ali ki jih prizadenejo naravne nesreče, za največ 30 % znižajo plače zaposlenim, ki jim ni mogoče zagotoviti ustreznega obsega dela. Poleg tega lahko zaprosijo za prispevek države, ki znaša največ 20 % plače zaposlenega, vendar ne več kot 12,5 % povprečne plače v zadevni panogi, in je omejen na šest mesecev (z možnostjo ponovne vložitve prošnje). S spremembami delovnega zakonika se je povečala tudi prožnost ureditev dela, zlasti v zvezi z razporejanjem/pravicami do delovnega časa in dopusta ali predpisi v zvezi z delom na daljavo, pri čemer so se okrepila tudi orodja za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, kot je delo od doma. Podobno je belgijski zvezni minister za delo socialnim partnerjem predložil predlog reforme zakonov o trgu dela v zvezi z delovnim časom (letno število ur), časovno neomejenim delom prek agencij, občasnim delom na daljavo in drugimi elementi organizacije delovnega časa, vključno z računi za prekinitev poklicne poti ali podarjanjem dni dopusta. Francija je s tako imenovanim Macronovim zakonom podaljšala najdaljše dovoljeno trajanje sporazumov za ohranitev zaposlitve („Accords de maintien de l’emploi“) z dveh na pet let, kar podjetjem v težavah omogoča, da prilagodijo delovni čas in plače zaposlenih (na najmanj 1,2-kratni znesek minimalne plače na

mesec). Zavrnitve posameznih zaposlenih so dejanski in tehten razlog za odpustitev iz ekonomskih razlogov, vendar mora podjetje zagotoviti usposabljanje za prehajanje oseb. Poleg tega lahko podjetja zdaj sklenejo sporazume za ohranitev in razvoj zaposlitve (to je nova vrsta sporazumov, ki so bolj usmerjeni v prihodnost in niso namenjeni zgolj ohranitvi), s katerimi lahko izvedejo reorganizacijo in skrajšajo delovni čas (vendar brez znižanja mesečnega dohodka zaposlenih).

V nekaterih primerih se je delovni čas uporabil tudi kot parameter za izboljšanje stroškovne konkurenčnosti, med drugim na Finskem, kjer tako imenovani sporazum o konkurenčnosti vključuje povečanje letnega delovnega časa za 24 ur, pri čemer se v posameznih sektorjih s kolektivno pogodbo določi, ali se povečanje doseže z zmanjšanjem števila dni dopusta ali povečanjem števila delovnih ur. V skladu z novim zakonom o delu „El Khomri“, s katerim je Francija posodobila socialni dialog in zagotovila poklicne poti, se zdaj v večini sporazumov na ravni podjetja določijo pravila v zvezi z delovnim časom, organizacijo delovnega časa, dnevnim počitkom, prazniki in plačanim dopustom. Zaradi precejšnjega zmanjšanja področja uporabe klavzul o vezanosti na ravni podružnic je lahko sporazum na ravni podjetja prožnejši kot na ravni podružnice v zvezi s številnimi drugimi vidiki delovnega časa. Načelo se nanaša zlasti na stopnjo bonusov za nadure, ki se lahko zmanjša na najmanj 10 %, če je bil sklenjen sporazum (na 25 %, če ni bil sklenjen).

Socialni partnerji zastopajo obe strani trgov dela, tj. ponudbo delovne sile in povpraševanje po njej, in tako z ustrezno vključenostjo v reforme prispevajo k izboljšanju delovanja trgov dela, zato je več držav članic sprejelo ukrepe za okrepitev njihove vloge. Litva je februarja 2016 sprejela akcijski načrt za okrepitev socialnega dialoga, vključno z ukrepi za krepitev zmogljivosti, ki naj bi ga izvedla do konca leta 2016. Romunija je novembra 2015 začela javno posvetovanje o nacionalni strategiji za socialni dialog, da bi pojasnila vlogo socialnih partnerjev, pregledala zakonodajo na zadevnem področju, okrepila zmogljivosti socialnih partnerjev in povečala njihovo vključenost v politike zaposlovanja.

Več držav članic je spremenilo vlogo socialnih partnerjev na področju določanja plač in delovnih pogojev, tj. na najpomembnejših področjih njihovega samostojnega ukrepanja (glej tudi oddelek 2.1.2). Francija je avgusta 2015 sprejela zakon za poenostavitev socialnega dialoga na ravni podjetij. V skladu z zakonom so bile teme za obvezno posvetovanje in pogajanje prerazporejene, pri čemer se je število obveznih letnih posvetovanj zmanjšano s 17 na tri, število sklopov za kolektivna pogajanja pa z 12 na tri, in sicer na sklope plača in

delovni čas, kakovost delovnega življenja ter upravljanje delovnih mest in poklicnih poti. V zakonu je predvideno, da se lahko v skladu z večinskim soglasjem pogajanja izvedejo vsaka tri leta (najdaljši časovni okvir), namesto vsako leto. Poleg tega lahko v skladu z zakonom podjetja, ki imajo od 50 do 300 zaposlenih, združijo svoje različne obvezne organe za socialni dialog, podjetja z več kot 300 zaposlenimi pa lahko to storijo v primeru večinskega soglasja. Finska je naredila pomemben korak k spremembi sistema določanja plač s tristranskim sporazumom o konkurenčnosti, ki so ga vlada in socialni partnerji podpisali marca 2016, izvajati pa se je začel v tretjem četrtletju leta 2016 v obliki kolektivnih pogodb. Leta 2017 se bo izvedlo preskušanje novega modela pogajanj. Možnosti za pogajanja na lokalni ravni se bodo povečale v skladu s pogoji, ki jih socialni partnerji določijo na sektorski ravni, in ne z zakonodajo, kot je bilo prvotno načrtovano. Okrepila se bo vloga predstavnikov sindikatov, da se izboljša pretok informacij na delovnem mestu. Hrvaška namerava spremeniti sistem plač v javnem sektorju, med drugim z okrepitevijo postopka usklajevanja za kolektivna pogajanja z imenovanjem osrednjega organa za vodenje evidenc, usklajevanje kolektivnih pogodb in pogajanj ter njihovo spremljanje in s sprejetjem smernic za sklepanje takšnih pogodb.

Poleg tega so bili socialni partnerji v večini držav članic z zakonsko določenimi minimalnimi plačami vključeni vsaj pri pomembnih spremembah (za makroekonomske vidike določanja minimalne plače glej oddelek 2.1). V Estoniji so se medpanožni socialni partnerji skupaj dogovorili o minimalni plači v okviru dvostranskega sporazuma, ki se izvaja z vladnim odlokom. Portugalska vlada je sprejela odločitev o povišanju minimalne plače po pogajanjih s socialnimi partnerji, med katerimi je največja konfederacija sindikatov nasprotovala predlaganemu znižanju prispevkov delodajalcev za socialno varnost. Vlada in socialni partnerji so nazadnje dosegli dogovor o četrtnem spremljanju izvajanja sporazuma. V nasprotju s tem socialni partnerji na Slovaškem julija 2016 niso dosegli dogovora o prilagoditvi minimalne plače za leto 2017.

Socialni partnerji so sodelovali tudi pri oblikovanju politik v zvezi z novimi izzivi. Na Danskem so vlada in socialni partnerji marca 2016 dosegli sporazum za zagotovitev boljšega vključevanja beguncev in oseb, ki so bile ponovno združene s svojci, na trg dela. V skladu s sporazumom imajo podjetja nove in boljše možnosti za zaposlovanje beguncev brez kvalifikacij in z nizko produktivnostjo, ki ne ustreza minimalnim plačam, določenim v okviru kolektivnih pogajanj. To vključuje, na primer, uvedbo sheme denarnih nagrad za zasebna podjetja, ki zaposlujejo begunce za običajno zaposlitev, ki ni subvencionirana. Slovenija je po

razpravah s socialnimi partnerji sprejela ukrepe za preprečevanje nezakonite uporabe atipičnih oblik dela.

2.4 Smernica 8: Pospoševanje socialne vključenosti, boj proti revščini in spodbujanje enakih možnosti

Ta oddelek je osredotočen na izvajanje smernice za zaposlovanje št. 8, v skladu s katero se priporoča, naj države članice posodobijo svoje sisteme socialne zaščite za boj proti revščini in socialni izključenosti. Najprej je predstavljen pregled socialnih razmer v državah članicah glede na ključne kazalnike, vključno z razpoložljivim dohodkom, revščino in socialno izključenostjo ter dostopnostjo zdravstvenega varstva. V oddelku 2.4.2 so predstavljeni ukrepi politike držav članic na področju sistemov socialne zaščite, vključno z nadomestili za brezposelnost, stanovanjskimi politikami, nego in varstvom otrok, dolgotrajno oskrbo, zdravstvenim varstvom, pokojninami in vključenostjo invalidov.

2.4.1 Ključni kazalniki

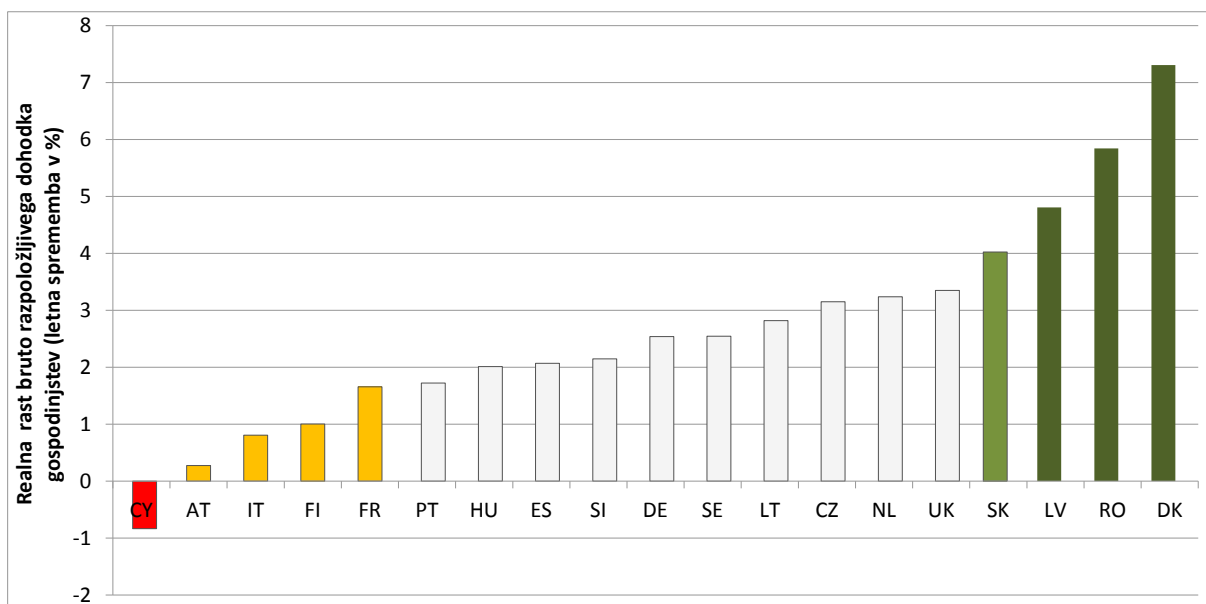
Dohodek gospodinjstev se je povečal v skoraj vseh državah članicah. Leta 2015 se je bruto razpoložljivi dohodek gospodinjstev povečal v skoraj vseh državah članicah, razen na Cipru (za 0,8 %) (slika 26). Najbolj se je povečal na Danskem (za 7,3 %), v Romuniji (za 5,8 %) in Latviji (za 5,4 %)⁴⁰.

Razlike med državami članicami v stopnji dohodkovne neenakosti, kot se meri s kazalnikom S80/S20, so se povečevale. Med letoma 2014 in 2015 se je neenakost, kot se meri z razmerjem med dohodki 20 % prebivalstva z najvišjimi dohodki in dohodki 20 % prebivalstva z najnižjimi dohodki, najbolj povečala v Litvi (za 1,4 odstotne točke), ki so ji sledili Romunija, Bolgarija, Španija, Malta in Združeno kraljestvo (povečanje v teh državah je znašalo od 0,1 odstotne točke do 0,3 odstotne točke). Nekoliko se je zmanjšala na Slovaškem (za 0,4 odstotne točke), v Estoniji in Nemčiji (za 0,3 odstotne točke), na Cipru in Portugalskem (za 0,2 odstotne točke). Na splošno je dohodkovna neenakost največja v Romuniji, Litvi, Bolgariji in Španiji, kjer je mediana ekvivalentnega dohodka najbogatejših 20 % prebivalstva približno sedemkrat višja od mediane ekvivalentnega dohodka najrevnejših

⁴⁰ Za devet držav članic podatki o bruto razpoložljivem dohodku gospodinjstev na dan 26. oktobra 2016 (razmejitveni datum za pregled ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov) niso bili na voljo.

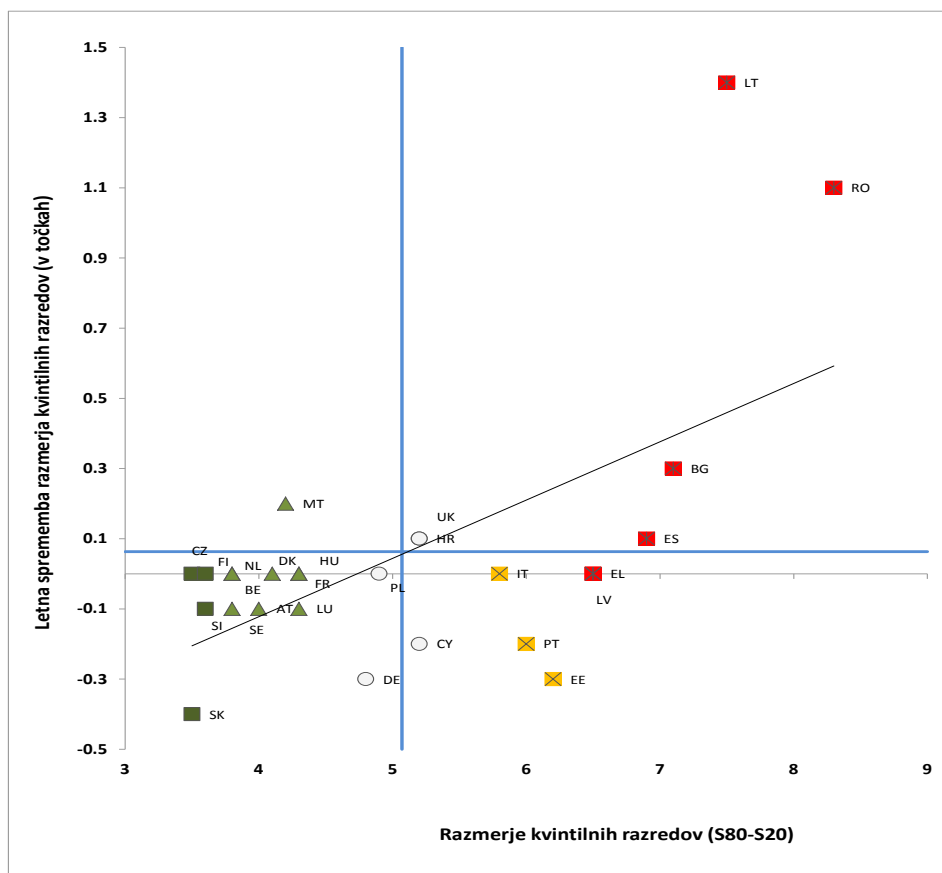
20 %. Kot je prikazano na sliki 27, je bil leta 2015 ugotovljen trend razhajanja v zvezi s podatki o neenakosti, saj se je ta najbolj povečala v državah članicah z najvišjimi stopnjami neenakosti.

Slika 26: Sprememba bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev leta 2015, kot je razvidna iz pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov



Vir: Eurostat, nacionalni računi (izračuni GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje). Opomba: podatki za Belgijo, Bolgarijo, Estonijo, Irsko, Grčijo, Hrvaško, Luksemburg, Malto in Poljsko na dan 26. oktobra 2016 niso bili na voljo.

Slika 27: Dohodkovna neenakost (razmerje kvintilnih razredov), kot je razvidna iz pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov



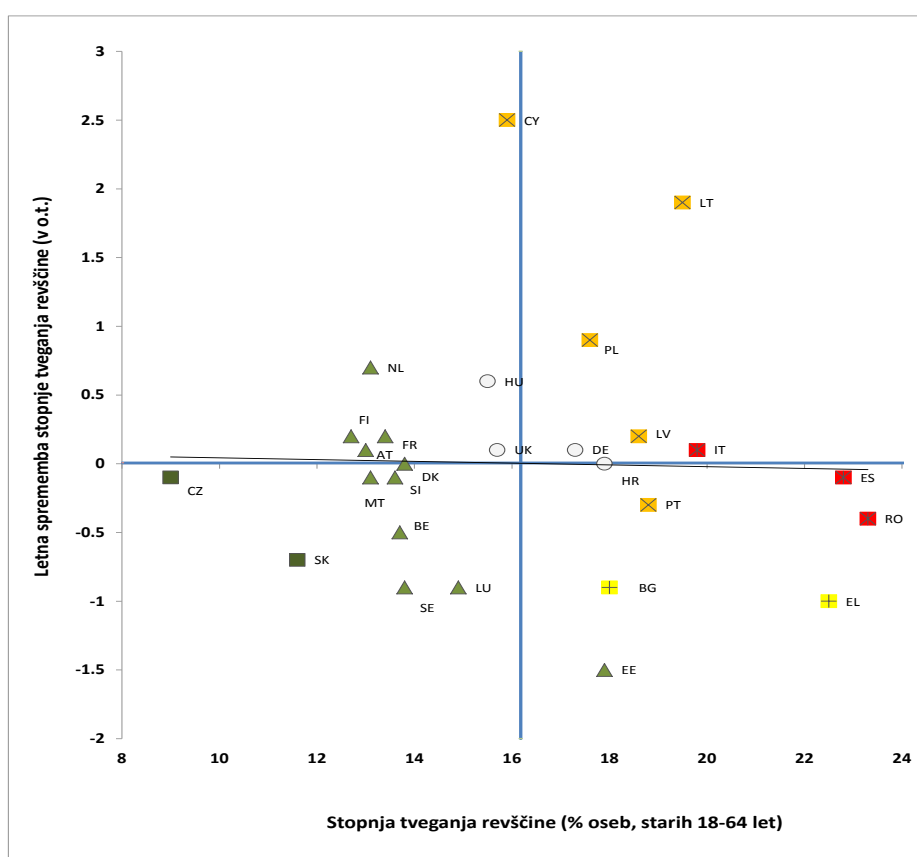
Vir: Eurostat, statistika o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC) (izračuni GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje). Obdobje: stopnja leta 2015 ter spremembe v obdobju 2014–2015.

Opomba: podatki za Irsko (26. oktobra 2016) niso na voljo. Presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti se je leta 2015 zmanjšala, pri čemer so bile med državami članicami velike razlike. V Romuniji in Bolgariji je stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti znašala približno 40 %, na Češkem, Nizozemskem, Finskem in Švedskem pa manj kot 17 %. Medtem ko so nekatere države članice, kot so Estonija, Madžarska, Latvija, Malta in Romunija, leta 2015 precej napredovale pri zmanjševanju števila revnih ali socialno izključenih oseb (zmanjšanja so znašala od 3,6 odstotne točke na Madžarskem do 1,4 odstotne točke na Malti), se je njihovo število precej povečalo v Bolgariji, na Cipru in v Litvi (za 2 odstotni točki v Litvi, za 1,2 odstotne točke v Bolgariji in za 1,5 odstotne točke na Cipru). Med razlogi za razlike v stopnjah revščine in socialne izključenosti po vsej EU so neenakomeren vpliv gospodarske krize ter odziv trga dela in socialnih sistemov na upad gospodarske rasti, pa tudi svežnji za fiskalno konsolidacijo, ki jih je izvedla večina držav članic.

Dohodkovna revščina se je rahlo povečala pri delovno sposobnem prebivalstvu. V dvanajstih državah članicah se je med letoma 2014 in 2015 povečala stopnja tveganja revščine pri starostni skupini 18–64 let. Stopnja tveganja revščine se je povečala zlasti na Cipru (za 2,5 odstotne točke), v Litvi (za 1,9 odstotne točke) in na Poljskem (za 0,9 odstotne točke). Med državami članicami, kjer se je zmanjšala, se lahko izpostavi Estonija (za 1,5 odstotne točke) in Grčija (za 1 odstotno točko). Vendar je treba zmanjšanje stopnje revščine v Grčiji obravnavati ob upoštevanju precejšnjega znižanja pragov revščine, ki izražajo poslabšanje splošne gospodarske uspešnosti. Največje stopnje revščine pri delovno sposobnem prebivalstvu (skoraj 20 % ali več) so imele Romunija, Španija, Grčija in Italija. Kot je razvidno iz slike 28, se je razhajanje med državami članicami glede stopenj revščine leta 2015 ustavilo, vendar tudi ni dokazov o konvergenci.

Slika 28: Stopnje tveganja revščine delovno sposobnega prebivalstva (18–64 let), kot so razvidne iz pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov



Vir: Eurostat, statistika o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC) (izračuni GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje). Obdobje: stopnja leta 2015 ter spremembe v obdobju 2014–2015. Opomba: podatki za Irsko (26. oktobra 2016) niso na voljo. Presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Delež oseb, ki živijo v gospodinjstvih brez delovno aktivnih članov, se je zmanjšal. Ob izboljšanju razmer na trgu dela se je delež med letoma 2014 in 2015 zmanjšal v 17 državah članicah, najbolj na Madžarskem (za 3,4 odstotne točke), v Latviji (za 1,8 odstotne točke) in Španiji (za 1,7 odstotne točke). Največji delež oseb, ki živijo v gospodinjstvih brez delovno aktivnih članov, sta imeli Grčija (16,8 %) in Španija (15,4 %), najmanjši pa Estonija (6,6 %), Švedska (5,8 %) in Luksemburg (5,7 %). V daljšem obdobju, tj. med letoma 2012 in 2015, se je delež oseb, ki živijo v gospodinjstvih brez delovno aktivnih članov, povečal v devetih državah članicah, najbolj pa na Cipru (za 1,2 odstotne točke), v Romuniji (za 1,5 odstotne točke) in na Finskem (za 0,8 odstotne točke).

Stopnja hudega materialnega pomanjkanja se je leta 2015 dodatno zmanjšala. Razlog za to je bilo predvsem močno zmanjšanje na Madžarskem (za 4,6 odstotne točke), v Latviji (za 2,8 odstotne točke), Romuniji (za 2,3 odstotne točke) in na Poljskem (za 2,3 odstotne točke). Vendar se je stopnja hudega materialnega pomanjkanja v več državah tudi povečala, predvsem v Bolgariji (za 1,1 odstotne točke) in Grčiji (za 0,7 odstotne točke), pa tudi na Danskem (za 0,5 odstotne točke) in v Luksemburgu (za 0,6 odstotne točke). Med državami članicami so bile velike razlike v splošnih stopnjah hudega materialnega pomanjkanja, in sicer od 34,2 % v Bolgariji do 2 % v Luksemburgu in 0,7 % na Švedskem, kar je predvsem posledica razlik v življenjskih standardih in učinkovitosti socialnih politik.

Revščina ali socialna izključenost otrok in mladih se je nekoliko zmanjšala, vendar je še vedno visoka. Leta 2015 se je stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti pri mladih (18–24 let) zmanjšala predvsem v Sloveniji (za 3,4 odstotne točke), na Madžarskem (za 3,8 odstotne točke), Danskem (za 2,6 odstotne točke) in Portugalskem (za 2,9 odstotne točke). Povečala pa se je v Bolgariji (za 4,4 odstotne točke), Španiji (za 3,1 odstotne točke), na Cipru (za 2,2 odstotne točke), Nizozemskem (za 2,4 odstotne točke) in Finskem (za 2,4 odstotne točke). Najvišje stopnje revščine ali socialne izključenosti mladih so imele Grčija (več kot 50 %) ter tudi Romunija, Danska in Bolgarija (več kot 40 %). Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti pri otrocih se je na splošno prav tako nekoliko zmanjšala (glej oddelek 1.2), vendar je še naprej visoka v več državah zaradi poslabšanja razmer na trgu dela za delovno sposobno prebivalstvo ter vse večjega števila gospodinjstev brez delovno aktivnih članov in oseb z nizkimi dohodki. Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti pri otrocih se je povečala v osmih državah članicah, zlasti v Litvi in na Cipru (za približno

4 odstotne točke). V petih državah članicah se je močno zmanjšala, zlasti na Madžarskem (za 5,7 odstotne točke), v Luksemburgu (za 3,4 odstotne točke), Latviji (za 4 odstotne točke), na Malti (za 3,1 odstotne točke) in v Romuniji (za 3,7 odstotne točke). Velike skrbi povzročajo stopnje tveganja revščine ali socialne izključenosti pri otrocih v Romuniji (približno 50 %), Bolgariji in na Madžarskem (več kot 40 %). V Grčiji, Španiji, Italiji, Združenem kraljestvu, na Portugalskem, v Latviji in Litvi je bila stopnja revščine ali socialne izključenosti pri otrocih višja od 30 %.

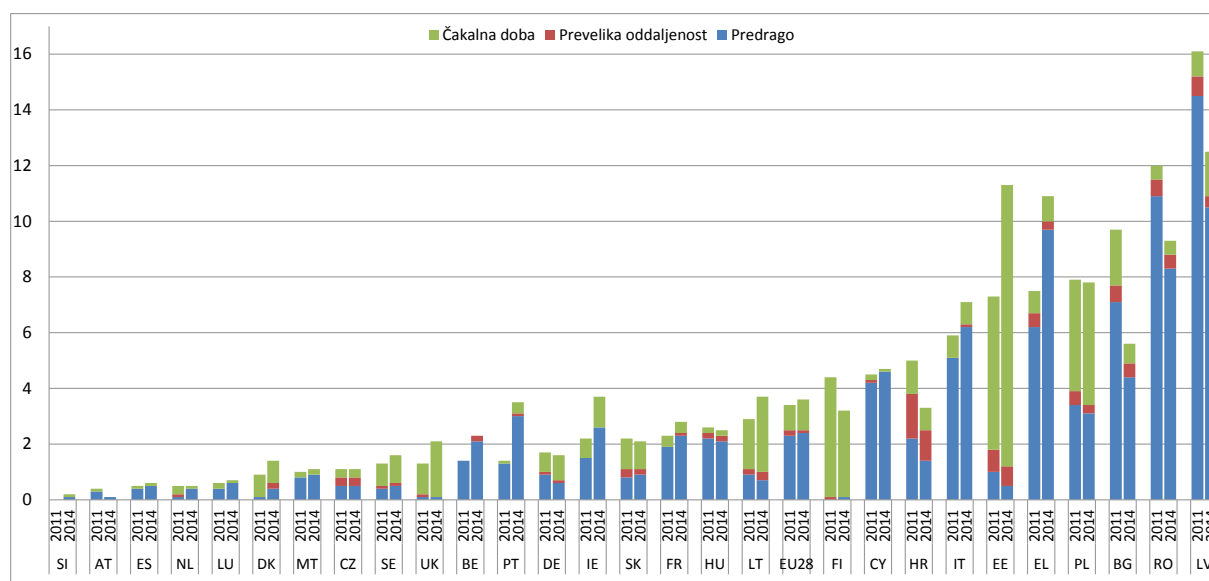
Revščina ali socialna izključenost prizadene zlasti invalide, državljane tretjih držav in brezposelne. Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti pri invalidih je dosegla najvišjo raven leta 2014 v Bolgariji (52,6 %), Latviji (43,2 %), Romuniji (42,3 %) in Litvi (40,9 %). Vrzal v stopnji tveganja revščine ali socialne izključenosti med invalidi in celotnim prebivalstvom se je povečala v Belgiji (na 17,8 odstotne točke), Latviji (na 18,3 odstotne točke) in Litvi (na 18,5 odstotne točke). Leta 2014 je vrzel v stopnji tveganja revščine ali socialne izključenosti med državljani tretjih držav in državljani države gostiteljice znašala več kot 53 odstotnih točk v Belgiji, več kot 35 odstotnih točk v Grčiji, Španiji in na Švedskem ter več kot 30 odstotnih točk na Finskem, v Franciji in Sloveniji. Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti pri brezposelnih je znašala od 84,7 % v Nemčiji in več kot 70 % v Romuniji, Bolgariji, na Madžarskem, v Litvi, Združenem kraljestvu, na Nizozemskem in v Grčiji do približno 50 % v Franciji in na Švedskem.

Kljub splošni stabilizaciji leta 2015 so bile razlike med državami članicami glede stopnje in razvoja revščine zaposlenih precejšnje, kar je odražalo različne značilnosti trga dela. Po vsej EU se je stopnja tveganja revščine zaposlenih zelo razlikovala, in sicer od 3,5 % na Finskem in 4 % na Češkem do 13,2 % v Španiji, 13,4 % v Grčiji in 18,6 % v Romuniji. Povečala se je zlasti na Madžarskem (za 2,6 odstotne točke), v Litvi (za 1,8 odstotne točke), na Cipru (za 1,4 odstotne točke) in v Latviji (za 1,1 odstotne točke). Nasprotno se je najbolj zmanjšala v Bolgariji in Estoniji (za 1,5 odstotne točke), kjer se je v preteklosti povečala.

V več državah članicah je zdravstveno varstvo še naprej težko dostopno precejšnemu delu prebivalstva, zlasti gospodinjstvom z nizkimi dohodki. Delež prebivalstva EU, ki zaradi previsokih stroškov, predolge čakalne dobe ali prevelike oddaljenosti ne more izpolniti svojih potreb po zdravstveni oskrbi, se je glede na ustrezní kazalnik, ki temelji na raziskavi, od leta 2011 nekoliko povečal, pri čemer se je precej povečal v Grčiji, Estoniji, na Irskem in

Portugalskem. Delež prizadetega prebivalstva je bil leta 2014 večji od 6 % v Latviji, Estoniji, Grčiji, Romuniji, na Poljskem in v Italiji (v Latviji, Grčiji, Romuniji in Italiji predvsem zaradi stroškov, v Estoniji in na Poljskem pa zaradi čakalnih dob). Vendar se je precej zmanjšal v Latviji in drugih državah članicah z razmeroma velikim deležem prebivalstva z neizpolnjenimi potrebami, kot so Romunija, Bolgarija in Hrvaška. Čeprav je dolga čakalna doba razlog za nedavno povečanje v zvezi z neizpolnjenimi potrebami (glej sliko 29), so stroški še naprej glavna ovira. Leta 2014 je v EU v povprečju 6,4 % ljudi, ki živijo v gospodinjstvih z nizkimi dohodki (najnižji kvintil), poročalo, da niso mogli izpolniti potreb po zdravstvenem varstvu, za razliko od 1,5 % tistih, ki živijo v premožnejših gospodinjstvih (najvišji kvintil), pri čemer se je dohodkovna vrzel med kvintiloma od leta 2011 še povečala. To se lahko obravnava v povezavi z dejstvom, da v več državah nepovračljivi izdatki⁴¹ predstavljajo velik delež skupnih izdatkov za zdravstveno varstvo (slika 30).

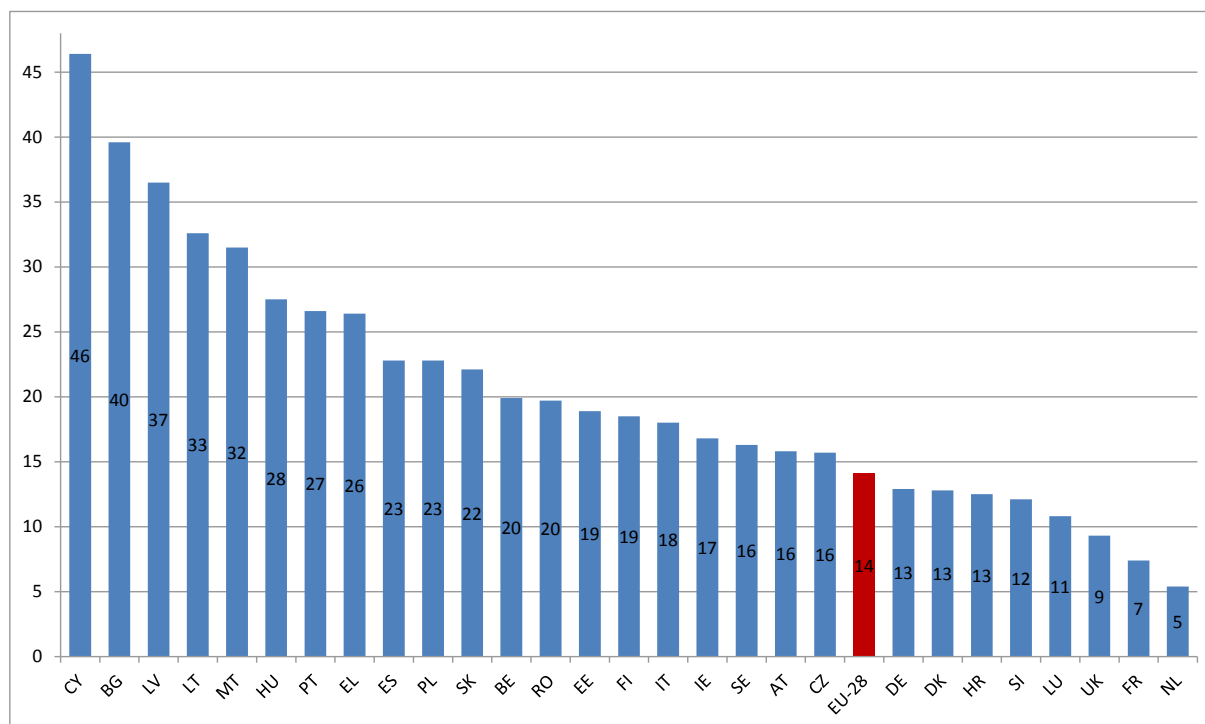
Slika 29: Neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi (po lastnem poročanju), leti 2011 in 2014



Vir: Eurostat, statistika o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC).

⁴¹ Nepovračljivi izdatki pomenijo vsoto doplačil različnim zavarovalnicam v okviru zdravstvenega varstva in neposrednih plačil za blago in storitve brez recepta, ki jih kupijo zasebna gospodinjstva kot neposredni in končni plačniki.

Slika 30: Nepovračljivi izdatki kot % tekočih izdatkov za zdravstveno varstvo, 2013



Vir: Podatki Eurostata, OECD in SZO ter izračuni služb Komisije. Glej poročilo Evropske komisije, objavljeno oktobra 2016, z naslovom „Joint Report on Health Care and Long-Term Care Systems & Fiscal Sustainability“ (Skupno poročilo o sistemih zdravstvenega varstva in dolgotrajne oskrbe ter fiskalni vzdržnosti).

2.4.2 Odziv politike

Več držav članic je uvedlo reforme politike za obravnavo vprašanj v zvezi s področjem uporabe in ustreznostjo socialnih ugodnosti ter njihovo povezavo z aktivacijo v skladu z načeli dejavnega vključevanja. Estonija je za 10 % povečala nadomestila za brezposelnost. Poleg tega je uvedla nov postopek za ocenjevanje sposobnosti za delo in širši sklop aktivacijskih ukrepov, ki ljudem pomagajo, da ponovno vstopijo na trg dela. Italija je razširila kritje in trajanje zavarovanja za primer brezposelnosti ter spremenila načine aktivacije in določanja pogojev. Nadomestila za brezposelnost so zdaj bolj vključujoča, uporabljajo se za širši krog prebivalstva in trajajo dlje. Shema pomoči za brezposelnost, ki je bila prvotno začasna, je zdaj trajna. Poleg tega je dodelitev nadomestil zdaj pogojena s sklenitvijo pogodbe o dejavnem vključevanju. Italija je prav tako na nacionalno ozemlje razširila ukrep za boj proti revščini, t. i. podporo za dejavno vključevanje (Support for Active Inclusion – SIA), ki združuje ekonomsko podporo in aktivacijske programe v okviru nacionalnega načrta za boj proti revščini in socialni izključenosti. Francija je septembra 2015 za 2 % povišala znesek minimalnega dohodka za delovno neaktivne osebe. Poleg tega je združila dve shemi

dohodkovne podpore v en bonus, da bi okrepila svojo aktivacijsko komponento in povečala njeno uporabo v gospodinjstvih v spodnjem delu plačne lestvice. Hrvaška je za 15 % povišala znesek zjamčenega minimalnega dohodka za osebe, ki niso sposobne delati, in enostarševska gospodinjstva. Danska je povečala spodbude za delo za brezposelne, tudi za delo za kratek čas. Malta je uvedla več ukrepov, vključno s postopnim zmanjševanjem nadomestil za osebe, ki začenjajo zaposlitev, in dajatvami socialne varnosti za zaposlene. Na Slovaškem je znižanje socialnih prispevkov leta 2015 prispevalo k omejevanju stroškov dela in zagotovilo spodbude za delo za zaposlene z nizkimi plačami.

Druge države članice so prizadevanja usmerile v socialno vključevanje oseb, ki ne morejo delati. Grčija je sprejela nacionalno strategijo za socialno vključenost, da bi se spopadla z revščino, socialno izključenostjo in diskriminacijo. Romunija namerava oblikovati integrirane skupine za posredovanje za marginalizirane skupnosti in izvaja celovit sveženj ukrepov za boj proti revščini.

Več držav članic je sprejelo ukrepe za olajšanje dostopa do kakovostnih socialnih storitev. Bolgarija poskusno izvaja centre za zaposlovanje in socialno pomoč, ki pomenijo nov model celovitih socialnih in zaposlitvenih storitev. Hrvaška ustanavlja enotne kontaktne točke, ki se bodo uporabljale kot enotne upravne točke za zagotavljanje socialnih storitev.

Več držav članic je izvedlo reforme v zvezi z zagotavljanjem stanovanj, da bi izboljšale stanje prikrajšanih oseb na tem področju in spodbudile mobilnost delavcev. Češka je uvedla nov zakon za olajšanje dostopa prikrajšanih skupin do socialnih stanovanj. Španija je sprejela celovito strategijo za brezdomstvo za obdobje 2015–2020, ki vključuje konkretne cilje za preprečevanje in zmanjšanje brezdomstva ter spopadanje z družbenimi posledicami deložacij. Cilji stanovanjske politike so bili vključeni tudi v celovite strategije za revščino in socialno politiko. Romunija je v okviru svojega nacionalnega svežnja ukrepov za boj proti revščini začela izvajati sklop ukrepov za zagotovitev varnostne mreže najrevnejšim osebam v skladu z enotnim in usklajenim pristopom. Načrtovani ukrepi vključujejo nepovratna sredstva za obnovo stanovanj v kritičnem stanju. V Španiji naj bi novi celoviti program podpore družinam zajemal tudi pobude na področju stanovanj. Irska je julija 2016 uvedla plačilo za stanovanjsko pomoč (Housing Assistance Payment – HAP), ki je oblika podpore za socialna stanovanja za ljudi z dolgoročnimi potrebami po stanovanju, da bi izboljšala cenovno dostopnost stanovanj. Nizozemska je predstavila sveženj za nadzor nad zvišanji najemnin in

za splošno izboljšanje prehoda iz socialnih stanovanj v zasebna najemniška stanovanja pri osebah, katerih dohodek presega prag za socialna stanovanja.

Številne države članice so sprejele tudi ukrepe za nadgradnjo zagotavljanja cenovno sprejemljive, dostopne ter kakovostne nege in varstva otrok. Portugalska je sporočila, da bo leta 2019 uvedla jamstvo za predšolsko vzgojo in varstvo za otroke od tretjega leta starosti. Podobno je Češka aprila 2015 uvedla obvezno leto predšolske vzgoje in izobraževanja. Na Madžarskem je udeležba v predšolski vzgoji in varstvu septembra 2015 postala obvezna, od leta 2016 pa bosta v Litvi predprimarna vzgoja in izobraževanje obvezna za vse otroke, stare šest let. Združeno kraljestvo je marca 2016 sprejelo zakon o otroški negi in varstvu, v skladu s katerim se zaposlenim staršem tri- in štiriletnih otrok v Angliji poleg obstoječih in univerzalno zagotovljenih 15 ur brezplačne nege in varstva zagotovi še dodatnih 15 ur brezplačne nege in varstva. Romunija je sprejela zakon, da bi otrokom iz prikrajšanih družin izboljšala dostop do predšolske vzgoje in izobraževanja z zagotavljanjem socialnih bonov za vrtec.

V državah članicah EU so bile izvedene pomembne zdravstvene reforme, da bi se spodbudila zagotavljanje učinkovitega primarnega zdravstvenega varstva in dostop do njega, racionalizirali specialistična in bolnišnična oskrba ter povečala njuna vzdržnost in izboljšal dostop do cenovno dostopnih zdravil, ki jih je treba uporabljati na stroškovno učinkovit način. Pomembna prizadevanja politike za izboljšanje dostopa do zdravstvenih storitev zadevajo še obravnavo razdrobljenosti storitev in reorganizacijo ureditev upravljanja, pa tudi zagotavljanje ustrezne delovne sile, ki je osnovni pogoj za uspešen zdravstveni sistem. Češka, Litva in Latvija so si prizadevale izboljšati preglednost postopkov in razpoložljivost informacij, pa tudi okrepiti pravice pacientov, povečati izbiro ponudnikov zdravstvenega varstva in skrajšati čakalne dobe za zdravstvene storitve. Bolgarija, Nemčija, Romunija in Slovaška izvajajo reforme bolnišnične oskrbe, vključno s povezovanjem financiranja bolnišnic z rezultati, razvojem ambulantne oskrbe in pregledom postopkov naročanja, da bi izboljšale stroškovno učinkovitost. Bolgarija, Češka, Nemčija, Španija in Portugalska so sprejele ukrepe za zmanjšanje stroškov zdravil in medicinske opreme s centralizacijo svojih sistemov naročanja ali povečanjem uporabe generičnih zdravil. Estonija in Latvija sta sprejeli ukrepe za zagotavljanje zvišanja plač ter podporo poklicnemu razvoju in boljšim delovnim pogojem, da bi povečali privlačnost sektorja zdravstvenega varstva in se tako spopadli s pomanjkanjem delovne sile v zdravstvu zaradi staranja delovne sile ter izzivov pri zaposlovanju in ohranjanju delavcev.

Nekatere države članice zaradi staranja svojega prebivalstva sprejemajo ukrepe za izboljšanje učinkovitosti, kakovosti in dostopnosti storitev dolgotrajne oskrbe ob ohranjanju vzdržnosti javnih financ. Poudarek je na zagotavljanju čim daljše samostojnosti ljudi, zlasti s skupnostno oskrbo, oskrbo na domu in preventivnimi ukrepi. Države članice obravnavajo tudi razdrobljenost storitev in financiranja. Slovenija na primer izvaja zakon o dolgotrajni oskrbi, ki povečuje povezanost oskrbe in uvaja nov način organizacije in financiranja dolgotrajne oskrbe. Nemčija je sprejela reformo zavarovanja za dolgotrajno oskrbo, ki vključuje temeljito spremembo pojma „potreben oskrbe“ in se bo izvajala od leta 2017. Luksemburg je predlagal novo reformo zavarovanja za dolgotrajno oskrbo, s katero naj bi se poenostavili postopki ter zagotovila večja prožnost in poudarek na potrebah posameznikov z uporabo novega seznama kategorij odvisnosti in podpore. Tudi ukrepi za okrepitev podpore nepoklicnim negovalcem, obravnavani v oddelku 2.2.2, pomenijo dodaten in pomemben element prizadevanj za reformo sistemov dolgotrajne oskrbe.

Pokojninske reforme, ki so jih v letih 2015 in 2016 sprejele države članice, izražajo vse širše priznavanje potrebe po dopolnjevanju reform za povečanje vzdržnosti s spremljevalnimi ukrepi za zaščito ustreznosti pokojnin. Od finančne krize so reforme usmerjene predvsem v omejevanje stroškov, povezanih s staranjem prebivalstva, z višjimi upokojitvenimi starostmi, strožjimi pogoji za dostop in spremenjenim izračunom prejemkov. Zato so projekcije izdatkov leta 2015 prvič kazale dolgotrajno zmanjšanje izdatkov za pokojnine v večini držav članic (v povprečju za 0,2 odstotne točke BDP med letoma 2013 in 2060). Razvidno je tudi, da je ustreznost vse bolj odvisna od dolгих in stabilnih poklicnih poti, ki zagotavljajo celotno pokojnino, ali od dopolnilnih prihrankov in minimalnih jamstev.

Ob upoštevanju tega so najnovejše reforme, ki so jih sprejele države članice, bolj raznolike ter vključujejo dodatna zvišanja upokojitvene starosti v državah, v katerih vzdržnost še vedno pomeni izziv, pa tudi ukrepe za izboljšanje ustreznosti, kot so minimalna jamstva in ugodnejša indeksacija. Belgija je sprejela celovit sveženj reform, vključno z zvišanjem upokojitvene starosti, zahtevami za daljšo delovno dobo in omejenim dostopom do zgodnjega upokojevanja. Na Finskem bo leta 2017 začel veljati nov pokojninski sistem. Pokojninska reforma vključuje povezovanje upokojitvene starosti s pričakovano življenjsko dobo, spodbudila pa naj bi tudi daljše delovne dobe. Več držav članic (Hrvaška, Slovenija) je pripravilo svežnje reform, ki jih je še treba dokončati in uzakoniti. Prožna pravila za upokojevanje, s katerimi naj bi se omogočile daljše delovne dobe, postajajo vse bolj razširjena, potem ko so jih sprejele Nizozemska, Avstrija in Slovenija. Več držav članic je

usmerilo prizadevanja v izboljšanje varstva upokojencev z nizkimi dohodki, in sicer z uvedbo ali zvišanjem minimalnih pokojnin (Češka, Slovaška) in/ali ciljno usmerjenimi dodatnimi prejemki (Češka, Estonija, Švedska). Latvija je prilagodila pravila o odmeri pokojnine, da bi zaščitila pravice med upadom gospodarske rasti, medtem ko je Litva spremenila pravila o indeksaciji, Portugalska pa je ponovno začela indeksirati nizke in srednje visoke pokojnine. V nasprotju s tem je Grčija zamrznila pokojnine, ki se izplačujejo, in spremenila pravila za izračun, da bi izboljšala njihovo vzdržnost. V zvezi z dodatnimi pokojninami sta Belgija in Francija sprejeli ukrepe za izboljšanje vzdržnosti dodatnih pokojninskih shem, medtem ko so nekatere države članice (Danska, Nizozemska, Poljska, Slovenija) pripravile načrte za reformo zagotavljanja dodatnih pokojnin, ki pa jih je treba še dokončati in uzakoniti. Češka je končala umik zakonsko določenega naložbenega pokojninskega stebra.

Kar zadeva invalide, je več držav članic sprejelo ukrepe za povečanje njihove udeležbe na trgu dela. Estonija je 1. julija 2016 uvedla kvote za zaposlovanje v javni upravi in določila cilj, da bo do leta 2020 v javnem sektorju zaposlila 1 000 invalidov. Irska je sprejela celovito strategijo za zaposlovanje invalidov za obdobje 2015–2024, v skladu s katero je med drugim treba ciljni delež invalidov, zaposlenih v javnem sektorju, do leta 2024 postopoma zvišati s 3 % na 6 %. Poleg tega je vlada začela financirati storitev strokovno vodene podpore delodajalcem in telefonsko številko za pomoč v zvezi z invalidnostjo.

Države članice so uvedle tudi ciljno usmerjene ukrepe za podporo vključevanju migrantov in beguncev na trg dela in v družbo. Podroben opis teh ukrepov vsebuje oddelek 2.2.2.

Priloga 1: Pregled ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov s povprečnimi vrednostmi EU kot referenčnimi točkami

	Stopnja brezposelnosti			Brezposelnost mladih						Realna rast bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev		Stopnja tveganja revščine (18–64 let)			Neenakosti –S80/S20		
				Stopnja brezposelnosti mladih			NEET										
	Medletna sprememba (\$1.2015–\$1.2016)	Odstopanje od povprečja EU	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EU	Medletna sprememba (\$1.2015–\$1.2016)	Odstopanje od povprečja EU	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EU	Medletna sprememba (2014–2015)	Odstopanje od povprečja EU	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EU	Medletna sprememba (2014–2015)	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EU	Medletna sprememba (2014–2015)	Odstopanje od povprečja EU	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EU	Medletna sprememba (2014–2015)	Odstopanje od povprečja EU	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EU
EU-28 (tehtani podatki)	-1.0	~	~	-1.8	~	~	-0.5	~	~	2.3	~	0.1	~	~	0.0	~	~
EO-19 (tehtani podatki)	-0.9	~	~	-1.4	~	~	-0.4	~	~	1.8	~	0.0	~	~	0.0	~	~
EU-28 (netehtani podatki)	-1.0	~	~	-2.3	~	~	-0.5	~	~	2.7	~	0.0	~	~	0.1	~	~
EO-19 (netehtani podatki)	-0.9	1.1	0.1	-1.5	2.8	0.2	-0.5	-0.5	0.0	2.0	-0.3	0.0	-1.0	-0.1	0.0	-0.2	0.0
BE	-0.4	-0.4	0.6	-0.6	1.8	1.2	0.2	0.2	0.7	:	:	-0.5	-3.5	-0.6	0.0	-1.4	0.0
BG	-1.9	-0.7	-0.9	-6.0	-2.6	-4.3	-0.9	7.3	-0.4	:	:	-0.9	0.8	-1.0	0.3	1.9	0.3
CZ	-1.4	-4.6	-0.4	-3.2	-8.6	-1.5	-0.6	-4.5	-0.1	3.2	0.8	-0.1	-8.2	-0.2	0.0	-1.7	0.0
DK	-0.3	-2.7	0.7	0.8	-7.6	2.5	0.4	-5.8	0.9	7.3	5.0	0.0	-3.4	-0.1	0.0	-1.1	0.0
DE	-0.5	-4.4	0.5	0.0	-11.9	1.8	-0.2	-5.8	0.3	2.5	0.2	0.1	0.1	0.0	-0.3	-0.4	-0.3
EE	0.0	-2.1	1.0	1.7	-4.8	3.5	-0.9	-1.2	-0.4	:	:	-1.5	0.7	-1.6	-0.3	1.0	-0.3
IE	-1.5	-0.3	-0.5	-4.1	-1.7	-2.4	-0.9	2.3	-0.4	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1.7	15.1	-0.8	-1.2	30.6	0.6	-1.9	5.2	-1.4	:	:	-1.0	5.3	-1.1	0.0	1.3	0.0
ES	-2.6	11.6	-1.6	-4.0	26.8	-2.2	-1.5	3.6	-1.0	2.1	-0.3	-0.1	5.6	-0.2	0.1	1.7	0.1
FR	-0.4	1.4	0.6	-0.1	5.6	1.7	0.6	0.0	1.1	1.7	-0.7	0.2	-3.8	0.1	0.0	-0.9	0.0
HR	-2.7	5.1	-1.8	-12.0	12.4	-10.2	-0.8	6.5	-0.3	:	:	0.0	0.7	-0.1	0.1	0.0	0.1
IT	-0.7	2.9	0.3	-4.2	18.5	-2.5	-0.7	9.4	-0.2	0.8	-1.5	0.1	2.6	0.0	0.0	0.6	0.0
CY	-2.9	4.1	-2.0	-5.9	9.0	-4.2	-1.7	3.3	-1.2	-0.8	-3.2	2.5	-1.3	2.4	-0.2	0.0	-0.2
LV	-0.2	1.0	0.8	2.0	-1.5	3.7	-1.5	-1.5	-1.0	4.8	2.5	0.2	1.4	0.1	0.0	1.3	0.0
LT	-1.0	-0.4	0.0	-3.0	-4.3	-1.3	-0.7	-2.8	-0.2	2.8	0.5	1.9	2.3	1.8	1.4	2.3	1.4
LU	-0.1	-2.4	0.9	-0.2	-1.6	1.6	-0.1	-5.8	0.4	:	:	-0.9	-2.3	-1.0	-0.1	-0.9	-0.1
HU	-1.8	-3.3	-0.8	-4.7	-5.2	-2.9	-2.0	-0.4	-1.5	2.0	-0.3	0.6	-1.7	0.5	0.0	-0.9	0.0
MT	-0.6	-3.8	0.3	-1.5	-9.3	0.3	-0.1	-1.6	0.4	:	:	-0.1	-4.1	-0.2	0.2	-1.0	0.2
NL	-0.6	-2.3	0.4	0.1	-7.8	1.9	-0.8	-7.3	-0.3	3.2	0.9	0.7	-4.1	0.6	0.0	-1.4	0.0
AT	0.4	-2.7	1.3	1.2	-7.9	3.0	-0.2	-4.5	0.3	0.3	-2.0	0.1	-4.2	0.0	-0.1	-1.2	-0.1
PL	-1.4	-2.4	-0.4	-3.1	-0.9	-1.4	-1.0	-1.0	-0.5	:	:	0.9	0.4	0.8	0.0	-0.3	0.0
PT	-1.3	3.0	-0.3	-3.0	10.1	-1.2	-1.0	-0.7	-0.5	1.7	-0.6	-0.3	1.6	-0.4	-0.2	0.8	-0.2
RO	-0.6	-2.5	0.4	:	:	:	1.1	6.1	1.6	5.8	3.5	-0.4	6.1	-0.5	1.1	3.1	1.1
SI	-1.2	-0.5	-0.2	-1.4	-3.6	0.4	0.1	-2.5	0.6	2.1	-0.2	-0.1	-3.6	-0.2	-0.1	-1.6	-0.1
SK	-1.8	1.4	-0.8	-3.7	3.9	-1.9	0.9	1.7	1.4	4.0	1.7	-0.7	-5.6	-0.8	-0.4	-1.7	-0.4
FI	-0.2	0.3	0.8	-0.9	2.2	0.8	0.4	-1.4	0.9	1.0	-1.3	0.2	-4.5	0.1	0.0	-1.6	0.0
SE	-0.7	-1.8	0.2	-2.2	-0.1	-0.4	-0.5	-5.3	0.0	2.5	0.2	-0.9	-3.4	-1.0	-0.1	-1.4	-0.1
UK	-0.6	-3.8	0.4	-2.2	-5.6	-0.4	-0.8	-0.9	-0.3	3.3	1.0	0.1	-1.5	0.0	0.1	0.0	0.1

Vir: Eurostat, anketa EU o delovni sili, nacionalni računi in statistika o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC) (izračuni GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje).

Trije stolpci za vsak kazalnik (razen za realno rast bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev (GHDI), ki je prikazana v denarni vrednosti) prikazujejo: i) medletno spremembo v absolutnem smislu; ii) odstopanje od povprečnih stopenj EU (ali euroobmočja) v istem letu; iii) medletno spremembo za zadevno državo v primerjavi z medletno spremembo na ravni EU ali euroobmočja (ta prikazuje, ali se položaj države slabša/izboljšuje hitreje kot drugod v EU/euroobmočju, kar odraža dinamiko socialno-ekonomske divergence/konvergence). S1 pomeni 1. semester in temelji na četrtnih sezonsko prilagojenih podatkih. Prekinitve serij NEET za Španijo (2014), Francijo (2014), Madžarsko (2015) in Luksemburg (2015). Prekinitve serij stopnje tveganja revščine ali socialne izključenosti in S80/S20 za Estonijo (2014) in Združeno kraljestvo (2015). Podatki o stopnji tveganja revščine ali socialne izključenosti ter S80/S20 za Nizozemsko so začasni.

Oznake za statistično pomembnost sprememb in odstopanj kazalnikov tveganja revščine ali socialne izključenosti ter S80/S20 od povprečja EU na dan 26. oktobra 2016 še niso bile na voljo.

Priloga 2: Pregled ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov s povprečnimi vrednostmi euroobmočja kot referenčnimi točkami

	Stopnja brezposelnosti			Brezposelnost mladih						Realna rast bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev		Stopnja tveganja revščine (18–64 let)			Neenakosti – S80/S20		
				Stopnja brezposelnosti mladih			NEET										
	Medletna sprememba (\$1.2015–\$1.2 016)	Odstopanje od povprečja EO	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EO	Medletna sprememba (\$1.2015–\$1.2 016)	Odstopanje od povprečja EO	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EO	Medletna sprememba (2014–2015)	Odstopanje od povprečja EO	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EO	Medletna sprememba (2014–2015)	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EO	Medletna sprememba (2014–2015)	Odstopanje od povprečja EO	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EO	Medletna sprememba (2014–2015)	Odstopanje od povprečja EO	Medletna sprememba za DČ v prim. z medletno sprem. za EO
EU-28 (tehtani podatki)	-1.0	~	~	-1.8	~	~	-0.5	~	~	2.3	~	0.1	~	~	0.0	~	~
EO-19 (tehtani podatki)	-0.9	~	~	-1.4	~	~	-0.4	~	~	1.8	~	0.0	~	~	0.0	~	~
EU-28 (netehtani podatki)	-1.0	-1.2	-0.1	-2.3	-0.9	-0.9	-0.5	-0.5	-0.1	2.7	0.8	0.0	-1.2	0.0	0.1	-0.1	0.1
EO-19 (netehtani podatki)	-0.9	~	~	-1.5	~	~	-0.5	~	~	2.0	~	0.0	~	~	0.0	~	~
BE	-0.4	-2.0	0.5	-0.6	-0.5	0.8	0.2	0.0	0.6	:	:	-0.5	-3.7	-0.5	0.0	-1.4	0.0
BG	-1.9	-2.2	-0.9	-6.0	-4.9	-4.7	-0.9	7.1	-0.5	:	:	-0.9	0.6	-0.9	0.3	1.9	0.3
CZ	-1.4	-6.1	-0.4	-3.2	-10.8	-1.9	-0.6	-4.7	-0.2	3.2	1.3	-0.1	-8.4	-0.1	0.0	-1.7	0.0
DK	-0.3	-4.2	0.7	0.8	-9.8	2.1	0.4	-6.0	0.8	7.3	5.5	0.0	-3.6	0.0	0.0	-1.1	0.0
DE	-0.5	-5.9	0.5	0.0	-14.1	1.4	-0.2	-6.0	0.2	2.5	0.7	0.1	-0.1	0.1	-0.3	-0.4	-0.3
EE	0.0	-3.6	1.0	1.7	-7.1	3.1	-0.9	-1.4	-0.5	:	:	-1.5	0.5	-1.5	-0.3	1.0	-0.3
IE	-1.5	-1.9	-0.5	-4.1	-3.9	-2.8	-0.9	2.1	-0.5	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1.7	13.6	-0.8	-1.2	28.4	0.2	-1.9	5.0	-1.5	:	:	-1.0	5.1	-1.0	0.0	1.3	0.0
ES	-2.6	10.1	-1.7	-4.0	24.5	-2.6	-1.5	3.4	-1.1	2.1	0.2	-0.1	5.4	-0.1	0.1	1.7	0.1
FR	-0.4	-0.1	0.6	-0.1	3.3	1.3	0.6	-0.2	1.0	1.7	-0.2	0.2	-4.0	0.2	0.0	-0.9	0.0
HR	-2.7	3.6	-1.8	-12.0	10.2	-10.6	-0.8	6.3	-0.4	:	:	0.0	0.5	0.0	0.1	0.0	0.1
IT	-0.7	1.4	0.2	-4.2	16.3	-2.9	-0.7	9.2	-0.3	0.8	-1.0	0.1	2.4	0.1	0.0	0.6	0.0
CY	-2.9	2.6	-2.0	-5.9	6.7	-4.5	-1.7	3.1	-1.3	-0.8	-2.7	2.5	-1.5	2.5	-0.2	0.0	-0.2
LV	-0.2	-0.5	0.8	2.0	-3.8	3.3	-1.5	-1.7	-1.1	4.8	3.0	0.2	1.2	0.2	0.0	1.3	0.0
LT	-1.0	-1.9	-0.1	-3.0	-6.6	-1.7	-0.7	-3.0	-0.3	2.8	1.0	1.9	2.1	1.9	1.4	2.3	1.4
LU	-0.1	-3.9	0.8	-0.2	-3.8	1.2	-0.1	-6.0	0.3	:	:	-0.9	-2.5	-0.9	-0.1	-0.9	-0.1
HU	-1.8	-4.8	-0.9	-4.7	-7.4	-3.3	-2.0	-0.6	-1.6	2.0	0.2	0.6	-1.9	0.6	0.0	-0.9	0.0
MT	-0.6	-5.3	0.3	-1.5	-11.5	-0.1	-0.1	-1.8	0.3	:	:	-0.1	-4.3	-0.1	0.2	-1.0	0.2
NL	-0.6	-3.8	0.3	0.1	-10.1	1.5	-0.8	-7.5	-0.4	3.2	1.4	0.7	-4.3	0.7	0.0	-1.4	0.0
AT	0.4	-4.2	1.3	1.2	-10.2	2.6	-0.2	-4.7	0.2	0.3	-1.6	0.1	-4.4	0.1	-0.1	-1.2	-0.1
PL	-1.4	-3.9	-0.5	-3.1	-3.2	-1.8	-1.0	-1.2	-0.6	:	:	0.9	0.2	0.9	0.0	-0.3	0.0
PT	-1.3	1.5	-0.4	-3.0	7.8	-1.6	-1.0	-0.9	-0.6	1.7	-0.1	-0.3	1.4	-0.3	-0.2	0.8	-0.2
RO	-0.6	-4.0	0.3	:	:	:	1.1	5.9	1.5	5.8	4.0	-0.4	5.9	-0.4	1.1	3.1	1.1
SI	-1.2	-2.1	-0.3	-1.4	-5.9	0.0	0.1	-2.7	0.5	2.1	0.3	-0.1	-3.8	-0.1	-0.1	-1.6	-0.1
SK	-1.8	-0.1	-0.9	-3.7	1.6	-2.3	0.9	1.5	1.3	4.0	2.2	-0.7	-5.8	-0.7	-0.4	-1.7	-0.4
FI	-0.2	-1.2	0.7	-0.9	-0.1	0.4	0.4	-1.6	0.8	1.0	-0.8	0.2	-4.7	0.2	0.0	-1.6	0.0
SE	-0.7	-3.3	0.2	-2.2	-2.4	-0.8	-0.5	-5.5	-0.1	2.5	0.7	-0.9	-3.6	-0.9	-0.1	-1.4	-0.1
UK	-0.6	-5.3	0.4	-2.2	-7.9	-0.8	-0.8	-1.1	-0.4	3.3	1.5	0.1	-1.7	0.1	0.1	0.0	0.1

Vir: Eurostat, anketa EU o delovni sili, nacionalni računi in statistika o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC) (izračuni GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje). Za dodatne informacije glej Prilogo 1.

Priloga 3: Pregled ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov z absolutnimi vrednostmi treh zaporednih let

	Stopnja brezposelnosti			Brezposelnost mladih						Realna rast bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev			Stopnja tveganja revščine (18–64 let)			Neenakosti – S80/S20		
				Stopnja brezposelnosti mladih			NEET											
	2014	2015	2016S1	2014	2015	2016S1	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
EU-28 (tehtani podatki)	10.2	9.4	8.7	22.2	20.3	19.0	13.0	12.5	12.0	0.0	1.0	2.3	16.4	17.1	17.2	5.0	5.2	5.2
EO-19 (tehtani podatki)	11.6	10.9	10.2	23.8	22.4	21.3	12.9	12.6	12.2	-0.5	0.7	1.8	16.8	17.4	17.4	5.0	5.2	5.2
EU-28 (netehtani podatki)	10.5	9.9	8.9	24.5	22.6	20.3	12.8	12.3	11.7	1.2	0.8	2.7	15.6	16.2	16.2	4.8	5.0	5.1
EO-19 (netehtani podatki)	11.3	10.7	9.8	25.2	23.3	21.8	12.4	12.0	11.5	-0.4	0.3	2.0	15.7	16.2	16.2	4.8	5.0	5.0
BE	8.5	8.5	8.3	23.2	22.1	20.8	12.7	12.0	12.2	-0.3	0.3	:	13.4	14.2	13.7	3.8	3.8	3.8
BG	11.4	9.2	8.0	23.8	21.6	16.4	21.6	20.2	19.3	5.2	-7.1	:	17.1	18.9	18.0	6.6	6.8	7.1
CZ	6.1	5.1	4.1	15.9	12.6	10.5	9.1	8.1	7.5	-0.7	2.9	3.2	8.6	9.1	9.0	3.4	3.5	3.5
DK	6.6	6.2	6.0	12.6	10.8	11.5	6.0	5.8	6.2	-0.9	1.5	7.3	13.4	13.8	13.8	4.0	4.1	4.1
DE	5.0	4.6	4.3	7.7	7.2	7.2	6.3	6.4	6.2	0.7	1.4	2.5	16.9	17.2	17.3	4.6	5.1	4.8
EE	7.4	6.2	6.6	15.0	13.1	14.2	11.3	11.7	10.8	6.1	2.4	:	17.3	19.4	17.9	5.5	6.5	6.2
IE	11.3	9.4	8.4	23.9	20.9	17.4	16.1	15.2	14.3	-2.1	1.1	:	14.0	16.1	:	4.5	4.8	:
EL	26.5	24.9	23.8	52.4	49.8	49.6	20.4	19.1	17.2	-6.4	-1.3	:	24.1	23.5	22.5	6.6	6.5	6.5
ES	24.5	22.1	20.3	53.2	48.3	45.8	18.6	17.1	15.6	-1.9	0.7	2.1	20.4	22.9	22.8	6.3	6.8	6.9
FR	10.3	10.4	10.1	24.3	24.7	24.6	11.2	11.4	12.0	-0.3	0.7	1.7	13.7	13.2	13.4	4.5	4.3	4.3
HR	17.3	16.3	13.8	45.5	43.0	31.4	19.6	19.3	18.5	-3.7	1.1	:	17.8	17.9	17.9	5.3	5.1	5.2
IT	12.7	11.9	11.6	42.7	40.3	37.5	22.2	22.1	21.4	-0.8	0.3	0.8	19.1	19.7	19.8	5.8	5.8	5.8
CY	16.1	15.0	12.8	36.0	32.8	28.0	18.7	17.0	15.3	-5.4	-5.8	-0.8	14.4	13.4	15.9	4.9	5.4	5.2
LV	10.8	9.9	9.7	19.6	16.3	17.5	13.0	12.0	10.5	4.4	1.3	4.8	18.8	18.4	18.6	6.3	6.5	6.5
LT	10.7	9.1	8.4	19.3	16.3	14.7	11.1	9.9	9.2	4.4	1.6	2.8	19.0	17.6	19.5	6.1	6.1	7.5
LU	6.0	6.4	6.3	22.3	16.6	17.5	5.0	6.3	6.2	:	:	:	15.0	15.8	14.9	4.6	4.4	4.3
HU	7.7	6.8	5.5	20.4	17.3	13.9	15.5	13.6	11.6	1.8	3.8	2.0	15.2	14.9	15.5	4.3	4.3	4.3
MT	5.8	5.4	5.0	11.7	11.8	9.8	9.9	10.5	10.4	:	:	:	13.6	13.2	13.1	4.1	4.0	4.2
NL	7.4	6.9	6.4	12.7	11.3	11.2	5.6	5.5	4.7	-1.4	-0.6	3.2	10.9	12.4	13.1	3.6	3.8	3.8
AT	5.6	5.7	6.1	10.3	10.6	11.1	7.3	7.7	7.5	-1.7	0.0	0.3	12.9	12.9	13.0	4.1	4.1	4.0
PL	9.0	7.5	6.4	23.9	20.8	18.1	12.2	12.0	11.0	1.3	2.7	:	16.7	16.7	17.6	4.9	4.9	4.9
PT	14.1	12.6	11.7	34.7	32.0	29.1	14.1	12.3	11.3	-1.0	-0.5	1.7	18.4	19.1	18.8	6.0	6.2	6.0
RO	6.8	6.8	6.3	24.0	21.7		17.0	17.0	18.1	33.0	6.1	5.8	21.7	23.7	23.3	6.8	7.2	8.3
SI	9.7	9.0	8.2	20.2	16.3	15.4	9.2	9.4	9.5	-1.7	1.8	2.1	13.0	13.7	13.6	3.6	3.7	3.6
SK	13.2	11.5	10.1	29.7	26.5	22.9	13.7	12.8	13.7	0.1	2.6	4.0	12.1	12.3	11.6	3.6	3.9	3.5
FI	8.7	9.4	9.0	20.5	22.4	21.2	9.3	10.2	10.6	0.4	-0.8	1.0	11.3	12.5	12.7	3.6	3.6	3.6
SE	7.9	7.4	7.0	22.9	20.4	18.9	7.5	7.2	6.7	1.7	2.7	2.5	14.0	14.7	13.8	3.7	3.9	3.8
UK	6.1	5.3	5.0	17.0	14.6	13.4	13.2	11.9	11.1	-0.1	1.5	3.3	14.7	15.6	15.7	4.6	5.1	5.2

Vir: Eurostat, anketa EU o delovni sili, nacionalni računi in statistika o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC) (izračuni GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje). Za dodatne informacije glej Prilogo 1.

Priloga 4: Metodološka opomba o ugotavljanju trendov in vrednosti v pregledu

Sredi leta 2015 so Evropska komisija in države članice razpravljale o tem, kako izboljšati analizo, razumevanje in razlago pregleda ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov za naslednjo različico skupnega poročila o zaposlovanju, in zlasti o vprašanju razvoja metodologije za ocenjevanje uspešnosti držav članic na podlagi pregleda. Dogovorjeno je bilo, da bi morala uporabljena metodologija za vsak kazalnik zagotoviti merilo za relativni položaj vsake države članice glede na njeno vrednost kazalnika (rezultat) v okviru porazdelitve vrednosti kazalnika (rezultatov) EU. Metodologija se bo uporabljala tako za letne ravni (ravni) kot tudi za medletne spremembe (spremembe), kar bo omogočilo celovito oceno uspešnosti držav članic.

Za dosego tega cilja se lahko uporabi splošen in neposreden pristop. To za vsak kazalnik vključuje analizo porazdelitve ravni in sprememb ter odkrivanje vrednosti (rezultati držav članic), ki bistveno odstopajo od skupnega trenda – tj. statistično odkrivanje „osamelcev“ v porazdelitvi rezultatov EU za navedeni kazalnik.

Da bi se ta pristop uporabil pred analizo, je primerno, da se za vsak kazalnik rezultati držav članic pretvorijo v standardne rezultate (t. i. z-rezultate), ki imajo to prednost, da omogočajo primerjavo različnih meril, s čimer se za vse kazalnike lahko uporablja isto merilo.

To se doseže s standardizacijo prvotnih vrednosti ravni in sprememb za vsak kazalnik po naslednji enačbi:

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

Ta pristop omogoča, da se za vsako državo članico izrazi prvotna vrednost kazalnika v smislu števila standardnih odklonov od povprečja. Nato se lahko uspešnost vsake države članice oceni in razvrsti na podlagi pridobljenih z-rezultatov v primerjavi z vnaprej določenimi pragovi, ki jih je mogoče določiti kot večkratnike standardnega odklona. Opozoriti je treba, da je bila v preteklosti že dogovorjena in uporabljena primerljiva metodologija, in sicer pri ocenjevalnem okviru LIME⁴².

Najpomembnejše vprašanje tega pristopa je določitev razmejitenih točk. Glede na to, da domnevanje o parametrih glede porazdelitve ugotovljenih prvotnih vrednosti zaposlitvenih kazalnikov ni mogoče⁴³, se pri izbiri pragov običajno uporablja praktični pristop. Glede na analizo ključnih kazalnikov, ki se uporabljajo v pregledu, in ob upoštevanju dejstva, da nižji kazalniki za brezposelnost in NEET ter kazalniki socialne izključenosti (razen bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev) pomenijo večjo uspešnost, je bilo dogovorjeno naslednje⁴⁴:

1. vsi rezultati pod –1 veljajo za zelo dobre rezultate;
2. vsi rezultati med –1 in –0,5 veljajo za dobre rezultate;

⁴² Evropska komisija (2008), „The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth“, European Economy Occasional Papers n. 41/2008 („Ocenjevalni okvir LIME: Metodološko orodje za primerjavo, v okviru lizbonske strategije, uspešnosti držav članic EU z vidika BDP in dvajsetih političnih področij, ki vplivajo na rast“, European Economy Occasional Papers št. 41/2008).

⁴³ Opravljeni so bili testi normalne porazdelitve in T-porazdelitve in glede na njihove rezultate je bila ovržena kakršna koli porazdelitvena hipoteza.

⁴⁴ V okviru delovne skupine se je razpravljalo o različnih določitvah razmejitenih točk. Ta predlog odraža izid tega postopka.

3. vsi rezultati med $-0,5$ in $0,5$ veljajo za nevtralne;
4. vsi rezultati med $0,5$ in 1 veljajo za slabe rezultate;
5. vsi rezultati nad 1 veljajo za zelo slabe rezultate⁴⁵.

Sedanja predlagana metodologija je namenjena oceni uspešnosti za vse kazalnike za vsako državo članico, in sicer za ravni in spremembe. Rezultat te faze bo tako ocena rezultatov držav članic za vse kazalnike za ravni in spremembe glede na pet meril, kot je prikazano v preglednici 1:

Preglednica 1: Predlog za mejne vrednosti z-rezultatov

Mejne vrednosti z-rezultatov					
Ravni	$-1,0$	$-0,5$	0	$0,5$	$1,0$
	(pod)	(pod)	(med)	(nad)	(nad)
	Ocena				
	zelo nizke	nizke	povprečne	visoke	zelo visoke
Spremembe	veliko manjše od povprečja	manjše od povprečja	povprečne	večje od povprečja	veliko večje od povprečja

⁴⁵ V primeru normalnosti izbrane razmejčitvene točke približno ustrezajo 15 %, 30 %, 50 %, 70 % in 85 % kumulativne porazdelitve.

S kombiniranjem ravni in sprememb je splošno uspešnost države glede na posamezen kazalnik mogoče uvrstiti v eno od naslednjih sedmih kategorij. Barvno kodiranje je bilo uporabljeno v slikah 1, 14, 15, 27 in 28.

Najuspešnejše države	rezultat pod –1,0 za ravni in pod 1,0 za spremembe	Države članice, katerih ravni so občutno nad povprečjem EU in katerih položaj se izboljšuje ali ne slabša veliko hitreje od povprečja EU.
Nadpovprečne države	rezultat med –1,0 in –0,5 za ravni ter pod 1 za spremembe <u>ali</u> med –0,5 in 0,5 za ravni ter pod –1,0 za spremembe	Države članice, katerih ravni so nad povprečjem EU in katerih položaj se izboljšuje ali ne slabša veliko hitreje od povprečja EU.
Države z dobrim položajem, ki pa ga je treba spremljati	rezultat pod –0,5 za ravni in nad 1 za spremembe <i>ter</i> sprememba, večja od nič ⁴⁶	Države članice, katerih ravni so nad povprečjem ali občutno nad povprečjem EU, vendar katerih položaj se slabša veliko hitreje od povprečja EU.
Povprečne/nevtralne države	rezultat med –0,5 in 0,5 za ravni ter med –1,0 in 1,0 za spremembe	Države članice, katerih ravni so povprečne in katerih položaj se ne izboljšuje ali ne slabša veliko hitreje od povprečja EU.
Države s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje	rezultat nad 0,5 za ravni in pod –1,0 za spremembe	Države članice, katerih ravni so pod povprečjem ali občutno pod povprečjem EU, vendar katerih položaj se izboljšuje veliko hitreje od povprečja EU.
Države, ki jih je treba spremljati	rezultat med 0,5 in 1,0 za ravni ter nad –1,0 za spremembe <u>ali</u> med –0,5 in 0,5 za ravni ter nad 1,0 za spremembe	Ta kategorija zajema dve različni vrsti primerov: i) države članice, katerih ravni so pod povprečjem EU in katerih položaj se slabša ali ne izboljšuje dovolj hitro; ii) države članice, katerih ravni ustrezajo povprečju EU, vendar katerih položaj se slabša veliko hitreje od povprečja EU.
Kritične razmere	rezultat nad 1,0 za ravni in nad –1,0 za spremembe	Države članice, katerih ravni so občutno pod povprečjem EU in katerih položaj se slabša ali ne izboljšuje dovolj hitro.

Kar zadeva bruto razpoložljivi dohodek gospodinjstev (GDHI), ki je prikazan le s spremembami, je bila uporabljena naslednja razvrstitev (glej sliko 26).

Najuspešnejše države	rezultat nad 1,0 za spremembe	Države članice, katerih spremembe so občutno nad povprečjem EU.
Nadpovprečne države	rezultat med 1,0 in 0,5 za spremembe	Države članice, katerih spremembe so nad povprečjem EU.
Povprečne/nevtralne države	rezultat med –0,5 in 0,5 za spremembe	Države članice, katerih spremembe so povprečne.
Države, ki jih je treba spremljati	rezultat med –0,5 in –1,0 za spremembe	Države članice, katerih spremembe so pod povprečjem EU.

⁴⁶ Ta položaj preprečuje, da se država članica z „nizko“ ali „zelo nizko“ ravno opredeli kot država, katere položaj se „slabša“, saj je sprememba „občutno nad povprečjem“, vendar se zmanjšuje.

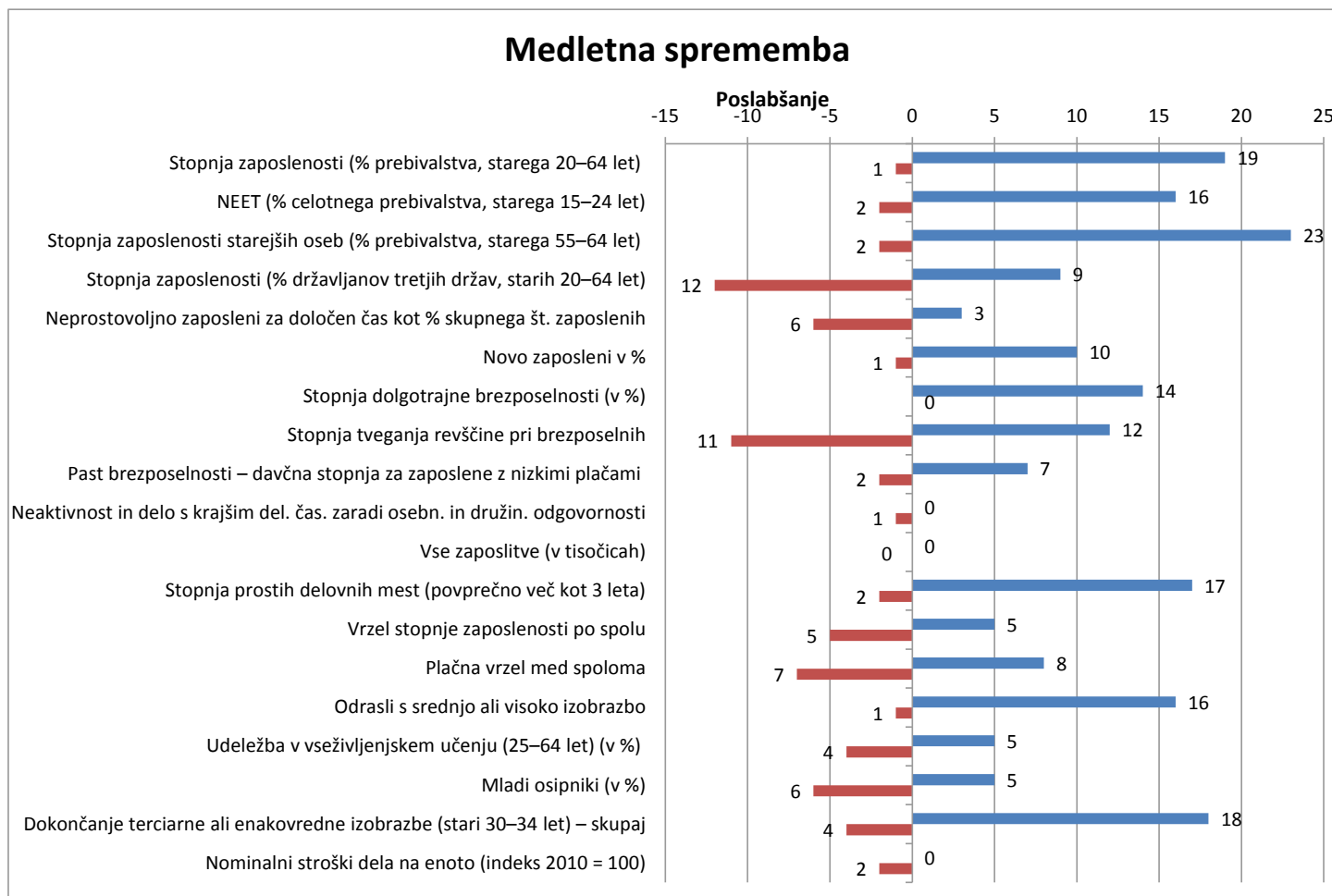
spremljati		
Kritične razmere	rezultat pod –1,0 za spremembe in negativna sprememba bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev (GDHI) ⁴⁷	Države članice, katerih spremembe so občutno pod povprečjem EU.

Zbirna preglednica razmejitenih točk

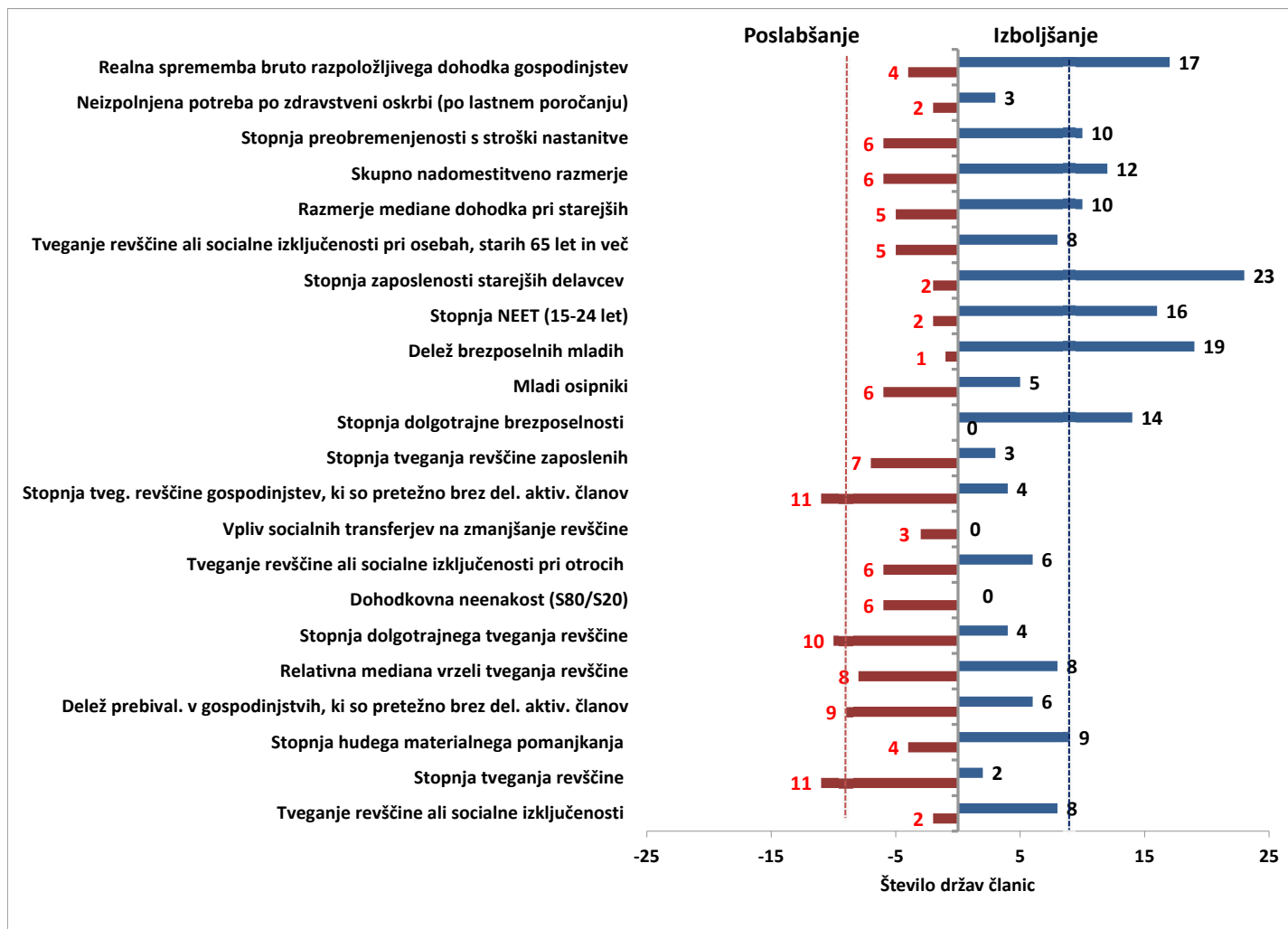
		Zelo nizke	Nizke	Povprečne	Visoke	Zelo visoke
Stopnja brezposelnosti	ravni	manj kot 4,4 %	manj kot 6,6 %	med 6,6 % in 11,1 %	več kot 11,1 %	več kot 13,4 %
	spremembe	manj kot – 1,9 odstotne točke	manj kot – 1,4 odstotne točke	med –1,4 in –0,6 odstotne točke	več kot – 0,6 odstotne točke	več kot – 0,2 odstotne točke
Stopnja brezposelnosti mladih	ravni	manj kot 9,7 %	manj kot 15,0 %	med 15,0 % in 25,6 %	več kot 25,6 %	več kot 31,0 %
	spremembe	manj kot – 5,2 odstotne točke	manj kot – 3,7 odstotne točke	med –3,7 in –0,8 odstotne točke	več kot – 0,8 odstotne točke	več kot 0,7 odstotne točke
NEET	ravni	manj kot 7,3 %	manj kot 9,5 %	med 9,5 % in 13,9 %	več kot 13,9 %	več kot 16,1 %
	spremembe	manj kot – 1,3 odstotne točke	manj kot – 0,9 odstotne točke	med –0,9 in –0,1 odstotne točke	več kot – 0,1 odstotne točke	več kot 0,3 odstotne točke
GDHI	spremembe	manj kot 0,7 %	manj kot 1,7 %	med 1,7 % in 3,6 %	več kot 3,6 %	več kot 4,6 %
Stopnja tveganja revščine (18–64 let)	ravni	manj kot 12,6 %	manj kot 14,4 %	med 14,4 % in 18,0 %	več kot 18,0 %	več kot 19,8 %
	spremembe	manj kot – 0,8 odstotne točke	manj kot – 0,4 odstotne točke	med –0,4 in 0,4 odstotne točke	več kot 0,4 odstotne točke	več kot 0,8 odstotne točke
S80/S20	ravni	manj kot 3,7	manj kot 4,4	med 4,4 in 5,8	več kot 5,8	več kot 6,4
	spremembe	manj kot –0,3	manj kot –0,1	med –0,1 in 0,3	več kot 0,3	več kot 0,4

⁴⁷ Ta položaj preprečuje, da se država članica s povečanjem bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev (GDHI) označi z oznako „kritične razmere“.

Priloga 5: Pregled „zaposlitvenih trendov, ki jih je treba spremljati“ in število držav članic s poslabšanjem ali izboljšanjem, kot so opredeljene v prikazu uspešnosti zaposlovanja za leto 2016 (EPM), sprememba v obdobju 2015–2014



Priloga 6: Pregled „socialnih trendov, ki jih je treba spremljati“ in število držav članic s poslabšanjem ali izboljšanjem, kot so opredeljene v prikazu uspešnosti socialne zaščite za leto 2016, sprememba v obdobju 2014–2013



Opomba: Kar zadeva kazalnike, ki temeljijo na statistiki o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC), se spremembe na splošno nanašajo na obdobje 2012–2013 za kazalnike dohodka in intenzivnosti dela gospodinjstev ter na obdobje 2013–2014 za stopnjo hudega materialnega pomanjkanja in neizpolnjeno potrebo po zdravstvenem varstvu. Spremembe bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev se nanašajo na obdobje 2013–2014. Kazalniki, ki temeljijo na anketi o delovni sili (stopnja dolgotrajne brezposelnosti, mladi osipniki, delež brezposelnih mladih, NEET (15–24 let), stopnja zaposlenosti (55–64 let)), se nanašajo na obdobje 2014–2015. V končni različici skupnega poročila o zaposlovanju bo na voljo posodobljena različica z novjšimi podatki.