



Briuselis, 2019 12 17
COM(2019) 653 final

**PASIŪLYMAS DĖL KOMISIJOS IR TARYBOS
BENDROS UŽIMTUMO ATASKAITOS**

**pridedamas prie Komisijos komunikato
„2020m. metinė tvaraus augimo strategija“**

TURINYS

PRATARMĖ	2
SVARBIAUSIA INFORMACIJA	3
1. DARBO RINKOS IR SOCIALINIŲ TENDENCIJŲ BEI UŽDAVINIŲ EUROPOS SAJUNGOJE APŽVALGA	16
1.1 Darbo rinkos tendencijos	16
1.2 Socialinės tendencijos	22
2. PAVYZDŽIAI IŠ SOCIALINIŲ RODIKLIŲ SUVESTINĖS.....	25
2.1. Plačiau apie socialinių rodiklių suvestinę	25
2.2. Socialinių rodiklių suvestinės duomenys.....	27
3. UŽIMTUMAS IR SOCIALINĖS REFORMOS: VALSTYBIŲ NARIŲ REZULTATAI IR VEIKSMAI	32
3.1. 5 gairė. Darbo jėgos paklausos didinimas	32
3.1.1. Pagrindiniai rodikliai.....	32
3.1.2. Politinis atsakas	47
3.2. 6 gairė. Darbo jėgos pasiūlos didinimas ir galimybių įsidarbinti, įgūdžių bei kompetencijos gerinimas	51
3.2.1. <i>Pagrindiniai rodikliai</i>	51
3.2.2. <i>Politis atsakas</i>	82
3.3. 7 gairė. Darbo rinkų veikimo ir socialinio dialogo veiksmingumo gerinimas	96
3.3.1. Pagrindiniai rodikliai.....	96
3.3.2. Politinis atsakas	122
3.4. 8-oji gairė: lygių galimybių visiems skatinimas, socialinės įtraukties didinimas ir kova su skurdu	129
3.4.1. Pagrindiniai rodikliai.....	129
3.4.2. Politinis atsakas	150

PRATARMĖ

Europos Komisijos ir Tarybos bendra užimtumo ataskaita rengiama pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 148 straipsnį. Europos Komisijos teikiamas pirminis šios ataskaitos projektas yra rudens dokumentų rinkinio, į kurį įeina ir metinė tvaraus augimo strategija, kuria pradedamas Europos semestro ciklas, dalis. Bendroje užimtumo ataskaitoje kasmet apžvelgiami svarbiausi užimtumo ir socialinės raidos Europoje aspektai, taip pat valstybių narių reformos, vykdomos pagal valstybių narių užimtumo politikos gaires¹. Tų reformų ataskaitos rengiamos laikantis šių gairių struktūros: darbo jėgos paklausos didinimas (5 gairė), darbo jėgos pasiūlos didinimas ir galimybių įsidarbinti, įgūdžių bei kompetencijų gerinimas (6 gairė), darbo rinkų veikimo ir socialinio dialogo veiksmingumo gerinimas (7 gairė), lygių galimybių visiems skatinimas, socialinės įtraukties didinimas ir kova su skurdu (8 gairė).

Bendroje užimtumo ataskaitoje taip pat apžvelgiami valstybių narių rezultatai pagal Europos socialinių teisių ramsčio srityje sukurtas socialinių rodiklių suvestinės rodiklius. 2017 m. lapkričio 17 d. Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija paskelbė Europos socialinių teisių ramstį. Juo nustatyti principai ir teisės trijose srityse: i) lygių galimybių ir galimybės įsidarbinti, ii) tinkamų darbo sąlygų ir iii) socialinės apsaugos ir įtraukties. Pažangos šiose srityse stebėseną grindžiama išsamia prie Ramsčio dokumentų pridedamos socialinių rodiklių suvestinės analize.

Bendros užimtumo ataskaitos struktūra: įvadiniam 1 skyriuje, siekiant padėti susidaryti bendrą padėties vaizdą, apžvelgiamos pagrindinės darbo rinkos ir socialinės tendencijos Europos Sąjungoje; 2 skyriuje pateikiami svarbiausi Europos socialinių teisių ramsčio socialinių rodiklių suvestinės analizės rezultatai; 3 skyriuje išsamiai pagal šalis aprašomi pagrindiniai rodikliai (įskaitant socialinių rodiklių suvestinės rodiklius) ir valstybių narių politika, vykdoma pagal užimtumo politikos gaires.

¹ Europos Sąjungos Taryba 2018 m. liepos mėn. priėmė naujausią su Europos socialinių teisių ramsčiu suderintą užimtumo gairių redakciją (2018 m. liepos 16 d. Tarybos sprendimas (ES) 2018/1215 dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių).

SVARBIAUSIA INFORMACIJA

Europa daro pažangą įgyvendindama Europos socialinių teisių ramstį. Prie jo pridedamos socialinių rodiklių suvestinės duomenimis, ES darbo rinkos ir socialinės tendencijos tebėra teigiamos, vertinant pagal 9 iš 14 esminių rodiklių. Kitų penkių rodiklių padėtis arba nepakito, arba pagal juos užfiksuotas vidutiniškai nedidelis neigiamas pokytis, palyginti su praėjusiais metais (t. y. mokyklos nebaigusių asmenų dalis, vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas, socialinių pervedimų poveikis skurdo mažinimui, pajamų kvintilio dalies santykis ir asmenų, kurie nurodo turį nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių skaičius). Dėl daugiau nei pusės esminių rodiklių valstybėse narėse buvo pastebėta skirtingo masto konvergencija. Visose valstybėse narėse, išskyrus Nyderlandus, bent vieno iš rodiklių padėtis yra daug prastesnė už vidurkį (arba yra reikšminga neigiama tendencija).

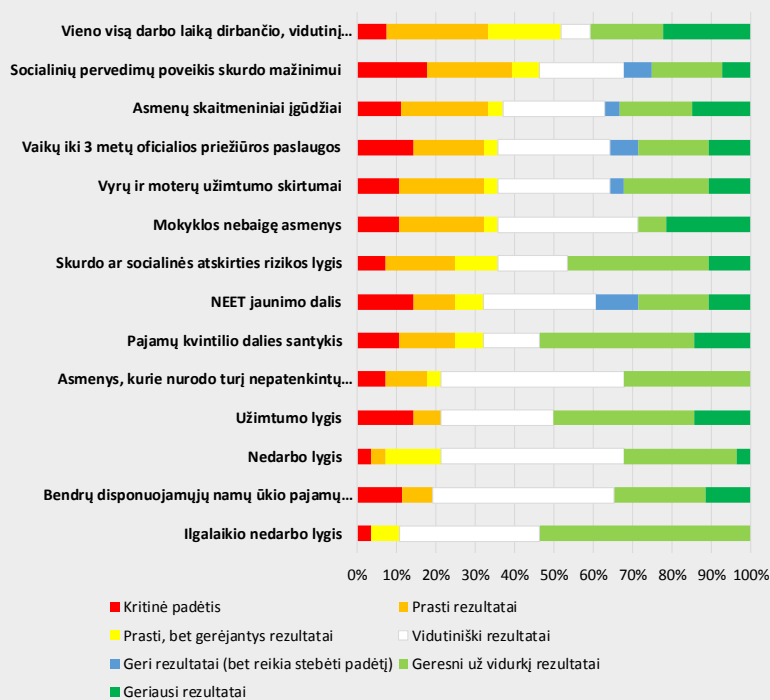
Socialinių rodiklių suvestinės duomenys rodo teigiamas ES darbo rinkos ir socialines tendencijas, tačiau tebėra problemų

9 iš 14 esminių rodiklių vidutiniškai pagerėjo praėjusiais metais

14-oje valstybių narių (toks pats skaičius kaip 2019 m. BUA) bent vienu atžvilgiu padėtis yra kritinė

Vieno vidutinį darbo užmokesčių uždirbančio darbuotojo grynasis uždarbis yra rodiklis, su kuriuo siejama daugiausia problemų

Socialinių rodiklių suvestinės esminių rodiklių vertinimas, 2019 m. lapkričio mėn.



Šaltinis – Komisijos tarnybos pagal Eurostatą ir EBPO duomenis.

Užimtumas toliau didėja, nors ir lėčiau negu ankstesniais metais. 2019 m. trečiąją ketvirtį ES turėjo darbą 241,5 mln. asmenų; tai yra daugiau nei bet kada anksčiau. Prie užimtumo augimo ir toliau daugiausia prisideda vyresnio amžiaus ir aukštos kvalifikacijos darbuotojai. Dėl ekonomikos sulėtėjimo užimtumas per likusią 2019 m. ketvirtį ir 2020 m. turėtų augti lėčiau. Todėl šiuo metu prognozuojama, kad 20–64 metų asmenų užimtumo lygis 2020 m. priartės prie strategijos „Europa 2020“ 75 proc. užimtumo tikslo, tačiau jo nepasieks.

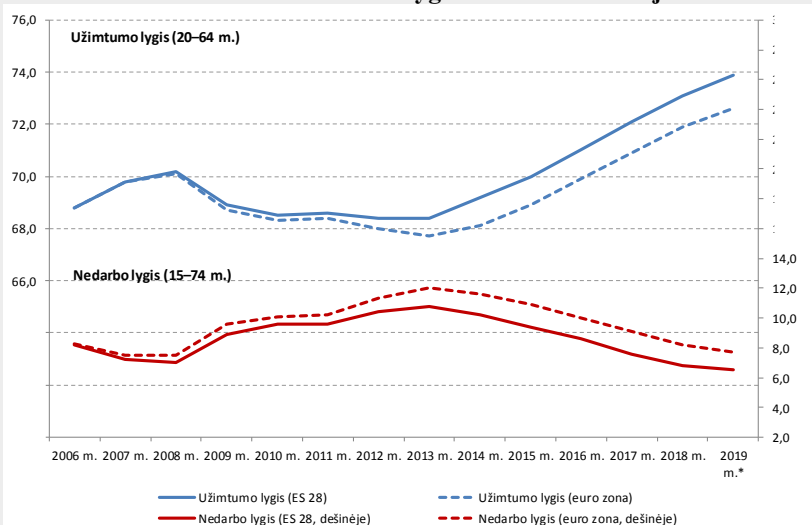
Darbo rinkos rezultatai yra geresni nei bet kada anksčiau

241,5 mln.
dirbančių
asmenų 2019 m.
trečiąjį ketvirtį

+17 mln.
daugiau
dirbančių
asmenų, palyginti
su žemiausiu
lygiu 2013 m.
viduryje

73,9 proc.
užimtumo lygis
2019 m. antrąjį
ketvirtį

Užimtumo ir nedarbo lygiai ES ir euro zonoje



* I ir II ketv. vidurkis, pakoreguota pagal sezoną. Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

2019 m. trečiąjį ketvirtį **nedarbas pasiekė kaip niekada žemą lygį** – 6,3 proc. Tęsiasi žemynkryptė konvergencija valstybėse narėse. Jaunimo ir ilgalaikis nedarbas taip pat mažėja, nors kai kuriose valstybėse narėse tebėra didelis. Darbo jėgos trūkumas daugiausia matomas tose valstybėse narėse, kuriose mažas nedarbas, nors, sulėtėjus ekonomikai, darbo jėgos trūkumą patiriančių įmonių dalis jau pradeda mažėti.

Darbo jėgos trūkumas yra ten, kur mažas nedarbas

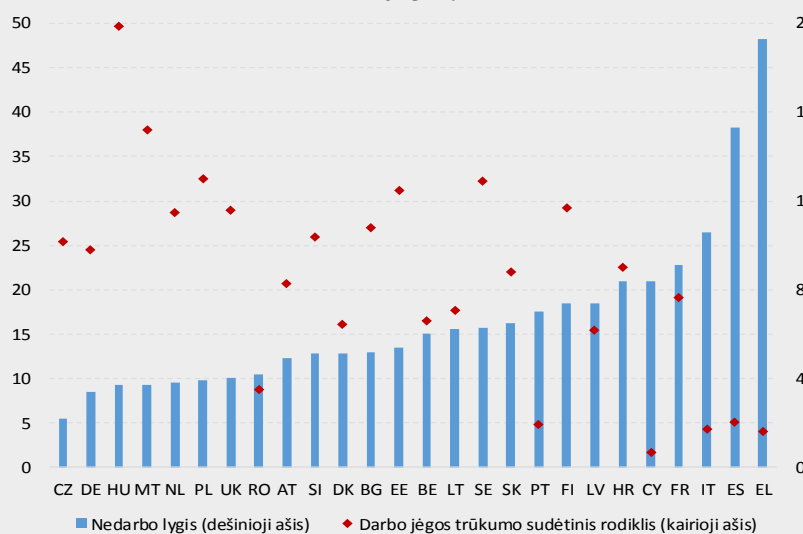
15,6 mln.
bedarbių 2019 m.
III ketv. (–11 mln.
nuo didžiausio
skaičiaus 2013 m.)

6,3 proc.
nedarbo lygis
2019 m. III ketv.

2,5 proc.
ilgalaikio nedarbo
lygis (>12 mėn.
trukmės nedarbo)

14,4 proc.
jaunimo nedarbo
lygis 2019 m.
III ketv.

Darbo jėgos trūkumo rodiklis (kairėje) ir nedarbo lygis (dešinėje) 2018 m.



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, verslo ir vartotojų nuomonės tyrimai.
Šis sudėtinis rodiklis apima visus sektorius (žr. LMWD, 2019).

Asmenų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, skaičius nuolat toliau mažėjo 2018 m. šeštus metus iš eilės. Vien tais metais, palyginti su praėjusiais metais, asmenų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, skaičius sumažėjo apie 2,7 mln. Ypač sparčiai toliau mažėjo didelis materialinis nepriteklis, taip pat (kiek lėčiau) mažėjo labai mažo darbo intensyvumo namų ūkiuose gyvenančių asmenų dalis; taip yra dėl gerų rezultatų darbo rinkoje. Tačiau asmenų, kuriems gresia skurdas, dalis (santykinis skurdo rodiklis) iš esmės nepakito, palyginti su 2017 m.. Jei ši bendra tendencija toliau tęsis dabartiniu tempu, ES gali pasiekti, kad asmenų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, skaičius nuo 2008 iki 2020 m. sumažėtų apie 13 mln. (strategijos „Europa 2020“ tikslas – 20 mln.). Kai kurių grupių, ypač vaikų ir neįgaliųjų, skurdo arba socialinės atskirties rizika yra daug didesnė.

Skurdo ar socialinės atskirties rizikos lygis (AROPE rodiklis) mažėja, nes mažėja didelis materialinis nepriteklis ir gerėja darbo rinkos sąlygos

110 mln.

asmenų,
kuriems gresia
skurdas ar
socialinė
atskirtis, –
7 mln. mažiau
nei 2008 m.

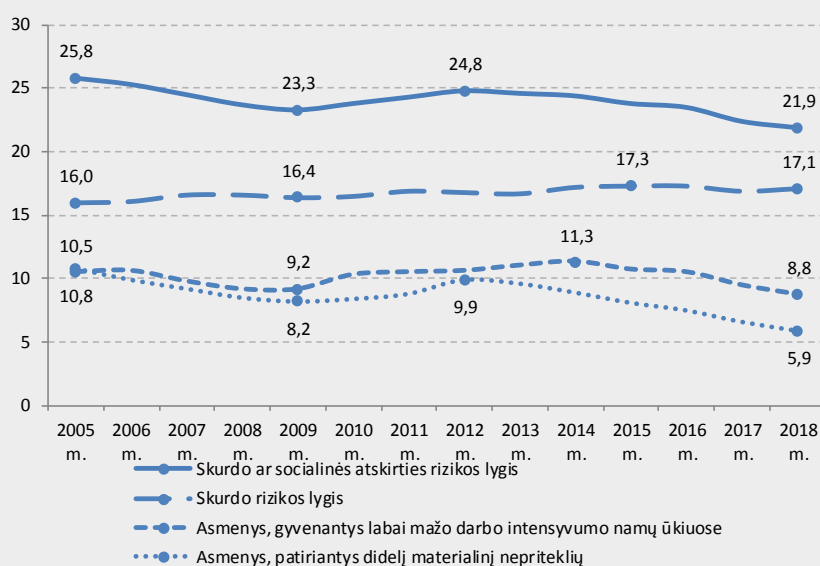
24,3 proc.

vaikų
kuriems gresia
skurdas ar
socialinė
atskirtis, taigi jų
dalis didesnė už
vidurkį

21 proc.

bendra 40 proc.
mažiausiai
uždirbančių
gyventojų
pajamų dalis
visoje gyventojų
populiacijoje

Skurdo ar socialinės atskirties rizikos lygis ir jo sudedamosios dalys ES



Šaltinis – Eurostatas, ES statistika apie pajamas ir gyvenimo sąlygas (SPGS).

Pajamų nelygybė apskritai šiek tiek padidėjo ir tebėra didelė, palyginti su laikotarpiu iki krizės, tačiau padėtis tarptautiniu požiūriu yra palyginti palanki. Visoje ES vidutiniškai 20 proc. turtingiausių namų ūkių pajamos yra penkis kartus didesnės nei 20 proc. skurdžiausių namų ūkių pajamos. Po to, kai ankstesniais metais šis santykis šiek tiek padidėjo, 2018 m. jis nesikeitė. Nepaisant kelių išimčių, tose valstybėse narėse, kuriose pajamų nelygybė didžiausia, 2018 m. ji dar padidėjo. 40 proc. gyventojų, gaunančių mažiausias pajamas, pajamų dalis, padidėjusi 2017 m., 2018 m. iš esmės nesikeitė. Siekiant mažinti pajamų nelygybę, valstybės narės turi imtis veiksmų įvairiose srityse, įskaitant mokesčių ir išmokų

sistemų struktūrą, (minimaliojo) darbo užmokesčio nustatymą, švietimo ir mokymo lygių galimybių sudarymą nuo jauno amžiaus, įperkamų ir kokybiškų paslaugų prieinamumo užtikrinimą, lyčių lygybės skatinimą ir regionų skirtumų mažinimą.

Lyčių lygybės siekimas tebėra sunkus uždavinys. Vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas (11,6 proc. punkto 2018 m.) ir darbo užmokesčio skirtumas (16,2 proc. 2017 m.) yra nemažas ir beveik nekinta nuo 2013 m. Tebėra didelių skirtumų tarp valstybių narių. Mažesnio moterų užimtumo svarbiausios priežastys yra motinystė ir artimųjų priežiūra, taip pat nepakankamai prieinamos vaikų priežiūros paslaugos ir kitos (priežiūros) paslaugos ir tai, kad yra finansinių paskatų nedalyvauti darbo rinkoje. Daugumoje valstybių narių motinystės poveikis moterų užimtumui yra neigiamas, o tėvystės poveikis vyrų užimtumui – teigiamas. Darbo užmokesčio skirtumų yra nepaisant to, kad moterų kvalifikacijos lygis vidutiniškai yra aukštesnis nei vyrų. Tai dažnai lemia pensijų skirtumus vėlesniame gyvenime. Kelios valstybės narės imasi veiksmų siekdamos didinti įperkamų ir kokybiškų priežiūros paslaugų prieinamumą, tačiau tebėra sunkumų. Konkrečių priemonių, skirtų vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui mažinti, daugiausia susijusių su darbo užmokesčio skaidrumu, imamasi tik keliose šalyse.

Su užimtumu ir darbo užmokesčiu susijusi lyčių nelygybė tebėra didelė

Vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas 2003–2018 m., ES lygmeniu ir atskirose šalyse (2018 m.)

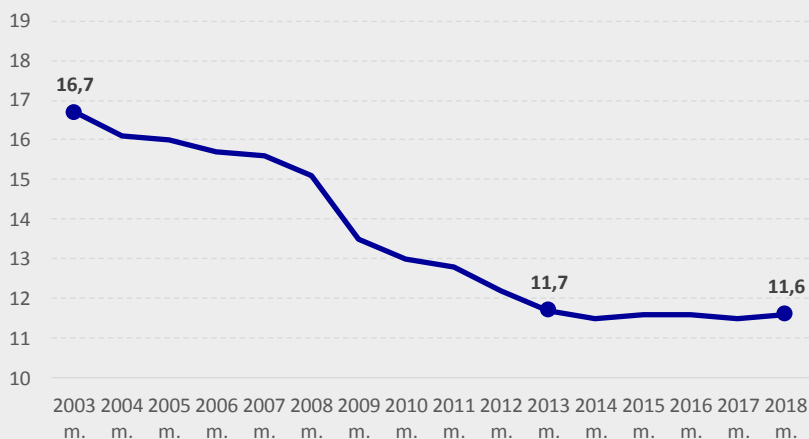
(proc. punktais, 20–64 metų amžiaus asmenų grupėje)

11,6 p. p.

skirtumas tarp vyrų ir moterų užimtumo lygio 2018 m. ir beveik nepakitęs nuo 2013 m.

9,2 p. p.

motinystės poveikis užimtumui (moterų, auginančių mažus vaikus, užimtumas mažesnis nei tų, kurios neturi vaikų)



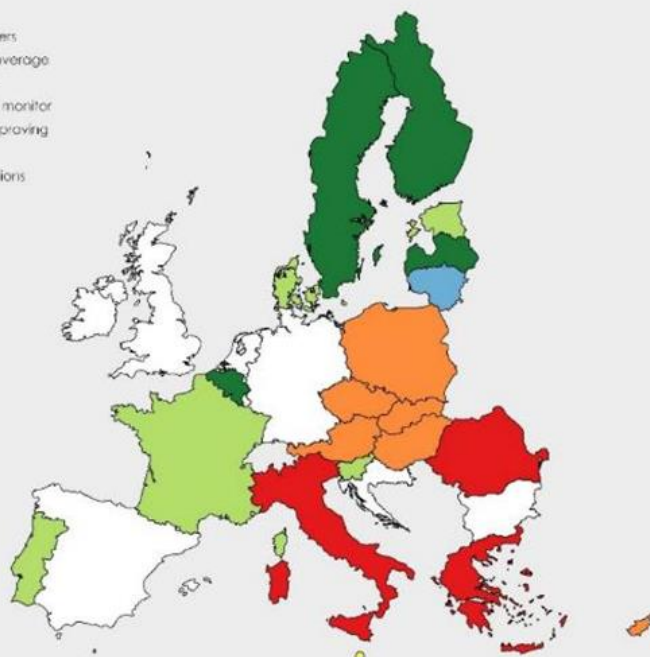
16,2 proc.

vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas (moterų darbo užmokestis mažesnis) 2017 m.

35,2 proc.

vyrų ir moterų pensijų skirtumas (moterų pensijos mažesnės) 2017 m.

Best performers
Better than average
On average
Good but to monitor
Weak but improving
To watch
Critical situations



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Darbo užmokesčio augimas 2018 m. paspartėjo, bet apskritai tebėra vidutiniškas. 2018 m. (ir 2019 m.) realiojo darbo užmokesčio augimo tempas susilygino su darbo našumo didėjimu. Ketverius praėjusius metus daugumoje euro zonos valstybių narių darbo užmokestis augo šiek tiek mažiau nei našumas. Darbo užmokestis apskritai greičiau didinamas (ir auga greičiau nei našumas) Vidurio ir Rytų Europos šalyse, ir tai prisideda prie aukštynkryptės konvergencijos ES. Šiuo metu, remiantis socialinių rodiklių suvestinės duomenimis, daugumos Vidurio ir Rytų Europos valstybių narių šalių darbuotojo, uždirbančio vidutinį darbo užmokestį, grynasis uždarbis (pakoreguotas pagal perkamosios galios skirtumus) tebėra kur kas mažesnis už ES vidurkį. Subalansuotas ir tvarus uždarbio augimas turėtų atitikti darbo rinkos sąlygas ir vidutinės trukmės našumo pokyčius, kartu atsižvelgiant į galimą kainų konkurencingumo reikšmę ir paisant socialinių partnerių autonomijos.

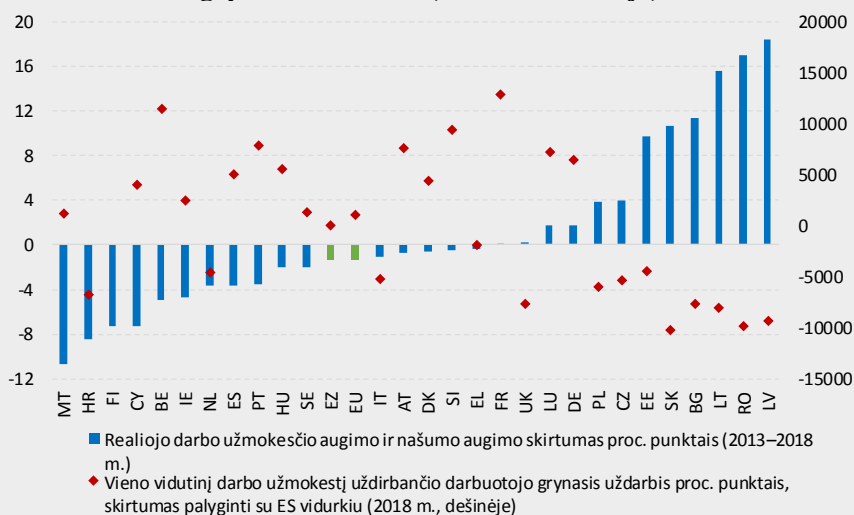
Kai kuriose valstybėse narėse realusis darbo užmokestis turėtų toliau augti

+1,1 proc.
realiojo darbo
užmokesčio
augimas 2018 m.
ES (+0,7 proc.
euro zonoje)

9,5 proc.
darbuotojų,
kuriems gresia
skurdas, ES
lygmeniu

16,2 proc.
dirbančiųjų
skurdas tarp
darbuotojų,
dirbančių pagal
terminuotas
sutartis

Realiojo darbo užmokesčio augimo ir darbo našumo augimo skirtumas
(2013–2018 m., kairėje), vieno vidutinio darbo užmokesčio
uždirbančio darbuotojo
grynasis uždarbis (2018 m., dešinėje)



* Šalys išdėstytos eilės tvarka pagal realiojo atlyginimo augimo ir darbo našumo augimo skirtumo dydį. Airijos duomenys yra 2015–2018 m. laikotarpio duomenys.

Šaltinis – Eurostatas, Europos Komisijos duomenų bazė AMECO (realusis

Dirbančiųjų skurdas apskritai tebėra didelis daugelyje valstybių narių. Jis yra kur kas didesnis tuose namų ūkiuose, kurių gyventojai dirba ne visą darbo laiką arba pagal terminuotas sutartis. Teisės aktais arba kolektyvinėmis derybomis nustatomas adekvatus minimalusis darbo užmokestis gali padėti išvengti dirbančiųjų skurdo ir kartu mažinti darbo užmokesčio nelygybę bei padėti didinti visuminę paklausą. Minimalusis darbo užmokestis 2019 m. padidintas visose beveik visose 22 valstybių narių, kurių minimalusis darbo užmokestis yra nustatytas teisės aktais.

Didelę reikšmę žmonių darbo perspektyvoms turi švietimas, mokymas ir įgūdžiai. Vidurinės mokyklos nebaigusių asmenų užimtumo lygis ES vidutiniškai yra 56,1 proc., vidutinio lygio kvalifikaciją turinčių asmenų – 73,4 proc., aukštojo mokslo kvalifikaciją turinčių asmenų – 84,5 proc. Siekiant prisitaikyti prie ekonomikos ir darbo rinkos pokyčių, taip pat prie aplinkos permainų, reikalingas nuolatinis darbo jėgos kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas. Nors vis labiau pripažįstama šio uždavinio svarba ir imamas iniciatyvų valstybėse narėse, suaugusiųjų dalyvavimas mokymosi veikloje per praėjusį dešimtmetį didėjo nedaug, ir reikšmingas padėties pagerėjimas pasiektas tik keliose valstybėse narėse. Žemos kvalifikacijos suaugusiųjų dalyvavimas mokymosi veikloje tebėra ypač menkas (mažiau nei 5 proc.).

Visose ES valstybėse narėse įgūdžiai turi lemiamą reikšmę įsidarbinamumui, tačiau dalyvavimas suaugusiųjų mokymosi veikloje tebėra menkas

Užimtumo lygiai pagal išsilavinimą 2018 m.
(proc. punktais, 20–64 metų amžiaus asmenų grupėje)

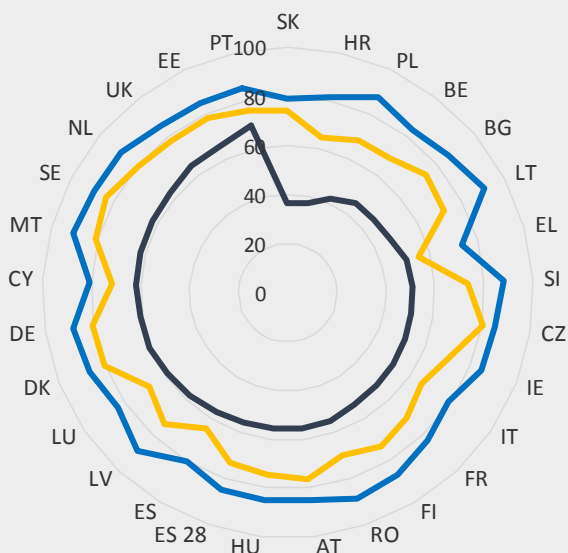
28,4 p. p.
žemos ir vidutinės
kvalifikacijos
darbuotojų
užimtumo lygių
skirtumas

40,7 proc.
30–34 metų
gyventojų,
sėkmingai įgijusių
aukštąjį
išsilavinimą
(viršytas strategijos
„Europa 2020“
tikslas)

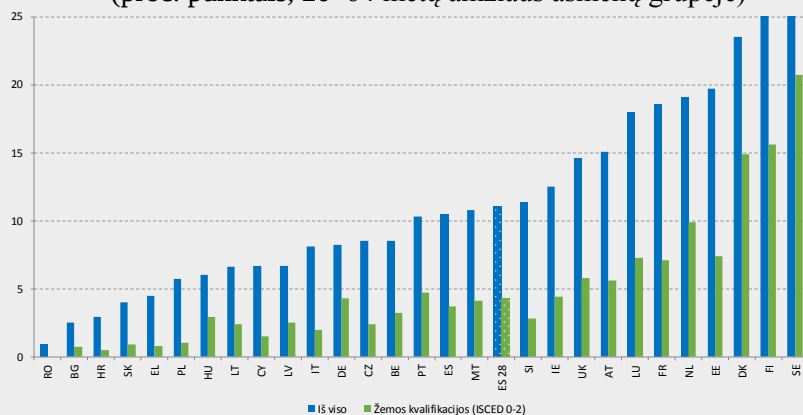
11,1 proc.
25–64 metų asmenų
dalyvavo
suaugusiųjų
mokymosi veikloje
2018 m.

Tik 4,3 proc.
žemos
kvalifikacijos
suaugusiųjų
dalyvavo
suaugusiųjų
mokymosi veikloje
ES 2018 m.

— Žemos kvalifikacijos — Vidutinės kvalifikacijos — Aukštos kvalifikacijos



**Bendra besimokančių suaugusiųjų ir žemos kvalifikacijos
besimokančių suaugusiųjų dalis 2018 m.**
(proc. punktais, 20–64 metų amžiaus asmenų grupėje)



Šaltinis – Eurostatas.

Laikinojo įdarbinimo padėtis valstybėse narėse yra labai skirtinga, nors vidutiniškai per pastaruosius metus beveik nepakito, liko apie 14 proc. Tebekyla problemų siekiant užtikrinti, kad nesavanoriškos terminuotos darbo sutartys taptų atspirties tašku pereinant prie neterminuoto įdarbinimo, taigi būtų išvengta „sukamųjų durų“ reiškinio, kai nedarbą keičia mažų garantijų darbas. Kai kuriose valstybėse narėse vykdomos reformos siekiant užtikrinti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą. Jos kai kuriais atvejais apima griežtesnes naudojimosi terminuotomis darbo sutartimis sąlygas ir geresnį darbo sąlygų išaiškinimą.

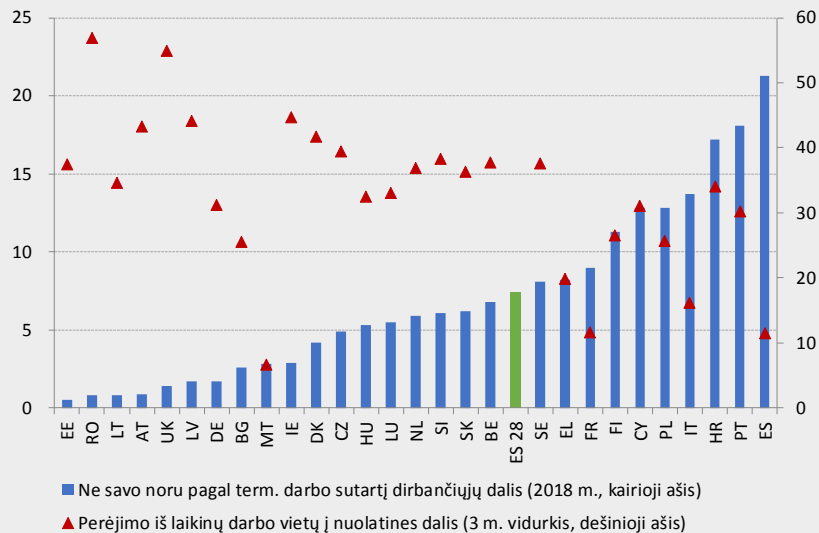
Terminuotos darbo sutartys dažnai netampa atspirties tašku tolesniam užimtumui

14,2 proc.
darbuotojų dirbo
pagal
terminuotas
sutartis 2018 m.

53 proc.
visų laikinųjų
darbuotojų taip
dirba **ne savo
noru**

25,6 proc.
visų laikinųjų
darbuotojų **per
metus pereina į
nuolatinį darbą**

Laikiniai ne savo noru dirbančių darbuotojų dalis, palyginti su
visais darbuotojais (kairėje),
ir perėjimo į nuolatinės darbo vietas dalis (dešinėje)



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Darbas interneto platformose yra nauja užimtumo forma Europos darbo rinkose. Europos Komisijos Jungtinio tyrimų centro analizė, kurioje remiamasi COLLEEM II tyrimu ir kuri apima beveik pusę valstybių narių, rodo, kad 2018 m. 1,4 proc. darbuotojų tose šalyse teikė darbo paslaugas kaip per platformas ir laikė tai savo pagrindiniu darbu. Vertinama, kad maždaug trečdali ES darbo, atliekamo per interneto platformas, sudaro darbas užsienyje. Platformų darbuotojų darbo sąlygos labai skiriasi, pavyzdžiui, priklausomai nuo jų teisinio statuso (darbuotojas ar savarankiškai dirbantis asmuo), nuo jų atliekamų užduočių pobūdžio ir nuo jų įmonės verslo modelio. Nors darbo interneto platformose atsiradimas atveria naujų darbo galimybių ir sudaro sąlygas plėtotis novatoriškiems verslo modeliams, jis neatitinka įprastos darbo rinkos praktikos ir teisinių sistemų (pvz., dėl darbo sąlygų apsaugos, dalyvavimo kolektyvinėse derybose ir socialinės apsaugos sistemose), kurios dažnai nėra visapusiškai prisitaikiusios prie naujų permmainų. Be to, kyla naujų klausimų dėl asmens duomenų naudojimo ir valdymo naudojant algoritmus.

Valstybinės užimtumo tarnybos, teikdamos rekomendacijas ir aktyvią paramą, atlieka labai svarbų vaidmenį įgyvendinant užimtumo politiką ir sudarant palankias sąlygas atitikčiai darbo rinkos poreikiams. Valstybės narės ėmėsi priemonių siekdamas gerinti individualizuotų paslaugų teikimą ir stengiasi supaprastinti ir padidinti paslaugų koordinavimą. Tačiau valstybinių užimtumo tarnybų, kaip tarpininkų, vaidmuo vis dar skiriasi įvairiose valstybėse narėse. Tebėra problemų, susijusių su pagalba labiausiai nuo darbo rinkos nutolusiems asmenims. Tačiau toliau stengiamasi stiprinti bendradarbiavimą ir keitimąsi informacija bei geriausia patirtimi per Europos valstybinių užimtumo tarnybų tinklą.

Keliose valstybėse narėse reikėtų gerinti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimą per VUT

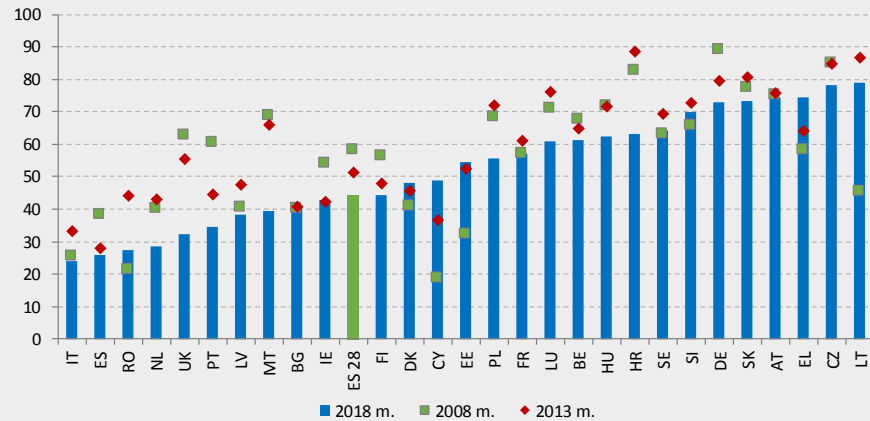
44,3 proc.

bedarbių
ieškodami
darbo
naudojasi
valstybinėmis
užimtumo
tarnybomis

21,6 proc.

bedarbių
naudojasi
privatų
įdarbinimo
įstaigų
paslaugomis

Bedarbių, kurie ieškodami darbo naudojami valstybinėmis užimtumo tarnybomis, dalis



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Didelės (nors ir mažėjančios) namų ūkių dalies išlaidos būstui yra per didelės. Vienas iš dešimties europiečių patiria per didelę išlaidų būstui našą. Žinoma, labiausiai tai veikia mažiausių pajamų namų ūkius ir miestų gyventojus. Gyvenimo labai prastomis būsto sąlygomis mastai nekinta, o kai kuriose Vidurio ir Rytų Europos valstybėse narėse, kuriose su būsto kokybe susijusios problemos yra didesnės, – mažėja. Nepaisant šios pažangos, būsto sąlygos yra prastos nemažoje dalyje šių šalių namų ūkių. Benamystė, krašutinė būsto atskirties forma, per praėjusį dešimtmetį didėjo daugumoje valstybių narių. Daugelis valstybių narių, reaguodamos į šią problemą, patvirtino strategijas siekdamas integruotai spręsti benamystės ir su būstu susijusios atskirties problemas. Vis labiau pripažįstama prevencijai skirtų paslaugų ir didesnio bendradarbiavimo tiek politikos, tiek paslaugų teikimo lygmeniu svarba.

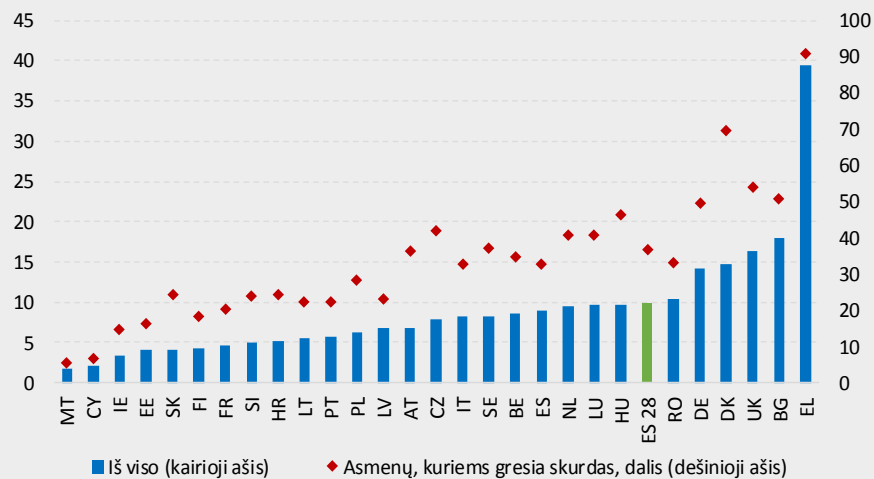
Per didelė išlaidų būstui našta yra problema keliose valstybėse narėse

1 iš 10
europiečių
patiria per
didelę būsto
išlaidų našta

3,9 proc.
gyventojų
būsto sąlygos
yra labai
prastos

1,9 proc.
gyventojų savo
būste neturi
vonios ar dušo

Gyventojų, gyvenančių namų ūkyje, kurio išlaidos būstui sudaro daugiau nei 40 proc. disponuojamųjų namų ūkio pajamų, dalis 2018 m.



Šaltinis – Eurostatas, SPGS.

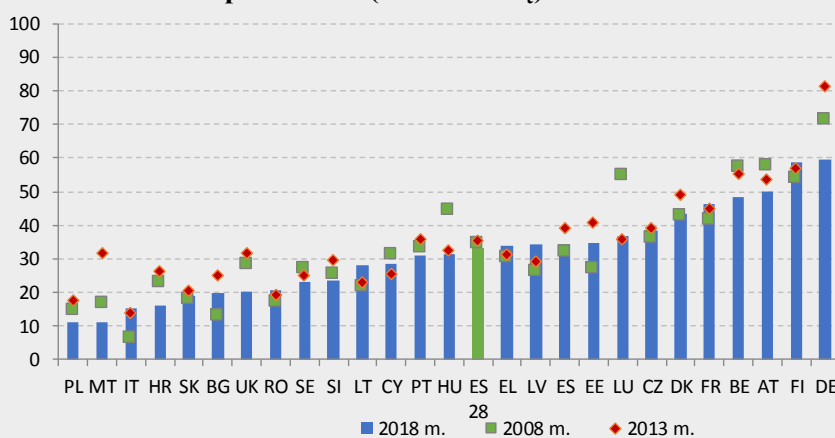
Socialinės apsaugos sistemos modernizuojamos, kai kurios valstybės narės plečia jų aprėptį ir didina jų adekvatumą. Tačiau vis dar kyla sunkumų kelioms grupėms (ypač savarankiškai dirbantiems asmenims ir netipiniams darbuotojams), kurie turi mažiau ekonominės padėties garantijų ir ribotas galimybes gauti socialinę apsaugą. Vidutiniškai 2018 m. socialinių pervedimų (išskyrus pensijas) poveikis skurdo mažinimui sumažėjo. Be to, asmenų, gyvenančių namų ūkiuose, kuriuose (beveik) nė vienas narys neturi darbo, skurdo rizika ir skurdo gylis toliau didėja. Vidutiniškai tik maždaug trečdalis trumpalaikių bedarbių gauna bedarbių pašalpas. Nors minimalių pajamų sistemos šiuo metu taikomos visose valstybėse narėse, jos tebėra nevienodai adekvačios.

Modernizuojant socialinės apsaugos sistemas ypač svarbu didinti jų aprėptį ir adekvatumą

Bedarbių pašalpų mokėjimas trumpalaikiams (<12 mėnesių) bedarbiams

Socialiniais
pervedimais
(išskyrus
pensijas) skurdas
sumažinamas
vidutiniškai
33,2 proc.

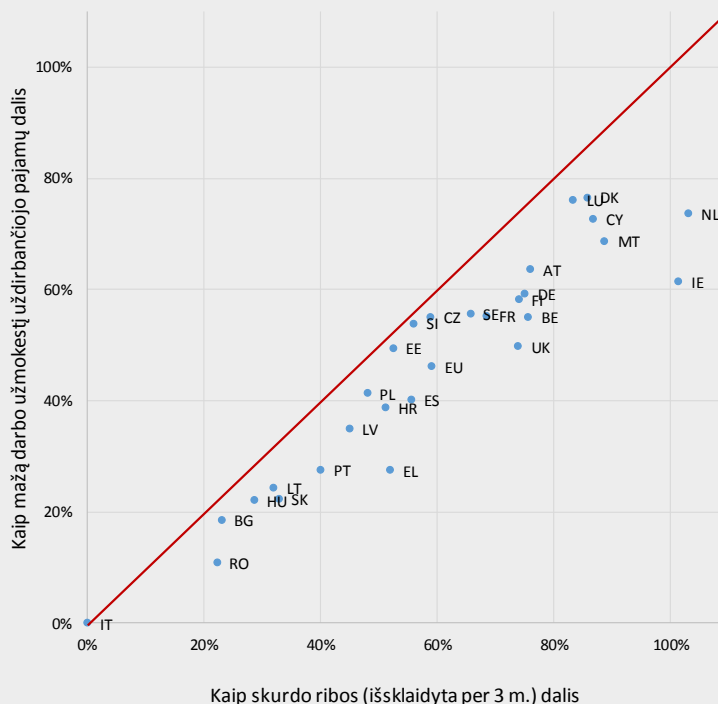
32,9 proc.
trumpalaikių
(<12 mėnesių)
bedarbių gauna
bedarbio
pašalpą



Minimalių pajamų gavėjų grynosios pajamos (2017 pajamų metai)

8 valstybėse
narėse
savarankiškai
dirbantys
asmenys neturi
galimybių
naudotis bedarbių
socialine apsauga

Tik 2
valstybėse
narėse
minimalių
pajamų gavėjų
grynosios
pajamos viršija
šalies skurdo
ribą



Pastaba. Nuo 2018 m. Italijoje taip pat taikoma minimalių pajamų sistema. Mažą darbo užmokestį uždirbančiu asmeniu laikomas 50 proc. vidutinio darbo užmokesčio uždirbantis ir visą darbo laiką dirbantis asmuo.

Šaltinis – Europos Komisijos analizė, grindžiama Eurostato duomenimis

Akivaizdu, kad prie demografinių pokyčių turi prisitaikyti pensijų, sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros sistemos. Vidutinė ES darbingo amžiaus gyventojų dalis jau mažėja ir ateityje toliau mažės. 11-oje valstybių narių per ateinančius penkerius metus jų sumažės daugiau kaip 3 proc. Tuo pat metu prognozuojama, kad labai didės senėjimo indeksas, ir tai skatina valstybes narsintis veiksmų siekiant modernizuoti savo pensijų, sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros sistemas, išlaikyti jų adekvatumą ir tvarumą, ir kartu užtikrinti geros kokybės paslaugų prieinamumą. Pensijų pajėgumas pakeisti pajamas ir užkirsti kelią skurdui valstybėse narėse yra labai skirtingas, o politiniuose debatuose vis svarbesnis tampa pensijų adekvatumo užtikrinimo klausimas. Tačiau galimybių naudotis ilgalaikės priežiūros sistemomis ir jų tvarumo didinimas yra itin sudėtingas uždavinys, nes daugelyje valstybių narių šiuo metu tebėra didelė priklausomybė nuo neformaliosios (neinstitucinės) priežiūros. Todėl kai kurios iš jų pradėjo reformas siekdamos didinti priežiūros darbuotojų grupę ir gerinti neformaliųjų priežiūros užduotis atliekančių asmenų (kurių dauguma yra moterys) padėtį.

Dėl visuomenės senėjimo reikia modernizuoti pensijų, sveikatos priežiūros ir ilgalaikę priežiūros sistemas

1,7 proc.

gyventojų nurodo, kad turi nepatenkintų medicininių priežiūros poreikių

10,2

likusių sveiko gyvenimo metų (skaičiuojant nuo 65 metų) moterims, 9,8 metų – vyrams

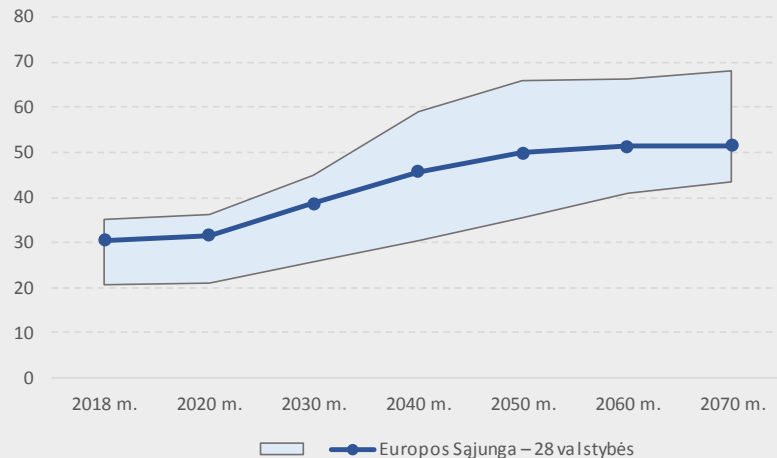
Nuo 2018 m.

iki 2050 m.

nuo 3 iki 2

sumažės dirbančių suaugusiųjų, išlaikančių vieną pensininką, skaičius

Senėjimo indeksas (65 m. ir vyresnių asmenų ir 15–64 m. asmenų skaičiaus santykis) ES



Pastaba. išreikšta 100 darbingo amžiaus (15–64 m.) žmonių.

Šviesiai mėlynos spalvos plote pažymėtos mažiausios ir didžiausios numatomos vertės per metus.

Šaltinis: Eurostatas, bazinės prognozės

Socialinės rinkos ekonomikos stiprinimas neatsiejamas nuo socialinio dialogo kokybės gerinimo. Socialinių partnerių dalyvavimas rengiant ir įgyvendinant užimtumo ir socialines reformas ir politiką pripažįstamas užimtumo politikos gairėse. Apskritai kalbant, dalyvavimo nacionaliniu ir regioniniu lygmenimis kokybės daugelyje valstybių narių nekito, nors visose valstybėse tebėra skirtumų. Be to,

nors bendras socialinių partnerių dalyvavimas Europos semestre po truputį gerėjo, dar yra galimybių jį toliau plėtoti. Visų pirma tam reikėtų, kad kai kurios valstybės narės, rengdamos nacionalines reformų programas, labiau nuspėjamai ir prasmingai keistųsi informacija, be kita ko, atsižvelgdamos į tam skirtą laiką.

1. DARBO RINKOS IR SOCIALINIŲ TENDENCIJŲ BEI UŽDAVINIŲ EUROPOS SĄJUNGOJE APŽVALGA

Šiame skirsnyje apžvelgiamos darbo rinkos ir socialinės tendencijos bei uždaviniai Europos Sąjungoje, pateikiamas išsamus analitinis svarbiausių užimtumo ir socialinės politikos sričių įvertinimas. Detalūs duomenys apie kiekvienos valstybės narės tendencijas pateikiami tolesniuose šios ataskaitos skirsniuose.

1.1 Darbo rinkos tendencijos

Dirbančių asmenų skaičius 2018 m. didėjo penktus metus iš eilės, nors ir lėčiau nei 2017 m. (t. y. 1,3 proc. palyginti su 1,6 proc.). Bendras užimtumas vidutiniu tempu toliau augo ir per pirmus tris 2019 m. ketvirčius, o 2019 m. trečiąjį ketvirtį dirbančiųjų skaičius pasiekė 241,5 mln.² – maždaug 2,1 mln. daugiau nei prieš metus – ir tai yra aukščiausias visų laikų lygis Europos Sąjungoje. Prognozuojama, kad bendras užimtumas per metus 2019 m. padidės 1 proc., o 2020 m. – 0,5 proc.³ Palyginti su žemiausiu užimtumo lygiu, užfiksuotu 2013 m. pirmąjį ketvirtį, ES darbą susirado dar daugiau kaip 17 mln. žmonių, iš jų 11 mln. euro zonoje.

20–64 metų asmenų užimtumo lygis toliau didėjo ir artėjo prie strategijos „Europa 2020“ tikslo. 2018 m. jis padidėjo 1 procentiniu punktu iki 73,2 proc. (metinis vidurkis), o 2019 m. antrąjį ketvirtį pasiekė jau 73,9 proc. – 0,8 procentinio punkto daugiau nei tą patį praėjusių metų ketvirtį. Užimtumo lygis euro zonoje augo tokiu pačiu tempu – 0,8 procentinio punkto per metus, iki 72,7 proc. antrąjį 2019 m. ketvirtį. Tai yra aukščiausi visų laikų lygiai tiek ES, tiek euro zonoje. Jei ši teigiama tendencija toliau tęstųsi dabartiniu tempu, ES galėtų sėkmingai pasiekti savo 75 proc. užimtumo tikslą. Vis dėlto, pastaruoju metu sulėtėjus ekonomikai ir kaistant darbo rinkoms kai kuriose valstybėse narėse, atrodo, kad užimtumo lygis per likusius 2019 m. ketvirčius ir 2020 m. gali augti lėčiau, taigi gali būti taip, kad bus tik priartėta prie 2020 m. tikslo, tačiau jis nebus pasiektas⁴.

Dalyvavimas darbo rinkoje didėjo kartu su teigiama užimtumo lygio tendencija. 20–64 metų amžiaus grupės ekonominio aktyvumo lygis 2019 m. antrąjį ketvirtį pasiekė 78,7 proc. ES ir 78,5 proc. euro zonoje (prieš metus jis buvo atitinkamai 78,4 proc. ir 78,3 proc.). Kaip ir ankstesniais metais, dalyvavimas darbo rinkoje didėjo ypač dėl vyresnio amžiaus (55–64 metų) darbuotojų ir, kiek mažiau, moterų aktyvumo.

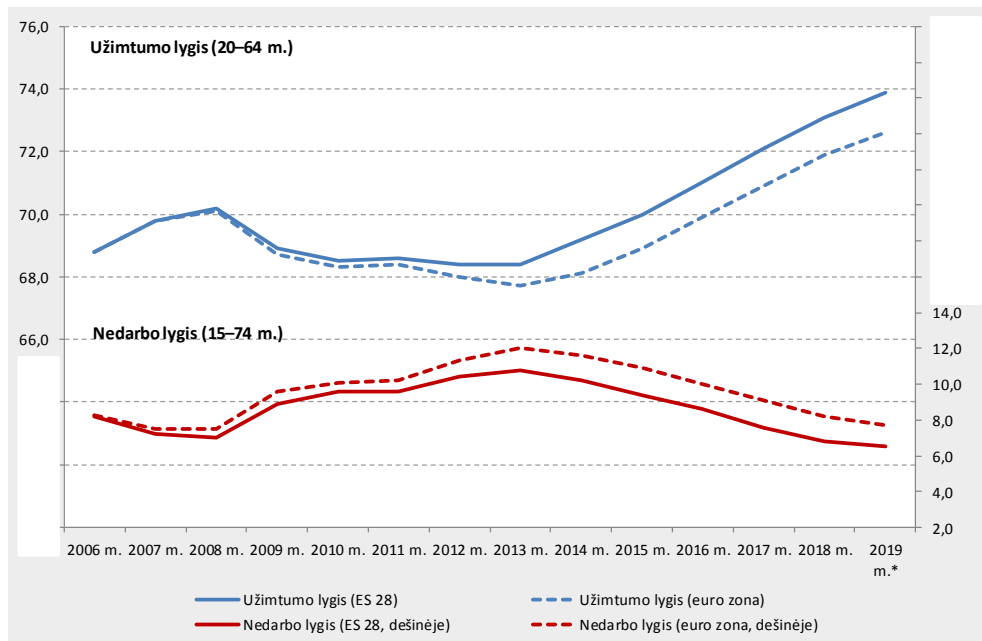
² Bendro užimtumo duomenys gauti iš nacionalinių sąskaitų (vidaus sąvoka), kiti duomenys – iš Darbo jėgos tyrimo. Šiame skirsnyje pateikiami pagal sezoną pakoreguoti ketvirčio duomenys.

³ Pagal Komisijos 2019 m. rudens ekonominę prognozę.

⁴ Užimtumo komiteto 2019 m. Užimtumo rodiklių apžvalgoje ir 2019 m. Metinėje užimtumo rodiklių ataskaitoje apskaičiuota, kad 2019 m. užimtumo lygis pasieks 73,8 proc., o 2020 m. – 74,3 proc. (remiantis Komisijos 2019 m. pavasario ekonomikos prognoze ir Eurostato 2015 m. demografinėmis prognozėmis).

1 diagrama. ES užfiksuoti visų laikų geriausi užimtumo ir nedarbo lygių rodikliai

Užimtumo ir nedarbo lygiai ES ir euro zonoje



* I ir II ketv. vidurkis, pakoreguota pagal sezoną.

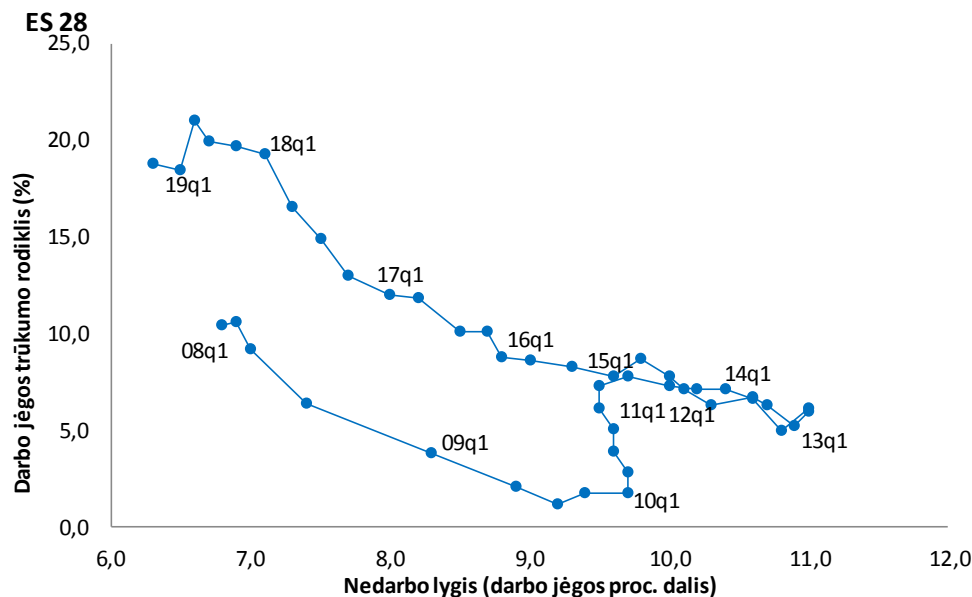
Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Bendras dirbtų valandų skaičius didėja lėčiau, bet nuolat, ir pagaliau viršytas aukščiausias 2008 m. pasiektas lygis. Nuo tada, kai 2013 m. pradėjo atsigausti ekonomika, dirbančių asmenų skaičius didėja daug greičiau nei dirbtų valandų skaičius (nuo 2013 m. II ketv. iki 2019 m. II ketv. jie padidėjo atitinkamai 7,7 proc. ir 7,1 proc.). Tai iš dalies atspindi ilgalaikį struktūrinį mažėjimą, kurį dar sustiprina tai, kad po krizės padaugėjo ne visą darbo laiką (ne savo noru) dirbančių asmenų ir užimtumas labiau sutelktas sektoriuose, kuriuose darbo laiko intensyvumas yra mažesnis. Nepaisant to, dirbtų valandų skaičius ėmė greičiau didėti 2018 m. ir pirmą kartą 0,3 proc. viršijo aukščiausią lygį, pasiektą 2008 m.

Per 2018 m. ir pirmus tris 2019 m. ketvirčius nedarbo lygis toliau mažėjo. Intensyvus darbo vietų kūrimas, kartu vidutiniu tempu didėjant dalyvavimui darbo rinkoje, dar labiau sumažino nedarbą. 2019 m. trečiąjį ketvirtį nedarbo (15–74 metų amžiaus grupėje) lygis ES sumažėjo iki 6,3 proc., euro zonoje – iki 7,5 proc. (prieš metus jis buvo atitinkamai 6,7 proc. ir 8 proc.). Taigi, absoliučiaisiais skaičiais ES yra 15,6 mln. bedarbių – apie 1 mln. mažiau nei tą patį praėjusių metų ketvirtį ir beveik 11 mln. mažiau negu didžiausias skaičius, užfiksuotas 2013 m. antrąjį ketvirtį. Nors nedarbo lygis per praėjusius metus sumažėjo visose valstybėse narėse, padėtis jose tebėra gana skirtinga (kaip parodyta 3.1.1 skirsnyje): kai kuriose šalyse jau pasiektas labai žemas nedarbo lygis (ir padėti galima dar šiek tiek pagerinti), o kitoms dar daug trūksta iki minimalaus lygio, jose buvusio iki krizės.

2 diagrama. Įmonės praneša apie didelį darbo jėgos trūkumą, tačiau yra požymių, kad darbo rinkos poreikiai jau geriau tenkinami

ES Beveridžo (*Beveridge*) kreivė



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, verslo ir vartotojų nuomonės tyrimai. Pastaba. Pateikti pagal sezoną pakoreguoti duomenys.

Darbo jėgos trūkumas šiek tiek sumažėjo, palyginti su padėtimi prieš metus, tačiau jis tebėra didelis. Nuo tada, kai pradėjo atsigaivinti ekonomika, vis didesnė ES įmonių dalis (2012 m. pabaigoje apie 5 proc., o 2018 m. jau apie 20 proc.) nurodo darbo jėgos nepakankamumą kaip gamybą ribojantį veiksnį⁵. Iš Beveridžo kreivės⁶ (2 diagrama) matyti, kad šis darbo jėgos trūkumo didėjimas sutapo su tolesniu nedarbo mažėjimu, nors kreivės neigiamas poslinkis nuo 2010 iki 2013 m. rodo, kad darbo rinkos poreikiai laikotarpiu po krizės buvo mažiau efektyviai tenkinami negu iki krizės⁷. Pastaruoju metu sulėtėjus ekonomikai, apie darbo jėgos trūkumą pranešančių įmonių 2019 m. šiek tiek sumažėjo, o kartu toliau mažėja nedarbas, kaip minėta pirmiau. Nors dar per anksti spręsti, ar Beveridžo kreivės kryptis keičiasi, iš pastarųjų ketvirčių tendencijų atrodo, kad vyksta teigiamas pokytis, atitinkantis bendrą darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo proceso pažangą (nors padėtis įvairiose valstybėse narėse yra gana skirtinga).

Taip pat toliau mažėja ilgalaikis ir jaunimo nedarbas. Toliau gerinant darbo rinkos sąlygas, mažėja ilgalaikių bedarbių (t. y. asmenų, kurie yra bedarbiai ilgiau kaip metus). Tokioje padėtyje esančių asmenų skaičius antrąjį 2019 m. ketvirtį buvo 6,2 mln., t. y. 1,1 mln. (arba 15 proc.) mažesnis nei tą patį 2018 m. ketvirtį. Ilgalaikiai bedarbiai sudaro 2,5 proc. aktyvių gyventojų skaičiaus, taigi pasiektas iki krizės, 2008 m. trečiąjį ketvirtį, buvęs žemiausias ilgalaikio nedarbo lygis (nors euro zonoje tas lygis tebeviršijamas, t. y. 3,3 proc., palyginti su 2,8 proc.). Žvelgiant į jaunų darbo ieškančių asmenų padėtį taip pat matomas

⁵ Šis rodiklis naudojamas ES verslo ir vartotojų nuomonės tyrimuose.

⁶ Beveridžo kreivė yra grafiškai pavaizduotas santykis tarp nedarbo lygio ir laisvų darbo vietų vertinimo mato (tai yra laisvų darbo vietų dalis arba, šiuo atveju, darbo jėgos trūkumo rodiklis).

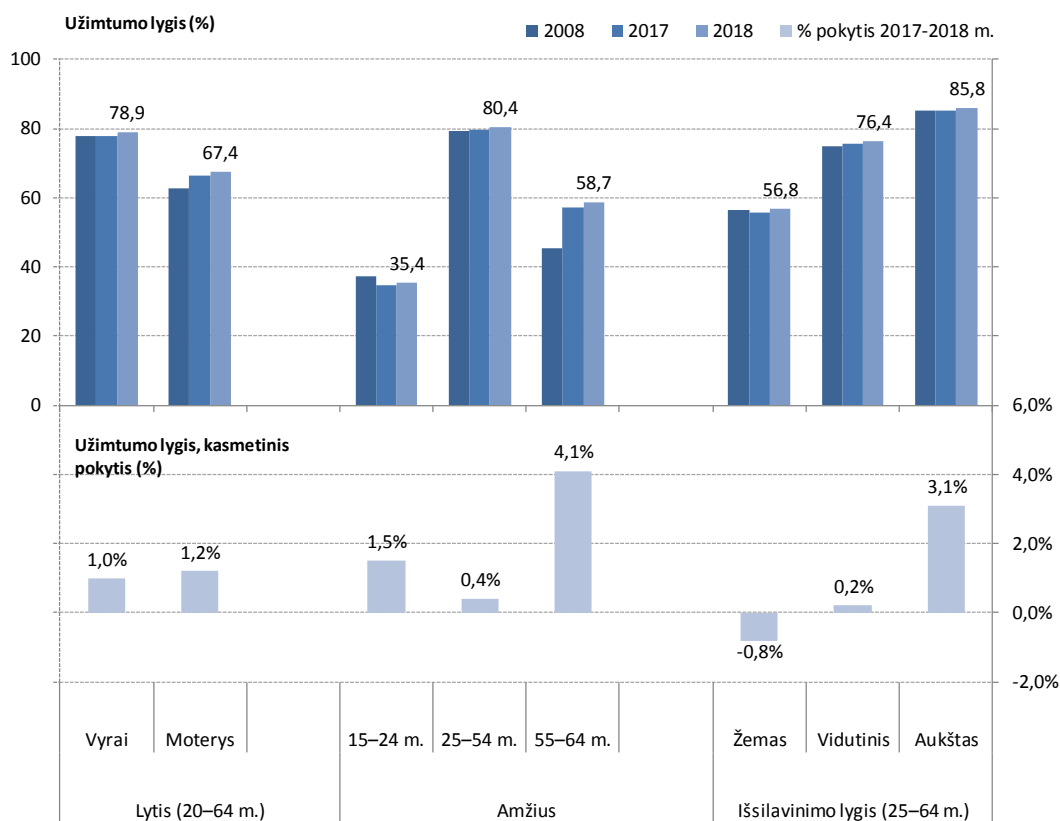
⁷ Išsamiau žr. *Labour Market and Wage Developments in the EU, 2019*.

akivaizdus pagerėjimas. 2019 m. trečiąją ketvirtį užfiksuotas ES jaunimo nedarbo lygio sumažėjimas 1 procentiniu punktu, iki 14,4 proc., ir 0,9 proc. punkto euro zonoje, iki 15,8 proc. (tačiau Ispanijoje, Italijoje ir Graikijoje jaunimo nedarbas tebėra didesnis nei 30 proc.). ES iš viso yra 3,2 mln. 15–24 metų bedarbių, o kai atsižvelgiama į visus nesimokančius ir nedirbančius jaunuolius (toliau – NEET jaunimas), šis skaičius išauga iki 5,5 mln. Vis dėlto NEET rodiklis pagerėjo per praėjusius metus, NEET jaunimo dalis sumažėjo iki 10,2 proc. ES ir 10,3 proc. euro zonoje pirmąjį 2019 m. ketvirtį (prieš metus ji buvo atitinkamai 10,6 proc. ir 10,8 proc.). Šie lygiai yra mažesni nei bet kada iki šiol.

Nors NEET jaunimo dalis mažėja, mokyklos nebaigusių asmenų skaičius nebekinta. Mokyklos nebaigusių (18–24 metų) asmenų dalis per praėjusį dešimtmetį tolygiai mažėjo, o 2017 ir 2018 m. nusistovėjo ties 10,6 proc. Taigi, nors strategijos „Europa 2020“ 10 proc. tikslas jau beveik pasiektas, tokių asmenų skaičių reikėtų toliau mažinti⁸. Tačiau strategijos „Europa 2020“ tikslas dėl aukštojo išsilavinimo (kad jį įgytų 40 proc. 30–34 metų amžiaus grupės asmenų) jau pasiektas 2018 m.: tokių asmenų dalis buvo 40,7 proc. (0,8 proc. punkto didesnė nei 2017 m.).

3 diagrama. Prie užimtumo augimo daugiausia prisideda vyresnio amžiaus ir aukštos kvalifikacijos darbuotojai

Įvairių ES gyventojų grupių užimtumo lygiai ir užimtumo augimas



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

⁸ 2017 m. lapkričio 14 d. komunikate „Europinės tapatybės stiprinimas per švietimą ir kultūrą“ (COM(2017) 673 final) Komisija išreiškė siekį iki 2025 m. sumažinti tikslinį mokyklos nebaigusių asmenų dalies lyginamąjį rodiklį iki 5 proc.

Vyresnio amžiaus darbuotojai tebėra pagrindinė užimtumo augimą lemianti jėga. 2018 m., kaip ir ankstesniais metais, vyresnio amžiaus (55–64 metų) darbuotojų užimtumas didėjo daugiausia, palyginti su kitomis amžiaus grupėmis (3 diagrama): dirbančių šios grupės asmenų skaičius 2018 m. padidėjo 4,1 proc. (panašus augimo tempas kaip ir 2017 m. – 4,3 proc.). Taigi, vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygis 2018 m. padidėjo 1,6 proc. punkto, iki 58,7 proc., ir yra didesnis nei bet kada iki šiol (daugiau kaip 13 proc. punktų didesnis nei 2008 m.). Taip pat, nors ir lėčiau, didėjo kitų amžiaus grupių užimtumas. Ypač dirbančio jaunimo (15–24 metų) dalis didėjo panašiai kaip ir 2017 m. (1,5 proc., o 2017 m. – 1,6 proc.), taigi jaunimo užimtumo lygis padidėjo 0,8 proc. punkto iki 35,4 proc. (nors vis dar trūksta 1,9 proc. punkto iki 2008 m. buvusio lygio). Darbingiausio amžiaus (25–54 metų) suaugusiųjų užimtumas padidėjo 0,4 proc., taigi jų užimtumo lygis 2018 m. buvo 80,4 proc.

Ne ES gimusių asmenų užimtumo lygis toliau augo. 20–64 metų amžiaus grupėje šis rodiklis 2018 m. padidėjo iki 64,5 proc. (1,5 pro. punkto daugiau nei 2017 m.) ir tai absoliučiaisiais skaičiais atitinka padidėjimą nuo 17,4 mln. iki 18,3 mln. Šios grupės užimtumo lygį galima palyginti su ES gimusių asmenų⁹ užimtumo lygio vidurkiu – 73,9 proc. (0,9 proc. punkto daugiau nei 2017 m.). Taigi, nors atotrūkis tarp šių grupių, labai išaugęs per krizę, šiek tiek sumažėjo, jis tebėra nemažas (daugiau nei 9 proc. punktai 2018 m., palyginti su mažiau nei 5 proc. punktais 2008 m.).

Moterų užimtumas toliau didėja šiek tiek sparčiau nei vyrų, tačiau vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas tebėra didelis. 2018 m. moterų užimtumas didėjo 0,2 proc. punkto sparčiau nei vyrų (ta pati vertė kaip ir 2017 m.). Vis dėlto tokio nedidelio skirtumo nepakako, kad sumažėtų vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas (t. y. užimtumo lygio atotrūkis dėl lyties), kuris taip ir liko nepakitęs, 11,5 proc. punkto. Nors šis rodiklis labai sumažėjo per krizę (2008 m. jis buvo 15 proc. punktų) ir rodo, kad ekonominis nuosmukis vyrų užimtumui turėjo didesnę poveikį, nuo 2014 m. jis beveik nekinta. Panašu, kad šis atotrūkis yra itin didelis moterų 30–34 metų amžiaus grupėje – 14,5 proc. punkto (daugiausia tai susiję su gimdymu), 55–64 metų moterų – 13,7 proc. punkto, ir žemos kvalifikacijos moterų – 21,1 proc. punkto (palyginti su vidutinės ir aukštos kvalifikacijos darbuotojomis, atitinkamai 10,9 proc. punkto ir 6,8 proc. punkto).

Aukštos kvalifikacijos asmenys sudaro vis didesnę darbo jėgos dalį. Tai yra ilgalaikės tendencijos dalis: didėja įdarbinimas į darbo vietas, kurių užduotims atlikti reikia aukštos kvalifikacijos, valstybių narių darbo jėga tampa labiau kvalifikuota¹⁰, ir tai rodo didėjančią aukštos kvalifikacijos darbuotojų paklausą ir pasiūlą ekonomikoje. Dirbančių asmenų (25–64 metų amžiaus grupėje) su aukštuoju išsilavinimu skaičius 2018 m. padidėjo 3,1 proc., taigi šios grupės užimtumo lygis pasiekė 85,8 proc. Vidutinės kvalifikacijos (t. y. turinčių vidurinį išsilavinimą) darbuotojų padaugėjo labai nedaug, 0,2 proc., ir jų užimtumo lygis pasiekė 76,4 proc. Kita vertus, žemos kvalifikacijos (t. y. įgijusių pagrindinį ar žemesnio lygio išsilavinimą) darbuotojų skaičius toliau mažėjo 0,8 proc. (2017 m. jis sumažėjo 0,3 proc.). Tačiau kadangi, esant bendrai visuomenės senėjimo ir jaunesnių kartų aukštesnio išsilavinimo tendencijai, nuolat mažėja bendras žemos kvalifikacijos 25–64 metų gyventojų skaičius (vien per 2018 m. jis sumažėjo 1,7 mln., arba 2,7 proc.), šios grupės užimtumo lygis iš tiesų

⁹ Ši grupė nustatyta kaip asmenų, kurie yra gimę savo valstybėje narėje, skaičiaus ES vidurkis.

¹⁰ Europos Komisija (2019 m.). „2019 m. darbo rinkos ir darbo užmokesčio pokyčių Europoje metinė apžvalga“. Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras. Paskelbta <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>.

padidėjo nuo 55,6 proc. 2017 m. iki 56,8 proc. 2018 m. Žemos ir aukštos kvalifikacijos darbuotojų užimtumo lygio skirtumas toliau mažėja (jis buvo didžiausias 2013 m. – 31,4 proc. punkto), tačiau jis tebėra labai didelis, 29 proc. punktai, ir tai rodo, kad reikia imtis veiksmų žemo išsilavinimo asmenų įsidarbinamumui didinti, ypač kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo priemonėmis.

Dauguma iš papildomų 2018 m. sukurtų darbo vietų yra nuolatinės ir viso darbo laiko darbo vietos, tačiau laikinųjų darbuotojų dalis tebėra nemaža. Iš 2,7 mln. papildomų darbuotojų (15–64 metų), užfiksuotų 2018 m., beveik visi dirbo pagal neterminuotas sutartis, o laikinųjų darbuotojų skaičius padidėjo tik 55 tūkst. per tą patį laikotarpį (palyginti su 0,8 mln. praėjusiais metais). Vis dėlto sudaromų neterminuotų darbo sutarčių padaugėjo ne tiek daug, kad sumažėtų bendra laikinųjų darbuotojų dalis, palyginti su visais darbuotojais, – 2018 m. ji sumažėjo tik 0,1 proc. punkto, iki 14,2 proc. Savarankiškai dirbančių (15–64 metų) asmenų skaičius sumažėjo 160 tūkst., taigi toliau lėtai mažėjo, kaip ir ankstesniais metais, ir galiausiai sudarė 13,5 proc. visų dirbančių asmenų, mažiau nei 2017 m. (13,7 proc.) ir 2013 m. (14,4 proc.). Galiausiai, dauguma sukurtų papildomų darbo vietų buvo viso darbo laiko darbo vietos (+2,4 mln.), o ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičius liko beveik nepakitęs. Todėl ne visą darbo laiką dirbančių (15–64 metų) darbuotojų dalis šiek tiek mažėjo trečius metus iš eilės (0,2 proc. punkto iki 19,2 proc. 2018 m.), nors iki šiol beveik 2 proc. punktais viršija 2008 m. lygį. Kita vertus, teigiama tendencija yra tai, kad ne savo noru ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų dalis, palyginti su visais ne visą darbo laiką dirbančiais asmenimis, toliau mažėjo, nors tebėra nemaža (ji buvo didžiausia 2014 m., 29,6 proc., o 2018 m. – 24,6 proc.).

Žvelgiant į sektorių pokyčius, matyti, kad užimtumas toliau didėja paslaugų sektoriuje. Tęsiantis keleto pastarųjų metų tendencijai, 2018 m. daugiausia darbo vietų sukurta paslaugų srityje¹¹ (nacionalinių sąskaitų duomenimis, 2018 m. joje įdarbinta dar 2,6 mln. asmenų, taigi +1,5 proc., palyginti su 2017 m.). Dėl šio augimo toliau didėjo užimtumo paslaugų sektoriuje dalis, palyginti su visu užimtumu: ji per praėjusį dešimtmetį nuolat didėjo nuo 70,1 proc. 2008 m. iki 74 proc. 2018 m. Absoliučiaisiais skaičiais šiame sektoriuje užfiksuotas antras didžiausias augimas 2018 m. (470 tūkst. asmenų), o atitinkamas procentinis augimas per praėjusius metus buvo 1,3 proc. (tai atitinka ir 2017 ir 2016 m. užfiksuotus rodiklius). Statybos pramonėje dirbančių asmenų skaičius antrus metus iš eilės didėjo daugiau kaip 2 proc. (arba 337 tūkst. asmenų), taigi 2015 m. prasidėjęs užimtumo atsigavimas toliau stiprėja. Vis dėlto šiame sektoriuje dirbančių asmenų skaičius tebėra beveik 13 proc. mažesnis nei 2008 m. Galiausiai, nors užimtumas žemės ūkyje stabilizavosi 2017 m., jis vėl pradėjo mažėti 2018 m. (2,5 proc.), taigi tęsiasi ilgalaikė mažėjimo tendencija. Užimtumo žemės ūkyje dalis, palyginti su visu užimtumu, faktiškai sumažėjo nuo 5,4 proc. 2008 m. iki 4,3 proc. 2018 m.

¹¹ Didžiausias procentinis su paslaugomis susijusio užimtumo didėjimas užfiksuotas „informacijos ir ryšių“ veiklos srityje (+3,9 proc.) taip pat „profesinės, mokslinės ir techninės veiklos; administracinės ir aptarnavimo veiklos“ srityse (atitinkamai 3,4 proc. ir 2,9 proc. 2017 m.). Tačiau „finansinių ir draudimo paslaugų“ srityje, priešingai, nustatytas 0,7 proc. sumažėjimas.

1.2 Socialinės tendencijos

Asmenų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, skaičius¹²¹³ nuolat toliau mažėjo. Ši mažėjimo tendencija 2018 m. tęsėsi šeštus metus iš eilės (4 diagrama) ir asmenų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, skaičius sumažėjo iki 110 mln. (arba 21,9 proc. visų gyventojų) – beveik 2,7 mln. mažiau nei 2017 m. (maždaug 2 procentiniais punktais mažiau nei 2008 m.). Ši bendra tendencija atspindi didelio materialinio nepritekliaus mažėjimas ir, kiek mažiau, labai mažo darbo intensyvumo namų ūkių dalies mažėjimas, tačiau skurdo rizikos lygis iš esmės nepakito. Tai apskritai atitinka su užimtumo atsigavimu ir disponuojamųjų pajamų augimu susijusius pokyčius. Jei ši teigiama tendencija toliau tęstųsi dabartiniu tempu, ES galėtų pasiekti, kad asmenų, kuriems gresia skurdas ar atskirtis, skaičius nuo 2008 iki 2020 m. sumažėtų apie 13 mln. (strategijos „Europa 2020“ tikslas yra 20 mln.). Vis dėlto, sprendžiant iš pastarojo ekonomikos sulėtėjimo, realus sumažėjimas gali būti ne toks didelis.

Didelį materialinį nepriteklių patiriančių asmenų skaičius toliau sparčiai mažėja. Per metus iki 2018 m iš didelio materialinio nepritekliaus išsivadavo daugiau kaip 3 mln. asmenų, taigi bendras šią problemą patiriančių žmonių skaičius sumažėjo iki 29,7 mln. arba 5,9 proc. ES gyventojų. Šis mažėjimas reiškia, kad padėtis labai taisosi jau šeštus metus iš eilės, ir tai atspindi gerėjančią materialinę namų ūkių padėtį. Kadangi šis rodiklis mažėja daugiausia dėl gerų rezultatų tose valstybėse narėse, kuriose didelio materialinio nepritekliaus lygis yra didžiausias (žr. 3.4 skirsnį), bendra pažanga rodo, kad toliau vyksta aukštynkryptė socialinė konvergencija.

Stipri darbo rinka prisidėjo prie to, kad asmenų, gyvenančių namų ūkiuose, kuriuose beveik nė vienas narys neturi darbo, skaičius toliau mažėja. Labai mažo darbo intensyvumo namų ūkiuose gyvenančių asmenų skaičius dar labiau sumažėjo (apie 3 mln.). Šie asmenys sudaro 8,8 proc. visų gyventojų – gerokai mažiau nei iki krizės.

¹² Asmenys, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis (AROE rodiklis), – tai žmonės, patiriantys skurdo riziką (AROP rodiklis) ir (arba) didelį materialinį nepriteklių (SMD rodiklis) ir (arba) gyvenantys namų ūkiuose, kuriuose (beveik) nė vienas narys neturi darbo t. y. labai mažo darbo intensyvumo namų ūkiuose (VLWI rodiklis).

Asmenys, kuriems gresia skurdas, – tai žmonės, gyvenantys namų ūkiuose, kurių ekvivalentinės disponuojamosios pajamos nesiekia 60 proc. šalies ekvivalentinių disponuojamųjų pajamų medianos (todėl šis rodiklis yra skurdžių pajamų rodiklis).

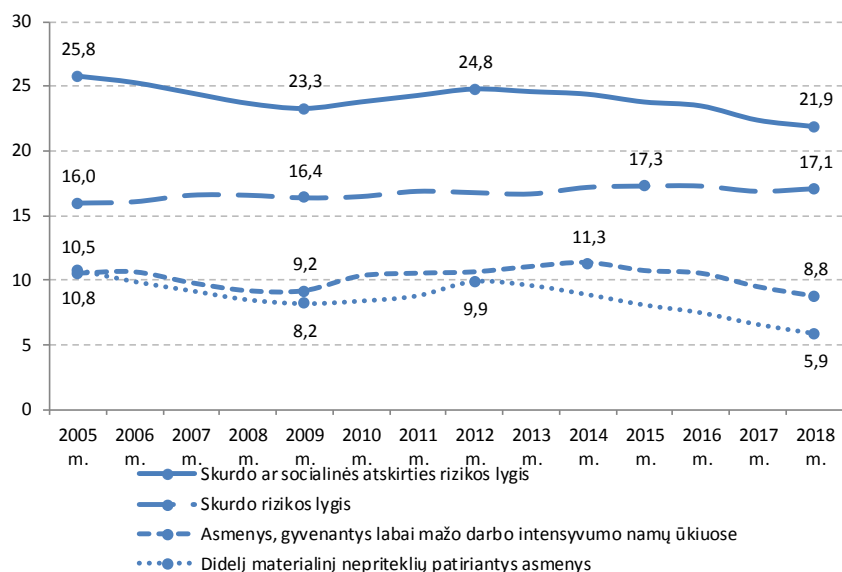
Asmenys patiria didelį materialinį nepriteklių, jei gyvena namų ūkiuose, kuriuose negali sau leisti bent keturių iš šių dalykų: 1) laiku mokėti būsto nuomos, hipotekos paskolos ir (arba) komunalinių mokesčių; 2) pakankamai šildyti būsto; 3) apmokėti nenumatytų išlaidų; 4) kas antrą dieną valgyti mėsos, žuvies ar lygiaverčio baltyminio maisto; 5) vieną savaitę per metus atostogauti ne namuose; 6) asmeninėms reikmėms naudotis automobiliu; 7) turėti skalbyklės; 8) turėti spalvoto televizoriaus ir 9) turėti telefono.

Asmenys, gyvenantys namų ūkiuose, kuriuose (beveik) nė vienas narys neturi darbo, yra 0–59 metų asmenys, gyvenantys namų ūkyje, kuriame darbingo amžiaus (18–59 metų) suaugusieji praėjusiais metais (t. y. per pajamų ataskaitinius metus) išnaudojo mažiau nei 20 proc. viso savo darbinio potencialo.

¹³ ES SPGS pajamų statistika grindžiama ankstesnių mokesčių metų duomenimis, išskyrus Jungtinę Karalystę (tyrimo vykdymo metų pajamos) ir Airiją (12 mėn. prieš tyrimą pajamos).

4 diagrama. Asmenų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, dalis mažėja, tačiau tu, kuriems gresia skurdas, dalis iš esmės nekinta

Gyventojų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, procentinė dalis (AROE rodiklis) ir sudedamosios dalys (2005–2017 m.).



Šaltinis – Eurostatas, SPGS.

Nepaisant tvaraus ekonomikos atsigavimo, gyventojų, kuriems gresia skurdas, procentinė dalis tebėra didelė. Santykinis skurdo rodiklis tebėra iš esmės stabilus – šiek tiek padidėjo iki 17,1 proc. (ankstesniais metais – 16,9 proc.). Asmenų, gyvenančių namų ūkiuose, kurių ekvivalentinės disponuojamosios pajamos nesiekia 60 proc. šalies medianos, skaičius yra kiek mažesnis nei 86 mln., taigi milijonu asmenų daugiau negu praėjusiais metais. Nors iš naujausių Eurostato išankstinių įverčių duomenų¹⁴ atrodo, kad skurdo lygis turėtų mažėti, po didelės 2017 m. pažangos jo mažėjimas turėjo sustoti.

Dirbančiųjų skurdo rizika 2018 m. iš esmės nekito ir buvo didelė. Dirbančių asmenų, kuriems gresia skurdas, procentinė dalis 2018 m. padidėjo 0,1 proc. punkto nuo 2017 m. ir tebėra artima didžiausiam skaičiui, užregistruotam 2016 m. 9,5 proc. dirbančių asmenų gyvena namų ūkiuose, kurių pajamos nesiekia 60 proc. medianos (1,2 proc. punktais daugiau nei žemiausias lygis, kuris buvo pasiektas 2010 m.). Tokią riziką labiau patiria asmenys, dirbantys ne visą darbo laiką ir pagal terminuotas darbo sutartis, tačiau kai kuriose valstybėse narėse ir visą darbo laiką dirbančių bei pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų skurdo rizika yra gana didelė (taip pat žr. 3.1.1 ir 3.4.1 skirsnius).

Iš skurdo gilumo tendencijų matyti, kad kai kuriose šalyse ekonomikos augimas yra naudingas ne visiems. Santykinio pajamų skurdumo gylio mediana – rodiklis, kuriuo vertinama, kiek asmenys, kuriems gresia skurdas, yra nutolę nuo skurdo ribos (t. y. kiek skurstantieji iš tiesų skursta) – 2018 m. padidėjo puse punkto iki 24,6 proc. Tai atspindi

¹⁴ ES SPGS duomenys daugumoje valstybių narių grindžiami nustatytais praėjusių metų pajamomis (t. y. 2018 m. SPGS tai yra 2017 m. pajamos). Eurostatas paskelbė 2018 m. pajamų išankstinius įverčius (t. y. ES SPGS rodikliai, paskelbti 2019 m.). Žr. Eurostato pastabas dėl metodikos ir rezultatus: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

įvairias tendencijas valstybėse narėse, iš kurių apskritai atrodo, kad ekonomikos augimo teigiamą poveikį ne visada patiria labiausiai skurstantys asmenys.

Asmenų, gyvenančių namų ūkiuose, kuriuose (beveik) nė vienas narys neturi darbo, skurdo rizika ir skurdo gylis toliau didėja. Asmenų, gyvenančių labai mažo darbo intensyvumo namų ūkiuose (kuriuose išnaudojama mažiau nei 20 proc. darbinio potencialo), skurdo rizikos lygis yra aukštas (2018 m. – 62,1 proc.) ir nuolat didėja penktus metus iš eilės. Socialinės apsaugos komitetas nustatė, kad tai yra tendencija, kurią reikia stebėti¹⁵. Taip pat didėja skirtumai tarp šių asmenų pajamų medianos ir skurdo rizikos ribos (žr. 3.4.1 skirsnį), ir iš to galima spręsti apie galimą socialinių išmokų neadekvatumą ir nepakankamą jų aprėptį.

Nors padėtis toliau gerėja, vaikų skurdo arba socialinės atskirties rizika tebėra didelė. Vaikų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, procentinė dalis 2018 m ES 28 sumažėjo 0,6 p. p. iki 24,3 proc. Tačiau ši dalis tebėra didesnė negu atitinkama visų gyventojų dalis. Visose valstybėse narėse daug didesnę skurdo ar socialinės atskirties riziką patiria žemos kvalifikacijos tėvų vaikai ir tai rodo tebesitęsiančią galimybių nelygybės problemą.

Bendros namų ūkių pajamos toliau didėja. Bendros disponuojamosios namų ūkių pajamos iki 2018 m. didėjo penktus metus iš eilės. Metinis jų augimas atitiko bendro realiojo BVP vienam gyventojui augimą (jis padidėjo apie 1,8 proc.) ir tai rodo, kad dėl pastarojo ekonomikos augimo gerėja namų ūkių padėtis.

Pajamų nelygybė tebėra didelė. Valstybių narių 20 proc. turtingiausių namų ūkių gaunamos pajamos yra vidutiniškai maždaug penkis kartus didesnės nei 20 proc. skurdžiausių namų ūkių. Per praėjusius metus pirmą kartą sumažėjęs, 2018 m. šis santykis padidėjo ir daugelyje valstybių narių jis tebėra didelis (žr. 3.4 skirsnį). Tačiau naujausi Eurostato išankstiniai įverčiai rodo, kad šis skirtumas turėtų mažėti¹⁶.

40 proc. gyventojų, gaunančių mažiausias pajamas (S40), pajamų dalis, išaugusi 2017 m., nekinta. Daugelyje šalių dar iki ekonomikos krizės šios grupės, kurią sudaro mažesnes pajamas gaunantys darbuotojai ir socialinių išmokų gavėjai, pajamų dalis mažėjo arba nesikeitė. Tačiau norint, kad ankstesnės pastarojo dešimtmečio tendencijos keistųsi, reikia toliau gerinti S40 padėtį.

¹⁵ Socialinės apsaugos komiteto 2019 m. metinė ataskaita.

¹⁶ Eurostato išankstiniai 2018 m. pajamų įverčiai (t. y. 2019 m. paskelbti ES SPGS rodikliai). Žr. Eurostato pastabas dėl metodikos ir rezultatus: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

2. PAVYZDŽIAI IŠ SOCIALINIŲ RODIKLIŲ SUVESTINĖS

2017 m. lapkričio 17 d. Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija paskelbė Europos socialinių teisių ramstį. Juo nustatomi pagrindiniai principai ir teisės siekiant kurti sąžiningas ir sklandžiai veikiančias darbo rinkas ir socialinės gerovės sistemas. Jis veikia kaip atnaujinto valstybių narių konvergencijos proceso, kuriuo siekiama gerinti socialines ir ekonomines sąlygas, kelrodis. Tarybos naujojoje 2019–2024 m. ES strateginėje darbotvarkėje pabrėžiama, kad Europos socialinių teisių ramstis turi būti įgyvendintas ES ir valstybių narių lygmenimis deramai atsižvelgiant į atitinkamas kompetencijos sritis. Komisija 2020 m. pradžioje parengs komunikatą, kuriuo bus nustatytas įsipareigojimas vykdyti Europos socialinių teisių ramsčio įgyvendinimo veiksmų planą.

Prie Europos socialinių teisių ramsčio pridedama socialinių rodiklių suvestinė, skirta veiklos rezultatams ir tendencijoms valstybėse narėse stebėti¹⁷. Šioje suvestinėje pateikiami esminiai ir antriniai rodikliai siekiant vertinti valstybių narių užimtumo ir socialinės raidos rezultatus pagal pasirinktus rodiklius srityse, atitinkančiose tris nustatytus bendruosius aspektus pagal Europos socialinių teisių ramstį, kurie yra: i) lygios galimybės ir galimybė įsidarbinti, ii) dinamiškos darbo rinkos ir tinkamos darbo sąlygos ir iii) viešojo parama, socialinė apsauga ir įtrauktis. Nuo 2018 m. socialinių rodiklių suvestinė įtraukiama į Bendrą užimtumo ataskaitą ir jos rezultatai (susiję su esminiais rodikliais) apibendrinami šiame skyriuje. Ši analizė atliekama atsižvelgiant į platesnį kontekstą, susijusį su reformomis, aprašytomis 3 skyriuje.

2.1. Plačiau apie socialinių rodiklių suvestinę

Socialinių rodiklių suvestinė yra svarbiausia užimtumo ir socialinių tendencijų stebėsenos ir konvergencijos siekiant geresnių darbo ir gyvenimo sąlygų stebėsenos priemonė. Visų pirma ji padeda stebėti padėtį valstybėse narėse pagal išmatuojamus Europos socialinių teisių ramsčio aspektus ir papildo esamas stebėsenos priemones, tokias kaip Užimtumo rodiklių apžvalga ir Socialinės apsaugos rodiklių apžvalga¹⁸. Pagal jos 14 esminių rodiklių vertinamos bendrosios užimtumo ir socialinės tendencijos:

- *Lygios galimybės ir galimybė įsidarbinti:*
 - mokyklos nebaigusių (18–24 metų) asmenų dalis
 - vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas (20–64 metų amžiaus grupėje)
 - pajamų nelygybė kaip kvintilio dalies santykis (S80/S20)
 - skurdo ar socialinės atskirties rizikos lygis (AROE lygis)
 - nesimokančio ir nedirbančio (15–24 metų) jaunimo dalis (NEET rodiklis)
- *Dinamiškos darbo rinkos ir tinkamos darbo sąlygos:*
 - užimtumo lygis (20–64 metų amžiaus grupėje)
 - nedarbo lygis (15–74 metų amžiaus grupėje)
 - ilgalaikio nedarbo lygis (15–74 metų amžiaus grupėje)

¹⁷ Komisijos tarnybų darbinis dokumentas SWD(2017) 200 *final*, pridėtas prie 2017 m. balandžio 26 d. komunikato COM(2017) 250 *final*.

¹⁸ Užimtumo rodiklių apžvalga (angl. EPM) ir Socialinės apsaugos rodiklių apžvalga (angl. SPPM) – kasmetinės atitinkamai Užimtumo komiteto ir Socialinės apsaugos komiteto rengiamos ataskaitos. Jose nustatomos tendencijos, kurias reikia stebėti, ir pagrindinės užimtumo bei socialinės problemos valstybėse narėse, ir stebima pažanga siekiant su užimtumu ir skurdo mažinimu susijusių strategijos „Europa 2020“ tikslų.

- Bendros realiosios disponuojamosios namų ūkių pajamos vienam gyventojui¹⁹
- vieno visą darbo laiką dirbančio, vaikų neturinčio ir vidutinį darbo užmokestį uždirbančio darbuotojo grynasis uždarbis²⁰
- *Viešojo parama, socialinė apsauga ir įtrauktis:*
 - Socialinių pervedimų (išskyrus pensijas) poveikis skurdo mažinimui²¹
 - vaikai iki 3 metų, kuriems teikiamos oficialios priežiūros paslaugos
 - asmenys, kurie nurodo turį nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių²²
 - gyventojų, turinčių bazinius ar geresnius bendruosius skaitmeninius įgūdžius, dalis.

Esminiai rodikliai analizuojami pagal bendrą metodiką, dėl kurios susitarė Užimtumo komitetas ir Socialinės apsaugos komitetas (išsamiau žr. 3 priede). Pagal tą metodiką valstybių narių padėtis ir pokyčiai vertinami atsižvelgiant į visų Socialinių rodiklių suvestinės esminių rodiklių lygius ir metinius pokyčius²³. Rodiklių lygiai ir pokyčiai klasifikuojami pagal tai, kiek jie skiriasi nuo atitinkamų (nesvertinių) ES vidurkių. Tada valstybių narių rodiklių lygių ir pokyčių rezultatai sujungiami (naudojant iš anksto nustatytą matricą) ir pagal tai kiekviena valstybė narė priskiriama prie vienos iš septynių kategorijų (geriausi rezultatai, geresni už vidurkį rezultatai, geri rezultatai (bet reikia stebėti padėtį), vidutiniški (neutralūs) rezultatai, prasti, bet gerėjantys rezultatai, prasti rezultatai, kritinė padėtis). Tuo remiantis, 1 lentelėje apibendrinami suvestinės rezultatai pagal naujausius turimus kiekvieno rodiklio duomenis.

Lentelės duomenis reikia interpretuoti atsargiai ir netiesmukai. Šiuo tikslu 3 skyriuje pateikiama išsami 14-os rodiklių analizė, įtraukiant, kai tinka, ilgalaikes tendencijas ir papildomus rodiklius. Be to, būsimose šalių ataskaitose bus pateikta išsami visų kritinės padėties atvejų analizė ir papildomos informacijos apie socialinę, ekonominę bei politinę padėtį, siekiant tiksliau nustatyti konkrečios šalies uždavinius per Europos semestrą. Kartu su papildoma analize, įtraukta į Užimtumo rodiklių apžvalgą ir Socialinės apsaugos rodiklių apžvalgą, tai bus analitinis pagrindas vėlesniems Komisijos pasiūlymams dėl konkrečiai šaliai skirtų rekomendacijų, kai tai bus tinkama.

¹⁹ Socialinės apsaugos komiteto prašymu šis rodiklis nustatomas naudojant nekoreguotas pajamas (t. y. neįskaitant socialinių pervedimų natūra) ir nenaudojant perkamosios galios standartų (PGS) vienetų.

²⁰ Šio rodiklio lygiai išreiškiami perkamosios galios standartais (PGS), o pokyčiai – realiais skaičiais nacionaline valiuta. Siekiant sušvelninti trumpalaikius svyravimus, apskaičiuojant rodiklio lygius ir pokyčius naudojami trejų metų vidurkiai. Šis rodiklis turėtų būti suprantamas ir aiškinamas kartu su kitais rodikliais, tokiais kaip dirbančiųjų skurdo lygis, darbo užmokesčio pasiskirstymo penktojo ir pirmojo decilių santykis (D5/D1) ir kiti atitinkami Užimtumo rodiklių apžvalgos, Socialinės apsaugos rodiklių apžvalgos ir bendros vertinimo sistemos (JAF) rodikliai.

²¹ Šis rodiklis matuojamas kaip skirtumas visoje gyventojų populiacijoje tarp skurdo (skurdžių pajamų) riziką patiriančių asmenų dalies iki ir po socialinių pervedimų gavimo.

²² Asmenų nurodytas nepatenkintas medicininės priežiūros poreikis yra susijęs su paties asmens vertinimu, ar jam prireikus tam tikros sveikatos priežiūros srities specialisto apžiūros arba gydymo jis jų negavo arba nesiekė dėl trijų priežasčių: finansinių, ilgo laukimo ir per didelio atstumo. Medicininė priežiūra – individualios sveikatos priežiūros paslaugos (sveikatos patikrinimas arba gydymas, išskyrus odontologinę priežiūrą), teikiamos gydytojų ar lygiaverčių specialistų pagal nacionalines sveikatos priežiūros sistemas arba teikiamos jiems tiesiogiai prižiūrint (Eurostato apibrėžtis). Su sveikatos priežiūros paslaugų gavimu susirgus susijusios problemos, apie kurias praneša žmonės, gali reikšti, kad yra kliūčių gauti sveikatos priežiūrą.

²³ Išskyrus bendras disponuojamąsias namų ūkių pajamas, kurios vertinamos indeksuojant (2008 m. = 100, taigi parodomas pokytis, palyginti su padėtimi iki krizės) ir nustatomas pokytis per pastaruosius metus; taip pat išskyrus vaikų neturinčio ir vidutinį darbo užmokestį uždirbančio darbuotojo grynąjį uždarbį, kurio trejų metų vidurkis naudojamas susitarus su Užimtumo komitetu ir Socialinės apsaugos komitetu.

2020 m. Bendroje užimtumo ataskaitoje socialinių rodiklių suvestinės duomenys pirmą kartą papildomi regioninio lygmens duomenimis. Kelerius praėjusius metus socialinių rodiklių suvestinė buvo naudojama analizuojant šalių rezultatus nacionaliniu lygmeniu, tačiau rodiklių kaita nacionaliniu lygmeniu gali neparodyti svarbių regioninio lygmens skirtumų (nors daugelyje valstybių narių įvairūs politikos ir finansavimo sprendimai dažnai priimami būtent šiuo lygmeniu). Taigi, didėja socialinės padėties ir konvergencijos regioninio lygmens svarba (ypač per Europos semestrą). Tokiomis aplinkybėmis šioje ataskaitoje pateikiami regioninės padėties duomenys remiantis socialinių rodiklių suvestine. Visų pirma, 3 priede dėl kai kurių socialinių rodiklių suvestinės esminių rodiklių²⁴ pateikiami žemėlapiai, kuriuose kiekvienos valstybės narės duomenys išskaidyti regioniniu lygmeniu. Be to, 3 skyriuje pateikta analizė, kai tinka, apima regioniniu lygmeniu nustatytus faktus tose valstybėse narėse, kuriose yra didelių skirtumų²⁵ tarp NUTS 2 lygio regionų. Iš pateiktų duomenų ir nustatytų faktų galima geriau suprasti, kokia yra įvairių šalies regionų padėtis pagal kai kuriuos pagrindinius Europos socialinių teisių ramsčio aspektus, ir tai padeda stebėti šalių vidaus konvergenciją, vertinti regioninės politikos poveikį ir daryti įtaką regioninės politikos procesui.

2.2.Socialinių rodiklių suvestinės duomenys

Socialinių rodiklių suvestinės analizė rodo, kad ES tęsiasi teigiamos darbo rinkos ir socialinės tendencijos, nors gerėja ne visi rodikliai²⁶. Iš vidutinių ES verčių²⁷ matyti, kad nuo paskutinių metų, kurių duomenys turimi (t. y. 2018 arba 2017 m., priklausomai nuo duomenų prieinamumo), nustatytas 9 iš 14 esminių rodiklių pagerėjimas. Lyginamuoju požiūriu didžiausia pažanga padaryta mažinant nedarbo (bendro ir ilgalaikio) lygius, ir tai atspindi teigiamas darbo rinkos tendencijas. 2018 m., kaip ir 2017 m., nedarbo lygiai mažėjo visose valstybėse narėse. Tačiau kai kurie kiti rodikliai, palyginti su praėjusiais metais, nesikeitė arba net šiek tiek suprastėjo (t. y. mokyklos nebaigusių asmenų dalis, vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas, pajamų kvintilio dalies santykis, socialinių pervedimų poveikis skurdo mažinimui ir asmenys, kurie nurodo turį nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių). Kaip pabrėžta atitinkamose 3 skyriaus taškinėse diagramose, daugiau kaip pusė esminių rodiklių rodo skirtingo masto konvergenciją paskutiniu stebėtu laikotarpiu valstybėse narėse (pažymėtinos išimtys yra pajamų kvintilio dalies santykis, asmenų, kurie nurodo turį nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių, skaičius ir gyventojų, turinčių bazinius ar geresnius skaitmeninius įgūdžius, dalis).

Beveik visos valstybės narės patiria sunkumų bent vieno esminio rodiklio srityje. Visos valstybės narės (išskyrus Nyderlandus) bent kartą priskirtos prie vienos iš trijų prasčiausių rezultatų kategorijų (t. y. kritinė padėtis, prasti rezultatai ir prasti, bet gerėjantys rezultatai). Vien į kritinės padėties kategoriją (t. y. rodikliai, kurių lygis kur kas prastesnis negu vidurkis

²⁴ Kurių regioninio (NUTS 2) lygmens duomenys yra turimi (mokyklos nebaigimas, vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas, NEET jaunimo rodiklis, užimtumo lygis, nedarbo lygis, ilgalaikio nedarbo lygis, skurdo ar socialinės atskirties rizikos lygis, socialinių pervedimų (išskyrus pensijas) poveikis skurdo mažinimui, asmenys, kurie nurodo turį nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių skaičius ir pajamų kvintilio dalies santykis).

²⁵ Remiantis gyventojų skaičiaus svoriniu variacijos koeficientu.

²⁶ Galutinė data, iki kurios gali būti gauti socialinių rodiklių suvestinės esminių rodiklių duomenys, yra 2019 m. lapkričio xx d.

²⁷ Šie duomenys yra svertiniai ES vidurkiai, išskyrus rodiklį „Vieno visą darbo laiką dirbančio, vaikų neturinčio ir vidutinį darbo užmokestį uždirbančio darbuotojo grynasis uždarbis“, dėl kurio naudojamas nesvertinis vidurkis.

ir padėtis nepakankamai sparčiai gerėja arba toliau prastėja) pateko 14 valstybių narių – toks pats skaičius, kaip ir 2019 m. Bendroje užimtumo ataskaitoje. Prie šios šalių grupės prisijungė (arba į ją sugrįžo, nors praėjusiais metais jau nebebuvo į ją patekusios) Estija ir Malta, o ją paliko Vengrija ir Portugalija. Probleminių sričių skaičius rodo visais atžvilgiais šiek tiek pablogėjusią padėtį. 14-oje vertintų sričių nustatyta 121 atvejų, kai šalis priskiriama vienai iš problemiškesnių kategorijų (kritinė padėtis, prasti rezultatai ir prasti, bet gerėjantys rezultatai). Tai sudaro maždaug 31 proc. visų vertinimų (toks pats skaičius, kaip 2019 m. BUA). 40 iš šių atvejų (t. y. 10,3 proc. visų vertinimų) įvertinti kaip kritinė padėtis, palyginti su 41 tokiu atveju 2019 m. Bendroje užimtumo ataskaitoje (10,6 proc. visų vertinimų).

Žvelgiant į visus tris bendruosius aspektus, kuriuos apima socialinių rodiklių suvestinė, panašiai kaip ir ankstesniais metais, daugiausia problemų matoma **viešosios paramos, socialinės apsaugos ir įtraukties** srityje – vidutiniškai 9,8 atvejų (3,5 iš jų yra kritinė padėtis) pagal kiekvieną rodiklį. Atrodo, kad rodiklis, su kuriuo siejama daugiausia problemų, yra **vaikų iki 3 metų oficialios priežiūros paslaugos**, t. y. su tuo susijusių problemų nustatyta 13 valstybių narių (iš kurių 5 pateko į prasčiausių rezultatų kategoriją).

Su kitais aspektais – **lygiomis galimybėmis ir galimybe įsidarbinti bei dinamiškomis darbo rinkomis ir tinkamomis darbo sąlygomis** – susijęs vidutinis probleminių atvejų skaičius pagal kiekvieną rodiklį yra atitinkamai 9,6 ir 6,8 (3 ir 2,2 – kritinė padėtis). Pirmojoje iš šių sričių daugiausia (10 kartų) kaip probleminiai žymėti **mokyklos nebaigusiu asmenų, vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumo ir skurdo ar socialinės atskirties rizikos** rodikliai. Pastarojoje srityje rodiklis, su kuriuo siejama daugiausia problemų, yra **vieno visą darbo laiką dirbančio, vaikų neturinčio ir vidutinį darbo užmokestį uždirbančio darbuotojo grynasis uždarbis** (14 probleminių atvejų).

Kaip ir ankstesniais metais, labai skiriasi padėtis valstybėse narėse ir jų problemų dydis. Graikijos, Italijos, Rumunijos ir Ispanijos vertinimai pagal 10 ar daugiau rodiklių yra „kritinė padėtis“, „prasti rezultatai“ ar „prasti, bet gerėjantys rezultatai“ (žr. 1 lentelę). Iš šių šalių daugiausia kritinės padėties atvejų yra Italijoje (aštuoni), taip pat Rumunijoje (septyni), Graikijoje (keturi) ir Ispanijoje (du). Vis dėlto Graikijoje, Rumunijoje ir Ispanijoje gauta teigiamų vertinimų: Graikija pateko į geriausių rezultatų kategoriją pagal mokyklos nebaigimo rodiklį ir joje yra geresni už vidurkį pajamų nelygybės mažinimo ir dalyvavimo vaikų priežiūros programose rezultatai; Rumunija pateko į geriausių rezultatų kategoriją pagal namų ūkio disponuojamųjų pajamų vienam gyventojui augimą ir įvertinta geriau už vidurkį pagal nedarbo lygį; Ispanija geriausiai įvertinta pagal dalyvavimą vaikų priežiūros programose, o geriau už vidurkį – pagal asmenų nurodytų nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių rodiklį. Pagal bendrą problemų skaičių pirmauja Bulgarija ir Kroatija (aštuonios problemos), Estija ir Latvija (po šešias problemas). Kitame skalės gale – Švedija, pasiekusi geriausius ar geresnius už vidurkį rezultatus pagal vienuolika esminių rodiklių, taip pat Čekija (devyni rodikliai) Vokietija, Danija, Malta ir Nyderlandai (po aštuonis rodiklius).

Vertinant **lygias galimybes ir galimybę įsidarbinti**, didžiausia pažanga vidutiniškai nustatyta pagal NEET jaunimo rodiklį ir mažinant skurdo ar socialinės atskirties riziką. Kita vertus, mokyklos nebaigusiu asmenų dalies ilgalaikis mažėjimas sustojo ir ši dalis liko nepakitusi nuo praėjusių metų, o vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas ir pajamų kvintilio dalies santykis šiek tiek padidėjo. Vertinant atskirus rodiklius:

- su mokyklos nebaigusiu asmenų skaičiumi susijusi kritinė padėtis nustatyta Ispanijoje, Italijoje ir Maltoje, o geriausių rezultatų pasiekta Graikijoje, Kroatijoje, Airijoje, Lietuvoje, Lenkijoje ir Slovėnijoje;

- su vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumu susijusi kritinė padėtis nustatyta Graikijoje, Italijoje ir Rumunijoje, o geriausių rezultatų pasiekta Suomijoje, Latvija ir Švedijoje;
- Lietuvoje, Latvijoje ir Rumunijoje yra kritinė padėtis pagal pajamų nelygybę, o geriausių rezultatų pasiekta Čekijoje, Suomijoje, Slovėnijoje ir Slovakijoje;
- su skurdo ar socialinės atskirties rizikos lygiu susijusi kritinė padėtis yra Lietuvoje ir Latvijoje, o geriausių rezultatų pasiekė Čekija, Slovėnija ir Slovakija;
- NEET jaunimo atžvilgiu kritinė padėtis nustatyta Bulgarijoje, Graikijoje, Italijoje ir Rumunijoje, o geriausių rezultatų pasiekta Čekijoje, Vokietijoje ir Liuksemburge.

Vertinant **dinamiškas darbo rinkas ir tinkamas darbo sąlygas ES**, vidutinė padėtis praėjusiais metais pagerėjo pagal visus rodiklius, ypač užimtumo ir nedarbo (tiek bendro, tiek ilgalaikio) lygius, bendras disponuojamąsias namų ūkio pajamas vienam gyventojui ir vieno visą darbo laiką dirbančio, vaikų neturinčio ir vidutinį darbo užmokestį uždirbančio darbuotojo grynąjį uždarbį. Vertinant atskirus rodiklius:

- Kroatijos, Graikijos, Italijos ir Ispanijos užimtumo lygio padėtis tebėra kritinė, Čekija, Estijos, Vokietijos ir Švedijos rezultatai geriausi;
- Italijoje nedarbo lygio padėtis kritinė, o Čekijos rezultatai geriausi;
- Italijoje nustatyta kritinė padėtis dėl ilgalaikio nedarbo lygio (pagal taikomą metodiką į geriausių rezultatų kategoriją nepateko nė viena valstybė narė, o 15 šalių rezultatai yra geresni už vidurkį);
- pagal bendrą disponuojamųjų namų ūkio pajamų vienam gyventojui augimo rodiklį kritinė padėtis nustatyta Graikijoje, Kipre ir Italijoje, o geriausių rezultatų pasiekta Bulgarijoje, Lenkijoje ir Rumunijoje;
- vertinant vieno visą darbo laiką dirbančio, vaikų neturinčio ir vidutinį darbo užmokestį uždirbančio darbuotojo grynąjį uždarbį kritinė padėtis nustatyta Rumunijoje ir Slovakijoje, o geriausių rezultatų pasiekta Austrijoje, Vokietijoje, Airijoje, Liuksemburge, Nyderlanduose ir Jungtinėje Karalystėje.

Viešosios paramos, socialinės apsaugos ir įtraukties srityje per praėjusius metus pagerėjo vaikų priežiūros paslaugų prieinamumo ir skaitmeninių įgūdžių padėtis. Tačiau vertinant socialinių pervedimų poveikį skurdo mažinimui ir pagal asmenų, kurie nurodo turį nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių, rodiklį padėtis šiek tiek pablogėjo. Vertinant atskirus rodiklius:

- Ispanijoje, Italijoje, Lietuvoje, Latvijoje ir Rumunijoje nustatyta su socialinių pervedimų poveikiu skurdo rizikos mažinimui susijusi kritinė padėtis, o geriausių rezultatų šioje srityje pasiekė Vengrija ir Airija;
- Čekijoje, Lenkijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje nustatyta su vaikų iki 3 metų dalyvavimu oficialios vaikų priežiūros programose susijusi kritinė padėtis, o geriausių rezultatų pasiekta Belgijoje, Ispanijoje ir Liuksemburge;
- Estijoje ir Latvijoje nustatyta kritinė padėtis dėl asmenų, kurie nurodo turį nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių (pagal taikytą metodiką į geriausių rezultatų kategoriją nepateko nei viena valstybė narė, o devynių šalių rezultatai geresni už vidurkį);
- Bulgarijoje, Kroatijoje ir Rumunijoje nustatyta kritinė padėtis vertinant skaitmeninių įgūdžių lygius, o geriausių rezultatų pasiekė Suomija, Liuksemburgas, Nyderlandai ir Švedija.

1 lentelė. Socialinių rodiklių suvestinės esminių rodiklių santrauka

	Lygios galimybės ir galimybė įsidarbinti					Dinamiškos darbo rinkos ir tinkamos darbo sąlygos					Viešoji parama, socialinė apsauga ir įtrauktis			
	Mokyklos nebaigę asmenys	Vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas	Pajamų kvintilio dalies santykis	Skurdo ar socialinės atskirties rizikos lygis	NEET jaunimo dalis	Užimtumo lygis	Nedarbo lygis	Ilgalaikio nedarbo lygis	Bendrų disponuojamųjų namų ūkio pajamų vienam gyventojui augimas	Vieno visą darbo laiką dirbančio, vidutinį užmokestį uždirbančio darbuotojo gryn. uždarbis	Socialinių pervedimų poveikis skurdo mažinimui	Vaikų iki 3 metų oficialios priežiūros paslaugos	Asmenys, kurie nurodo turį nepatenkintą medicinines priežiūros poreikių	Asmenų skaitmeninių įgūdžių lygis
Metai	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2018	2018	2017
Geriausi rezultatai	EL, HR, IE, LT, PL, SI	FI, LV, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, SI, SK	CZ, DE, LU	CZ, DE, EE, SE	CZ		BG, PL, RO	AT, DE, IE, LU, NL, UK	HU, IE	BE, ES, LU		FI, LU, NL, SE
Geresni už vidurkį rezultatai	CZ, LU	BE, DK, EE, FR, PT, SI	AT, BE, DK, EL, FR, IE, MT, NL, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FI, FR, HU, MT, NL, PL, SE	DK, LV, MT, SE, SK	CY, DK, FI, LT, LV, MT, NL, PT, SI, UK	DE, HU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, CY, CZ, DE, DK, EE, HR, HU, LU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, HU, LT, SE, SK	BE, DK, FI, FR, SE	AT, FR, PL, SE, SI	EL, FR, PT, SE, SI	AT, CZ, DE, ES, HU, IE, LU, MT, NL	AT, CZ, DE, MT, UK
Vidutiniški rezultatai	AT, BE, CY, DE, FI, FR, LV, NL, SK, UK	BG, DE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	CY, EE, HR, HU	BE, CY, IE, LU, PT	BE, FI, FR, HU, IE, LT, PL, PT	AT, BG, FR, HU, IE, LU, PL, SK	AT, BE, BG, DK, EE, FI, IE, LT, LU, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, RO, SI, SK	BE, CZ, DE, FI, FR, IE, LU, LV, NL, PT, SI, UK	IT, MT	CY, DE, LU, MT, NL, SK	CY, DE, EE, FI, IE, IT, LV, UK	BE, BG, CY, DK, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Gerai rezultatai (bet reikia stebėti padėtį)		LT			AT, NL, SI						DK, FI	DK, NL		DK
Prasti, bet gerėjantys rezultatai	RO	MT	BG, ES	BG, EL, RO	CY, HR		CY, EL, ES, HR	EL, ES		BG, EE, HU, LT, LV	BG, EL	BG	EL	CY
Prasti rezultatai	BG, DK, EE, HU, PT, SE	AT, CY, CZ, HU, PL, SK	DE, IT, LU, UK	EE, ES, HR, IT, UK	EE, ES, UK	BE, RO	FR		AT, ES	CZ, EL, ES, HR, PL, PT, SI	BE, CZ, EE, HR, PT, UK	AT, HR, HU, LT, MT	FI, RO, UK	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Kritinė padėtis	ES, IT, MT	EL, IT, RO	LT, LV, RO	LT, LV	BG, EL, IT, RO	EL, ES, HR, IT	IT	IT	CY, EL, IT	RO, SK	ES, IT, LT, LV, RO	CZ, PL, RO, SK	EE, LV	BG, HR, RO

Pastaba. Duomenys atnaujinti 2019 m. gruodžio 2 d. Nėra Kroatijos (HR) ir Maltos (MT) duomenų apie bendrą disponuojamųjų namų ūkio pajamų vienam gyventojui augimą ir Kipro (CY) duomenų apie vieno visą darbo laiką dirbančio, vaikų neturinčio ir vidutinį darbo užmokestį uždirbančio darbuotojo grynąjį uždarbį. Taip pat negauta Italijos (IT) duomenų apie asmenų skaitmeninių įgūdžių lygį. Duomenų eilučių pertrūkiai ir kitos statistikos žymos nurodyti 1 ir 2 prieduose.

1 intarpas. Lyginamoji analizė. Dabartinė padėtis

2017 m. balandžio 26 d. komunikate dėl Europos socialinių teisių ramsčio sukūrimo²⁸ nustatyta, kad lyginamoji analizė yra viena iš pagrindinių priemonių, padedančių per Europos semestrą vykdyti struktūrines reformas ir skatinti didėjančią konvergenciją užimtumo ir socialinėje srityje.

Nuo to laiko buvo parengtos lyginamosios analizės sistemos ir su valstybėmis narėmis buvo aptartas jų naudojimas keliose srityse vadovaujantis bendru požiūriu, dėl kurio susitarė Užimtumo komitetas (EMCO) ir Socialinės apsaugos komitetas (SPC), daugiausia dėmesio skiriant politikos svertų, kurie papildomi bendrais politikos gairių principais ir, kai tokių yra, konkrečiais rodikliais, nustatymui. Šiuo etapu politikos svertų pamatinės vertės nenustatomos, nes siekiama sudaryti sąlygas valstybių narių duomenų palyginimui ir tarpusavio mokymuisi siekiant paskatinti būtinas reformas.

Per 2018 m. Europos semestrą pirmą kartą pasinaudota bedarbių pašalpų ir darbo rinkos politikos lyginamosios analizės sistema, įskaitant bedarbių pašalpų dydžio ir aprėpties rodiklius ir susijusią aktyvumo skatinimo politiką. Tebekuriami rodikliai siekiant užbaigti sistemos aspektus, susijusius su ankstyvos paramos darbo ieškantiems asmenims kokybe.

Savo ruožtu minimalių pajamų lyginamosios analizės sistema, apimanti minimalių pajamų programų adekvatumą, aprėptį ir aktyvumo skatinimo aspektus, visapusiškai integruota į 2019 m. Europos semestrą kartu su suaugusiųjų įgūdžių ir mokymosi lyginamosios analizės sistema, dėl kurios 2018 m. spalio mėn. susitarta Užimtumo komitete.

Šiuo metu vyksta darbas, susijęs su papildomomis lyginamosios analizės sistemomis, kurias būtų galima naudoti per būsimus Europos semestro ciklus; visų pirma Užimtumo komitete minimalaus darbo užmokesčio ir kolektyvinių derybų planavimo klausimais ir Socialinės apsaugos komitete pensijų adekvatumo ir vaikų priežiūros bei paramos vaikams klausimais.

²⁸ COM(2017) 250 final.

3. UŽIMTUMAS IR SOCIALINĖS REFORMOS: VALSTYBIŲ NARIŲ REZULTATAI IR VEIKSMAI

Šiame skirsnyje apžvelgiami svarbiausi pastarojo meto užimtumo ir socialiniai rodikliai bei priemonės, kurių valstybės narės ėmėsi prioritetinėse srityse, nustatytose 2019 m. Tarybos patvirtintose ES užimtumo gairėse²⁹. Aprašomi kelių pasirinktų pagrindinių rodiklių pastarojo meto pokyčiai ir politikos priemonės, kurių ėmėsi valstybės narės, pagal kiekvieną iš gairių. Kalbant apie politikos priemones, šiame skirsnyje remiamasi valstybių narių 2019 m. nacionalinėmis reformų programomis ir Europos Komisijos šaltiniais³⁰. Jei nenurodyta kitaip, šioje ataskaitoje aptariamos tik po 2018 m. birželio mėn. įgyvendintos politikos priemonės. Darbo rinkos pastarojo meto pokyčių išsami analizė pateikta 2019 m. ataskaitoje dėl darbo rinkos ir darbo užmokesčio pokyčių³¹ ir 2019 m. Europos užimtumo ir socialinių tendencijų apžvalgoje³².

3.1.5 gairė. Darbo jėgos paklausos didinimas

Šiame skirsnyje apžvelgiama, kaip įgyvendinama užimtumo 5-oji gairė, pagal kurią valstybėms narėms rekomenduojama sudaryti darbo jėgos pasiūlai ir darbo vietų kūrimui palankias sąlygas. Pirmiausia apžvelgiami nedarbo ir užimtumo lygiai kiekvienoje valstybėje narėje, papildant 1 skyriuje pateiktą ES lygmens analizę ir akcentuojant darbo vietų kūrimo uždavinio svarbą visose šalyse. Tada aptariamos savarankiško darbo tendencijos ir kintantis savarankiško darbo pobūdis, taip pat kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas. Galiausiai nagrinėjami darbo užmokesčio, minimaliojo darbo užmokesčio ir mokesčių pleišto pokyčiai ir jų poveikis pajamoms ir gyvenimo lygiui, darbo vietų kūrimui ir konkurencingumui. 3.1.2 skirsnyje aptariamos politikos priemonės, valstybių narių įgyvendinamos šiose srityse.

3.1.1. Pagrindiniai rodikliai

Nors ekonomikos augimas sulėtėjo, nedarbas visose valstybėse narėse 2018 m. toliau mažėjo antrus metus iš eilės. Dešimtyje valstybių narių 2018 m. jis nesiekė 5 proc. Daugumoje šalių, kuriose nedarbo lygis yra aukštas, jis mažėjo sparčiau už vidurkį ir tai patvirtino konvergencijos tendenciją³³, stebimą mažėjant nedarbo lygiams pastaraisiais metais. Visų pirma Ispanijoje, Graikijoje, Portugalijoje, Kroatijoje ir Kipre nedarbas sumažėjo bent 2 procentiniais punktais. Dalinės išimtys iš bendros tendencijos yra Prancūzija ir Italija, kuriose nedarbas taip pat mažėjo nuolat, bet lėčiau. Nepaisant bendros pažangos, nedarbo

²⁹ 2018 m. liepos 16 d. Tarybos sprendimas (ES) 2018/1215 dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių.

³⁰ Įskaitant duomenų bazę LABREF: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193&langId=lt>.

³¹ Europos Komisija (2019)³ „2019 m. darbo rinkos ir darbo užmokesčio pokyčių Europoje metinė apžvalga“ Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras. Paskelbta <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en>.

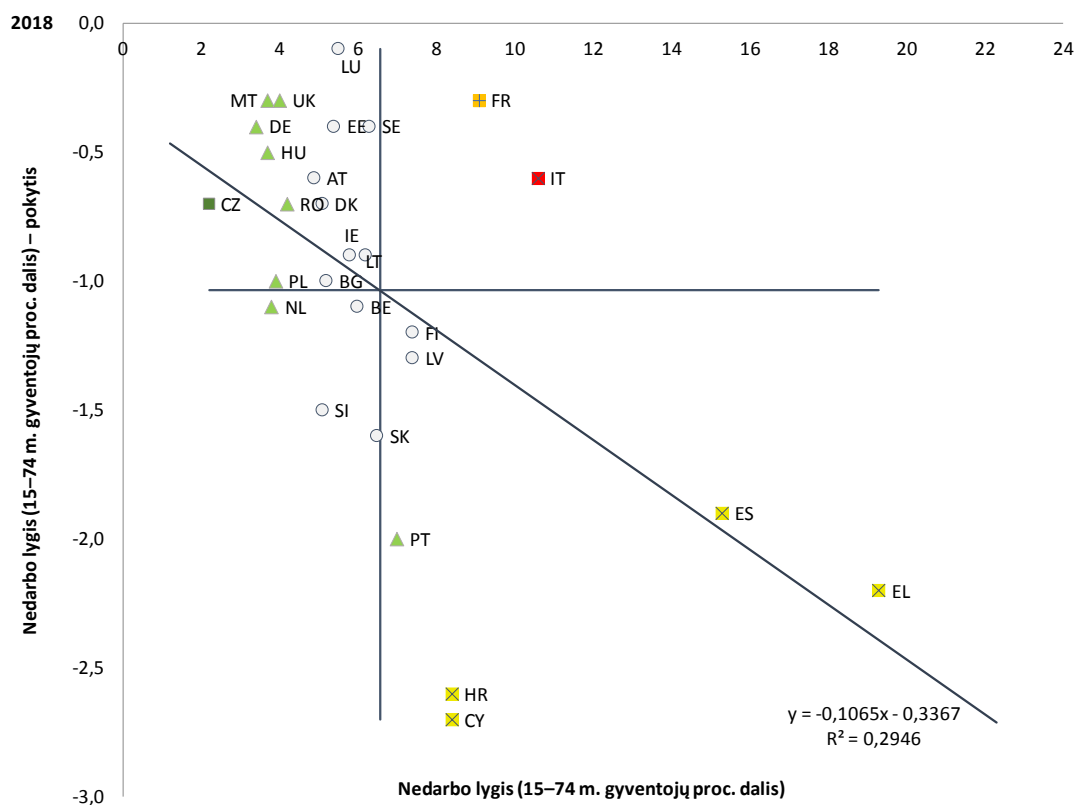
³² Europos Komisija (2019)³ „2019 m. Europos užimtumo ir socialinės raidos metinė apžvalga“. Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras. Paskelbta <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lt&pubId=8219>.

³³ Apžvelgiant socialinių rodiklių suvestinės duomenis pagal bendrą metodiką, šioje ataskaitoje vadovaujamas lygių konvergencijos, arba „beta konvergencijos“, koncepcija. Taip apibūdinama padėtis, kai šalių, kurių rezultatai prasčiausi, rodikliai gerėja sparčiau nei geriausių rezultatų pasiekusių šalių. Ją galima vertinti pagal regresijos tiesės nuolydžio kampą taškinėje diagramoje, kurioje lyginami nustatyti lygiai su pokyčiais.

lygių skirtumai tebėra dideli: nedarbo lygis siekia nuo 2,1 proc. Čekijoje (kurios rezultatai įvertinti kaip geriausi) iki 19,2 proc. Graikijoje (žr. 5 diagramą, kurioje bendrai apžvelgiami nedarbo lygiai ir pokyčiai pagal sutartą metodą, taikomą vertinant esminius rodiklius socialinių rodiklių suvestinėje³⁴). Taip pat tebėra didelių skirtumų regioniniu lygmeniu (žr. 3 priedą), kai kuriuose Graikijos, Italijos ir Ispanijos regionuose nedarbo lygis tebeviršija 20 proc. Iki 2018 m. nedarbas daugumoje valstybių narių pasiekė žemesnį lygį nei prieš krizę (žr. 6 diagramą). Pažymėtinos išimtys yra Prancūzija, Italija ir Ispanija: 2018 m. šiose trijose šalyse buvo daugiau kaip pusė visų ES bedarbių.

5 diagrama. Mažėjančio nedarbo konvergencijos tendencija

Nedarbo lygis (15–74 metų amžiaus grupėje) ir metinis pokytis (socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)

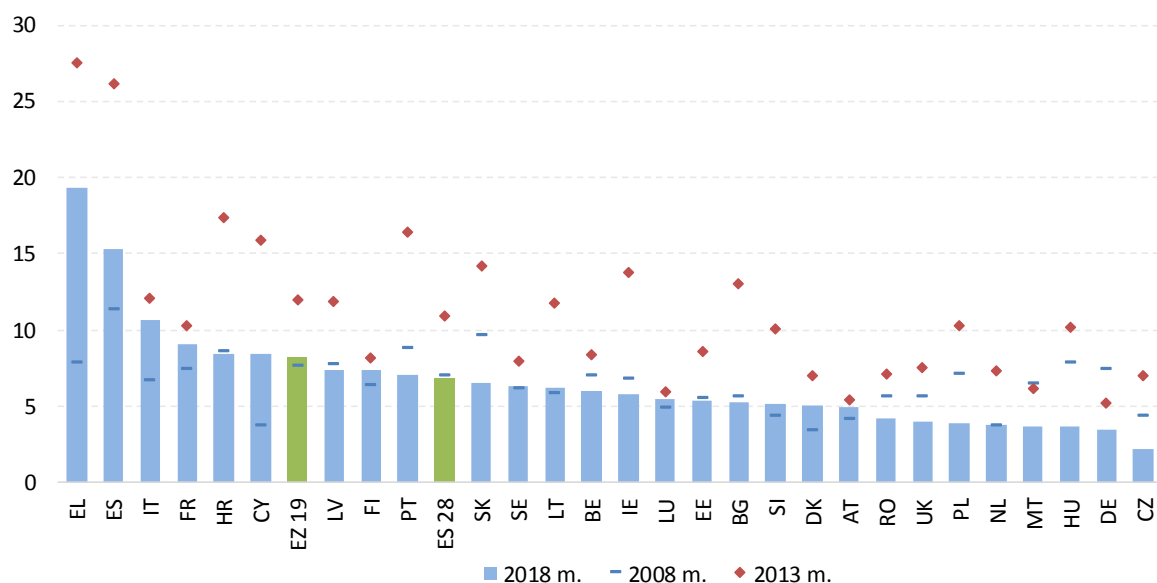


Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2017 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede.

³⁴ Išsamiau žr. 2 skyriuje ir 3 priede.

6 diagrama. Per pastaruosius penkerius metus nedarbas sumažėjo visose valstybėse narėse

Nedarbo lygis (15–74 metų amžiaus grupėje). Daugiametės raidos palyginimas

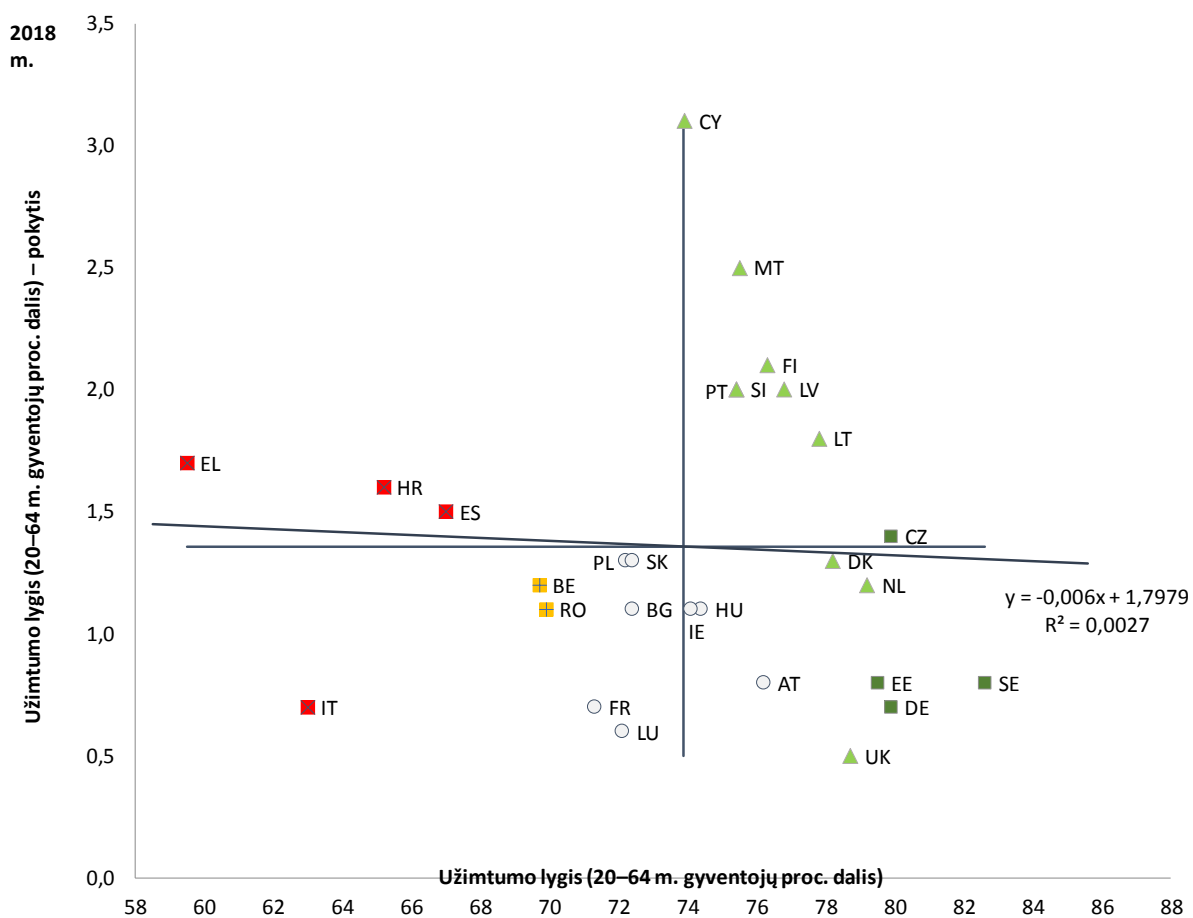


Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Užimtumo lygis toliau didėjo ir 2018 m. daugumoje valstybių narių pasiekė naujas aukštumas. Palyginti su 2017 m., bent 0,5 proc. punkto augimas nustatytas visose valstybėse narėse. Iki 2018 m. pusė valstybių narių jau pasiekė strategijos „Europa 2020“ 75 proc. užimtumo tikslą (o trylika valstybių narių pasiekė savo nacionalinį užimtumo tikslą). Vis dėlto, kaip parodyta 7 diagramoje, konvergencija tebėra labai nedidelė. Keliose šalyse, kuriose užimtumo lygis iš pradžių buvo žemas, įskaitant Italiją ir Prancūziją, užimtumo augimas yra lėtesnis nei vidutinis. Tuo pat metu didžiausias jo augimas užfiksuotas šalyse, kuriose užimtumo lygis jau iš pradžių buvo gana aukštas (Kipre, Slovėnijoje, Maltoje, Suomijoje, Latvijoje). Darbo vietų kūrimas tęsėsi ir daugelyje tų šalių, kurios jau pasiekė 75 proc. tikslą (Lietuvoje, Danijoje, Nyderlanduose, Čekijoje). Taigi, užimtumo lygio (20–64 metų amžiaus grupėje) skirtumai tebėra dideli: jo lygis yra 80 proc. ar aukštesnis Švedijoje, Vokietijoje, Čekijoje ir Estijoje (geriausių rezultatų šalyse), tačiau tik apie 60 proc. Graikijoje (žr. 7 ir 8 diagramas). Kai kuriose valstybėse narėse nustatyta reikšmingų užimtumo lygio skirtumų tarp regionų (žr. 3 priedą).

7 diagrama. Užimtumas padidėjo visose valstybėse narėse, tačiau konvergencija tebėra ribota

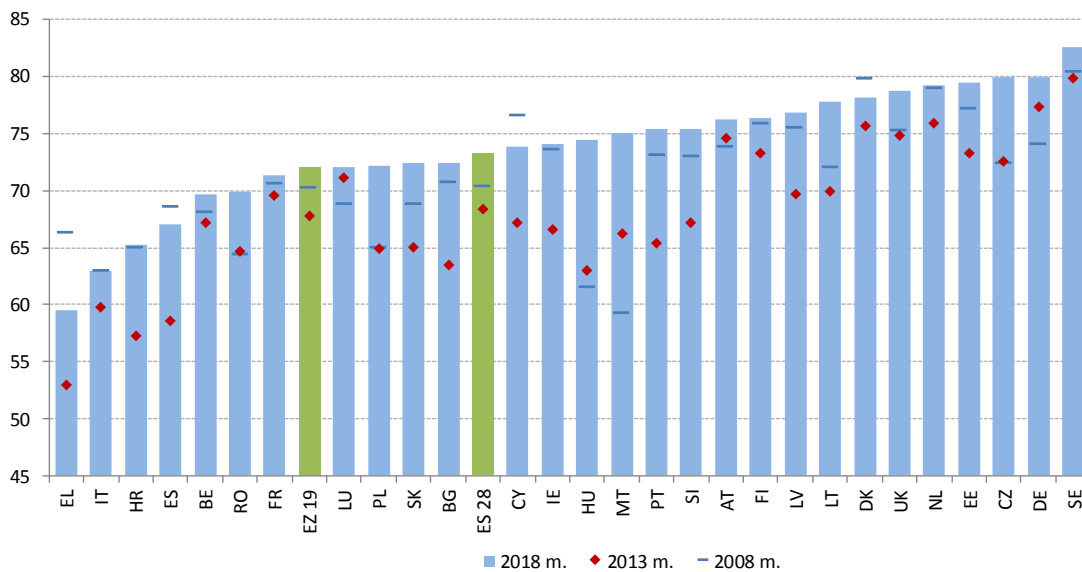
Užimtumo lygis (20–64 metų amžiaus grupėje) ir metinis pokytis (socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2017 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede.

8 diagrama. Užimtumo lygis beveik visose valstybėse narėse pasiekė istorines aukštumas

Užimtumo lygis (20–64 metų amžiaus grupėje). Daugiametės raidos palyginimas



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Savarankiškai dirbančių asmenų skaičius 2018 m. apskritai beveik nesikeitė, tačiau vidutinės trukmės laikotarpiu toliau mažėjo savarankiško darbo dalis, palyginti su visu užimtumu. Ilguoju laikotarpiu bendras savarankiškai dirbančių asmenų skaičius apskritai beveik nekinta nuo 2008 m., o savarankiškai dirbančių asmenų dalis, palyginti su visais dirbančiais asmenimis, lėtai mažėjo nuo 14,3 proc. 2008 m. iki 13,5 proc. 2018 m.³⁵ Nepaisant šio santykinio pastovumo, savarankiško darbo sudėtis nuolat kinta: nuo tradicinių sričių veiklos pereinama į didesnės pridėtinės vertės sektorius. Šis pokytis yra ypač akivaizdus savarankiškų darbuotojų grupėje (tai yra savarankiškai dirbantys asmenys, nesamantys kitų darbuotojų; jie sudaro daugiau kaip 70 proc. visos savarankiškos darbo jėgos). Nuo 2008 m. savarankiškų darbuotojų skaičius 25 proc. sumažėjo žemės ūkyje, 14 proc. prekyboje ir 5 proc. transporto sektoriuje. Per tą patį laikotarpį daugiau kaip 30 proc. padidėjo jų skaičius informacijos ir ryšių, taip pat profesinės, mokslinės ir techninės veiklos srityse, 40 proc. – žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje. Netradiciniuose sektoriuose dirbančių savarankiškų darbuotojų dalis padidėjo nuo 36 proc. 2008 m. iki 45 proc. 2018 m., ir yra didelių skirtumų tarp valstybių narių. Šis augimas greičiau vyko tokiose sparčiai augančios ekonomikos šalyse kaip Estija, Latvija ir Lietuva, ir lėčiau tose šalyse, kuriose savarankiškas darbas netradiciniuose sektoriuose jau iki tol buvo paplitęs (pvz., Danijoje, Vokietijoje, Italijoje). Savarankiško darbo sektorinės sudėties pokytis ES lygmeniu parodytas 9 diagramoje.

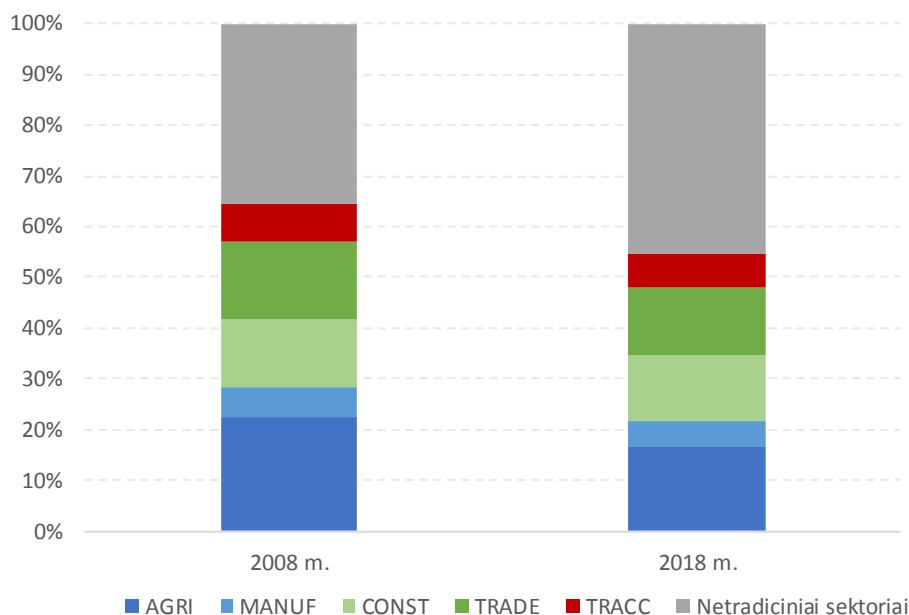
Perėjimą į didesnės pridėtinės vertės sektorius taip pat atspindi vidutiniškai nustatytas savarankiškai dirbančių asmenų išsilavinimo lygis. Aukštos kvalifikacijos (aukštąjį išsilavinimą turinčių) savarankiškai dirbančių asmenų dalis 2018 m. padidėjo iki 36,1 proc. (nuo 35,2 proc. 2017 m. ir 26,6 proc. 2008 m.). Šis didėjimas buvo spartesnis nei samdomų darbuotojų grupėje, kurioje aukštos kvalifikacijos darbuotojų dalis 2018 m. buvo 35,3 proc.

³⁵ Eurostato darbo jėgos tyrimo duomenys, 15–64 metų amžiaus grupė.

(2008 m. – 27,2 proc.). Ši tendencija ypač išryškėjo savarankiškai dirbančių moterų grupėje, kurioje aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų dalis 2018 m. pasiekė 44,5 proc. (2008 m. ji buvo 30,8 proc.). Tai rodo, kad, vykstant spartiems technologiniams pokyčiams ir keičiantis darbo rinkai, vis svarbiau bus investuoti į įgūdžius ir žmogiškąjį kapitalą. Daugiau apie su šiomis tendencijomis susijusius uždavinius ir galimybes rašoma 3.3 skirsnyje.

9 diagrama. Keičiasi savarankiško darbo sudėtis: pereinama į paslaugų ir netradicinius sektorius

Savarankiškų darbuotojų dalys pagal sektorius

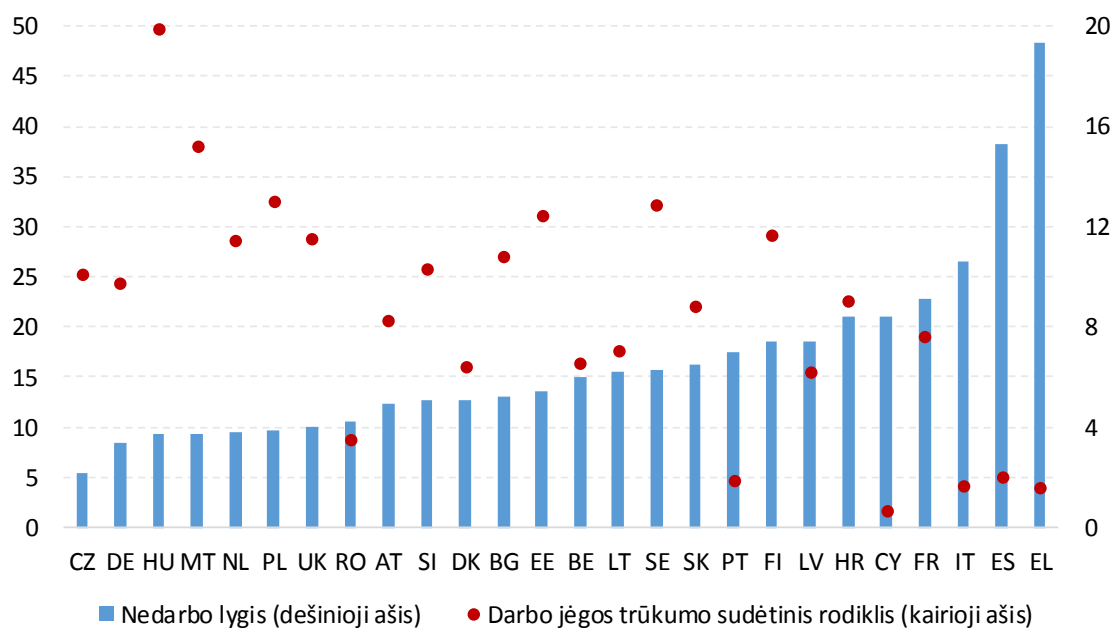


Šaltinis – Eurostatas. AGRI – žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė (NACE A). MANUF – apdirbamoji gamyba (NACE C). CONST – statyba (NACE F). TRADE – didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas (NACE G). TRACC – transportas ir saugojimas; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla (NACE H ir I). Netradiciniai sektoriai – visa kita veikla pagal NACE klasifikatorių, daugiausia paslaugos.

Kaistant darbo rinkoms, daugumoje valstybių narių galima nustatyti darbo jėgos trūkumą. Pastaraisiais metais vis didesnė darbdavių dalis nurodo darbo jėgą kaip gamybą ribojantį veiksni. Vidutiniškai ši dalis ES padidėjo nuo 7,5 proc. 2013 m. iki 21,8 proc. 2018 m. (taip pat žr. 1 skyrių). Apskritai ši kliūtis yra labiau pastebima tose valstybėse narėse, kuriose nedarbo lygis yra pasiekęs istorines žemumas, kaip antai Vengrijoje, Maltoje ir Lenkijoje (žr. 10 diagramą). Ir, priešingai, darbo jėgos trūkumas mažiau laikomas kliūtimi gamybai tose šalyse, kuriose nedarbo lygis yra didžiausias (Graikijoje, Ispanijoje, Italijoje). Taip pat atrodo, kad tose šalyse, kuriose tebėra darbo rinkos stagnacija (pvz., Graikijoje, Ispanijoje ir Kipre), vis dar didelė dalis darbuotojų yra per aukštos kvalifikacijos savo darbui, tačiau ši problema paprastai rečiau pasireiškia tose šalyse, kuriose nedarbo lygis žemas (žr. 11 diagramą). Iš to galima spręsti, kad kvalifikacijos kėlimas ir investavimas į įgūdžius ne tik skatina ilgalaikį ekonomikos augimą, bet ir gali būti veiksminga priemonė, skatinanti užimtumą artimiausiu laikotarpiu, ypač tose šalyse, kuriose jau yra įkaitusios darbo rinkos.

10 diagrama. Darbo jėgos trūkumas yra didesnis ten, kur mažesnis nedarbas

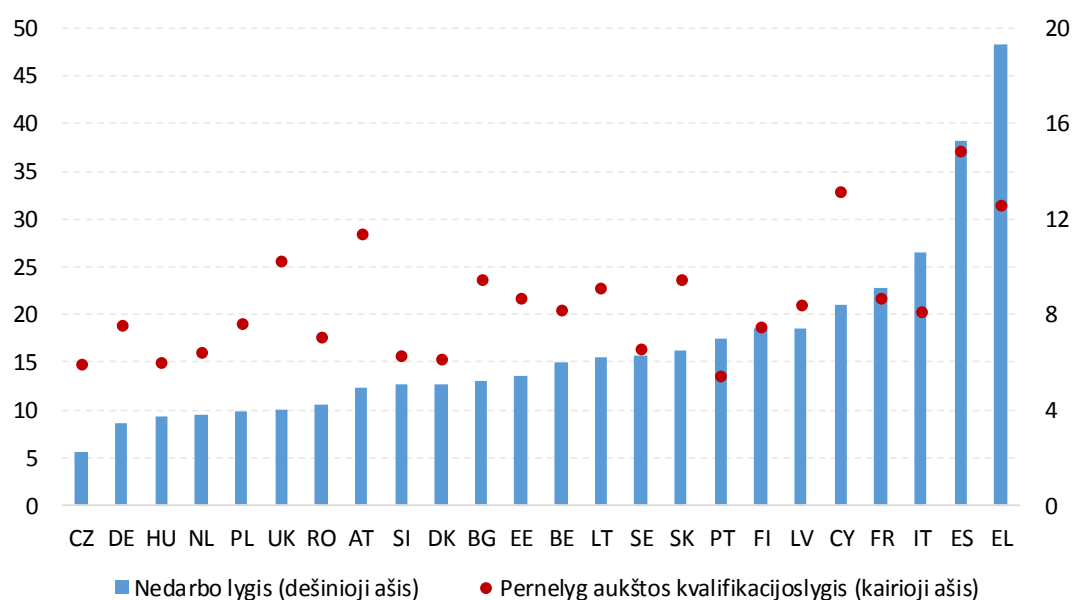
Darbo jėgos trūkumo sudėtinis rodiklis (kairėje) ir nedarbo lygis (dešinėje) 2018 m.



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, verslo ir vartotojų nuomonės tyrimai. Šis sudėtinis rodiklis apima visus sektorius (žr. LMWD, 2019).

11 diagrama. Pernelyg aukštos kvalifikacijos turimam darbui problema yra didžiausia tose šalyse, kuriose didelis nedarbas

Pernelyg aukštos kvalifikacijos rodiklis (kairėje) ir nedarbo lygis (dešinėje) 2018 m.



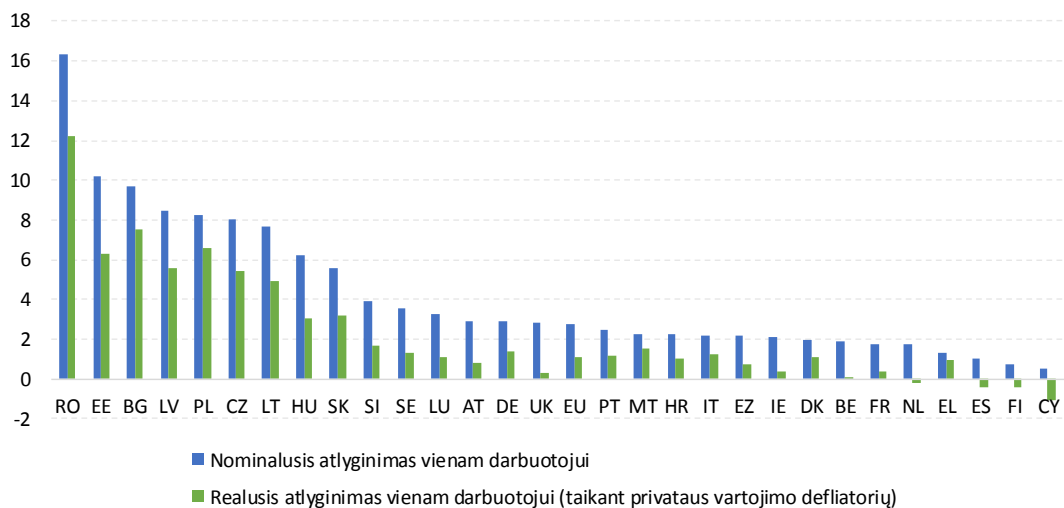
Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas. Pernelyg aukštos kvalifikacijos rodiklis apibrėžiamas kaip 20–64 metų asmenų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, tačiau dirbančių ISCO 4–9 lygius atitinkantį darbą, dalis.

Nominaliojo darbo užmokesčio augimas kiek paspartėjo keliose valstybėse narėse, bet apskritai tebėra vidutiniškas. 2018 m. pirmą kartą nuo 2008 m. nominalusis atlygis darbuotojui padidėjo visose valstybėse narėse. Augimas 2018 m. siekė nuo 0,5 proc. Kipre iki 16,3 proc. Rumunijoje³⁶ (12 diagrama). 2018 m. nominalusis darbo užmokestis santykinai greičiau augo daugumoje Vidurio ir Rytų Europos valstybių narių. Valstybės narės, kuriose nustatytas spartus nominaliojo darbo užmokesčio augimas (daugiau kaip 7 proc.), yra Rumunija, Čekija, Estija, Latvija, Lietuva ir Lenkija. Ir, priešingai, nominaliojo darbo užmokesčio augimas buvo mažesnis (t. y. apytiksliai ar mažiau nei 2 proc.) Pietų Europos valstybėse narėse, kuriose paprastai yra santykinai didesnis nedarbas.

2018 m. realiojo darbo užmokesčio augimas daugumoje valstybių narių buvo teigiamas. Vidutinis augimas tebebuvo nelabai didelis, 1,1 proc. ES ir 0,7 proc. euro zonoje. Realiojo darbo užmokesčio augimas buvo ypač spartus Rumunijoje, taip pat Bulgarijoje, Lenkijoje, Estijoje, Latvijoje ir Čekijoje (visose šiose šalyse po daugiau kaip 5 proc.), ir tai prisidėjo prie darbuotojų perkamosios galios didėjimo ir paskatino aukštynkryptę gyvenimo sąlygų konvergenciją. Kitame skalės gale – šalys, kuriose realusis darbo užmokestis sumažėjo: Kipras, Ispanija, Suomija ir Nyderlandai. Realusis darbo užmokestis taip pat beveik nepakito Belgijoje, Prancūzijoje, Airijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Įvairių šalių, kuriose realusis darbo užmokestis augo nedaug, grupė apima šalis, kuriose yra aukšti ar gana aukšti nedarbo lygiai (tokias kaip Ispanija, Prancūzija ir Kipras), ir šalis, kuriose nedarbo lygis žemas (Nyderlandai, Jungtinė Karalystė ir Austrija).

12 diagrama. Darbo užmokesčio augimas tebėra vidutiniškas, išskyrus Vidurio ir Rytų Europoje

Nominaliojo ir realiojo darbo užmokesčio pokyčiai 2018 m. (metinis pokytis proc.)



Šaltinis – Europos Komisija, duomenų bazė AMECO.

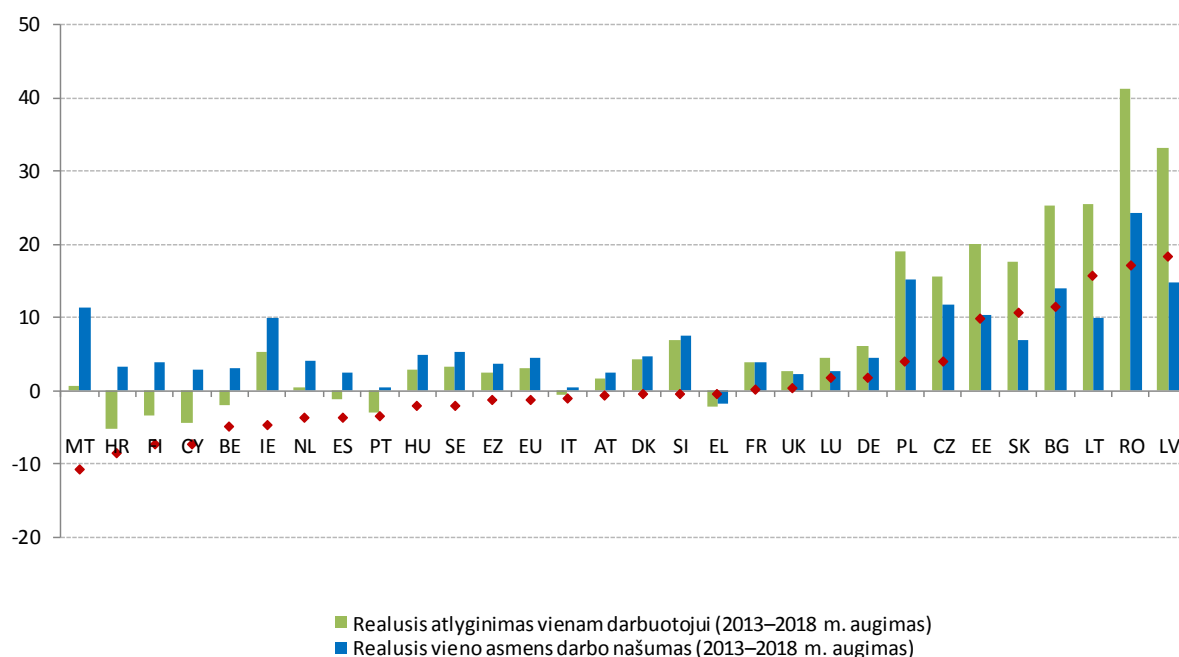
Realusis darbo užmokestis 2018 m. augo sparčiau nei darbo našumas daugumoje valstybių narių, ypač Vidurio ir Rytų Europoje. Numatoma, kad panaši tendencija vyraus ir 2019 m. Vidutinės trukmės laikotarpiu (2013–2018 m.) ir realusis darbo našumas, ir realusis darbo užmokestis didėjo lėtai; realiojo darbo užmokesčio augimas buvo linkęs

³⁶ Toks didelis augimas Rumunijoje iš dalies paaiškinamas tuo, kad socialinio draudimo įmokų mokėjimą iš darbdavių perėmė darbuotojai, o jiems už tai kompensuota padidinant darbo užmokesčio (neatskaičius mokesčių) dydį.

atsilikti, ypač pirmaisiais ekonomikos atsigavimo metais. Kaip parodyta 13 diagramoje, tuo laikotarpiu darbuotojo realusis darbo našumas ES padidėjo 4,4 proc., taigi augo greičiau nei realusis darbo užmokestis (+3,1 proc.) Dėl užsitęsusio vidutinio augimo tempo 2018 m. darbo užmokestis vis dar nesiekė 2013 m. dydžio 8 valstybėse narėse (Italijoje, Ispanijoje, Kipre, Graikijoje, Suomijoje, Kroatijoje, Portugalijoje, Belgijoje). Kai kuriose šalyse, t. y. Baltijos šalyse, Rumunijoje, Bulgarijoje ir Slovakijoje, darbo užmokestis apskritai augo greičiau nei darbo našumas. Tai atitinka žemą nedarbo lygį ir atsirandančią darbo jėgos ir įgūdžių trūkumo problemą, taip pat prisideda prie pasivijimo proceso. Tuo pat metu tai gali turėti neigiamų pasekmių kainų konkurencingumui, jei nederėjimas su našumo pokyčiais tęsis ilgesnį laiką.

13 diagrama. Realusis darbo užmokestis per pastaruosius penkerius metus augo kiek mažiau nei darbo našumas

Realiojo darbo užmokesčio ir našumo pokyčiai (pokyčiai išreikšti procentais 2013–2018 m. laikotarpiu)

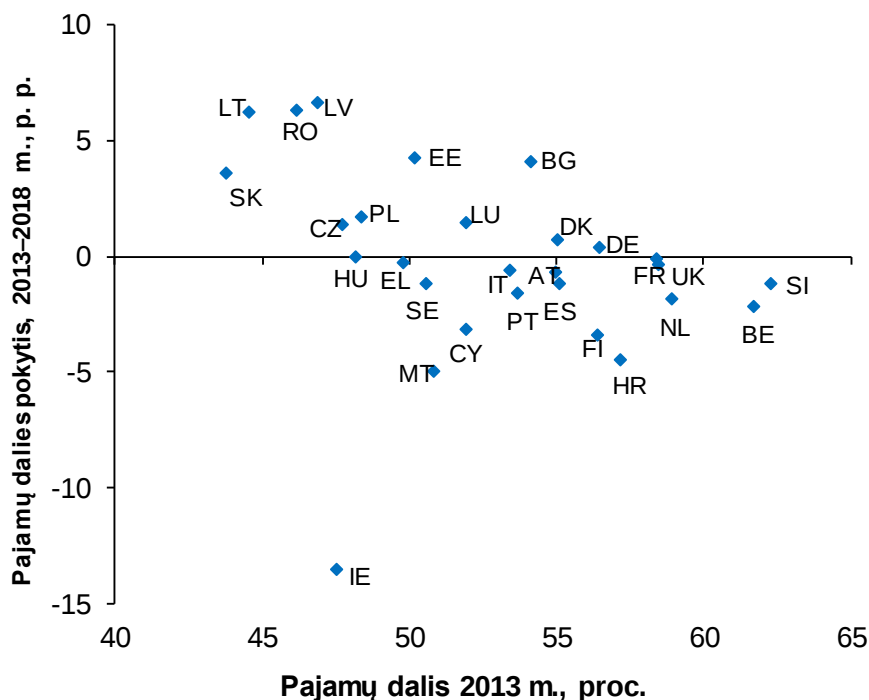


Šaltinis – Eurostatas, Europos Komisijos duomenų bazė AMECO (realusis atlygis darbuotojui, pakoreguotas taikant BVP defliatorių; realusis asmens darbo našumas). Šalys išdėstytos eilės tvarka pagal skirtumą tarp realiojo atlygio augimo ir realiojo našumo augimo (t. y. diagramos kairėje pusėje matyti, kad realusis darbo našumas keitėsi greičiau nei realusis atlygis). Airijos duomenys yra 2015–2018 m. laikotarpio duomenys.

Nors per praėjusius penkerius metus darbo pajamų dalis ES ekonomikoje kiek sumažėjo, galima nustatyti bendrą konvergencijos tendenciją. Palyginti su 2013 m., darbo pajamų dalis ekonomikoje sumažėjo 0,4 proc. punkto ES ir 0,7 proc. punkto euro zonoje. Tačiau ji padidėjo daugumoje Vidurio ir Rytų Europos valstybių narių (įskaitant Latviją, Lietuvą, Rumuniją ir Slovakiją), kuriose iki tol buvo palyginti nedidelė. Tuo pat metu darbo pajamų dalis sumažėjo tokiose šalyse, kaip Belgija ir Slovėnija, kuriose ji buvo palyginti didelė. Didžiausių ES šalių grupėje darbo pajamų dalis kiek sumažėjo Prancūzijoje, Ispanijoje, Italijoje, Jungtinėje Karalystėje, tačiau šiek tiek padidėjo Vokietijoje ir Lenkijoje (žr. 14 diagramą).

14 diagrama. Per pastaruosius penkerius metus galima išvelgti tam tikrą darbo pajamų dalies ekonomikoje konvergenciją

Darbo pajamų dalies ekonomikoje pokytis 2013–2018 m.



Šaltinis – Europos Komisijos duomenų bazė AMECO; pakoreguota darbo pajamų dalis visoje ekonomikoje, kaip BVP proc., dabartinėmis kainomis. Airijoje darbo pajamų dalis 2015 m., palyginti su 2014 m., sumažėjo 9,4 proc. punkto dėl statistinių tikslinimų.

Grynasis uždarbis toliau sparčiai didėja Vidurio ir Rytų Europoje, ir tai prisideda prie darbo pajamų lygių konvergencijos. Ši tendencija atitinka Europos socialinių teisių ramsčio principus – aukštykryptę gyvenimo lygio konvergencija yra vienas pagrindinių jo tikslų. Tuo pačiu metu šalyse, kuriose grynasis darbo užmokesčio augimas yra didesnis už vidutinį, taip pat matyti spartus vienetui tenkančių darbo sąnaudų augimas³⁷, kurio reikšmę konkurencingumui reikia stebėti. Pietų ir Vakarų Europoje galima nustatyti skirtingą tendenciją: darbo pajamų dydis nusistovėjo arba sumažėjo Ispanijoje, Graikijoje ir Italijoje, nors šiose šalyse jos yra santykinai mažesnės absoliučiaisiais skaičiais (tačiau tai atitinka didesnę nedarbo lygį), o tose šalyse, kuriose darbo pajamos iš pradžių buvo didesnės, jų pokyčiai vyko greičiau. Ši tendencija aiškiai matoma iš šalių išsidėstymo U pavidalo kreivėje 15 diagramoje, kuri sudaryta remiantis vieno pajamas uždirbančio asmens, neturinčio vaikų ir gaunančio vidutinio dydžio darbo užmokestį, padėtimi per trejų metų laikotarpį (2015–2018 m.)³⁸. Skalės apačioje – Bulgarija, Lietuva ir Vengrija, kuriose nustatyti „prasti, bet gerėjantys rezultatai“, o Latvijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje, kuriose grynasis uždarbis auga

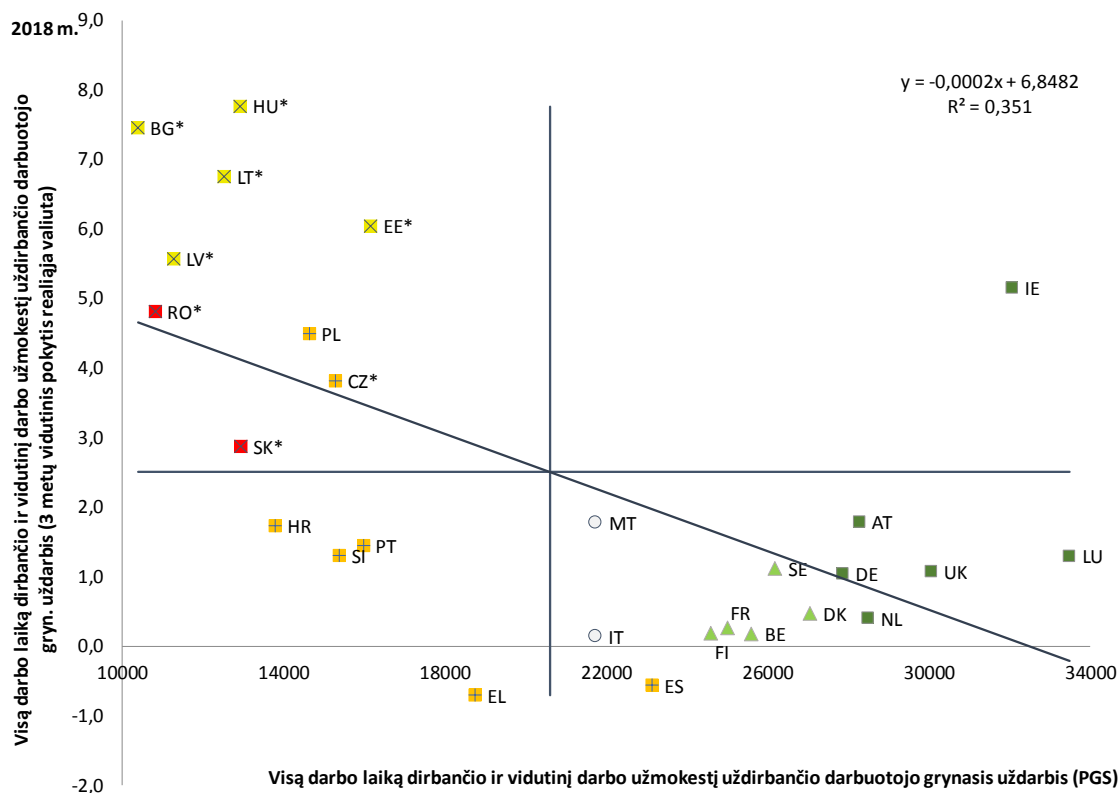
³⁷ Kaip pavaizduota 15 diagramoje, 2019 m. įspėjimo mechanizmo ataskaitoje BG, CZ, EE, HU, LT, LV, RO ir SK įvertintos kaip šalys, kuriose nominaliosios vienetui tenkančios darbo sąnaudos viršija makroekonominio disbalanso procedūra nustatytą ribą.

³⁸ Kad būtų galima prasmingai palyginti valstybių narių padėtį, grynojo uždarbio dydis vertinamas perkamosios galios standartais (PGS). Pokyčiai vertinami realiaisiais skaičiais nacionaline valiuta. Šis rodiklis turėtų būti suprantamas ir aiškinamas kartu su kitais rodikliais, tokiais kaip dirbančiųjų skurdo rizikos lygis, darbo užmokesčio pasiskirstymo penktojo ir pirmojo decilių santykis (D5/D1) ir kiti atitinkami Užimtumo rodiklių apžvalgos, Socialinės apsaugos rodiklių apžvalgos ir bendros vertinimo sistemos (JAF) rodikliai.

ne taip sparčiai, nustatyta „kritinė padėtis“. Tarp geriausių rezultatų pasiekusių šalių – Liuksemburgas, Airija ir Jungtinė Karalystė: šiose šalyse grynasis uždarbis, išreikštas perkamosios galios standartais, viršija 30 000 EUR. Šiose valstybėse narėse grynasis uždarbis didėja greičiau nei kitose panašiose šalyse.

15 diagrama. Grynasis uždarbis sparčiai didėja Vidurio ir Rytų Europoje, ir tai palaiko aukštynkryptę konvergenciją

Grynasis uždarbis ir jo metinis pokytis – trejų metų vidurkis (socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



Šaltinis – Mokesčių ir išmokų duomenų bazė (vidaus skaičiavimai). Laikotarpis: 2018 m. lygiai (trejų metų vidurkis) ir vidutiniai metiniai pokyčiai 2015–2018 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede. Žvaigždute pažymėtose valstybėse narėse nominaliosios vieneto tenkančios darbo sąnaudos (angl. NULC) viršija pagal makroekonominio disbalanso procedūrą (MDP) nustatytą ribą. MDP rezultatų suvestinės rodiklis yra nominaliųjų vieneto tenkančių darbo sąnaudų procentinis pokytis per trejus metus. Euro zonos šalims taikoma 9 proc., o euro zonai nepriklausančioms šalims – 12 proc. riba. Kipro duomenų nėra.

Darbo užmokesčio nelygė vidutinės trukmės laikotarpiu iš esmės nesikeitė. Darbo užmokesčio augimas, ypač žemiausioje darbo užmokesčio skalės dalyje, yra svarbus, nes padeda palaikyti paklausą, mažinti pajamų nelygę ir dirbančiųjų skurdo riziką. Darbo užmokesčio (neatskaičius mokesčių) dispersija, apskaičiuojama kaip penktojo ir pirmojo decilių santykis (D5/D1), 2017 m. buvo nuo 1,33 Švedijoje iki 2,02 Airijoje (remiantis EBPO duomenimis). Darbo užmokesčio dispersijai gali turėti įtakos darbo užmokestį nustatančios institucijos. Mažesnė uždarbio nelygė ypač siejama su gilesnėmis kolektyvinių derybų tradicijomis (Europos Komisija, 2018³⁹). Kolektyvinių derybų aprėptis labai skiriasi įvairiose

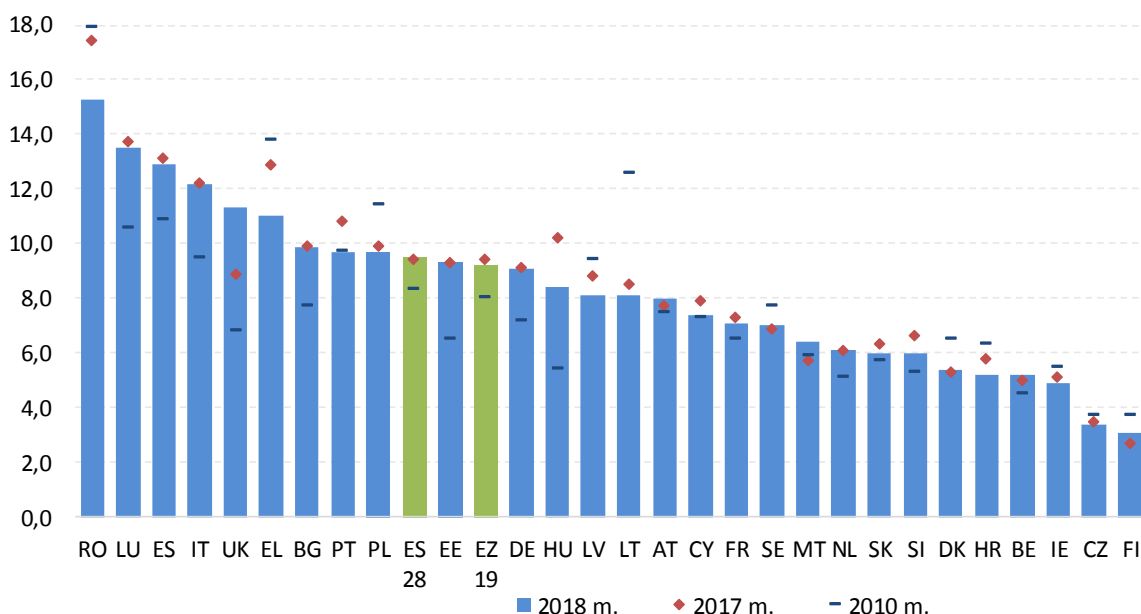
39 Europos Komisija (2018 m.). „2018 m. darbo rinkos ir darbo užmokesčio pokyčių Europoje metinė apžvalga“ Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras.

Europos šalyse dėl skirtingų nacionalinių tradicijų ir institucijų. EBPO apskaičiuota darbuotojų, sudariusių bet kokios formos kolektyvinį susitarimą dėl darbo užmokesčio, dalis 2016 m. buvo nuo 98 proc. Austrijoje iki 7,1 proc. Lietuvoje.

Darbo užmokesčio kaita taip pat turi poveikį dirbančiųjų skurdo rizikai, kuri daugumoje valstybių narių tebėra kaip niekada didelė. Dirbančių asmenų, kurių ekvivalentinės disponuojamosios namų ūkio pajamos yra žemiau skurdo rizikos ribos, dalis ES padidėjo nuo 8,3 proc. 2010 m. iki 9,6 proc. 2016 m. Nuo tada ji iš esmės nekito ir 2018 m. buvo vidutiniškai 9,5 proc. Aukščiausias lygis užfiksuotas Rumunijoje (15,3 proc.), taip pat Liuksemburge, Ispanijoje, Italijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Graikijoje (visose šiose šalyse daugiau kaip 11 proc.). Kitame skalės gale – Suomija ir Čekija, kuriose dirbančiųjų skurdo rizikos lygis nesiekia 4 proc.; o sparčiausias jo mažėjimas, palyginti su 2017 m., užfiksuotas Rumunijoje, Graikijoje ir Vengrijoje (maždaug 2 proc. punktai). Dirbančiųjų skurdo rizika labai susijusi su darbo sutarties rūšimi: 2018 m. skurdo riziką patyrė 16,2 proc. pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų, tačiau 6,1 proc. tų, kurie dirba pagal neterminuotas darbo sutartis.

16 diagrama. Dirbančiųjų skurdas tebeviršija 2010 m. lygį daugumoje valstybių narių

Dirbančiųjų skurdo rizikos lygis. Daugiametės raidos palyginimas



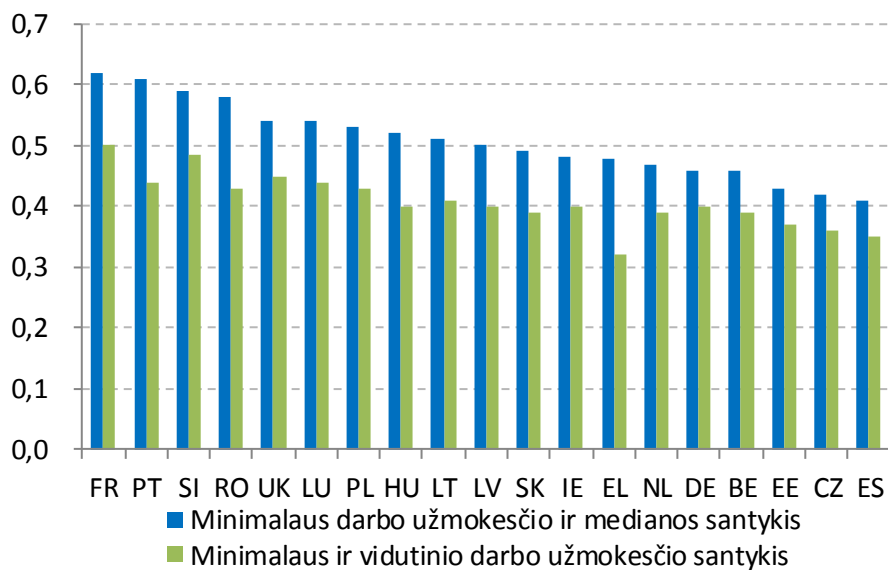
Šaltinis – Eurostatas, SPGS.

Daugumoje valstybių narių minimalusis darbo užmokestis reiškia žemesniąją darbo užmokesčio paskirstymo ribą. Tai paprastai yra nacionalinės teisės aktais nustatomas minimalusis darbo užmokestis (išskyrus Austriją, Kiprą, Daniją, Suomiją, Italiją ir Švediją). Adekvatus minimalusis darbo užmokestis, nustatomas teisės aktais arba kolektyvinėmis derybomis sektoriaus lygmeniu, yra svarbus keliais atžvilgiais: jis mažina darbo užmokesčio nelygybę, yra paskata dirbti, gali padėti mažinti dirbančiųjų skurdą ir skatina visuminę paklausą, nes didinamos mažai uždirbančių šeimų, turinčių didesnių vartojimo poreikių, pajamos. Skaidrus ir nuspėjamas minimalusis darbo užmokestis taip pat padeda kurti investicijoms ir darbo vietų kūrimui palankią verslo aplinką ir išvengti nesąžiningos konkurencijos. Tačiau dėl nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio taip pat didėja mažai apmokamų darbuotojų įdarbinimo išlaidos, ir tai, priklausomai nuo ekonomikos struktūros ir

makroekonominės padėties, gali turėti poveikį kai kurių grupių užimtumo galimybėms. Atsižvelgiant į visus šiuos veiksnius, daugumoje valstybių narių nustatant minimalųjį darbo užmokestį dalyvauja socialiniai partneriai. Kai kuriose šalyse šiame procese taip pat dalyvauja ekspertų komisijos. Tai vyksta, pavyzdžiui, visose šalyse, kuriose minimalusis darbo užmokestis teisės aktais nustatytas neseniai (Vokietijoje, Airijoje ir Jungtinėje Karalystėje). 17 diagramoje parodytas minimalusis darbo užmokestis kaip ES 2018 m. medianinio ir vidutinio darbo užmokesčio procentinė dalis⁴⁰. Didžiausias minimalusis darbo užmokestis pagal santykį su mediana nustatytas Prancūzijoje, Portugalijoje, Slovėnijoje ir Rumunijoje, o mažiausias – Ispanijoje, Čekijoje ir Estijoje. Kadangi minimaliojo darbo užmokesčio potencialus poveikis užimtumui ir gyvenimo sąlygoms yra didesnis tada, kai jį gauna didesnė darbo jėgos dalis, reikėtų atsižvelgti ir į šį rodiklį. Teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį ar mažiau uždirbančių darbuotojų dalis 2016 m. buvo 7,2 proc. ES valstybėje narėje, atitinkančioje medianą (žr. 18 diagramą), tačiau įvairiose šalyse ji yra labai skirtinga (nuo maždaug 2 proc. Čekijoje ir Maltoje iki daugiau kaip 12 proc. Lenkijoje ir Jungtinėje Karalystėje).

17 diagrama. Minimalusis darbo užmokestis Europoje siekia nuo trečdaliao iki pusės vidutinio darbo užmokesčio

Minimalusis darbo užmokestis, išreikštas kaip visą darbo laiką dirbančių darbuotojų medianinio ir vidutinio darbo užmokesčio dalis (2018 m.)

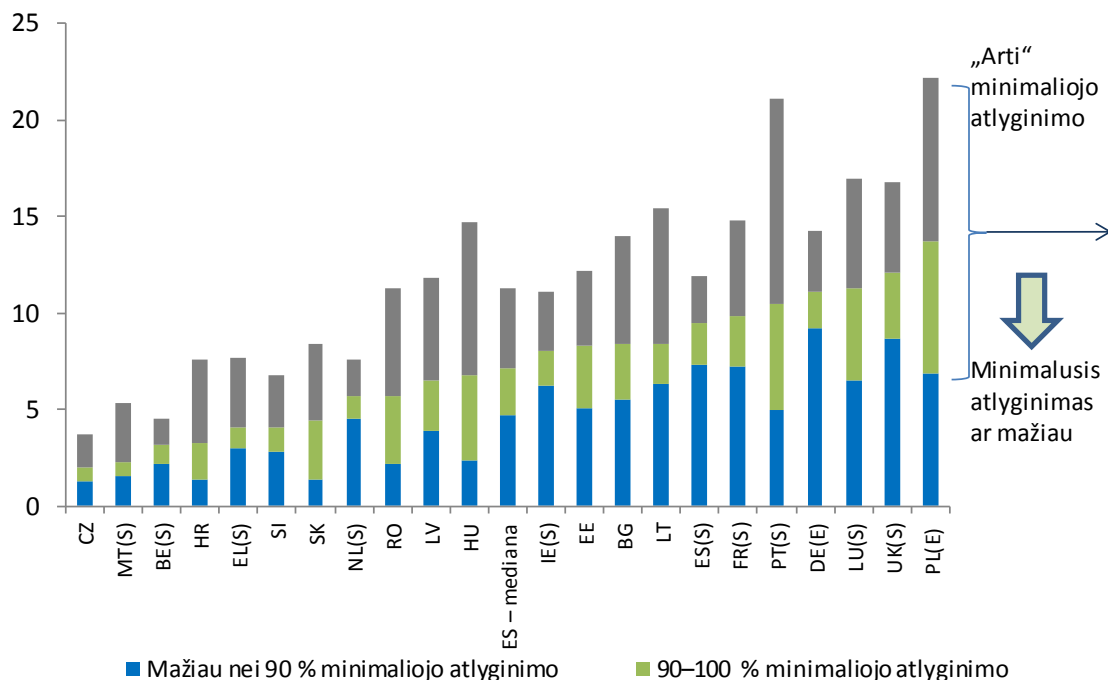


Šaltinis – EBPO. Pastabos. AT, CY, DK, FI, IT ir SE nėra nacionalinės teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio. EBPO nepateikė informacijos apie BG, HR ir MT.

⁴⁰ Minimaliojo darbo užmokesčio absoliutusias dydis nėra tarptautiniam palyginimui tinkamas matas, nes jį naudojant neatsižvelgiama į darbo našumo ir kainų skirtumus tarp šalių.

18 diagrama. Minimalųjį darbo užmokestį uždirbančių darbuotojų dalis yra labai skirtinga įvairiose valstybėse narėse

Tam tikrą nacionalinio minimaliojo darbo užmokesčio dalį uždirbančių darbuotojų dalis



Šaltinis – EUROFOUND, *Minimum wages in 2019: Annual review*.

Vidurio ir Rytų Europoje didėjantis spaudimas didinti darbo užmokestį dar poveikį visais darbo užmokesčio nustatymo lygmenimis, įskaitant minimalųjį darbo užmokestį⁴¹

⁴². Minimalųjį darbo užmokestį gaunančių asmenų užmokestis 2019 m. padidintas beveik visose ES šalyse. Vidutiniškai jo augimas buvo didesnis Vidurio ir Rytų Europos šalyse, kuriose pastaraisiais metais atsirado darbo jėgos trūkumas. Tačiau didžiausias jo augimas nominaliąja verte užfiksuotas Ispanijoje (22,3 proc.) ir Graikijoje (10,9 proc.), nors pastarojoje šalyje minimaliojo darbo užmokesčio dydis vis dar daug mažesnis nei iki krizės. Neproporcingai didelę minimalųjį darbo užmokestį gaunančių asmenų dalį beveik visose ES šalyse sudaro moterys, išskyrus Estiją ir Bulgariją, kuriose šiuo atžvilgiu pasiekta santykinė lyčių pusiausvyra. 2017 m. didžiausia moterų dalis tarp minimalųjį darbo užmokestį gaunančių asmenų buvo Maltoje, Nyderlanduose, Čekijoje, Slovakijoje, Kroatijoje ir Belgijoje⁴³.

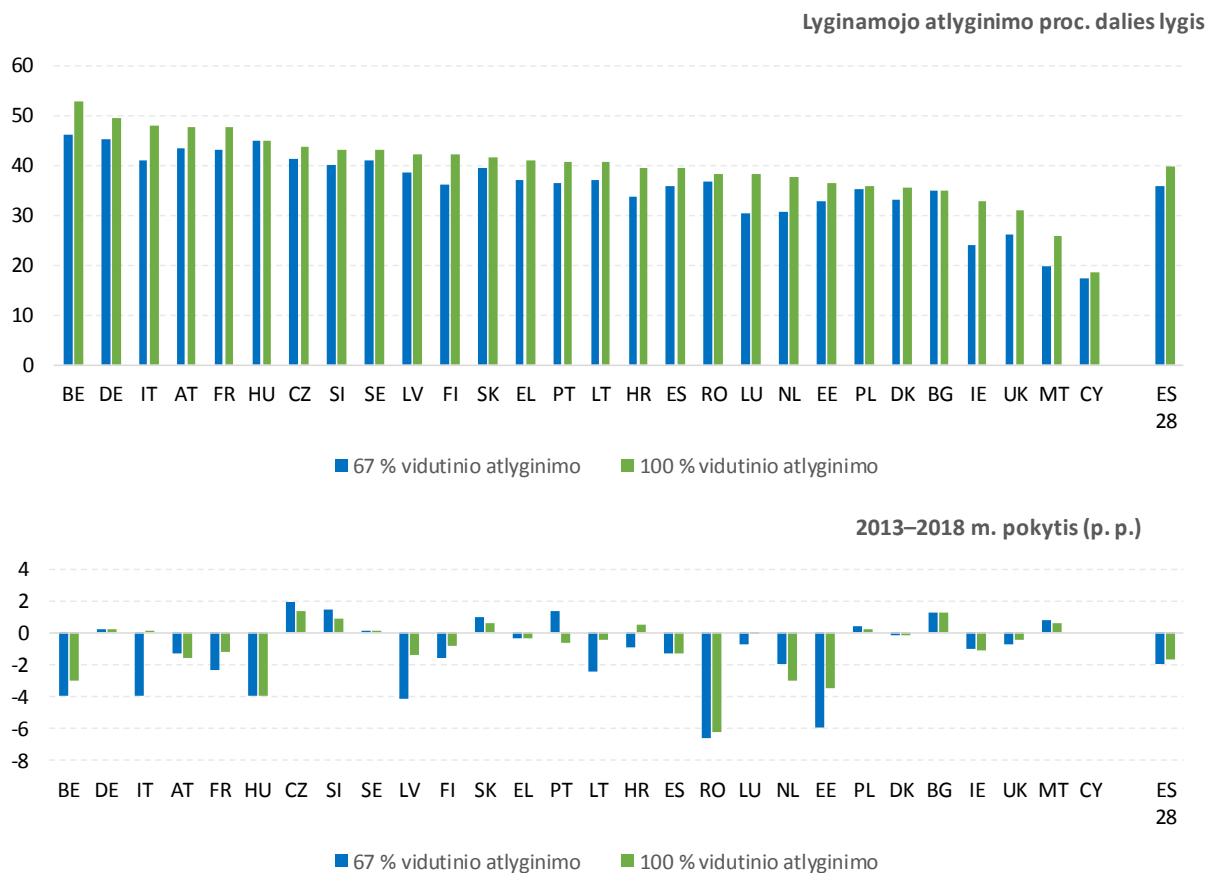
⁴¹ EUROFOUND (2019 m.), *Annual review of working life 2018*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

⁴² EUROFOUND (2019 m.), *Minimum wages in 2019: Annual review*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

⁴³ EUROFOUND skaičiavimai remiantis Eurostato SPGS duomenimis.

19 diagrama. Mokesčių pleištas apskritai mažėja, ypač mažą darbo užmokestį gaunantiems asmenims

Darbo jėgos mokesčių pleišto dydis 2018 m. ir pokytis 2013–2018 m.



Šaltinis – Mokesčių ir išmokų duomenų bazė, Europos Komisija, EBPO. Pastaba. Pateikiami vieno asmens, neturinčio vaikų, gaunamo darbo užmokesčio duomenys. Duomenys atnaujinti 2019 m. birželio 17 d. ES 28 duomenys yra nesvertinis vidurkis.

Toliau bendrai laipsniškai mažėja darbo jėgos mokesčių našta. Vieno darbuotojo, uždirbančio vidutinį darbo užmokestį, mokesčių pleišto sumažėjimas 2018 m. buvo didžiausias Rumunijoje (–4,7 proc. punkto), Estijoje (–2,5 proc. punkto) ir Vengrijoje (–1,1 proc. punkto). Mokesčių pleištas padidėjo daugiau kaip pusėje ES valstybių narių, bet apskritai labai nedaug – didžiausias jo augimas užfiksuotas Bulgarijoje (0,6 proc. punkto) ir Maltoje (0,4 proc. punkto). Apskritai skirtumai tarp šalių tebėra nemaži (žr. 19 diagramą). Mokesčių pleišto dydis yra nuo mažiau kaip 30 proc. Kipre ir Maltoje iki maždaug 50 proc. Belgijoje, Vokietijoje, Italijoje, Prancūzijoje ir Austrijoje. Panaši dispersija gali būti stebima mažus atlyginimus gaunančių darbuotojų (kuriems priskiriami uždirbantys 67 proc. vidutinio darbo užmokesčio) atveju, nors priklausomai nuo mokesčių tarifų progresyvumo įvairiose šalyse išryškėja skirtingos tendencijos. Ilgalaikė mokesčių pleišto mažėjimo tendencija yra ypač akivaizdi mažų pajamų gavėjų grupėje. Nuo 2013 iki 2018 m. nesvertinis mokesčių pleišto vidurkis ES sumažėjo vidutiniškai 1,7 proc. punkto (mažus atlyginimus gaunančių darbuotojų – 2,0 proc. punktais); abiejų pajamų grupių mokesčių pleištas labai sumažėjo Rumunijoje, Vengrijoje, Estijoje ir Belgijoje. Reikšmingas jo sumažėjimas mažas pajamas uždirbantiems darbuotojams užfiksuotas Italijoje ir Prancūzijoje, taip pat Lietuvoje ir Latvijoje. Pastarosiose dviejose šalyse tai atspindi progresinių gyventojų pajamų mokesčio tarifų įvedimą. Per ilgą laikotarpį galima įžvelgti dalinę mokesčių tarifų konvergenciją, nors

mokesčių pleištas padidėjo kai kuriose šalyse, kuriose jis buvo palyginti didelis (pvz., Vokietijoje, Slovėnijoje, Čekijoje), ir sumažėjo kai kuriose šalyse, kuriose jis iki tol buvo gana mažas (pvz., Airijoje ir Jungtinėje Karalystėje) ⁴⁴. 2015 m. rugsėjo mėn. Euro grupė susitarė dėl euro zonos valstybių narių darbo jėgos mokesčių naštos lyginamosios analizės, lyginant su pagal BVP apskaičiuotu svertiniu vidurkiu. Taip siekiama teikti daugiau informacijos ir remti reformas darbo jėgos apmokestinimo srityje. Per šį procesą Euro grupė vertina vieno vidutinį darbo užmokestį uždirbančio darbuotojo ir vieno mažą darbo užmokestį uždirbančio darbuotojo darbo mokesčių pleišta ⁴⁵.

3.1.2. Politinis atsakas

Gerėjant darbo rinkos sąlygoms, įdarbinimo subsidijos paprastai mažinamos. Vis dėlto daugelyje valstybių narių tebeikiama finansinių paskatų tam tikrų grupių integracijai į darbo rinką skatinti. Pavyzdžiui, Belgijoje tam tikromis aplinkybėmis darbdaviai, samdantys jaunos (jaunesnius nei 21 metų) darbuotojus, gali sumažinti jų darbo užmokesčio (neatskaičius mokesčių) dydį, o susidaręs skirtumas kompensuojamas kaip darbuotojui valstybės mokamas užmokesčio priedas. Flandrijos (Belgija) vyriausybė ėmėsi tikslingesnių priemonių vyresnio amžiaus darbuotojams, žemo išsilavinimo jaunimui ir neįgaliesiems remti. Prancūzijoje laipsniškai plečiama (taip pat atokiausiuose regionuose) bandomoji subsidijavimo programa įmonėms, įdarbinančioms skurdžiausių miestų rajonų gyventojus. Vokietijoje pagal programą *Teilhabechancengesetz*, kai įdarbinami ilgalaikiai bedarbiai, 75 proc. jų darbo užmokesčio pirmaisiais metais ir 50 proc. antraisiais metais moka valstybė. Kipre pagal naujų absolventų profesinės praktikos programą bus skiriama mėnesinė mokymo išmoka (650 EUR) praktiką atliekantiems teisininkams, architektams ir inžinieriams. Taip pat teikiama paskatų įdarbinti neįgaliuosius. Portugalijoje pagal Kovos su mažų garantijų darbu ir kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų programą teikiama parama įmonėms, kurios vienu metu įdarbina jauną bedarbį (ar pirmojo darbo ieškančią asmenį) ir vyresnio amžiaus ilgalaikį bedarbį pagal neterminuotą sutartį. Teikiant paramą iš dalies arba visiškai atleidžiama nuo socialinio draudimo įmokų mokėjimo. Taip pat skiriamos subsidijos, kai po profesinės mokomosios praktikos sudaromos neterminuotos darbo sutartys su jaunais darbuotojais ir ilgalaikiais bedarbiais (paraiškų teikimo procesas supaprastintas po 2019 m. pakeitimų). Rumunijoje darbdaviai, įdarbinantys mokslus baigusius asmenis pagal neterminuotas sutartis, už kiekvieną tokį darbuotoją kas mėnesį gauna 2 250 RON (apie 475 EUR); šios išmokos mokamos 12 mėnesių (18 mėnesių, jeigu įdarbinami mokslus baigę neįgalieji). Tokia pati suma skiriama ir už vyresnių nei 45 metų bedarbių, bedarbių vienišų motinų ir vienišų tėvų, ilgalaikių bedarbių ar NEET jaunimo įdarbinimą. Galiausiai, tokia pati suma (iš nedarbo draudimo biudžeto) gali būti mokama darbdaviams, sudarantiems pameistrystės ar mokomosios praktikos sutartį. Švedijoje šiuo metu svarstoma nauja neseniai į šalį atvykusiems ir ilgalaikiams bedarbiams skirta priemonė, pagal kurią valstybės subsidijomis būtų dengiama šiek tiek daugiau kaip pusė darbo užmokesčio sąnaudų. Apie konkrečioms grupėms skirtas tikslines priemones išsamiau rašoma 3.2 skirsnyje.

⁴⁴ Daugiau informacijos apie pastarojo meto tendencijas, įskaitant įvairių pajamų grupių tendencijas, galima rasti leidinyje „Mokesčių politika Europos Sąjungoje, 2019 m. tyrimas“, Europos Komisija, TAXUD GD.

⁴⁵ Mažas darbo užmokestis prilyginamas 50 proc. vidutinio darbo užmokesčio per Euro grupės skaičiavimus ir 67 proc. vidutinio darbo užmokesčio pagal bendrą vertinimo sistemą (JAF), kaip susitarė Užimtumo komitetas ir Socialinės apsaugos komitetas. Nors abu šie rodikliai yra priimtini, 2020 m. Bendroje užimtumo ataskaitoje naudojamas antrasis iš jų.

Kai kurios valstybės narės rėmė užimtumą ir darbo pajamas mažindamos mokesčių pleišta. Kai kuriais atvejais politikos priemonės gali apimti ir socialinio draudimo įmokų pakeitimus. Ispanijoje 2018 m. patvirtintos kelios mokesčių lengvatos, įskaitant visišką motinystės ir tėvystės išmokų neapmokestinimą, ikimokyklinio ugdymo ir vaikų priežiūros išlaidų atskaitą, taip pat mokesčių mokėtojams, gyvenantiems su priklausomu partneriu, taikomą mokesčių atskaitą. Prancūzijoje ankstesnis mokesčių kreditas užimtumui ir konkurencingumui skatinti (CICE) pakeistas tiesioginiu socialinio draudimo įmokų sumažinimu 6 proc. punktais, kai darbo užmokesčio dydis neviršija dviejų su puse minimaliųjų darbo užmokesčių. Be to, mažam darbo užmokesčiui bus taikomas darbdavio mokamų socialinio draudimo įmokų sumažinimas 3,9 proc. punkto. Italijoje nustatytas fiksuoto 15 proc. dydžio mokestis mažosioms įmonėms, specialistams ir amatininkams, kurių deklaruojamos pajamos neviršija 65 000 EUR. Lietuvoje vykdant didelio masto reformą įvestas progresinis gyventojų pajamų mokestis, ir per 3 metus bus sumažintas mažas ir vidutines pajamas uždirbančių asmenų mokesčių pleištas. Taip pat paprastinama darbo jėgos apmokestinimo sistema – mažas pajamas gaunantys asmenys atleidžiami nuo socialinio draudimo įmokų, įskaitant į pagrindinę pensijų sistemą, taip pat padidinamos bendros socialinio draudimo įmokos. Vengrijoje darbdavių mokamos socialinio draudimo įmokos 2019 m. sumažintos nuo 19,5 proc. iki 17,5 proc. Be to, nereikia mokėti įmokų nuo pensininkų darbo pajamų, – taip skatinamas jų dalyvavimas darbo rinkoje. Lenkija nustatė mokesčių lengvatą jaunimui iki 26 metų. Maltoje pagal iniciatyvą *Making Work Pay* patvirtintas 40–68 EUR sumos skyrimas iš 2019 m. biudžeto visiems dirbantiems asmenims, kurie uždirba mažiau nei 60 000 EUR. Siekiant finansuoti sustiprintą socialinę apsaugą (tiek apimtį, tiek trukmę atžvilgiu), 2019 m. 1,9 proc. padidinta minimali savarankiškai dirbančių asmenų socialinio draudimo įmoka. Slovėnijoje atostogų išmokos neapmokestinamos pajamų mokesčiu ir socialinio draudimo įmokomis iki vidutinio darbo užmokesčio dydžio sumos.

Kelios valstybės narės imasi priemonių stiprinti darbo užmokesčio nustatymo ir kolektyvinių derybų sistemas ir didinti jų skaidrumą. Graikijoje vėl pradėti taikyti kolektyvinių sutarčių taikymo išplėtimo ir palankumo darbuotojui (t. y. galimybės nukrypti nuo sutarčių tik darbuotojo naudai) principai. Taip jau išplėstos penkiolika kolektyvinių sutarčių ir jos taikomos daugiau kaip 220 000 darbuotojų. Kroatijoje svarstomi teisės aktai, kuriais siekiama labiau suderinti darbo užmokesčio nustatymą visoje valstybės administracijoje, nustatant bendras darbo užmokesčio lenteles ir darbo sudėtingumo koeficientus. Naujieji teisės aktai apimtų ir valstybės tarnautojų darbo santykių sritis, dėl kurių šiuo metu vyksta kolektyvinės derybos, jei būtų įdiegta nauja darbo rezultatų vertinimo sistema. Latvijoje iš dalies pakeisti darbo teisės aktai siekiant, kad būtų lengviau sudaryti sektorių dvišalius susitarimus, leidžiant pagal juos tam tikromis sąlygomis nemokėti 100 proc. priedo už viršvalandžius. Lietuvoje parengtas įstatymo projektas siekiant kurti aiškesnę teisinę socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų aplinką nacionaliniu, sektorių ir administraciniu lygmenimis. Be to, siekiant didinti socialinių partnerių finansinį pajėgumą, mokesčių mokėtojai galės 1 proc. savo pajamų mokesčio skirti profesinėms sąjungoms. Slovakijoje po darbo kodekso pakeitimo darbuotojams leidžiama viešinti informaciją apie savo atlyginimo dydį, ir ši informacija negali būti įslaptinta sutartimi.

Minimalusis darbo užmokestis 2019 m. padidintas beveik visose valstybėse narėse, kuriose jo dydis nustatytas nacionalinės teisės aktais. Nauji 2019 m. pokyčiai apžvelgiami 2 lentelėje. Pavyzdžiui, Estijoje bendrasis minimalusis darbo užmokestis padidintas nuo 500 EUR 2018 m. iki 540 EUR 2019 m. sausio mėn. Socialiniai partneriai susitarė, kad iki 2022 m. minimalusis darbo užmokestis bus kasmet perskaičiuojamas ir didinamas

atsižvelgiant į darbo našumą ir ekonomikos augimą. Graikijos vyriausybė 10,9 proc. padidino teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, taip pat panaikino mažesnę už minimumą darbo užmokestį asmenims iki 25 metų; tai – pirmas padidėjimas nuo 2012 m. Pagal politinį susitarimą Ispanijoje (nedalyvaujant socialiniams partneriams) teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis padidintas iki 12 600 EUR per metus. Be to, vyriausybė paskelbė, kad 2019 m. bent 2,25 proc. didinamas viešojo sektoriaus darbo užmokestis ir, priklausomai nuo BVP augimo, jis dar bus didinamas daugiausia 0,5 proc. punkto. Kroatijoje minimalusis darbo užmokestis (neatskaičius mokesčių) padidintas nuo 3 440 KN iki 3 750 KN (apytiksliai nuo 460 EUR iki 505 EUR) – tai didžiausias jo padidėjimas nuo 2008 m. Lietuvoje minimalusis darbo užmokestis padidintas nuo 400 iki 430 EUR per mėnesį, tačiau po gyventojų pajamų mokesčio reformos jo suma siekia 555 EUR. Slovakijoje minimalusis darbo užmokestis padidintas nuo 480 iki 520 EUR. Latvijoje nacionalinis minimalusis darbo užmokestis nedidintas, tačiau padidintas minimalusis darbo užmokestis statybos sektoriuje ir pedagoginiame sektoriuje. Lenkijos vyriausybė pranešė apie planus labai padidinti minimalųjį darbo užmokestį – per artimiausius penkerius metus nominalusis jo dydis padidės beveik du kartus (nuo 2 250 PLN 2019 m. iki 4 000 PLN 2024 m., t. y. nuo maždaug 525 EUR iki 930 EUR). Galiausiai, Italijoje ir Kipre svarstomi pasiūlymai įstatymu nustatyti minimalųjį darbo užmokestį. Italijos teisės akto projekte siūloma nustatyti minimalųjį valandos darbo užmokestį, kuris (neatskaičius mokesčių) būtų 9 EUR. Kipro vyriausybė pranešė ketinanti nustatyti fiksuoto dydžio minimalųjį darbo užmokestį, kai šalies ekonomikoje bus pasiektas visiškas užimtumas ir nedarbo lygis sumažės iki 5 proc. Remiantis prognozėmis, tikimasi tai pasiekti iki 2020–2021 m.

2 lentelė. Mėnesio minimaliojo darbo užmokesčio naujausi duomenys 2019 m. (sumos nurodytos eurai)

Šalis	2018 m.	2019 m.	Nominalus padidėjimas	Realus padidėjimas
Belgija	1 562,59	1 593,76	2,0 %	0,2 %
Bulgarija	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Kroatija	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Čekija	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Estija	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
Prancūzija	1 498,47	1 521,22	1,5 %	0,1 %
Vokietija	1 497,79	1 557,09	4,0 %	2,2 %
Graikija	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Vengrija	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Airija	1 613,95	1 656,20	2,6 %	1,8 %
Latvija	430,00	430,00	0,0 %	-2,9 %
Lietuva	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Liuksemburgas	1 998,59	2 071,10	3,6 %	2,0 %
Malta	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Nyderlandai	1 578,00	1 615,80	2,4 %	0,4 %
Lenkija	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Portugalija	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Rumunija	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Slovakija	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Slovėnija	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Ispanija	858,55	1 050,00	22,3 %	21,1 %
Jungtinė Karalystė	1 638,36	1 746,73	4,9 %	2,4 %

Šaltinis – EUROFOUND skaičiavimai. Pateikiami suderinti duomenys apie bendrąjį mėnesio darbo užmokestį (eurais) darbuotojams, dirbantiems visą darbo laiką ir gaunantiems visą suaugusiam darbuotojui mokamą darbo užmokestį. Konvertavus į eurus realieji minimaliojo darbo užmokesčio pokyčiai HU ir PL yra didesni nei nominalūs pokyčiai dėl Vengrijos forinto ir Lenkijos zloto devalvacijos.

3.2. 6 gairė. Darbo jėgos pasiūlos didinimas ir galimybių įsidarbinti, įgūdžių bei kompetencijos gerinimas

Šiame skirsnyje apžvelgiama, kaip įgyvendinama 6-oji užimtumo gairė, pagal kurią valstybėms narėms rekomenduojama sudaryti palankias sąlygas gerinti darbo jėgos pasiūlą, įgūdžius ir kompetenciją. Pateikiami išsilavinimo rodikliai, taip pat švietimo ir mokymo rezultatų ir poveikio įgūdžių įgijimui bei darbo jėgos įsidarbinamumui rodikliai. Toliau apžvelgiami įvairių darbo rinkoje nepakankamai dalyvaujančių grupių (pvz., jaunimo, vyresnio amžiaus darbuotojų, moterų, migrantų kilmės asmenų ir neįgaliųjų) rezultatai darbo rinkoje. 3.2.2 skirsnyje aptariamos valstybių narių politikos priemonės šiose srityse ir minėtoms grupėms skirtos tikslinės priemonės.

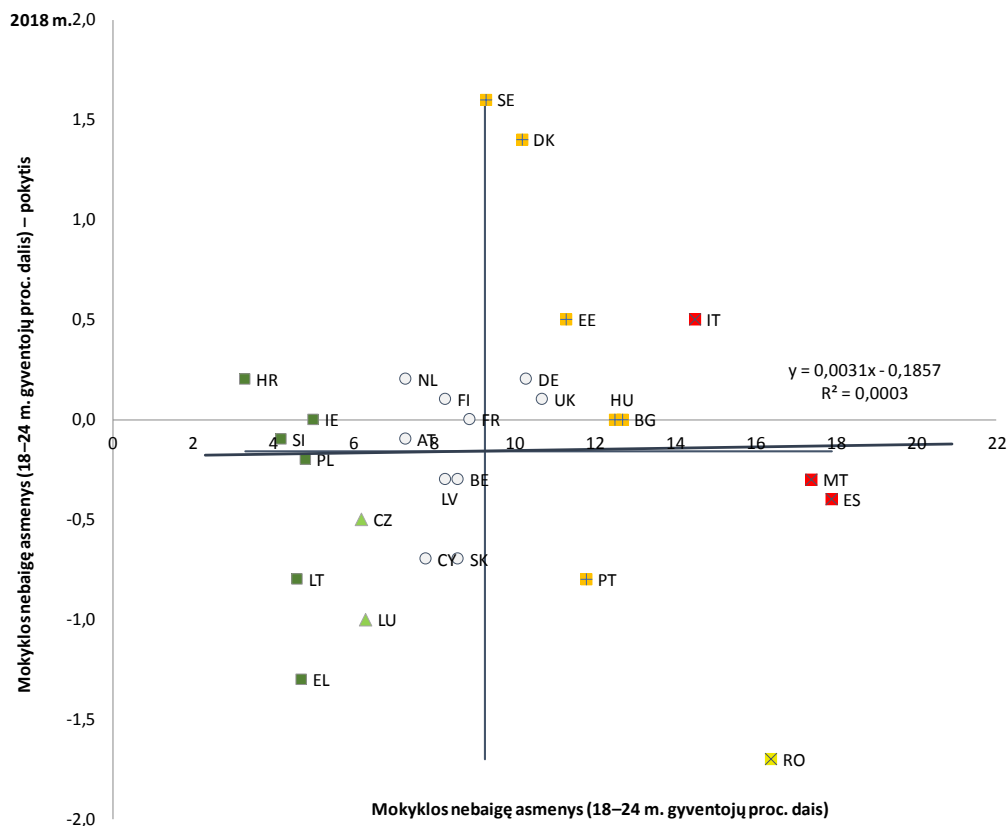
3.2.1. Pagrindiniai rodikliai

Po ilgo nepertraukiamos pažangos laikotarpio per pastaruosius dvejus metus nusistovėjo **mokyklos nebaigusių asmenų dalis**⁴⁶. Mokyklos nebaigusių asmenų dalies mažinimas – vienas pagrindinių švietimo tikslų pagal strategiją „Europa 2020“. Valstybės narės susitarė iki 2020 m. sumažinti ES vidutinę mokyklos nebaigusių asmenų dalį, kad ji nesiektų 10 proc. (pradinis lygis 2008 m. buvo 14,7 proc.). Ši dalis iki 2016 m. nuolat mažėjo ir tais metais pasiekė 10,7 proc. Nuo tada didesnės pažangos neužfiksuota ir šis rodiklis nekinta – 2017 m. ir 2018 m. jis buvo 10,6 proc. Kaip parodyta 20 diagramoje, maždaug pusėje valstybių narių padėtis beveik nesikeitė, metiniai svyravimai buvo nuo +0,2 iki –0,2 proc. punkto. Nepaisant to, didelė pažanga nustatyta Rumunijoje (–1,7 proc. punkto), Graikijoje (–1,3 proc. punkto) ir Liuksemburge (–1 proc. punktas), tačiau Švedijoje ir Danijoje mokyklos nebaigusių asmenų dalis padidėjo atitinkamai 1,6 ir 1,4 proc. punkto. Žvelgiant į padėties kaitą tose valstybėse narėse, kuriose nustatyta kritinė padėtis (pagal socialinių rodiklių suvestinėje taikomą klasifikaciją), t. y. Maltoje, Ispanijoje ir Italijoje, matyti dvi skirtingos situacijos. Pirmosiose dviejose šalyse 2017–2018 m. tendencija buvo teigiama, mokyklos nebaigusių asmenų dalis sumažėjo atitinkamai –0,3 ir –0,4 proc. punkto, o Italijoje mokyklos nebaigusių asmenų procentinė dalis dar labiau padidėjo ir pasiekė 14,5 proc. (+0,5 proc. punkto). 2018 m. 17-oje valstybių narių nustatyta mokyklos nebaigusių asmenų dalis buvo mažesnė nei 10 proc. Tokių asmenų dalis vis dar labai viršijo siekiamą ES tikslą (ir atitinkamus nacionalinius tikslus) Ispanijoje (17,9 proc.), Maltoje (17,4 proc.) ir Rumunijoje (16,4 proc.), tačiau Airijoje, Lenkijoje, Graikijoje, Lietuvoje, Slovėnijoje ir Kroatijoje ji buvo ne didesnė kaip 5 proc. Mokyklos nebaigusių asmenų dalis per dešimtmetį (21 diagrama) labiausiai sumažėjo Portugalijoje, Ispanijoje, Graikijoje, Airijoje ir Maltoje, tačiau nemažai padidėjo Slovakijoje ir Švedijoje, nors abiejose pastarosiose šalyse ji tebėra mažesnė nei strategijos „Europa 2020“ tikslinis lygis. Kai kuriose valstybėse narėse nustatyta didelių mokyklos nebaigusių asmenų dalies skirtumų tarp regionų (žr. 3 priedą).

⁴⁶ Mokyklos nebaigusių asmenų dalis apibrėžiama kaip 18–24 metų asmenų, įgijusių ne aukštesnį kaip pagrindinį išsilavinimą ir toliau nesimokančių, dalis.

20 diagrama. Mokyklos nebaigusių asmenų dalis labai skiriasi įvairiose valstybėse narėse

Mokyklos nebaigę asmenys (18–24 metų gyventojų proc.) ir metinis pokytis (socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



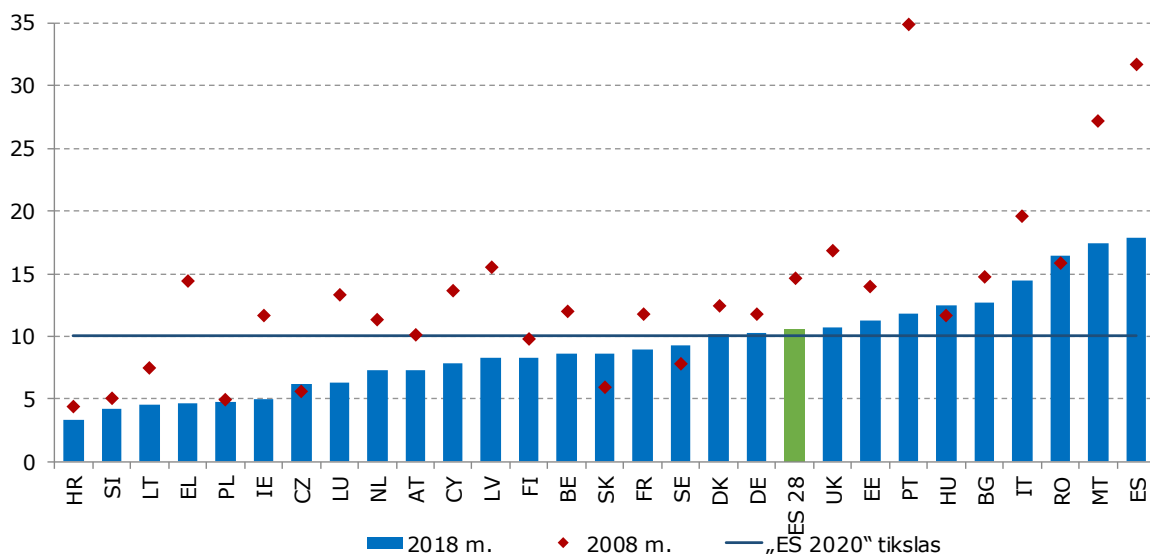
Šaltinis – Eurostatas. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2017 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede. BE, DK, IE ir MT duomenų eilutės yra su pertrūkiais.

Mokyklos nebaigusių asmenų dalies dydis labai skiriasi įvairiose gyventojų grupėse. Mokyklos nebaigiančių moterų yra vidutiniškai mažiau nei tokių vyrų (atitinkamai 8,9 proc. ir 12,2 proc.). Šis lyčių skirtumas, 3,3 proc. punkto, per praėjusį dešimtmetį iš esmės nesikeitė (sumažėjo tik 0,7 proc. punkto nuo 2008 m.). Mokyklos nebaigimo tendencijoms didelę įtaką turi asmenų gimimo šalis: savo šalyje gimusių asmenų, nebaigusių mokyklos, dalis yra mažesnė negu gimusių kitoje ES šalyje asmenų dalis (atitinkamai 9,5 proc. ir 19,2 proc.); o atitinkama ne ES gimusių asmenų dalis skiriasi dar labiau – 20,7 proc. jų nebaigia mokyklos. Vis dėlto pastarosios grupės atotrūkis sumažėjo 8,9 proc. punkto nuo 2008 m.

Mokyklos nebaigimas yra kliūtis ekonomikos augimui ir užimtumui. Mokslų nebaigusius jaunuoliams trūksta žinių, kompetencijos ir kvalifikacijų, jiems kyla didelių ir nuolatinių sunkumų darbo rinkoje. 2018 m. 53,8 proc. mokyklos nebaigusių asmenų buvo bedarbiai arba ekonomiškai neaktyvūs. Todėl jų skurdo arba socialinės atskirties rizika taip pat yra didesnė.

21 diagrama. Nepaisant didelės pažangos, strategijos „Europa 2020“ mokyklos nebaigimo mažinimo tikslas dar nepasiektas

Mokyklos nebaigę asmenys 2009–2018 m. ir atitinkamas ES 2020 m. tikslas (proc.)



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, duomenų kodas internete [edat_lfse_14].

Pastaba. Visų šalių duomenų laiko eilutės yra su pertrūkiu 2014 m. (pereita nuo ISCED 1997 prie ISCED 2011); ISCED pakeitimas neturi poveikio šio rodiklio ilgalaikiam palyginamumui visose valstybėse narėse, išskyrus Estiją.

Daugiau nei vienas iš penkių mokinių neturi minimalių pagrindinių įgūdžių, kuriuos turėtų turėti pagal savo amžių, todėl akivaizdu, kad skubiai reikia gerinti švietimo sistemas. Iš 2018 m. EBPO Tarptautinių moksleivių vertinimo programos (angl. PISA) rezultatų matyti, kad vidutiniškai ES rezultatai visose srityse dar labiau suprastėjo nuo 2015 m.⁴⁷ 2018 m. 21,7 proc. Europos moksleivių prastai mokėsi⁴⁸ skaityti, 22,4 proc. – matematikos ir 21,6 proc. – gamtos mokslų. Tačiau tarp valstybių narių yra ryškių skirtumų. Estijoje, Airijoje, Suomijoje ir Lenkijoje prastai mokančių skaityti moksleivių dalis neviršijo 15 proc., o Bulgarijoje, Kipre, Rumunijoje, Maltoje, Slovakijoje ir Graikijoje bazinio skaitymo gebėjimų lygio nepasiekė daugiau kaip 30 proc. Didelę įtaką mokymosi rezultatams tebedaro moksleivių socialinė ir ekonominė padėtis ir migrantų kilmė, o tai reiškia, kad švietimas nepakankamai veikia kaip socialinio judumo varomoji jėga. Prastai besimokančių mokinių neproporcingai didelę dalį sudaro prastesnės socialinės ir ekonominės padėties arba migrantų kilmės moksleiviai, kuriems sunku įgyti bazinių gebėjimų visose trijose tiriamose mokymosi srityse. Visose valstybėse narėse mažiau tikėtina, kad moksleiviai, esantys žemiausiame socialiniame ir ekonominiame sluoksnyje, pasieks minimalų skaitymo gebėjimų lygį nei aukščiausiame socialiniame ir ekonominiame sluoksnyje esantys jų bendraamžiai. Bulgarijoje, Rumunijoje, Vengrijoje, Slovakijoje ir Liuksemburge yra didžiausias atotrūkis tarp šių dviejų grupių, o Estijoje, Suomijoje ir Airijoje mokinių socialinė ir ekonominė padėtis daro mažesnę poveikį jų mokymosi rezultatams.

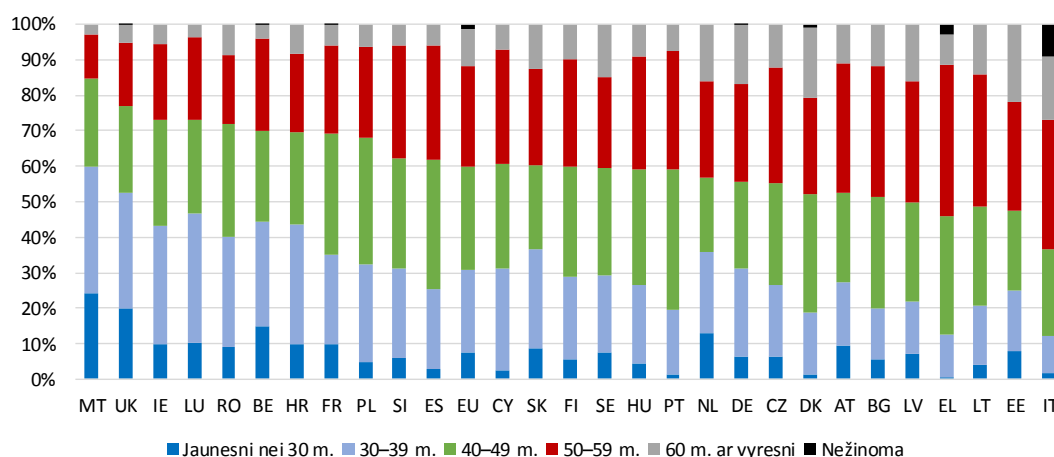
⁴⁷ Pagal EBPO Tarptautinio moksleivių vertinimo programą (PISA) penkiolikmečių pagrindinių gebėjimų tyrimas atliekamas kas trejus metus.

⁴⁸ Pagal PISA programą prastai besimokančiais laikomi penkiolikmečiai mokiniai, kurių įvertinti pagrindiniai gebėjimai nesiekia bazinio gebėjimų lygio (t. y. 2 lygio), būtino, kad asmuo galėtų visavertiškai dalyvauti šiuolaikinėje visuomenėje.

Vis dar neišspręstas romų įtraukties į švietimo sistemą uždavinys; tai lemia keletas veiksnių, įskaitant mokyklų segregaciją, neįtraukų mokymą ir kitas dėl didelio skurdo arba būstų segregacijos atsirandančias kliūtis. Nepaisant pastangų didinti dalyvavimą ir mažinti mokyklos nebaigimą, į aukštesnius švietimo lygmenis pereina mažiau nei vienas iš penkių romų vaikų. Romų mokyklos nelankančių ir mokyklos nebaigusių asmenų skaičius yra 70 proc. didesnis nei kitų kategorijų moksleivių, o strategijos „Europa 2020“ tikslas – 10 proc. mokyklos nebaigusių asmenų skaičius⁴⁹.

22 diagrama. Valstybių narių pedagogų darbo jėga senėja

Vidurinių mokyklų klasių mokytojai pagal amžiaus grupes (ISCED 2–3 lygmenimis), 2017 m.



Šaltinis – Eurostatas, UOE, duomenų kodas internete [educ_uoe_perp01]. Šalys išdėstytos eilės tvarka nuo mažiausios iki didžiausios dalies, kurią sudaro 50 metų ir vyresni mokytojai. IE duomenys apima tik vidurinių mokyklų klasių mokytojus. DK duomenys apima tik pagrindinio ugdymo lygmens mokytojus.

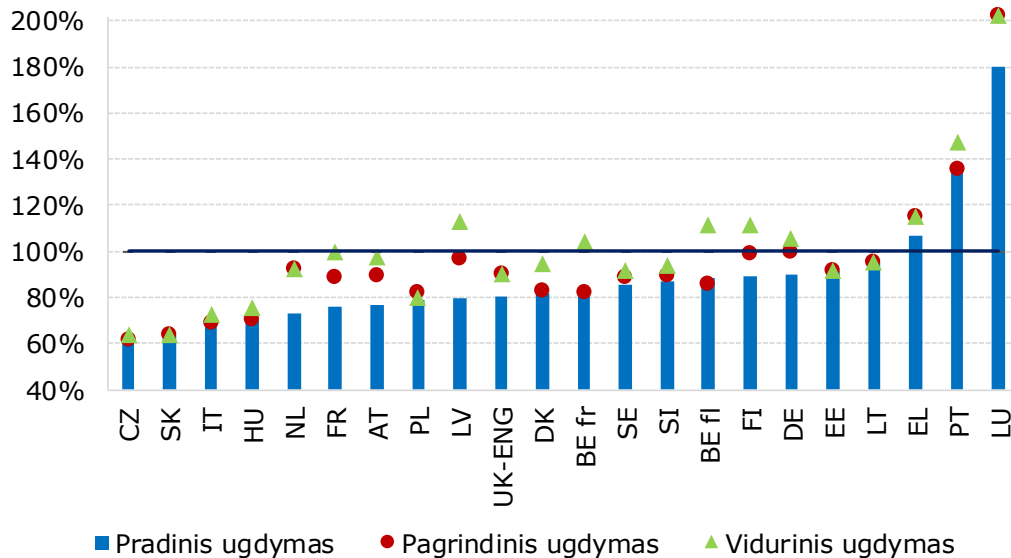
Keliose valstybėse narėse nepakanka aukštos kvalifikacijos mokytojų, ir pedagogų darbo jėga senėja. 2017 m. ES buvo apie 8,8 mln. mokytojų ir švietimo darbuotojų visuose švietimo lygiuose. 2018 m. EBPO tarptautinio mokymo ir mokymosi tyrimo (TALIS)⁵⁰ duomenimis, 34 proc. pagrindinio ugdymo mokytojų dirba mokyklose, kuriose yra bent 10 proc. specialiųjų poreikių turinčių mokinių, 19 proc. dirba mokyklose, kuriose daugiau kaip 30 proc. mokinių yra iš palankių socialinių ir ekonominių sąlygų neturinčių šeimų, o 32 proc. dirba mokyklose, kuriose bent 1 proc. mokinių yra pabėgėliai. Nepaisant to, 23,5 proc. mokyklų vadovų praneša, kad trūksta mokytojų, turinčių kompetenciją mokyti daugiakultūroje ar daugiakalbėje aplinkoje, o 37,8 proc. pažymi, kad trūksta mokytojų, turinčių kompetenciją mokyti specialiųjų poreikių turinčius mokinius. Be to, daugelyje valstybių narių didelės problemos yra kiekvieno dalyko aukštos kvalifikacijos mokytojų trūkumas ir tai, kad pedagogų bendruomenė vis labiau senėja. Vidutiniškai 32,8 proc. pradinių mokyklų mokytojų ir 39 proc. vidurinių mokyklų mokytojų yra ne jaunesni kaip 50 metų. Vertinant konkrečių vidurinių mokyklų padėtį, matyti, kad senėjimas labiausiai paveikė Italiją, Graikiją, Estiją, Lietuvą ir Latviją, ir šios šalys per ateinančią dešimtmetį turės pakeisti maždaug pusę savo pedagogų darbo jėgos (22 diagrama).

⁴⁹ ES pagrindinių teisių agentūros antrasis mažumų ir diskriminacijos tyrimas (2016 m.).

⁵⁰ EBPO (2018 m.), *Teaching and Learning International Survey (TALIS)* <http://www.oecd.org/education/talis/>.

23 diagrama. Mokytojai dažnai uždirba mažiau nei vidutinis darbuotojas su aukštuoju išsilavinimu

Mokytojų atlyginimai, palyginti su vidutiniu aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų darbo užmokesčiu, 2016 m.*



Šaltinis – EBPO (2018 m.), *Education at a Glance 2018*. *Pateikti Čekijos ir Suomijos 2015 metų duomenys; Prancūzijos, Italijos, Lietuvos ir Nyderlandų 2014 metų duomenys. BE, BG, CY, IE, ES, MT, HR ir RO duomenų nėra.

Pedagogo profesija dažnai nėra labai patraukli. Mokytojų uždarbis dažnai yra kur kas mažesnis negu aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų vidutinis atlyginimas (23 diagrama). Ypač Čekijoje, Slovakijoje, Italijoje ir Vengrijoje mokytojai visais švietimo sistemos lygmenimis vidutiniškai uždirba mažiau nei 80 proc. to, ką uždirba kiti darbuotojai su aukštuoju išsilavinimu. Liuksemburgas, Portugalija ir Graikija – vienintelės šalys, kuriose visais švietimo sistemos lygmenimis mokytojų atlyginimai yra didesni nei kitų aukštąjį išsilavinimą įgijusių darbuotojų, o Latvijoje, Suomijoje ir Vokietijoje taip yra tik vidurinių mokyklų lygmeniu. Nemažai švietimo darbuotojų taip pat dirba sunkiomis darbo sąlygomis. Pagal šeštuoju Europos darbo sąlygų tyrimu^{51 52} pagrįstą klasifikaciją vienas iš penkių švietimo darbuotojų (19 proc.) patenka į „didelio darbe patiriamo spaudimo“ profilį, o 4 proc. – į „prastos darbo kokybės“ profilį. Taip pat atrodo, kad pedagogo profesija nėra patraukli vyrams. Europoje dauguma mokytojų yra moterys: jos sudaro 95,7 proc. ikimokyklinio ugdymo įstaigų auklėtojų, 85,5 proc. pradinį ir 64,7 proc. vidurinių mokyklų mokytojų. Galiausiai, siekiant didinti pedagogo profesijos patrauklumą, reikėtų toliau gerinti įvadinės darbo pradžios ir mentorystės programas ankstyvuose mokytojo karjeros etapuose ir tęstinio profesinio tobulėjimo galimybes. Nors, EBPO 2018 m. TALIS tyrimo duomenimis, tęstinio profesinio tobulėjimo veikloje reguliariai dalyvauja daugiau kaip 92 proc. ES mokytojų, mokytojai taip pat teigia, kad tai kertasi su jų darbo grafikai, trūksta paskatų dalyvauti, toks mokymas kainuoja arba jo pasiūla neatitinka realių poreikių, ir tai yra didelės kliūtys jiems aktyviai dalyvauti šio pobūdžio veikloje.

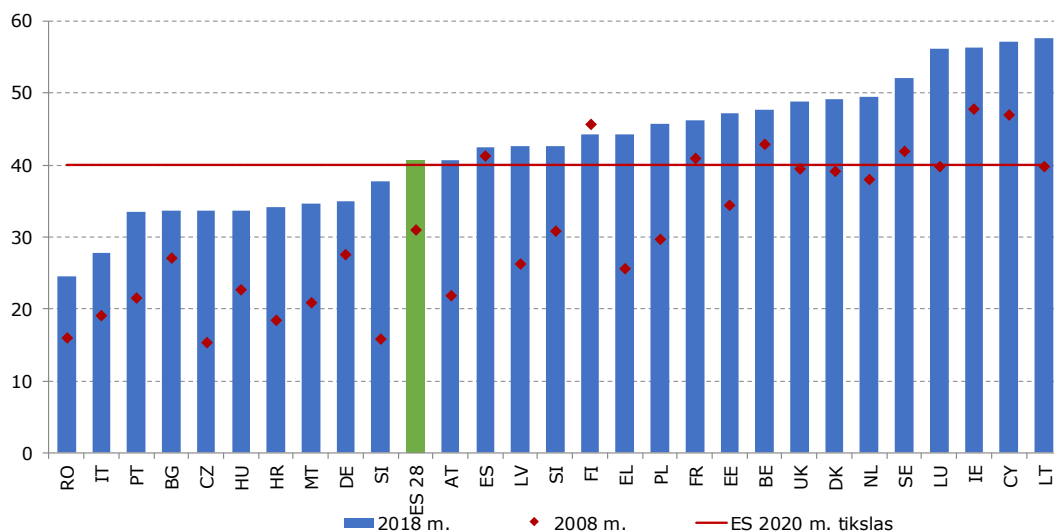
⁵¹ EUROFOUND (2017 m.), *Social dialogue developments in the education sector in Europe, EurWORK topical update*, 2017 m. sausio 9 d. Pagrįsta 6-ojo Europos darbo sąlygų tyrimo duomenimis.

⁵² EUROFOUND (2016 m.), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

Visos ES pagrindinis tikslas, kad aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų dalis būtų ne mažesnė kaip 40 proc., pasiektas dvejais metais anksčiau nei numatyta. 30–34 metų gyventojų, sėkmingai įgijusių aukštąjį (tretinį) ar lygiavertį išsilavinimą, dalis 2018 m. buvo 40,7 proc. (24 diagrama). Nors per praėjusį dešimtmetį padėtis pagerėjo visose valstybėse narėse, dešimtyje iš jų aukštojo išsilavinimo lygiai 2018 m. vis dar nesiekė strategijos „Europa 2020“ tikslo. Rumunijoje ir Italijoje – dviuose valstybėse narėse, kuriose aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų dalis yra mažiausia (atitinkamai 24,6 proc. ir 27,8 proc.) – nuo 2008 m. užfiksuota atitinkamai 53 proc. ir 45 proc. pažanga, o bendras ES pažangos lygis tuo pačiu laikotarpiu buvo 31 proc. Slovakijoje ir Čekijoje aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų dalis nuo 2008 m. padidėjo beveik du kartus, o tokiose šalyse kaip Švedija, Liuksemburgas, Airija, Kipras ir Lietuva daugiau kaip 50 proc. 30–34 metų gyventojų turi aukštojo mokslo laipsnį. Tai yra optimistinės tendencijos, nes jaunų aukštąsias mokyklas neseniai baigusių absolventų užimtumo lygis paprastai yra kur kas aukštesnis negu tos amžiaus grupės žemesnės kvalifikacijos jaunuolių. Vis dėlto, vertinant vidutinę padėtį ES, yra nemažų aukštojo išsilavinimo skirtumų tarp vyrų ir moterų (2018 m. atitinkami lygiai buvo 35,7 proc. ir 45,8 proc.), ir šis atotrūkis per praėjusį dešimtmetį nuolat didėjo. Nepaisant pažangos, 2018 m. aukštajam išsilavinimui vis dar turėjo įtakos gimimo šalis: ne ES gimusių asmenų su aukštuoju išsilavinimu dalis buvo vidutiniškai 5 proc. punktais mažesnė (35,8 proc.) nei tokių ES gimusių asmenų.

24 diagrama. Strategijos „Europa 2020“ aukštojo išsilavinimo tikslas jau pasiektas, nors tebėra skirtumų tarp valstybių narių

Aukštąjį išsilavinimą įgyjančių asmenų dalis. 2008 ir 2018 m. duomenys ir ES 2020 m. tikslas (proc.).



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, duomenų kodas internete [edat_ifse_03]. Rodikliai apima visų 30–34 metų gyventojų, sėkmingai įgijusių aukštąjį išsilavinimą (ISCED 5–8 lygmenys), dalį. 2014 m. duomenų nėra, nes tais metais buvo nustatyta nauja ISCED klasifikacija. 2017 m. Liuksemburgo duomenys nepatikimi dėl mažo imties dydžio.

Reikia didelių investicijų į švietimą ir mokymą, tačiau švietimo išlaidų dydis pastaraisiais metais nekinta. Siekiant užtikrinti kokybišką visų vaikų ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą, atnaujinti mokyklas, pritaikant jas prie naujų pedagoginių metodų ir skaitmeninių technologijų, arba pritraukti geriausius mokytojus, jiems suteikiant pakankamą atlyginimą ir profesinio tobulėjimo galimybių, reikia tinkamai investuoti į švietimo ir mokymo sistemas. Vis dėlto, nepaisant didėjančių investicijų poreikių, švietimo išlaidų dydis per praėjusį dešimtmetį nepakito ar net sumažėjo. 2017 m. vidutiniškai visoje ES švietimui ir mokymui

skirta 4,6 proc. BVP. 2009 m. ši dalis buvo 5,2 proc. ir nuo tada mažėja. Taip pat yra nemažų skirtumų tarp valstybių narių. Švedijoje, Danijoje ir Belgijoje švietimo išlaidos sudaro daugiau kaip 6 proc. BVP, tačiau Rumunijoje jos nesiekia 3 proc. BVP. Be to, švietimo išlaidos sudaro 3–4 proc. BVP Airijoje, Bulgarijoje, Slovakijoje, Graikijoje, Italijoje ir Ispanijoje. Vertinant švietimo išlaidas kaip visų viešųjų išlaidų dalį, jos ES lygmeniu 2017 m. sudarė 10,2 proc., šis dydis nekinta nuo 2012 m, o prieš tai beveik puse procentinio punkto sumažėjo, palyginti su aukščiausiu iki krizės buvusiu lygiu (10,6 proc. 2008 m.). ES lygmeniu nedidelė teigiama tendencija nustatyta tik vertinant realiuosius švietimo išlaidų pokyčius per metus (nuo 2016 iki 2017 m. +0,5 proc.). Kadangi prognozuojama, jog švietimo infrastruktūros investicijų deficitas iki 2040 m. pasieks apie 500 mlrd. EUR⁵³, toks švietimo išlaidų sąstingis yra reikšminga problema. Su švietimo infrastruktūra ir paslaugomis susijusių investicijų poreikių nustatymas valstybių narių lygmeniu, atsižvelgiant į nacionalinę specifiką, gali padėti parengti pažangias ir ateities perspektyvomis grindžiamas investavimo strategijas.

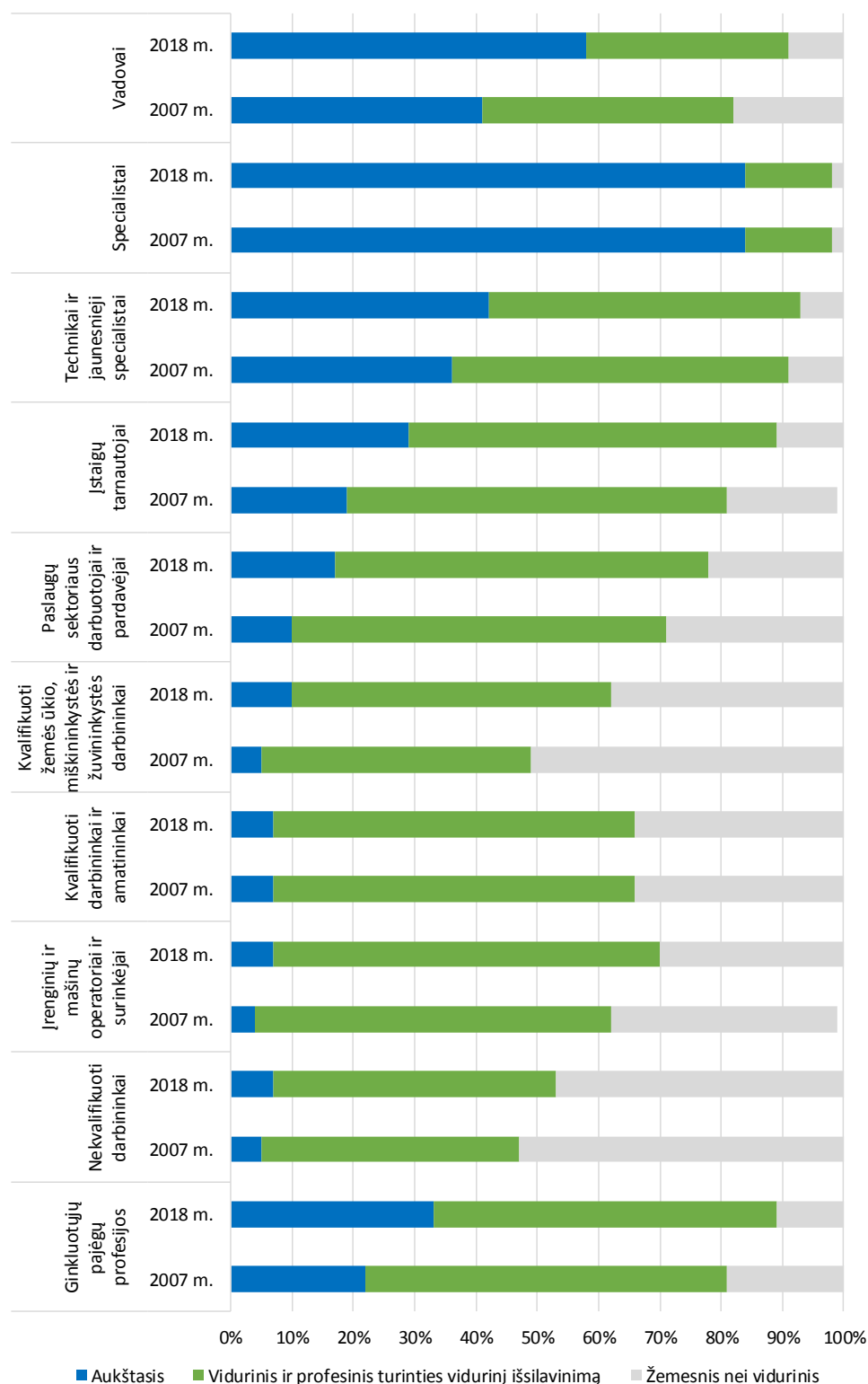
Nors vidutinės kvalifikacijos darbuotojai vis dar sudaro didžiausią visų dirbančiųjų dalį, vidutinės kvalifikacijos darbo vietų dalis mažėja, palyginti su bendru užimtumu.

Vidutinės kvalifikacijos suaugusieji užima daugumą darbo vietų visose profesinėse grupėse, išskyrus vadovus, specialistus ir nekvalifikuotus darbininkus (25 diagrama). Nepaisant to, su vidutinės kvalifikacijos profesijomis susijusi užimtumo dalis mažėja, ir tai yra darbo rinkos profesinės sudėties kaitos ilgalaikės tendencijos dalis. Ypač nuo 2002 iki 2018 m. vidutinės kvalifikacijos darbo vietų dalis ES vidutiniškai sumažėjo apie 13 proc. punktų, o vidutinės ir aukštos kvalifikacijos užimtumo dalys padidėjo atitinkamai 5 ir 7 proc. punktais (Europos Komisija, 2019 m. Darbo rinkos ir darbo užmokesčio pokyčių Europoje metinė apžvalga). Įgūdžių pasiūlą keičia ne tik įgūdžių paklausos pokyčiai, bet ir įgūdžių tobulinimo procesas. Ypač padidėjo dirbančių suaugusių gyventojų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, dalis – šio lygio kvalifikaciją turinčių suaugusiųjų skaičius padidėjo beveik 23 mln. (taigi beveik 41 proc.). Todėl matoma aiški tendencija, kai visų lygių darbo vietas perima labiau išsilavinusi darbo jėga, o žemo išsilavinimo darbuotojams lieka mažiau darbo ne tik pagal aukšto kvalifikacijos lygio profesijas, bet ir pagal vidutinio ir (ypač) žemo kvalifikacijos lygio profesijas (Europos Komisija, 2018 m. Europos užimtumo ir socialinės raidos apžvalga). Sparčiai besikeičianti sudėtingesnių įgūdžių turinčios darbo jėgos paklausa didina įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitiktį daugelyje valstybių narių (Europos Komisija, 2019 m. Darbo rinkos ir darbo užmokesčio pokyčių Europoje metinė apžvalga).

⁵³ Europos investicijų bankas (2018 m.), *EU Financing Policy in the Social Infrastructure Sectors. Implications for the EIB's sector and lending policy. Final report* (https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf).

25 diagrama. Daugumą darbo vietų užima vidutinės kvalifikacijos suaugusieji

Darbo jėgos ir įgūdžių pasiūlos bei paklausos sudėtis, ES 28, 2007 ir 2018 m.



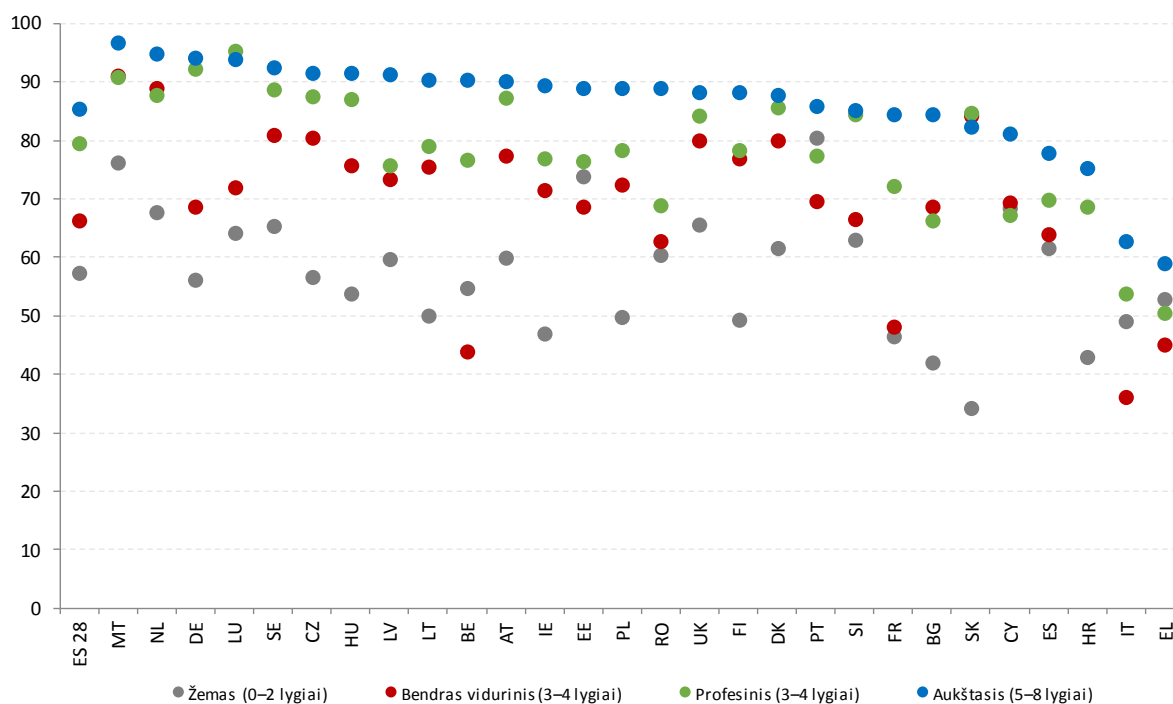
Šaltinis – Eurostatas, ES darbo jėgos tyrimas, duomenų kodas internete [lfsa.egised].

Aukštasis išsilavinimas ir vidutinė profesinė kvalifikacija koreliuoja su aukštesniais užimtumo lygiais. Žemos kvalifikacijos suaugusiųjų padėtis darbo rinkoje dažnai yra mažiau palanki negu kitų asmenų, kurie ilgiau tęsė mokslus. ES žemos kvalifikacijos suaugusiųjų ir žemos kvalifikacijos darbo vietų skaičiaus santykis yra vidutiniškai 3:1 (2019 m. Bendros

užimtumo ataskaitos duomenys). Kitaip tariant, žemos kvalifikacijos suaugusiųjų yra tris kartus daugiau nei darbo vietų, kurioms pakanka žemos kvalifikacijos. Dėl to gali susilpnėti žemos kvalifikacijos asmenų sąsaja su darbo rinka, gali padaugėti mažų garantijų darbo ir atsirasti visiško pasitraukimo iš darbo rinkos rizika. 2018 m. dirbo vidutiniškai tik 57 proc. 20–34 metų asmenų, įgijusių žemą išsilavinimą (ir toliau nesimokančių). Tuo pat metu asmenų, neseniai baigusių mokslus ir įgijusių bendrą vidutinio lygio kvalifikaciją, užimtumo lygis buvo 66,3 proc., vidutinę profesinę kvalifikaciją turinčių asmenų – 79,5 proc., o aukštojo mokslo kvalifikaciją turinčių asmenų – 85,5 proc. Su išsilavinimu susiję užimtumo lygių skirtumai yra labai nevienodi įvairiose valstybėse narėse, ir paprastai tie skirtumai yra didesni lyginant žemo ir vidutinio išsilavinimo asmenis (žr. 26 diagramą). Maždaug pusėje valstybių narių žemo išsilavinimo asmenų užimtumo lygis yra daugiau kaip 20 proc. punktų mažesnis nei vidutinio išsilavinimo asmenų.

26 diagrama. Jauni absolventai, įgiję aukštąjį išsilavinimą arba profesinę vidutinio lygio kvalifikaciją, turi geresnių perspektyvų darbo rinkoje

Neseniai baigusių mokslus 20–34 metų amžiaus asmenų užimtumo lygiai pagal išsilavinimo lygį, 2018 m. (proc.)



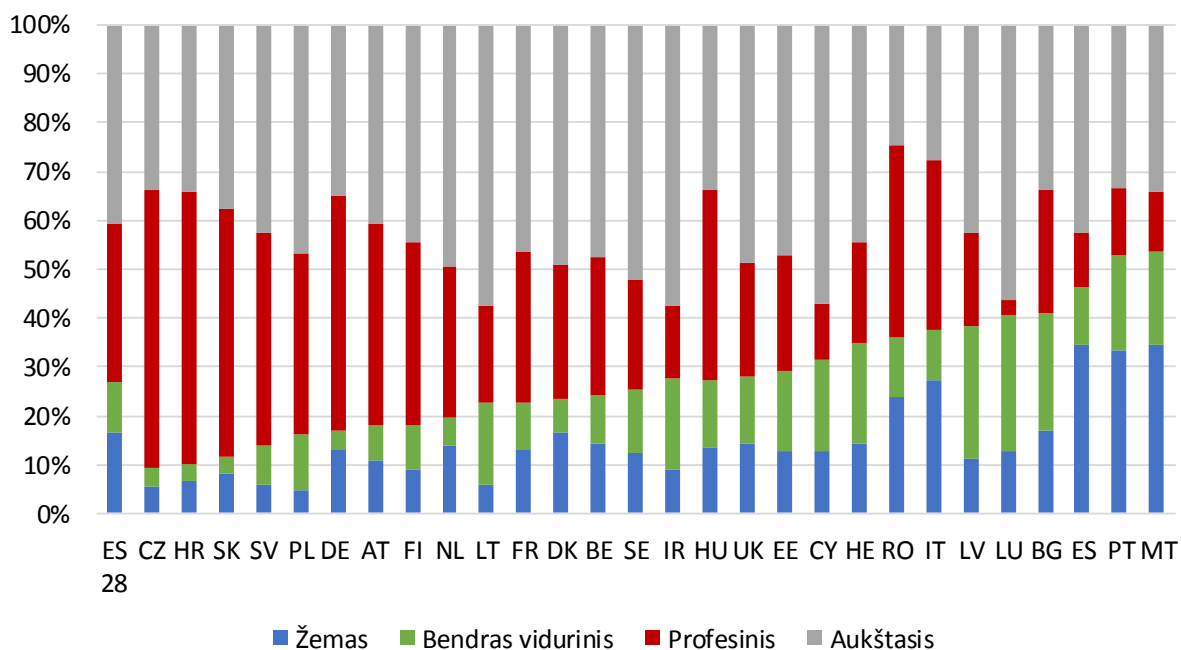
Šaltinis – Eurostatas (ES darbo jėgos tyrimas, 2018 m., duomenų kodas internete [[edat lfse 24](#)]). Pastabos. Žemos kvalifikacijos asmenų užimtumo lygio duomenys apima visus jaunos 20–34 metų suaugusiuosius, kurie nesimoko (nesvarbu, prieš kiek laiko jie užbaigė mokslus). Vidutinės ir aukštos kvalifikacijos asmenų duomenys apima tik tuos asmenis, kurie mokslus baigė per 1–3 metus iki apklausos. Neįtraukti asmenų, kurie tebedalyvauja švietimo ar mokymo programose, duomenys.

Daugiau kaip ketvirtadalis jaunų suaugusiųjų neturi darbo rinkai pakankamo lygio kvalifikacijos. Kaip nurodyta pirmesnėje pastraipoje, aukštasis išsilavinimas arba vidutinė profesinė kvalifikacija koreliuoja su geresniais užimtumo lygio rezultatais. Vis dėlto 10,3 proc. 30–34 metų amžiaus grupės asmenų (dauguma jaunų suaugusiųjų šioje grupėje jau yra baigę pirminio rengimo ir mokymo etapą) yra įgiję bendrąją vidutinio lygio kvalifikaciją, o 16,4 proc. – kvalifikaciją, žemesnę nei vidurinis išsilavinimas (t. y. žemos kvalifikacijos asmenys). Šie skaičiai rodo, kad daugiau kaip ketvirtadalis jaunų suaugusiųjų ES neįgyja tokios kvalifikacijos, kuri būtų tiesiogiai tinkama darbo rinkai. Tačiau yra nemažų skirtumų

tarp šalių – pavyzdžiui, Čekijoje ar Kroatijoje ši dalis yra mažesnė nei 10 proc., o Maltoje ir Portugalijoje didesnė nei 50 proc. (27 diagrama).

27 diagrama. Daugiau kaip ketvirtadalis jaunų suaugusiųjų neįgyja darbo rinkai pakankamo lygio kvalifikacijos

30–34 metų jaunų suaugusiųjų išsilavinimo lygis ir pobūdis 2018 m.



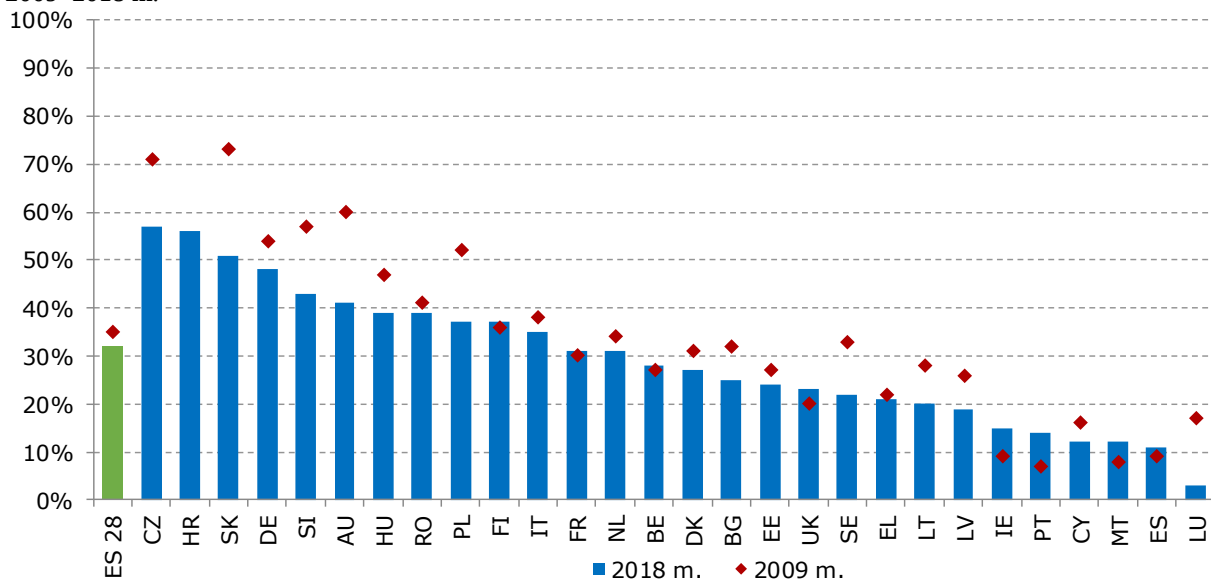
Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, duomenų šaltinis internete [[edat_lfs_9914](#)]).

Nors vidutinio lygio profesinis rengimas ir mokymas (toliau – PRM) teikia didelių galimybių derinti įgūdžių pasiūlą prie darbo rinkos pokyčių, šio tipo kvalifikaciją įgyjančių jaunų suaugusiųjų dalis mažėja. Pasirinkta profesinio rengimo ir mokymo kryptis atveria gerų įsidarbinimo perspektyvų darbo rinkoje: 80 proc. PRM baigusių asmenų susiranda pirmąjį ilgalaikį darbą per šešis mėnesius po studijų baigimo⁵⁴. Tačiau 30–34 metų amžiaus grupėje vidutinio lygio PRM kvalifikaciją turinčių jaunų suaugusiųjų dalis ES sumažėjo nuo 35 proc. 2009 m. iki 32,4 proc. 2018 m. Tai lėmė įvairūs veiksniai, įskaitant, viena vertus, mokyklos nebaigusių asmenų skaičiaus mažėjimą, ir, kita vertus, aukštojo išsilavinimo lygio kilimą. Daugelyje valstybių narių PRM baigusių asmenų karjeros perspektyvos vis dar stokoja patrauklumo – iš dalies dėl paplitusių klaidingų visuomenės nuostatų apie PRM, tačiau iš dalies ir dėl realios profesinio rengimo ir mokymo programų kokybės bei nepakankamo aktualumo darbo rinkai.

⁵⁴ Europos profesinio mokymo plėtros centras, 2012 m., *From Education to working life. Labour market outcomes of vocational education and training*. https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf

28 diagrama. Mažėja vidutinio lygio PRM kvalifikaciją turinčių jaunų suaugusiųjų dalis

PRM kvalifikaciją įgijusių 30–34 metų jaunų suaugusiųjų skaičius ir jų dalis visoje 30–34 metų amžiaus grupėje, 2009–2018 m.

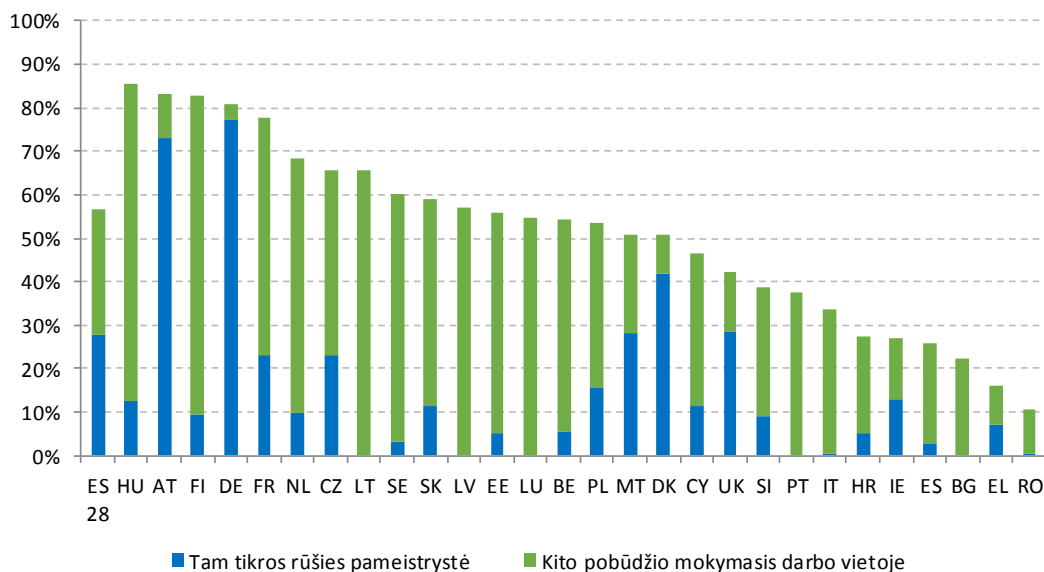


Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, duomenų kodas internete [[edat_lfs_9914](#)]. Pastabos. 2009 m. duomenys grindžiami Darbo jėgos tyrimo *ad hoc* modulių, skirtu jaunimui darbo rinkoje. PRM apibrėžtys 2009 m. ir 2018 m. gali būti neviseiškai palyginamos, tačiau abiejuose šaltiniuose nurodyta, kad apimamas tik vidutinio lygio PRM (t. y. vidurinis ar pavidurinis neaukštasis išsilavinimas). 2009 m. duomenis Eurostatas pateikė kaip specialiai atrinktą informaciją GD EMPL.

Pameistrystė ir kitokių formų mokymasis darbo vietoje labai palengvina jaunų suaugusiųjų perėjimą į darbo rinką. ES 2016 m. darbą turėjo tik 63,2 proc. jaunų suaugusiųjų, nesimokiusių darbo vietoje, tačiau 69,1 proc. tų, kurie buvo atlikę privalomą mokomąją praktiką, ir 83,7 proc. tų, kurie įgijo pameistrystės patirties. Vis dėlto tik 56,7 proc. profesinį rengimą ir mokymą baigusiu jaunų suaugusiųjų 2016 m. nurodė, kad mokėsi darbo vietoje, 27,8 proc. buvo dalyvavę pameistrystės tipo programoje, o 28,9 proc. mokėsi darbo vietoje kitokiomis formomis. Iš šių turimų įrodymų galima spręsti, kad, siekiant gerinti mokymąsi darbo vietoje, taigi ir PRM kokybę bei aktualumą darbo rinkai, būtų galima į profesinį rengimą ir mokymą įtraukti tam tikrus pastovius pagrindinius ir lanksčius papildomus elementus, kad besimokantys asmenys įgytų konkretaus darbo įgūdžių, taip pat bendrąją darbo rinkai reikalingą kompetenciją. Tai būtų galima pasiekti mokymosi rezultatais grindžiamu požiūriu, praktiniu mokymu ir mokymu darbo vietoje⁵⁵.

⁵⁵ Profesinio mokymo patariamojo komiteto nuomonė dėl PRM ateities, 2019 m.

29 diagrama. Darbo vietoje mokosi tik maždaug pusė visų profesinių mokyklų mokinių
Vidutinio lygio PRM kvalifikaciją įgijusių jaunų (15–34 metų) suaugusiųjų mokymasis darbo vietoje, 2016 m.



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimo *ad hoc* modulis, skirtas jaunimui darbo rinkoje, 2016 m., duomenų kodas internete [[lfsa_16educ](#)]. Pastaba. Vidutinio lygio PRM yra vidurinis ar pavidurinis neaukštasis išsilavinimas ir profesinis rengimas.

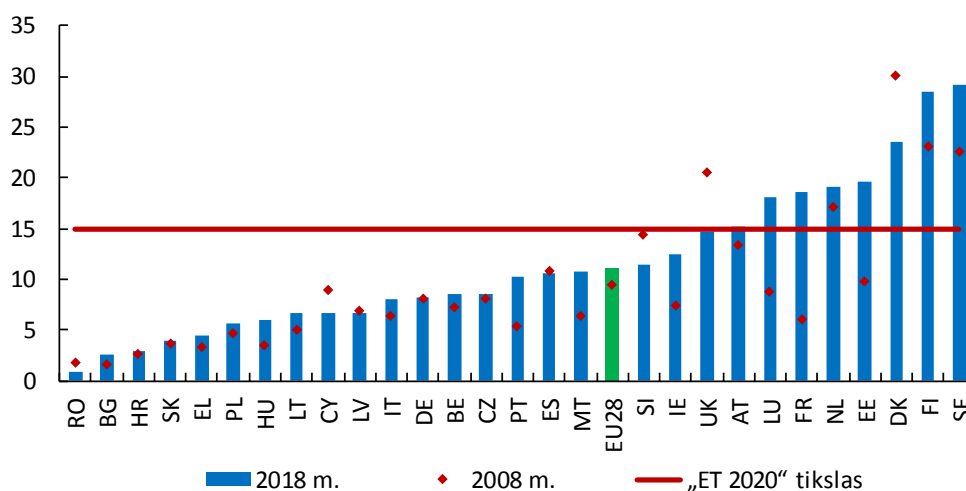
Labai reikia didinti suaugusiųjų mokymosi galimybes ir skatinti juos mokytis⁵⁶. Taryba pagal Europos švietimo ir mokymo strateginę programą „ET 2020“ nustatė lyginamąjį rodiklį siekdama užtikrinti, kad bent 15 proc. suaugusių gyventojų (25–64 metų amžiaus grupėje) per keturias savaites iki tyrimo būtų dalyvavę švietimo ar mokymo veikloje. Pagal šį rodiklį ES nuo 2008 iki 2018 m. padaryta nedidelė pažanga: dalyvavimas suaugusiųjų mokymosi veikloje padidėjo tik 1,7 proc. punkto – nuo 9,4 proc. iki 11,1 proc., taigi atsiliekama nuo „ET 2020“ tikslo (30 diagrama). Šie duomenys gali reikšti, kad yra didelė kliūtis veiksmingai įgyvendinti aktyvios darbo rinkos politikos priemonės (taip pat žr. 3.3 skirsnį) Žemiausi suaugusiųjų mokymosi lygiai nustatyti Rumunijoje, Bulgarijoje, Kroatijoje, Slovakijoje, Graikijoje ir Lenkijoje (mažiau nei 5 proc. suaugusių gyventojų), aukščiausi lygiai – Švedijoje, Suomijoje ir Danijoje (daugiau kaip 20 proc.). Devyniose valstybėse narėse (įskaitant Jungtinę Karalystę ir, kiek mažiau, Slovėniją ir Daniją) padėtis šioje srityje per praėjusį dešimtmetį pablogėjo, o didžiausią pažangą padarė šios šalys: Prancūzija, Švedija, Estija, Liuksemburgas, Airija ir Portugalija (padidėjimas daugiau kaip 5 proc. punktais).

⁵⁶ Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties GD bendradarbiavo su valstybėmis narėmis (konsultuodamasis su Švietimo, jaunimo, sporto ir kultūros GD) rengiant visapusišką suaugusiųjų įgūdžių ir suaugusiųjų mokymo sistemų ES lyginamosios analizės sistemą, taikomą remiantis įvairių šalių perspektyva. Ši lyginamosios analizės sistema, kuriai 2018 m. pabaigoje pritarė Užimtumo komitetas ir Socialinės apsaugos komitetas, yra pagrįsta trijų etapų metodika. Pirmame etape apšvarstomi svarbiausi bendri suaugusiųjų įgūdžių ir mokymosi srities uždaviniai ir sudaromas aukšto lygio rezultatų rodiklių (užimtumo lygio, darbo našumo, įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties) rinkinys. Antrame etape sudaromas veiklos rodiklių rinkinys, įskaitant vidutinės ir aukštos kvalifikacijos suaugusiųjų dalį, suaugusiųjų dalyvavimą mokymosi veikloje, skaitmeninius įgūdžius ir darbo vietų, kurioms reikalinga vidutinė ir aukšta kvalifikacija, dalį. Trečiame etape vadovaujantis teminiu požiūriu siekiama nustatyti pagrindinius politikos svertus, kuriais veiksmingai didinamas suaugusiųjų įgūdžių ir mokymosi sistemų rezultatyvumas; tai yra visų pirma: i) orientavimas dėl mokymosi galimybių, ii) palankių sąlygų neturinčių grupių (pvz., bedarbių ir žemos kvalifikacijos asmenų) mokymosi skatinimo iniciatyvos, taip pat iii) priemonės, kuriomis remiamos ir (arba) skatinamos įmonės, mokančios savo darbuotojus. Su įvairiomis minėtomis sritimis susiję rodikliai pateikiami šiame skirsnyje.

Jungtinio tyrimų centro neseniai atlikto tyrimo duomenys rodo, kad tokios e. švietimo inovacijos, kaip atviri masinio nuotolinio mokymo kursai (angl. MOOC), vis dažniau naudojamos kaip mokymosi visą gyvenimą priemonė asmenims perkvalifikuoti ir kvalifikacijai kelti⁵⁷. Viso pasaulio MOOC mokymo teikėjų duomenimis, 2018 m. bent vieną mokymosi internetu kursą pradėjo 20 mln. naujų besimokančių asmenų, o bendras besimokančiųjų skaičius viršijo 100 mln. Darbuotojai laiko MOOC kursus naudinga priemone, padedančia įgyti naujų darbo rinkoje reikalingų įgūdžių ir atnaujinti savo profesinės srities žinias. Vis dėlto ne visi asmenys turi skaitmeninių įgūdžių, kurie yra reikalingi dalyvaujant atvirose masinio nuotolinio mokymo kursuose. Iš tiesų tie asmenys, kurie mokosi naudodamiesi MOOC, paprastai jau yra gerai išsilavinę ir įgiję skaitmeninę kompetenciją⁵⁸.

30 diagrama. Suaugusiųjų dalyvavimas mokymosi veikloje yra menkas ir labai skiriasi įvairiose valstybėse narėse

Švietimo ir mokymo veikloje dalyvaujančių suaugusiųjų (25–64 metų) dalis, 2008 ir 2018 m.



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, 2018 m., duomenų kodas internete [trng_lfs_01].

Skaitmeninių įgūdžių lygis kyla lėtai, ir tebėra didžiulių skirtumų tarp šalių. Vidutiniškai ES 57 proc. 16–74 metų gyventojų 2017 m. buvo įgiję bent bazinius skaitmeninius įgūdžius (1 proc. punktu daugiau nei 2016 m.). Atsižvelgiant į kintančias paslaugų teikimo sąlygas ir į technologijų poveikį profesiniam gyvenimui, skaitmeninių įgūdžių stoka gali turėti poveikį ne tik našumui ir augimo potencialui, bet ir didelės gyventojų dalies socialinei atskirčiai. Ypač žemas skaitmeninių įgūdžių lygis yra Bulgarijoje, Rumunijoje ir Kroatijoje (kritinė padėtis). Šešiose kitose šalyse (Graikijoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Latvijoje, Airijoje ir Vengrijoje – visose jose rezultatai įvertinti kaip prasti) lygis yra santykinai aukštesnis (apie 50 proc.), bet vis dar žemas, palyginti su vidurkiu. Geriausi rezultatai gauti Liuksemburge, Nyderlanduose, Švedijoje ir Suomijoje – šiose šalyse skaitmeninių įgūdžių lygis viršija 75 proc. Be pagrindinių skaitmeninių įgūdžių, maždaug pusė ES gyventojų neturi ir pakankamų

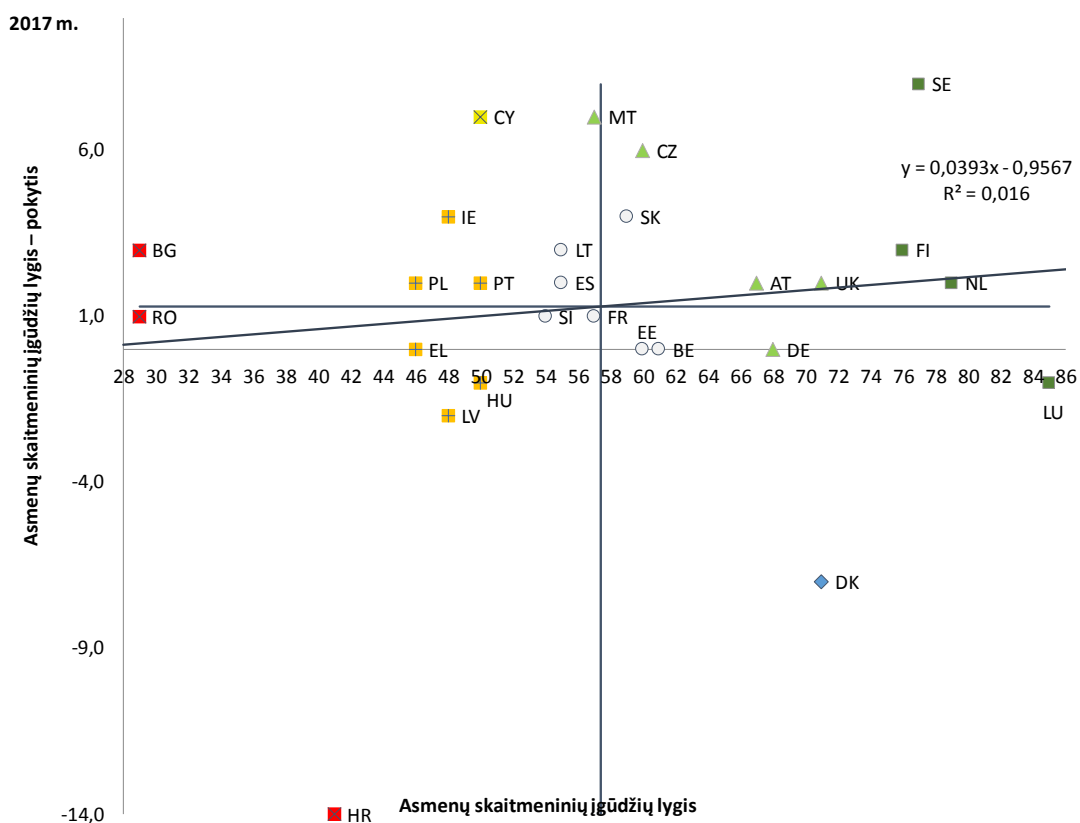
⁵⁷ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K., Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

⁵⁸ Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M., Punie, Y., *Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation? Evidence from cross-course survey*. „Journal of Computing in Higher Education“, 29(1), 2017, p. 28–46.

naudojimosi internetu įgūdžių, ir tik maždaug vienas iš penkių asmenų yra labiau pažengęs šioje srityje⁵⁹. Trijose šalyse (Suomijoje, Švedijoje ir Liuksemburge) internetu naudojasi daugiau kaip 70 proc. gyventojų. Vienoje iš keturių valstybių narių (Lenkijoje, Portugalijoje, Kipre, Graikijoje, Italijoje, Rumunijoje ir Bulgarijoje) gyventojų, turinčių naudojimosi internetu įgūdžių, dalis vis dar nesiekia 40 proc. Vienas iš trijų asmenų, gebančių naudotis internetu, aktyviai nekeičia jo turinio (tokiais būdais kaip paprasčiausi teksto apdorojimo veiksmi).

31 diagrama. Nustatyti dideli pagrindinių skaitmeninių įgūdžių skirtumai tarp valstybių narių

Gyventojų, turinčių bazinius ar geresnius bendruosius skaitmeninius įgūdžius, dalis ir metinis pokytis (Socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



Šaltinis – Eurostatas. Laikotarpis: 2017 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2016 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede. Italijos duomenų nėra.

Atrodo, kad didelė dalis darbuotojų nėra pasirengę prisitaikyti prie didėjančios skaitmeninių įgūdžių paklausos⁶⁰. Neseniai atlikto Jungtinio tyrimų centro tyrimo duomenimis, maždaug vienas iš septynių ES darbdavių (15 proc.) mano, kad kai kurie jo darbuotojai ne visiškai kompetentingai atlieka užduotis darbe naudodamiesi skaitmeninėmis technologijomis; taigi, darbdaviai nurodo savo darbo jėgos skaitmeninių įgūdžių trūkumą. Tai yra problema, nes įvairios darbo ir gyvenimo sritys vis labiau skaitmeninamos ir numatomas

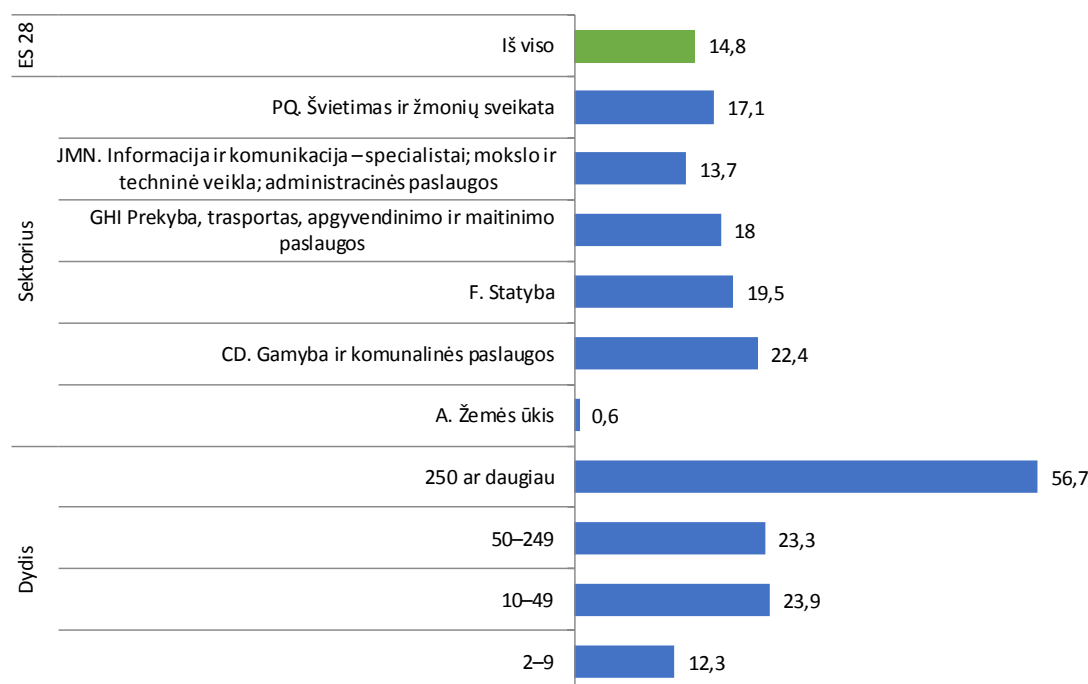
⁵⁹ Skaitmeninės ekonomikos ir visuomenės indeksas, 2019 m., Europos Komisija.

⁶⁰ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K., Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

kai kurių su darbu susijusių užduočių automatizavimas. Iš tiesų skaitmeniniai įgūdžiai jau yra reikalingi maždaug 90 proc. profesijų. Skaitmeniniai įgūdžiai gali kompensuoti formalios aukštesnės kvalifikacijos trūkumą, bet ne atvirkščiai, ir skaitmeninis neraštingumas gali labai sumažinti darbo užmokesčio perspektyvas. Kaip matyti 32 diagramoje, darbdaviai, kurie yra didesnės įmonės, dažniau nei smulkesni darbdaviai nurodo, kad darbuotojams trūksta skaitmeninių įgūdžių. Didesni darbdaviai taip pat dažniau negu smulkūs darbdaviai turi pakankamai finansinių išteklių investicijoms į naujas skaitmenines technologijas, ir tai tiesiogiai lemia didesnę skaitmeninių įgūdžių turinčių darbuotojų poreikį.

32 diagrama. Didėjančios skaitmeninių įgūdžių paklausos neatitinka darbuotojų įgūdžių pasiūla

Darbo vietos, kuriose darbuotojams, kaip pranešama, trūksta skaitmeninių įgūdžių, pagal sektorių ir įmonės dydį, ES 28 (darbo vietų proc.)



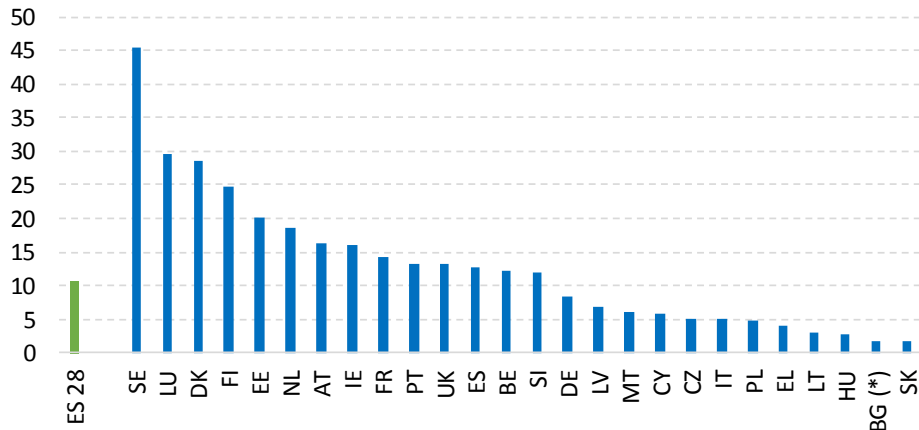
Šaltinis – Europos Komisija, JRC, 2019 m..

Pastaba. Duomenys gauti iš atsakymų į šią užklauą: „Kuo tiksliau nurodykite apytikrį tokias užduotis atliekančių darbuotojų skaičių arba dalį ir nurodykite, kiek iš jų yra visiškai kompetentingi atlikti tas užduotis. Kompetentingą darbuotoją reikėtų suprasti kaip asmenį, gebantį tinkamu lygiu pagal reikalavimus atlikti tą darbą ar užduotį.“ Tinkamų atsakymų skaičius: 4 569; N = 5 634 045.

Šaltinis – Europos skaitmeninių įgūdžių tyrimas (svertinės vertės), paimta iš Curtarelli *et al.* (2017 m.).

33 diagrama. Švietimo ir mokymo veikloje rečiau dalyvauja bedarbiai suaugusieji, taip pat tebėra didelių skirtumų tarp valstybių narių

Suaugusių (25–64 metų) bedarbių, dalyvaujančių mokymosi veikloje, dalis (kaip visų bedarbių suaugusiųjų dalis), 2018 m.



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, 2018 m., duomenų kodas internete [[trng_lfse_02](#)]. Pastaba. HR ir RO duomenų nėra. BG duomenys – 2017 m.

Ypač svarbios yra mokymo priemonės, kuriomis siekiama pritraukti mokyti palankių sąlygų neturinčius asmenis. Jos gali būti įvairiausių formų, įskaitant, pavyzdžiui, formaliojo ir neformaliojo profesinio mokymo arba pagrindinių gebėjimų ugdymo programas⁶¹. Žemos kvalifikacijos ir suaugę bedarbiai, norintys pasinaudoti mokymosi galimybėmis, susiduria su itin dideliais sunkumais. Darbo jėgos tyrimo duomenimis, 2018 m. bedarbių suaugusiųjų, dalyvavusių kokioje nors mokymo veikloje per keturias savaites iki tyrimo, dalis (kaip visų suaugusių bedarbių dalis) buvo nuo beveik 1,5 proc. Slovakijoje iki daugiau kaip 45 proc. Švedijoje (ES vidurkis – 10,7 proc.) (33 diagrama.). Ne tik Slovakijoje, bet ir tokiose šalyse kaip Bulgarija, Vengrija, Lietuva, Graikija, Lenkija, Italija, Čekija, Kipras, Malta, Latvija ir Vokietija, mokymosi veikloje dalyvauja mažiau nei 10 proc. bedarbių suaugusiųjų. Kita vertus, Liuksemburge, Danijoje, Suomijoje ir Estijoje tokio mokymosi dalyvių dalis yra apie 20 proc. ar didesnė. Žemos kvalifikacijos⁶² suaugusiųjų, dalyvavusių bet kokioje mokymo veikloje per keturias savaites iki tyrimo, dalis (palyginti su visais žemos kvalifikacijos suaugusiais) valstybėse narėse taip pat gerokai įvairuoja (34 diagrama). Kipre, Graikijoje ir Kroatijoje mokosi mažiau nei 1 proc. žemos kvalifikacijos suaugusiųjų, tačiau Švedijoje, Suomijoje ir Danijoje – daugiau kaip 10 proc. (ES vidurkis – 4,3 proc.). Ne ES gimę (25–64 metų) asmenys ES vidutiniškai kiek dažniau dalyvavo (per keturias savaites iki tyrimo) švietimo ir mokymo veikloje 2018 m. (12,0 proc.), palyginti su savo ES šalyje gimusiais asmenimis (11,1 proc.). Tačiau padėtis įvairiose šalyse yra skirtinga. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, Italijoje, Graikijoje ir Austrijoje gimę asmenys kur kas dažniau negu ne ES gimę asmenys naudojami suaugusiųjų švietimo galimybėmis šiose šalyse⁶³. Be to, konkretnis

⁶¹ Žr., pvz., ESRI (2012 m.), *Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed*; Shaw N., Armistead, C. (2002), *Evaluation of the Union Learning Fund Year 4*, London: Department for Education and Skills; Casey, H., et al. (2006), *You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement*, NRDC.

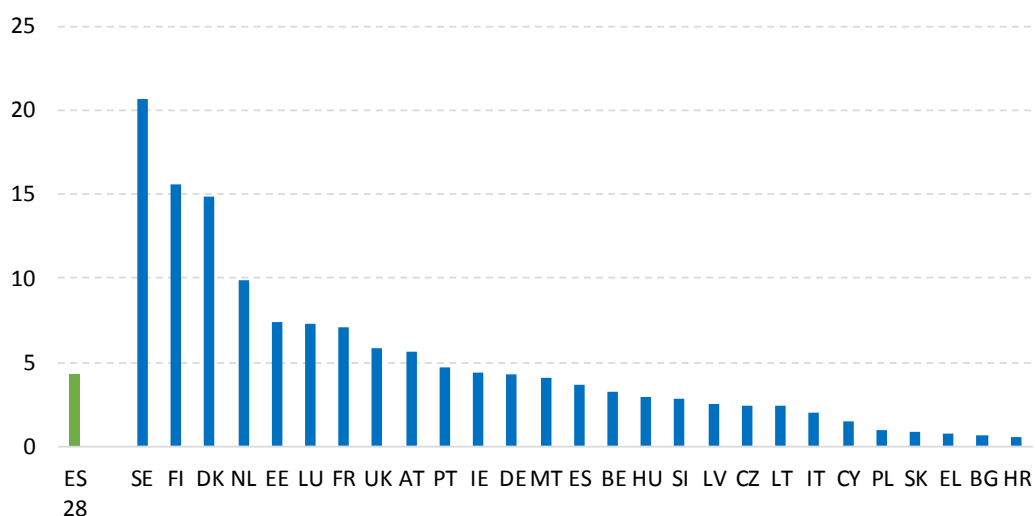
⁶² Žemos kvalifikacijos asmenys čia apibrėžiami kaip asmenys, turintys ne didesnę kaip pagrindinį išsilavinimą (ISCED 0–2 lygmenys).

⁶³ Eurostatas, duomenų kodas internete [[trng_lfs_13](#)].

Suaugusiųjų švietimo tyrimas (2016 m.) parodė kitokią tendenciją: suaugę imigrantai buvo kiek mažiau linkę dalyvauti formaliojo ir neformaliojo švietimo ir mokymo veikloje negu toje ES šalyje gimę asmenys (atitinkamai 42 proc. ir 45 proc. ES lygmeniu)⁶⁴. Migrantai bet koku atveju dažniau siejami su nepakankamu orientavimu ir konsultavimu apie mokymosi galimybes – visoje ES tokia parama naudojasi tik maždaug ketvirtadalis užsienyje gimusių asmenų, tačiau trečdalis savo ES šalyje gimusių asmenų.

34 diagrama. Nors yra reikšmingų skirtumų tarp valstybių narių, žemos kvalifikacijos suaugusiesiems apskritai kyla kliūčių dalyvauti mokymosi veikloje

Žemos kvalifikacijos (25–64 metų) suaugusiųjų, dalyvaujančių mokymosi veikloje, dalis (kaip visų žemos kvalifikacijos suaugusiųjų dalis), 2018 m.

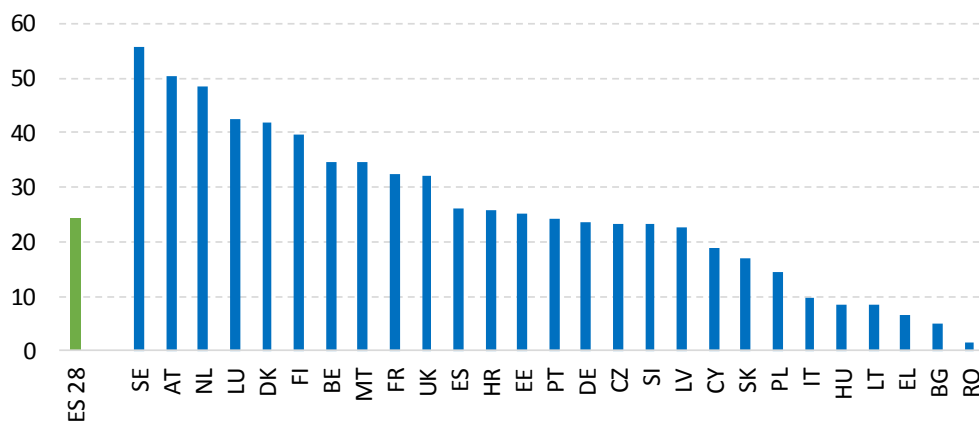


Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, 2018 m., duomenų kodas internete [[trng_lfse_03](#)]. Pastaba. RO duomenų nėra.

⁶⁴EBPO, ES, 2018 m., *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration*, Figure [Participation in adult education and training among the foreign- and native-born](#). Pateiktas rodiklis apima visus užsienyje gimusius asmenis (o ne konkrečiai ne ES gimusius asmenis).

35 diagrama. Viešosios orientavimo paslaugos teikiamos daugelyje valstybių narių, tačiau jų aprėptis, susijusi su informavimu apie jas, yra labai skirtinga

Suaugusiųjų, kurie naudojosi orientavimu dėl suaugusiųjų mokymosi galimybių, dalis 2016 m.



Šaltinis – Eurostatas, 2016 m. suaugusiųjų švietimo tyrimas, specialiai atrinkti duomenys GD EMPL. Pastaba. IE duomenų nėra.

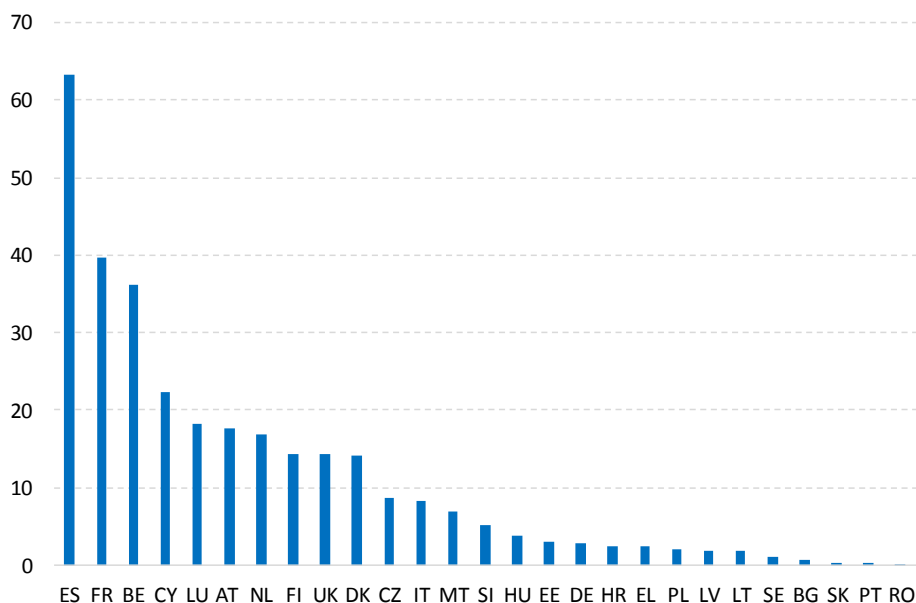
Informavimas apie mokymosi galimybes gali veiksmingai paskatinti individualų mokymosi poreikį ir dalyvavimą mokymosi programose. Taikant suaugusiųjų įgūdžių ir mokymosi lyginamosios analizės sistemą, nustatyta, kad informavimas apie mokymosi galimybes yra svarbus politikos svertas skatinant suaugusiuosius mokytis. Naujausi (2016 m.) duomenys apie galimybes naudotis orientavimo paslaugomis mokymosi tikslais, gauti iš Suaugusiųjų švietimo tyrimo⁶⁵, parodė glaudų teigiamą ryšį tarp suaugusiųjų (25–64 metų), kurie naudojo orientavimo paslaugas, dalies ir tų, kurie iš tiesų dalyvavo mokymosi veikloje, dalies⁶⁶. Nors daugumoje valstybių narių viešosios orientavimo paslaugos yra įprasta politikos priemonė, jų aprėptis ir informacijos sklaida įvairiose šalyse gerokai skiriasi. Visų pirma, kaip matyti 35 diagramoje, 2016 m. suaugusiųjų, kurie per paskutiniuosius 12 mėnesių iš įstaigų ar organizacijų gavo nemokamos informacijos arba konsultacijų apie mokymosi galimybes, dalis svyravo nuo 1,5 proc. Rumunijoje iki beveik 56 proc. Švedijoje (ES vidurkis – 24,3 proc.). Galiausiai, daugumoje šalių tik labai maža įmonių dalis (kurių dauguma yra didelės įmonės) gauna kokių nors viešųjų paskatų mokyti savo darbuotojus (žr. 36 diagramą). Vienintelės išimtys yra Ispanija, Prancūzija ir Belgija, kuriose tokių paskatų gauna bent trečdalis įmonių (taip pat žr. 2019 m. Bendrą užimtumo ataskaitą).

⁶⁵ Duomenys apima įvairias paslaugas (pavyzdžiui, informacijos teikimą, vertinimą, karjeros valdymo gebėjimų stiprinimą, orientavimą ir konsultavimą), kuriomis besimokantieji asmenys ir (arba) galintieji mokytis asmenys padedama pasirinkti iš esamų švietimo ir mokymo galimybių.

⁶⁶ Europos Komisija (2015 m.), *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*.

36 diagrama. Daugumoje šalių tik labai maža dalis įmonių gauna kokių nors viešųjų paskatų mokyti savo darbuotojus

Įmonėms skirta finansinė parama mokymui, 2015 m. (proc.)

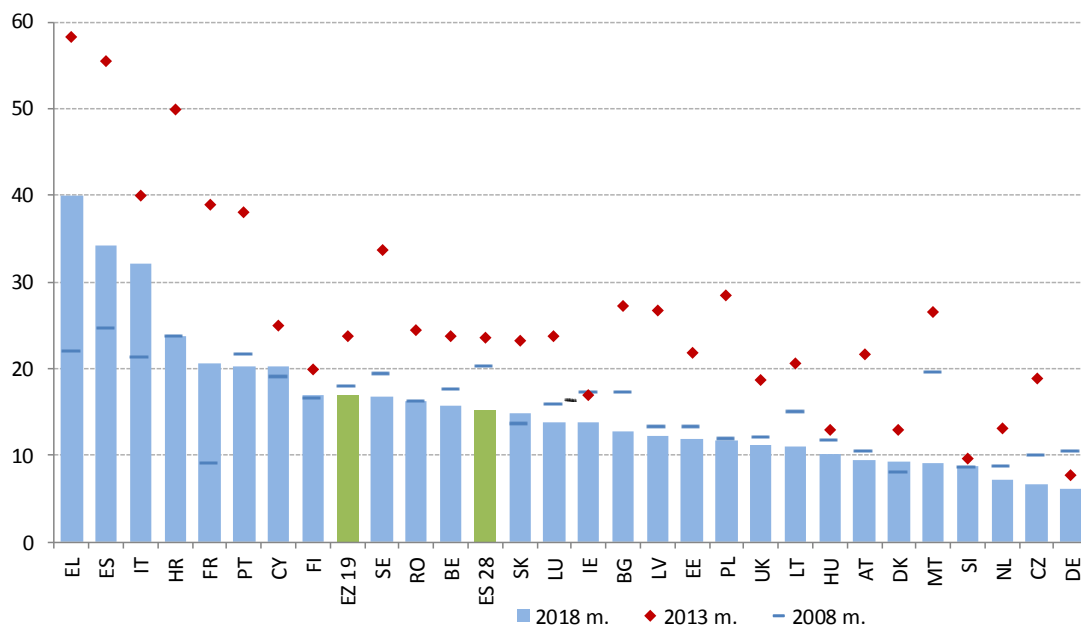


Šaltinis – Eurostatas, 2015 m. Tęstinio profesinio mokymo apžvalga, specialiai atrinkti duomenys GD EMPL. Pastaba. Duomenys rodo įmonių, kuriose dirba 10 ar daugiau darbuotojų ir kurios nurodė ataskaitiniais metais (2015 m.) gavusios viešosios finansinės paramos mokymo tikslais, dalį. IE duomenų nėra.

Stiprėjant makroekonominiai aplinkai, jaunimo padėtis darbo rinkoje toliau gerėja. 2013 m. aukščiausią lygį (23,8 proc.) pasiekęs ES jaunimo nedarbas 2018 m. sumažėjo iki 15,2 proc. Jis yra 0,7 proc. punkto mažesnis už iki krizės 2008 m. buvusį lygį, bet vis dar maždaug du kartus didesnis nei bendrasis nedarbo lygis (kuris 2018 m. buvo 6,8 proc.). Nors jaunimo nedarbo lygių dispersija laikui bėgant mažėja, ji tebėra didelė (žr. 37 diagramą), o kai kuriose valstybėse narėse (Italijoje, Ispanijoje ir Graikijoje) jaunimo nedarbas tebėra didesnis nei 30 proc. Kita vertus, jaunimo nedarbas iš tiesų daug sumažintas Bulgarijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Austrijoje, Maltoje ir Čekijoje – šiose šalyse jo lygis 2018 m. buvo daug mažesnis už ES vidurkį. Jaunų vyrų ir moterų nedarbo lygiai ir jų kaitos tendencijos yra panašūs (14,5 proc. moterų ir 15,7 proc. vyrų 2018 m.); šiuo atžvilgiu moterys turi nedidelį pranašumą, kuris per pastaruosius aštuonerius metus iš esmės nekinta (tačiau vyresnio amžiaus grupėse, priešingai, pranašumą įgyja vyrai). Užimtumo atsigavimas ne visada garantuoja kokybiškų darbo vietų kūrimą jaunimui – 2018 m. 12,8 proc. 15–24 metų darbuotojų ne savo noru dirbo pagal terminuotas darbo sutartis (25–64 metų darbuotojų – 6,8 proc.), o Ispanijoje, Portugalijoje, Kroatijoje ir Italijoje atitinkamas santykis buvo didesnis kaip 1 iš 3.

37 diagrama. Jaunimo nedarbo lygio dispersija laikui bėgant mažėja, bet tebėra didelė

Jaunimo (15–24 metų) nedarbo lygis. Daugiametės raidos palyginimas

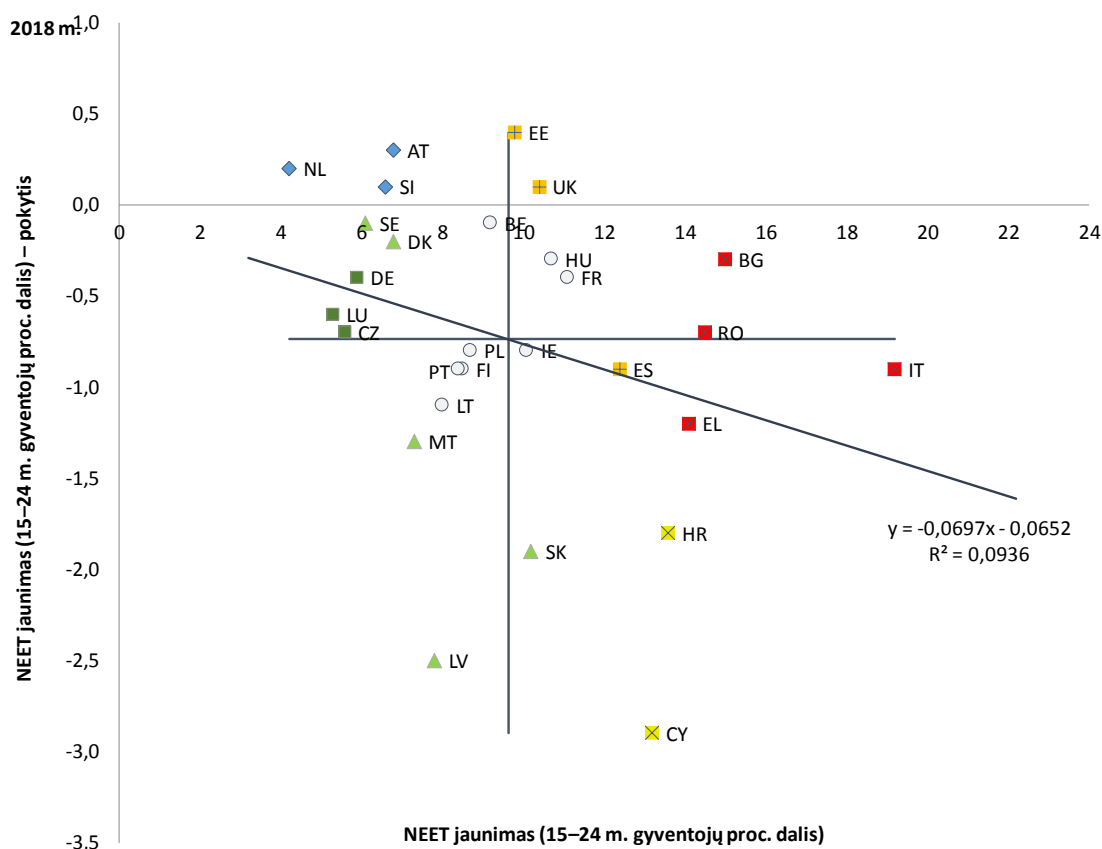


Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, duomenų kodas internete [une_rt_a].

Be tų, kurie dirba ar ieško darbo, dar yra nemaža ekonomiškai neaktyvus 15–24 metų jaunimo dalis. 2018 m. ES buvo iš viso 5,5 mln. nesimokančių ir nedirbančių (NEET) 15–24 metų asmenų. Jie sudarė 10,4 proc. viso šios amžiaus grupės jaunimo – mažiau nei 2012 m. (tais metais jų dalis buvo didžiausia, 13,2 proc.), taip pat mažiau nei 2008 m. (10,9 proc.), tačiau jų dalis tebėra nemaža. Šį sumažėjimą daugiausia lėmė tai, kad anksčiau buvę bedarbiai NEET jaunuoliai pradėjo dirbti. Kaip parodyta 38 diagramoje, NEET jaunimo dalis tebeviršija 14 proc. keliose šalyse (Italijoje, Bulgarijoje, Rumunijoje ir Graikijoje – visose šiose šalyse nustatyta kritinė padėtis). NEET jaunimo dalis padidėjo (nors tebėra labai maža) Austrijoje, Nyderlanduose ir Slovėnijoje. Daugiau nerimo kelia NEET jaunimo dalies padidėjimas Estijoje ir Jungtinėje Karalystėje (nustatyti prasti rezultatai). Labiau optimistiškai nuteikia tai, kad Kipre ir Kroatijoje anksčiau buvusi didelė NEET jaunimo dalis iš tiesų labai sumažėjo (prasti, bet gerėjantys rezultatai). Vyksta nedidelė konvergencija, kaip matyti iš kiek lėkštesnio regresijos tiesės nuolydžio.

38 diagrama. Keliose šalyse vis dar nustatoma didelė nesimokančio ir nedirbančio jaunimo dalis

NEET jaunimo (15–24 metų) dalis ir metinis pokytis (socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



Šaltinis – Eurostatas. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2017 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede.

Sumažėjus jaunimo nedarbiui, dauguma NEET jaunuolių tebėra neaktyvūs, tačiau tarp valstybių narių ir įvairių gyventojų grupių yra gana didelių skirtumų. 2018 m. tokioje padėtyje buvo 6,1 proc. visų ES 15–24 metų jaunuolių. Ekonomiškai neaktyvaus NEET jaunimo dalis ypač didelė Italijoje, Bulgarijoje ir Rumunijoje, o šios grupės bedarbių daugiausia Ispanijoje, Kroatijoje ir Graikijoje (žr. 39 diagramą). Nustatytas pagrindinis rizikos veiksnys, dėl kurio jaunimui gresia patekti į NEET grupę, yra žemas išsilavinimas⁶⁷. NEET moterys dažniau yra ekonomiškai neaktyvios negu bedarbės, o NEET vyrų neaktyvumo ir nedarbo lygiai yra beveik vienodi.

Jauni migrantų kilmės asmenys dažniau už kitus nedirba ir nesimoko. Ne ES gimusių (18–24 metų) jaunuolių grupėje NEET dalis 2018 m. buvo 20,6 proc., o savo ES šalyje gimusių jaunuolių grupėje – 13,1 proc.⁶⁸ Šis skirtumas buvo didesnis kaip 10 proc. punktų keliose valstybėse narėse, kaip antai Graikijoje, Maltoje, Slovėnijoje, Vokietijoje, Italijoje ir Ispanijoje. Be to, jaunų moterų migrantų padėtis vidutiniškai buvo prastesnė nei vyrų (NEET jaunų moterų dalis buvo 23,8 proc., taigi didesnė 10,3 proc. punkto, palyginti su savo ES šalyje gimusiomis moterimis). Kartu su asmenimis, gimusiais ne ES, į šią padėtį taip pat

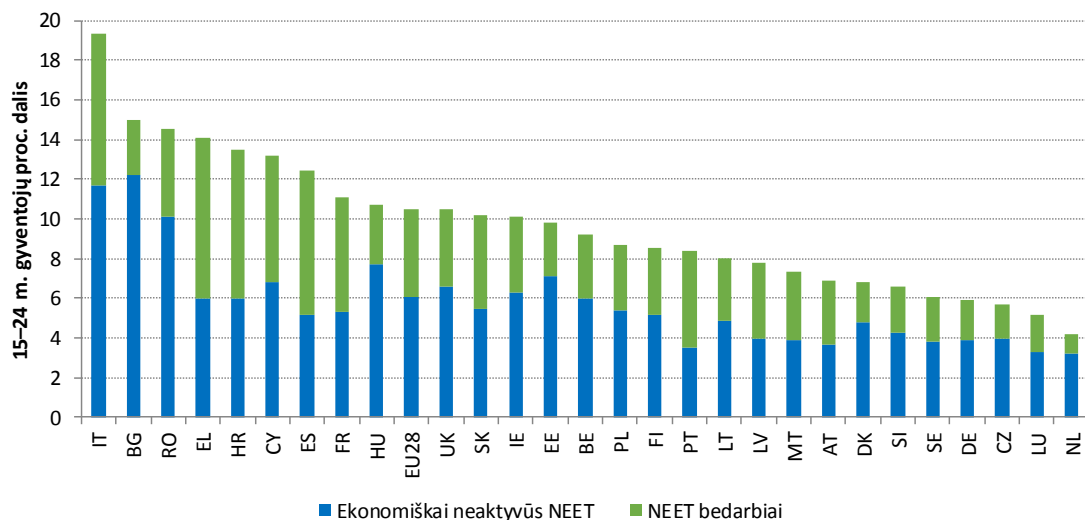
⁶⁷ EUROFUND (2016 m.) *Exploring the Diversity of NEETs*, Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras.

⁶⁸ Eurostatas, [edat lfse 28].

dažniau patenka savo ES šalyje gimę migrantų kilmės asmenys: daugumoje ES valstybių narių jie nesimokė ir nedirbo dažniau nei tie, kurių tėvai gimę toje šalyje. Jų atotrūkis buvo ypač didelis (daugiau kaip 8 proc. punktais didesnė NEET dalis) Slovėnijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Čekijoje ir Liuksemburge⁶⁹. Migrantų kilmės žemo išsilavinimo jaunuolių rizika patekti į šią grupę buvo ypač didelė.

39 diagrama. Dauguma NEET jaunuolių yra neaktyvūs, tačiau skirtumai tarp valstybių narių yra gana dideli

NEET jaunimo (15–24 metų) sudėtis ES valstybėse narėse 2018 m. (proc.)



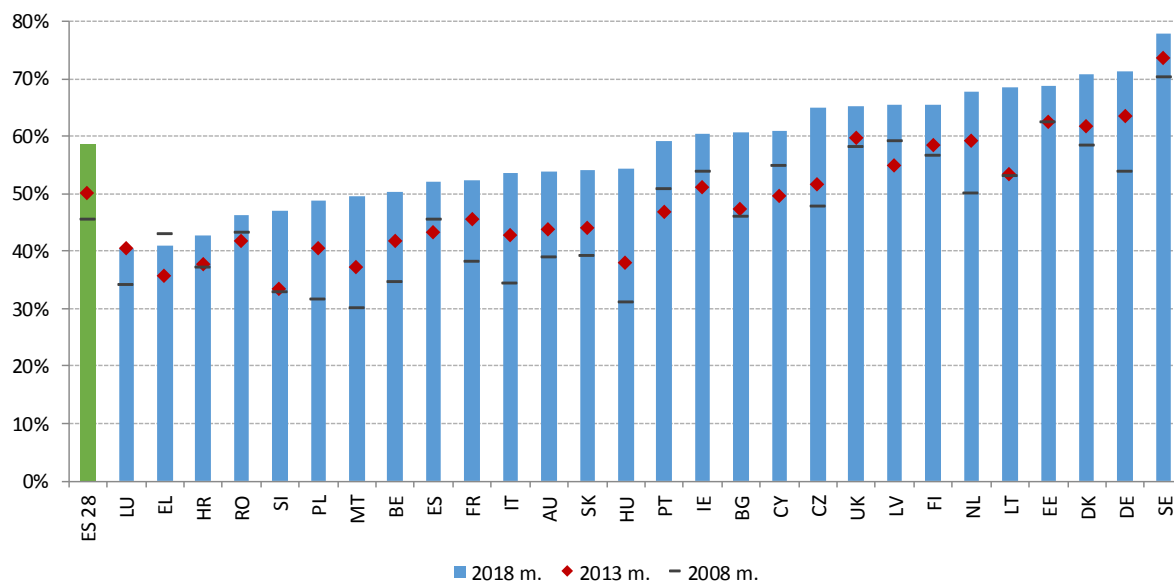
Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, duomenų kodas internete [edat_lfse_20].

Vyresnio amžiaus (55–64 metų) darbuotojai sudarė didelę viso užimtumo augimo dalį nuo 2008 iki 2018 m. Dirbančių šios amžiaus grupės asmenų skaičius padidėjo 12,3 mln. Šis augimas iš dalies atspindi vyresnio amžiaus gyventojų skaičiaus didėjimą, +7,4 mln., tačiau daugiausia jį lemia didesnis dalyvavimas darbo rinkoje: 55–64 metų amžiaus grupės užimtumo lygis padidėjo 13,3 proc. punkto ir pasiekė 58,7 proc. 2018 m. Per praėjusį dešimtmetį vyresnio amžiaus darbuotojų skaičius labiausiai išaugo Vokietijoje (+3,3 mln. arba +63 proc.), taip pat Italijoje, Prancūzijoje, Lenkijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Užimtumo lygis ypač sparčiai augo Vengrijoje (+23,3 proc. punkto), taip pat didėjo Italijoje, Maltoje, Nyderlanduose, Vokietijoje, Čekijoje ir Lenkijoje – po daugiau kaip 17 proc. punktų. Didėjo ir vyriausio amžiaus darbuotojų dalyvavimas darbo rinkoje: dirbančių 65–74 metų asmenų nuo 2008 m. padaugėjo beveik 1,5 mln. Prie to prisidėjo ir gyventojų skaičiaus tendencijos, ir užimtumo lygis, tačiau pastarojo poveikis buvo didesnis.

⁶⁹ EBPO, ES, 2018 m., *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration, Figure 7.19. NEET rates.*

40 diagrama. Vyresnio amžiaus darbuotojai sudarė reikšmingą viso užimtumo augimo nuo 2008 iki 2018 m. dalį

Užimtumo lygis, 55–64 metų amžiaus grupė. Daugiametės raidos palyginimas (proc.)

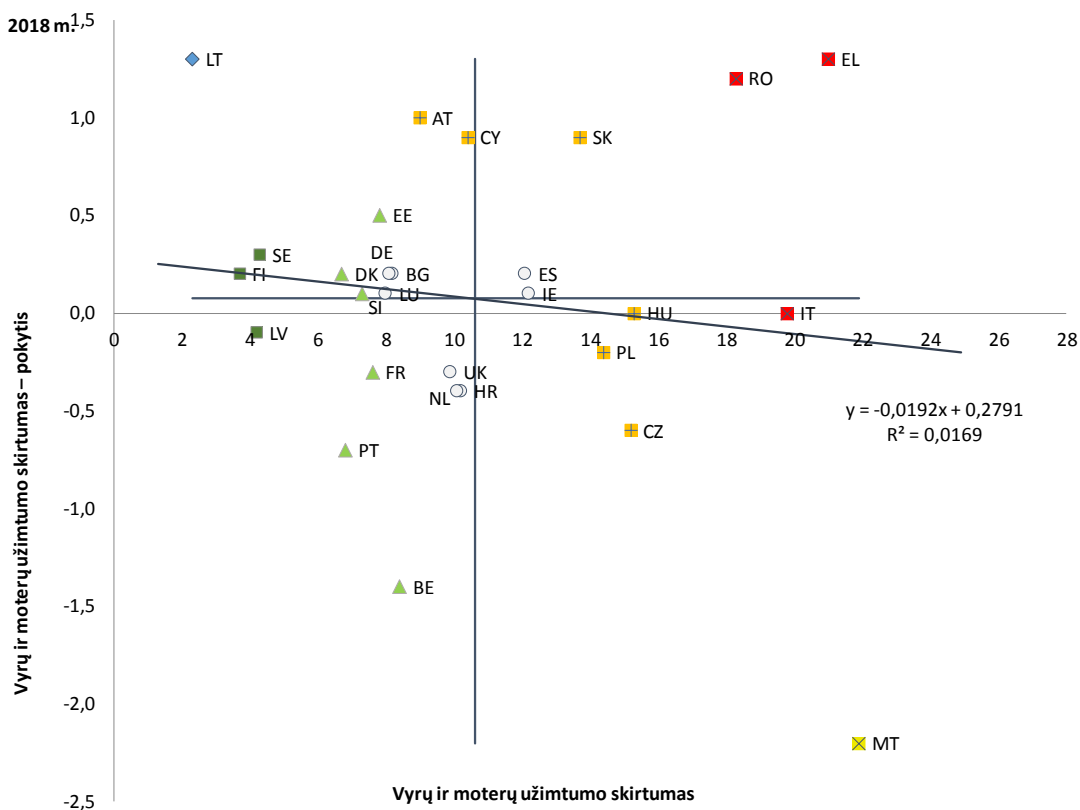


Šaltinis – Eurostatas, 2018, 2013, 2008 m., duomenų kodas internete [lfsa_pganws].

2018 m. moterų užimtumo lygis toliau nuolat didėjo, nors sulėtėjo pažanga, daroma mažinant vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumą. Palyginti su 2017 m., moterų (20–64 metų) užimtumo lygis visose valstybėse narėse padidėjo 0,9 proc. punkto iki 67,4 proc. Reikšmingas užimtumo lygio augimas daugiau kaip 2 proc. punktais užfiksuotas Kipre, Portugalijoje, Suomijoje ir Slovėnijoje (šalys išvardytos augimo mažėjimo tvarka). Taip pat padaryta pažanga Italijoje (53,1 proc.), Graikijoje (49 proc.), Kroatijoje (60,1 proc.) ir Rumunijoje (60,6 proc.), tačiau šių šalių moterų užimtumo lygis tebėra žemas. Ir, priešingai, vieni geriausių rezultatų tebėra Švedijoje, Lietuvoje, Vokietijoje ir Estijoje – šiose šalyse moterų užimtumo lygis viršija 75 proc. Visose valstybėse narėse dirbančių vyrų dalis yra didesnė negu dirbančių moterų. 2018 m. ES vidutinis vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas buvo 11,6 proc. punkto, beveik nepakitęs nuo 2013 m. (11,7 proc. punkto). Etato ekvivalentais (FTE) matuojamas vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas yra kur kas didesnis (18 proc. punkto) ir atspindi didesnę ne visą darbo laiką dirbančių moterų dalį (žr. toliau). Mažiausias vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas nustatytas Lietuvoje (2,3 proc. punkto), Suomijoje (3,7 proc. punkto), Latvijoje (4,2 proc. punkto) ir Švedijoje (4,3 proc. punkto). Kitame skalės gale – Malta (21,9 proc. punkto), Graikija (21 proc. punktas), Italija (19 proc. punkto) ir Rumunija (18,3 proc. punkto). Padėtis visose šiose šalyse įvertinta kaip kritinė, išskyrus Maltą, kurioje nustatyti prasti, bet gerėjantys rezultatai, skirtumui sumažėjus net 2,2 proc. punkto praėjusiais metais. Iš 41 diagramos matyti, kad šio rodiklio konvergencija nevyksta, nes keliose valstybėse narėse, kuriose vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas iki tol buvo didelis ar artimas vidutiniam, padėtis 2018 m. pablogėjo.

41 diagrama. Vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas tebėra didelis, o tarp valstybių narių yra nemažų skirtumų

Vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas ir metinis pokytis (socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2017 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede.

ES 2018 m. visą darbo laiką dirbo mažiau nei pusė (46,6 proc.) moterų (20–64 metų), o vyrų – 71,5 proc. Taigi, didelis lyčių užimtumo skirtumas matomas ir iš ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų dalies. 2018 m. ne visą darbo laiką dirbo 30,8 proc. dirbančių moterų ir 8 proc. dirbančių vyrų. Tačiau ne savo noru ne visą darbo laiką dirbančių moterų ES buvo 22,1 proc., o vyrų – 33,4 proc. Moterų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalis daugumoje Rytų Europos valstybių narių (Bulgarijoje, Kroatijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Vengrijoje, Lenkijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje) paprastai yra mažesnė nei 10 proc. Ir, priešingai, Nyderlanduose ji buvo 73,8 proc. (nors mažėjo trečius metus iš eilės), Austrijoje 47,6 proc., Vokietijoje 46,7 proc. Didesnis už vidurkį moterų užimtumo lygis valstybėse narėse, kuriose ypač didelė moterų dalis dirba ne visą darbo laiką (pvz., Nyderlanduose, Austrijoje ir Vokietijoje), rodo teigiamą lankstaus profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos poveikį tėvų ir artimuosius prižiūrinčių asmenų sąsajai su darbo rinka. Tačiau mažesni lyčių skirtumai ir aukštesni užimtumo lygiai yra ir tose valstybėse narėse, kuriose mažiau moterų dirba ne visą darbo laiką (Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje ir Suomijoje), ir iš to galima spręsti, kad yra papildomų esminių kliūčių moterims, tokių kaip vaikų priežiūros paslaugų nepakankamumas bei tam tikri kultūriniai lūkesčiai, ir trūksta paskatų, pavyzdžiui, susijusių su lanksčiu darbu, darbo vietos ir darbo laiko lankstumu arba darbo užmokesčio bei mokesčių struktūromis. Be to, ne visą darbo laiką dirbančių asmenų darbo sąlygos yra mažiau palankios: pavyzdžiui,

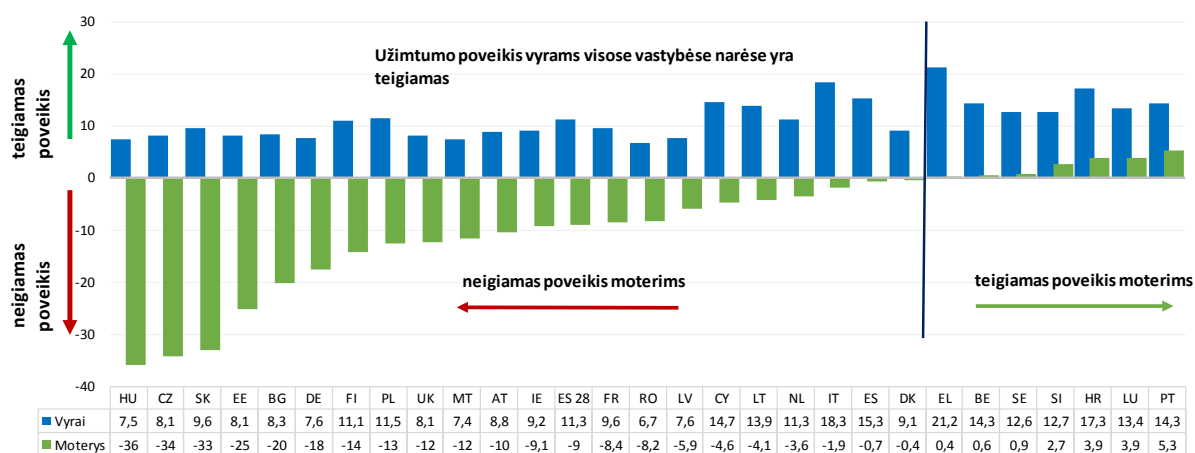
kaip parodė EUROFOUND tyrimas⁷⁰, nuo 2005 m. iki 2015 m. labai padidėjo ne visą darbo laiką dirbančių ir visą darbo laiką dirbančių asmenų skirtumas, susijęs su mokymu, kurio išlaidas apmoka darbdavys. Asmenys, dirbantys ne visą darbo laiką, taip pat praneša apie prastesnę socialinę aplinką darbe (EUROFOUND, 2018 m.).

Vyresnio amžiaus darbuotojų vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas yra didesnis: 55–64 metų amžiaus grupėje jis yra 13 proc. punktų. Taip yra dėl to, kad moterys atlieka daugiausia artimųjų priežiūros pareigų, taip pat dėl ankstyvo išėjimo į pensiją ir iš dalies dėl menkų jų įgytų įgūdžių toje amžiaus grupėje. Moterų (55–64 metų), neaktyvių dėl šeimos ar artimųjų priežiūros priežasčių, dalis ES lygmeniu 2018 m. buvo 7,5 proc., o tokių šios amžiaus grupės vyrų buvo tik 1 proc. Žemos kvalifikacijos (0–2 ISCED lygmenų) vyresnio amžiaus moterų užimtumo lygis yra 36,5 proc., vyrų – 53 proc. (o vyresnio amžiaus moterų su aukštuoju išsilavinimu – 69,3 proc.). Nors apskritai daugiau moterų nei vyrų (20–64 metų amžiaus grupėje) turi aukštąjį išsilavinimą ir, palyginti su vyrais, mažiau moterų yra žemos kvalifikacijos, padėtis šioje vyresnio amžiaus grupėje yra priešinga. Be to, 31,3 proc. vyresnio amžiaus moterų yra žemos kvalifikacijos (vyresnio amžiaus vyrų – 27,5 proc.). Visa tai lemia mažesnę tokių dirbančių moterų valandos uždarbį ir apskritai mažesnes jų socialinio draudimo įmokas.

Moterų, kurios turi artimųjų priežiūros pareigų, užimtumo lygis labiau skiriasi nuo vyrų. Motinystė yra didelė kliūtis moterims visavertiškai dalyvauti darbo rinkoje. Visose valstybėse narėse kur kas didesnis vyrų ir moterų užimtumo skirtumas nustatomas tada, kai atsižvelgiama į motinystę ir tėvystę. Moterų (20–49 metų), auginančių vaiką iki 6 metų, užimtumo lygis 2018 m. buvo 9 proc. punktais mažesnis negu moterų, neturinčių vaikų. Neigiamas motinystės poveikis užimtumui yra ypač didelis Čekijoje, Vengrijoje ir Slovakijoje (daugiau nei 13 proc. punktų). O tėvystė, priešingai, turi teigiamą (ES lygmeniu 11,3 proc. punkto) poveikį vyrų užimtumo lygiui.

42 diagrama. Skirtingas poveikis vyrų ir moterų, auginančių vaiką iki 6 metų, užimtumui

Tėvystės ir motinystės poveikis vyrų ir moterų (20–49 metų) užimtumui, 2018 m., užimtumo lygio skirtumas (proc. punktais)



Šaltinis – Eurostatas. Pastaba. Tėvystės ir motinystės poveikis užimtumui yra motinų ir tėvų, auginančių bent vieną vaiką iki 6 metų, užimtumo lygio skirtumas proc. punktais.

⁷⁰ EUROFUND (2019 m.), 2015 m. Europos darbo sąlygų tyrimas.

Ne tik žemesnis moterų užimtumo lygis, bet ir vyrų bei moterų darbo užmokesčio skirtumas tebėra reikšmingas. Nekoreguotais duomenimis, pastarasis skirtumas 2017 m. nepakito, liko 16 proc.⁷¹, ir tik nedaug sumažėjo, palyginti su 2013 m. (16,8 proc.). Taip yra nepaisant to, kad ES didėja vyrų ir moterų išsilavinimo skirtumas – moterys išsilavinimu lenkia vyrus, nes 2017 m. moterų (30–34 metų), turinčių aukštąjį išsilavinimą, dalis (45,8 proc.) buvo 10 proc. punktų didesnė nei vyrų (35,7 proc.). Viena pagrindinių priežasčių, kodėl tebėra vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, yra tai, kad neproporcingai daug moterų gauna minimalųjį darbo užmokestį⁷², ir tai, kad apskritai daugiau jų dirba tokiuose sektoriuose ir profesinėse srityse, kur darbas mažiau apmokamas. Be to, jų galimybės rinktis profesiją gali būti ribotos dažniau nei vyrų (tai siejama su artimųjų priežiūros pareigomis). Darbo užmokesčio skirtumas lieka net ir atmetus tokius veiksnius kaip skirtinga patirtis, išsilavinimo lygis, darbo sutarties tipas ir kt.

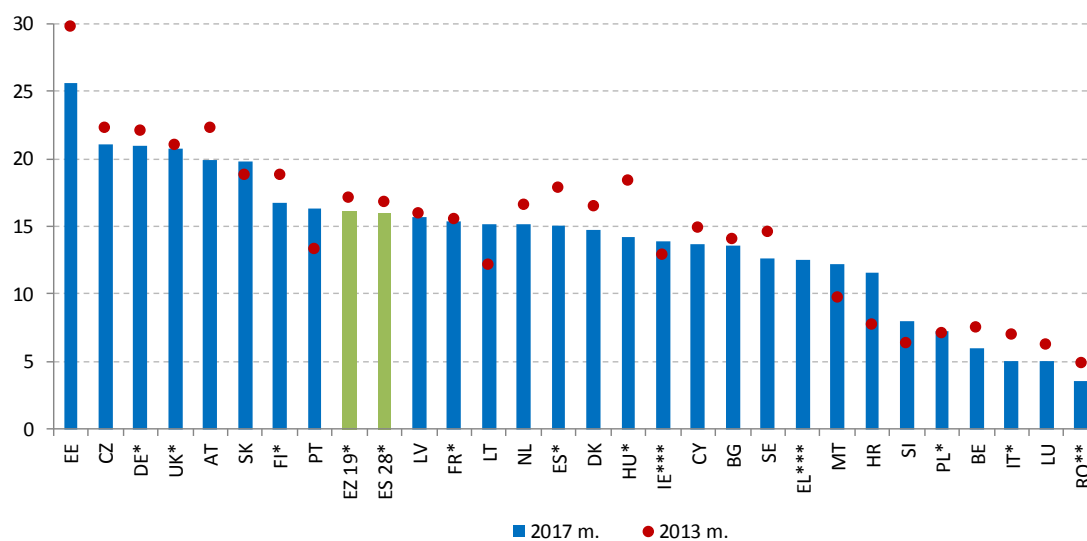
Su nekoreguotu vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu susiję valstybių skirtumai yra nemaži. Jis tebėra didesnis nei 20 proc. Estijoje, Čekijoje, Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje, o mažiausias jo dydis (apie 5 proc.) užfiksuotas Rumunijoje, Italijoje ir Liuksemburge. Nuo 2013 m. labai pagerėjo padėtis Estijoje, Vengrijoje ir Ispanijoje, tačiau vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas daugiau kaip 2 proc. punktais padidėjo Portugalijoje, Lietuvoje ir Kroatijoje. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas dažnai lemia pensijų skirtumą (vyrų pensijos yra didesnės) – 2017 m. šis skirtumas 65–79 metų amžiaus pensininkų grupėje vidutiniškai buvo 35,7 proc. (1 proc. punktu mažesnis nei 2016 m.). Didžiausias vyrų ir moterų pensijų skirtumas buvo Maltoje, Nyderlanduose, Liuksemburge, Austrijoje ir Kipre (didesnis kaip 40 proc.), o mažiausias (mažesnis nei 10 proc.) nustatytas Estijoje, Danijoje ir Slovakijoje (išsamiau žr. 3.4 skirsnyje).

⁷¹ Atitinkamas socialinių rodiklių suvestinės pamatinis rodiklis yra nekoreguotas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas (t. y. nustatytas neatsižvelgiant į individualias savybes, kuriomis galima iš dalies paaiškinti užmokesčio skirtumo atsiradimą), kuris turėtų parodyti bendrą su darbo užmokesčiu susijusią lyčių nelygybę. Tyrimais nustatyta, kad užmokesčio skirtumas iš esmės išlieka net ir tada, kai atsižvelgiama į išsilavinimo lygį, pasirinktos profesijos ir darbo laiko skirtumus ir kitus stebimus ypatumus (pvz., http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁷² EUROFOUND (2019 m.), *Minimum wages in 2019: Annual review*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, p. 32.

43 diagrama. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas tebėra didelis

Nekoreguotas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas 2013 ir 2017 m.



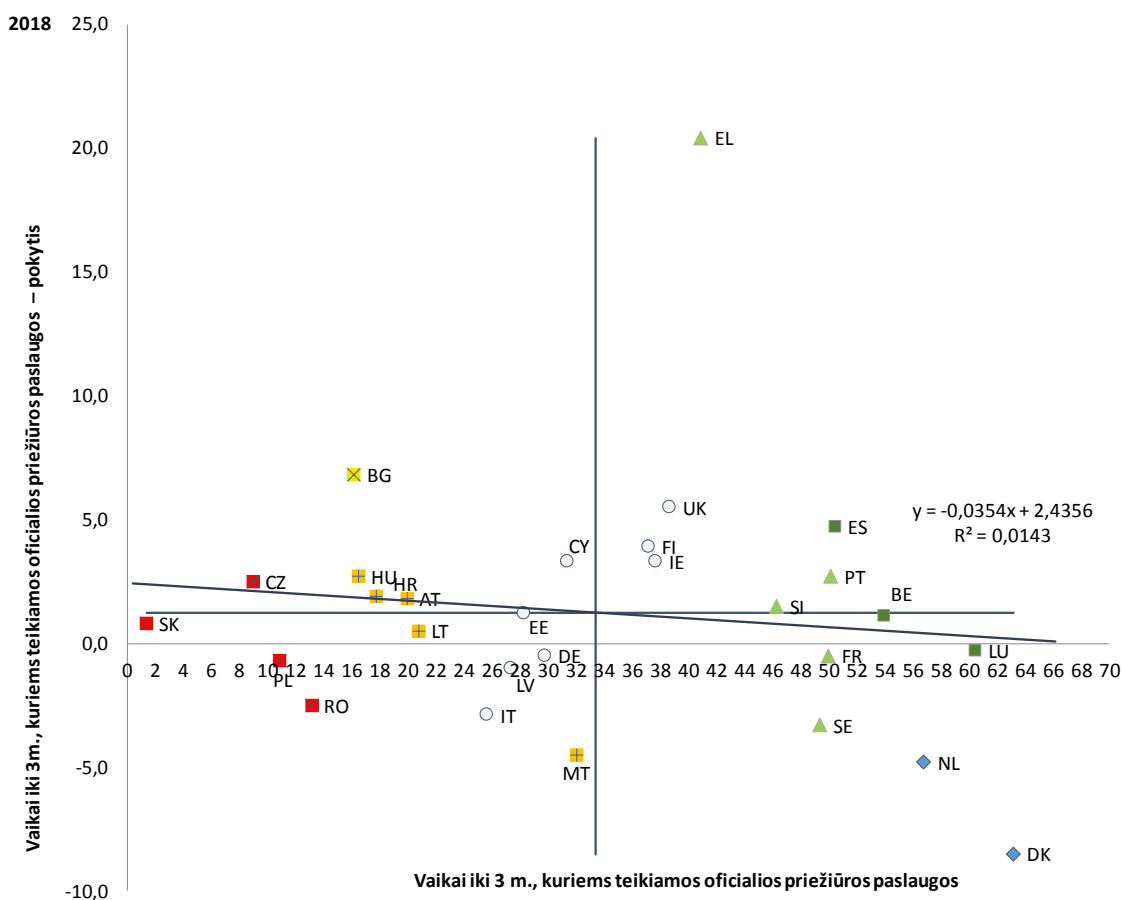
* negalutiniai duomenys; ** apytikriai duomenys; *** 2014 m. duomenys

Šaltinis – Eurostatas, duomenų kodas internete [SDG_05_20]. Pastaba. Nekoreguotas vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas – samdomųjų darbuotojų vyrų ir samdomųjų darbuotojų moterų vidutinio valandos darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių skirtumas, išreikštas kaip samdomųjų darbuotojų vyrų vidutinio valandos darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių procentinė dalis.

Kokybiškų ir įperkamų vaikų priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų trūkumas dažnai yra kliūtis moterų užimtumui. Šis socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis dėl vaikų priežiūros parodo, kad vaikų iki 3 metų dalyvavimas oficialios vaikų priežiūros programose 2018 m. ES lygmeniu buvo 35,1 proc., taigi jau viršytas Barselonos tikslas dėl šios amžiaus grupės vaikų dalyvavimo vaikų priežiūros programose (33 proc.). Vis dėlto tebėra skirtumų tarp šalių, ir maždaug pusėje valstybių narių Barselonos tikslas dar nepasiektas. Vaikų iki 3 metų dalyvavimo oficialios vaikų priežiūros programose lygis yra didesnis kaip 60 proc. Danijoje ir Liuksemburge, tačiau yra apie 10 proc. ar jų nesiekia Lenkijoje ir Čekijoje ir yra itin žemas (1,4 proc.) Slovakijoje (44 diagrama). Šiose valstybėse narėse su oficialios vaikų priežiūros pasiūlos nepakankamumu siejami prastesni moterų rezultatai darbo rinkoje, ir neigiamas motinystės poveikis užimtumui jose daugeliu atvejų viršija ES vidurkį.

44 diagrama. Tarp valstybių narių tebėra didelių skirtumų, susijusių su naudojimusi vaikų priežiūros paslaugomis

Vaikai iki 3 metų, dalyvaujantys oficialios vaikų priežiūros programose, ir metinis pokytis (socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



Šaltinis – Eurostatas, ES SPGS. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2016 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede.

Tarp valstybių narių tebėra reikšmingų skirtumų, susijusių su ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugų kokybe, prieinamumu ir įperkamumu. Aukštos kokybės ikimokyklinis ugdymas ir priežiūra, kai kvalifikuoti specialistai ugdo vaikus pagal aiškią ugdymo programą, tebėra neprieinami daugelyje ES valstybių narių, ypač vaikams iki 3 metų. Be to, nemokamų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugų prieinamumas per kelerius pirmus vaiko gyvenimo metus yra gana ribotas. Danija, Vokietija, Estija, Slovėnija, Suomija ir Švedija yra vienintelės ES šalys, kurios užtikrina valstybės finansuojamą ikimokyklinį ugdymą ir priežiūros paslaugas kiekvienam 6–18 mėnesių vaikui. Vyresnio amžiaus vaikams prieinamų paslaugų yra daugiau, ir beveik pusėje valstybių narių vaikams nuo 3 metų jau gebama skirti vietą ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros įstaigose. Galiausiai, tų vaikų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, dalyvavimas yra kur kas mažesnis nei kitų vaikų iš palankesnes sąlygas turinčių šeimų. 2016 m. vaikų nuo 3 metų amžiaus grupėje šis skirtumas buvo 11 procentinių punktų, o 0–2 metų amžiaus vaikų grupėje – beveik 15 procentinių punktų. Be to, naudojimas vaikų priežiūros paslaugomis skiriasi įvairiuose gyventojų pogrupiuose. Visoje ES kokio nors tipo ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros programose dalyvauja 77 proc. visų (2–5 metų amžiaus) vaikų iš migrantų namų ūkių ir

81 proc. vaikų iš toje ES šalyje gimusių asmenų namų ūkių⁷³. Kroatijoje, Prancūzijoje, Slovėnijoje ir Jungtinėje Karalystėje šis skirtumas yra kur kas didesnis – jose imigrantų vaikų, lankančių ikimokyklinio ugdymo įstaigas, yra bent 10 proc. punktų mažiau. Tai yra problema, nes imigrantų vaikai yra tokia grupė, kuriai naudojimas oficialios vaikų priežiūros ir ikimokyklinio ugdymo paslaugomis duoda daugiau naudos negu įprastai (tai rodo analizė, atlikta remiantis penkiolikmečių moksleivių, kurių tėvai yra imigrantai, PISA testo rezultatais).

Finansinės paskatos nedirbti didina kliūtis moterims dirbti (arba dirbti daugiau). Taip yra dėl kelių priežasčių. Pavyzdžiui, nedirbantys partneriai ir antrieji šeimoje uždirbantys asmenys dažnai yra moterys, ir jos dažnai turi finansinių paskatų nedalyvauti darbo rinkoje, ypač kai jos taip pat prižiūri vaikus⁷⁴ arba kitus šeimos narius. Be to, jeigu pajamų mokėtis mokamas ne nuo asmens pajamų, o nuo viso namų ūkio pajamų, gali atsirasti paskata antrajam šeimoje uždirbančiam asmeniui nedirbti. Didelė priežiūros paslaugų kaina taip pat prisideda prie vadinamųjų neveiklumo spąstų, ypač antriesiems šeimoje uždirbantiems asmenims ir mažas pajamas gaunančioms šeimoms. Kiti mokesčių ir išmokų sistemos aspektai, įskaitant atskaitymus pagal šeimos pajamas, išlaikomą sutuoktinį ir perleidžiamus atskaitymus, taip pat gali neskatinti darbo jėgos pasiūlos. 2017 m. antrojo šeimoje uždirbančio asmens neveiklumo spąstai labiausiai reiškėsi Danijoje, Vokietijoje, Belgijoje ir Prancūzijoje, o mažo darbo užmokesčio spąstai labai reiškėsi Belgijoje, Vokietijoje, Italijoje ir Nyderlanduose⁷⁵.

Nepaisant pažangos, ne ES gimę asmenys vis dar susiduria su sunkumais darbo rinkoje. Tai vyksta tokiomis aplinkybėmis, kai jie sudaro vis didesnę darbingo amžiaus (20–64 metų) gyventojų dalį: ši dalis padidėjo nuo 6,6 proc. 2014 m. iki 9,4 proc. 2018 m. Darbą 2018 m. turėjo 64,5 proc. ne ES gimusių darbingo amžiaus (20–64 metų) asmenų – 3,2 proc. punkto daugiau nei prieš dvejus metus (2016 m.). Tačiau jų užimtumas tebėra 9,4 proc. punkto mažesnis negu savo ES šalyje gimusių asmenų užimtumo lygis (73,8 proc.). Kai kuriose valstybėse narėse (Švedijoje, Nyderlanduose, Belgijoje, Suomijoje, Danijoje, Vokietijoje ir Prancūzijoje) šis skirtumas 2018 m. buvo didesnis nei 15 proc. punktų. Be to, ne ES gimusių moterų padėtis tebėra mažiau palanki: jų užimtumo lygis 2018 m. buvo apie 55,3 proc., t. y. 13,3 proc. punkto mažesnis negu savo ES šalyje gimusių moterų užimtumo lygis (68,6 proc.). Atitinkamas vyrų užimtumo skirtumas (t. y. tarp ne ES gimusių ir savo ES šalyje gimusių vyrų) buvo mažesnis (4,8 proc. punkto 2018 m.) ir greičiau mažėjo per kelerius praėjusius metus. Nedidelį padėties pagerėjimą pastaraisiais metais ypač lėmė neseniai atvykusių imigrantų pogrupio (ne ES gimusių asmenų, gyvenančių ES šalyje trumpiau nei 5 metus) aukštesni užimtumo lygiai. Nors jų užimtumo lygis tebėra žemesnis nei tų, kurie jau seniau įsikūrė ES, jis per vienus metus padidėjo 3,1 proc. punkto (nuo 46,4 proc. 2017 m. iki 49,5 proc. 2018 m.), ypač dėl sparčios pažangos (didėjimo daugiau kaip 5 proc. punktais) Belgijoje, Austrijoje, Vokietijoje ir Prancūzijoje⁷⁶. Nors savo ES šalyje gimusių ir ne ES

⁷³ EBPO, ES, 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration*, Figure [7.3. Early childhood education and care](#).

⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/impact-of-parenthood-on-careers-of-young-men-and-women>

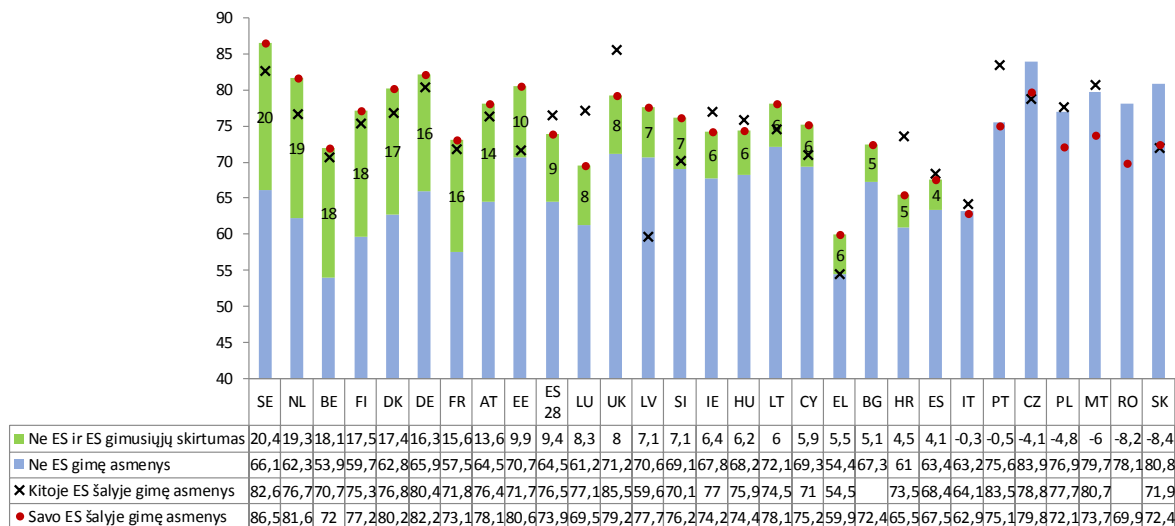
⁷⁵ Antrojo šeimos nario neveiklumo spąstai apskaičiuojami pagal ribinį taikomų mokesčių tarifą, taikomą antrojo šeimos nario, anksčiau gavusio socialinę pagalbą ir pradėjusio dirbti, darbo pajamoms. Žemo darbo užmokesčio spąstų rodiklis apskaičiuojamas bevaikai porai, kai antrojo šeimoje uždirbančio asmens darbo pajamos padidėja nuo 33 proc. iki 67 proc. vidutinio darbo užmokesčio ir kai pagrindinis šeimoje uždirbantis asmuo uždirba 100 proc. vidutinio darbo užmokesčio (Europos Komisijos mokesčių ir išmokų duomenų bazė).

⁷⁶ Eurostatas, [[lfst_rimgcgga](#)].

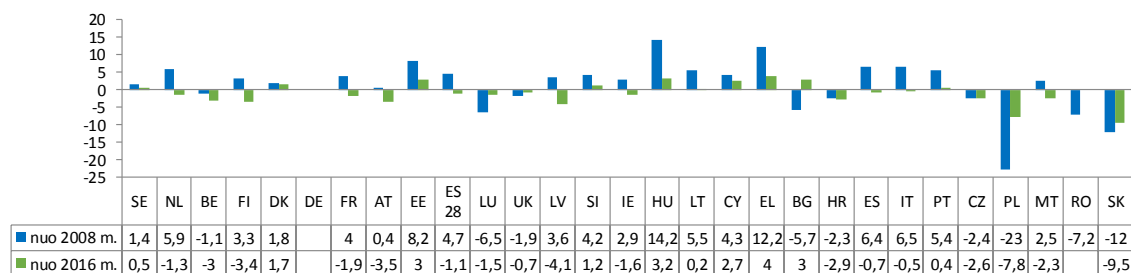
gimusių asmenų užimtumo lygio skirtumas 2008–2018 m. laikotarpiu padidėjo daugumoje (20 iš 28) valstybių narių (ypač dėl ekonomikos nuosmukio poveikio ir jo padarinių darbo rinkai), pastaruoju metu (nuo 2016 m.) jis sumažėjo 17-oje valstybių narių. Tai įvyko visų pirma tose priimančiosiose šalyse, kurios priima daugiausia imigrantų iš trečiųjų šalių (žr. 45 diagramą toliau).

45 diagrama. Ne ES gimusiems asmenims tebėra sunkumų įsidarbinti

Užimtumo lygis pagal gimimo šalį 20–64 metų amžiaus grupėje 2018 m. ir pokytis nuo 2008 iki 2016 m.



Savo ES šalyje gimusių ir ne ES gimusių asmenų skirtumo pokytis (2008–2018 m. ir 2016–2018 m.)



Šaltinis – Eurostatas [lfsa_ergacob]. Pastaba. Neturima duomenų apie tai, kaip pasikeitė užimtumo skirtumas Vokietijoje, nes trūksta duomenų apie ne ES gimusių asmenų užimtumo lygį tiriamaisiais metais iki 2017 m.

Bendras ne ES gimusių asmenų užimtumo lygis atspindi įvairių veiksnių poveikį. Visų pirma, žemesnis imigrantų užimtumo lygis iš dalies paaiškinamas tuo, kad ne ES gimusių žemo išsilavinimo asmenų dalis yra didesnė, palyginti su savo ES šalyje gimusiais asmenimis (ES lygmeniu atitinkamai 35,7 proc. ir 20,3 proc. 25–64 metų amžiaus grupėje⁷⁷). Tačiau net ir aukšto išsilavinimo imigrantai nepasiekia tokio užimtumo lygio kaip savo ES šalyje gimę asmenys (tai rodo didelis jų užimtumo lygio skirtumas ir didesnis per aukštos kvalifikacijos rodiklis), ir migrantų įgūdžiai bei kvalifikacijos vis dar nepakankamai išnaudojami. Tai patvirtina Europos darbo sąlygų tyrimo duomenys, kurie rodo, kad net ir aukštąjį išsilavinimą turintys pirmos kartos migrantai darbuotojai dažniau dirba žemesnės kvalifikacijos darbus.

⁷⁷ Eurostatas, [edat lfs 9912].

Tikėtinos šio žmogiškojo kapitalo ir profesinės veiklos neatitikimo priežastys yra kalbos barjeras ir nepakankamas įgūdžių bei atestacijų pripažinimas⁷⁸.

Daugiau užimtumo kliūčių kyla ne tik asmenims, gimusiems ne ES, bet ir savo ES šalyje gimusiems asmenims, kurių tėvai gimę ne ES. 2017 m. (paskutiniaisiais metais, kurių duomenys turimi) tokių asmenų (15–34 metų) užimtumo lygis ES buvo 68,5 proc., t. y. 5,7 proc. punkto žemesnis nei tų, kurių tėvai gimę toje ES šalyje. Be to, Austrijoje, Graikijoje, Prancūzijoje, Ispanijoje, Suomijoje, Danijoje, Belgijoje, Nyderlanduose ir Italijoje tarp šių grupių buvo 15 proc. punktų ar dar didesnis skirtumas⁷⁹. Nustatyta, kad per praėjusį dešimtmetį migrantų kilmės vaikų padėtis labiausiai pablogėjo tose šalyse, kurias labiausiai paveikė ekonomikos nuosmukis, kaip antai Graikijoje ir Italijoje, taip pat Prancūzijoje ir Nyderlanduose. Tačiau Švedijoje, Čekijoje ir Belgijoje, priešingai, migrantų kilmės (15–34 metų) jaunimo užimtumo lygis labai išaugo.

Iš žemo neįgaliųjų užimtumo ir aktyvumo lygio galima spręsti, kad neišnaudojamas jų gebėjimų potencialas. 2017 m. neįgaliųjų užimtumo lygis ES buvo 50,6 proc., o asmenų be negalios – 74,8 proc.⁸⁰ Vis dėlto neįgaliųjų užimtumas, palyginti su 2016 m. lygiu (48,1 proc.), truputį padidėjo. Neįgaliųjų užimtumo atotrūkis valstybėse narėse yra labai nevienodas⁸¹ – nuo 13,7 proc. punkto (Italijoje) iki 42,1 proc. punkto (Airijoje). Taip pat nustatyta, kad tik 61 proc. ES neįgaliųjų yra ekonomiškai aktyvūs, o negalios neturinčių asmenų aktyvumas – 82,3 proc., ir iš to matyti, kad yra didelių kliūčių neįgaliesiems patekti į darbo rinką⁸². Šalių, kurių asmenų be negalios aktyvumo lygiai yra panašūs, neįgaliųjų aktyvumo lygiai gali būti labai skirtingi. Vertinant pagal lytį, neįgalių moterų užimtumo lygis (48,3 proc.) buvo tik truputį mažesnis nei neįgalių vyrų (53,3 proc.). Taip pat svarbus darbo kokybės klausimas: 2018 m. neįgalieji dažniau negu asmenys be negalios patyrė dirbančiųjų skurdo riziką (ES vidurkiai atitinkamai 11 proc. ir 9,1 proc.)⁸³. EUROFOUND⁸⁴ tyrimas patvirtino didelę užimtumo, kaip pagrindinio socialinės įtraukties veiksnio, svarbą; jis parodė, kad tai, kiek neįgalieji jaučiasi atskirti nuo visuomenės, labai priklauso nuo to, ar jie turi darbą, ar ne. Tie, kurie dirba, kur kas rečiau negu, pavyzdžiui, ilgalaikiai bedarbiai ar asmenys, negalintys dirbti dėl negalios, teigė, kad jaučiasi atskirti nuo visuomenės.

Neįgaliųjų užimtumą neigiamai veikia tai, kad didelė jų dalis nebaigia mokyklos ir per maža dalis įgyja aukštąjį išsilavinimą. ES 2017 m.⁸⁵ mokyklos nebaigusių jaunų (18–24 metų amžiaus grupės) neįgaliųjų dalis buvo 19,6 proc., o asmenų be negalios – 9,5 proc. (taigi, yra maždaug 10,1 procentinio punkto skirtumas). Šis atotrūkis buvo mažiausias

⁷⁸ EUROFOUND (2019 m.), *How your birthplace affects your workplace*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

⁷⁹ EBPO, ES, 2018 m., *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration*, [Figure 7.21. Employment rates, by migrant background](#).

⁸⁰ 2017 m. ES SPGS duomenys, kuriuos išanalizavo su neįgaliaisiais dirbančių specialistų Europos akademinis tinklas (ANED).

⁸¹ Negalios paplitimas įvairiose valstybėse narėse taip pat nemažai skiriasi.

⁸² Ten pat.

⁸³ ES SPGS (2018 m.), dirbančiųjų skurdo rizikos lygis [hlth_dpe050].

⁸⁴ EUROFOUND (2018 m.), *Quality of life. Social and employment situation of people with disabilities*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023en.pdf.

⁸⁵ 2017 m. ES SPGS duomenys, kuriuos išanalizavo su neįgaliaisiais dirbančių specialistų Europos akademinis tinklas (ANED).

Slovėnijoje (1,8 proc. punkto), tačiau palyginti didelis Čekijoje (25,5 proc. punkto), Rumunijoje (23,5 proc. punkto), Bulgarijoje (21,9 proc. punkto) ir Vokietijoje (21,1 proc. punkto). Vertinant aukštojo išsilavinimo rodiklius, aukštąjį ar lygiavertį išsilavinimą įgijo 32,4 proc. neįgaliųjų ir 42,5 proc. asmenų be negalios (taigi, yra maždaug 10,2 procentinio punkto skirtumas).

3.2.2. Politinis atsakas

Mokyklos nebaigimo problemą veiksmingiausiai mažinti padeda integruotas požiūris atsižvelgiant į konkrečius mokinių poreikius. Nuo 2018 m. rugsėjo mėn. priemonių šioje srityje ėmėsi daugelis valstybių narių. Pavyzdžiui, Liuksemburgo vyriausybė įsteigė *Mokyklų tarpininkavimo tarnybą*, kad būtų geriau sprendžiama mokyklos nebaigimo problema, tikslingai remiant mokinius, kuriems kyla ypač didelė rizika nebaigti mokyklos. Ispanijoje pagal *Švietimo pažangos ir paramos orientavimo ir stiprinimo programą* padedama mažinti mokyklos nebaigiančių asmenų skaičių Ispanijos regionuose, visų pirma remiant pažeidžiamose vietovėse esančius švietimo centrus ir prastesnės socialinės bei ekonominės padėties moksleivius, taip pat stiprinant pedagoginių darbuotojų gebėjimus atsižvelgti į mokinių įvairovę klasėje. Bulgarijos *Paramos sėkmei projektas*, bendrai finansuojamas Europos struktūrinio fondo (ESF), yra skirtas 1 500 mokyklų ir 120 000 mokinių, turinčių mokymosi spragų arba rizikuojančių nebaigti mokyklos, ir pagal jį vykdomas mokinių profesinis orientavimas nuo penktos iki septintos klasės.

Siekiant kokybiškesnių švietimo rezultatų ir didesnio jo įtraukumo, ypač svarbu pritraukti gerus mokytojus, mokant jiems pakankamus atlyginimus ir remiant jų tęstinį profesinį tobulėjimą. Kelios valstybės narės neseniai ėmėsi politikos priemonių, kuriomis siekia didinti pedagogo profesijos patrauklumą ir gerinti mokytojų darbo sąlygas. Pavyzdžiui, Bulgarijos *nacionalinėmis švietimo sistemos modernizavimo programomis* siekiama motyvuoti mokytojus, diegti pažangius mokymo metodus, organizuoti mokymosi procesą ir ankstyvą profesinį orientavimą ir labiau atverti mokyklas, kad jos bendradarbiautų su kitomis įstaigomis. Slovakijoje laipsniškai didinami mokytojų atlyginimai, o *nauju Įstatymu dėl švietimo personalo ir specialistų* sustiprintas atlyginimo ryšys su pedagoginio darbo rezultatais, iš dalies pakeičiant atestacijos procesą ir reformuojant profesinio tobulėjimo procesą. Švedija neseniai skyrė papildomų lėšų, kad būtų įdarbinama daugiau mokytojų padėjėjų, taigi sumažėtų mokytojų administracinio darbo krūvis ir jie galėtų skirti daugiau laiko mokymui. Galiausiai, Lietuvoje 2018 m. sukurta nauja bandomoji priemonė, pagal kurią teikiamos trumpo ir vidutinės trukmės laikotarpio mokytojų poreikio prognozės, kad būtų užtikrinamas tolesnis naujų talentingų darbuotojų atėjimas į šią profesiją ir kartu būtų valdomas bendras pedagogų darbo jėgos dydis. Be to, *Pedagogų rengimo reglamente* nustatyti kokybės reikalavimai, taikomi pedagogų pirminio rengimo programoms ir naujai pedagoginės stažuotės pirmaisiais darbo mokykloje metais programai. Jame taip pat numatytos tęstinio mokymo ir profesinio tobulėjimo galimybės ir nustatyti trijų naujų įsteigtų nacionalinių pedagogų rengimo centrų veiklos kriterijai.

Siekiant ateityje spręsti įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties problemas, pagerinti įgūdžių tobulinimo programas ir užtikrinti sėkmingą perėjimą į darbo rinką, ypač svarbu gerinti aukštojo mokslo kokybę ir aktualumą. 2017 m. Komisijos komunikate dėl atnaujintos ES aukštojo mokslo darbotvarkės⁸⁶ pabrėžiama, kad labai svarbu imtis priemonių,

⁸⁶ COM(2017) 247 final.

kuriomis siekiama didinti įgyjančiųjų aukštąjį išsilavinimą skaičių, kelti studijų baigimo lygį, ugdyti studentų gebėjimus ir kompetencijas, kurių reikia darbo rinkoje, arba gerinti aukštojo mokslo finansavimo sistemos efektyvumą. Daugelis valstybių narių atsižvelgia į šį aspektą priimdamos savo politikos sprendimus. Pavyzdžiui, Airijoje pagal aukštajam mokslui skirtą įgūdžių tobulinimo iniciatyvą *Springboard+* siūlomi nemokami kursai diplominių, bakalauro ir magistrantūros studijų lygmenimis, po kurių įgyjamos kvalifikacijos tokiose srityse, kuriose ekonomika teikia daugiau užimtumo galimybių. Danija stengiasi didinti aukštojo mokslo lankstumą ir labiau jį susieti su darbo rinka. 25 studijų srityse pradėtos vienerių metų trukmės nuolatinės formos profesinės magistrantūros studijos, taip pat suteikta geresnių galimybių derinti studijas su darbu per dvejų metų iššęstinės formos magistrantūros studijas, o magistrantų stipendijų gavimo laikotarpis gali būti pratęstas trejiems metams po studijų baigimo, kad būtų galima per tą laiką įgyti darbo patirties. Italijoje suteikiamas naujo tipo neakademiniškas aukštojo mokslo laipsnis (*lauree professionalizzanti*) siekiant rengti aukštąjį išsilavinimą turinčius didelės specializacijos profesionalus, dirbančius inžinerijos, statybos ir aplinkos, energetikos ir transporto srityse; tuo tikslu glaudžiai bendradarbiaujama su atitinkamomis profesinėmis asociacijomis.

Nepaprastai svarbu kovoti su švietimo nelygybe, suteikiant kiekvienam moksleiviui galimybę aktyviai dalyvauti ekonomikoje ir visuomenėje, o migrantų kilmės ar specialiųjų poreikių turinčius mokinius geriau integruojant į bendrąją švietimo sistemą. Daugelyje ES šalių mokyklos, užuot prisidėjusios prie teisingesnio mokymosi galimybių paskirstymo ir tolygesnių rezultatų, yra linkusios atkartoti esamas socialinių ir ekonominių kliūčių bei privilegijų tendencijas. Jei nebus iš esmės keičiamos pedagoginio darbo metodikos, švietimo ir mokymo sistemos negalės tapti veiksminga socialinės integracijos jėga ir toliau didins atskirtį. Kai kurios valstybės narės stengiasi ištrūkti iš šio užburto rato. Čekija patvirtino 2019–2020 m. *įtraukaus švietimo II veiksmų planą*, pagal kurį siekiama įgyvendinti mokyklų, kuriose daugiau kaip 50 proc. mokinių yra romai, desegregacijos priemones, ir imamasi kovos su patyčiomis priemonių. Švedijos *skaitymo, rašymo ir skaičiavimo įgūdžių garantija* užtikrinama, kad visi mokiniai, kuriems reikia paramos priemonių priešmokyklinėje klasėje ir pradinėje mokykloje, anksti gautų tą paramą mokydami švedų kalbos, švedų kaip antrosios kalbos ir matematikos. Kroatijoje 2019 m. sausio mėn. patvirtintas *Nacionalinis 2019–2021 m. aukštojo mokslo socialinio aspekto stiprinimo planas*, skirtas studentams, kuriems sunku siekti aukštojo mokslo arba yra rizika nebaigti studijų, ir siekiama didinti aukštojo mokslo prieinamumą ir gerinti studijų tęsimą, baigimą bei įsidarbinimo rodiklius.

Tebėra svarbu veiksmingai įgyvendinti teisės aktų pakeitimus, kuriais užtikrinama romų įtrauktis į švietimą. Švietimas yra sritis, kurioje imamasi daugiausia politikos intervencijų. Nors pozityvioji diskriminacija padėjo pagerinti romų dalyvavimą švietime, reikia vengti skirti specialias vietas romams, kurie būtų pajėgūs atitikti bendruosius priėmimo kriterijus. Taikant aktyvios desegregacijos priemones, kurios yra reikalingos kovojant su mokyklų ir klasių segregacija, kartu reikėtų papildoma finansine ir specialistų parama skatinti romų vaikų integraciją įprastinėse mokyklose. Bulgarijoje šiuo metu taikomos moksleiviams romams naudingos priemonės apima švietimo proceso tarpininkus, stipendijas, užklasinę veiklą, papildomas bulgarų kalbos pamokas, o kai kuriose vietovėse ir nemokamą transportą. Nuo 2018 m. Bulgarijos švietimo ministerija pradėjo skirti papildomą finansavimą mokykloms⁸⁷, dirbančioms su pažeidžiamais vaikais ir (arba) kaimo vietovėse. Sukurtas privalomojo mokyklinio amžiaus vaikų priėmimo į mokyklas tarpinstitucinis mechanizmas.

⁸⁷ Šios papildomos lėšos skiriamos pradinio ir pagrindinio ugdymo mokyklų mokiniams.

Po to, kai 2017 m. buvo iš dalies pakeisti Vengrijos lygių galimybių ir valstybinio švietimo įstatymai, 2018 m. mokyklų rajonuose pradėjo dirbti kovos su segregacija pareigūnai ir darbo grupės. Vis dėlto valstybinių ir bažnytinių mokyklų moksleivių sudėtis vis dar labai skiriasi.

Skirtingos mokyklų rajonų taisyklės, jų laisvės, autonomija ir dydis, taip pat laisvas mokyklos pasirinkimas mažina galimą priemonių poveikį veiksmingai švietimo desegregacijai. Rumunijoje, siekiant gerinti švietimo sistemą, įgyvendintos kelios programos, projektai ir priemonės, tačiau mokiniai romai vis dar susiduria su daugybe problemų ir yra reikšmingų skirtumų tarp kaimo ir miesto vietovių. Nacionalinė švietimo ministerija 2016 m. paskelbė pagrindinį įsakymą, kuriuo uždrausta segregacija mokyklose iki universitetinio lygmens, tačiau 2019 m. šis planas vis dar neįgyvendintas. Slovakijoje, kur neproporcingai didelė romų vaikų dalis vis dar patenka į specialiąsias mokyklas ar į klases vaikams su psichikos negalia, pradėtas įgyvendinti 2017 m. vasario mėn. patvirtintas atnaujintas *Romų integracijos veiksmų planas*, tačiau rezultatų dar nėra. Be to, Slovakijoje priimtu dešimties metų Nacionaliniu švietimo plėtros planu irgi turėtų būti stengiamasi spręsti švietimo įtraukumo ir kokybės, taip pat ir romų vaikams, klausimus. Numatomas privalomas vaikų darželio lankymas nuo 5 metų ir „nulinės“ klasės, kurią daugiausia lanko romų vaikai, panaikinimas gali šiuo atžvilgiu turėti teigiamą poveikį, bet vis dar trūksta aktyvios desegregacijos priemonių.

Valstybės narės turi skirti dėmesį įgūdžių tobulinimui, kad kvalifikacijos labiau atitiktų kintančios visuomenės ir darbo rinkos poreikius. Visoje Sąjungoje jau yra įprasta apibrėžti kvalifikacijas ir nustatyti jų lygį pagal mokymosi rezultatus. Visos valstybės narės turi nacionalinę kvalifikacijų sandarą, ir beveik visos iš jų (27) savo kvalifikacijų lygius susiejo su Europos kvalifikacijų sandara (EKS). Be to, 20 valstybių narių (Belgija, Čekija, Danija, Vokietija, Estija, Graikija, Suomija, Prancūzija, Airija, Italija, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Vengrija, Malta, Nyderlandai, Austrija, Portugalija, Slovėnija ir Jungtinė Karalystė) nurodo atitinkamą savo kvalifikacijų EKS lygį, kad jos būtų aiškesnės ir geriau palyginamos. Labai svarbu ir tai, kad, skiriant dėmesį mokymosi rezultatams, yra lengviau susieti formalias kvalifikacijas su įgūdžių, įgytų ne pagal formaliojo švietimo programas, patvirtinimu ir su tokiomis naujomis pažangiomis įgūdžių pripažinimo formomis kaip vadinamieji mikrokredencialai (angl. *micro-credentials*), galintys turėti reikšmingą poveikį juos turinčių asmenų įsidarbinimo galimybėms.

Pagal 2012 m. Tarybos rekomendaciją⁸⁸ valstybės narės suteikia žmonėms vis daugiau galimybių patvirtinti įgūdžius, įgytus ne per formaliojo švietimo ir mokymo įstaigas. Iš 2018 m. Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo aprašo matyti, kad beveik visos valstybės narės taiko patvirtinimo procedūras, nors skiriasi jų aprėptis. Dvylikoje šalių (Suomijoje, Prancūzijoje, Airijoje, Italijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Nyderlanduose, Lenkijoje, Rumunijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje) per patvirtinimo procedūrą įmanoma įgyti bet kokią kvalifikaciją, įtrauktą į nacionalinę kvalifikacijų sandarą, o Austrijoje, Belgijoje, Bulgarijoje, Danijoje, Vokietijoje, Maltoje, Portugalijoje, Slovėnijoje ir Ispanijoje tai apima nemažą visos kvalifikacijų sandaros dalį. Daugumoje valstybių narių kartu su įgūdžių patvirtinimu gali būti suteikiama teisė mokytis pagal formaliojo švietimo programas ir atleidimas nuo kai kurių jų dalių. Tačiau tokių priemonių dar nėra Kroatijoje, kurioje tebekuriama nacionalinė įgūdžių patvirtinimo sistema, derinama su nacionaline kvalifikacijų sandara, ir Slovakijoje, kurioje tam tikros formos

⁸⁸ 2012 m. gruodžio 22 d. Tarybos rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo.

patvirtinimas yra galimas tik labai konkrečiais darbo rinkos tikslais. Visose šalyse užtikrinama patvirtinimo tvarkos sąsaja su nacionaline kvalifikacijų sandara ir su institucine švietimo bei mokymo sistema, be to, suteikiama įgūdžių patvirtinimo galimybių, susijusių su darbo rinkos intervencijomis, kurias dažnai įgyvendina valstybinės užimtumo tarnybos. Pastarųjų priemonių yra trylikoje šalių (Belgijoje, Kroatijoje, Kipre, Čekijoje, Danijoje, Airijoje, Italijoje, Maltoje, Nyderlanduose, Lenkijoje, Slovakijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje). Trylikoje valstybių narių visi bedarbiai gali pasinaudoti įgūdžių profiliavimu arba įgūdžių patikrinimu (Austrijoje, Belgijoje, Suomijoje ir Italijoje – per tris mėnesius nuo nedarbo pradžios, Kroatijoje ir Čekijoje – per šešis mėnesius nuo nedarbo pradžios, o Graikijoje, Airijoje, Latvijoje, Liuksemburge, Maltoje, Nyderlanduose ir Lenkijoje – per kitoki laikotarpį).

Valstybės narės deda pastangas siekdamos teikti veiksmingas orientavimo dėl mokymosi visą gyvenimą paslaugas. Vis aiškiau suvokiamas poreikis padėti darbuotojams toliau mokytis – ne tik pirminio rengimo ir mokymo etape ir pirmajame darbe, bet ir per visą karjerą. Taikomos kelios novatoriškos praktinės priemonės, didinant valstybinių užimtumo tarnybų (toliau – VUT) ir socialinių partnerių vaidmenį. Jungtinėje Karalystėje ir Danijoje profesinių sąjungų atstovai dalyvauja orientavimo veikloje, kuri vykdoma darbo vietoje. Vertinant karjerą įpusėjusių profesionalų įgūdžius, įmonių dalyvavimas yra labai svarbus. Prancūzijoje tai jau įprasta praktika, o pastaruoju metu tai išbandoma ir kitose šalyse. Italijos regionuose veikia VUT kartu su privačiojo sektoriaus partneriais valdomas Aktyvaus užimtumo tinklas, padedantis bedarbiams ir žemos kvalifikacijos asmenims grįžti į darbo rinką. Nyderlandų mokymosi ir darbo centrai telkia veiklos vykdytojus vietas ir regiono lygmenimis ir taip teikia individualaus orientavimo paslaugas žemos kvalifikacijos suaugusiems, nesimokančiam ir nedirbančiam jaunimui ir dirbantiems asmenims, padėdami jiems pradėti įgūdžių patvirtinimo procesus ir teikdami tolesnės paramos paslaugas.

Vis daugiau valstybių narių supranta, kad, siekiant skatinti suaugusiųjų mokymąsi, dėl problemų, susijusių su įgūdžiais, būtina suformuluoti bendrą strategiją visais valdžios lygmenimis. 2016 m. Taryba priėmė į įgūdžių darbotvarkės dokumentų rinkinį įtrauktą Rekomendaciją dėl įgūdžių tobulinimo kryptių, siekiant padėti šalinti įgūdžių spragas, mažinti nelygybę ir tenkinti kitus darbo rinkos poreikius suaugusių gyventojų populiacijoje. Pagal įgūdžių tobulinimo kryptis (angl. *Upskilling Pathways*) politikos formuotojai turėtų rengti ir įgyvendinti politikos priemones, konkrečiai priderintas prie žemos kvalifikacijos suaugusiųjų poreikių. Kelios valstybės narės (Ispanija, Italija, Portugalija, Slovėnija, Belgija (Flandrijos regionas), o pastaruoju metu taip pat Latvija ir Lenkija) rengia nacionalines įgūdžių strategijas, ir joms padeda su EBPO bendradarbiaujanti Komisija. Be to, kelios valstybės narės, kaip antai Austrija, Nyderlandai ir, pastaruoju metu, Slovakija, finansuoja įgūdžių strategijas savomis lėšomis. Prancūzijoje per 2018 m. profesinio mokymo reformą įsteigta nauja tarnyba (*France compétences*) siekiant užtikrinti visapusišką požiūrį į įgūdžių poreikius, mokymo kokybę ir išlaidas.

Mokymosi darbo vietoje ir pameistrystės programomis užtikrinami glaudžiausi švietimo ir darbo rinkos ryšiai; valstybių narių lygmeniu nuo 2018 m. vidurio pradėtos kelios profesinio rengimo ir mokymo (PRM) reformos. Komisija kartu su valstybėmis narėmis toliau bendradarbiauja modernizuojant profesinį rengimą ir mokymą pagal 2015 m. Rygos išvadose⁸⁹ nustatytus politikos prioritetus. Be to, pagal *Jaunimo užimtumo iniciatyvą*⁹⁰ ir per

⁸⁹ 2015 m. Rygos išvadose nustatyti penki laikotarpio iki 2020 m. tikslai: 1) mokymosi darbo vietoje skatinimas, 2) PRM kokybės užtikrinimo ir informavimo bei grįžtamojo ryšio ciklo plėtra, 3) PRM ir kvalifikacijų

*Europos pameistrystės aljansą*⁹¹ Komisija skatina valstybes nares ir remia jų pastangas gerinti mokymosi darbo vietoje kokybę, pasiūlą ir patrauklumą ir taip didinti PRM aktualumą valstybių narių darbo rinkai. Pavyzdžiui, Bulgarijoje 2019 m. gegužės mėn. pradėtas bandomasis projektas siekiant plėsti dualinio mokymo apimtį, kad būtų gerinama profesinio rengimo kokybė Bulgarijoje ir stiprinama jo sąsaja su darbo rinkos poreikiais. Estijoje 2018 m. gruodžio mėn. priimtas PRM įstatymo pakeitimas siekiant didinti studijų lankstumą, taip pat, bendradarbiaujant su vietos valdžia, išbandyti naujas studijų formas ir pradėti rezultatais grindžiamą finansavimą. Prancūzijoje 2019 m. vykdant pameistrystės darbo vietoje reformą kartu pradedama pakopinė mokyklinio PRM reforma: pradėta taikyti nauja sektorinė *Campus des Metiers et Qualifications* programa ir į profesines mokyklas priimamų mokinių laipsniškos specializacijos trajektorijos kartu su profesiniu orientavimu. Kroatijoje, siekiant tikslo steigti kompetencijos centrus, kurie siūlytų įprastines PRM programas ir kitokių formų formalųjį ir neformalųjį švietimą, 2018 m. sukurtas nacionalinis PRM regioninių kompetencijos centrų tinklas. Malta planuoja diegti mokymosi darbo vietoje kokybės užtikrinimo sistemą, grindžiamą aukštos kokybės pameistrystės 20-ia pagrindinių principų. Lenkijoje švietimo įstatymo pakeitimais siekiama pagerinti PRM įstaigų ir darbdavių bendradarbiavimą, pakeisti profesinių egzaminų sistemą ir sukurti analitinę priemonę, kuri padėtų prognozuoti nacionalinės ir regionų darbo rinkos poreikius.

Pripažindamos savo suaugusiųjų mokymosi sistemų uždavinius, valstybės narės ėmėsi kelių iniciatyvų ir 2018 m. antrojoje pusėje bei 2019 m. Spartėjantys darbo rinkos pokyčiai, didesnių įgūdžių paklausa ir skaitmeninių technologijų skverbtis į visas kasdienio gyvenimo sritis padidino poreikį nedelsiant tobulinti žmonių įgūdžius, siekiant užtikrinti jų įsidarbinamumą. Žmonių teisė mokytis visą gyvenimą pripažįstama pagal Europos socialinių teisių ramstį kaip būdas įgyti visaverčiam dalyvavimui visuomenėje ir sėkmingam prisitaikymui prie darbo permainų reikalingus įgūdžius. Šiomis aplinkybėmis Flandrijoje (Belgija) padidintos paskatos darbuotojams dalyvauti mokymosi visą gyvenimą veikloje: nuo 2019 m. rugsėjo mėn. kiekvienas privačiojo sektoriaus darbuotojas šiuo tikslu turi teisę į 125 valandas mokamų atostogų per metus. Valonijoje (Belgija) siekiant mokytis profesiją, kurioms trūksta darbo jėgos, siūloma nauja finansinė 350 EUR paskata (*Incentive+*) kiekvienam darbo ieškančiam asmeniui, sėkmingai baigiančiam mokytis profesijos, kuriai trūksta darbo jėgos. Kroatijoje nuo 2019 m. rugsėjo mėn. priimtu nauju Suaugusiųjų švietimo įstatymu turėtų būti šalinami esamos suaugusiųjų švietimo sistemos trūkumai ir ji turėtų būti suderinama su Kroatijos kvalifikacijų sandara (CROQF). Latvija padidino paramą įmonių darbuotojų mokymuisi, tam skirdama 18 mln. EUR finansavimą ERPF lėšomis. Portugalija 2019 m. vasario mėn. patvirtino priemonę konkretiems viešojo administravimo žmonių išteklių poreikiams tenkinti, siekiant sukurti mokymosi visą gyvenimą modelį, pagal kurį valstybės tarnautojai turėtų švietimo ir profesinio sertifikavimo galimybes. Airijoje patvirtinta nauja programa *Skills to Advance* siekiama remti pažeidžiamas grupes, įskaitant žemos kvalifikacijos asmenis. Pagal šią naują priemonę bus galima tikslingai remti pažeidžiamas Airijos darbo jėgos grupes, ypač tuos, kurie turi mažiau įgūdžių ir kuriems reikia daugiau tolesnės karjeros galimybių, siekiant padėti žmonėms neprarasti darbo ir išvengti atleidimo arba pasinaudoti naujomis darbo galimybėmis.

prieinamumas visiems, 4) bendrųjų kompetencijų didinimas ir 5) PRM mokytojų ir instruktorių profesinis tobulėjimas. Paskelbta

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lt&pubId=7915&furtherPubs=yes>.

⁹⁰ Žr. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829>.

⁹¹ Žr. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=lt>.

Svarbūs prioritetai tebėra tolesnis jaunimo nedarbo mažinimas ir parama jaunimo perėjimui iš švietimo ir mokymo į darbo rinką. Nuo 2014 m. kasmet daugiau kaip 5 mln. jaunuolių užsiregistravo dalyvauti Jaunimo garantijų iniciatyvoje, 3,5 mln. pasinaudojo pasiūlymu įsidarbinti, toliau mokytis ar atlikti mokomąją arba gamybinę (pameistrystės) praktiką. Vis dėlto įvertinta nedirbančio ir nesimokančio (NEET) jaunimo, per metus užsiregistravusio dalyvauti šioje iniciatyvoje, dalis daugelyje valstybių narių vis dar nesiekia 50 proc., nors ribota jos aprėptis daugelyje šalių tikriausiai sietina su kintančia NEET populiacijos sudėtimi (mažesnę viso NEET jaunimo dalį sudaro bedarbiai) ir su bendro NEET jaunuolių skaičiaus mažėjimu (išsamiau apie tai žr. 3.2.1 skirsnyje). Atsižvelgiant į tai, kad jaunimo rezultatai darbo rinkoje gerokai pagerėjo, politikos priemonės, skirtos Jaunimo garantijų iniciatyvai įgyvendinti, tampa vis tikslingesnės.

Valstybėse narėse aktyviau įgyvendinamos informacijos sklaidos priemonės – taip siekiama sudaryti geresnes galimybes jaunimui gauti paslaugų ir užtikrinti geresnį asmenų, kuriems jos reikalingos, identifikavimą. Ispanijoje pagal 2019–2021 m. *jaunimo užimtumo veiksmų planą* bus padidintas konsultantų, teikiančių paslaugas darbo ieškančiam jaunimui ir jauniems ilgalaikiams bedarbiams, skaičius, skiriant 3 000 naujų darbuotojų. Kipre vykdomu jaunimo įtraukčiai skirtos informavimo veiklos projektu tikimasi pasiekti 4 000 neaktyvių NEET jaunuolių ir teikti paramą jų aktyvumui skatinti, juos konsultuojant ir specialiai mokant pagal jų poreikius. Taip pat Kipre vykdoma informacinė kampanija, kuria siekiama pritraukti jaunimą į valstybinę užimtumo tarnybą, kad jie galėtų užsiregistruoti dalyvauti Jaunimo garantijų iniciatyvoje. Į šią kampaniją tikimasi įtraukti su jaunimu dirbančius suinteresuotuosius subjektus, gebančius pasiekti NEET jaunuolius iš įvairios aplinkos (skurstančius, neįgalius ir žemo išsilavinimo arba etnines mažumas ir migrantus).

Taip pat imtasi naujų priemonių siekiant geriau remti jaunuolius, kurių padėtis yra keliais atžvilgiais nepalanki. Airijoje pagal jaunimo užimtumo rėmimo programą YESS siūloma profesinės praktikos galimybių jauniems darbo ieškantiems asmenims, kurie yra ilgalaikiai bedarbiai arba kuriems kyla kliūčių įsidarbinti. Dalyviai, atlikdami profesinę praktiką, palankioje aplinkoje įgyja pagrindinių darbo ir socialinių įgūdžių. Prancūzijoje pagal savanorišką jaunuolių mokymo ir įdarbinimo įmonėse programą siekiama, kad bent 10 000 įmonių įsipareigotų siūlyti mokomosios ar gamybinės (pameistrystės) praktikos galimybes arba darbą. Tikslas yra stiprinti viešojo ir privačiojo sektorių bendradarbiavimą mažinant didelį jaunimo nedarbą skurdžiuose miestų rajonuose. Portugalijoje imtasi priemonių, pagal kurias organizuojama profesinė mokomoji praktika, po kurios asmenys gali būti neterminuotai įdarbinami, skiriant tiesiogines jaunimo ir ilgalaikių bedarbių įdarbinimo subsidijas. Vėliau 2019 m. buvo nustatyti pakeitimai siekiant, kad šios priemonės būtų efektyvesnės ir veiksmingesnės, supaprastintas paraiškų nagrinėjimo procesas ir užtikrinta, kad VUT atsakymas būtų pateikiamas per tinkamą terminą.

2 langelis. Visapusiškas naudojimas Europos socialiniu fondu (ESF)

Europos socialinis fondas (ESF) yra viena svarbiausių ES priemonių, padedančių spręsti konkrečioms šalims skirtose rekomendacijose nustatytas problemas. Jis prisideda prie tvaraus ir kokybiško užimtumo, socialinės įtraukties skatinimo, investicijų į švietimą ir mokymą ir institucinių gebėjimų stiprinimo. Iš šio fondo kartu su Jaunimo užimtumo iniciatyva (toliau – JUI), pagal kurią remiamas nesimokantis ir nedirbantis jaunimas, investuojama beveik 93 mlrd. EUR į žmogiškąjį kapitalą, padedant Europos žmonėms tobulinti savo įgūdžius ir užsitikrinti geresnę ateitį.

Nuo 2014 m. iki 2018 m. pabaigos ESF ir JUI paramą gavo daugiau kaip 26 mln. dalyvių, tarp jų beveik 4 mln. ilgalaikių bedarbių (15 proc.). Šių intervencijų pagrindinės tikslinės grupės yra jaunimas iki 25 metų (43 proc. visų dalyvių) ir žemos kvalifikacijos asmenys, įgiję tik pradinį ar pagrindinį

išsilavinimą (48 proc. visų dalyvių). Iniciatyvos įgyvendinimas labai paspartėjo 2017–2018 m. ir turėtų būti nuosekliai tęsiamas iki programavimo laikotarpio pabaigos. Iš 26 milijonų dalyvių iki 2018 m. pabaigos:

- 2,7 mln. dalyvių susirado darbą;
- 3,6 mln. dalyvių įgijo kvalifikaciją;
- 1,4 mln. dalyvių, dalyvavusių ES remiamoje veikloje, vėliau studijavo ar mokėsi.

Be to, JUI remiamomis priemonėmis iki 2018 m. pabaigos pasinaudojo 2,7 mln. jaunuolių, ir daugiau kaip milijonas iš jų, pasinaudoję šia parama, gavo darbo pasiūlymą, įgijo kvalifikaciją arba toliau studijavo ar mokėsi.

Toliau vyksta Europos Parlamento ir Tarybos derybos dėl Europos Komisijos pasiūlymo dėl 2021–2027 m. „Europos socialinio fondo +“ (ESF+). Remiantis šiuo pasiūlymu, ESF+ bendroje Europos struktūrinių fondų sistemoje padėtų tikslingiau skirti paramą per Europos semestrą nustatytiems uždaviniams spręsti. Tuo tikslu 2019 m. šalių ataskaitose (ypač naujuose jų D prieduose) nurodytos prioritetinės viešųjų ir privačiųjų investicijų valstybėse narėse sritys kaip būsimų struktūrinių fondų programavimo pagrindas.

Be to, valstybės narės ėmėsi didinti tikslines įdarbinimo ir įsidarbinimo paskatas grupėms, neturinčioms palankių sąlygų darbo rinkoje. Rumunija darbdaviams suteikė papildomų paskatų įdarbinti pažeidžiamus asmenis. Po tokių pokyčių darbdaviai, pagal neterminuotą sutartį įdarbinantys vyresnius nei 45 metų bedarbius, bedarbes vienišas motinas ar vienišus tėvus, ilgalaikius bedarbius ar NEET jaunimą, 12 mėnesių gauna mėnesinę 2 250 RON (apie 475 EUR) išmoką už kiekvieną įdarbintą šių grupių asmenį. Jie įsipareigoja užtikrinti darbą tiems asmenims bent 18 mėnesių. Švedija taip pat ėmėsi naujiems darbo rinkos dalyviams skirtų priemonių. 2020 m. bus pradėtos taikyti vadinamosios pradinės atskaitos – tai reiškia, kad darbdaviai, pasamdę pirmą kartą įsidarbinančius asmenis, pirmus dvejus metus nemokės jų socialinio draudimo įmokų. 2019 m. rugpjūčio mėn. sumažintos darbdavių socialinės įmokos už jaunos darbuotojus iki 18 metų, o nuo 2020 m. jos bus visiškai panaikintos. Slovėnija panaikino vadinamąjį aktyvumo priedą pagal socialinės paramos pinigais teisės aktus. Taip siekiama paskatinti socialinės paramos gavėjus greičiau tapti aktyvius ir užtikrinti didesnę asmenų socialinę apsaugą. Taip pat siekiama teikti visapusišką pagalbą asmenims, padedant įveikti jų socialinį pažeidžiamumą.

Kelios valstybės narės toliau stengiasi skatinti vyresnio amžiaus darbuotojų dalyvavimą darbo rinkoje ir kartu užtikrinti pakankamas pensijas tiems, kurie nebegali ilgiau dirbti. Senėjančioje visuomenėje ilgesnis darbas yra ypač svarbus siekiant išlaikyti ir didinti pensijų adekvatumą. Pensijų (ir mokesčių) politikos priemonėmis galima suteikti žmonėms reikiamų paskatų ilginti savo profesinį gyvenimą. Tokiomis paskatomis galima subalansuoti su išėjimu į pensiją siejamus mokesčius ir naudą, skirti priedus ir nuobaudas už išėjimą į pensiją vėliau ar nesulaukus pensinio amžiaus ir leisti žmonėms derinti pensijos gavimą su darbu. 2018 m. Pensijų adekvatumo ataskaitoje (Europos Komisija, 2019 m.) pažymima, kad tokia politika, siekiant didinti pensinį amžių, yra dar svarbesnė negu ankstyvos karjeros pradžios politika. Iš šios perspektyvos Flandrijoje (Belgija) imta tikslinėmis priemonėmis didinti vyresnio amžiaus darbuotojų įsidarbinamumą, visų pirma padidinant maksimalią subsidiją už vyresnio darbuotojo įdarbinimą, visiškai atleidžiant darbdavius nuo socialinių įmokų mokėjimo dvejus metus, kai įdarbinamas vyresnio amžiaus (nuo 55 metų) bedarbis, ir padidinant darbo užmokesčio ribas, iki kurių taikomos šios tikslinės priemonės.

Vokietija ėmėsi priemonių didinti vyresnio amžiaus ilgalaikių bedarbių aktyvumą, skirdama penkerių metų darbo subsidiją, kuria sumažinamos darbo sąnaudos. Ji skiriama su sąlyga, kad ilgalaikiai bedarbiai būtų bent šešerius iš septynerių pastarųjų metų gavę bedarbio pašalpą

Hartz IV. Portugalijoje pagal kovos su mažų garantijų darbu ir kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų programą, įtrauktą į teisės aktą *Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de Junho*, imtasi priemonių teikiant įdarbinimo paramą įmonėms, kurios vienu metu įdarbina jauną bedarbį (ar pirmojo darbo ieškančią jaunuolį) ir vyresnio amžiaus (vyresnį nei 45 metų) ilgalaikį bedarbį. Be to, pagal bendrą taisyklę parama teikiama tik kai sudaromos neterminuotos darbo sutartys. Ji apima ir dalinį arba visišką darbdavio atleidimą nuo socialinio draudimo įmokų mokėjimo. Vis dėlto kartu su karjeros pabaigai skirta politika, kuria siekiama skatinti ilginti profesinį gyvenimą, turėtų būti imamasi priemonių užtikrinti adekvačias pensijas tiems, kurie nebegali ilgiau dirbti. Todėl Austrija pertvarkė savo esamą vyresnio amžiaus darbuotojų darbo ne visą darbo laiką (*Altersteilzeit*) sistemą. Siekdama ilginti darbuotojų profesinio gyvenimo trukmę, Austrija per du etapus padidino dalyvavimo šioje sistemoje pradžios amžių. Vyrų dalyvavimo pradžios amžius padidintas nuo 58 iki 59 metų (2019 m.) ir iki 60 metų (2020 m.). Atitinkamas moterų amžius padidintas nuo 53 iki 54 metų (2019 m.) ir iki 55 metų (2020 m.). Italijos vyriausybė paankstino kai kurių kategorijų vyresnio amžiaus darbuotojų pensinį amžių, kai, susumavus visą asmens amžių ir socialinių įmokų mokėjimo metus, iš viso gaunama 100 metų (minimalus reikalavimas – kad asmuo būtų bent 62 metų ir bent 38 metus mokėjęs socialinio draudimo įmokas). Galiausiai, Ispanijoje pakeista paramos, dėl ilgalaikio nedarbo teikiamos vyresnio amžiaus darbuotojams, tvarka. Palyginti su ankstesne sistema, i) ilgalaikiai bedarbiai turi teisę gauti šią paramą ne nuo 55, o nuo 52 metų; ii) ilgiausia išmokos gavimo trukmė pratęsiama, iki darbuotojas sulaukia teisės aktais nustatyto pensinio amžiaus (65 metų); iii) valstybės pensijų sistemos įmokų apskaičiavimo bazė padidinama 53 proc. (nuo 859 EUR per mėnesį 2018 m. iki 1 313 EUR per mėnesį 2019 m.); iv) materialinės padėties tikrinimas bus atliekamas individualiai, o ne namų ūkio lygmeniu.

Dalyvavimas aukštos kokybės ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros programoje padeda pamatus sėkmingam mokymuisi visą gyvenimą, asmeniniam tobulėjimui ir geresnėms įsidarbinimo galimybėms vėlesniame gyvenime. 2019 m. gegužės 22 d. Tarybos rekomendacijoje dėl kokybiškų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistemų raginama teikti prieinamas, įperkamas ir įtraukias ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas ir geriau rengti ankstyvojo ugdymo programas, kad jos atitiktų vaikų gerovės ir švietimo poreikius. Prancūzija praėjusiais metais nusprendė laipsniškai užtikrinti visuotinai prieinamą priežiūrą vaikams nuo gimimo iki 3 metų, taip pat teikia socialines išmokas natūra bei išlaikymo išmokų garantiją vienišoms motinoms ir vienišiesiems tėvams. Švedijoje nuo 2018 m. rudens priešmokyklinė klasė yra privaloma mokyklinio ugdymo ciklo dalis, taip pat Švedijos institucijos patvirtino naują mokymo programą, kuri yra labiau orientuota į mokymąsi, ypač daug dėmesio joje skiriama skaitymo ir skaitmeniniams įgūdžiams. Slovakijos vyriausybė nuo 2018 m. rugsėjo mėn. skyrė daugiau nemokamų vietų vaikų darželiuose visiems vaikams iš palankių socialinių ir ekonominių sąlygų neturinčių šeimų (nepriklausomai nuo vaiko amžiaus), taip pat paankstino privalomąjį mokyklinį amžių iki penkerių metų (tai įsigalios nuo 2020 m. rugsėjo mėn.).

Valstybės narės savo veiksmais vaikų priežiūros paslaugų srityje toliau stengiasi šalinti kliūtis moterų užimtumui. 2018 m. rugsėjo mėn. patvirtinta Airijos vaikų ikimokyklinio ugdymo sistema, kurioje visiems vaikams nuo 2 metų ir 8 mėnesių amžiaus iki privalomojo mokyklinio amžiaus suteikta teisė dvejus metus naudotis subsidijuojamomis ikimokyklinės vaikų priežiūros paslaugomis tris valandas per dieną. 2018 m. Paramos vaikų priežiūrai įstatymas yra ypač svarbus kuriamai įperkamų vaikų priežiūros paslaugų sistemai (ACS), pagal naują požiūrį remiant galimybes gauti įperkamas vietas kokybiškos vaikų priežiūros įstaigose. Taip toliau nustatomas įperkamų vaikų priežiūros paslaugų sistemos, kuri pakeičia

keturias ankstesnes, teisės aktais nereglamentuotas tikslines vaikų priežiūros sistemas, teisinis pagrindas. Italija 2019 m. sausio mėn. nuo 1 000 EUR iki 1 500 EUR padidino metinę ugdymo mokesčio mokėjimo paramą, kad sunkiomis lėtinėmis ligomis sergantys vaikai iki trejų metų galėtų lankyti vaikų darželius ir gauti paramą namuose. Rumunija investuoja ESF lėšas siekdama padėti stiprinti globėjų tinklą. Be to, 2018 m. rugsėjo mėn. įsigaliojo Suomijos *ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros reforma*. Atsižvelgiant į visuomenės ir darbo rinkos raidą, šia reforma atnaujinta Suomijos ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros sistema, keliant darbuotojų kvalifikaciją, suteikiant paskatų aukštesnio išsilavinimo asmenims dirbti ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros srityje, taip pat skiriant daugiau dėmesio mišriems profesiniams kolektyvams. Didinamas dėmesys vaikų gerovei ir vaikų interesams, kurie laikomi prioritetu.

Subalansuotas mokamų atostogų paskirstymas tarp vyrų ir moterų gali būti ypač naudingas skatinant vaikų turinčių moterų užimtumą. Ankstesniais metais daugelis valstybių narių pagerino sąlygas, kuriomis suteikiamos teisės į atostogas dėl šeiminių priežasčių, ir ypač skatino naudotis vaiko tėvo teisėmis į atostogas⁹². 2018 m. pradžioje Čekija iš dalies pakeitė socialinės paramos įstatymą, padidindama išmokų tėvams lankstumą – dabar vaiko tėvai gali rinktis mėnesio išmokos sumos dydį ir gavimo laikotarpį (iki ketverių metų). Bendra maksimali suma yra 220 000 CZK (apie 8 617 EUR). Be to, išmoka nepriklausys nuo dalyvavimo oficialios vaikų priežiūros programoje. Čekija taip pat iš dalies pakeitė *Sveikatos draudimo įstatymą* – nuo šiol vaiko tėvas gali išeiti savaitės trukmės vaiko priežiūros atostogų ir gauna tėvystės išmoką. Nors tai yra žingsnis reikiama linkme, vis dar nesilaikoma Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvos, kurioje siūloma vaiko tėvui suteikti dviejų savaičių mokamas tėvystės atostogas ir dviejų mėnesių neperleidžiamas vaiko priežiūros atostogas. Be to, Ispanijoje 2019 m. kovo mėn. priimtu teisės aktų pakeitimu motinystės ir tėvystės atostogos keičiamos vaiko priežiūros atostogomis, kurios yra 16 savaičių kiekvienam iš tėvų. Pagal įstatymą ši tvarka bus pradėta taikyti laipsniškai. Tas iš tėvų, kuris nėra vaiko biologinė motina, turės teisę į 8 savaičių atostogas 2019 m. (2018 m. – 5 savaitės), 12 savaičių 2020 m. ir, galiausiai, 16 savaičių 2021 m. Kitomis tame pačiame įstatyme nustatytomis priemonėmis taip pat siekiama didinti lyčių lygybę, pavyzdžiui: i) pareiga derėtis dėl lygybės planų nustatyta ir toms įmonėms, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų (anksčiau tik toms, kuriose dirba daugiau kaip 250); ii) pakeistos taisyklės dėl vienodo atlyginimo už darbą, apibrėžiant, kada darbas yra lygiavertis, ir nustatant darbdavio pareigą saugoti duomenis apie vidutinį vyrų ir moterų darbo užmokestį (kai vyrų ir moterų vidutinis atlyginimas skiriasi daugiau kaip 25 proc., būtina tai pagrįsti), taip pat iii) neformaliųjų slaugytojų socialinio draudimo įmokas moka valstybė.

Airijoje nuo 2019 m. rugsėjo 1 d. vaiko tėvai gali išeiti 22 savaičių nemokamų vaiko priežiūros atostogų dėl kiekvieno gimusio vaiko. Teise į šias atostogas galima pasinaudoti iki vaikai sukanka 12 metų. Iki 2019 m. rugsėjo 1 d. vaiko priežiūros atostogų trukmė buvo 18 savaičių ir tėvai galėjo išeiti šių atostogų tik iki vaiko 8-ojo gimtadienio. Dar vienas pokytis šioje srityje yra nauja mokamų *vaiko priežiūros atostogų tvarka*, pagal kurią tėvai gali išeiti dviejų savaičių mokamų atostogų pirmaisiais vaiko gyvenimo metais. Ši nauja tvarka galioja nuo 2019 m. lapkričio mėn. Nyderlanduose 2019 m. priimtas teisės akto projektas, kuriuo tėvystės atostogos pailginamos nuo 2 iki 5 dienų, o nuo 2020 m. liepos mėn. bus suteikta teisė į dar 5 savaičių atostogas, kuriomis bus galima pasinaudoti per pirmus 6 mėnesius po vaiko gimimo. Be to, atostogos, suteikiamos dėl vaiko įvaikinimo ir globos šeimoje, pailgintos nuo

⁹² EUROFOUND (2019 m.), *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

4 iki 6 savaitių. Portugalija 2018 m. gruodžio mėn. nustatė keturias politikos kryptis, kuriomis skatinama geresnė profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo pusiausvyra, būtina realiai vyrų ir moterų lygybei ir visaverčiam pilietiškumui, kad būtų galima turėti laisvą pasirinkimą visose gyvenimo srityse pagal Europos socialinių teisių ramstį. Pirmoji politikos kryptis – profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimo paktas su priemonėmis, kuriomis siekiama sutelkti įvairius darbdavius, kad šie pradėtų tokiam suderinimui ir rezultatų sklaidai palankią praktiką. Antroji kryptis – *Profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimo* paktas – apima centrinės ir vietos viešosios administracijos įsipareigojimą skatinti tokį suderinimą. Trečioji politikos kryptis apima atitinkamą įrangą, paslaugas ir paskatas suderinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą, naudojant jo derinimą palengvinančias priemones sveikatos priežiūros, švietimo, transporto ir sveikatos srityse. Pagal ketvirtąją – *suderinimui reikalingų žinių* – kryptį įtraukiamos priemonės, kuriomis skatinama kurti ir skleisti žinias, galinčias padėti imtis naujų veiksmų. Austrijoje socialiniai partneriai susitarė dėl 24 mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų, įskaitomų skaičiuojant pagal tarnybos trukmę priklausančias teises (kaip antai automatinį užmokesčio didinimą, teisę į metines atostogas, įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą terminus ar tolesnį ligos išmokų mokėjimą) tokiuose kaip mažmeninės prekybos sektoriuose, kurių didelę dalį darbuotojų sudaro moterys.

Keliose valstybėse narėse imtasi kitokių kovos su diskriminavimu priemonių siekiant skatinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Prancūzijoje nauju įstatymu nustatytos kovos su smurtu dėl lyties darbe priemonės, apimančios 5 sritis: 1) socialinio dialogo skatinimą; 2) inspektorių mokymą; 3) informavimo kampanijas; 4) paramą nukentėjusioms aukoms įmonėse ir 5) priemones, kuriomis imamasi sankcijų prieš diskriminacinę praktiką, tokias kaip iniciatyva *Brigade Anti-Discrimination* (BADI). Šis įstatymas priimtas 2018 m. rugpjūčio mėn. Portugalija taip pat siekė pagal *Nacionalinę 2018–2030 m. lygybės ir nediskriminavimo strategiją* nustatyti konkrečius strateginius tikslus nediskriminavimo dėl lyties ir vyrų bei moterų lygybės srityse. Jomis siekiama susieti Nacionalinį moterų ir vyrų lygybės veiksmų planą, Nacionalinį smurto prieš moteris ir smurto šeimoje prevencijos ir kovos su šiuo smurtu veiksmų planą ir Nacionalinį kovos su diskriminavimu dėl seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės ir lyties požymių veiksmų planą. *Darbotvarkės, parengtos dėl lygybės darbo rinkoje ir įmonėse*, darbo srityje pagal šią strategiją stiprinama kova su profesine lyčių segregacija, skatinama darbo užmokesčio lygybė ir profesinio, šeimos bei asmeninio gyvenimo suderinimas, skatinant dialogą su socialiniais partneriais. Pirmą kartą rengiami konkretūs planai, nukreipti prieš diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės ir lyties požymių, nustatant priemones tokiose prioritetinėse intervencijos srityse kaip informavimas, mokymas ir sektorių politika.

Priemonių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumui mažinti ėmėsi nedaug valstybių narių. Dauguma naujų iniciatyvų buvo bent iš dalies susijusios su darbo užmokesčio skaidrumo priemonėmis, kaip 2014 m. rekomendavo Europos Komisija (2014/124/ES). Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje 2018 m. pradėti pirmieji pranešimo apie darbo užmokesčio priklausomybę nuo lyties etapai, o Jungtinės Karalystės parlamento ataskaitoje rekomenduota išplėsti pranešimo apie darbo užmokesčio skirtumą reikalavimus^{93 94}. Airija 2019 m. paskelbė *teisės akto projektą dėl informavimo apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą* – pagal jį įmonės bus įpareigosios skelbti informaciją apie vyrų ir moterų darbo

⁹³ EUROFOUND (2019 m.), *Slow start for gender pay transparency in Germany*, EUROFUND tinklaraščio straipsnis, 2019 m. vasario 4 d.

⁹⁴ EUROFOUND (2018 m.), *United Kingdom: Latest working life developments Q3 2018*, Claire Evans.

užmokesčio skirtumus⁹⁵. Prancūzija 2018 m. rugsėjo mėn. nustatė *vienodo darbo užmokesčio lygybės indeksą* pagal 5 atskirus lyčių lygybės rodiklius. Įmonės turi skaidriai deklaruoti darbo užmokesčio lygybės rezultatus, sugriežtinta darbo inspekcijos vykdoma kontrolė, taip pat vyksta vieša paramos kampanija siekiant kovoti su lyčių stereotipais įdarbinant darbuotojus. Vienodo darbo užmokesčio indeksą privaloma taikyti įmonėms, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų. Įmonėms, pasiekusioms 50 darbuotojų ribą, bus suteiktas 3 metų lengvatinis laikotarpis prieš pradedant taikyti šias prievoles. Įmonės, kuriose dirba 1 000 ir daugiau darbuotojų, turėjo iki 2019 m. kovo 1 d. paskelbti savo lyčių lygybės rezultatus; įmonės, kurių darbuotojų skaičius yra nuo 251 iki 999, turėjo tai padaryti iki rugsėjo 1 d.; o įmonės, kuriose dirba 50–250 darbuotojų, turi tai padaryti iki 2020 m. kovo 1 d.

Portugalija taip pat priėmė teisės aktus, kuriais siekia mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Jos taikomos priemonės apima moterų ir vyrų atlyginimo skirtumų metinę ataskaitą ir vertinimą pagal įmonę, profesiją ir kvalifikacijos lygį (pirmus dvejus metus tai taikoma įmonėms, kuriose darbuotojų ne mažiau kaip 250, o vėliau ir įmonėms, kuriose darbuotojų ne mažiau kaip 50). Taip pat numatomi konkretūs darbo inspekcijos veiksmai ir sankcijos prieš darbdavius diskriminacinio elgesio atveju. Siekiant kovoti su vertikaliąja segregacija, planu *Darbo sąlygų lygybė: vienodas darbo užmokestis; tėvų apsauga; profesinės veiklos suderinimo su šeimos ir asmeniniu gyvenimu* siekiama skatinti subalansuotą vyrų ir moterų dalyvavimą priimant sprendimus. Nustatomos minimalios lyčių kvotos valstybės įmonių valdybose nuo 2018 m. (33,3 proc.) ir biržinių įmonių valdybose (20 proc., o nuo 2020 m. – 33,3 proc.). Taip pat siekiama skatinti subalansuoti vyrų ir moterų dalyvavimą priimant viešojo administravimo sprendimus, skirti pareigūnus į pareigas viešosiose įstaigose pagal kompetenciją, įgūdžius, patirtį ir teisiškai privalomą mokymą, ir laikytis minimalios lyčių kvotos reikalavimo taip, kad kiekvienai iš lyčių būtų skirta po 40 proc. viešųjų įstaigų darbo vietų.

Parama trečiųjų šalių piliečių integracijai į darbo rinką yra svarbi veiksmų sritis keliose valstybėse narėse (ji dažnai derinama su kalbos mokymu). Kai kurios valstybės narės (ypač Graikija, Prancūzija, Nyderlandai, Jungtinė Karalystė ir Liuksemburgas) įvykdė bendras pertvarkas priimdamos naujus ar peržiūrėtus veiksmų planus ir (arba) strategijas kaip atsaką į poreikį stiprinti ilgalaikės integracijos pastangas ir labiau sutelkti visų dalyvaujančių suinteresuotųjų subjektų pastangas. Be to, kai kurios valstybės narės išplėtė savo siūlomų integracijos priemonių pasirinkimą, o kelios tuo pat metu padidino privalomą dalyvavimą įvairiuose kalbos mokymo ir integracijos mokymo kursuose. Pavyzdžiui, kalbos mokymo kursų pasiūla trečiųjų šalių piliečiams labai pagerinta Belgijoje (Valonijoje, Flandrijoje ir vokiečių bendruomenėje), Suomijoje, Prancūzijoje, Maltoje ir Vokietijoje (su darbu susietas kalbos mokymas). Švedijoje nauja šalies VUT reglamentavimo sistema padėjo gerinti neseniai atvykusių migrantų galimus įsidarbinimo būdus. Švedija taip pat pertvarkė savo subsidijuojamo įdarbinimo sistemą ir 2019 m. liepos mėn. nustatė naują paramos priemonę, vadinamąsias *įvadinius darbus*, bei padidino finansavimą vietos *įsidarbinimo trajektorijoms* (taikomos nuo 2017 m.), paprastai susidedančioms iš švietimo apie darbo rinką, švedų kalbos pamokų imigrantams ir stažuotiems. Suomijoje 2018 m. gruodžio mėn. penkiuose miestuose finansuoti vadinamieji *imigrantų kompetencijos centrai*, per kuriuos savivaldybės ir darbo rinkos bei švietimo institucijos lanksčiai nukreipia klientus mokytis ir į darbo rinką. Nyderlandai persvarstė savo požiūrį į integraciją, be kita ko, skirdami daugiau dėmesio integracijai į darbo rinką. 2019 m. Nyderlandų vyriausybė pradėjo

⁹⁵ EUROFOUND (2019 m.), *Ireland: Latest working life developments Q2 2019*, Farrelly, R.

aštuonis bandomuosius veiksmus, kuriais siekia didinti priemonių, kuriomis skatinamas migrantų kilmės Nyderlandų piliečių dalyvavimas darbo rinkoje ir gerinama jų padėtis darbo rinkoje, veiksmingumą. Jie visų pirma apima mokymosi derinimą su darbu, pažeidžiamų grupių intensyvių konsultuojamąjį ugdymą, paramą profesinių mokyklų mokinių darbiniam orientavimui ir kultūros įvairovės vertinimą įmonėse. Ispanijoje dauguma priemonių, skirtų įsidarbinamumui didinti, įgyvendintos pagal 2017–2020 m. *Ispanijos užimtumo aktyvinimo strategiją*, o už migraciją atsakingas valstybės sekretorius taip pat skyrė finansinę paramą imigrantų socialinei įtraukčiai ir integracijai į darbo rinką. Prancūzijoje 2018 m. birželio mėn. patvirtinta ir nuo 2019 m. įgyvendinama integracijos politikos reforma apima naują profesinei integracijai ir įgūdžių patikrinimui skirtą dalį, įtrauktą į *respublikinę integracijos sutartį* (CIR), papildomą kalbos mokymą po CIR (jei reikalinga) ir sistemingesnį naudojimąsi valstybinių užimtumo tarnybų paslaugomis.

Kartu su priemonėmis, tiesiogiai taikomomis trečiųjų šalių piliečiams, valstybės narės taip pat ėmėsi priemonių, pagal kurias skiriama išteklių ir naudingų priemonių valstybinėms užimtumo tarnyboms, vietos valdžios institucijoms ar darbdaviams siekiant paremti integraciją. Prancūzijoje pradėtas sistemingas migracijos, mokymo ir užimtumo institucijų bendradarbiavimas. Jungtinėje Karalystėje skirta papildomų lėšų tarnybai *Jobcentre Plus*, siekiant padėti įdarbinti daugiau asmenų iš segregaciją patiriančių bendruomenių. Latvijoje parengtos gairės dėl integracijos darbo vietoje, sutelkiant gerąją patirtį, susijusią su neseniai atvykusių asmenų integracija darbo vietoje ir įvairovės valdymu. Estija teikė paramą aukštos kvalifikacijos asmenims per Estijos tarptautinės bendruomenės namus (*International House of Estonia*), kurie siūlo paslaugas vietos darbdaviams, padėdami įdarbinti ekspertus iš užsienio, ir teikia paramą iš užsienio neseniai atvykusiems asmenims bei jų sutuoktiniams (dėl gyvenimo Estijoje, kalbos mokymosi programų ir profesinio orientavimo).

Valstybės narės ėmėsi priemonių trečiųjų šalių piliečių ir migrantų kilmės vaikų išsilavinimo padėčiai gerinti. Suomija, Estija ir Belgija konkrečiai siekė didinti trečiųjų šalių piliečių vaikų dalyvavimą ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros programose ir tuo tikslu patvirtino atitinkamus politikos pokyčius. Suomijos vyriausybė 2018 m. rudenį pradėjo bandomąjį projektą, pagal kurį siūlomas nemokamas ikimokyklinis ugdymas ir priežiūra ne visą dieną penkerių metų vaikams. Flandrijoje (Belgija) patvirtinta dalyvavimo ikimokykliniame ugdyme (vaikų nuo 2,5 iki 5 metų) didinimo strategija, ypač daug dėmesio skiriant migrantų kilmės vaikams, o visoje Belgijoje (federaliniu lygmeniu) privalomasis mokyklinis amžius paankstintas nuo 6 iki 5 metų. Prancūzija suteikė galimybę organizuoti du kartus daugiau seminarų užsieniečių mokinių tėvams, siekiant didinti jų integraciją, ir prancūzų kalbos, kaip užsienio kalbos, mokymo programas studentams, norintiems studijuoti Prancūzijoje. Lietuva pradėjo naują politiką, pagal kurią kiekvienoje mokykloje, kurioje tarp mokinių yra imigrantų kilmės vaikų, turi dirbti mokytojo padėjėjas. Ispanijoje patvirtinta nauja programa siekiant padėti regionuose mažinti švietimo ir mokymo sistemoje mokslų nebaigusiu asmenų skaičių. Ja siekiama remti švietimo centrus ir mokinius, kurie yra pažeidžiami dėl savo socialinės ir ekonominės aplinkos bei kilmės (migrantus, romus, specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius vaikus), ir stiprinti pedagoginių darbuotojų gebėjimus atsižvelgti į mokinių įvairovę klasėje. Liuksemburge pradėta teikti tarpininkavimo paslauga, įtraukiant tarpininką, įgaliotą padėti spręsti klausimus, susijusius su imigrantų kilmės mokinių mokymu mokyklose, konkrečiais jų mokymo poreikiais ir mokyklos nebaigimo problema.

Valstybės narės taip pat pradėjo reformas, kuriomis siekiama pripažinti ir (arba) patvirtinti trečiųjų šalių piliečių kvalifikacijas ar įgūdžius. Pavyzdžiui, pagal 2019 m. birželio mėn. priimtą naująjį kvalifikuotų darbuotojų imigracijos įstatymą

(*Fachkräftezuwanderungsgesetz*) Vokietija palengvino trečiosiose šalyse įgytų profesinio mokymo bei profesinių kvalifikacijų pripažinimą. Graikija nuo 2018 m. birželio mėn. trejus metus remia Europos pabėgėlių kvalifikacijų paso (Europos Taryba) projektą, kuriuo siekiama suteikti pagrįstą metodiką, pagal kurią būtų vertinamos vidurinę mokyklą ir aukštesnio lygmens mokslus baigusių ar iš dalies baigusių pabėgėlių kvalifikacijos (įskaitant kvalifikacijas, kai nepakanka arba nėra jas patvirtinančių dokumentų). Suomija paskelbė gaires siekdama palengvinti iš užsienio atvykusių mokytojų kvalifikacijų pripažinimą. Flandrijos (Belgija) vyriausybė priėmė potvarkį dėl įgytų kompetencijų pripažinimo, kad asmenys galėtų įgyti kvalifikaciją, atitinkančią jų įgytas kompetencijas (t. y. darbo patirtį, dalyvavimą savanoriškoje ir mokymo veikloje).

Kai kurios valstybės narės ėmėsi priemonių siekdamos palengvinti darbuotojų migrantų iš trečiųjų šalių priėmimą (visų pirma aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir tų, kurie užpildo trūkstamų profesijų darbo vietas). Belgija supaprastino taikomą tvarką, sujungdama leidimų dirbti ir leidimų gyventi šalyje išdavimo procedūras. Flandrijos regione išplėstas trūkstamų profesijų sąrašas ir sumažinta atlyginimo dydžio riba aukštos kvalifikacijos asmenims iki 30 metų ir slaugytojams. Malta, Austrija, Portugalija, Slovakija ir Lietuva supaprastino tvarką, pagal kurią darbuotojai iš trečiųjų šalių prašo išduoti leidimą dirbti arba gyventi šalyje, o Vokietija patvirtino platesnio masto reformą, kuria palengvinama kvalifikuotų darbuotojų imigracija iš trečiųjų šalių, įskaitant vizų išdavimo procedūrų pakeitimus, užsienyje įgytų kvalifikacijų pripažinimą ir didesnę su kalba susijusią paramą. Prancūzija skatino atvykti aukštos kvalifikacijos užsieniečius, supaprastindama procedūras ir taikydama specialias atvykimą lengvinančias priemones, ir išplėtė savo suteikiamą daugiamečių leidimą gyventi šalyje, vadinamą talentų pasu. Valstybėse narėse taip pat atlikta teisės aktų ir politikos pakeitimų dėl užsienio verslininkų ir investuotojų, suteikiant naujų būdų juos pritraukti arba geriau stebinti jų atvykimą ir buvimą šalyje. Pavyzdžiui, Suomija ir Portugalija pradėjo naują veiklos pradžios vizų (*Start-up Visa*) išdavimo verslininkams programą.

Kai kurie pastarojo meto valstybių narių lygmens veiksmai buvo specialiai skirti pabėgėliams ir (arba) prieglobsčio prašytojams. Pavyzdžiui, Vokietijoje 2019 m. birželio mėn. priimta naujame įstatyme (*Įstatymas dėl užsieniečių įdarbinimo*) numatytos geresnės galimybės dalyvauti integracijos kursuose ir konkrečios profesijos vokiečių kalbos kursuose ir gauti mokymo paramą įvairioms prieglobsčio prašytojų grupėms. Taip pat, siekiant paskatinti prieglobsčio prašytojus mokytis ir leisti pabėgėliams užsiimti savanoriška veikla, reformuota išmokų skyrimo tvarka⁹⁶. Danijos vyriausybė ir socialiniai partneriai susitarė iki 2022 m. birželio 30 d. pratęsti *pirminio integracinio švietimo* (IGU) programą (apimančią kalbos pamokas, pameistrystę ir profesinį mokymą neseniai atvykusiems 18–39 metų migrantams ir pabėgėliams). Prancūzijoje pagal nacionalinę pabėgėlių priėmimo ir integracijos strategiją, ypač siekiant didinti pabėgėlių galimybes mokytis ir įsidarbinti, valstybinė užimtumo tarnyba (*Pôle-Emploi*) 2018 m. rugsėjo mėn. paskelbė brošiūrą, kurioje pateikta naudingų patarimų dėl darbo paieškos. Ji išversta į kitas kalbas. Be to, kelios valstybės narės pastaruoju metu stengėsi didinti neseniai į šalį atvykusių moterų migrantų integraciją. Airijos teisingumo ir lygybės departamentas 2019 m. finansavo 7 naujus projektus, kuriais remiama moterų pabėgėlių integracija į darbo rinką; Švedija taip pat skyrė papildomų valstybės lėšų susijusiems projektams, pavyzdžiui, prieglobsčio prašančių moterų orientavimo Švedijos darbo rinkoje iniciatyvai.

⁹⁶ Pakeistas įstatymas dėl išmokų prieglobsčio prašytojams: išmokų mokėjimas prieglobsčio prašytojams nebebus nutraukiamas po 15 mėnesių. Taip siekiama kovoti su problema, kai pabėgėliai nebaigia mokymo kursų ir kvalifikacinį laipsnį suteikiančių studijų.

Kelios valstybės narės skatina neįgaliųjų užimtumą. Flandrijoje (Belgija) per individualių profesinio mokymo programų reformą patvirtinta nauja neįgaliesiems bedarbiams ir ilgalaikiams bedarbiams skirta programa. Jos trukmė gali būti 52 savaitės ir ji darbdaviams nieko nekainuoja. Be to, dalyvavimas tarpprofesinio pobūdžio mokymo programose dalyviams yra nemokamas, o susijusios transporto ir vaikų priežiūros išlaidos bus kompensuojamos. Bulgarija darbdaviams nustatė privalomas neįgaliųjų įdarbinimo kvotas (vienas neįgalus darbuotojas, kai darbdavys turi 50–99 darbuotojus, ir 2 proc. vidutinio darbuotojų skaičiaus, kai darbdavys turi 100 ar daugiau darbuotojų); taip pat nustatytos specialios subsidijos darbdaviams, specialios paslaugos darbo biržose ir bandomieji apsaugotų darbo vietų centrai. Čekija nustatė ilgalaikės priežiūros išmoką, siekdama suteikti sveikatos draudimu draustiems asmenims pakankamą prarastų pajamų kompensaciją, kai tenka pertraukti darbą dėl ilgalaikės artimųjų priežiūros. Kroatija nustatė neįgaliųjų įdarbinimo kvotas, t. y. darbdaviai, samdantys bent 20 darbuotojų, turi įdarbinti tiek neįgaliųjų, kad jie sudarytų 3 proc. visų darbuotojų. Darbdaviai, kurie nevykdo šios pareigos, turi mokėti baudas. Be to, Neįgaliųjų mokymo, profesinės reabilitacijos ir užimtumo institutas moka atlyginimų subsidijas.

Danijos vyriausybė pagal 2019 m. susitarimą dėl *Satspuljeaftale* (socialinio finansavimo normų koregavimo fondų) 2019–2022 m. laikotarpiu numatė skirti 128,4 mln. DKK (apie 17 mln. EUR) neįgaliųjų užimtumo ir švietimo galimybėms didinti. Suomija įgyvendina darbingumo programą, kuria siekia geriau atlikti paslaugų, teikiamų ilgalaikiams bedarbiams ir dalinio darbingumo asmenims, poreikio individualų vertinimą. Ji padidino reabilitacijos pašalpas, kuriomis siekia skatinti dalinio darbingumo asmenų užimtumą, ir atlyginimų subsidijoms skiriamas lėšas. Prancūzija ėmėsi kelių priemonių pagal įstatymą *Liberté de choisir son Avenir Professionnel*. Jos skirtos: 1) darbdavių deklaravimo prievolėms supaprastinti; 2) susijusioms programoms bendrinti; 3) 6 proc. neįgalių darbuotojų įdarbinimo kvotos taikymo sričiai pakeisti; 4) privalomam įmonės veiksmų, kuriais skatinami įsidarbinti neįgalieji, deklaravimui; 5) kolektyvinėms neįgaliųjų sutartims, atnaujinamoms kas 3 metus. Vokietija skiria subsidijas už vyresnių nei 25 metų ilgalaikių bedarbių (įskaitant turinčius sunkią negalią) įdarbinimą 5 metams. Rumunijoje darbdaviai gauna subsidijas už asmenų, baigusius mokslus švietimo įstaigose, įdarbinimą pagal neterminuotą darbo sutartį; subsidijos mokamos 12 mėnesių (18 mėnesių, jei mokslus baigęs asmuo yra neįgalus).

3.3. 7 gairė. Darbo rinkų veikimo ir socialinio dialogo veiksmingumo gerinimas

Šiame skirsnyje apžvelgiama, kaip įgyvendinama 7-oji užimtumo gairė, pagal kurią valstybėms narėms rekomenduojama gerinti darbo rinkos veikimą ir socialinio dialogo veiksmingumą. Tai apima lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą darbo rinkos politikoje, darbo rinkos segmentacijos prevenciją, kovą su nedeklaruojamu darbu ir skatinimą pereiti prie neterminuotų formų užimtumo, veiksmingos aktyvios darbo rinkos politikos ir valstybinių užimtumo tarnybų darbo užtikrinimą, adekvačias bedarbių pašalpas, kad asmenys būtų kuo labiau suinteresuoti greitai įsidarbinti, taip pat darbuotojų ir besimokančių asmenų judumo skatinimą. Pagal šią gairę valstybėms narėms rekomenduojama užtikrinti (be kita ko, remiant gebėjimų stiprinimą), kad socialiniai partneriai tinkamu laiku ir prasmingai dalyvautų rengiant ir įgyvendinant politikos priemones bei reformas. Taip pat numatoma, kad valstybės narės turėtų atsižvelgti į atitinkamų pilietinės visuomenės organizacijų patirtį, remdamosi esama nacionaline praktika. Šio skyriaus pradžioje pateikiami pagrindiniai rodikliai, parodantys svarbiausias problemas šiose srityse, ir pabrėžiama, kaip naudinga yra mažinti užimtumo apsaugos nuostatų griežtumą ir skatinti veiksmingą bei gerai koordinuojamą darbo rinką, socialinių institucijų darbą ir politiką. 3.3.2 skirsnyje aprašomos politikos priemonės, valstybių narių taikomos šiose srityse.

3.3.1. Pagrindiniai rodikliai

Užimtumo gairėmis siekiama užkirsti kelią darbo rinkos segmentacijai, kuri tebėra problema keliose valstybėse narėse. Kai kuriose valstybėse narėse tebėra didelių individualių asmenų darbo sąlygų skirtumų. Kai kurie asmenys daro užtikrintą gerų perspektyvų teikiančią karjerą, o kitiems tenka dirbti prastos kokybės darbo vietose ir jie turi mažiau galimybių mokytis, mažesnę socialinę apsaugą ir apskritai prastesnes darbo ir gerovės sąlygas. Šių skirtumų negalima paaiškinti vien skirtingais darbo našumo lygiais⁹⁷. Įsigalėjusi darbo rinkos segmentacija gali lemti didesnę nelygybę, mažesnę socialinę sanglaudą ir menkesnį ekonomikos augimą, nes su ja siejama mažesnė visuminė paklausa, mažesnis našumas bei socialinis judumas ir menkesnė žmogiškojo kapitalo raida. Pastangos spręsti šią problemą yra remiamos pagal du Europos socialinių teisių ramsčio principus. Visų pirma, pagal 5 principą (*saugus ir lankstus užimtumas*) ir 7 principą (*informavimas apie įdarbinimo sąlygas ir apsauga atleidimo atveju*) siekiama užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojus, nepriklausomai nuo darbo santykių pobūdžio, ir labiau remti perėjimą prie neterminuotų užimtumo formų.

Darbo rinkos segmentaciją (kuri vertinama pagal laikinųjų darbuotojų dalį) patiria kelios valstybės narės. ES lygmeniu (46 diagrama) terminuotų darbo sutarčių dalis, palyginti su bendru darbuotojų skaičiumi, per praėjusius dešimt metų buvo vidutiniškai apie 14 proc. (taip pat žr. 1 skyrių), nors tarp valstybių narių buvo nemažų skirtumų. Skirtumas tarp valstybių narių, kuriose nustatyta didžiausia ir mažiausia terminuotų darbo sutarčių (palyginti su bendru darbuotojų skaičiumi) dalis, nuo 2014 m. beveik nekinta ir yra maždaug 26 proc. punktai. Aukščiausi lygiai (terminuotos darbo sutartys sudaro daugiau kaip 20 proc.) 2018 m. tebebuvo Ispanijoje, Lenkijoje, Portugalijoje ir Nyderlanduose, nors ir nepakito ar šiek tiek sumažėjo nuo 2017 m.; kitose penkiose valstybėse narėse (Kroatijoje, Italijoje, Prancūzijoje, Suomijoje ir Slovėnijoje) atitinkami lygiai yra 15–20 proc. Mažiausios

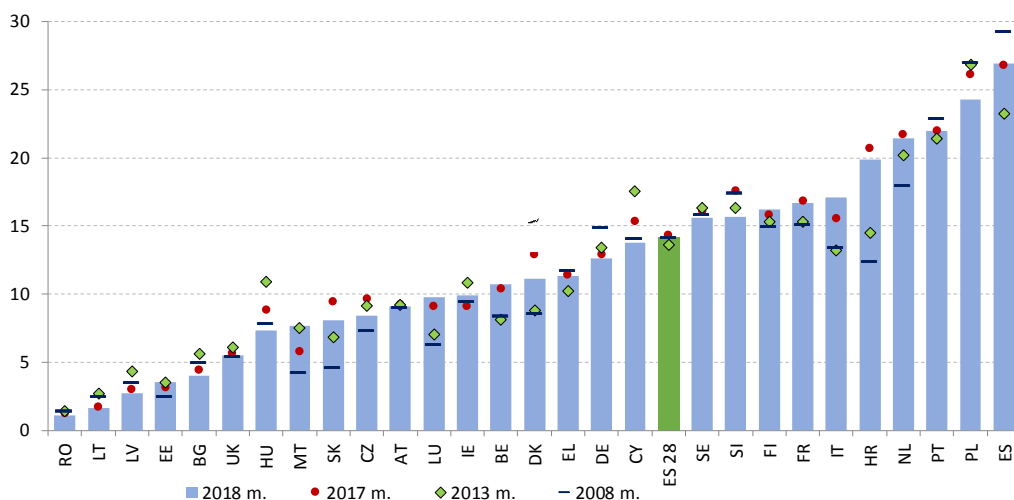
⁹⁷ EUROFOUND (2019 m.) ir ILO (2016 m.) atlikta nestandartinių formų užimtumo analizė.

terminuotų darbo sutarčių dalys užfiksuotos Rumunijoje, Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje, Bulgarijoje ir Jungtinėje Karalystėje – 2018 m. jos buvo mažesnės nei 5 proc. Ekonomikos atsigavimas, prasidėjęs 2013 m., lėmė nevienodą laikinojo įdarbinimo dalies kaitą valstybėse narėse. Ši dalis 2013–2018 m. nuolat didėjo kai kuriose šalyse, ypač Italijoje (3,5 proc. punkto), Kroatijoje (3 proc. punktai), Ispanijoje (2,9 proc. punkto) ir Danijoje (2,5 proc. punkto). Kitose valstybėse narėse, tvariai augant užimtumui, taip pat nuolat mažėjo terminuotų darbo sutarčių dalis. Taip yra Kipre (–5,2 proc. punkto), Lenkijoje (–4 proc. punktai) ir Vengrijoje (–3,5 proc. punkto).

Laikiniai įdarbintų darbuotojų dalis paprastai yra didesnė moterų ir jaunesnio amžiaus darbuotojų grupėse. Laikiniai įdarbintų 15–64 metų darbuotojų moterų dalis ES 2018 m. buvo 14,7 proc., o atitinkama vyrų dalis 13,6 proc. Didžiausia moterų laikinojo įdarbinimo dalis nustatyta Ispanijoje (27,8 proc.), Lenkijoje (25,1 proc.), Nyderlanduose (22,7 proc.), Portugalijoje (22 proc.) ir Kroatijoje (20,5 proc.). Visose šiose valstybėse narėse laikiniai įdarbintų moterų dalis yra didesnė nei vyrų. Laikiniai įdarbintų 15–24 metų darbuotojų dalis 2018 m. buvo 43,3 proc., 25–54 metų darbuotojų – 12,1 proc., o 55–64 metų darbuotojų – 6,6 proc.

46 diagrama. Laikinojo įdarbinimo mastas tebėra problema keliose valstybėse narėse

Laikinių darbuotojų dalis, palyginti su bendru darbuotojų skaičiumi (15–64 metų amžiaus grupėje)



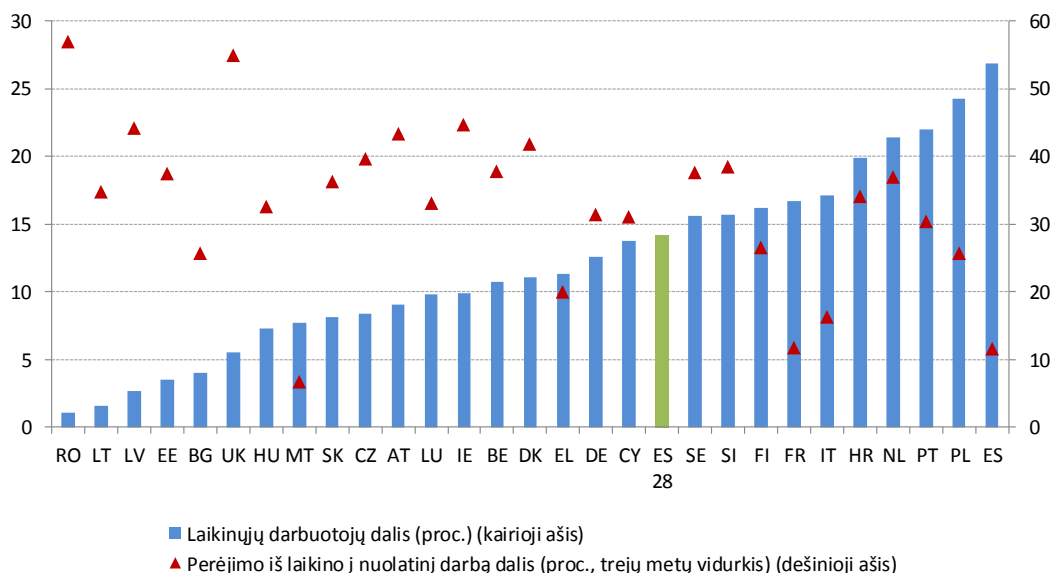
Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Tebėra problemų siekiant užtikrinti, kad terminuotos darbo sutartys taptų atspirties tašku pereinant prie nuolatinio įsidarbinimo, taigi būtų išvengta „sukamųjų durų“ reiškinio, kai nedarbą keičia mažų garantijų darbas. Tinkami užimtumo apsaugos teisės aktai turėtų apsaugoti darbuotojus ir kartu neturėtų kliudyti atlikti permainų darbe, kad ekonomika galėtų sklandžiai prisitaikyti prie sukrėtimų, kai darbo jėgą reikia perkelti iš vieno sektoriaus ar profesijos į kitą. Kai laikinių darbuotojų dalis yra didelė ir kartu nedaug pereinama nuo laikinojo prie nuolatinio įsidarbinimo, tai gali būti ženklas, kad užimtumo apsaugos teisės aktų nuostatos nėra tinkamos, ir tai gali kliudyti pasiekti gerų rezultatų darbo rinkoje. 47 diagramoje parodyti perėjimo nuo terminuotų prie neterminuotų darbo sutarčių lygiai (siekiant sumažinti trumpalaikių svyravimų poveikį, apskaičiuotas 2016–2018 m. laikotarpio vidurkis), palyginti su laikinių darbuotojų dalimi visoje 15–64 metų darbuotojų grupėje. Keturiuose šalyse (Prancūzijoje, Italijoje, Lenkijoje ir Ispanijoje) laikinojo įdarbinimo lygis yra aukštas (2018 m. jis viršijo ES vidurkį, t. y. 14,2 proc.) ir kartu nedaug pereinama nuo terminuotų prie neterminuotų darbo sutarčių (mažiau nei 10 proc.). Kitose šalyse, tokiose

kaip Nyderlandai ar Portugalija, laikinojo įdarbinimo lygiai yra gana aukšti, tačiau daugiau pereinama prie neterminuoto įdarbinimo (daugiau nei 15 proc.).

47 diagrama. Terminuotos darbo sutartys dažnai netampa atspirties tašku pereinant prie neterminuotų sutarčių

Laikinųjų darbuotojų dalis, palyginti su bendru 15–64 metų darbuotojų skaičiumi (2018 m.), ir perėjimo prie nuolatinio įdarbinimo lygis (3 metų vidurkis) (2017 m.)

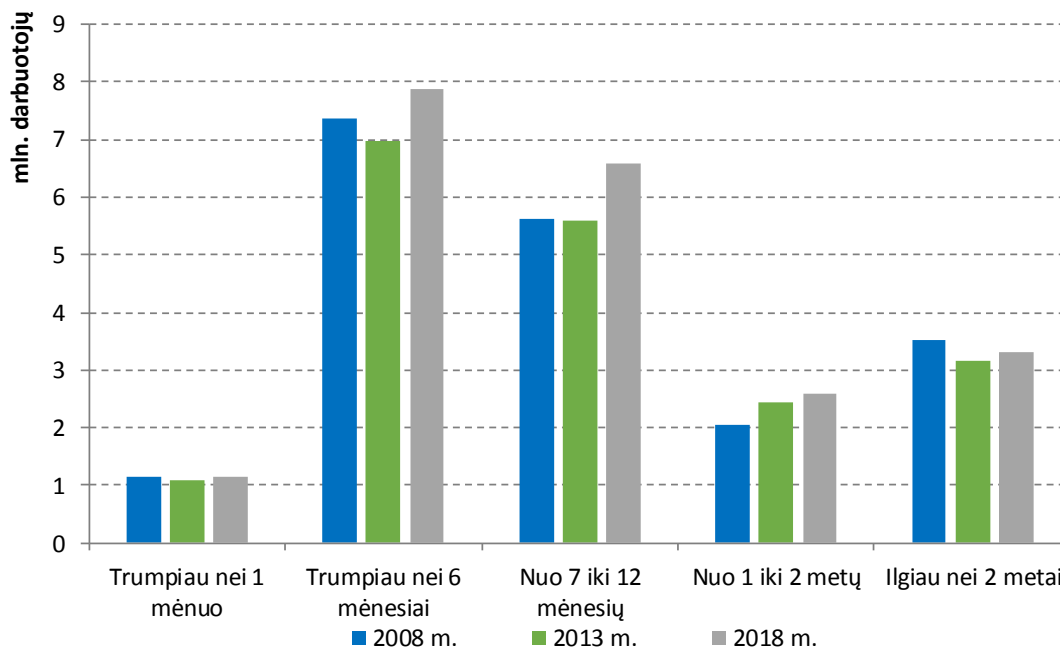


Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, SPGS.

ES labai paplitęs terminuotų darbo sutarčių naudojimas, o tai riboja gebėjimą spręsti su tuo susijusias problemas ir skatinti tvarią integraciją į darbo rinką. 2018 m. buvo 27,2 mln. laikinai dirbančių asmenų ir jie sudarė apie 20 proc. visos ES samdomos darbo jėgos. Daugiau kaip 8 mln. iš šių asmenų darbo sutarties terminas buvo trumpesnis nei 6 mėnesiai, o maždaug 1,1 mln. – trumpesnis nei mėnuo. Daugėja vienerių metų ar trumpesnių terminuotų darbo sutarčių (nuo 2008 iki 2018 m. jų padaugėjo apie 10 proc.), tačiau ilgesnės (2 ar daugiau metų) trukmės sutarčių, labiau galinčių tapti atspirties tašku ir suteikti stabilios darbo karjeros galimybių, per tą patį laikotarpį sumažėjo beveik 23 proc. (žr. 3.3.2 skirsnį dėl valstybių narių politikos veiksmų; išsamesnę analizę žr.: Europos Komisija, 2019 m.⁹⁸).

⁹⁸ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K., Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019 m.). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

48 diagrama. Atsigaunant ekonomikai sutrumpėjo bendra darbo santykių trukmė
20–64 metų darbuotojų skaičius pagal terminuotos darbo sutarties trukmę, ES 28 (2018 m.)



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, SPGS.

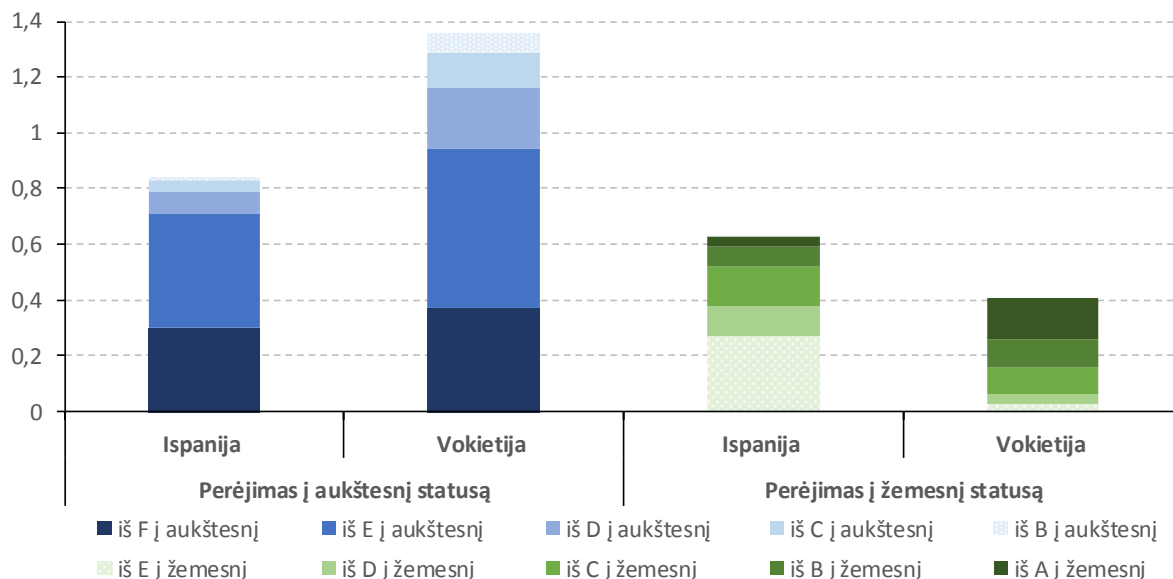
Labai paplitusios terminuotos darbo sutartys visuose darbo jėgos segmentuose daro didelį poveikį darbo kokybei ir darbo garantijoms. 2019 m. Bendroje užimtumo ataskaitoje pateiktą darbo rinkos segmentacijos analizę papildė EUROFOUND ataskaita, kurioje apžvelgiama asmenų karjeros raida ir tiriama, kiek, laikui bėgant, kinta susijusios jų darbo sąlygos⁹⁹. Šioje analizėje nustatyti aukštykrypčio ir žemynkrypčio asmenų perėjimo tarp įvairių statusų darbo rinkoje lygiai. Šie jų statusai darbo rinkoje klasifikuojami pagal įvairias kategorijas (nuo geresnio iki prastesnio statuso, t. y. nuo A iki F) priklausomai nuo susijusių jų darbo sąlygų. Pakankamai duomenų yra tik apie kelias valstybes nares. Jie, nors ir riboti, dviejų iš jų (Vokietijos ir Ispanijos) palyginimas suteikė naudingų įžvalgų siekiant suprasti, kaip atitinkamos darbo rinkos prisitaikė prie krizės, kaip parodyta 49 diagramoje. Šiuo atžvilgiu Vokietijoje nustatytas gana didelis aukštykryptis judumas ir mažas žemynkryptis judumas, o Ispanijoje – mažesnis aukštykryptis judumas, tačiau gana didelė žemynkrypčio judumo rizika. Ispanijos atvejis rodo, kad darbo rinkos struktūros viršutinėje dalyje esantys darbuotojai yra labiau apsaugoti nuo perėjimo į žemesnį statusą, o darbuotojai, kurių darbo sąlygos prastesnės (daugelis jų dirba pagal terminuotas sutartis), turi mažiau aukštykrypčio judumo galimybių darbo rinkoje per savo karjerą, bet dažniau nukenčia dėl blogėjančių darbo sąlygų ir tampa bedarbiai. Svarbu prisiminti su laikinųjų darbuotojų socialine apsauga, reglamentuojama teisės aktais (žr. 3.4 skirsnį), susijusias problemas, nes daugeliui pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų Europoje dažnai yra sunku įgyti teises į socialines išmokas ir jas kaupti, kadangi jie socialines įmokas moka trumpiau nei minimalų laikotarpį arba jų darbo pajamos nesiekia minimalios ribos⁽¹⁰⁰⁾.

⁹⁹ EUROFOUND (2019 m.), *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas; bus paskelbta vėliau.

¹⁰⁰ EBPO (2019 m.), *Employment Outlook 2019*.

49 diagrama. Su perėjimu tarp įvairių statusų darbo rinkoje susiję skirtumai labai priklauso nuo darbo rinkoje turimo statuso ir susijusių darbo sąlygų

Vidutiniai perėjimo į aukštesnį statusą (kairėje) ir į žemesnį statusą (dešinėje) per metus lygiai



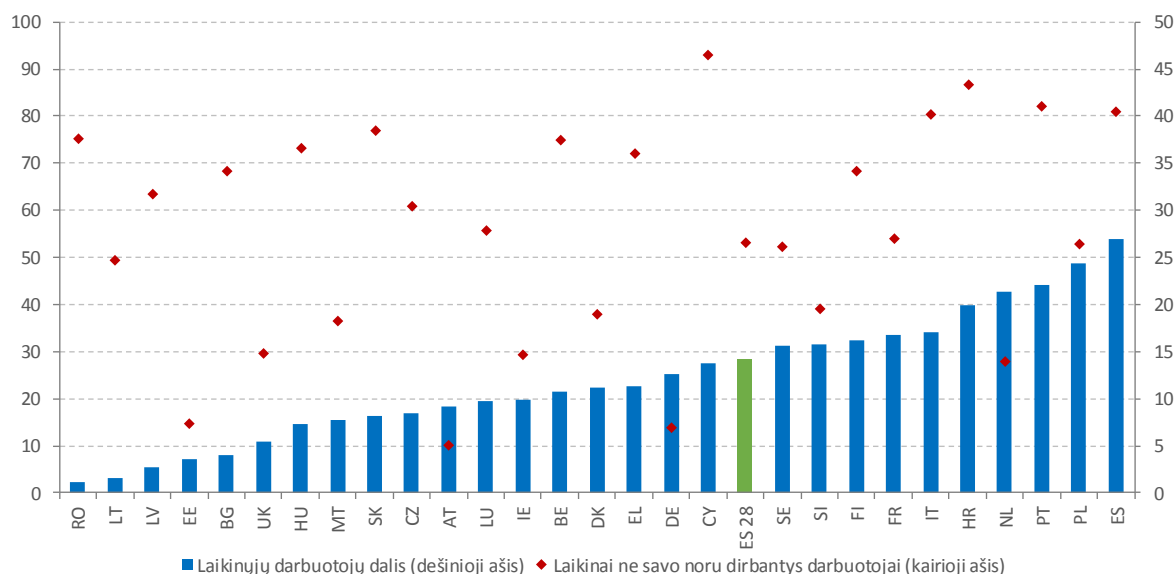
Pastaba. Perėjimo lygiai susumuoti. Kiekvieno perėjimo į kitą statusą darbo rinkoje didžiausia galima vertė yra 1 (t. y. 100 proc.). Statusai darbo rinkoje klasifikuojami pagal susijusias darbo sąlygas (priklausomai nuo sutartimi įformintų susitarimų, darbo laiko, užmokesčio ir profesinės kategorijos) ir gali būti geresni (A statusas įprastai reiškia nuolatinį darbuotoją, dirbantį visą darbo laiką, gaunantį palyginti didelį atlyginimą ir aukštos kvalifikacijos profesionalą) arba prastesni (E statusas reiškia darbuotoją, kurio darbo sąlygos prastesnės, o F statusas – bedarbio asmenį).

Šaltinis – MCVL (Ispanija, 2009–2016 m.), GSOEP (Vokietija, 2009–2016 m.).

Didelė laikinųjų darbuotojų dalis ES dirba pagal terminuotas sutartis, nes negali susirasti nuolatinio darbo. Keliose valstybėse narėse pagal terminuotas sutartis dirbama daugiausia dėl tos priežasties, kad darbuotojas nesugeba susirasti nuolatinio darbo. Tokia padėtis (t. y. laikinasis darbas ne savo noru) yra vienas svarbiausių darbo rinkos segmentacijos požymių. 50 diagramoje bendrai analizuojamos pagal terminuotas sutartis samdomų darbuotojų dalys ir darbuotojų, taip dirbančių ne savo noru, procentinė dalis. Tokiose šalyse kaip Kroatija, Portugalija, Ispanija ir Italija daugiau kaip 80 proc. laikinųjų darbuotojų (15–64 metų) nurodo, kad yra patekę į šią padėtį todėl, kad negali susirasti nuolatinio darbo. Reikia stebėti padėtį Kipre: nors jame laikinųjų darbuotojų dalis yra artima ES vidurkiui, 92,8 proc. iš jų laikomi taip dirbančiais ne savo noru (ES 28 vidurkis yra 53 proc.). Mažiausia laikinai ne savo noru dirbančių darbuotojų dalis (mažesnė nei 15 proc.) nustatyta Austrijoje, Vokietijoje ir Estijoje.

50 diagrama. Asmenų, laikomų laikinai dirbančiais ne savo noru, dalis kai kuriose valstybėse narėse tebėra didelė

Darbuotojai, laikinai dirbantys ne savo noru, kaip bendro laikinųjų darbuotojų skaičiaus dalis ir laikinieji darbuotojai kaip bendro visų darbuotojų skaičiaus dalis, 2018 m.

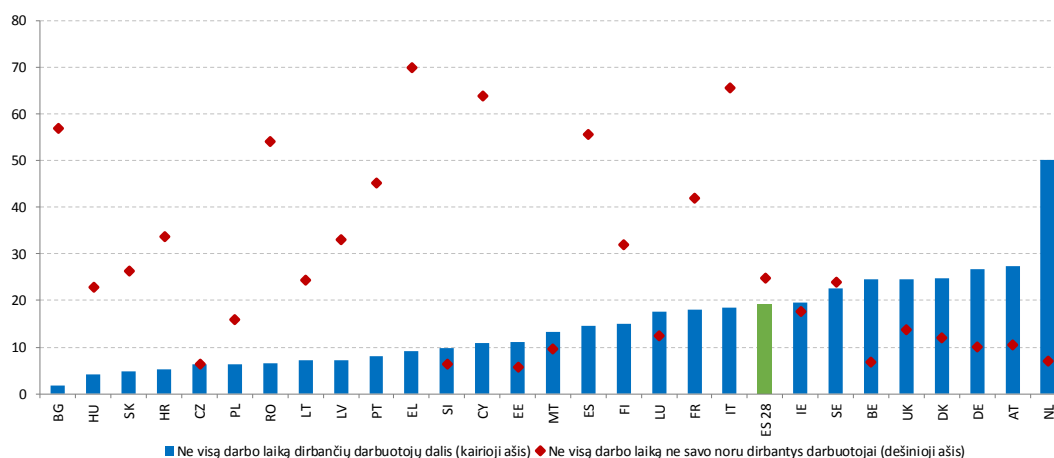


Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Darbas ne visą darbo laiką ne savo noru tebėra problema nemažai daliai darbuotojų, kuriems sunku susirasti darbą visą darbo laiką. Ne visą darbo laiką ne savo noru dirbančių (15–64 metų) darbuotojų didelė dalis rodo, kad yra daug darbuotojų, kuriems sunku dirbti visą darbo laiką, nors jie to nori. Dideli darbo ne visą darbo laiką mastai kartu su tuo, kad didelė dalis darbuotojų taip dirba ne savo noru, gali reikšti, kad galbūt neviseiškai išnaudojamas darbo jėgos potencialas, o tai gali rodyti tam tikrą darbo rinkos stagnacijos lygį ekonomikoje. Darbo ne visą darbo laiką ne savo noru dalis, palyginti su visu darbu ne visą darbo laiką apskritai, nuo 2013 m. sumažėjo 4,5 proc. punkto, t. y. nuo 29,3 proc. (2013 m.) iki 24,8 proc. visų ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų (taip pat žr. 1 skyrių). Nors bendras skaičius yra mažesnis nei prieš krizę, tokioje padėtyje esančių 15–64 metų darbuotojų dalis valstybėse narėse yra labai skirtinga. Šešiose valstybėse narėse jų dalis nesiekia 10 proc., tačiau kitose trijose viršija 60 proc. Tokiose valstybėse narėse kaip Graikija, Italija, Kipras, Bulgarija ir Ispanija tiek darbo ne visą darbo laiką ne savo noru, tiek laikinojo įdarbinimo dalis yra didelė, todėl jose kyla problemų, susijusių su užimtumo tęstinumu ir darbo kokybe (žr. 50 ir 51 diagramas).

51 diagrama. Didelė darbo ne visą darbo laiką ne savo noru dalis taip pat reiškia, kad nepakankamai naudojami darbo jėgos ištekliai

Darbo ne visą darbo laiką ne savo noru dalis, palyginti su visu darbu ne visą darbo laiką, ir darbo ne visą darbo laiką dalis, palyginti su bendru darbuotojų skaičiumi, 2018 m.



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

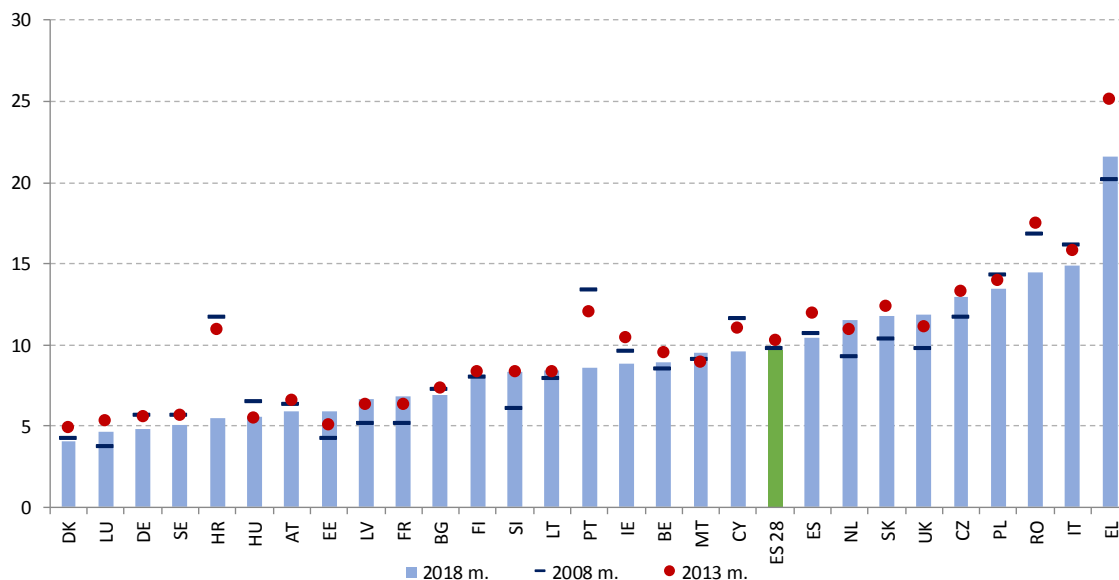
Didelis savarankiško darbo paplitimas kai kuriose valstybėse narėse gali prisidėti prie darbo rinkos segmentacijos. Savarankiškai dirbančių 20–64 metų asmenų dalis, palyginti su visu užimtumu, ES 28 beveik nepakito per praėjusį dešimtmetį, nustatyta tik nedidelė mažėjimo tendencija, taip pat tebėra reikšmingų skirtumų tarp valstybių narių ir tarp sektorių (žr. 3.1 skirsnį). Nors savarankiškas darbas paprastai yra savanoriškas ir laikomas teigiama verslumo dvasios išraiška, juo taip pat gali būti maskuojami priklausomo darbo santykiai. Pastaruoju atveju darbuotojai, kurie turėtų turėti darbuotojo teises ir apsaugą, gali būti netinkamai priskiriami prie savarankiškai dirbančių asmenų todėl, kad darbdavys bando apeiti kolektyvines sutartis, darbo teisę (pvz., minimaliojo darbo užmokesčio ar darbo laiko įstatymus), išvengti darbo mokesčių ar darbo valandų kontrolės (tai vadinama fiktyviu savarankišku darbu). Savarankiškai dirbančių asmenų ekonominės ir organizacinės priklausomybės neįmanoma vertinti pagal palyginamus Eurostato statistinius valstybių narių duomenis¹⁰¹. 2018 m. savarankiškai dirbančių asmenų, nesamdančių kitų darbuotojų (jie vadinami savarankiškais darbuotojais), skaičius sudarė 9,8 proc. visų ES dirbančių asmenų. Aukščiausi savarankiško darbo lygiai 2018 m. nustatyti Graikijoje (21,6 proc.), Italijoje (14,9 proc.) ir Rumunijoje (14,5 proc.), taip pat Lenkijoje, Čekijoje, Jungtinėje Karalystėje, Slovakijoje ir Nyderlanduose – tarp 13,5 ir 11 proc. (žr. 52 diagramą). Apatiniame skalės gale – Danija, Liuksemburgas, Vokietija, Švedija ir Kroatija, kurių atitinkami lygiai yra artimi 5 proc. ar žemesni. Vidutiniškai ES nuo 2008 m. savarankiškų darbuotojų dalis nepakito, tačiau kai kuriose šalyse ji reikšmingai padidėjo nuo 2008 iki 2018 m. Ypač Nyderlanduose, Suomijoje ir Jungtinėje Karalystėje ji padidėjo maždaug 2 proc. punktais. Kita vertus, labai sumažėjo savarankiškų darbuotojų dalis Kroatijoje (6,3 proc. punkto), Portugalijoje (4,9 proc. punkto) ir Rumunijoje (2,4 proc. punkto). Savarankiškai dirbančių asmenų, nesamdančių kitų darbuotojų, dalis įvairiose amžiaus grupėse taip pat labai skiriasi. Nors 25–29 metų amžiaus grupėje ji tesudaro 6,5 proc. viso ES užimtumo, 50–64 metų amžiaus grupėje ji yra jau 12,2 proc., o 65–74 metų amžiaus grupėje

¹⁰¹ Eurostato *ad hoc* moduliui dėl savarankiško darbo (naudotu per 2017 m. Darbo jėgos tyrimą) siekta vertinti savarankiškai dirbančių asmenų ekonominės ir organizacinės priklausomybės lygį, nustatomą pagal klientų skaičių ir pagal tai, kiek procentų pajamų gaunama iš kliento, taip pat pagal darbo valandų kontrolę. Daugiau informacijos galima rasti https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics.

32,3 proc.¹⁰² Dėl populiarėjančių netipinių sutartimi įformintų darbo susitarimų (tokių kaip nenustatytos apimties darbo sutartys, „minidarbas“ ir kt.) ir platformų ekonomikos augimo gali didėti savarankiškai dirbančio jaunimo dalis visoje savarankiškai dirbančių asmenų grupėje, o socialinės apsaugos sistemos dažnai dar nėra visiškai prisitaikiusios prie šių naujų pokyčių (ILO, 2017 m.).

52 diagrama. Kai kuriose valstybėse narėse savarankiškų darbuotojų skaičius yra didelis ir turi būti toliau stebimas, kad būtų išvengta fiktyvaus savarankiško darbo atvejų

Savarankiškai dirbantys asmenys, nesamdantys kitų darbuotojų, kaip procentinė visų dirbančių asmenų dalis



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas, vidaus skaičiavimai.

Nors platformų ekonomikos poveikis tebėra nedidelis, jis skirtingose šalyse labai skiriasi (įskaitant ir poveikį darbo ir pajamų priklausomybei). Per Europos Komisijos apklausą internetu COLLEEM II tiriama, kiek interneto platformomis naudojasi 16–74 metų asmenys, kurie dažnai naudojami internetu, 16-oje valstybių narių¹⁰³. Tirtose šalyse 2018 m. apie 11 proc. darbingo amžiaus gyventojų buvo bent kartą teikę paslaugas per interneto platformas, taigi nuo 2017 m. jų dalis padidėjo 1,5 proc. punkto. Nors dauguma interneto platformų darbuotojų paslaugas per jas teikė tik pavieniais atvejais (2,4 proc.) arba nedaug (3,1 proc.), 4,1 proc. darbingo amžiaus gyventojų, teikiančių darbo paslaugas per interneto platformas, tai laikė savo antruoju darbu. Darbuotojų, kuriems darbas interneto platformose yra pagrindinė darbinė veikla, dalis tebėra maža (1,4 proc. darbingo amžiaus gyventojų). Iš tirtų valstybių narių didžiausia darbuotojų, kada nors teikusių paslaugas per interneto platformas, dalis, palyginti su visais darbuotojais, nustatyta Ispanijoje (18 proc.), Nyderlanduose (14 proc.) ir Portugalijoje (13 proc.). Kitos šalys, kuriose darbo interneto platformose dalis yra didesnė

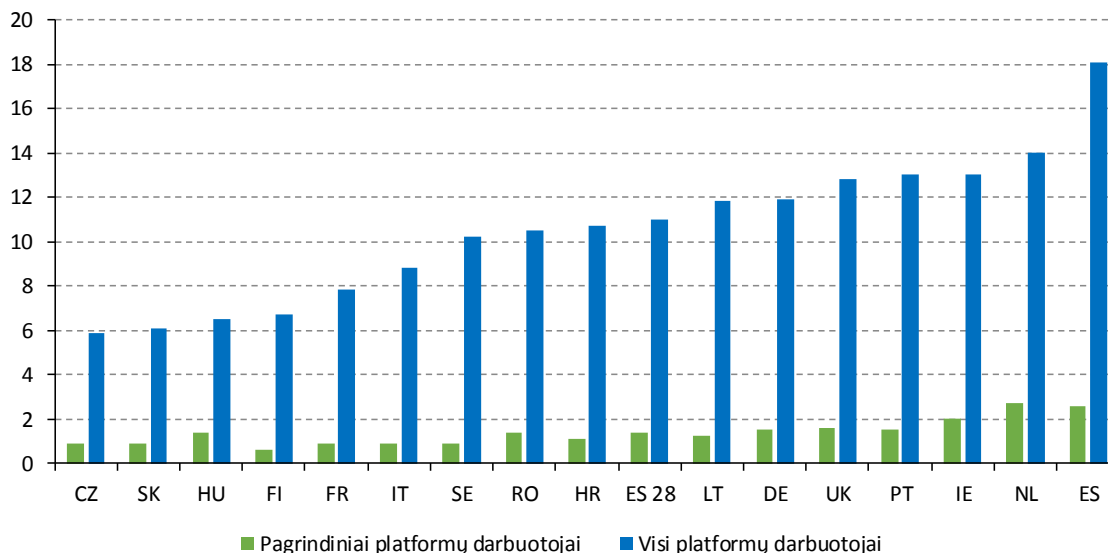
¹⁰² Žr. 2019 m. Bendrą užimtumo ataskaitą, kurioje pateikta išsami EUROFOUND duomenimis pagrįsta analizė, kiek savarankiškai dirbantys asmenys gali nuslėpti priklausomo darbo santykius.

¹⁰³ Urzi Brancati, C., Pesole, A., Fernández-Macías, E. *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras (bus paskelbta vėliau). COLLEEM II tyrimu pratęstas ir išplėstas darbas, atliktas per ankstesnį COLLEEM (bendradarbiaujamosios ekonomikos ir užimtumo) tyrimą. COLLEEM II yra apklausa internetu (panelinis tyrimas) dėl skaitmeninių platformų, atlikta Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties GD užsakymu ir koordinuota JRC. Ji atlikta 16-oje ES valstybių narių: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK ir UK.

negu vidutinė, yra Airija, Jungtinė Karalystė ir Vokietija. Kita vertus, mažiausios vertės gautos Čekijoje (5,9 proc.), Slovakijoje (6,1 proc.), Vengrijoje (6,5 proc.) ir Suomijoje (6,7 proc.)¹⁰⁴. Darbuotojų, kuriems veikla interneto platformose yra pagrindinis darbas, dalis yra didesnė nei 2 proc. tik Ispanijoje ir Nyderlanduose.

53 diagrama. Darbo interneto platformose mastai kai kuriose valstybėse narėse didėja

Interneto platformų darbuotojų dalis 16-oje ES valstybių narių (bendrai ir pagal darbo, atliekamo interneto platformoje, intensyvumą)



Šaltinis – Jungtinio tyrimų centro COLLEEM II tyrimas. Brancati *et al.* (bus paskelbta vėliau).

(*) Pagrindiniai interneto platformų darbuotojai – tie, kuriems darbas interneto platformose yra pagrindinis arba labai svarbus. Visi interneto platformų darbuotojai – tie, kurie praėjusiais metais bent kartą dirbo per interneto platformas.

Platformų ekonomika apima labai įvairią veiklą ir įvairias darbo santykių formas, ir dėl šios įvairovės yra nelengva pasiekti gerų darbo rinkos rezultatų. Neseniai paskelbta EUROFOUND ataskaita¹⁰⁵ papildoma per Jungtinio tyrimų centro COLLEEM II tyrimą atliktą analizę ir joje pateikiama darbo interneto platformose klasifikacija. Šios klasifikacijos esmę sudaro penki elementai: užduočiai atlikti reikalingų įgūdžių lygis, teikiamų paslaugų pobūdis (teikiamos internetu ar vietoje), užduočių atlikimo mastas, atrinkėjas (kas sprendžia dėl užduoties skyrimo – platforma, klientas ar darbuotojas) ir pasiūlos bei paklausos suderinimo forma (užduoties pasiūlymas ar konkursas). 3 lentelėje parodytos dažniausios darbo interneto platformose rūšys (kokią platformų ir darbuotojų dalį jos apima, palyginti su visuma) Europoje 2017 m., suklasifikuotos pagal pirmiau pateiktus kriterijus. Atlikus EUROFOUND analizę nustatyta vertų dėmesio faktų dėl reikalingų įgūdžių. Pavyzdžiui, yra labai paplitęs *internetu platformos nustatomas įprastinis darbas vietoje* (atitinkama platformų dalis – 31,5 proc., darbuotojų dalis – 31,2 proc.), kuriam paprastai pakanka žemos kvalifikacijos (nors yra tokia tendencija, kad darbuotojai yra labai išsilavinę). Dirbant kitų tipų platformose reikalinga vidutinė ar aukšta kvalifikacija, o *specialistų darbas, skiriamas laimėjus konkursą internetu arba užsakomas kliento*, yra organizuojamas daugiausia pagal laisvai samdomos darbo jėgos sistemą.

¹⁰⁴ Darbuotojų, nurodžiusių, kad per savo profesinį gyvenimą bent kartą teikė paslaugas per interneto platformas, dalis, palyginti su visais darbuotojais.

¹⁰⁵ EUROFOUND (2018 m.), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, paskelbta <http://eurofound.link/ef18001>.

3 lentelė. Kintantis darbo pobūdis: įvairios darbo interneto platformose kategorijos

Dažniausių rūšių darbas interneto platformose Europos Sąjungoje (2017 m.)

PAVADINIMAS	PASLAUGŲ KLASIFIKACIJA			PLATFORMŲ KLASIFIKACIJA		PLATFORMŲ DALIS, Palyginti su bendru platformų skaičiumi	DARBUOTOJŲ DALIS, Palyginti su bendru darbuotojų skaičiumi	PAVYZDŽIAI
	Ilgūdžių lygis	Paslaugų teikimo forma	Užduočių atlikimo mastas	Atrinkėjas	Pasiūlos ir paklausos suderinimo forma			
Kliento nustatomas įprastinis darbas vietoje	Žemas	Vietoje	Didesnis	Klientas	Pasiūlymas	13,7 %	1,3 %	„GoMore“ (transportas)
Platformos nustatomas įprastinis darbas vietoje	Žemas	Vietoje	Didesnis	Platforma	Pasiūlymas	31,5 %	31,2 %	„Uber“ (transportas)
Kliento nustatomas vidutinės kvalifikacijos darbas vietoje	Žemas ar vidutinis	Vietoje	Didesnis	Klientas	Pasiūlymas	11,3 %	10,9 %	„Oferia“ (namų ruošos darbai)
Darbuotojo inicijuojamas vidutinės kvalifikacijos darbas vietoje	Žemas ar vidutinis	Vietoje	Didesnis	Darbuotojas,	Pasiūlymas	4,2 %	5,5 %	„ListMinut“ (namų ruošos darbai)
Vidutinės kvalifikacijos darbas internetu (atliekamas mygtukų paspaudimais)	Žemas ar vidutinis	Internetu	Labai mažas	Platforma	Pasiūlymas	0,6 %	5,3 %	„CrowdFlow er“ (profesinės paslaugos)
Kliento nustatomas aukštesnės kvalifikacijos darbas vietoje	Vidutinis	Vietoje	Didesnis	Klientas	Pasiūlymas	2,4 %	3,3 %	„appJobber“ (namų ruošos darbai)
Platformos nustatomas aukštesnės kvalifikacijos darbas vietoje	Vidutinis	Vietoje	Didesnis	Platforma	Pasiūlymas	1,2 %	4,2 %	„Be My Eyes“ (profesinės paslaugos)
Platformos nustatomas aukštesnės kvalifikacijos darbas internetu	Vidutinis	Internetu	Didesnis	Platforma	Pasiūlymas	0,6 %	1,9 proc.	„Clickworker“ (profesinės paslaugos)

Kliento nustatomas specialistų darbas internetu	Vidutinis ar aukštas	Internetu	Didesnis	Klientas	Pasiūlymas	5,4 %	30,3 %	„Freelancer“ (profesinės paslaugos)
Specialistų darbas internetu, organizuojamas konkurso tvarka	Aukštas	Internetu	Didesnis	Klientas	Konkursas	5,4 %	4,6 %	„99designs“ (profesinės paslaugos)

Šaltinis – EUROFOUND (2018 m.).

Pastaba. Darbo interneto platformose klasifikacijos pagrindas yra penki elementai: 1) užduočiai atlikti reikalingų įgūdžių lygis (žemas, vidutinis ar aukštas); 2) paslaugų teikimo forma (teikiamos tiesiogiai vietoje ar internetu); 3) užduočių atlikimo mastas (labai mažos užduotys ar didesni projektai); 4) atrinkėjas (ar užduotys skiriamos platformos, ar kliento, ar darbuotojo sprendimu); 5) darbuotojų pasiūlos ir klientų paklausos suderinimo forma (užduoties pasiūlymas ar konkursas).

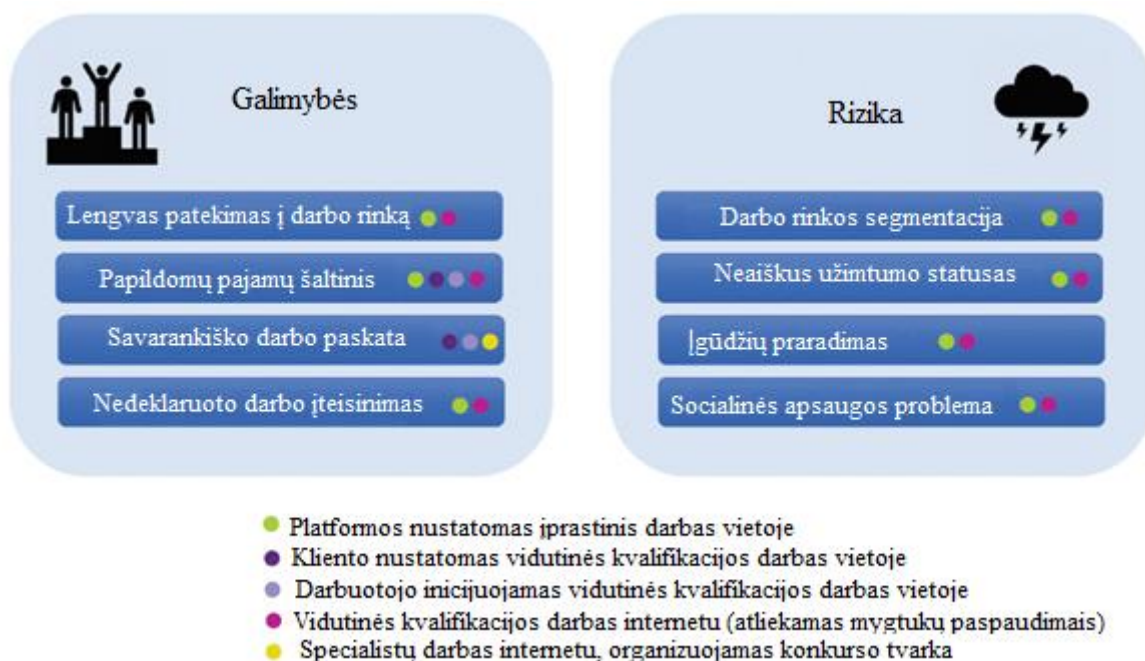
Sėkmingam platformų ekonomikos organizavimui labai svarbūs tokie su darbo kokybe susiję aspektai kaip užimtumo statusas, darbo sąlygos ir darbo pajamos. Nuo interneto platformų veiklos nuostatų ir sąlygų praktiškai priklauso darbuotojų darbo santykiai ir statusas. Atlygis už darbą interneto platformoje dažnai priklauso nuo atliekamos užduoties. Platformų darbuotojų darbo sąlygos taip pat yra labai įvairios, kaip ir jų atliekamų užduočių pobūdis, verslo modelis bei platformos veikimo mechanizmai. Per interneto platformas ir mobiliąsias programėles, kurių valdymas grindžiamas algoritmais, skiriamos žemos kvalifikacijos darbo užduotys teikia galimybių patekti į darbo rinką, ir tai gali padėti išvengti nedeklaruojamo darbo, tačiau kartu kyla susirūpinimas dėl tokių darbuotojų užimtumo statuso ir susijusios socialinės apsaugos¹⁰⁶. Kita vertus, aukštesnės kvalifikacijos darbo užduotys ir labiau rinka grindžiami verslo modeliai gali padėti skatinti verslumo dviasį ir lavinti universaliuosius įgūdžius. Jas atliekant taip pat dažnai galima lanksčiau rinktis darbo laiką, todėl yra daugiau galimybių pasiekti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. EUROFOUND¹⁰⁷ apibendrina įvairių rūšių darbo interneto platformose svarbiausią poveikį darbo rinkai (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Dėl naujų darbo formų atsiranda naujų galimybių ir uždavinių

Įvairių rūšių darbo interneto platformose poveikio darbo rinkai apžvalga

¹⁰⁶ Europos Komisija (2018 m.). *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018*. Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras.

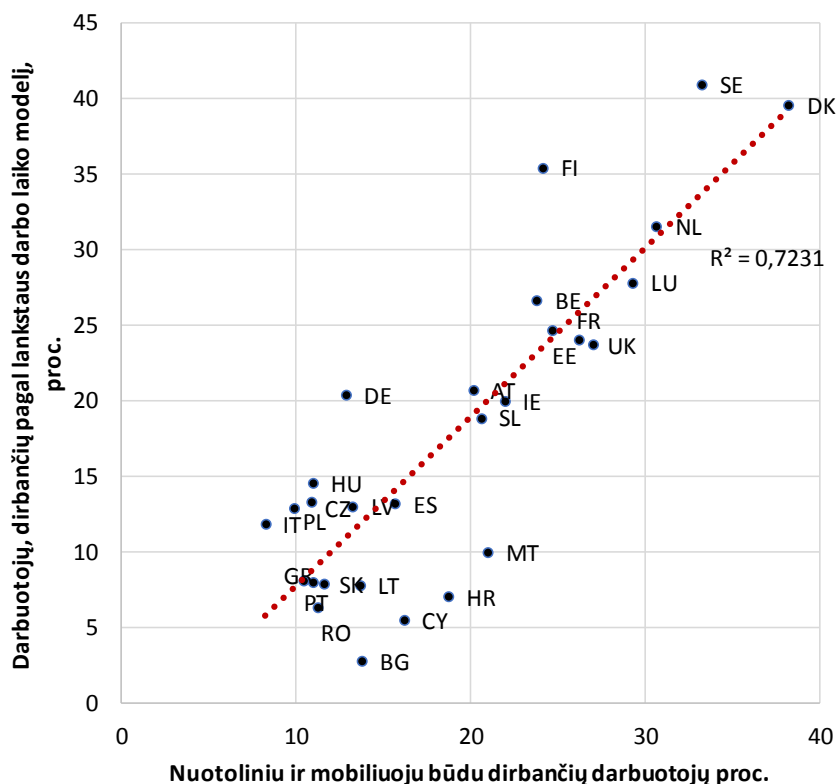
¹⁰⁷ EUROFOUND (2019 m.). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?* Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.



Šaltinis – EUROFOUND (2019 m.).

54 diagrama. Lankstaus darbo laiko ir nuotolinio darbo ar mobiliojo darbo, atliekamo naudojant IRT, koreliacija valstybių narių lygmeniu (ES 28), 2015 m.

Lankstus darbo laikas ir nuotolinis darbas – mobilusis darbas, atliekamas naudojant IRT (TICTM)



Šaltinis – Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas (2015 m.).

Skaitmeninimas padeda naujai organizuoti darbą, teikdamas galimybę lanksčiau spręsti, kada ir kur turėtų būti atliekamos darbo užduotys. Šių formų darbo

organizavimas yra mažiau priklausomas nuo reguliaraus darbo ritmo, ir užduotys paskirstomos lanksčiau. Kartu matoma bendra tendencija, kai pereinama prie darbo pagal projektus ir darbo išskaidymo, darbo pagal iškvietimą ir tokio darbo, kurio atlygis mokamas už rezultatus, kuris nebūtinai yra priklausomas nuo reguliarių darbo valandų sistemos, tačiau gali būti darbas pagal iškvietimą, darbas iki nustatytų terminų arba darbas siekiant darbdavių ar klientų iškeltų tikslų¹⁰⁸. Statistiniai duomenys šalių lygmeniu rodo didelę teigiamą koreliaciją tarp naudojimosi IRT, mobiliojo darbo naudojant IRT (angl. TICTM) ir lankstaus darbo laiko organizavimo formų (pavyzdžiui, paplitusio lankstaus darbo laiko modelio, angl. *flexi-time*). Tai gali būti įrodymas, kad iš tiesų vyksta perėjimas prie lankstesnio darbo organizavimo, nors kai kuriose valstybėse narėse mažesniu mastu. Kaip matyti 54 diagramoje, ir lankstaus darbo laiko modeliai, ir nuotolinis darbas bei mobilusis darbas naudojant IRT yra labiau paplitę Skandinavijos ir Beniliukso šalyse, Prancūzijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Estijoje. Kitose šalyse, kaip antai Bulgarijoje, Kipre, Graikijoje, Italijoje, Lietuvoje, Portugalijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje, prie mobiliųjų formų darbo naudojant IRT ir prie lanksčių darbo sąlygų pereinama lėčiau. Vis dėlto nuotolinio darbo ir mobiliojo darbo naudojant IRT dažnumas sietinas ne tik su paplitusiu IRT naudojimu – jį lemia ir technologinių pokyčių, institucinės bei reguliavimo aplinkos sąveikos, taip pat ekonominė, darbo rinkos ir visuomenės socialinė raida, kaip antai didėjantis moterų dalyvavimas darbo rinkoje (EUROFOUND ir ILO, 2017 m.), bei vadovavimo darbui praktika.

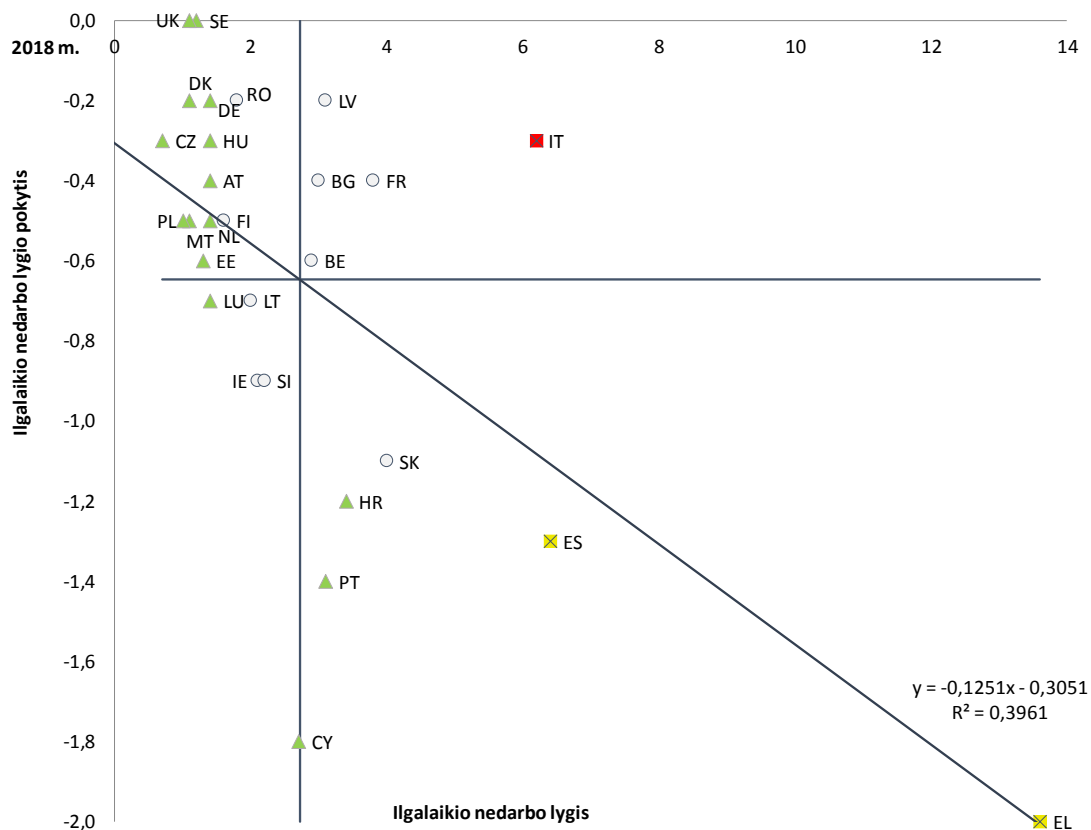
Aktyvia darbo rinkos politika (toliau – ADRP) galima didinti darbo ieškančių asmenų galimybes įsidarbinti ir geriau tenkinti rinkos poreikius. Taigi, ADRP priemonėmis galima padėti gerinti užimtumo rezultatus ir darbo rinkos veikimą, kartu mažinant nedarbą ir priklausomybę nuo pašalpų (žr. 3.4 skirsnį). Uždavinys yra užtikrinti, kad ADRP priemonėmis būtų pasiekti asmenys, kuriems labiausiai reikia pagalbos, kad jie kuo greičiau grįžtų į darbo rinką ir susirastų kuo tinkamesnį darbą. Esama įrodymų, kad kuo ilgiau trunka nedarbo laikotarpis, tuo labiau silpnėja darbo ieškančio asmens sąsaja su darbo rinka, mažėja jo grįžimo į darbo rinką tikimybė ir didėja neaktyvumo rizika. Dėl šios priežasties ilgalaikis nedarbas (pvz., kai darbuotojai ilgiau kaip metus neturi darbo) laikomas tinkamu pakaitiniu rodikliu, iš kurio sprendžiama apie ADRP priemonių veiksmingumą, ir šalies darbo jėgos aktyvumo skatinimo sunkumų matu¹⁰⁹. 55 diagramoje parodytas ilgalaikio nedarbo lygis (t. y. asmenų, neturinčių darbo ilgiau kaip metus, ir aktyvių gyventojų santykis) 2018 m. ir jo pokytis, palyginti su 2017 m.

¹⁰⁸ EUROFOUND (2019 m.), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas; bus paskelbta vėliau.

¹⁰⁹ Užimtumo komitetas susitarė naudoti ilgalaikio nedarbo lygį kaip socialinių rodiklių suvestinės esminį rodiklį, pagal kurį stebima aktyvi parama užimtumui.

55 diagrama. Ilgalaikis nedarbas visoje ES mažėja

Ilgalaikio nedarbo lygis (Socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



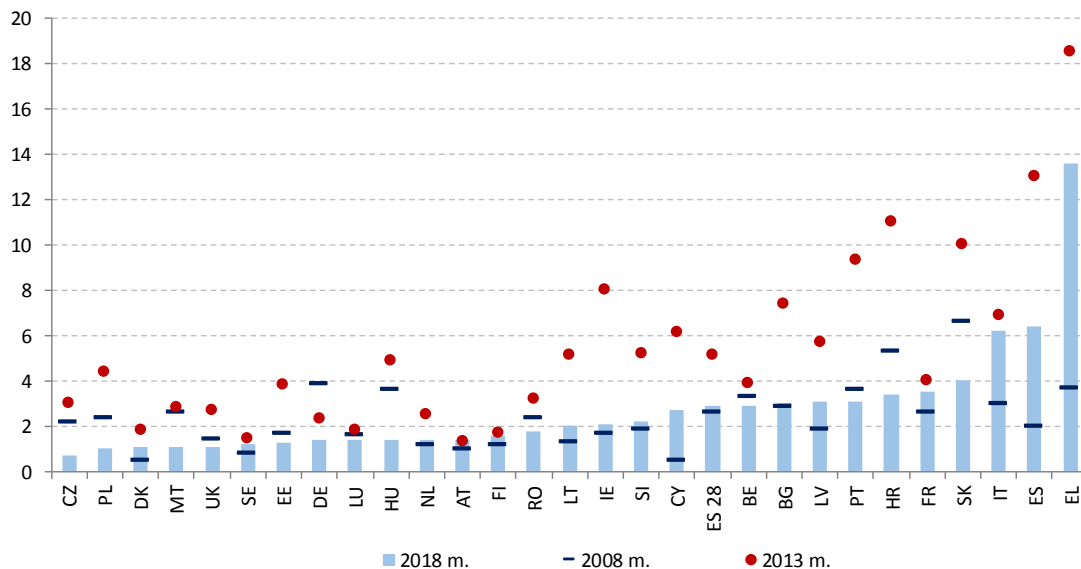
Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2017 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede.

Atsigaunant darbo rinkai, ilgalaikis nedarbas sumažėjo beveik visose valstybėse narėse.

2018 m. visose valstybėse narėse ilgalaikio nedarbo lygis toliau mažėjo, taigi patvirtinta teigiama 2014 m. prasidėjusi tendencija. Vis dėlto, nepaisant šios bendros konvergencijos tendencijos (kurią rodo lėkštas regresijos tiesės nuolydis), tarp valstybių narių tebėra nemažų skirtumų – 2018 m. ilgalaikio nedarbo lygis buvo nuo 0,7 proc. (Čekijoje) iki 13,6 proc. (Graikijoje). Graikijoje, kaip ir Ispanijoje (6,6 proc. 2018 m.), gauti prasti, bet gerėjantys rezultatai – nors ilgalaikio nedarbo lygis yra daug didesnis už vidurkį, per praėjusius metus jis sparčiai mažėjo. Ilgalaikio nedarbo lygis Italijoje yra santykinai mažesnis (6,2 proc.), bet vis vien nustatyta kritinė padėtis, nes padėtis joje 2018 m. nedaug pagerėjo, palyginti su praėjusiais metais. Kipras, Portugalija ir Kroatija pateko tarp šalių, kurių rezultatai geresni už vidurkį. Jos į šią grupę įtrauktos dėl savo rezultatų, susijusių su metiniu pokyčiu, nes jose buvo tęsiama reikšminga 2017 m. pradėta pažanga. Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje ilgalaikio nedarbo lygis 2018 m. liko nepakitęs (žemas). Yra didelių ilgalaikio nedarbo lygio skirtumų tarp regionų, kaip parodyta 3 priede. Maždaug ketvirtadalyje valstybių narių ilgalaikio nedarbo lygis bent viename regione viršija 5 proc.

56 diagrama. Ilgalaikis nedarbas mažėja, tačiau kai kuriose Pietų ir Rytų Europos šalyse tebėra didelis

Ilgalaikiai bedarbiai kaip aktyvių gyventojų procentinė dalis



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Vis dėlto pusėje valstybių narių ilgalaikio nedarbo lygis tebėra aukštas ir aukštesnis, negu buvo prieš krizę. Palyginti su aukščiausiu jo lygiu 2013 m., padėtis ypač pagerėjo (daugiau kaip 3 proc. punktais) Bulgarijoje, Kroatijoje, Kipre, Graikijoje, Vengrijoje, Airijoje, Portugalijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje ir Ispanijoje. Ilgalaikio nedarbo lygis 2018 m., palyginti su 2013 m., padidėjo tik Austrijoje, tačiau gana nedaug. Kita vertus, maždaug pusėje valstybių narių ilgalaikio nedarbo lygis tebėra didesnis nei 2008 m.: didžiausi skirtumai užfiksuoti Graikijoje (+9,9 proc. punkto), Ispanijoje (+4,4 proc. punkto) ir Italijoje (+3,2 proc. punkto). Kitose valstybėse narėse ilgalaikis nedarbas 2018 m. buvo daug mažesnis negu prieš krizę, ypač Vokietijoje, Vengrijoje, Čekijoje, Lenkijoje ir Maltoje jo lygis buvo perpus mažesnis nei 2008 m.

Dėl nedeklaruojamo darbo darbuotojai patiria įvairią riziką, įskaitant netinkamas ar nesaugias darbo sąlygas, negalėjimą naudotis socialine apsauga ir nedraustumą socialiniu draudimu. Tai taip pat kliudo sąžiningai konkurencijai, mažina investicijų galimybes ir žmogaus socialinę raidą, kenkia viešiesiems finansams, gerovės valstybei ir platesnei socialinei sanglaudai. Be to, dėl darbo teisių ir ekonominių teisių nepaisymo valstybės narės yra mažiau pajėgios užtikrinti darbo teisės, užimtumo ir pensijų srities teisės aktų vykdymą. Šias problemas dar labiau aštrina darbo jėgos judumas vidaus rinkoje ir sparčiai kintančiame profesiniame pasaulyje. Nedeklaruojamą darbą yra iš esmės sunku nustatyti dėl jo pobūdžio, tačiau Europos Komisijos užsakytas tyrimas parodė, kad nedeklaruojamas darbas 2013 m. sudarė apie 9,3 proc. visų darbo sąnaudų ES privačiame sektoriuje ir buvo didelių skirtumų tarp šalių¹¹⁰. Nedeklaruojamo darbo pakeitimas deklaruotu oficialiai įformintu darbu yra svarbus politikos uždavinys, padedantis siekti 7-osios užimtumo gairės ir Europos socialinių

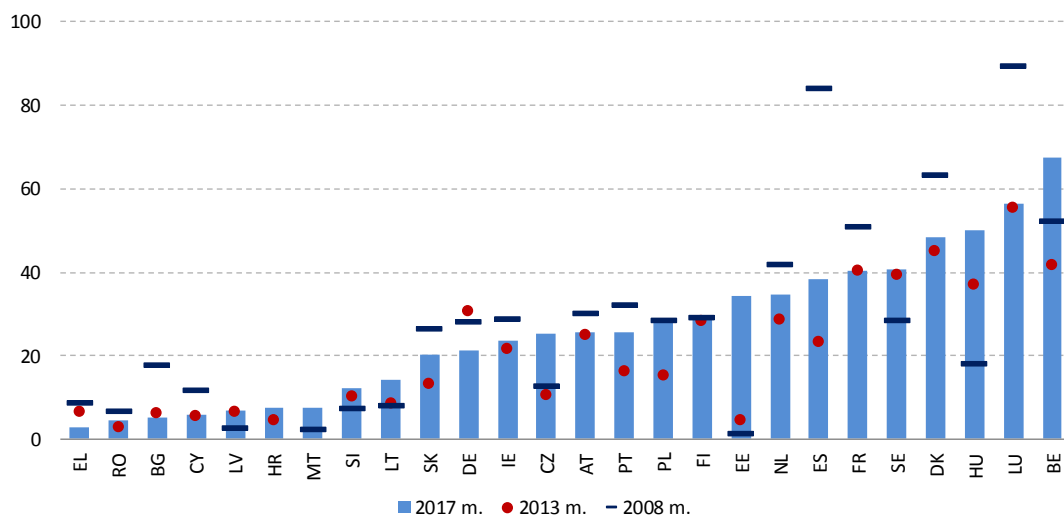
¹¹⁰ Williams, C. C., Horodnic, I. A., Bejakovic, P., Mikulic. Franic, J., Kadir, A. (2017 m.), *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)*. Leidinį parengusi institucija: Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (Europos Komisija).

teisių ramsčio tikslų ir kurti teisingesnę Europos darbo rinką. Šiomis aplinkybėmis Kipras po tarpusavio mokymosi projekto, vykdyto 2019 m. balandžio mėn., įgyvendina tam skirtą veiksmų planą.

Įvairios valstybės narės vis dar labai nevienodai naudoja aktyvios darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemonėmis. ADRP priemonės yra itin svarbios gerinant darbo ieškančių asmenų užimtumo perspektyvas ir karjeros raidą tokiomis aplinkybėmis, kai keičiasi darbo rinkos ir atsiranda naujų įgūdžių poreikių (žr. 3.2 skirsnį). 57 diagrama rodo, kad tarp valstybių narių tebėra reikšmingų su naudojimosi aktyvumo skatinimo priemonėmis susijusių skirtumų¹¹¹. Gana didelėje valstybių narių grupėje (Bulgarijoje, Rumunijoje, Latvijoje, Estijoje, Kroatijoje, Slovėnijoje ir Kipre) tiek investicijos į aktyvią darbo rinkos politiką, tiek naudojimas jos priemonėmis vis dar labai atsilieka nuo ES vidurkio, o pastaraisiais metais atotrūkis didėja. Kitoje šalių grupėje (Prancūzijoje, Vengrijoje, Švedijoje, Belgijoje ir Danijoje) naudojimosi ADRP priemonėmis lygiai viršija 40 proc., ir visose šiose šalyse per kelerius pastaruosius metus nustatytos teigiamos tendencijos. Iš šių skirtumų atrodo, kad ADRP priemonių aprėptis ir naudojimosi jomis mastas nėra suderinti. Daugumoje šalių (paminėtinos išimties – Belgija, Vengrija, Švedija, Čekija ir Estija) naudojimosi ADRP priemonėmis lygis sumažėjo po krizės, ir tai rodo, kad, padidėjus darbo ieškančių asmenų skaičiui, naudojimosi ADRP priemonėmis proporcingo padidėjimo nebuvo. Aktyvios darbo rinkos politikos veiksmingumui turi įtakos keli veiksniai, tačiau, sprendžiant iš esamų įrodymų, reikėtų imtis tikslingesnių ADRP priemonių, kad sumažėtų kliūčių susirasti darbą tiems, kurie yra labiausiai nutolę nuo darbo rinkos (žr. 3.2 skirsnį).

57 diagrama. Yra didelių naudojimosi ADRP priemonėmis skirtumų

Naudojimas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis (iš 100 norinčių dirbti asmenų)

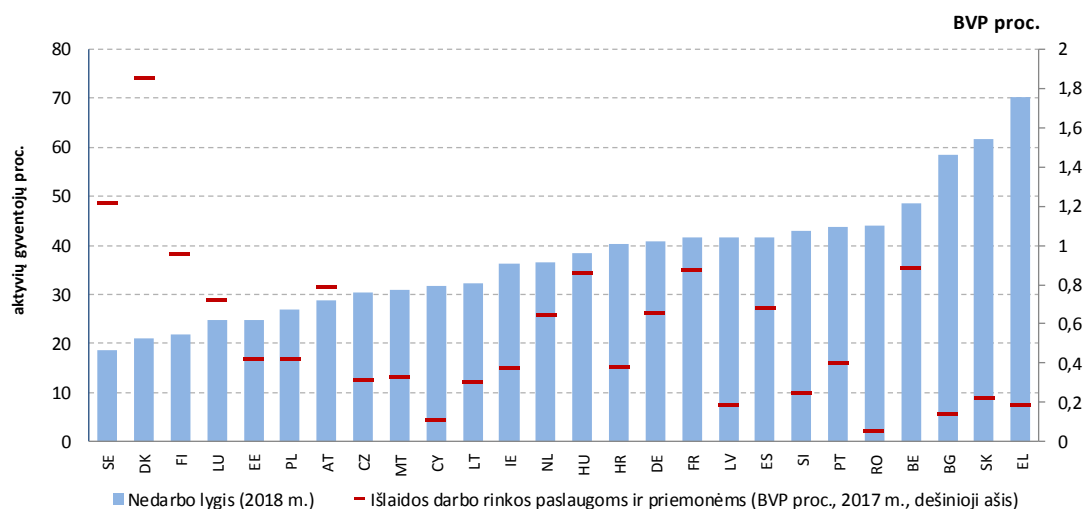


Šaltinis – Eurostatas, Darbo rinkos politikos duomenų bazė ir Darbo jėgos tyrimas.

¹¹¹ Vis dėlto šį rodiklį reikėtų aiškinti atsargiai, nes juo matuojamas tik pats naudojimas darbo rinkos politikos priemonėmis, o ne jų veiksmingumas, be to, kai kuriose šalyse dėl duomenų rinkimo proceso ypatumų trūksta statistinio duomenų patikimumo.

58 diagrama. Įvairiose valstybėse narėse išlaidos darbo rinkos paslaugoms ir priemonėms labai skiriasi ir neturi tiesioginio ryšio su nedarbo lygiais

Išlaidos darbo rinkos paslaugoms ir priemonėms (2018 m.) ir ilgalaikių bedarbių dalis (2018 m.)



Šaltinis – Eurostatas, Darbo rinkos politikos duomenų bazė ir Darbo jėgos tyrimas. Pastaba. Nėra duomenų apie išlaidas Italijoje ir Jungtinėje Karalystėje.

Esama įrodymų, kad investicijos į aktyvią darbo rinkos politiką turi įtakos darbo rinkos rezultatams. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių veiksmingumą apytikriai rodo ilgalaikių bedarbių dalis. Ilgalaikio nedarbo lygis taip pat yra susijęs su bendra nedarbo ir konkurencingumo padėtimi konkrečioje valstybėje narėje. Valstybėse narėse gana daug skiriasi išlaidos darbo rinkos paslaugoms ir priemonėms, o tose valstybėse narėse, kuriose tam skiriama mažiausia investicijų, ilgalaikių bedarbių dalis paprastai yra didelė. Neretai tose valstybėse narėse, kurios mažiausiai investuoja į ADRP priemones, ADRP sistemos finansavimo didelę dalį sudaro ESF lėšos, todėl kyla abejonių dėl ilgalaikio tokios sistemos tvarumo.

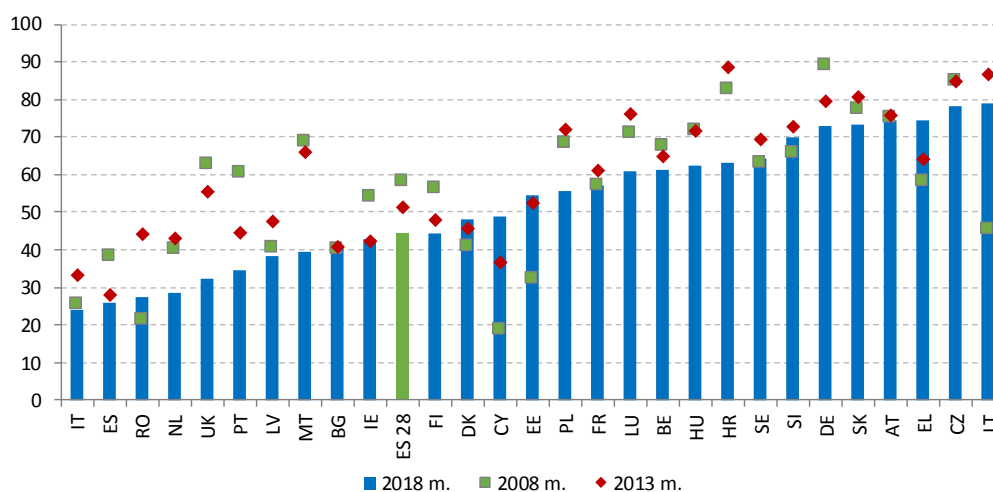
Valstybinės užimtumo tarnybos (VUT) vykdo savo reformų darbotvarkę siekdamos didinti pajėgumą, modernizuoti ir gerinti paslaugų teikimą svarbiausiose srityse. Registruotų darbo ieškančių asmenų skaičius per kelerius pastaruosius metus sumažėjo, tačiau tarp tų, kurie prašo VUT paramos, tebėra neproporcingai daug ilgalaikių bedarbių, jaunimo, žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbo ieškančių asmenų. Nuolat per mažai dirbančių arba neaktyvių asmenų visiškai įtraukimas į darbo rinką tampa prioritetu kai kurioms VUT, atsižvelgiant ir į spartaus visuomenės senėjimo tendenciją. Taigi, siekiant tenkinti darbo ieškančių asmenų poreikius ir kuo labiau gerinti darbo rinkos rezultatus, būtina perskirstyti išteklius konkrečioms grupėms ir tikslingiau teikti paslaugas bei taikyti priemones.

Valstybinių užimtumo tarnybų, kaip tarpininkų darbo rinkoje, vaidmuo valstybėse narėse yra labai nevienodas ir priklauso, be kita ko, nuo jų pajėgumo, pobūdžio ir paramos darbo ieškantiems ar darbą keičiantiems asmenims kokybės. VUT yra visiškai atsakingos už ADRP priemonių įgyvendinimą arba dalijasi šią atsakomybę su kitomis institucijomis. 59 diagramoje parodyta, kokia dalis bedarbių, ieškodami darbo, naudojami valstybinių užimtumo tarnybų paslaugomis. Yra nemažų skirtumų tarp valstybių narių: viena vertus, Italijoje, Ispanijoje, Rumunijoje ir Nyderlanduose atitinkamos dalys 2018 m. buvo mažiausios (nesiekė 30 proc.), o Jungtinėje Karalystėje, Portugalijoje ir Maltoje jos buvo tarp 30 ir 40 proc.; kita vertus, tokiose valstybėse narėse kaip Lietuva, Čekija, Graikija,

Austrija, Slovakija, Vokietija ir Slovėnija VUT paslaugomis plačiai naudojamosi darbo paieškos proceso metu, ir atitinkamos dalys viršija 70 proc. Vidutiniškai ES bedarbių naudojimas VUT nuo krizės pradžios nuolat mažėjo ir nuo 2008 iki 2018 m. sumažėjo apie 14 proc. punktų. Vis dėlto keliose valstybėse užfiksuotas reikšmingas naudojimosi VUT paslaugomis padidėjimas, kaip antai Kipre ir Lietuvoje (daugiau kaip 30 proc. punktų), Estijoje (22 proc. punktai), Graikijoje (16 proc. punktų), Danijoje, Rumunijoje ir Slovėnijoje (padidėjimas nuo 4,5 iki 7,5 proc. punkto) – dažnai taip yra dėl privalomos registracijos siekiant gauti išmokas ar mokymą (žr. 3.3.2 skirsnį dėl valstybių narių reformų šioje srityje). Yra ir lyčių skirtumų, susijusių su naudojimosi VUT paslaugomis. Šešiose valstybėse narėse (Bulgarijoje, Estijoje, Kipre, Slovakijoje, Lietuvoje ir Kroatijoje) didesnė darbo ieškančių moterų dalis kreipiasi į VUT dėl darbo paieškos (9 proc. punktų ir didesni skirtumai nuo vyrų). Airijoje ir Jungtinėje Karalystėje yra priešingai – per VUT darbo ieškančių vyrų dalis didesnė nei moterų (apie 10 proc. punktų ir daugiau), o Maltos atvejis yra išskirtinis – joje vyrų ir moterų naudojimosi VUT skirtumas yra net 23 proc. punktai.

59 diagrama. Darbo ieškančių asmenų elgsena įvairiose valstybėse narėse skiriasi

Bedarbių, kurie ieškodami darbo naudojami valstybinių užimtumo tarnybų paslaugomis, dalis

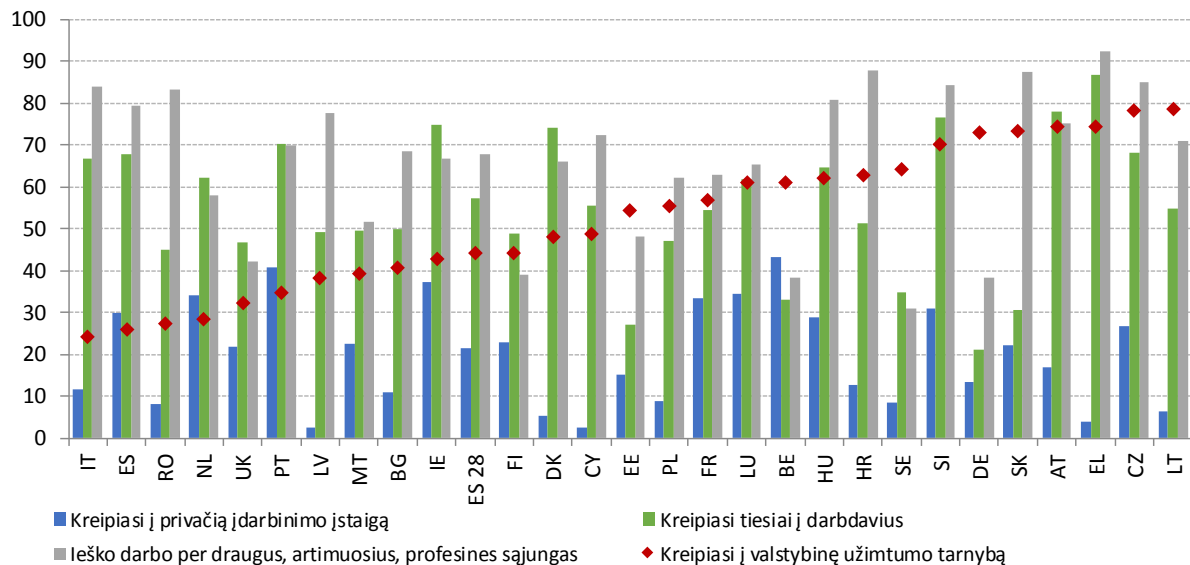


Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Darbo ieškančių asmenų elgsena, susijusi su darbo paieška, įvairiose valstybėse narėse skiriasi. 60 diagramoje lyginami įvairūs būdai, kuriais darbo ieškantys asmenys siekia susirasti darbą, įskaitant naudojimąsi privačių įdarbinimo įstaigų paslaugomis, darbo prašymų teikimą tiesiai darbdaviui ir darbo paiešką neoficialiais būdais, pavyzdžiui, per draugus, giminaičius ir profesines sąjungas. Nors neatrodo, kad darbo paieškos būdai iš esmės keistųsi, apskritai reikėtų paminėti, kad tose valstybėse narėse, kuriose nedaug naudojamosi valstybinių užimtumo tarnybų paslaugomis, darbo daugiau ieškoma neoficialiais būdais, pavyzdžiui, naudojantis socialiniais ryšiais arba teikiant darbo prašymą tiesiai darbdaviui. Į privačias įdarbinimo įstaigas dėl darbo paieškos kreipiasi vidutiniškai 21,6 proc. darbo ieškančių asmenų; valstybėse narėse jų dalis yra nuo 2 proc. iki 43 proc.

60 diagrama. Daugumoje valstybių narių darbo paieškai ypač svarbūs socialiniai ryšiai, taip pat naudojamosi VUT parama ir darbo prašymai teikiami tiesiai darbdaviui

Bedarbių, kurie naudojami nurodytais darbo paieškos būdais, dalys (2018 m.)



Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimas.

Pereinamaisiais laikotarpiais darbo ieškantiems asmenims labai svarbi parama yra visiems darbuotojams prieinamos pagrįstą laikotarpį mokamos adekvačios bedarbių pašalpos ir kartu taikomos veiksmingos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. 2018 m. Bendroje užimtumo ataskaitoje pateikta ES šalių nedarbo draudimo išmokų sistemų pagrindinių bruožų išsami lyginamoji analizė, atlikta remiantis bedarbių pašalpų ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonių analitinio palyginimo Užimtumo komitete (EMCO) rezultatais. Apskritai ta analizė su nurodytais 2016 ar 2017 m. (priklausomai nuo duomenų prieinamumo) rezultatų ir politikos svertų rodikliais tebėra aktuali iki šiol. Ataskaitiniu laikotarpiu, kuriam skirta ši ataskaita, politikos pokyčių taip pat nebuvo daug (žr. 3.3.2 skirsnį dėl valstybių narių reformų šioje srityje; ilgalaikę valstybių narių reformų apžvalgą žr.: Europos Komisija, 2019 m.¹¹²). Šiame skirsnyje pateikiami atnaujinti šios analizės duomenys, ypač dėl politikos svertų rodiklių, dėl kurių Užimtumo komitetas susitarė 2019 m.

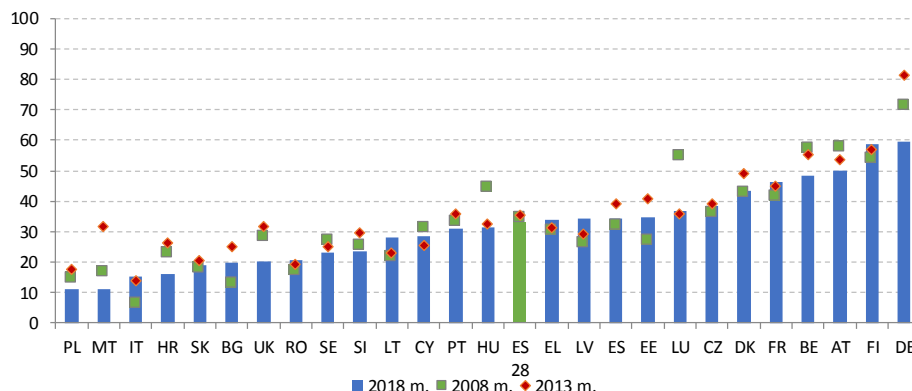
Bedarbių pašalpas ES vidutiniškai gauna maždaug trečdalis trumpalaikių bedarbių¹¹³. Krizei pasibaigus ši dalis kiek sumažėjo (nuo 34,4 proc. 2008 m. iki 32,9 proc. 2018 m.), tačiau pastaraisiais metais liko gana stabili. Šalių skirtumus (61 diagrama) lemia nedarbo draudimo išmokų sistemų politika (visų pirma dėl tinkamumo išmokoms gauti sąlygų, ilgiausios mokėjimo trukmės, darbo paieškos reikalavimų griežtumo ir sutapimų su kitomis socialinės apsaugos sistemomis), taip pat cikliniai pokyčiai įvairiose šalyse. Didžiausia bedarbių pašalpų mokėjimo aprėptis (virš 50 proc.) nustatyta Vokietijoje ir Suomijoje, nuo jų nedaug atsilieka Austrija, Belgija ir Prancūzija. Ir, priešingai, mažiausia aprėptis nustatyta Lenkijoje ir Kroatijoje.

¹¹² Europos Komisija (2019 m.). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2019*. Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras.

¹¹³ Tie bedarbiai, kurie neturi darbo trumpiau kaip metus.

61 diagrama. Trumpalaikių bedarbių, gaunančių bedarbių pašalpas, dalis ES truputį sumažėjo, bet padėtis įvairiose šalyse labai skiriasi

Bedarbio pašalpos mokėjimas trumpalaikiams bedarbiams

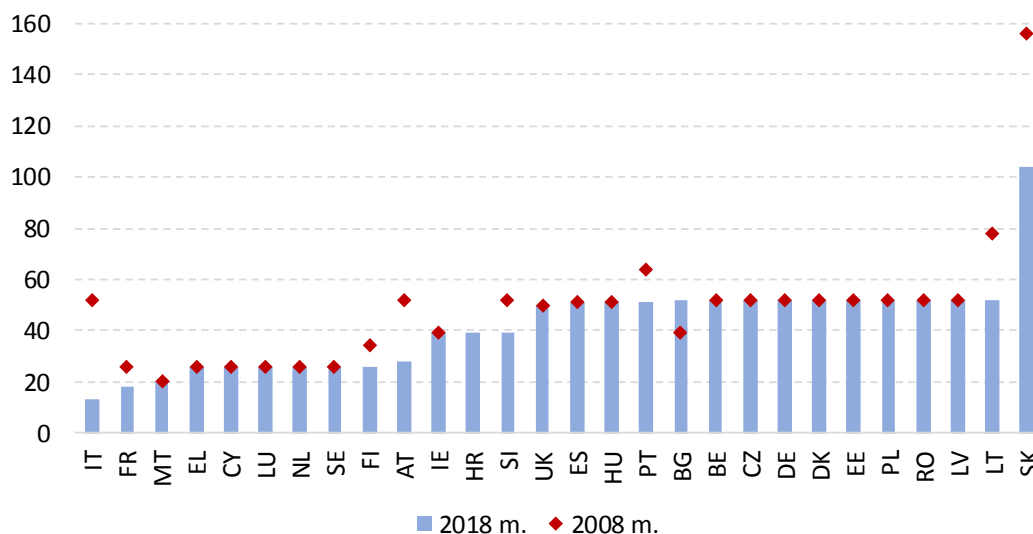


Šaltinis – Eurostatas, Darbo jėgos tyrimo duomenys. Pastaba. Airijos ir Nyderlandų duomenų nėra. Italijos ir Maltos duomenys yra 2017 m. duomenys.

Nuo 2008 m. kelios šalys siekia gerinti bedarbių pašalpų mokėjimo aprėptį. Supaprastintos tinkamumo išmokoms gauti sąlygos (daugiausia sutrumpintas minimalus darbo stažas arba socialinio draudimo įmokų mokėjimo trukmė, reikalinga teisei į bedarbio pašalpą įgyti). Be to, nedarbo draudimo išmokų sistemos apėmė ir tokias anksčiau neįtrauktas grupes kaip savarankiškai dirbantys asmenys, laisvai samdomi darbuotojai, nenuolatiniai darbuotojai ir laikinai priimti tarnautojai. Keliose valstybėse narėse nedarbo išmokų sistemų ekonominį efektyvumą siekta didinti darbo jėgos aktyvumo skatinimo strategijomis. Nuo 2008 m. pradėtos su ilgiausia bedarbio pašalpos mokėjimo trukme susijusios reformos: kai kuriose valstybėse narėse ši trukmė sutrumpinta, o keliose pailginta. Keliose šalyse sumažintos grynosios (pajamų) pakeitimo normos ir sugriežtintos tinkamumo išmokoms gauti sąlygos, taikant griežtesnius darbo paieškos ir pasirengimo dirbti reikalavimus. 62–64 diagramose parodyti naujausi teisę į išmokas suteikiančio laikotarpio trukmės, mokėjimo trukmės ir grynosios pakeitimo normos lyginamųjų rodiklių duomenys.

62 diagrama. Daugumoje valstybių narių teisė į išmokas suteikiantis laikotarpis yra apie 50 savaičių

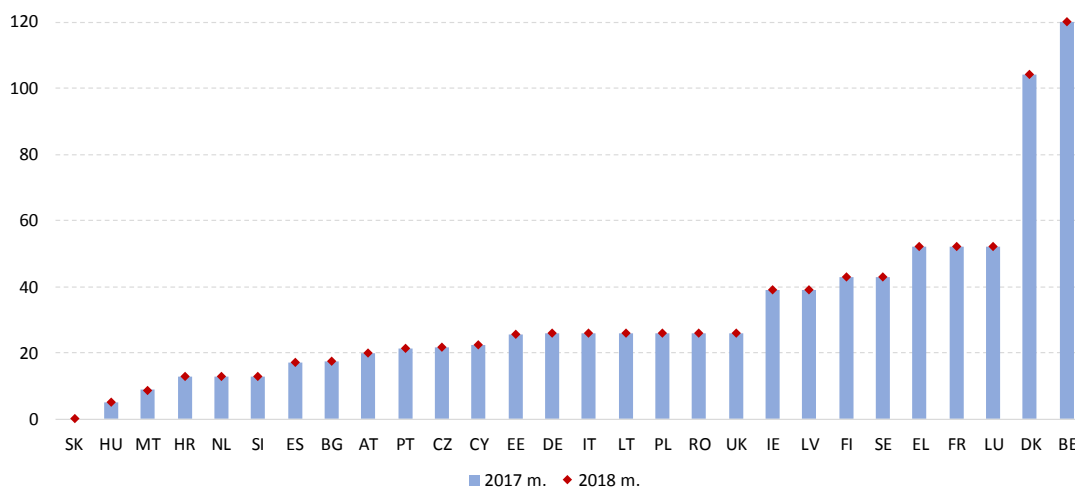
Teisė į išmokas suteikiančio laikotarpio trukmė 2016 m. ir 2018 m. (savaitėmis)



Šaltinis – MISSOC (tarpusavio informavimo apie socialinę apsaugą sistemos) duomenų bazė ir nacionalinės teisės aktai. Pastaba. Maltoje (2018 m.) minimalūs teisės į išmokas suteikimo kriterijai yra 50 savaičių mokėtos socialinio draudimo įmokos, iš kurių ne mažiau kaip 20 sumokėta arba įskaityta per praėjusius 2 kalendorinius metus; Airijoje (2016 ir 2018 m.) turi būti sumokėtos bent 104 savaitinės įmokos nuo tada, kai pradėtas skaičiuoti asmens darbo stažas.

63 diagrama. Bedarbio pašalpos mokėjimo trukmė įvairiose ES šalyse labai skiriasi

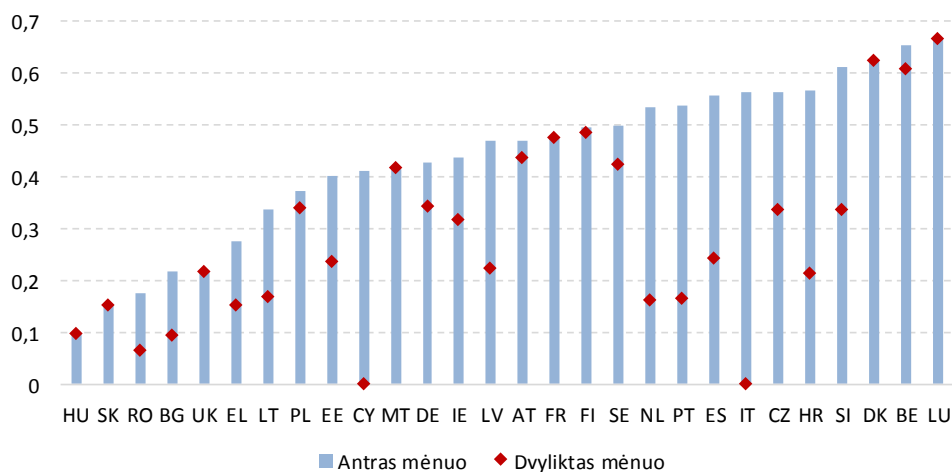
Ilgiausia išmokų mokėjimo trukmė turint vienų metų darbo stažą 2017 m. ir 2018 m.



Šaltinis – MISSOC (tarpusavio informavimo apie socialinę apsaugą sistemos) duomenų bazė ir nacionalinės teisės aktai (2017 m. sausio mėn. ir 2018 m. sausio mėn.). Pastaba. Belgijoje išmokų mokėjimo trukmė yra neterminuota. Kipre skaičiuojamos 6 darbo dienos per savaitę. Airijoje išmokos mokamos 39 savaitės (234 dienas) tik asmenims, sumokėjusiems 260 arba daugiau savaitinių draudimo įmokų nuo atlyginimo. Slovakijoje vienų metų darbo stažą turintis asmuo negali gauti bedarbio pašalpos (norint ją gauti privaloma būti per praėjusius 4 metus sumokėjus nedarbo draudimo įmokų bent už 2 metus). Lenkijoje išmokų mokėjimo trukmė priklauso nuo nedarbo lygio tame regione, palyginti su šalies vidurkiu.

64 diagrama. ES ryškėja dideli su nedarbo išmokomis susiję skirtumai

Grynoji pajamų pakeitimo norma antrą ir dvyliką nedarbo mėnesius, mokant bedarbio pašalpą nuo 67 proc. vidutinio darbo užmokesčio (2019 m.)



Šaltinis – Europos Komisija pagal EBPO mokesčių ir išmokų modelį. Pastaba. Šis rodiklis skaičiuojamas pagal vieno vaikų neturinčio 20 metų asmens, turinčio mažą (vienų metų) darbo stažą, padėtį. Daugiau informacijos apie metodiką pateikta išnašoje.

Siekiant darbo ieškančius asmenis paremti pereinamųjų procesų darbo rinkoje metu, ypač svarbu rengti bedarbio pašalpas gaunančių asmenų aktyvumo skatinimo integruotus planus ir strategijas. 2019 m. Bendroje užimtumo ataskaitoje pateikta išsami bedarbio pašalpos gavėjams taikomų politikos priemonių analizė. Šioje analizėje apžvelgtos esamos programos, kuriomis valstybinės užimtumo tarnybos padeda darbo ieškantiems asmenims įsidarbinti (pvz., profiliavimas, individualių veiksmų planų rengimas, asmeninis konsultavimas), įskaitant kliūčių, galinčių sukliudyti jiems įsidarbinti, šalinimą. Atlikta darbo paieškos reikalavimų griežtumo rodiklių analizė apskritai tebėra aktuali, turint omenyje, kad politika nedaug pasikeitė per ataskaitinį laikotarpį, kuriam skirta ši ataskaita. Žr. 3.3.2 skirsnį dėl valstybių narių reformų šioje srityje.

Šalinant kliūtis darbuotojų ir besimokančių asmenų judumui, galima gerinti jų įsidarbinamumą ir įgūdžių tobulinimą ir padėti visiškai išnaudoti Europos darbo rinkos potencialą. 2018 m. apie 12,9 mln. darbingo amžiaus (20–64 metų) ES piliečių gyveno ne savo pilietybės valstybėje ir sudarė 4,3 proc. visų darbingo amžiaus gyventojų visoje ES¹¹⁴. Palyginti su 2017 m., šis skaičius padidėjo 3,4 proc., o iki tol augo maždaug po 5 proc. kiekvienais metais nuo 2014 m. Trys ketvirtadaliai ES 28 persikėlusiu asmenų 2018 m. gyveno penkiose didžiosiose kelionės tikslo šalyse (Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje, Ispanijoje, Italijoje ir Prancūzijoje); kaip ir 2017 m., kiekvienoje iš šių penkių šalių gyveno daugiau kaip 1 mln. ES 28 persikėlusiu asmenų. Kiek mažiau nei pusė visų ES 28 persikėlusiu asmenų gyveno Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje. Dauguma 2018 m. ES persikėlusiu asmenų buvo Rumunijos, Lenkijos, Italijos ir Portugalijos piliečiai. Šių šalių piliečiai kartu sudarė 6,1 mln. – maždaug pusę visų ES persikėlusiu asmenų. Išvykstančių

¹¹⁴ Šis skaičius apima ilgam laikui ES 28 persikėlusius darbingo amžiaus asmenis, gyvenančius ES 28 valstybėse narėse, pagal Eurostato demografinius statistinius duomenis. Išsamiau žr.: Europos Komisija (dar nepaskelbta), 2019 m. darbo jėgos judumo ES viduje metinė ataskaita, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas.

piliečių dalies rodiklis padeda įvertinti šalies piliečių išvykimo mastą kaip jos gyventojų populiacijos dalį. Išvykstančių piliečių dalis, apskaičiuota bendrai ES mastu, yra 0,36 proc., tačiau kai kuriose valstybėse narėse ji yra didesnė. Aštuonios iš dešimties šalių, iš kurių išvykstančių piliečių dalis didžiausia, yra ES 13 šalys; likusios dvi šalys yra Airija (1 proc.) ir Liuksemburgas (0,9 proc.). Išvykstančių piliečių dalis yra didžiausia Lietuvoje (2,2 proc.) ir nuolat didėja nuo 2014 m.; antroje vietoje Rumunija (1,5 proc.) – absoliučiaisiais skaičiais išvykimo iš šios šalies mastas yra didžiausias. Kroatijos (1,4 proc.), Latvijos (1,2 proc.) ir Estijos (1 proc.) išvykstančių piliečių dalis taip pat yra didelė. Pagrindinės kilmės šalys ir kelionės tikslo šalys yra tos pačios vertinant ir ekonomiškai aktyvių piliečių (t. y. dirbančių ir darbo ieškančių asmenų) išvykimą.

Tarptautinio judumo mokymosi tikslais didinimas prisideda prie pažangios žinių visuomenės kūrimo, ekonominės plėtros ir didesnės socialinės sanglaudos. Judūs studentai paprastai daugiau uždirba ir jiems mažiau gresia nedarbas vėlesniame gyvenime. Jie taip pat įgyja bendrąsias karjerai svarbias kompetencijas ir tokius universaliuosius įgūdžius kaip savitarpio supratimo ar bendradarbiavimo gebėjimai ir pasaulio piliečio sąmoningumas. Analizuojant su išvykimu į užsienį susijusį judumą pasauliniu mastu, t. y. kai iš ES šalių išvykstama į ES ir ne ES šalis, nagrinėjami du aspektai: judumas kreditų kaupimo tikslais (kreditų judumas) ir judumas laipsnio įgijimo tikslais. Prie pirmojo iš jų priskiriami studentai, kurie pasinaudojo kreditų perkėlimo galimybe ir laikiną studijų ar profesinės praktikos laikotarpį gyveno užsienyje. Pagal antrąjį iš jų stebimi studentai, kurie primami į universitetą ne savo gyvenamojoje šalyje, kad įgytų universiteto suteikiamą laipsnį ar kitą kvalifikaciją. Vidutiniškai ES 2017 m. dalį laiko užsienyje studijavo 11,6 proc. aukštųjų mokyklų absolventų (8 proc. judumas kreditų kaupimo tikslais ir 3,6 proc. judumas laipsnio įgijimo tikslais). Didžiausios judžių absolventų dalys 2017 m. nustatytos Liuksemburge (80,5 proc.), Kipre (36,9 proc.) ir Nyderlanduose (24,9 proc.). Ir, priešingai, tarptautinis judumas mokymosi tikslais buvo mažiausias Jungtinėje Karalystėje (4,1 proc.), Slovėnijoje (6,5 proc.), Rumunijoje (7,6 proc.), Kroatijoje (7,7 proc.) ir Vengrijoje (7,7 proc.). Analizuojant iš užsienio atvykstančių studentų judumą, didžiausios judžių absolventų dalys yra Jungtinėje Karalystėje (34,2 proc.), Liuksemburge (26,1 proc.) ir Nyderlanduose (17,9 proc.). Į Graikiją ir Lenkiją atvykstantys dėl laipsnio įgijimo judūs asmenys sudaro mažiau nei 2 proc. visos absolventų populiacijos.

Socialinis dialogas yra esminis Europos darbo santykių bruožas ir pagrindinė Europos socialinio modelio sudedamoji dalis. Socialinis dialogas apima visų rūšių derybas, konsultacijas ir įprastą keitimąsi informacija tarp vyriausybių ir darbdavių bei darbuotojų organizacijų atstovų sprendžiant bendrų interesų klausimus dėl ekonominės ir socialinės politikos. Socialiniu dialogu galima padėti kurti kokybiškas darbo vietas, gerinti darbo sąlygas, spręsti kvalifikuotų darbuotojų trūkumo problemas ir kurti investicijoms, tvariam augimui bei socialiniam sąžiningumui palankesnę aplinką. Pagal 7-ąją užimtumo gairę ir Europos socialinių teisių ramstį valstybės narės raginamos užtikrinti socialinių partnerių dalyvavimą planuojant ir įgyvendinant svarbias reformas bei politiką pagal šalyje įprastą praktiką ir, be kita ko, remiant socialinių partnerių pajėgumo didinimą. Europos šalių socialinio dialogo sistemų skirtumai siejasi daugiausia su atitinkamomis jų institucinėmis struktūromis ir su socialinių partnerių veiklos pajėgumais. EUROFOUND tyrimų duomenimis, per 2018 m. socialinį dialogą ir diskusijas dėl profesinio gyvenimo daugiausia

svarstyto su įdarbinimu, ypač su darbo jėgos trūkumo problemų sprendimu, susijusios temos¹¹⁵.

Keičiantis darbo pasauliui ir valdant perėjimą į skaitmeninį amžių ir prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos, vis dar labai svarbus socialinis dialogas. Perėjimas prie neutralaus poveikio klimatui ekonomikos turėtų pakeisti gamybos procesus. Esama įrodymų, kad bus kuriama papildomų darbo vietų augančiuose, žaliuosiuose ar žalinamuose tiek pramonės, tiek paslaugų sektoriuose, įskaitant statybą, atliekų tvarkymą ir tvarius finansus. Tokios permainos galėtų taip pat padėti išvengti didesnės darbo poliarizacijos dėl automatizacijos, nes darbo vietos būtų kuriamos daugiausia vidutinio darbo užmokesčio ir vidutinės kvalifikacijos segmente, visų pirma statybos ir apdirbamosios pramonės sektoriuose. Tačiau tai gali turėti poveikį ir darbo rinkos struktūrai, darbo vietų paskirstymui ir įgūdžių poreikiams, ypač regionuose, kurie yra priklausomi nuo daug energijos suvartojančių pramonės sektorių. Socialiniai partneriai aktyviai prognozuoja įgūdžių poreikius ir bendrai valdo darbo jėgos kvalifikacijai kelti skirtas mokymo programas kai kuriose šalyse. Pažanga, daroma skatinant kolektyvines derybas ir stiprinant struktūrinį socialinį dialogą, gali padėti sklandžiai ir įtraukiai pereiti prie žaliosios ekonomikos, lengviau randant kompromisus tarp darbuotojų, darbdavių ir valdžios. Valdžios institucijos galėtų taip pat prisidėti prie šio proceso, nustatydamos šių derybų pagrindą, pateikdamos gairių dėl siektinų tikslų ir skatindamos reikiamus subjektus tinkamu laiku ir prasmingai dalyvauti. Skaitmeniniame amžiuje atsiranda naujų ir dažnai nestandartinių užimtumo formų, kurioms dažnai nepakanka atstovavimo (pavyzdžiui, darbas interneto platformose). Pastaraisiais metais socialiniai partneriai imasi iniciatyvos pasiekti ir šiuos darbuotojus ir užtikrinti jų socialinę apsaugą. Socialiniai partneriai tebėra svarbi platforma svarstant technologijų bei ekologijos pokyčius ir kaip būtų geriausia spręsti su jais susijusius uždavinius¹¹⁶.

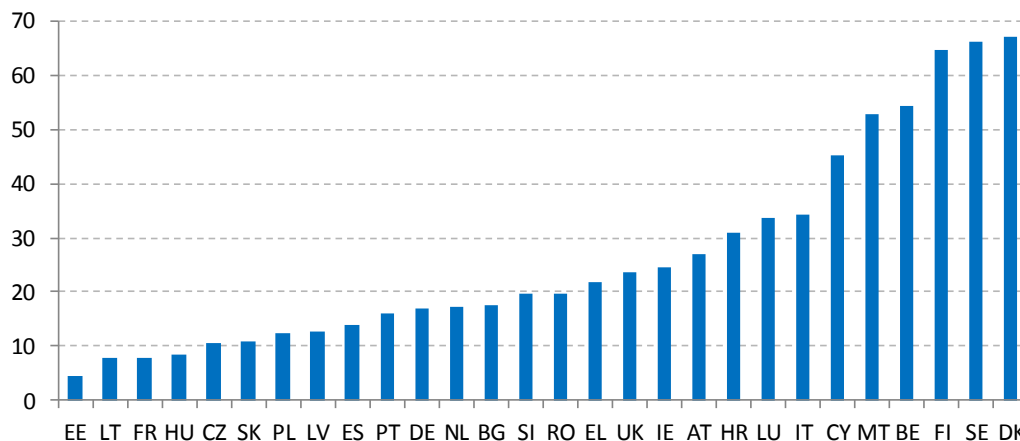
Veiksmingam socialiniam dialogui reikalingi stiprūs, reprezentatyvūs, savarankiški ir reikiamus pajėgumus turintys socialiniai partneriai. Socialinių partnerių pajėgumas – tai jų gebėjimas derėtis ir reikiama ekonominė bei teisinė kompetencija svarstyti įvairios galimos politikos ekonominius ir socialinius padarinius, gebėjimas tinkamai atstovauti savo interesams, telkti žmones ir išteklius, veikti savarankiškai ir prisiimti ilgalaikius įsipareigojimus. Kadangi pagrindinis jų pajamų šaltinis yra narių įnašai, socialinių partnerių organizacijų pajėgumas priklauso ir nuo narystės, o pastaraisiais metais vidutiniai narystės profesinėse organizacijose mastai Europoje sumažėjo (EBPO, 2017 m.). Kaip parodyta 65 diagramoje, 28 ES valstybėse narėse profesinių sąjungų tankumas yra labai skirtingas: nuo maždaug 70 proc. Danijoje, Švedijoje ir Suomijoje iki mažiau nei 10 proc. Prancūzijoje, Lietuvoje ir Estijoje. Tačiau profesinių sąjungų tankumas nėra vienintelis jų pajėgumo telkti darbuotojus rodiklis – gali būti svarbūs ir tokie veiksniai kaip socialinių partnerių autonomija ar profesinių sąjungų bendradarbiavimo mastas. Vis dėlto, siekiant, kad socialinių partnerių dialogas būtų veiksmingas, taip pat reikalingas oficialus jų veiklos įforminimas.

¹¹⁵ EUROFOUND (2019 m.). *Annual review of working life 2018*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

¹¹⁶ Daugiau informacijos: EUROFOUND platformų ekonomikos internetinė duomenų saugykla; Europos Komisija (2019 m.). *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2019*. Žr. visų pirma 3 ir 4 skyrius.

65 diagrama. Profesinių sąjungų tankumas valstybėse narėse yra labai skirtingas

Profesinių sąjungų tankumas (paskutiniaisiais metais, kurių duomenys turimi)



Šaltinis – EBPO ir ICTWSS duomenų bazė (naudotas tas šaltinis, kuriame pateikti naujesni valstybės narės duomenys). Pastaba. Šis rodiklis apskaičiuotas kaip darbuotojų, kurie yra profesinių sąjungų nariai, dalis. Pateikti šių metų duomenys: SE – 2017 m., AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK – 2016 m.; BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES – 2015 m.; PL – 2014 m.; CY, EL – 2013 m.; HR, MT, BG ir RO – 2012 m. Kelerius pastaruosius metus duomenys apie darbdavių organizacijų narių dalį kai kuriose valstybėse narėse atnaujinti rečiau, todėl diagramoje nepateikiami.

Nepaisant padarytos pažangos, reikia toliau plėtoti bendrą socialinių partnerių dalyvavimą Europos semestro procese nacionaliniu lygmeniu. Socialinių partnerių dalyvavimas planuojant ir įgyvendinant politiką bei reformas yra pripažintas ir toliau plėtojamas pagal užimtumo gaires. Politikos priemonių sėkmė ir poveikis Europos, nacionaliniu ir regioniniu lygmenimis priklauso nuo valstybių narių vyriausybės ir socialinių partnerių dalyvavimo ir prisiimtų atsakomybės. Apskritai daugumoje valstybių narių per kelerius praėjusius metus socialinių partnerių dalyvavimo planuojant ir įgyvendinant užimtumo bei socialinę politiką ir reformas kokybė nesikeitė ir tebėra reikšmingų skirtumų tarp šalių¹¹⁷. Įprastai, socialiniams partneriams dalyvaujant politikos ir reformų procesuose nacionaliniu lygmeniu (ir ypač rengiant nacionalines reformų programas), pasitenkinimas jų darbu priklauso nuo prognozuojamumo, vykstančių mainų kokybės, skiriamo laiko ir su rezultatais siejamų lūkesčių. Pasiectą pažangą ir esamus uždavinius 2018 m. rudenį išnagrinėjo ir įvertino Europos Sąjungos Tarybos Užimtumo komitetas. Ypač Estijos, Latvijos, Portugalijos, Slovėnijos ir Ispanijos socialiniai partneriai pripažino tam tikrą su savo dalyvavimu politikos procese per kelerius praėjusius metus susijusią pažangą. Ir, priešingai, padarytos išvados, kad reikėtų gerinti socialinį dialogą ir didinti socialinių partnerių dalyvavimą Graikijoje, Vengrijoje, Lenkijoje ir Rumunijoje. Kitose šalyse susirūpinimą kelia labai įvairios problemos ir situacijos, iš kurių kai kurios yra labiau struktūrinio pobūdžio, o kitos daugiau priklauso nuo taikomų procedūrų ir praktikos veiksmingumo. Kitais atvejais socialinių partnerių dalyvavimo lygiui gali turėti įtakos politinio ciklo pokyčiai (pvz., Italijoje, Ispanijoje). Dauguma šių problemų yra akcentuojamos 2019 m. konkrečioms šalims skirtų rekomendacijų konstatuojamosiose dalyse.

ES ekonomikos valdymo kontekste konsultavimasis su pilietinės visuomenės organizacijomis gali suteikti vertingų įžvalgų ir padėti stiprinti paramą politikos įgyvendinimui. Pilietinė visuomenė gali atlikti labai svarbų vaidmenį planuojant ir vykdam

¹¹⁷ EUROFOUND (2019 m.). *The involvement of social partners in national policymaking*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

politikos reformas, remdama atitinkamus teisėkūros ir valdžios veiksmus. Kaip pabrėžiama 2019 m. liepos mėn. patvirtintose peržiūrėtose užimtumo gairėse, *kai aktualu, remdamosi esama nacionaline praktika valstybės narės turėtų atsižvelgti į patirtį užimtumo ir socialiniais klausimais, įgytą atitinkamose pilietinės visuomenės organizacijose*. Atsižvelgdamos į tai, Komisijos atstovybės valstybėse narėse surengė kelis susitikimus su pilietinės visuomenės organizacijomis per Europos semestrą. Daugelyje valstybių narių konsultavimasis su Europos Komisija dažnai vyksta aktyviau ir yra daugiau suinteresuotumo tai daryti negu nacionalinės valdžios institucijoms konsultuojantis su pilietinės visuomenės organizacijomis (ypač dėl nacionalinės reformų programos rengimo). Komisijos Europos semestro pareigūnų paprašyta įvertinti, kiek pilietinė visuomenė dalyvauja formuojant politiką. Šio preliminarus tyrimo rezultatai atskleidė labai įvairią padėtį, kurią būtų galima analizuoti išsamiau.

3.3.2. Politinis atsakas

Valstybės narės vykdo užimtumo apsaugos teisės aktų reformas siekdamos užtikrinti tinkamą darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą ir mažinti darbo rinkos taisyklių bei procedūrų trūkumus. Prancūzija 2019 m. gegužės mėn. patvirtino priemonę, kuria siekiama lanksčiau taikyti su įmonės dydžiu susijusius užimtumo apsaugos teisės aktų reikalavimus ir darbo vietos taisykles įmonėse, kuriose darbuotojų skaičius viršija tris nustatytas ribas (10, 50, 250 darbuotojų). Suomija iš dalies pakeitė galiojančius teisės aktus, įtraukdama naujas konkretesnes nuostatas dėl sutarčių nutraukimo sąlygų darbdaviams. Šiuo pakeitimu siekiama užtikrinti, kad vertinant asmens atleidimą iš darbo būtų atsižvelgiama į konkrečias aplinkybes (pvz., bendrą darbdavio darbuotojų skaičių ir bendras darbdavio ir to darbuotojo aplinkybes). Kai kuriais atvejais dėl to gali būti daromos atleidimo taisyklių išimties. Airija per plataus masto reformą priėmė Užimtumo įstatymą, įpareigojantį darbdavius per tam tikrą laikotarpį nustatyti darbo sąlygas; be kita ko, šiuo įstatymu nustatytos darbo valandų intervalu grindžiamos sutartys (taip darbuotojai, kurių darbo sutartis tiksliai neparodo realių darbo valandų, gali patekti į tam tikrą darbo valandų intervalą, tiksliau atitinkantį realią padėtį), įtrauktos konkrečios minimalaus darbo užmokesčio nuostatos ir uždrausta naudoti nenustatytos apimties darbo sutartis. Užimtumo įstatymo pažeidimų atvejais numatoma taikyti sankcijas.

Kai kurios valstybės narės imasi darbo rinkos segmentacijos mažinimo priemonių, įskaitant terminuotų darbo sutarčių naudojimo apribojimus. Nyderlandai per platesnio masto reformą keičia savo darbo rinkos reguliavimą, kad būtų skatinamas neterminuotas įdarbinimas, o kartu darbdaviai patirtų daugiau sąnaudų sudarydami lankstaus pobūdžio sutartis. Tai bus pasiekta, be kita ko, diferencijuojant nedarbo draudimo įmokas pagal darbo sutarties rūšį ir ribojant nenustatytos apimties darbo sutarčių naudojimą (šios priemonės turėtų įsigalioti nuo 2020 m.). Portugalijoje 2019 m. liepos mėn. patvirtintos kelios priemonės pagal veiksmų programą, kuria siekiama griežtinti terminuotų darbo sutarčių naudojimo sąlygas, kad sumažėtų darbo rinkos segmentacija. Visų pirma, šio rinkinio priemonėmis ilgiausia terminuotų darbo sutarčių trukmė sutrumpinta nuo trejų iki dvejų metų (įskaitant pratęsimus). Taip pat apribota bendra sutarčių pratęsimų ir nenustatytos trukmės sutarčių trukmė (nuo šešerių iki ketverių metų) ir sustiprinta bei laikinai pratęsta parama terminuotų darbo sutarčių keitimui neterminuotomis. Šios priemonės buvo svarstomos kartu su socialiniais partneriais, kurie 2018 m. birželio mėn. pasirašė trišalį susitarimą dėl darbo kodekso peržiūros. Italija 2018 m. patvirtino specialią priemonę (*Decreto dignità*) siekdama skatinti naudoti neterminuotas darbo sutartis – ja nustatytos griežtesnės taisyklės dėl terminuotų darbo sutarčių naudojimo ir trukmės (ilgiausia terminuotų sutarčių trukmė sutrumpinta nuo 36 iki 24 mėnesių) ir darbdaviai įpareigoti pagrįsti terminuotos sutarties pratęsimą ilgiau nei 12

mėnesių. Taip pat padidinta tiek mažiausia, tiek didžiausia kompensacija neteisėto atleidimo iš darbo atveju. Jungtinė Karalystė 2019 m. kovo mėn. patvirtino pakeitimus, po kurių nebebus naudojamos laikinojo įdarbinimo agentūrų sutartys su darbuotojais, pagal kurias laikotarpiu, kai nėra darbo užduočių, atlyginimą darbuotojui moka agentūra; tai įsigalios 2020 m. balandžio mėn. Po šių pakeitimų įmonės galės atsisakyti vienodo užmokesčio per agentūras samdomiems darbuotojams nuostatų. Vis dėlto šios reformos gali nepadidinti darbuotojų, dirbančių pagal nenustatytos apimtys darbo sutartis, teisių, todėl gali nepavykti pakeisti jėgų pusiausvyros dabartinėje trumpų projektų ekonomikoje.

Kai kurios valstybės narės ketina imtis papildomų priemonių dėl darbo laiko ir darbo organizavimo, kuriomis tikisi labiau padidinti darbo tvarkos ir sąlygų aiškumą. Belgija pagal didelio masto reformų paketą (*Jobsdeal*) 2019 m. balandžio mėn. pailgino nustatytą ilgiausią karjeros pertraukos trukmę (nuo 36 iki 48 mėnesių) po mokymo darbuotojams pagal profesijas, kurioms, kaip nustatyta, trūksta kvalifikuotos darbo jėgos. Patvirtinus šią priemonę, kartu sušvelnintos sąlygos dėl mokymo, siekiant skatinti darbdavius palengvinti darbuotojų mokymąsi darbo vietoje. Danija 2019 m. balandžio mėn. patvirtino naują priemonę siekdama gerinti fizinės ir psichologinės aplinkos darbe kontrolę. Kai ši priemonė bus įgyvendinama, ji turėtų būti taikoma daugiausia užsienio įmonių samdomiems kvalifikuotiems darbuotojams. Už jos įgyvendinimą bus atsakinga Danijos darbo aplinkos kontrolės tarnyba (*Arbejdstilsynet*) ir jai iki 2022 m. skirtas bendras 460 mln. DKK (61 mln. EUR) biudžetas. Ispanija patvirtino naują teisės aktų pakeitimą, kuriuo nustatytas privalomas kasdienis visų darbuotojų darbo valandų registravimas. Viršvalandžių taisyklių laikymosi sąlygos paprastai gali būti nustatomos kolektyvinėmis derybomis, tačiau jos yra specialiai valdžios reglamentuojamos tam tikruose sektoriuose. Šią priemonę vėluojama įgyvendinti dėl atitinkamų kolektyvinių sutarčių keitimo. Kroatija 2018 m. priėmė Studentų darbo įstatymą, išplėsdama jo taikymo sritį. Nuo šiol jis taikomas ne tik nuolatinės formos studijų studentams, bet ir išštesinės formos studijų studentams, nepalaikantiems darbo santykių. Austrijos vyriausybė, palaikydama artimą dialogą su socialiniais partneriais, imasi veiksmų siekdama didinti darbo laiko vidaus nustatymo lankstumą. Naujuoju 2018 m. Austrijos darbo laiko įstatymu siekiama konkrečiais atvejais lanksčiau reguliuoti ribojamus viršvalandžius. Maksimalus darbo laikas ilginamas nuo 10 iki 12 valandų darbo per dieną ir nuo 50 iki 60 valandų darbo per savaitę. Be to, nustatoma darbuotojų teisė atsisakyti dirbti ilgiau nei 12 valandų. Čekijoje planuojama iš dalies pakeisti nuo 2006 m. galiojantį įstatymą, padidinant darbo sąlygų lankstumą. Siekiama suteikti galimybę padalyti visą darbo etatą dviem ar daugiau darbuotojų. Šie pakeitimai turėtų įsigalioti nuo 2020 m. sausio mėn. Suomija 2019 m. kovo mėn. patvirtino naują priemonę siekdama padidinti darbo laiko planavimo lankstumą, pvz., naudojant vadinamuosius laiko bankus ir kt., taip pat tose įmonėse, kurios nedalyvauja darbdavių organizacijose ir todėl negali naudotis lankstumo sąlygomis pagal kolektyvines sutartis. Ši priemonė turėtų įsigalioti nuo 2020 m. sausio mėn.

Siekdamos padidinti informuotumą apie darbuotojų saugą ir sveikatą, kelios valstybės narės atnaujina ir griežtina savo teisės aktus. Pavyzdžiui, Latvija 2019 m. kovo mėn. patvirtino darbuotojų saugos ir sveikatos srities 2019–2020 m. plėtros planą. Šia priemone siekiama skatinti veiksmingai įgyvendinti darbo apsaugos reikalavimus, darbuotojams užtikrinant saugią darbo aplinką ir sveikatos apsaugos standartus. Šiame plane ypač daug dėmesio skiriama savarankiškai dirbantiems asmenims ir kitiems nestandartinėmis formomis dirbantiems darbuotojams. Be to, Latvija planuoja keliais teisės aktų pakeitimais pagerinti savarankiškai dirbančių asmenų ir nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų darbo saugą ir aplinkos apsaugą. Jais taip pat bus nustatyti tikslesni ir aiškesni darbuotojų apsaugos organizavimo įmonėse reikalavimai. Šio įstatymo projektas svarstomas atsakingoje

parlamento komisijoje ir tikimasi jį priimti iki 2019 m. pabaigos. Čekija pagal Komisijos direktyvą (2017/164/ES) pakeitė sveikatos apsaugos darbe sąlygas, konkrečiai cheminių medžiagų poveikio darbo vietoje apribojimus. Graikijoje nauju įstatymu (Nr. 4554/2018) išplėsti galiojantys darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktai, įtraukiant nuostatas, kuriomis išsamiai nustatyti metodai, pagal kuriuos nustatomas ir vertinamas darbuotojų patiriamas karščio sukeltas stresas tais mėnesiais, kai oro temperatūra yra aukšta. Kroatija patvirtino priemones, kuriomis reguliuojamos sąlygos, pagal kurias darbdavys ir atitinkamas fizinis arba juridinis asmuo įgaliojami įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones, įskaitant jų paskelbimą, panaikinimą ir atšaukimą. Joje taip pat numatoma vykdyti tęstinį profesinį darbuotojų saugos ir sveikatos ekspertų mokymą ir nustatyti leidimų registravimo prievolę bei procedūrą.

Valstybės narės ėmėsi naujų priemonių siekdamos kovoti su nedeklaruojamu darbu, stiprinti darbo inspekcijas ir didinti atgrasomųjų priemonių poveikį. Graikija, baigusi vykdyti trejų metų veiksmų planą, skirtą kovai su nedeklaruojamu darbu, taip pat planuoja visapusiškai įvertinti jo įgyvendinimą. Latvijos valstybinė darbo inspekcija patvirtino 2018–2019 m. strategiją, pagal kurią daugiau dėmesio skiriama prevencinėms priemonėms, remiantis naujais pagrindiniais veiklos rezultatų rodikliais. Kipre pasiūlyta, tęsiant kovą su nedeklaruojamu darbu, iš dalies pakeisti Socialinio draudimo įstatymą. Šie pakeitimai apima didesnes baudas ir dirbti pradedančių darbuotojų elektroninio deklaravimo sistemos įdiegimą. Portugalijoje pagal 2019 m. patvirtintą kovos su mažų garantijų darbu ir kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų programą jau vykdomi naujų inspektorių atrankos konkursai (pradėti 2015 ir 2016 m.). Be to, Portugalijoje imtasi kurti bendrą darbo institucijos, socialinio draudimo ir mokesčių bei muitų institucijų keitimosi informacija sistemą. Ispanijoje 2018–2020 m. Deramo darbo planu siekiama stiprinti teisinę sistemą ir darbo inspekcijų pajėgumą skatinti gerinti darbo kokybę ir kovoti su sukčiavimu darbo srityje. Šiame plane numatyta įdarbinti 833 naujus darbo inspektorių, 23 proc. padidinant dabartinę inspekcijų personalą. Po darbo inspekcijų 2018 m. atliktų tikrinimų neterminuotomis darbo sutartimis pakeista 194 000 terminuotų sutarčių – dukart daugiau nei 2017 m. (92 900). Taip pat 31 500 ne viso darbo laiko darbo sutarčių pakeistos viso darbo laiko darbo sutartimis (48 proc. daugiau nei 2017 m.).

Taikant daugelį kovos su nedeklaruojamu darbu priemonių, daugiau dėmesio aiškiai skiriama prevencinėms priemonėms, keitimuisi duomenimis ir rizikos vertinimo procedūroms. Bulgarijos nacionalinė biudžeto pajamų institucija ir Generalinė darbo inspekcija pasirašė bendradarbiavimo susitarimą pagal 2018 m. veiksmų planą, kuriuo siekiama gerinti mokesčių surinkimą, kovoti su šešėline ekonomika ir mažinti reikalavimų laikymosi išlaidas. Šis susitarimas, apimantis daugiausia darbo užmokesčio ir darbo laiko sritis, yra grindžiamas sustiprintu bendradarbiavimu keičiantis informacija, didesniu naudojimu e. paslaugomis, tarpinstitucinėmis darbo grupėmis ir bendrai vykdoma kontrolės veikla, įskaitant rizikos vertinimą ir stebėsenos priemones. Į bendradarbiavimo programą įeina prevencijos bei švietimo priemonės ir veiksmai, kuriais didinamas naudojimasis e. paslaugomis. Kipras po Socialinio draudimo įstatymo pakeitimų pradeda darbo inspekcijų reformą, kuria tikimasi padidinti jų atliekamų tikrinimų veiksmingumą ir efektyvumą. Kipro vyriausybė taip pat patvirtino naują teisės akto projektą dėl centrinės darbo inspekcijos įsteigimo ir stengiasi geriau atlikti su šiuo uždaviniu susijusį rizikos vertinimą, be kita ko, skiriant daugiau išteklių ir suteikiant daugiau mokymosi galimybių darbuotojams. Prancūzija 2019 m. liepos mėn. patvirtino naują nacionalinį kovos su nelegaliu darbu planą (*Plan National de lutte contre le travail illégal*). Šiame plane, įgyvendinamame iki 2021 m., siūlomi

34 veiksmai siekiant didinti nedeklaruojamo darbo kontrolės ir prevencijos prioritetą ir poveikį, taip pat ir tarpvalstybiniu lygmeniu.

Kai kurios valstybės narės ėmėsi stiprinti savo aktyvios darbo rinkos politikos sistemas, jas paprastindamos ir modernizuodamos, remdamosi nuolatine stebėseną ir didesniu informuotumu apie ekonominį efektyvumą. Švedijoje reformuojamos valstybinės užimtumo tarnybos siekiant didinti jų darbo efektyvumą. Bus panaikinta apie 130 iš 242 tarnybų ir atleista apie 4 500 darbuotojų (visas dabartinis šių tarnybų personalas yra apie 13 400). Šią reformą numatoma užbaigti iki 2021 m. Valstybinė užimtumo tarnyba daugiau dėmesio skirs skaitmeninėms paslaugoms, automatizacijai ir dirbtiniam intelektui, bus teikiama parama telefonu ir vaizdo komunikacijos priemonėmis. Darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimą valdys privatūs subjektai. Vykdydama plataus masto reformą, Danija taip pat ėmėsi svarbių veiksmų siekdama paprastinti įdarbinimo strategiją ir mažinti biurokratizmą, kad perėjimas iš nedarbo į darbą būtų lengvesnis. Reformos tikslas – suteikti savivaldybėms daugiau savarankiškumo taikant tikslines priemones bedarbiais tampantiems asmenims, o paprastesnė administracinė tvarka galėtų padėti įmonėms lengviau grąžinti bedarbius į darbą. Bedarbiams turėtų būti taikomi teisingesni ir mažiau griežti reikalavimai, o taisyklės turėtų būti lengviau suprantamos.

Kitos valstybės narės teikia pirmenybę individualizuotų paslaugų teikimui, nustatydamos konkrečius tikslus dėl dirbančių asmenų skaičiaus. Bulgarijoje pagal naują užimtumo didinimo veiksmų planą numatoma įvairiomis darbo programomis padėti vėl įdarbinti daugiau kaip 16 500 bedarbių; daugiau kaip 11 400 asmenų bus pasiūlyta galimybių mokytis ir taip patobulinti įgūdžius, išlaikyti konkurencingumą ir produktyvumą (žr. 3.2.2 skirsnį). Švedijoje imtasi priemonių siekiant gerinti naujų darbo rinkos dalyvių ir ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo galimybes. Pagal šią programą, kurioje dalyvauja socialiniai partneriai, bus dvejus metus subsidijomis dengiama daugiau kaip pusė darbo užmokesčio sąnaudų. Pagal ją įdarbinti darbuotojai dirbs visą darbo laiką ir turės galimybę mokytis, įskaitant švedų kalbos kursus asmenims, gimusiems ne Švedijoje. Čekija planuoja keisti dabartinę aktyvios darbo rinkos politikos priemonių struktūrą, kad jomis būtų veiksmingiau remiamos pažeidžiamiausios grupės. Tie pakeitimai šiuo metu teberengiami, tačiau dėl ribotos numatomos jų taikymo srities yra mažiau tikėtina, kad jie turės reikšmingą poveikį šioms konkrečioms grupėms.

Valstybinės užimtumo tarnybos (VUT) pertvarkomos siekiant didinti jų pajėgumą ir efektyvumą. Graikija ėmėsi priemonių VUT pajėgumui didinti. 2019 m. balandžio mėn. baigta papildomų įdarbinimo konsultantų atranka ir paskirti 335 nauji konsultantai. Taip siekiama toliau mažinti vidutinį vienam konsultantui tenkančių bedarbių skaičių, kuris tebėra didelis (2018 m. apie 2 700), ir ketinama rengti reguliarius iš anksto suplanuotus susitikimus su pasirinktų prioritetinių grupių bedarbiais. Pradėta taikyti nauja bedarbių profiliavimo metodika ir taikomas bandomasis aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo modelis, pagal kurį VUT konsultantai teikia rekomendacijas ir paramą. Ispanija taip pat imasi VUT pajėgumo didinimo veiksmų. Įdarbinama apie 3 000 naujų darbuotojų, nagrinėsiančių individualius atvejus, siekiant tikslų pagal naujuosius planus mažinti ilgalaikį nedarbą (*ReincorporaT*) ir jaunimo nedarbą (2019–2021 m. *jaunimo užimtumo veiksmų planas*). Pagal institucijų išskeltus kiekybinius tikslus siekiama labiau orientotis į rezultatus, daugiau dėmesio skiriant stebėsenai ir vertinimui. Kaip ir pagal ankstesnius planus, remiamasi darbuotojų įdarbinimo subsidijomis (nors beveik neturima jų veiksmingumo įrodymų). Tam skirtas 40 mlrd. EUR biudžetas per trejus metus, įskaitant nedarbo subsidijų skyrimą vyresniems nei 52 metų asmenims. Kipre taip pat toliau stengiamasi stiprinti VUT, siekiant vykdyti dabartinę užduotį veiksmingiau įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyvą

(žr. 3.2.2 skirsnį). Taikomos papildomos priemonės apima įdarbinimo konsultantų rengimą ir VUT darbuotojų mokymą. Austrijoje atnaujinta profiliavimo sistema, įdiegus kompiuterizuotą kiekvieno registruoto bedarbio įsidarbinimo galimybių vertinimą. Šia priemone siekiama didinti darbo rinkos programų efektyvumą ir gerinti paslaugų kokybę, kartu mažinant tam skiriamus išteklius. Darbo ieškantys asmenys skirstomi į didelių, vidutinių ir mažų įsidarbinimo galimybių grupes pagal įvertintą sėkmingo jų grįžimo į darbo rinką tikimybę. Šį skirstymą gali pagerinti VUT konsultantai, atlikdami individualų vertinimą, atsižvelgiant į tokius aspektus kaip motyvacija. Lietuvoje perskirstyti žmogiškieji ištekliai: iš valdymo ir vadovaujančiųjų darbuotojų lygmens jų daugiau perduota tiesiogiai su darbo ieškančiais asmenimis dirbantiems darbuotojams, kurių skaičius padidintas 9 proc. Tai padėjo iki 30 proc. sumažinti vidutinį darbuotojų, nagrinėjančių individualius atvejus, mėnesio darbo krūvį ir teikti labiau individualizuotą paramą. Stiprinama socialinė partnerystė, ir tai padeda vystyti žmogiškuosius išteklius, be kita ko, organizuojant mokymą ir dalijantis geriausia patirtimi.

Kai kuriose valstybėse narėse kaistant darbo rinkoms imamasi priemonių siekiant didinti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo efektyvumą ir stiprinti ryšius su darbdaviais ir vietos valdžios institucijomis. Valstybės narės tęsia VUT modernizavimo procesą, įskaitant partnerystės ryšių su darbdaviais stiprinimą ir kartu su verslo asociacijomis rengiamas bendras strategijas. 19 iš 30-ies apklausoje dalyvavusių VUT nurodė, kad ėmė taikyti naujas aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) priemones, o 20 VUT nurodė, kad esamos ADRP priemonės iš dalies pakeistos siekiant geriau spręsti dabartinius darbo rinkos uždavinius 2019 m. Nauja priemone Suomijoje planuojama gerinti skaitmeninę VUT prieigą įdarbinimo paslaugų naudotojams ir tokių paslaugų teikėjams. 2020 m. pradėsianti veikti naujoji darbo birža (*Työmarkkinatori*) bus visuotinai prieinama skaitmeninė platforma, per kurią klientai galės naudotis labai įvairiomis viešosiomis ir privačiais teikiamomis paslaugomis. Kipras per 2018 m. liepos mėn. patvirtintą plataus masto reformą sustiprino savo VUT taikomą kandidatų įdarbinimo sistemą (CPS): sukurta IT platforma, padedanti teikti labiau individualizuotas paslaugas tiek darbo ieškantiems asmenims, tiek darbdaviams.

Atliktas Tarybos rekomendacijos dėl ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką vertinimas parodė, kad valstybės narės šioje srityje padarė nemažą pažangą. Apskritai didžiausi pokyčiai įvyko tose valstybėse narėse, kuriose iki tol buvo mažiau išvystyta parama ilgalaikiams bedarbiams. Ši rekomendacija padidino informuotumą apie valstybių narių problemas ir, ja remiantis, įgyvendinama suderinta politikos darbotvarkė siekiant jas spręsti. Taip pat pagal ją padidintos ilgalaikių bedarbių užimtumo perspektyvos, labiau suderinti politikos metodai ir pradėta daugiau keistis informacija bei geriausia patirtimi visoje ES.

Tarybos rekomendacija tebėra svarbi siekiant toliau gerinti ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo galimybes. Ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paramos kokybė įvairiose valstybėse narėse vis dar skiriasi. Reikia didinti kryptingą informavimo veiklą siekiant neaktyvių asmenų įtraukties, gerinti vertinimų kokybę, taip pat didinti darbdavių dalyvavimą. Paslaugų koordinavimas tebėra pagrindinis uždavinys, atsižvelgiant į tai, kad vis dar trūksta pajėgumo ir strateginio požiūrio į partnerystę kai kuriose valstybėse narėse.

Kai kurios valstybės narės pastaruoju metu imasi tolesnių veiksmų siekdamos teikti labiau individualizuotą paramą ilgalaikiams bedarbiams ir geriau integruotas paslaugas. Kipre pradėta ilgalaikių bedarbių mokymo įmonėse programa siekiant padėti jiems grįžti į darbo rinką ir kartu įgyti reikiamų įgūdžių. Šia programa per 2018 m. pasinaudojo apie 130 ilgalaikių bedarbių, o bendros jos išlaidos buvo apie 487 000 EUR. Per 2019 m. siekiama suteikti paramą 250 ilgalaikių bedarbių ir tam skirtas 750 000 EUR biudžetas. Bulgarijoje pagal naują užimtumo didinimo veiksmų planą numatoma įvairiomis

darbo programomis padėti vėl įdarbinti daugiau kaip 16 500 bedarbių; daugiau kaip 11 400 asmenų bus pasiūlyta galimybių mokytis ir taip patobulinti įgūdžius, išlaikyti konkurencingumą ir produktyvumą. Mokymo veikloje 2019 m. turėtų dalyvauti 7,7 proc. daugiau asmenų nei 2018 m. Graikijoje paskirta daugiau įdarbinimo konsultantų ir kartu pradėta taikyti nauja profiliavimo metodika. Kipre, Lietuvoje ir Ispanijoje taip pat didinami darbo su ilgalaikiais bedarbiais pajėgumai, įdarbinant daugiau konsultantų. Vykdoma valstybinių užimtumo tarnybų reforma Suomijoje yra žingsnis reikiama linkme siekiant teikti integruotas įvairių sričių specialistų paslaugas. Ji apima priemones, kuriomis siekiama teikti veiksmingesnes paslaugas, visų pirma nedarbo laikotarpio pradžioje, ir geriau prisitaikyti prie įvairių individualių bedarbių poreikių. Kitos valstybinės užimtumo tarnybos taip pat vykdo bandomuosius projektus, kurie dažnai yra remiami Europos socialinio fondo lėšomis. Austrijoje išbandomas individualizuotas konsultuojamasis ugdymas naudojant kompiuterizuotus vertinimus, o Slovėnijoje šiuo metu atliekami bendros veiklos, vykdomos kartu su socialinio darbo centrais, bandymai.

Pastarojo meto priemonėmis ilgalaikiams bedarbiams toliau skiriama daug dėmesio subsidijoms ir finansinėms paskatoms. 2018 m. Flandrijoje (Belgija) patvirtintos dvi naujos valstybės subsidijuojamos programos (K-IBO), pagal kurias remiamos ilgalaikių bedarbių tvaraus įsidarbinimo galimybės, vykdam jį mokymą. Tokia programa gali trukti iki 52 savaičių, dalyvavimas joje yra nemokamas darbdaviui ir numatoma kompensuoti susijusias transporto ir vaikų priežiūros išlaidas. Kipras taip pat stengiasi suteikti daugiau paskatų darbdaviams organizuoti mokymus ir įgūdžių tobulinimo programas. Slovakijoje toliau įgyvendinamas patvirtintas ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką veiksmų planas siūlant pinigines išmokas ir paskatas tiek darbdaviams, tiek darbo ieškantiems asmenims. Galiausiai, Belgijoje, Portugalijoje, Rumunijoje ir Ispanijoje pakeistos įdarbinimo paskatos siekiant toliau skatinti ilgalaikių bedarbių įdarbinimą.

Pastarojo meto reformomis nedarbo draudimo išmokų srityje pirmiausia siekiama didinti šių išmokų sistemų aprėptį ir veiksmingumą; kai kuriose valstybėse narėse įvyko esminių su tuo susijusių pokyčių. Danija 2018 m. spalio mėn. išplėtė savanoriško nedarbo draudimo sistemos aprėptį: iš pradžių ji buvo skirta savarankiškai dirbantiems asmenims, o dabar visiems pagal nestandartines darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Šiuo pakeitimu jiems suteiktas vienodas statusas su tais darbuotojais, kurie palaiko įprastus darbo santykius, o apskaičiuojant asmeniui skiriamą bedarbio pašalpą nebėra skirtumo tarp įvairių pajamų šaltinių. Belgijoje 2019 m. balandžio mėn. priimta teisinė nuostata, skirta užtikrinti, kad asmenims, besimokantiems profesinėje srityje, kurioje yra nustatytas darbo jėgos trūkumas, nebūtų ilgainiui mažinamas mokamos bedarbio pašalpos dydis (laipsniško mažinimo tendencija). Ši priemonė yra *Jobsdeal* paketo dalis. Ispanijoje 2019 m. kovo mėn. atnaujinta ilgalaikio nedarbo draudimo sistema, į kurią dabar įtraukti ir asmenys nuo 52 metų iki teisės aktais nustatyto pensinio amžiaus, ir padidinta pensijų išmokų apskaičiavimo bazė (nuo 859 EUR per mėnesį 2018 m. iki 1 313 EUR per mėnesį 2019 m.). Po PREPARA ir PAE sistemų sujungimo, atlikto 2018 m. gruodžio mėn., vyriausybė kol kas nevykdo dabartinės paramos bedarbiams sistemos racionalizavimo planų. Taip pat dar neišspręstas vyresnio amžiaus bedarbių reintegracijos į darbo rinką klausimas. Maltoje iš 2019 m. biudžeto numatyta mokėti bedarbio pašalpą ir tiems darbo ieškantiems asmenims, kurie iki tol dirbo savarankiškai. Prancūzijoje 2018 ir 2019 m. įvykdyti keli priešingi su bedarbių pašalpomis susijusių teisių ir pareigų pakeitimai. Per platesnio masto reformą sugriežtintos tinkamumo bedarbio pašalpai gauti sąlygos ir sustiprintos sąsajos su bedarbių pastangomis ieškoti darbo, kad darbdaviai ir darbuotojai nebūtų suinteresuoti dažnai keisti statuso iš nedarbo ir darbą ir atvirkščiai. Suomijoje per visapusišką reformą 2018 ir 2019 m. patvirtinti keli Nedarbo

socialinio draudimo įstatymo pakeitimai siekiant didinti paskatas bedarbio pašalpos gavėjams dirbti ne visą darbo laiką; be to, jie skatinami dalyvauti mokymo ir profesinio rengimo programose. Taip pat priimti pakeitimai, kuriais išplėstos teisės gauti su pajamomis susietą bedarbio pašalpą savarankiškai dirbančių asmenų šeimos nariams, o laukimo laikas iki bedarbio pašalpos gavimo sutrumpintas nuo 90 iki 60 dienų tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl su darbuotoju susijusių priežasčių.

Daugumoje valstybių narių socialinės srities ir užimtumo politikos bei reformų planavime ir įgyvendinime dalyvauja socialiniai partneriai¹¹⁸. Jų dalyvavimo kokybė įvairiose šalyse yra labai skirtinga ir priklauso nuo institucinės sistemos ir nuo taikomos praktikos veiksmingumo. Pavyzdžiui, nuo 2018 m. pradžios socialiniai partneriai Belgijoje, Kroatijoje, Estijoje, Vokietijoje, Airijoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje ir Švedijoje dalyvavo svarstymuose arba tiesiogiai prisidėjo planuojant ar vykdamas reformas, kuriomis didinamas dalyvavimas darbo rinkoje. Portugalijos socialiniai partneriai 2018 m. pasirašė trišalį susitarimą, apimančią priemones, kuriomis mažinama darbo rinkos segmentacija. Socialiniai partneriai dalyvavo svarstymuose ir vykdė derybas dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmų pakeitimo, pavyzdžiui, Portugalijoje ir Maltoje. Tokiose šalyse kaip Latvija, Slovėnija ir Estija socialiniai partneriai pasirašė dvišalius susitarimus dėl darbo užmokesčio ir darbo sąnaudų. Bulgarijoje, Kroatijoje, Kipre, Suomijoje, Latvijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje socialiniai partneriai dalyvavo vykdamas sveikatos priežiūros sistemų reformas. Latvijoje ir Lenkijoje su socialiniais partneriais konsultuotasi dėl aukštojo išsilavinimo ir mokslo srities reformos. 2019 m. vasario mėn. Danijos socialiniai partneriai kartu su vyriausybe pratęsė 2016 m. pagal trišalį susitarimą pradėtą paspartinto dvejų metų trukmės pirminio integracinio švietimo (IGU) programą, skirtą neseniai į šalį atvykusiems migrantams ir pabėgėliams.

Europos struktūrinių ir investicijų fondų finansinė parama teikiama socialinių partnerių instituciniams gebėjimams stiprinti. Parama socialinių partnerių pajėgumo didinimui gali padėti kurti institucinę aplinką, kurioje palaikomi stabilūs ir tvarūs darbo santykiai įvairiais (nacionaliniu, sektorių, regionų ir įmonių) lygmenimis. Iš dabartinio Europos socialinio fondo (ESF) 189 mln. EUR skirta, be kita ko, pajėgumams didinti Kroatijoje, Čekijoje, Kipre, Estijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Maltoje, Portugalijoje ir Slovėnijoje. Portugalijoje ESF lėšomis remiamas Socialinės srities veiksmų derinimo nuolatiniam komitete (CPCS) dalyvaujančių socialinių partnerių institucinių gebėjimų stiprinimas atsižvelgiant į ypač svarbų jų dalyvavimą Portugalijos socialiniame dialoge. Priemonės, kurios gali būti remiamos, apima mokymą, tinklų veiklą ir paramą bendriems veiksams bei glaudesniai socialinių partnerių bendradarbiavimui. Siūlomo įsteigti ESF+ naujas veiklos elementas yra platesnis įsipareigojimas remti socialinių partnerių pajėgumų didinimą visose valstybėse narėse. Pagal dabartinį ESF reglamentą šis įsipareigojimas aktualus tik vadovaujančiosioms institucijoms mažiau išsivysčiusiuose regionuose, pereinamojo laikotarpio regionuose arba valstybėse narėse, galinčiose gauti Sanglaudos fondo paramą.

¹¹⁸ Detalesnius duomenis ir išsamią socialinių partnerių dalyvavimo politikos reformų procese apžvalgą žr.: EUROFOUND (2019 m.). *The involvement of social partners in national policymaking*, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas.

3.4. 8-oji gairė: lygių galimybių visiems skatinimas, socialinės įtraukties didinimas ir kova su skurdu

Šiame skirsnyje apžvelgiama, kaip įgyvendinama 8-oji užimtumo gairė, pagal kurią valstybėms narėms rekomenduojama modernizuoti savo socialinės apsaugos sistemas siekiant skatinti lygias galimybes, kovoti su skurdu ir socialine atskirtimi. Pirmiausia apžvelgiama socialinė padėtis valstybėse narėse pagal pagrindinius rodiklius, įskaitant disponuojamas pajamas, nelygybę, pajamų skurdą ir socialinę atskirtį, pensijų adekvatumą, galimybę gauti būstą, sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros prieinamumą. 3.4.2 skirsnyje pateikiama informacijos apie valstybių narių politikos priemones, susijusias su socialinės apsaugos sistemomis, įskaitant minimalių pajamų garantijas, išmokas šeimoms, aprūpinimo būstu politiką, pensijas, ilgalaikę priežiūrą, sveikatos priežiūrą ir neįgaliųjų įtrauktį.

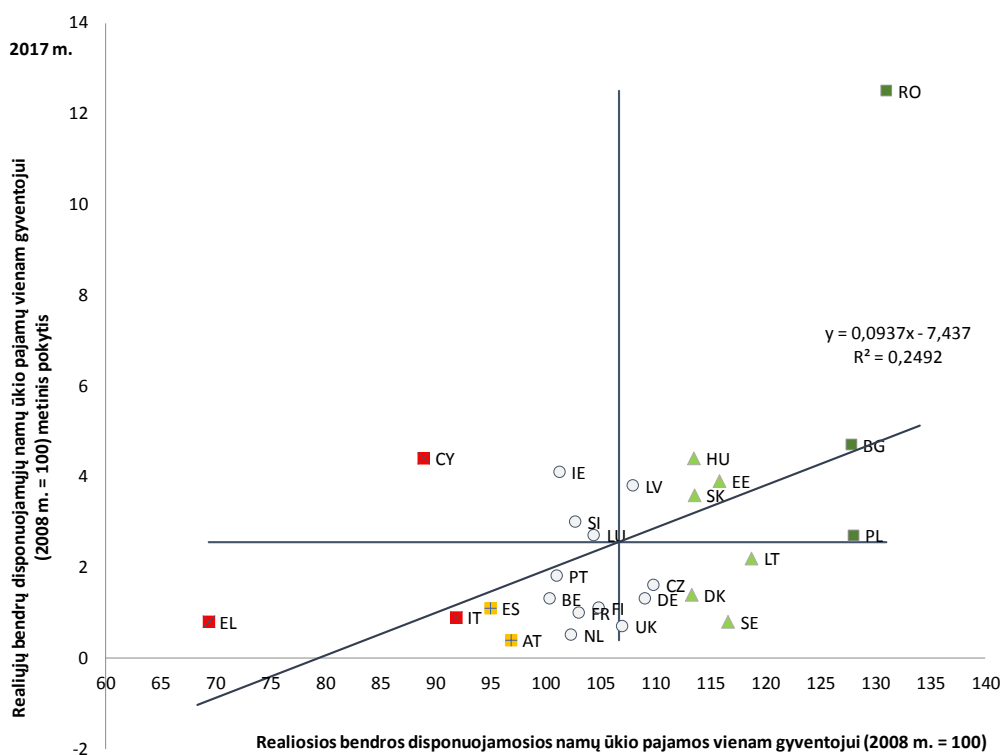
3.4.1. Pagrindiniai rodikliai

2017 m. bendros namų ūkių pajamos visose valstybėse narėse didėjo¹¹⁹. Realiosios bendros disponuojamosios namų ūkių pajamos ES vidutiniškai augo kiek daugiau nei BVP vienam gyventojui. Padėtis šalyse labai įvairi: daugumoje Vidurio ir Rytų Europos šalių tęsiamas konvergencijos procesas, ir jose bendros disponuojamosios namų ūkių pajamos didėja labiau nei BVP vienam gyventojui. Kitose šalyse padėtis pagerėjo mažiau. Visų pirma Graikijos, Italijos, Ispanijos ir Austrijos bendros disponuojamosios namų ūkių pajamos vienam gyventojui vis dar yra mažesnės nei prieš krizę. Iš 2018 m. duomenų (gauti dar ne visų valstybių narių duomenys) matyti, kad ši tendencija turėtų išlikti ir kitais metais.

¹¹⁹ Kroatijos ir Maltos duomenų nėra.

66 diagrama. Tęsiasi ES namų ūkių realiųjų pajamų aukštynkryptė konvergencija

Realiosios bendros disponuojamosios namų ūkio pajamos vienam gyventojui (2008 m. = 100) ir metinis pokytis (Socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



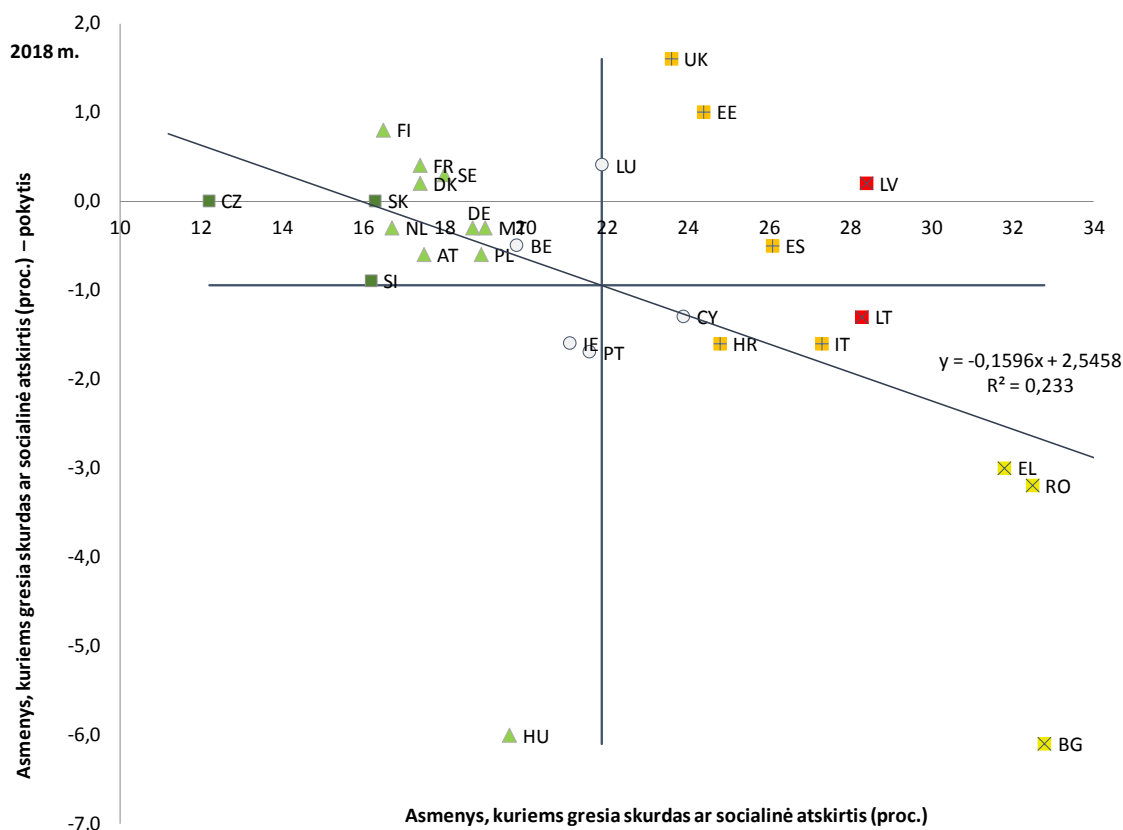
Šaltinis – Eurostatas, nacionalinės sąskaitos [nasq_10_nf_tr ir namq_10_gdp], vidaus skaičiavimai. Laikotarpis: 2017 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2016 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede. 2019 m. gruodžio 2 d. nebuvo HR ir MT duomenų.

Asmenų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, dalis (AROE rodiklis) 2018 m. toliau mažėjo. Daugumoje šalių 2018 m. toliau gerėjo padėtis, susijusi su asmenų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, dalimi, kuri sumažėjo dar 0,5 proc. punkto ir yra maždaug 2 proc. punktais mažesnė nei prieš krizę¹²⁰. Didžiausias jos sumažėjimas įvyko šalyse, kuriose jos lygis buvo aukštas, kaip antai Bulgarijoje (6,1 proc. punkto), Vengrijoje (6 proc. punktai), Rumunijoje (3,2 proc. punkto) ir Graikijoje (3 proc. punktai), taip pat Portugalijoje (1,7 proc. punkto), Kroatijoje, Airijoje ir Italijoje (1,6 proc. punkto). Kai kuriose kitose valstybėse narėse ši dalis padidėjo, taigi pasikeitė ankstesnės teigiamos tendencijos (+1,6 proc. punkto Jungtinėje Karalystėje, +0,8 proc. punkto Suomijoje, +1 proc. punktas Estijoje) arba dar šiek tiek pablogėjo jau praėjusiais metais nustatyta prastesnė padėtis (+0,4 proc. Liuksemburge). Latvijos ir Lietuvos padėtis dėl didelio atskirties rodiklio tebėra kritinė, o pažanga, palyginti su praėjusiais metais, tebėra labai nedidelė arba jos nepadaryta visai. Iš 67 diagramos duomenys įrodo, kad šio rodiklio atžvilgiu vyksta konvergencija visoje ES, kaip matyti iš regresijos tiesės žemynkrypčio nuolydžio.

¹²⁰ Skurdo ar socialinės atskirties rizikos apibrėžtis ir komponentai pateikiami 1.2 skirsnyje. Pastaba. ES SPGS pajamų statistika grindžiama praėjusių pajamų metų duomenimis, todėl 2018 m. ES SPGS duomenys apie AROP rodiklį, S80/S20 ir kt. yra 2017 pajamų metų duomenys.

67 diagrama. Asmenų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, dalis daugumoje valstybių narių sumažėjo

Skurdo ar socialinės atskirties riziką patiriančių gyventojų procentinė dalis 2018 m. ir metinis pokytis (Socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



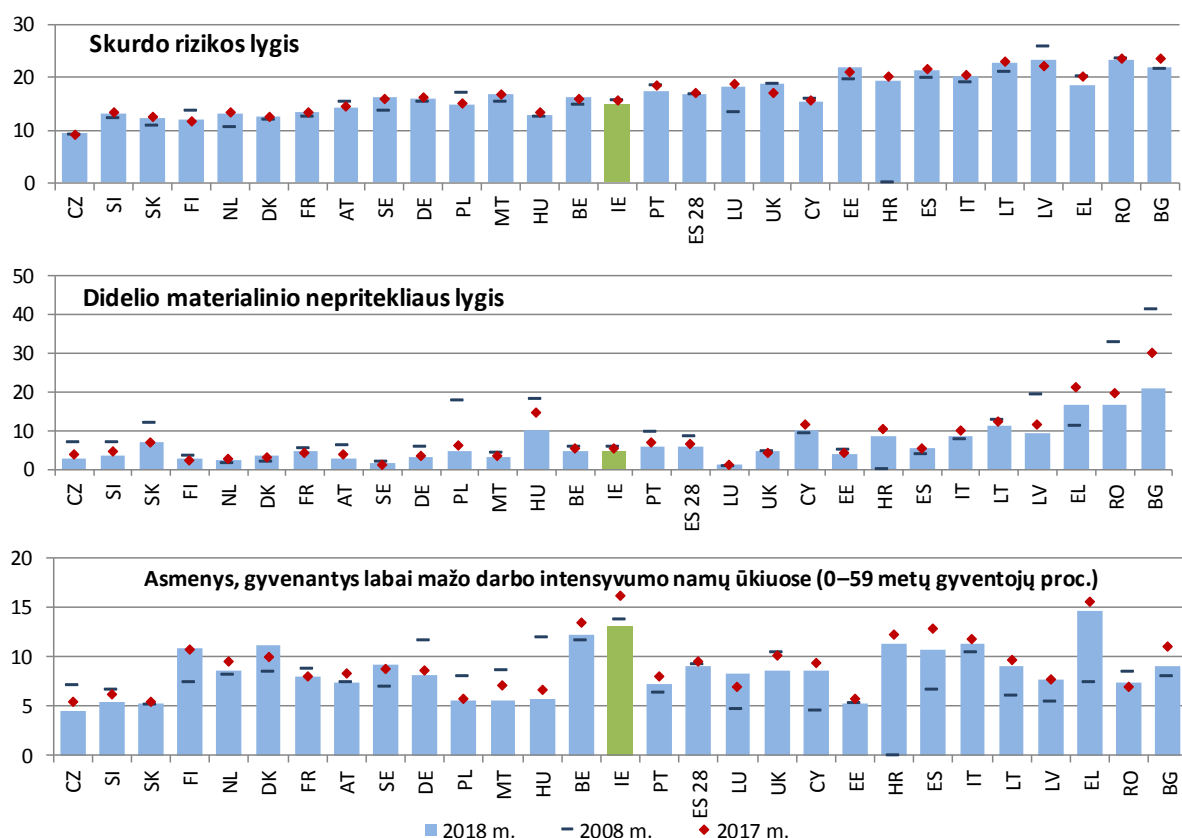
Šaltinis – Eurostatas, SPGS. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2017 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede.

Palyginti su kitomis amžiaus grupėmis, vaikų (0–17 metų amžiaus grupės) ir jaunimo (18–24 metų amžiaus grupės) skurdo ar socialinės atskirties rizika tebėra didžiausia. Vidutinis vaikų (0–17 metų) AROPE rodiklio lygis 2018 m. truputį sumažėjo (nuo 24,9 proc. iki 24,3 proc.). Vis dėlto, nors vaikų skurdas reikšmingai sumažėjo, jis tebėra didelis kai kuriose valstybėse narėse, ypač Rumunijoje (38,1 proc.), Bulgarijoje (33,7 proc.) ir Graikijoje (33,3 proc.). Vaikų AROPE rodiklis pablogėjo keliose valstybėse narėse: Jungtinėje Karalystėje (+2,5 proc. punkto), Belgijoje ir Švedijoje (+1,2 proc. punkto), Suomijoje (+0,9 proc. punkto), Prancūzijoje (+0,8 proc. punkto) ir Danijoje (+0,7 proc. punkto). Skurdo ir socialinės atskirties problemos yra didesnės 18–24 metų amžiaus grupėje: jos ES vidurkis sumažėjo 0,5 proc. punkto iki 28,5 proc. 2018 m. ir vis dar tebėra didesnis nei prieš krizę, nors atitinkami lygiai daugumoje šalių sumažėjo. Ypač aukšti šio rodiklio lygiai tebėra Graikijoje, Rumunijoje, Ispanijoje, Bulgarijoje ir Italijoje – šalyse, kuriose tebėra labai didelis jaunimo nedarbas; tačiau aukšti ir didėjantys lygiai taip pat nustatyti Jungtinėje Karalystėje, Danijoje, Ispanijoje, Švedijoje ir Suomijoje. 25–54 metų amžiaus grupės AROPE rodiklio lygis sumažėjo 0,8 proc. punkto iki 20,7 proc., taigi yra mažesnis nei prieš krizę. 55 metų ir vyresnio amžiaus asmenų grupės skurdo ar atskirties rizika tebėra mažiausia (20,3 proc.).

Skurdas arba socialinė atskirtis labiau gresia ne ES gimusiems asmenims. Asmenų, gimusių ne ES, 2018 m. AROPE rodiklio lygis buvo 37,3 proc. (savo ES šalyse gimusių asmenų vidurkis – 20,1 proc.). Apskritai šis atotrūkis beveik nekinta ES lygmeniu (2018 m. jis buvo 17,2 proc. punkto, o 2017 m. – 17,6 proc. punkto), tačiau jis mažėja kai kuriose iš šalių, kuriose yra didžiausias (–5,1 proc. punkto Belgijoje, –4,2 proc. punkto Graikijoje, –3,1 proc. punkto Danijoje, –3,2 proc. punkto Austrijoje, –2,3 proc. punkto Liuksemburge ir –1,4 proc. punkto Švedijoje). Tačiau atotrūkis tebėra didelis ir toliau didėja Jungtinėje Karalystėje (29,2 proc., +1,2 proc. punkto, palyginti su 2017 m.), Ispanijoje (28,4 proc., +1,8 proc. punkto, palyginti su 2017 m.), Prancūzijoje (24,8 proc., +5,2 proc. punkto) ir Nyderlanduose (22,1 proc., +1,5 proc. punkto).

68 diagrama. Padėtis toliau gerėja, ypač vertinant pagal didelį materialinį nepriteklių ir asmenis, gyvenančius namų ūkiuose, kuriuose beveik nė vienas narys neturi darbo

Skurdo ar socialinės atskirties rizikos lygio rodiklio sudedamosios dalys



Šaltinis – Eurostatas, SPGS. Pastaba. Rodikliai išdėstyti eilės tvarka pagal 2018 m. AROPE lygį. 2008 m. duomenys yra ES 27 duomenys (Kroatijos duomenų nėra).

ES gyventojų, kuriems gresia skurdas, dalies dydis ir toliau iš esmės nekinta. Kai kuriose šalyse, kuriose ji yra didesnė, tokių gyventojų dalis ir toliau mažėjo, bet bendras rodiklis padidėjo, nors ir liko vidutiniškai žemesnis už 2016 m. užregistruotą aukščiausią lygį. Vidutiniškai 2018 m. pajamų skurdas ES pakilo 0,2 proc. punkto iki 17,1 proc. Jis labiausiai sumažėjo Graikijoje (–1,7 proc. punkto), Bulgarijoje (–1,4 proc. punkto), Portugalijoje (–1 proc. punktas) ir Vengrijoje (–0,6 proc. punkto). Ir, priešingai, šis rodiklis padidėjo Jungtinėje Karalystėje (+2,0 proc. punkto), Latvijoje (+1,2 proc. punkto), Švedijoje (+0,6 proc. punkto), Belgijoje, Suomijoje ir Čekijoje (+0,5 proc. punkto). Eurostato

išankstiniai įverčiai¹²¹ rodo šio rodiklio mažėjimą (palyginti su 2018 m. pajamomis) Graikijoje, Portugalijoje ir Slovakijoje, tačiau įvertinta, kad jis toliau didėjo Jungtinėje Karalystėje.

Toliau vyksta didelio materialinio nepritekliaus lygių žemynkryptė konvergencija; tai lemia nuolat gerėjanti padėtis tose šalyse, kuriose nepriteklius yra didelis. Visose valstybėse narėse, kuriose didelį materialinį nepriteklių patiriančių gyventojų dalis viršija ES vidurkį, atitinkami nepritekliaus lygiai 2018 m. sumažėjo. Tose šalyse, kuriose materialinio nepritekliaus lygis yra didžiausias (Bulgarijoje, Graikijoje ir Rumunijoje), jis taip pat sumažėjo labiausiai (atitinkamai 9,1, 4,4 ir 2,9 procentinio punkto). Kai kuriose valstybėse narėse, kuriose nepritekliaus lygis yra mažas, 2018 m. jis šiek tiek padidėjo (Prancūzijoje +0,6 proc. punkto pakildamas iki 4,7 proc.; Jungtinėje Karalystėje +0,5 proc. punkto pakildamas iki 4,6 proc.; Suomijoje +0,7 proc. punkto pakildamas iki 2,8 proc.).

Taip pat toliau gerėja materialinio ir socialinio nepritekliaus rodiklis, apimantis daugiau nepritekliaus aspektų. Materialinio ir socialinio nepritekliaus vidutinis lygis ES 2018 m. toliau mažėjo (1 proc. punktu iki 12,8 proc.). Jis 2018 m. sumažėjo kai kuriose valstybėse narėse, palyginti su 2017 m., o didžiausias sumažėjimas nustatytas Bulgarijoje (–10,1 proc. punkto) ir Rumunijoje (–5,1 proc. punkto), t. y. abiejose valstybėse narėse, kuriose materialinio ir socialinio nepritekliaus lygis 2017 m. buvo didžiausias. Kai kuriose iš šių valstybių narių bent nuo 2016 m. stebima šio rodiklio mažėjimo tendencija. Materialinio ir socialinio nepritekliaus lygiai 2018 m. sumažėjo (palyginti su 2017 m.) daugumoje valstybių narių, kuriose jie 2017 m. buvo didesni už ES vidurkį. Ir, priešingai, materialinio ir socialinio nepritekliaus lygis 2018 m. padidėjo (palyginti su 2017 m.) Maltoje, Danijoje, Liuksemburge, Švedijoje, Ispanijoje ir Prancūzijoje.

Asmenų, gyvenančių namų ūkiuose, kuriuose beveik nė vienas narys neturi darbo, dalis toliau mažėjo. Gerėjant darbo rinkos sąlygoms, kartu toliau didėja namų ūkių darbo intensyvumas. Asmenų, gyvenančių labai mažo darbo intensyvumo namų ūkiuose, procentinė dalis nuo praėjusių metų sumažėjo (dabar ji yra 8,8 proc.), o visos ES lygmeniu, taip pat 10-ye valstybių narių ji dabar yra mažesnė nei prieš krizę. Didžiausias jos sumažėjimas nustatytas Airijoje (–2,9 proc. punkto), Ispanijoje ir Bulgarijoje (–2,1 proc. punkto), o didžiausias padidėjimas Liuksemburge (+1,4 proc. punkto), Danijoje (+1,1 proc. punkto) ir Rumunijoje (+0,5 proc. punkto).

Dirbančiųjų skurdo rizika daugelyje valstybių narių sumažėjo, tačiau tebėra didelė. Rizika, kad dirbančių asmenų namų ūkio pajamos gali nesiekti skurdo ribos, 2018 m. šiek tiek padidėjo (0,1 proc. punkto), palyginti su 0,2 proc. punkto sumažėjimu 2017 m., ir tebėra didelė (ypač kai kuriose valstybėse narėse, žr. 3.1.1 skirsnį). Jos lygis daug didesnis už ES vidurkį (kuris 2018 m. buvo 9,5 proc.) tebėra Rumunijoje (15,3 proc.), Liuksemburge (13,5 proc.), Ispanijoje (12,9 proc.), Italijoje (12,2 proc.), Jungtinėje Karalystėje (11,3 proc., t. y. 2,4 proc. punkto daugiau nei ankstesniais metais) ir Graikijoje (11 proc.). Ši rizika yra didesnė namų ūkiams, kuriuose gyvena asmenys, dirbantys ne visą darbo laiką (vidutiniškai 15,7 proc. visoje ES), ir kai kuriose šalyse nustatyti labai aukšti jos lygiai, kaip antai Rumunijoje (62,7 proc.), Bulgarijoje (34,4 proc.), Portugalijoje (29,2 proc.), Lietuvoje (25,3 proc.) ir Graikijoje (24,6 proc.). Darbuotojų, dirbančių visą darbo laiką, skurdo rizika

¹²¹ Eurostato išankstiniai 2018 m. pajamų įverčiai (t. y. 2019 m. paskelbti ES SPGS rodikliai). Žr. Eurostato pastabas dėl metodikos ir rezultatus: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

tebėra didelė kai kuriose valstybėse narėse, ypač Liuksemburge (11,8 proc.), Rumunijoje (11,2 proc.), Italijoje ir Ispanijoje (10,9 proc.); tai reiškia, kad kai kuriose šalyse darbas ne visada garantuoja, kad pavyks išvengti skurdo.

Pajamų skurdo gylis apskritai tebėra didelė problema. 2018 m. padidėjęs skurdo gylis (24,6 proc., palyginti su 24,1 proc. 2017 m.) rodo blogėjančią padėtį, nepaisant teigiamų pokyčių kai kuriose valstybėse narėse. Skurdo gylio didėjimas nustatytas Vengrijoje (+7,4 proc. punkto), Jungtinėje Karalystėje (+4,8 proc. punkto), Kipre (+3,5 proc. punkto), Kroatijoje (+2,9 proc. punkto), Liuksemburge (+2,6 proc. punkto), Belgijoje (+1,5 proc. punkto), Estijoje (+1,2 proc. punkto) ir Vokietijoje (+1,1 proc. punkto). Tai reiškia, kad skurstančių asmenų padėtis šiose šalyse vis labiau prastėja. Ir, priešingai, teigiami pokyčiai nustatyti Ispanijoje (–3,9 proc. punkto), Bulgarijoje (–3,6 proc. punkto), Airijoje (–3,0 proc. punkto), Portugalijoje (–2,5 proc. punkto) ir Slovėnijoje (–2,1 proc. punkto).

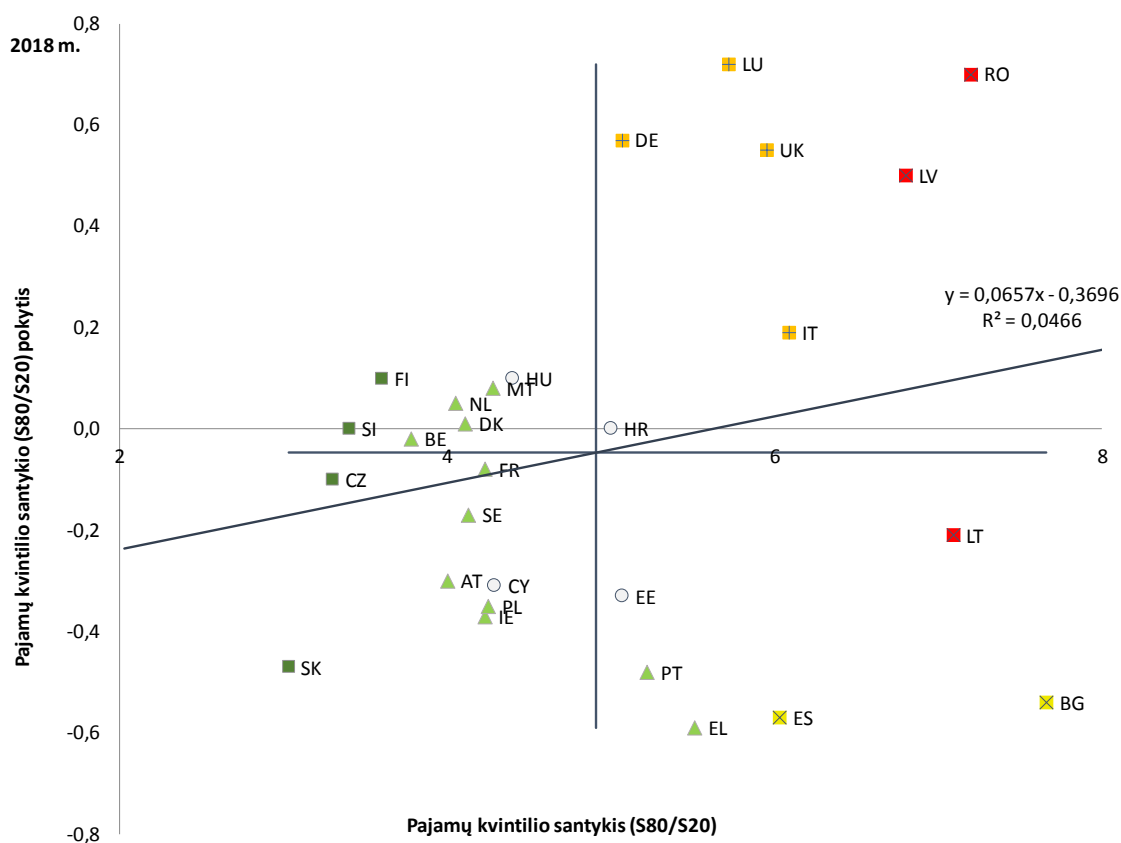
Neįgaliesiems skurdas arba socialinė atskirtis gresia daug dažniau negu asmenims be negalios. 2018 m. skurdo ar socialinės atskirties riziką ES patyrė 29,3 proc. neįgalųjų (ties pat kiek ir 2017 m.), palyginti su 19 proc. asmenų be negalios¹²², taigi yra didėjantis 10,3 proc. punkto skirtumas. Labai svarbus veiksnys, nuo kurio tai priklauso, yra negalios dydis: skurdas ar socialinė atskirtis ES 2017 m. grėsė 36,2 proc. sunkią negalią turinčių (16 metų ar vyresnio amžiaus) asmenų, tačiau 26,3 proc. vidutinio sunkumo negalią turinčių asmenų ir 19 proc. asmenų be negalios.

Pajamų nelygybė tebėra didelė. 40 proc. mažiausių pajamų namų ūkių gaunamų pajamų dalis 2018 m. išliko apie 21 proc. ir jų pajamų augimas buvo panašus kaip ir visoje gyventojų populiacijoje. Tačiau ši teigiamą poveikį atsveria 20 proc. didžiausių pajamų namų ūkių gaunamų pajamų dalies didėjimas, ir bendra pajamų nelygybė tebėra didesnė nei laikotarpiu prieš krizę; S80/S20 santykis 2018 m. padidėjo iki 5,17, palyginti su 5,08 2017 m. Kai kuriose valstybėse narėse, nors pajamų nelygybė tebėra didesnė už ES vidurkį (Graikijoje, Ispanijoje, Bulgarijoje, Lietuvoje ir Portugalijoje), yra konvergencijos požymių. Kai kuriose kitose valstybėse narėse (Liuksemburge, Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje, Italijoje) pajamų nelygybė padidėjo, o kai kur ji smarkiai viršija vidurkį (Rumunijoje, Latvijoje).

¹²² ES SPGS (2018 m.) duomenys: asmenys, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, pagal neįgalumo lygį, lytį ir amžių [hlth_dpe010].

69 diagrama. Nors pajamų nelygybė kai kuriose valstybėse narėse padidėjo, ES ji iš esmės nepakito

Pajamų kvintilio dalies santykis ir metinis pokytis (Socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



Šaltinis – Eurostatas, SPGS. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2017 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede.

Daugumoje valstybių narių socialinės apsaugos išlaidos¹²³ realiaja verte 2016 m. padidėjo mažiau nei BVP, tačiau tebėra didelių skirtumų¹²⁴. Socialinės apsaugos išlaidos realiaja verte nuo 2015 iki 2016 m. padidėjo 23 valstybėse narėse, o sumažėjo penkiose valstybėse narėse¹²⁵. Patvirtinta, kad 2016 m. įvyko išlaidų struktūrinis pokytis (daugiau jų pradėta skirti senatvės pensijoms ir sveikatos priežiūrai), ir tai iš dalies atspindi demografinius pokyčius¹²⁶. Apskritai, gerėjant ekonominės aplinkos sąlygoms, išlaidos bedarbių pašalpoms 2016 m. toliau mažėjo. Socialinės apsaugos išlaidos, skaičiuojamos kaip BVP dalis, faktiškai padidėjo tik devyniose valstybėse narėse, sumažėjo 17-oje valstybių narių, o dviejose valstybėse narėse liko nepakitusios. Valstybių narių socialinės apsaugos išlaidų – tiek išlaidų vienam gyventojui, tiek kaip BVP procentinės dalies – skirtumai 2016 m. tebebuvo dideli.

¹²³ Turimos omenyje tik išlaidos socialinės apsaugos išmokoms (t. y. neįskaitant administracinių ir kitų išlaidų).

¹²⁴ Remiantis 2016 m. ESSPROS duomenimis.

¹²⁵ Nors, skaičiuojant eurus vienam gyventojui, išlaidos padidėjo 22 valstybėse narėse (ir sumažėjo 6 valstybėse narėse).

¹²⁶ Taip pat žr.: Europos Komisija (2019 m.), *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2019*. Liuksemburgas, Europos Sąjungos leidinių biuras.

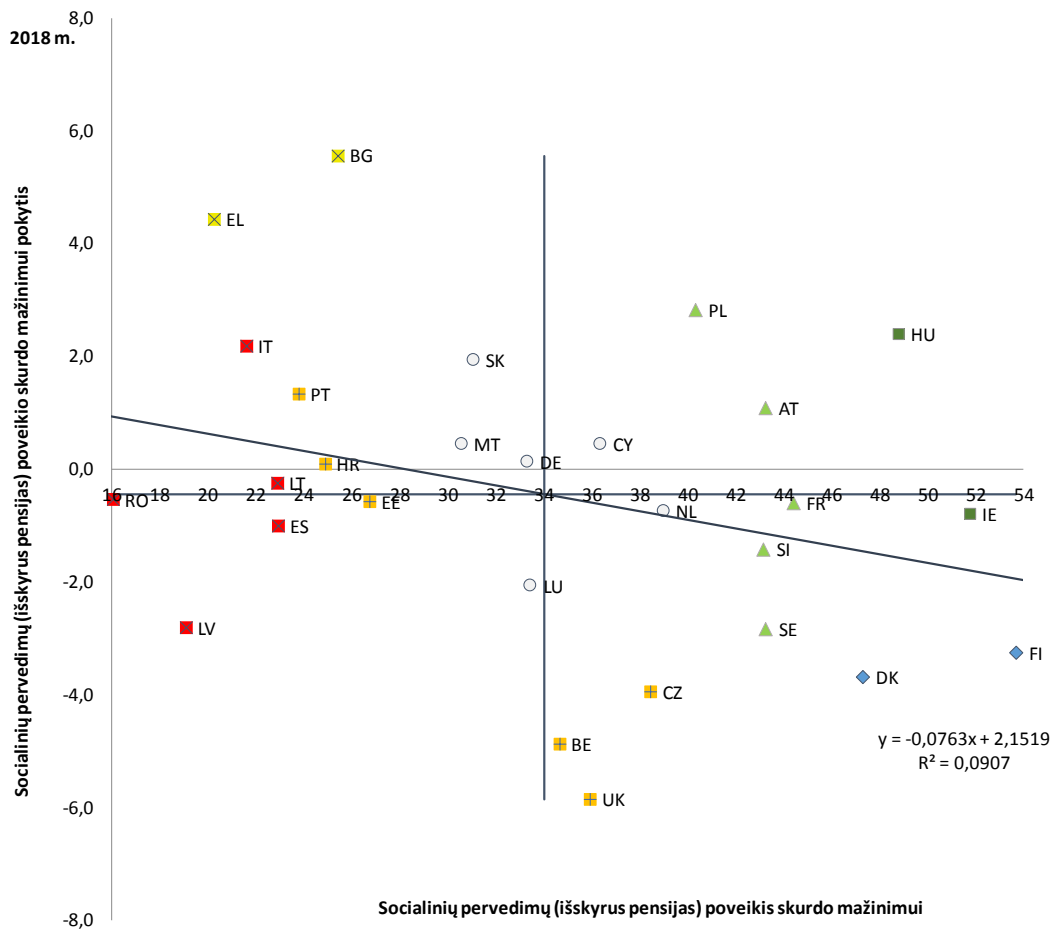
Socialinės apsaugos išlaidos didžiausią BVP procentinę dalį sudarė Prancūzijoje (32,1 proc.), Suomijoje (31,3 proc.) ir Danijoje (29,8 proc.), o mažiausią Rumunijoje (14,4 proc.), Lietuvoje (14,6 proc.) ir Latvijoje (14,9 proc.).

Tarp valstybių narių yra reikšmingų skirtumų, susijusių su tuo, kaip kinta socialinių pervedimų (išskyrus pensijas) poveikis skurdui. Socialinių pervedimų poveikis kai kuriose valstybėse narėse (pvz., Belgijoje, Čekijoje, Danijoje, Suomijoje, Švedijoje, Latvijoje, Liuksemburge ir Jungtinėje Karalystėje) sumažėjo, ir, priešingai, reikšmingas jų poveikio padidėjimas 2018 m. nustatytas Bulgarijoje (+5,6 proc. punkto), Graikijoje (+4,4 proc. punkto), Vengrijoje (+2,4 proc. punkto) ir Italijoje (+2,2 proc. punkto). 70 diagramoje matyti tam tikra konvergencija, nes kai kurios valstybės narės, kurių rodiklis žemesnis, greičiau patyrė pervedimų poveikį skurdo mažinimui. Bendrąjį rezultatą lemia gerėjančios darbo rinkos sąlygos (ir susiję gyventojų, kuriems gresia skurdas, sudėties pokyčiai), taip pat išmokų adekvatumo ir jų mokėjimo aprėpties pokyčiai, įskaitant faktą, kad išmokos kartais nedidėja taip sparčiai kaip bendros pajamos¹²⁷.

¹²⁷ Išsami analizė pateikta *Labour Market and Wage Developments in the EU*, 2019 m.

70 diagrama. Skurdą mažinantis socialinių išmokų poveikis kai kuriose valstybėse narėse mažėja

Socialinių pervedimų (išskyrus pensijas) poveikis skurdo mažinimui ir metinis pokytis (Socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



Šaltinis – Eurostatas, SPGS. Laikotarpis: 2017 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2016 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Paaiškinimas pateiktas priede.

Savarankiškai dirbančių asmenų ir nestandartinius darbo santykius palaikančių darbuotojų ekonominė padėtis yra mažiau užtikrinta ir socialinė apsauga jiems mažiau prieinama¹²⁸. 2019 m. savarankiškai dirbantys asmenys dešimtyje šalių negalėjo naudotis bedarbių socialine apsauga, trijose šalyse – draustis privalomuoju sveikatos draudimu, o dešimtyje šalių jiems nebuvo teikiama apsauga nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių traumų¹²⁹. Darbuotojai, palaikantys nestandartinius darbo santykius, paprastai oficialiai dalyvauja daugumoje socialinių išmokų sistemų taip pat kaip ir pagal standartines sutartis dirbantys darbuotojai, nors dažnai tai neapima tam tikrų kategorijų darbuotojų (pavyzdžiui,

¹²⁸ Ši tema taip pat aptariama 3.3 skirsnyje.

¹²⁹ Duomenys šioje ir tolesnėje pastraipose pateikti remiantis 2019 m. atnaujintu Europos Komisijos dok. SWD(2018) 70 final – *Poveikio vertinimas, pridedamas prie pasiūlymo dėl Tarybos rekomendacijos dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių*.

atsitiktinius darbus dirbančių ir sezoninių darbuotojų, pagal iškvietimą dirbančių darbuotojų ir tų, kurie dirba pagal sutartis su laikinojo įdarbinimo įmonėmis, civilinės teisės reglamentuojamas sutartis ar nenustatytos apimties darbo sutartis). Apskritai beveik visose valstybėse narėse nustatyta didesnių ar mažesnių kliūčių (susijusių su minimaliais teisę į išmokas suteikiančiais laikotarpiais, laukimo laiku, socialinės apsaugos teisių neperkeliamumu) darbuotojams, palaikantiems nestandartinius darbo santykius, ir savarankiškai dirbantiems asmenims naudotis veiksminga socialine apsauga, t. y. galimybe kaupti teises į adekvačias išmokas ir prirėkus jas gauti.

Pakeitus profesinę veiklą, sunku išlaikyti ir į kitą sistemą perkelti sukauptas teises. Vykstant darbo pasaulio pokyčiams, didėja tokio lankstumo svarba, ir nepakankamas teisių į išmokas perkeliamumas gali slopinti darbo rinkos dinamiškumą ir kliudyti tenkinti darbo rinkos poreikius. Bent keturiose valstybėse narėse reguliavimo stoka kelia sunkumų darbuotojams, keičiantiems sektorius ar užimtumo formą, be to, ne vienoje valstybėje narėje judėjimo darbo rinkoje kliūtimi laikomos labai didelės sąnaudos ir skirtingos taisyklės. Galiausiai, daugelyje šalių asmenims yra sunku dėl to priimti pagrįstus sprendimus, nes trūksta skaidrios informacijos apie socialinės apsaugos teises. Bendroji informacija apie socialinės apsaugos sistemas yra prieinama beveik visose (išskyrus penkias) valstybėse narėse, tačiau asmeninė su tuo susijusi informacija teikiama tik maždaug pusėje iš jų (pvz., tikėtiną pensijos dydį galima apskaičiuoti Belgijoje, Vokietijoje, Italijoje, Prancūzijoje, Ispanijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Lenkijoje).

Garantuotų minimalių pajamų sistemos veikia visose valstybėse narėse, tačiau labai skiriasi (ir apskritai mažėja) jų adekvatumas. Garantuotų minimalių pajamų sistemose adekvataus dydžio pajamų parama turėtų būti teikiama kartu su aprūpinimu reikiamomis prekėmis bei paslaugomis ir su paskatomis (re)integruoti į darbo rinką asmenis, kurie gali dirbti; to svarba pabrėžiama ir pagal Europos socialinių teisių ramstį. 2018 m. Bendroje užimtumo ataskaitoje pateikta ES šalių garantuotų minimalių pajamų sistemų pagrindinių charakteristikų išsami lyginamoji analizė, atlikta remiantis susijusio analitinio palyginimo Socialinės apsaugos komitete (SPC) rezultatais¹³⁰. Ši analizė apskritai tebėra aktuali; šiame skirsnyje pateikiami atnaujinti jos duomenys. Minimalias pajamas garantuojančių išmokų adekvatumas gali būti vertinamas palyginant jų gavėjų pajamas su šalies skurdo riba (tai parodo tokių išmokų sistemų poveikį pajamų skurdo mažinimui) ir su mažą darbo užmokestį uždirbančių asmenų pajamomis¹³¹ (tai taip pat parodo aktyvumo skatinimo aspektą ir tokių sistemų poveikį, galimai mažinantį suinteresuotumą dirbti). Pagal abu rodiklius gauti panašūs rezultatai dėl garantuotų minimalių pajamų adekvatumo valstybėse narėse 2017 pajamų metais¹³² (71 diagrama). Jos buvo adekvačiausios Nyderlanduose ir Airijoje: šiose šalyse vieno asmens namų ūkio gaunamų išmokų dydis 2017 m. daugiau kaip 100 proc. viršijo šalies pajamų skurdo ribą (nustatytą kaip 60 proc. šalies ekvivalentinių disponuojamųjų pajamų medianos). Garantuotos minimalios pajamos yra mažiausiai adekvačios Bulgarijoje ir Rumunijoje – jų dydis yra žemiau 20 proc. skurdo ribos arba šiek tiek didesnis nei 20 proc.

¹³⁰ Žr. 1 langelį. Analizuojami duomenys yra minimalias pajamas garantuojančios išmokos darbingo amžiaus gyventojams, galintiems dirbti, tačiau nedirbantiems ir neturintiems teisės gauti socialinio draudimo išmokų, neatitinkantiems reikalavimų arba jau išnaudojusiems savo teisę jas gauti.

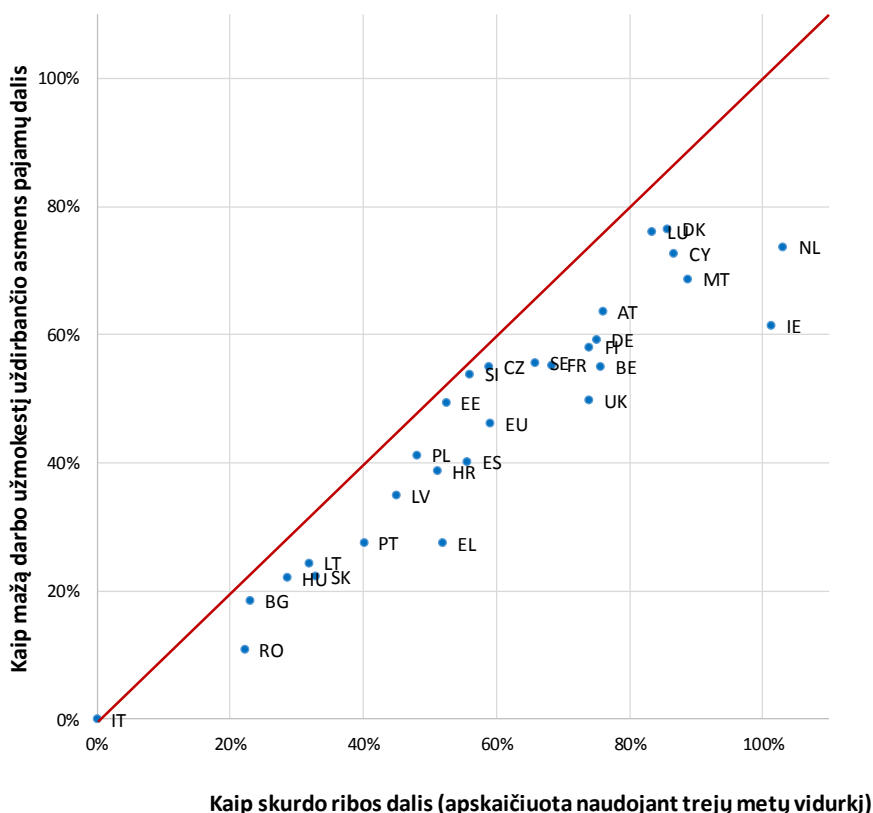
¹³¹ Asmuo, uždirbantis mažą darbo užmokestį, atliekant šią lyginamąją analizę apibūdinamas kaip asmuo, uždirbantis 50 proc. vidutinio tos šalies darbo užmokesčio (neatskaičius mokesčių).

¹³² Šie rodikliai nustatyti remiantis naujausia prieinama EBPO mokesčių ir išmokų modelio informacija. Atitinkamos informacijos apie Kiprą neturima. Informacija apie Italiją ir Graikiją neapima naujų neseniai pradėtų taikyti garantuotų minimalių pajamų sistemų, ir jos neįtrauktos į šią analizę.

mažas pajamas uždirbančio asmens pajamų 2017 m. Garantuotų minimalių pajamų adekvatumas nuo 2016 iki 2017 m. vidutiniškai liko nepakitęs arba šiek tiek sumažėjo (palyginti su šalies skurdo riba) visose valstybėse narėse, išskyrus Graikiją (kurioje jis labai padidėjo), Malta, Belgiją ir Airiją. Garantuotų minimalių pajamų adekvatumo, lyginant su mažą darbo užmokestį uždirbančio asmens grynosiomis pajamomis, pokyčiai yra teigiami tik Graikijoje, Maltoje, Belgijoje, Prancūzijoje ir Nyderlanduose.

71 diagrama. Paramos, kuria garantuojamos minimalios pajamos, adekvatumas įvairiose valstybėse narėse skiriasi gana stipriai

Garantuotų minimalių pajamų gavėjų gryniosios pajamos, išreikštos kaip skurdo rizikos ribos proc. (trejų metų vidurkis) ir mažą darbo užmokestį uždirbančio asmens pajamų proc. (2017 pajamų metais)



Šaltinis – Eurostatas, EBPO.

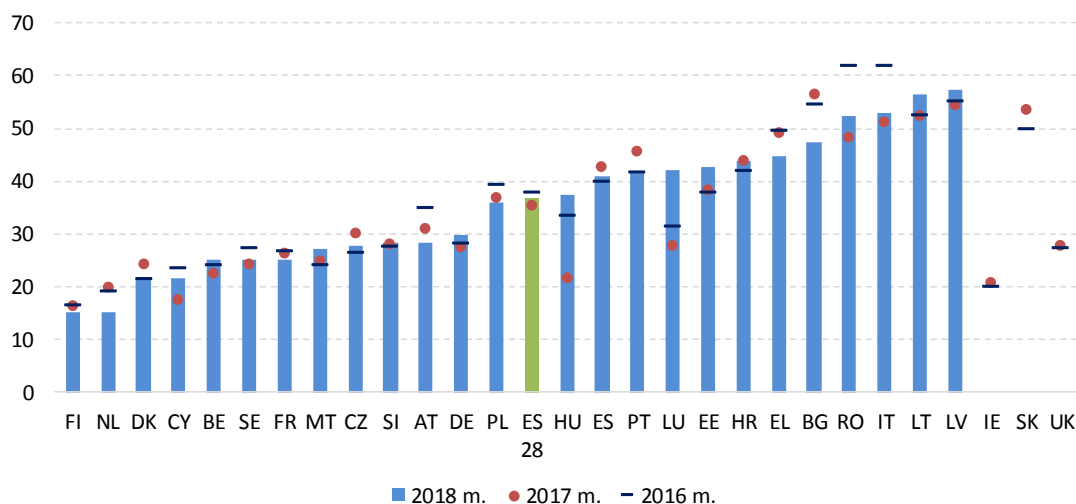
Pastabos. Duomenys šioje diagramoje parodo vieno asmens, neturinčio vaikų, padėtį. Garantuotų minimalių pajamų gavėjo gryniosios pajamos gali apimti ne tik garantuotas minimalias pajamas, bet ir kitų rūšių išmokas (pvz., būsto pašalpas). Į Italijos duomenis neįtraukta nauja neseniai įdiegta garantuotų minimalių pajamų sistema, nes ji dar neveikė iki 2017 m. Naujausia turima informacija apie pajamų skurdo ribas Airijoje, Slovakijoje ir Jungtinėje Karalystėje yra 2016 pajamų metų informacija. Mažą darbo užmokestį uždirbančiu asmeniu laikomas 50 proc. vidutinio darbo užmokesčio uždirbantis ir visą darbo laiką dirbantis asmuo.

Socialinių išmokų mokėjimo aprėptis taip pat turi poveikį jų rezultatams. Išmokas gaunančių asmenų dalies dydis gali būti labai skirtingas. Išmokų gavėjų dalis, skaičiuojama kaip darbingo amžiaus (18–59 metų) asmenų, gaunančių bet kokias išmokas (išskyrus senatvės išmokas), dalis visoje skurdo riziką patiriančių gyventojų populiacijoje, yra nuo 44,2 proc. Italijoje iki 97,8 proc. Danijoje, o ES 28 vidurkis yra 65,9 proc.

Minimalias pajamas garantuojančiomis išmokomis ne taip adekvačiai mažinamas pajamų skurdo gylis mažo darbo intensyvumo namų ūkiuose. Darbingo amžiaus (18–64 metų) gyventojų santykinio skurdo rizikos gylio mediana 2018 m. išaugo (nuo 26,9 proc. 2017 m. iki 27,5 proc.), ypač vertinant asmenų, gyvenančių namų ūkiuose, kuriuose (beveik) nė vienas narys neturi darbo, padėtį (36,8 proc., palyginti su 35,5 proc. 2017 m. ir 37,8 proc. 2016 m.). Didžiausi skirtumai tarp šių asmenų pajamų medianos ir skurdo rizikos ribos nustatyti Latvijoje, Lietuvoje, Italijoje ir Rumunijoje (jose nustatytas skirtumo padidėjimas 2018 m.) ir Bulgarijoje (joje, priešingai, skirtumas sumažėjo 9 proc. punktais).

72 diagrama. Namų ūkių, kuriuose beveik nė vienas narys neturi darbo, santykinio skurdo rizikos gylio mediana vėl didėja

Namų ūkių, kuriuose beveik nė vienas narys neturi darbo, santykinio skurdo rizikos gylio mediana 2016–2018 m.

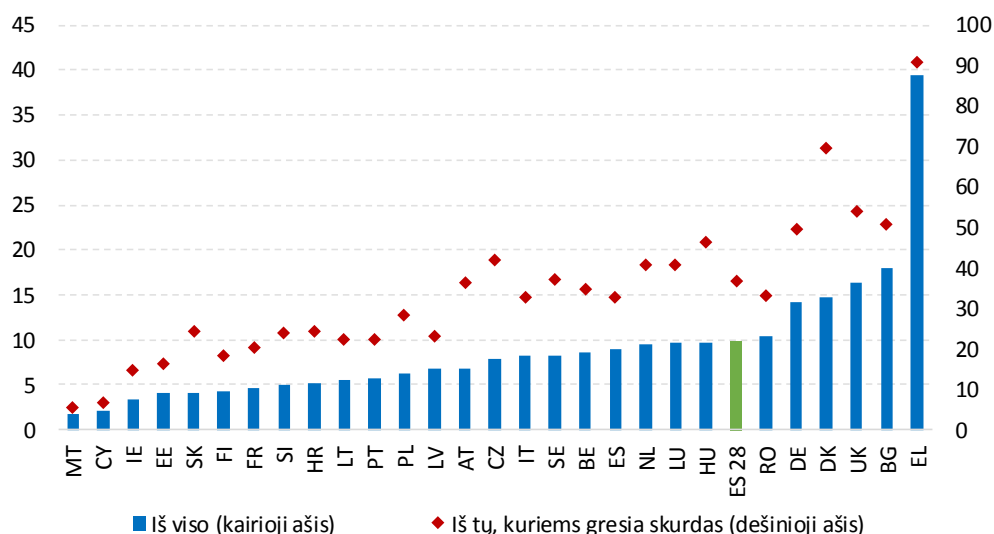


Šaltinis – Eurostato ir SPGS duomenys. 2019 m. gruodžio 2 d. neturėta IE, SK ir UK duomenų.

Namų ūkių, kurių išlaidos būstui yra per didelės, dalis 2018 m. yra mažiausia nuo 2010 m. Nepaisant to, vienas iš dešimties europiečių vis dar gyvena namų ūkyje, kurio būsto išlaidų našta yra didelė (viršijanti ribą, nustatytą kaip 40 proc. disponuojamųjų pajamų). Su būstu susijusios išlaidos tebėra labai didelės Graikijoje (joje beveik 40 proc. namų ūkių išlaidos būstui yra per didelės). Atitinkami lygiai Bulgarijoje, Jungtinėje Karalystėje, Danijoje, Vokietijoje ir Rumunijoje viršija ES vidurkį, tačiau Estijoje, Prancūzijoje, Suomijoje, Kipre, Maltoje ir Slovakijoje per didelės išlaidas būstui patiria mažiau nei 5 proc. namų ūkių. Skurdesni namų ūkiai patiria daugiau būsto neįperkamos problemų, taip pat su šia problema dažniau susiduria būstų nuomininkai. Per didelių išlaidų būstui našta faktiškai patiria 36,7 proc. skurdesnių namų ūkių ir 26 proc. būstų nuomininkų.

73 diagrama. Nemažos gyventojų dalies (ypač skurdo riziką patiriančių grupių) išlaidos būstui yra per didelės

Gyventojų, gyvenančių namų ūkiuose, kurių visos išlaidos būstui sudaro daugiau kaip 40 proc. visų disponuojamųjų namų ūkio pajamų, procentinė dalis 2018 m.



Šaltinis – Eurostatas, SPGS.

Labai prastų būsto sąlygų rodiklis 2018 m. iš esmės išliko stabilus. Tačiau jo mastai mažėja, ypač Vidurio ir Rytų Europos valstybėse narėse, kuriose su būsto kokybe susijusios problemos yra didesnės. Nepaisant šio padėties gerėjimo, maždaug vienas iš septynių europiečių vis dar gyvena būste su vandeniu laidžiu stogu, drėgnomis sienomis, grindimis ar pamatais arba puvinio paveiktais langų rėmais ar grindimis. Su šiomis problemomis daugiausia susiduria būstų nuomininkai, įskaitant tuos, kurie gyvena socialiniame būste. Nors gyventojų, kurių būste nėra vonios ar dušo, bendra dalis yra maža (1,9 proc. 2018 m.), ji siekia 25,6 proc. Rumunijoje ir viršija 8 proc. Bulgarijoje, Latvijoje ir Lietuvoje. Labai prastomis būsto sąlygomis gyvenančių vaikų iki 18 metų dalis tebėra didesnė, palyginti su visais gyventojais, – nepakankamai geros kokybės būstuose gyvenančių vaikų dalis yra 6,1 proc., o atitinkama visų gyventojų dalis yra 4 proc.

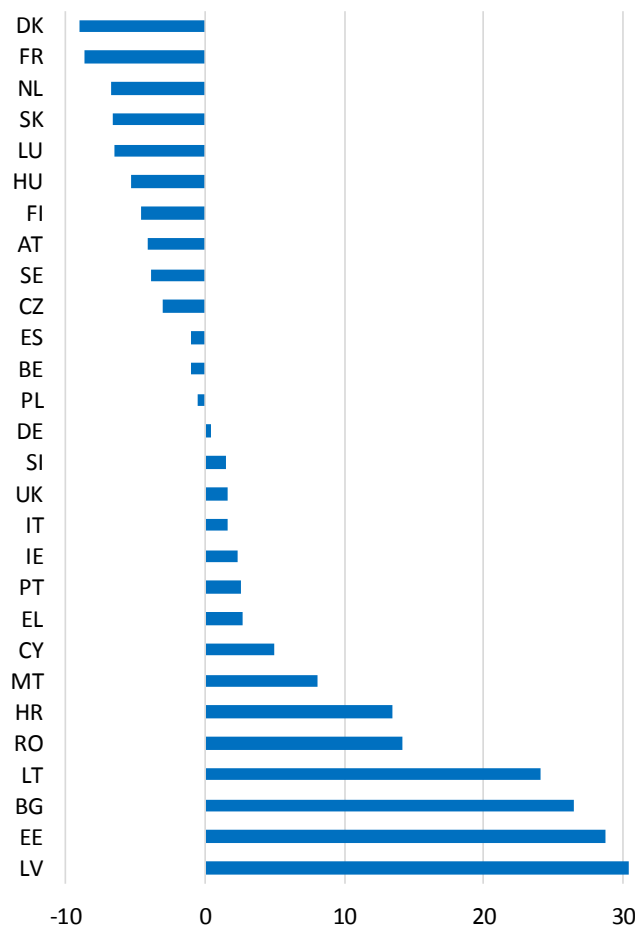
Kraštinė su būstu susijusios atskirties forma – benamystė – per pastarąjį dešimtmetį kai kuriose valstybėse narėse padidėjo. Benamystės mastai reikšmingai sumažėjo tik Suomijoje, o kitose trijose šalyse nustatytos arba prieštaringos tendencijos (Kroatijoje ir Lenkijoje), arba benamystės lygis pastaraisiais metais stabilizavosi (Portugalijoje)¹³³. Benamystė tebėra daugiausia miestų reiškinys, ir nustatyta, kad įtampa būsto rinkoje yra vienas pagrindinių veiksnių, lemiančių pastarojo meto benamystės masto didėjimą daugumoje ES valstybių narių. Tai apima kelias neigiamas tendencijas, pavyzdžiui, augančias nekilnojamojo turto kainas ir būsto nuomos kainas, įperkamų būstų trūkumą, būsto nuomos įstatymų pakeitimus, nepakankamas ar mažinamas valstybės investicijas į viešuosius ir (arba) socialinius būstus, taip pat būsto pašalpų mažinimą. Tačiau benamystės didėjimą lemia ir kiti neigiami veiksniai, įskaitant skurdą, didėjantį nedarbą, nepakankamas ir (arba) sunkiai prieinamas paramos sistemas bei paslaugas, taip pat didėjančią imigraciją. Tam tikri veiksniai turi įtakos individualiam asmenų pažeidžiamumui, didinančiam benamystės grėsmę: tai gali

¹³³ ESPN, 2019 m.

būti, pavyzdžiui, psichikos liga, narkotinių medžiagų vartojimas arba neigiami reiškiniai šeimoje (šeimos iširimas, smurtas šeimoje ar sutuoktinio mirtis).

74 diagrama. Vyresnio amžiaus asmenų skurdo rizika ir socialinės atskirties rizika daugelyje valstybių narių tolygiai mažėja

65 metų ir vyresnio amžiaus gyventojų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, procentinė dalis, palyginti su bendru ES vidurkiu, 2018 m.



Šaltinis – Eurostatas, ES SPGS.

Pensijų pajamos teikia vyresnio amžiaus asmenims santykinę apsaugą nuo skurdo rizikos. ES lygmeniu vyresnio amžiaus asmenų skurdo rizikos lygis (AROP rodiklis) yra mažesnis negu darbingo amžiaus asmenų (2018 m. atitinkami lygiai yra 15,9 proc. ir 16,5 proc.). Palyginti su laikotarpiu iki krizės, šio santykio pasikeitimą į priešingą pusę per pastarąjį dešimtmetį iš dalies paaiškina tai, kad dėl krizės beveik visose Europos šalyse sumažėjo vidutinės namų ūkių (ypač darbingo amžiaus gyventojų) realios disponuojamosios pajamos, o pensijos pakito mažiau. Tačiau taip pat sumažėjo vyresnio amžiaus asmenų, patiriančių didelį materialinį nepriteklį, dalis (nuo 7,5 proc. 2008 m. iki 4,7 proc. 2018 m.), ir tai rodo, kad bendras šios grupės skurdo ir socialinės atskirties mažėjimas nebuvo tik santykinis. Vyresnio amžiaus asmenų skurdo ir socialinės atskirties rizika tolygiai mažėja daugumoje valstybių narių. 65 metų ir vyresnio amžiaus asmenų, kuriems grėsė skurdas ar socialinė atskirtis, 2018 m. buvo iš viso apie 1,3 mln. mažiau nei prieš krizę (2008 m.). Tačiau, nepaisant bendrojo padėties gerėjimo, yra ryškių skirtumų tarp valstybių narių: senatvės skurdo arba socialinės atskirties rizika labai sumažėjo Kipre (–25,8 proc. punkto nuo

2008 m.), Bulgarijoje (-20,4 proc. punkto), Rumunijoje (-16,6 proc. punkto) ir Jungtinėje Karalystėje (-8,3 proc. punkto), tačiau nemažai padidėjo Estijoje (+6,5 proc. punkto) ir Liuksemburge (+6,7 proc. punkto).

Ypač didelį susirūpinimą kelia vyresnio amžiaus moterų padėtis: skurdas arba socialinė atskirtis ES gresia vienai iš penkių 65 metų ir vyresnių moterų. Moterų AROPE rodiklio lygis 2018 m. buvo nuo maždaug 10 proc. Danijoje, Prancūzijoje ir Nyderlanduose iki maždaug 50 proc. Bulgarijoje ir Baltijos valstybėse. Vyrų ir moterų AROPE rodiklio didžiausi skirtumai nustatyti Lietuvoje (19,4 proc. punkto), Estijoje (17,2 proc. punkto) ir Bulgarijoje (15,8 proc. punkto). Vyresnio amžiaus moterys gauna mažesnes pajamas negu vyresnio amžiaus vyrai: 2017 m. ES vyresnio amžiaus moterų pajamų santykio mediana buvo 6 procentiniais punktais mažesnė nei vyrų, palyginti su jaunesniais tos pačios lyties asmenimis (moterų 89 proc., vyrų 95 proc.). Taigi, moterys mažesnes pajamas gauna ne tik per visą darbingą gyvenimą, bet ir išėjusios į pensiją, ir tai prisideda prie vyrų ir moterų pajamų nelygybės senatvėje.

Vidutiniškai visoje ES 65 metų ir vyresnio amžiaus asmenų pajamos yra šiek tiek mažesnės nei jaunesnių gyventojų grupių. 65 metų ir vyresnio amžiaus asmenų disponuojamųjų pajamų mediana 2018 m. sudarė 91 proc. jaunesnių gyventojų pajamų. Bendra santykinė pajamų santykio mediana nesiekė 75 proc. penkiose šalyse (Čekijoje, Maltoje, Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje) ir nesiekė 80 proc. dar penkiose šalyse (Belgijoje, Bulgarijoje, Danijoje, Kipre ir Kroatijoje). Ir, priešingai, vyresnio amžiaus vyrų pajamų mediana šešiose valstybėse narėse (Liuksemburge, Graikijoje, Prancūzijoje, Ispanijoje, Vengrijoje ir Italijoje) ir vyresnio amžiaus moterų pajamų mediana dviejose valstybėse narėse (Liuksemburge ir Prancūzijoje) 2018 m. buvo didesnė negu asmenų, jaunesnių nei 65 metų, pajamos.

Nors vidutiniškai pensijų dydis siekia daugiau kaip pusę paskutiniu profesinės veiklos laikotarpiu uždirbtų pajamų, pensijų pajėgumas pakeisti pajamas valstybėse narėse labai skiriasi. 2018 m. bendras pajamų pakeitimo pensijomis santykis (angl. ARR) ES sudarė vidutiniškai 58 proc., o skirtumai tarp šalių buvo dideli. Šis santykis buvo mažiausias (33 proc.) Airijoje, artimas 40 proc. Latvijoje ir Lietuvoje ir 41 proc. Bulgarijoje ir Estijoje, o didžiausias Liuksemburge (86 proc.).

Pensijos turi būti pritaikytos atsižvelgiant į didėjančius sunkumus dėl ilgėjančios tikėtinios gyvenimo trukmės ir vėlesnės darbingo gyvenimo pradžios. Kartu su pajamų skurdo mažinimu ir pajamų pakeitimu trečias svarbus pensijų adekvatumo aspektas yra pensijos laikotarpio trukmė. Yra uždavinys užtikrinti pajamų išlaikymą ir apsaugą nuo skurdo visu pensijos laikotarpiu, kuris ilgėja kartu su tikėtina gyvenimo trukme. Žmonės turi pakankamai ilgai dirbti, kad sutaupytų lėšų ir pasirengtų tam, kad pensijos gavimo laikotarpis bus ilgesnis. Prognozuojama, kad senatvės sulaukusių žmonių priklausomybės santykis (senėjimo indeksas) didės nuo 1:3 (30,5 proc.) 2018 m. iki 1:2 (49,9 proc.) 2050 m., o 2070 m. pasieks 51,6 proc. Apskaičiuota, kad 2024 m. vienuolikoje valstybių narių darbingo amžiaus gyventojų sumažės daugiau kaip 3 proc., palyginti su 2016 m.¹³⁴ Taip pat prognozuojama, kad ateityje daugumoje valstybių narių ilgės tikėtina gyvenimo trukmė, skaičiuojama nuo faktinio pasitraukimo iš darbo rinkos amžiaus, išreiškiama kaip suaugusio žmogaus gyvenimo trukmės dalis. Dabar ji sudaro nuo maždaug ketvirtadalio (Lietuvoje) iki daugiau kaip trečdalio (Liuksemburge) gyvenimo trukmės. Prognozuojama, kad 2070 m. ji

¹³⁴ 2018 m. visuomenės senėjimo ataskaita, Europos Komisija.

bus ilgesnė, nuo maždaug 30 proc. (Nyderlanduose) iki daugiau kaip 40 proc. (Liuksemburge), ir daugumoje šalių sieks apie 35 proc. Mažesni pokyčiai prognozuojami šalyse, nustačiusiose taisykles, susiejančias teisės aktų nustatytą pensinį amžių su tikėtina gyvenimo trukme.

75 diagrama. Prognozuojama, kad dauguma vyresnio amžiaus europiečių pensijoje gyvens ilgiau

Gyvenimo pensijoje trukmė, kaip suaugusio žmogaus gyvenimo procentinė dalis, 2017 m. ir tikėtini pokyčiai 2070 m.



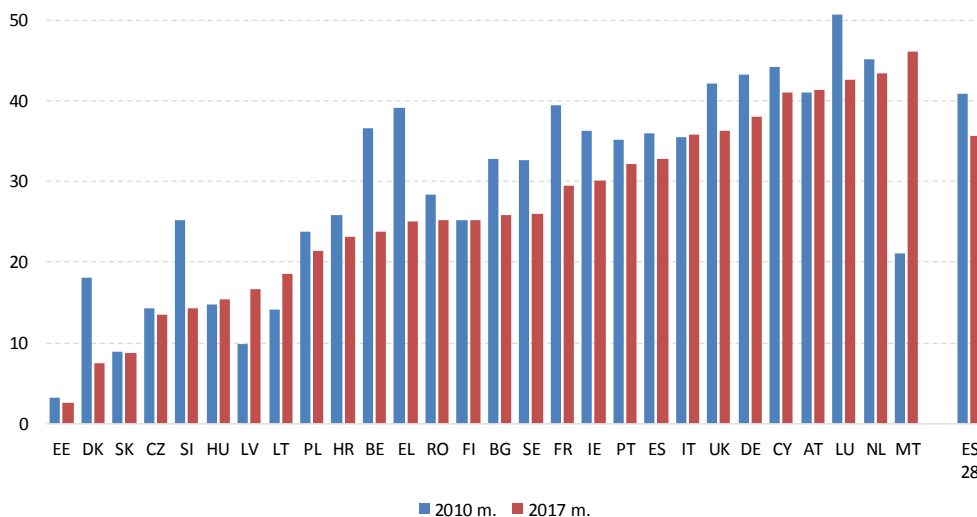
Šaltinis – 2018 m. ataskaita dėl senėjimo.

Vėlinant teisės aktų nustatytą pensinį amžių, ilgesnis darbas yra būtinas siekiant išlaikyti adekvačias pensijas ir jas didinti. Pensijų (ir mokesčių) politikos priemonėmis galima suteikti žmonėms reikiamų paskatų ilginti savo profesinį gyvenimą. Tokiomis paskatomis galima subalansuoti su išėjimu į pensiją siejamus mokesčius ir naudą, skirti priedus ir nuobaudas už išėjimą į pensiją vėliau ar nesulaukus pensinio amžiaus ir leisti žmonėms derinti pensijos gavimą su darbu. 2018 m. pensijų adekvatumo ataskaitoje pažymima, kad tokia politika, siekiant didinti pensinį amžių, yra dar svarbesnė negu ankstyvos karjeros pradžios politika. Be to, kartu su karjeros pabaigai skirta politika, kuria siekiama skatinti ilginti profesinį gyvenimą, turėtų būti imamasi priemonių užtikrinti adekvačias pensijas tiems, kurie nebegali ilgiau dirbti. Turėtų būti siekiama tikslo apsaugoti vyresnius žmones nuo skurdo grėsmės, kartu siekiant, kad aktyvesni vyresnio amžiaus gyventojai padėtų užtikrinti aprūpintą ir tvaresnę ateitį.

Nors vyrai ir moterys po tokios pačios profesinės karjeros turėtų gauti panašią pensiją, su lytimi susijęs pensijų skirtumas yra didelis. Vidutinis ES vyrų ir moterų pensijų skirtumas dabar yra 35,7 proc. ir kelerius praėjusius metus mažėjo. Jį galima analizuoti pagal tai, *kas gauna pensiją* (mokėjimo aprėpties skirtumas), ir *kaip skiriasi vyrų ir moterų pensijos* (pensininkų gaunamų pensijų dydžio skirtumas). Daugumos valstybių narių valstybinės pensijų sistemos yra vienodai prieinamos vyrams ir moterims, o pensijų mokėjimo aprėpties skirtumai nedideli: pensiją gaunančių moterų yra tik 5 proc. mažiau nei vyrų. Tačiau tose šalyse, kurių sistemos pagrįstos socialiniu draudimu (t. y. įmokos mokamos nuo oficialaus darbo pajamų) ir nėra nustatytų minimalių įmokų ribų, pensijų mokėjimo aprėptis gali skirtis labiau. Pensininkų pensijų dydžio skirtumas parodo, kiek skiriasi vidutinės vyrų ir moterų pensijos – šis skirtumas valstybėse narėse 2017 m. buvo nuo 1,1 proc. iki 41,8 proc.; Liuksemburge, Nyderlanduose ir Maltoje skirtumai yra didžiausi (viršija 40 proc.), o Estijoje, Danijoje ir Slovėnijoje vyrų ir moterų pensijos skiriasi mažiausiai (mažiau nei 10 proc.). Nors naujų pensininkų grupėje šis skirtumas mažesnis, daugelyje šalių nuo 2010 m. jis tebėra didelis (sumažėjo nuo maždaug 41 proc. 2010 m. iki 35,2 proc. 2017 m.). Moterų ir vyrų lygios galimybės įgyti teises į pensiją priklauso nuo darbo rinkos ir nuo pensijų politikos, kuria remiama karjeros bei darbo pajamų lygybė. Moterų užimtumas yra mažesnis nei vyrų, o dirbančios moterys dažnai dirba tokiuose sektoriuose, kuriuose mažesni atlyginimai; jos uždirba mažiau, dažniau dirba ne visą darbo laiką, taigi dirba mažiau valandų ir jų karjera vidutiniškai trunka trumpiau. Visi šie veiksniai lemia mažesnes moterų socialines įmokas į pensijų sistemą ir vėliau mažesnes pensijų išmokas išėjus į pensiją.

76 diagrama. Daugelyje valstybių narių vyrų ir moterų pensijų skirtumas tebėra didelis

Vyrų ir moterų pensijų skirtumas (proc.) 65–79 metų pensininkų grupėje 2010 m. ir 2017 m.



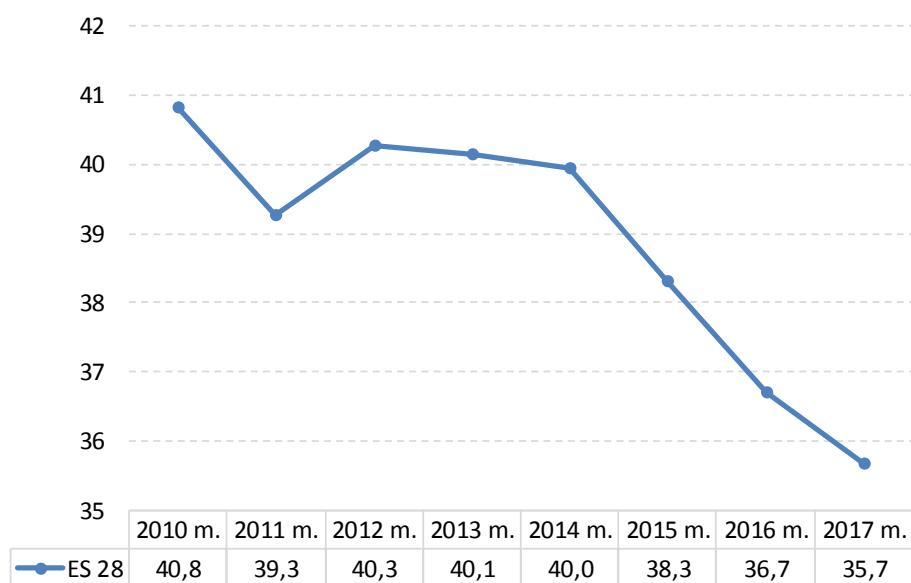
Šaltinis – Eurostatas, ES SPGS. Duomenys surūšiuoti pagal 2017 m. duomenis.

Vyresnio amžiaus moterų skurdo ar socialinės atskirties rizika vidutiniškai yra didesnė nei vyrų. Moterys paprastai pradeda gauti pensijas nuo šiek tiek jaunesnio amžiaus ir gyvena 3–5 metais ilgiau negu vyrai. Moterų pensijų išmokos vidutiniškai yra mažesnės, tačiau jos jas gauna ilgesnį laikotarpį. Todėl vyresnio amžiaus moterų skurdo rizika yra didesnė nei vyrų: 2017 m. skurdas ir socialinė atskirtis ES grėsė daugiau kaip 20 proc. vyresnio nei 64 metų moterų ir 15 proc. tokio amžiaus vyrų.

Pensijų sistemos lyčių nelygybę šiek tiek sumažina, bet nedaug. ES vyrų ir moterų pensijų skirtumas yra beveik du kartus didesnis negu vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas (2017 m. jis siekė 16,2 proc.). Su pajamų perskirstymu susiję pensijų ir mokesčių sistemų elementai ir pensijų kreditai, skiriami už nedarbo laikotarpius, kai nedirbama dėl artimųjų priežiūros veiklos, tam tikra apimtimi mažina vyrų ir moterų pajamų darbo rinkoje skirtumą. Pavyzdžiui, beveik visose valstybėse narėse moterims tam tikromis sąlygomis suteikiamos teisės į pensiją ir už vaikų priežiūros laikotarpius. Be to, pergyvenusiems (-ioms) sutuoktiniams (-ėms) gali būti suteikiamos teisės į našlių pensiją.

77 diagrama. Per kelerius pastaruosius metus vyrų ir moterų pensijų skirtumas tolygiai mažėja

Vyrų ir moterų pensijų skirtumas 65–79 metų pensininkų grupėje 2010–2017 m., ES 28

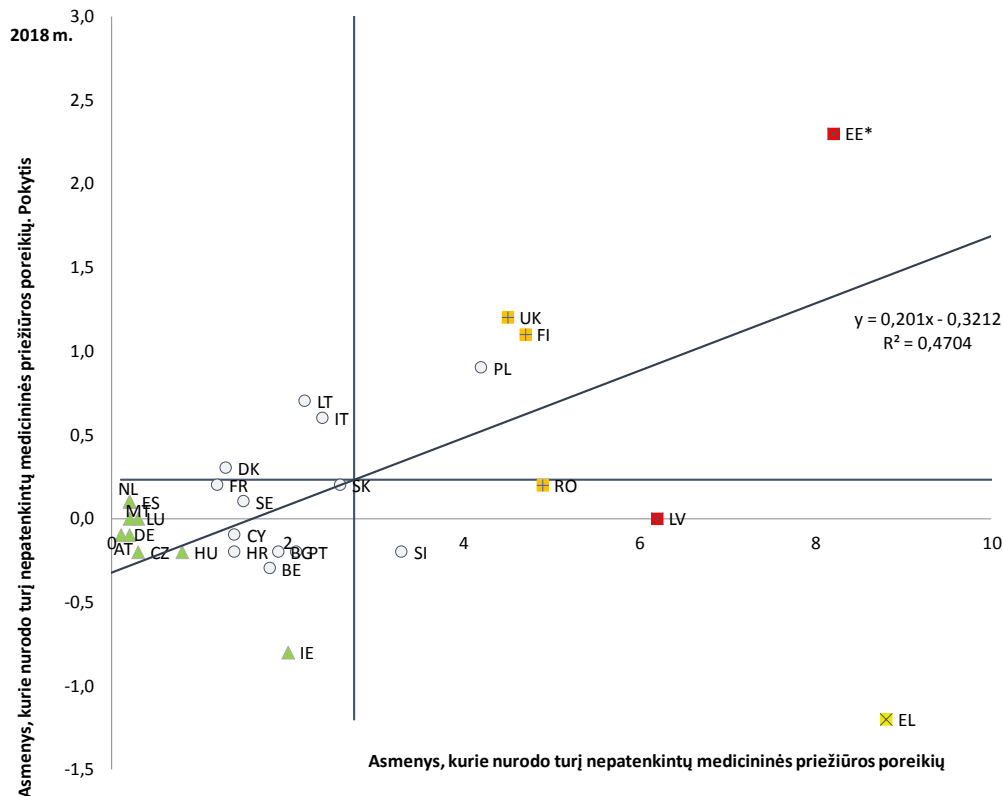


Šaltinis – Eurostatas. ES SPGS. Reikėtų atsižvelgti į šio rodiklio ribotumą.

Kelerius pastaruosius metus daroma pažanga mažinant pensijų skirtumus; yra teigiamų tendencijų, kurios bus naudingos būsimiems pensininkams. Darbo rinkoje šiuo metu dalyvauja daugiau moterų nei bet kada anksčiau. Be to, naujų pensininkų grupių moterys yra vidutiniškai labiau išsilavinusios už dabartinės pensininkės. Aukštesnis išsilavinimas paprastai reiškia tvirtesnę sąsają su darbo rinka, didesnę užimtumo metų skaičių, didesnes darbo pajamas ir, galiausiai, geresnę su socialinių įmokų mokėjimu susijusią padėtį.

78 diagrama. Asmenų nurodytų nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių rodiklis iš esmės nepasikeitė

Asmenys, kurie nurodo turį nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių (Socialinių rodiklių suvestinės esminis rodiklis)



Šaltinis – Eurostatas, SPGS. Laikotarpis: 2018 m. lygiai ir metiniai pokyčiai, palyginti su 2017 m. Pastaba. Ašių susikirtimo taškas yra nesvertinis ES vidurkis. Estijos duomenys pavaizduoti mažesniu masteliu, kad tilptų į diagramą (faktinis dydis 16,4 proc., pokytis +4,6 proc.). Paaiškinimas pateiktas priede.

Nors yra konvergencijos požymių, gyventojų, kurie nurodo turį nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių, dalis valstybėse narėse vis dar labai skiriasi¹³⁵. Priešingai nei ankstesniais metais, atsiranda teigiama koreliacija tarp nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių lygio ir pokyčių, o tai reiškia, kad rodiklis paskutiniu laikotarpiu labiau padidėjo tose šalyse, kuriose nepatenkintų poreikių yra daugiausia (78 diagrama). Kai kuriose valstybėse didelės kliūtys gauti sveikatos priežiūros paslaugas tebėra didelės išlaidos ir ilgas laukimo laikas. Vis dėlto vidutinė ES gyventojų, kurie patys nurodė turintys dėl per didelės kainos, per ilgo laukimo laiko ar atstumo nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių, dalis 2018 m. iš esmės nepasikeitė ir liko 2 proc. Asmenų, teigiančių, kad jiems sunku gauti medicininės priežiūros paslaugas, dalis Graikijoje, Latvijoje ir Estijoje

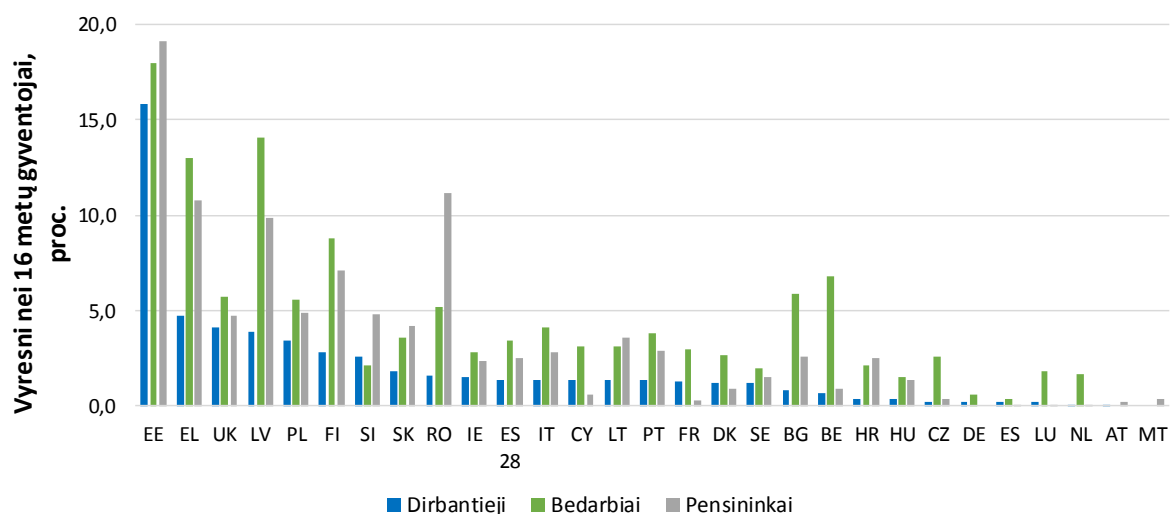
¹³⁵ Asmenų nurodyti nepatenkinti medicininės priežiūros poreikiai siejami su paties asmens subjektyviu vertinimu, ar jam prireikus tam tikros sveikatos priežiūros srities specialisto apžiūros arba gydymo jis jų negavo arba nesiekė dėl trijų priežasčių: finansinių, ilgo laukimo ir per didelio atstumo. Medicininė priežiūra – individualios sveikatos priežiūros paslaugos (sveikatos patikrinimas arba gydymas, išskyrus odontologinę priežiūrą), teikiamos gydytojų ar lygiaverčių specialistų pagal nacionalines sveikatos priežiūros sistemas arba teikiamos jiems tiesiogiai prižiūrint (Eurostato apibrėžtis). Su sveikatos priežiūros paslaugų gavimu susijusios problemos, apie kurias praneša žmonės, gali reikšti, kad yra kliūčių gauti sveikatos priežiūrą.

tebeviršijo 5 proc., o Rumunijoje ir Suomijoje buvo arti šios ribos. Didžiausias šio rodiklio padidėjimas 2018 m. užfiksuotas Estijoje, Suomijoje ir Jungtinėje Karalystėje.

Kai kuriose šalyse problemos, su kuriomis susiduriama siekiant gauti medicininės priežiūros paslaugas, gali labai priklausyti ir nuo asmens aktyvumo statuso. Nors daugumoje šalių reikšmingų skirtumų dėl aktyvumo statuso nenustatyta, kai kuriose iš jų bedarbiams gali būti sunkiau gauti sveikatos priežiūros paslaugas (žr. 79 diagramą). Keturiuose šalyse daugiausia nepatenkintų medicininės priežiūros poreikių nurodo pensininkai (Estijoje, Latvijoje, Graikijoje ir Rumunijoje).

79 diagrama. Bedarbiai ir pensininkai paprastai dažniau negu dirbantys asmenys nurodo, kad jiems sunku gauti medicininės priežiūros paslaugas

Asmenų nurodyti nepatenkinti medicininės priežiūros poreikiai pagal aktyvumo statusą (2018 m.)



Šaltinis – Eurostatas [hlth_silc_13].

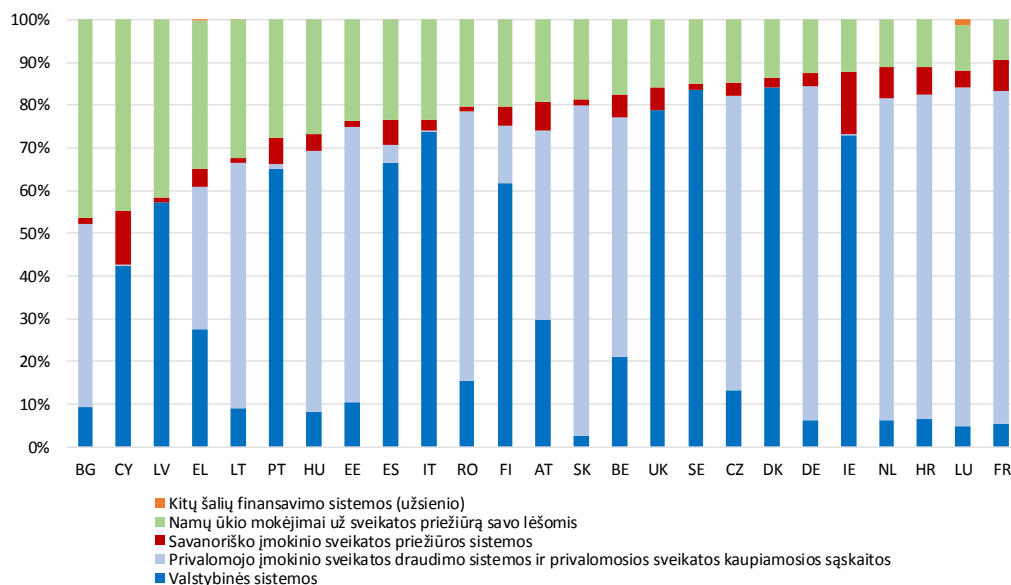
ES toliau ilgėja vidutinė likusio sveiko gyvenimo trukmė (tikėtina po 65 metų). Dabar ji siekia 9,8 metų vyrams ir 10,2 metų moterims. Ilgiausia po 65 metų likusio sveiko gyvenimo trukmė prognozuojama Švedijoje, Maltoje, Airijoje ir Ispanijoje (daugiau kaip 12 metų tiek vyrams, tiek moterims), tačiau tikėtina sveiko gyvenimo trukmė yra itin trumpa Latvijoje, Slovakijoje ir Kroatijoje (maždaug 5 metai).

Sveikatos priežiūra finansuojama pagal daug įvairių sistemų ir santykinė kiekvienos sistemos svarba valstybėse narėse skiriasi. 2017 m. mokėjimai už sveikatos priežiūrą savo lėšomis¹³⁶, t. y. namų ūkių išlaidos sveikatai (įskaitant medicinos prekes), kurios nekompensuojamos pagal jokią sistemą arba iš dalies apmokamos pagal organizuotą sistemą, kaip visų dabartinių išlaidų sveikatai dalis, viršijo 30 proc. Bulgarijoje, Graikijoje, Kipre, Latvijoje ir Lietuvoje (80 diagrama).

¹³⁶ Savo lėšomis padengiamos išlaidos – tai tiesioginiai mokėjimai už prekes ir paslaugas iš namų ūkio pirminių pajamų ar santaupų, kai vartotojas sumoka už prekes tada, kai jas perka, arba už paslaugas, kai jomis naudojasi, ir tos išlaidos jam nėra kompensuojamos ar iš dalies apmokamos pagal organizuotą sistemą.

80 diagrama. Sveikatos priežiūros išlaidų apmokėjimo tvarka įvairiose ES šalyse labai skiriasi

Sveikatos priežiūros išlaidos pagal finansavimo šaltinį, 2017 m.

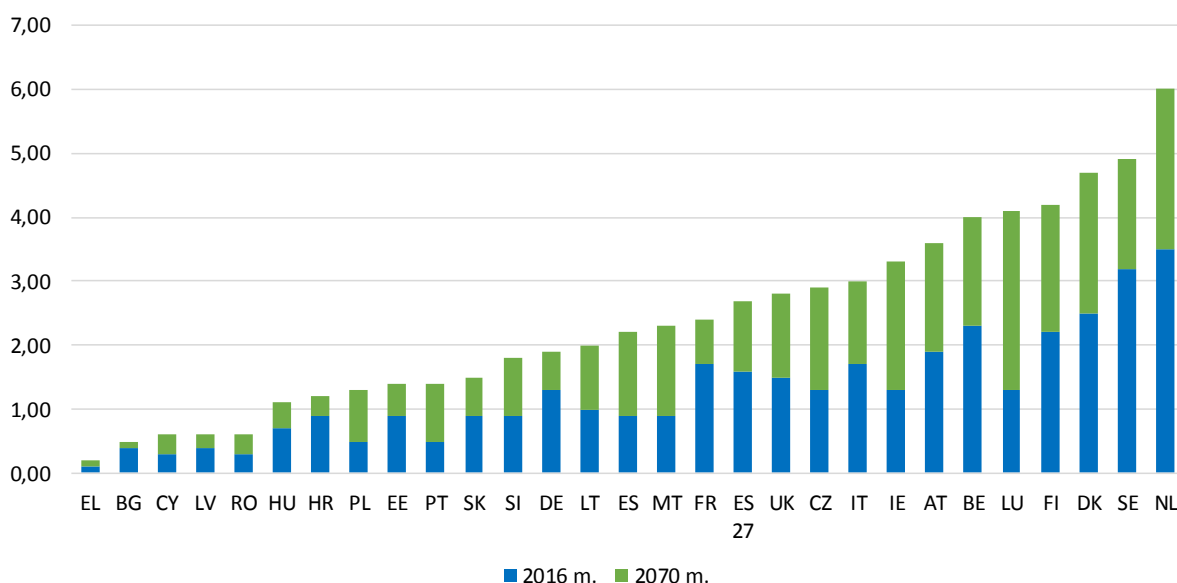


Šaltinis – Eurostatas [hlth_shall_hf]. Pastabos. Duomenys surinkti pagal Komisijos reglamentą (ES) 2015/359 dėl sveikatos priežiūros išlaidų ir jos finansavimo statistinių duomenų (Sveikatos sąskaitų sistemos 2011 m. vadovas).

Senėjant ES visuomenei didėja ilgalaikės priežiūros poreikis, ir prognozuojama, kad jis labai didės ir toliau. Prognozės rodo, kad 80 metų ir vyresnio amžiaus europiečių skaičius iki 2070 m. padvigubės, ir prognozuojama, kad gerokai išaugs senėjimo indeksas (65 metų ir vyresnio amžiaus asmenų ir 15–64 metų asmenų skaičiaus santykis, žr. pirmiau). Išlaidos ilgalaikiai priežiūrai didėja sparčiau nei išlaidos sveikatai ir pensijoms. Prognozuojama, kad ES viešosios išlaidos ilgalaikiai priežiūrai iki 2070 m. padidės iki 2,7 proc. BVP, ir valstybėse narėse bus didelių su tuo susijusių skirtumų (žr. 81 diagramą).

81 diagrama. Senėjant visuomenei prognozuojama, kad ilgalaikės priežiūros išlaidos daugumoje valstybių narių labai padidės

Prognozuojamos viešosios ilgalaikės priežiūros išlaidos, BVP proc. dalis, 2016 ir 2070 m.



Šaltinis – parengta pagal 2018 m. ataskaitos dėl senėjimo duomenis. Pastaba. Tai yra Visuomenės senėjimo darbo grupės parengtas bazinis scenarijus.

Užtikrinti ilgalaikės priežiūros sistemos tvarumą ypač sunku toms valstybėms narėms, kurios šiuo metu yra labai priklausomos nuo neformaliosios (neinstitucinės) priežiūros. Mažėja asmenų, galinčių atlikti neformaliosios priežiūros užduotis, nes didėja moterų užimtumas, žmonės susilaukia mažiau vaikų, o šeimų nariai gyvena toliau vieni nuo kitų. Taip pat yra sunkumų, susijusių su priežiūros darbuotojų įdarbinimu ir išlaikymu institucinės priežiūros sektoriuje. Užimtumui ilgalaikės priežiūros sektoriuje yra būdinga didelė darbo ne visą darbo laiką ir darbo pagal terminuotą sutartį dalis, todėl jis yra mažiau patrauklus į darbo rinką ateinantiems ar darbą keičiantiems asmenims.

3.4.2. Politinis atsakas

Siekiant spręsti skurdo ir socialinės atskirties problemą, kai kuriose valstybėse narėse reformomis siekiama stiprinti aktyvia įtrauktimi grindžiamą požiūrį. Valstybės narės pripažįsta, kad veiksmingi yra integruoti požiūriai, susiejant adekvačias pajamas su aktyvios darbo rinkos priemonėmis ir socialinių paslaugų teikimu. Du vis dažniau įvairiose valstybėse narėse taikomi mechanizmai yra viena bendra prieiga ir vieno langelio principas. Pirmuoju iš jų siekiama didinti naudojimąsi paslaugomis, o antruoju taip pat siekiama didinti paslaugų ir intervencijų veiksmingumą ir efektyvumą. Svarbų vaidmenį šiame procese taip pat gali atlikti savivaldybės. Pavyzdžiui, Čekijoje per projektą „Koordinuojamas požiūris į socialinės atskirties vietas“ savivaldybės parengia savo tarpsektorines strategijas, apimančias vertikalųjį ir horizontalųjį paslaugų koordinavimą. Šiuo metu dalyvauja 48 savivaldybės ir tikimasi, kad jų skaičius 2020 m. pasieks 70. Graikijoje įsteigti bendruomenių centrai planuoja vadovautis panašiu požiūriu, plėsdami šeimoms ir pagyvenusiems žmonėms teikiamų paslaugų aprėptį. Rumunijoje, naudojantis Europos socialinio fondo parama, planuojamos bendruomenių socialinės paslaugos pagal poreikius; jų teikimas išbandomas 139 pasirinktose marginalizuotose bendruomenėse. Integruotas paslaugų teikimas paprastai reiškia individualizuotas intervencijas, daugiau dėmesio skiriant paslaugų gavėjų poreikiams.

Toks individualizuotas požiūris diegiamas 83 proc. Nyderlandų savivaldybių, kuriose atliekamas poreikių vertinimas per vadinamąjį „pokalbį prie virtuvės stalo“, paprastai paramos gavėjų namuose. Apskritai daugumoje valstybių narių pereinama prie integruoto požiūrio, kuris taikomas bedarbiams, minimalias pajamas garantuojančių išmokų gavėjams arba kitoms grupėms, kaip antai jaunimui, neįgaliesiems, pagyvenusiems asmenims, benamiams, vaikams ar smurto šeimoje aukoms. Svarbu ir tai, kad vis daugiau valstybių narių savo socialinių paslaugų pasiūlą papildo konsultacijomis ir patarimais dėl skolinimosi.

Keliose valstybėse narėse skurdą ir pajamų nelygybę siekiama mažinti keičiant darbingo amžiaus gyventojams mokamas išmokas. Italijoje sukurta garantuotų minimalių pajamų sistema, sudaryta iš dviejų dalių: paramos neaktyvių asmenų (neturinčių teisės į bedarbio pašalpą) ir mažai uždirbančių asmenų pajamoms ir aktyvumo skatinimo priemonių, apimančių tiek įdarbinimo, tiek socialines paslaugas. Pagal 2019 m. Biudžeto įstatymą šiai sistemai finansuoti 2019–2021 m. laikotarpiu skirta 23,5 mlrd. EUR (0,45 proc. BVP). Atsižvelgiant į didelį šios priemonės mastą ir užmojį, socialinių tarnybų ir valstybinių užimtumo tarnybų glaudus bendradarbiavimas yra ypač svarbus, kad ši reforma būtų sėkminga. Kitos valstybės narės, kaip antai Ispanija ir Latvija, planuoja naujomis priemonėmis supaprastinti esamas sistemas ir padidinti jų adekvatumą. Prancūzijoje plečiama dabartinė parama mažo darbo užmokesčio gavėjams turėtų padėti sumažinti pajamų nelygybę. Tačiau Rumunijoje 2016 m. priimto Minimalių įtraukties pajamų įstatymo įgyvendinimas dar kartą atidėtas, ir dabar planuojama jį įgyvendinti 2021 m. (taigi vėluoja minimalių įtraukties pajamų reforma, dėl kurios buvo pateikta šiai konkrečiai šaliai skirta Tarybos rekomendacija).

Kai kuriose valstybėse narėse naujos kovos su vaikų skurdu priemonės apima ne tik paramą pajamoms. Airija paskelbė naują daugiametę vaikų gerovės strategiją, apimančią tėvų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, vaikų sveikatą ir priemonių, kuriomis kovojama su skurdu ankstyvoje vaikystėje, rinkinį. Ispanijoje padidinta nuo materialinės padėties priklausomos išmokos vaikui suma ir kartu plečiamos dabartinės programos, kuriomis remiama vaikų gerovė (nors tai kol kas yra nedidelio užmojo iniciatyva). Lietuvoje neseniai pradėjus taikyti universalios išmokos vaikui sistemą, ši išmoka (tiek bendroji, tiek nuo materialinės padėties priklausoma jos dalis) turėtų būti toliau didinama 2020 m. Panašiai ir Rumunijoje labai padidinta universalioji išmoka vaikui (nuo 84 iki 150 RON, t. y. nuo maždaug 18 iki 31 EUR, neįgaliesiems ir iki 2 metų vaikams skiriant didesnes sumas) turėtų turėti teigiamą poveikį mažinant vaikų skurdą, kuris tebėra labai didelis.

Imamasi neįgalųjų socialinės įtraukties priemonių, kuriomis siekiama papildyti užimtumo politikos priemones ir padėti išvengti skurdo. Bulgarijoje 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo įstatymas dėl neįgalųjų, pagal kurį siekiama tikslingai teikti paramą remiantis individualiu neįgalųjų poreikių vertinimu. Skiriama naujo tipo mėnesinė parama, priklausoma nuo negalios laipsnio ir susieta su skurdo riba. Estija padidino nedarbingumo pašalpą ir išmokas neįgaliesiems vaikams. Ji taip pat stengėsi supaprastinti paslaugų teikimo specialiųjų psichikos sveikatos poreikių turintiems asmenims tvarką. Vengrijoje padidinta slaugos išmoka už pacientų priežiūrą namuose. Latvija padidino specialiosios priežiūros išmoką vaikams su sunkia negalia ir suaugusiesiems, kurie turi sunkią negalią nuo vaikystės. Maltos vyriausybė padidino paramą, teikiamą dėl sunkios negalios, ir išmokos neįgaliam vaikui dydį. Lenkija įsteigė solidarumo fondą, skirtą paramai neįgaliesiems, kuriems reikalinga ilgalaikė priežiūra. Portugalija padidino priežiūros pašalpą, mokamą prižiūrinčiajam asmeniui, ir parengė paramos savarankiškam gyvenimui programą. Slovakija padidino slaugos išmoką, mokamą neformaliosios (neinstitucinės) priežiūros atveju.

Kelios valstybės narės išplėtė socialinės apsaugos sistemų aprėptį. Danija suderino savarankiškai dirbančių asmenų ir netipinių darbuotojų savanoriško nedarbo draudimo sistemą. Pagal naująją įstatymą nedarbo socialinio draudimo išmokų sistema apima savarankiškai dirbančius asmenis ir netipinius darbuotojus taip pat kaip ir įprastus darbuotojus. Prancūzijoje savarankiškai dirbantiems asmenims suteikta galimybė naudotis nedarbo socialine sistema tam tikromis sąlygomis (kai jų veikla nutraukiama teismo sprendimu arba per nemokumo procedūrą). Airija suteikė savarankiškai dirbantiems asmenims teisę gauti invalidumo pensijas ir sveikatos priežiūrą ir dabar planuoja įtraukti savarankiškai dirbančius asmenis į nedarbo socialinę sistemą, panašiai kaip ir Maltoje. Belgijoje savarankiškai dirbančių asmenų darbingumo netekimo atveju laukimo laikas (iki ligos išmokų gavimo) sutrumpintas nuo vieno mėnesio iki 14 dienų. Portugalija įgyvendino modernizavimo strategiją „Socialinis draudimas ir tu“, apimančią inovacines skaitmenines priemones, kuriomis naudodamiesi piliečiai paprasčiau gauna socialinio draudimo informaciją ir paslaugas.

Valstybės narės ėmėsi priemonių siekdamos didinti būsto prieinamumą ir mažinti benamystę. Daugelis valstybių narių, siekdamos integruotai spręsti benamystės ir su būstu susijusios atskirties problemas, patvirtino nacionalines, regionines ar vietos strategijas. Visų pirma, vis labiau pripažįstama prevencijai skirtų paslaugų ir didesnio bendradarbiavimo tiek politikos, tiek paslaugų teikimo lygmeniu svarba. Daugėja valstybių narių, kuriose vyksta pokyčiai, pereinant prie aprūpinimu būstu grindžiamų strategijų, pagal kurias intensyviau teikiamos paslaugos kartu su aprūpinimu nuolatinio būstu. Tai daroma, pavyzdžiui, Suomijoje ir Prancūzijoje, kurios patvirtino iniciatyvos „Pirmiausia – būstas“ įgyvendinimo ir benamystės mažinimo ilgalaikes strategijas. Kai kurios valstybės narės, kaip antai Airija ir Malta, sprendžia benamystės problemą pagal platesnes nacionalines strategijas, kuriomis mažinamas įperkamų ir socialinių būstų trūkumas. Lietuva 2019 m. atnaujino savo įstatymus dėl įperkamų ir socialinių būstų. Vis dėlto pagrindinis požiūris, kuriuo vadovaujamasi teikiant paslaugas, tebėra pasirengimo turėti būstą (arba pakopinis) modelis, kai teikiama parama siekiama padėti benamiams tenkinti įvairius poreikius, suteikiant laikiną įvairių formų apgyvendinimą, iki bus pripažinta, kad jie geba gyventi savarankiškai. Nėra sistemingai įgyvendinamų stebėsenos mechanizmų, pagal kuriuos būtų vertinami šių strategijų pasiekimai, ir šių intervencijų veiksmingumo įrodymų vis dar trūksta. Finansavimo dydis ir adekvatumas taip pat nėra pakankami poreikiams tenkinti, ir poveikis yra ribotas. Kai kuriose valstybėse narėse esama įrodymų, kad didinamas finansavimo adekvatumas (pvz., Kipre, Liuksemburge, Maltoje, Slovakijoje, Nyderlanduose), be kita ko, neseniai padidintos biudžeto lėšos, skiriamos benamiams skirtoms paslaugoms finansuoti, padidintos investicijos į nuolatinis būstus, skirtus šeimoms, ir socialinius būstus, taip pat miestai prisiima įsipareigojimus daugiau biudžeto lėšų skirti benamiams teikiamų paslaugų plėtrai.

Kai kurios valstybės narės vykdo savo pensijų sistemų reformas, sprendamos jų tvarumo ir adekvatumo klausimus, tačiau kol kas tai daugiausia daroma skiriant dėmesio tik vienam aspektui vienu metu. Bulgarija, Estija, Prancūzija, Latvija ir Lietuva imasi veiksmų siekdamos didinti senatvės pensijų adekvatumą ir (arba) pakeisti jų indeksavimą, kad jis tiksliau atspindėtų ekonomikos pokyčius. Estija pradėjo taikyti priemonę, pagal kurią laipsniškai naikinamos kelios nuostatos dėl specialių pensijų tam tikrų grupių pensininkams. Danijoje, Maltoje ir Portugalijoje siekiama didinti pensijų sistemų tvarumą ribojant ankstyvą išėjimą į pensiją ir skatinant vyresnio amžiaus darbuotojų reintegraciją į darbo rinką. Belgija ėmėsi mažinti savo sistemos, pagal kurią ankstyvas išėjimas į pensiją finansuojamas įmonių išmokomis, prieinamumą, o Malta suteikė paskatų vyresnio amžiaus asmenims priešpensiniu laikotarpiu toliau dirbti.

Kelios valstybės narės pradeda visapusiškas sveikatos priežiūros sistemų reformas. Prancūzija nuo 2018 m. rudens įgyvendina esminę sveikatos sistemos reformą siekdama gerinti sveikatos priežiūros prieinamumą visiems, veiksmingiau rengti ir paskirstyti sveikatos priežiūros specialistus ir efektyviau naudoti stacionariąją sveikatos priežiūrą ligoninėse. Airija 2019 m. inicijavo *Sláintecare* – didelio užmojo 10 metų planą, kuriuo siekiama gerinti sveikatos priežiūros ir ilgalaikės priežiūros sistemas, kad būtų tenkinami senėjančios visuomenės poreikiai. Graikijoje, vykdamas didelę pirminės sveikatos priežiūros sistemos reformą, steigiami vietos sveikatos priežiūros centrai (TOMY) siekiant didinti pirminės sveikatos priežiūros prieinamumą. Kitos valstybės narės didina ekonominį savo sveikatos priežiūros sistemų efektyvumą. Latvija vykdo ES lėšų investavimo sąlygas, kad pagerintų pirminės priežiūros kokybę ir prieinamumą, o Kipre įgyvendinamas sveikatos sistemos reformos paskutinis (stacionarinės priežiūros) etapas.

Kelių šalių vyriausybės taip pat imasi konkrečių priemonių siekdamas spręsti sveikatos priežiūros prieinamumo ir kokybės problemas. Kipre priimti teisės aktai, reikalingi visuotinei sveikatos priežiūrai užtikrinti, o Ispanijoje sveikatos priežiūros prieinamumas užtikrintas ir dokumentų neturintiems migrantams. Latvija rengia įstatymo projektą dėl bendrojo valstybės apmokamų paslaugų krepšelio ir visuotinio privalomojo valstybinio sveikatos draudimo. Lietuvoje sveikatos priežiūros specialistų trūkumo ir netolygaus teritorinio jų paskirstymo problemos sprendžiamos gerinant planavimą ir svarstomos galimos papildomos paskatų sistemos. Kroatija patvirtino naują nacionalinį ligoninių plėtros planą, kuriuo taip pat siekiama gerinti sveikatos priežiūros kokybę ir prieinamumą.

Valstybėse narėse siekiama stiprinti profilaktines priemones ir kartu skatinti efektyvią bei ekonomišką sveikatos priežiūrą, nedarant kompromisų dėl jos kokybės, prieinamumo ir savarankiško gyvenimo sąlygų. Bulgarija patvirtino nacionalinės ilgalaikės priežiūros strategijos įgyvendinimo veiksmų planą, pagal kurį stiprinama integruotų socialinių paslaugų teikimo ir plėtros institucinė sistema. Austrijoje rengiama visapusiška ilgalaikės priežiūros sistemos koncepcija pagal neseniai patvirtintą bendrąjį ilgalaikės priežiūros planą. Čekijos vyriausybė paskelbė naują ilgalaikės priežiūros strategiją, kuria siekiama remti priežiūrą namuose ir neinstitucinę priežiūrą. Lenkija parengė priklausomiems pagyvenusiems asmenims skirtą socialinį planą, pagal kurį viešosios institucijos teikia paramą neformaliesiems prižiūrintiesiems asmenims ir veikia bendruomeninių bei institucinių paslaugų sistema. Kitos valstybės narės (pvz., Slovėnija ir Belgija) išbando naujus sprendimus dėl integruotos ilgalaikės priežiūros namų aplinkoje ir lėtinėmis ligomis sergančių žmonių priežiūros supaprastinimo, taip pat diegia bendrus pacientų priežiūros poreikių vertinimo mechanizmus.

Ilgalaikės priežiūros srityje kai kurios valstybės narės siekia didinti priežiūros darbuotojų grupę ir gerinti neformaliųjų prižiūrinčiųjų asmenų padėtį. Čekija nustatė ilgalaikės priežiūros išmoką, kuria kompensuojamos dėl darbo pertraukos, reikalingos dėl artimųjų priežiūros, negautos darbo pajamos. Artimuosius prižiūrinčiųjų asmenų darbdaviai turi sutikti su tuo, kad darbuotojas laikinai nedirbs ilgalaikės priežiūros laikotarpiu (ne ilgiau kaip 90 dienų), ir privalo užtikrinti, kad darbuotojas galėtų grįžti į tą patį darbą. Kroatija priėmė įstatymą, kuriuo sukurta teisinė globos šeimoje sistema, o Rumunija priėmė įstatymą, pagal kurį siekiama teikti priežiūros namuose paslaugas 1 000 žmonių ir įdarbinti 50 šio pobūdžio priežiūros paslaugas teikiančių specialistų. Maltoje planuojama didinti priežiūros pašalpą (ICRA), mokamą asmenims, prižiūrintiems šeimos narį savo namuose, ir supaprastinti jos gavimo sąlygas tiems, kurie prižiūri vyresnius nei 85 metų pacientus.