EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 17.12.2019.
COM(2019) 653 final

KOMISIJAS UN PADOMES VIENOTĀ NODARBINĀTĪBAS ZIŅOJUMA PRIEKŠLIKUMS

kas pievienots dokumentam
Komisijas paziņojums par 2020. gada ilgtspējīgas izaugsmes stratēģiju

SATURA RĀDĪTĀJS

PRIEKŠVĀRDS 2
GALVENIE ASPEKTI 3
1. PĀRSKATS PAR DARBA TIRGUS UN SOCIĀLAJĀM TENDENCĒM UN PROBLĒMĀM EIROPAS SAVIENĪBĀ 16
1.1 Darba tirgus tendences 16
1.2 Sociālās tendences 22
2. SOCIĀLO REZULTĀTU PĀRSKATA MOMENTUZŅĒMUMI 26
2.1. Paskaidrojumi par rezultātu pārskatu 26
2.2. No sociālo rezultātu pārskata iegūtie pierādījumi 28
3. NODARBINĀTĪBAS UN SOCIĀLĀS JOMAS REFORMAS — DALĪBVALSTU REZULTĀTI UN RĪCĪBA 33
3.1. 5. pamatnostādne. Palielināt pieprasījumu pēc darbaspēka 33
3.1.1. Galvenie rādītāji 33
3.1.2 Politikas pasākumi 48
3.2. 6. pamatnostādne. Stiprināt darbaspēka piedāvājumu un uzlabot piekļuvi nodarbinātībai, prasmēm un kompetencēm 51
3.2.1 Galvenie rādītāji 51
3.2.2 Politikas pasākumi 80
3.3. 7. pamatnostādne. Uzlabot darba tirgu darbību un sociālā dialoga efektivitāti 95
3.3.1. Galvenie rādītāji 95
3.3.2. Politikas pasākumi 120
3.4. 8. pamatnostādne. Veicināt vienlīdzīgas iespējas visiem, sekmēt sociālo iekļaušanu un apkarot nabadzību 127
3.4.1. Galvenie rādītāji 127
3.4.2. Politikas pasākumi 148

PRIEKŠVĀRDS

Eiropas Komisijas un Padomes vienotais nodarbinātības ziņojums (VNZ) ir sagatavots, pamatojoties uz Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 148. pantu. Komisijas sākotnējais priekšlikums šim ziņojumam ietilpst rudens dokumentu kopumā, kas ietver arī gada stratēģiju ilgtspējīgai izaugsmei, ar ko uzsāk Eiropas pusgada ciklu. VNZ ir sniegts gada pārskats par svarīgākajām norisēm nodarbinātības un sociālajā jomā Eiropā, kā arī par dalībvalstu veiktajām reformām saskaņā ar dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm[1]. Pārskats par šīm reformām sniegts atbilstoši minēto pamatnostādņu struktūrai: palielināt pieprasījumu pēc darbaspēka (5. pamatnostādne), stiprināt darbaspēka piedāvājumu un uzlabot piekļuvi nodarbinātībai, prasmēm un kompetencēm (6. pamatnostādne), uzlabot darba tirgu darbību un sociālā dialoga efektivitāti (7. pamatnostādne) un veicināt vienlīdzīgas iespējas visiem, sekmēt sociālo iekļaušanu un apkarot nabadzību (8. pamatnostādne).

Turklāt VNZ tiek uzraudzīti arī dalībvalstu darbības rezultāti attiecībā uz Eiropas sociālo tiesību pīlāra kontekstā izveidoto sociālo rezultātu pārskatu. Pīlāru 2017. gada 17. novembrī kopīgi pasludināja Eiropas Parlaments, Padome un Komisija. Tajā ir identificēti principi un tiesības trijās jomās: i) vienādas iespējas un darba tirgus pieejamība, ii) taisnīgi darba nosacījumi un iii) sociālā aizsardzība un iekļaušana. Šajās jomās panāktā progresa uzraudzības pamatā ir detalizēta analīze par pīlāram pievienoto sociālo rezultātu pārskatu.

VNZ struktūra ir šāda: ievadnodaļā (1. nodaļa) priekšstata iegūšanai ir ziņots par galvenajām darba tirgus un sociālajām tendencēm Eiropas Savienībā. VNZ 2. nodaļā ir izklāstīti galvenie rezultāti, kas iegūti, analizējot sociālo rezultātu pārskatu saistībā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru. VNZ 3. nodaļā ir sniegts detalizēts apraksts pa valstīm par pamatrādītājiem (izmantojot arī sociālo rezultātu pārskata datus) un politiku, ko dalībvalstis īstenojušas, lai izpildītu pamatnostādnes attiecībā uz nodarbinātības politiku.

[1]Eiropas Savienības Padome 2018. gada jūlijā pieņēma jaunākās atjaunotās nodarbinātības pamatnostādnes, pielāgojot pamatnostādnes Eiropas sociālo tiesību pīlāram (Padomes 2018. gada 16. jūlija Lēmums (ES) 2018/1215 par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm).

GALVENIE ASPEKTI

Eiropa gūst panākumus attiecībā uz Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanu. Saskaņā ar sociālo rezultātu pārskatu, kas pievienots pīlāram, darba tirgus un sociālās tendences ES joprojām ir pozitīvas 9 no 14 pamatrādītājiem. Pārējie 5 pamatrādītāji vidēji saglabājās stabili vai uzrādīja nelielas negatīvas izmaiņas salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu (t. i., izglītību vai apmācību priekšlaicīgi pametušās personas, dzimumu atšķirība nodarbinātībā, sociālo pārvedumu ietekme uz nabadzības mazināšanos, ienākumu kvintiļu attiecības rādītājs un iedzīvotāju norādītās neapmierinātās medicīniskās aprūpes vajadzības). Attiecībā uz vairāk nekā pusi no pamatrādītājiem dalībvalstīs tika novērota atšķirīga konverģence. Visās dalībvalstīs, izņemot Nīderlandi, vismaz viens no rādītājiem ir ievērojami zemāks par vidējo (vai uzrāda būtisku negatīvu tendenci).

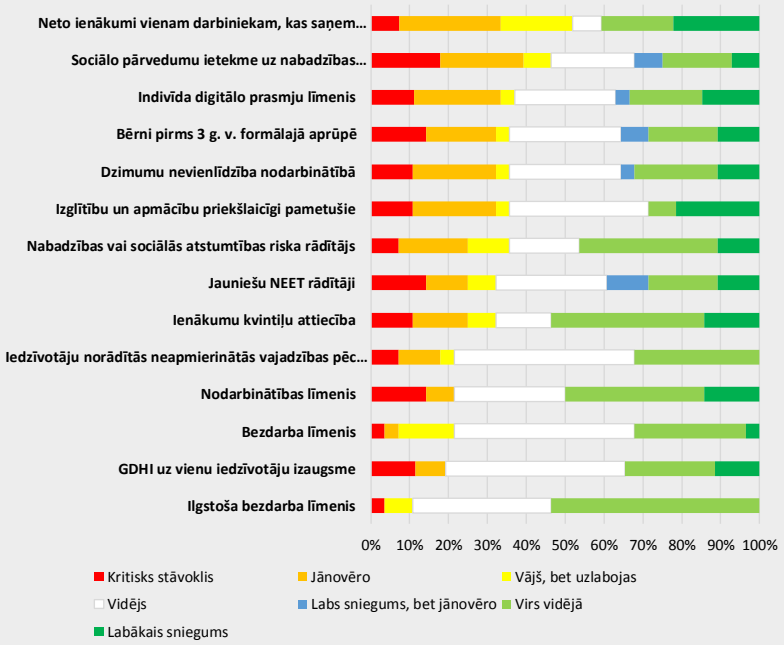
Sociālo rezultātu pārskats norāda uz pozitīvām darba tirgus un sociālajām tendencēm Eiropas Savienībā, bet problēmas saglabājas

9 no 14
pamatrādītājiem pagājušajā gadā vidēji uzlabojās

14 dalībvalstīs
ir vismaz viens "kritisks stāvoklis" – tikpat cik 2019. gada VNZ

Neto ienākumi vienam darba ņēmējam, kas saņem vidējo algu,
ir rādītājs ar vislielākajām problēmām

Sociālo rezultātu pārskata pamatrādītāju novērtējums, 2019. gada novembris



Avots: Komisijas dienesti, izmantojot *Eurostat* un ESAO datus.

Nodarbinātība turpina pieaugt, lai gan lēnākā tempā nekā iepriekšējos gados. 2019. gada trešajā ceturksnī ES bija nodarbināti 241,5 miljoni cilvēku, kas ir augstākais jebkad sasniegtais līmenis. Gados vecāki un augsti kvalificēti darba ņēmēji joprojām ir galvenie nodarbinātības izaugsmes dzinējspēki. Ņemot vērā ekonomikas attīstības palēninājumu, sagaidāms, ka 2019. gada pēdējā ceturksnī un 2020. gadā nodarbinātības pieaugums būs mazāks. Tāpēc pašlaik tiek prognozēts, ka 20–64 gadus vecu cilvēku nodarbinātības līmenis 2020. gadā tuvosies stratēģijas "Eiropa 2020" 75 % mērķrādītājam, tomēr būs nedaudz zem tā.

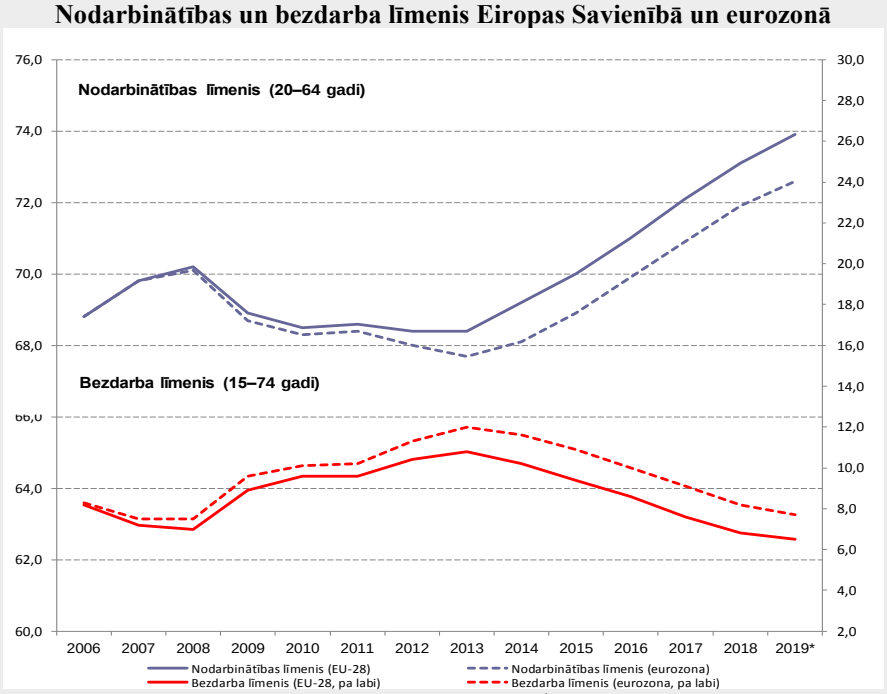
Darba tirgus rādītāji ir labāki kā jebkad reģistrēti

241,5 miljoni **nodarbināto** 2019. gada trešajā ceturksnī

+ 17 miljoni **papildu nodarbināto** salīdzinājumā ar viszemāko rādītāju 2013. gada vidū

73,9% **nodarbinātības līmenis** 2019. gada otrajā ceturksnī

Nodarbinātības un bezdarba līmenis Eiropas Savienībā un eurozonā



* 1. cet. un 2. cet. vidējais rādītājs, sezonāli koriģēts. Avots: *Eurostat*, DSA.

Avots: *Eurostat*, DSA.

Bezdarba līmenis 2019. gada trešajā ceturksnī **sasniedza rekordzemu līmeni**, proti, 6,3 %. Dalībvalstīs turpinās konverģence virzībā uz zemākiem līmeņiem. Samazinās arī jauniešu un ilgstošs bezdarbs, lai gan dažās dalībvalstīs bezdarba rādītāji joprojām ir augsti. Darbaspēka trūkums pārsvarā ir redzams dalībvalstīs ar zemu bezdarba līmeni, lai gan ekonomikas attīstības palēninājuma dēļ to uzņēmumu īpatsvars, kuri saskaras ar darbaspēka trūkumu, sāk samazināties.

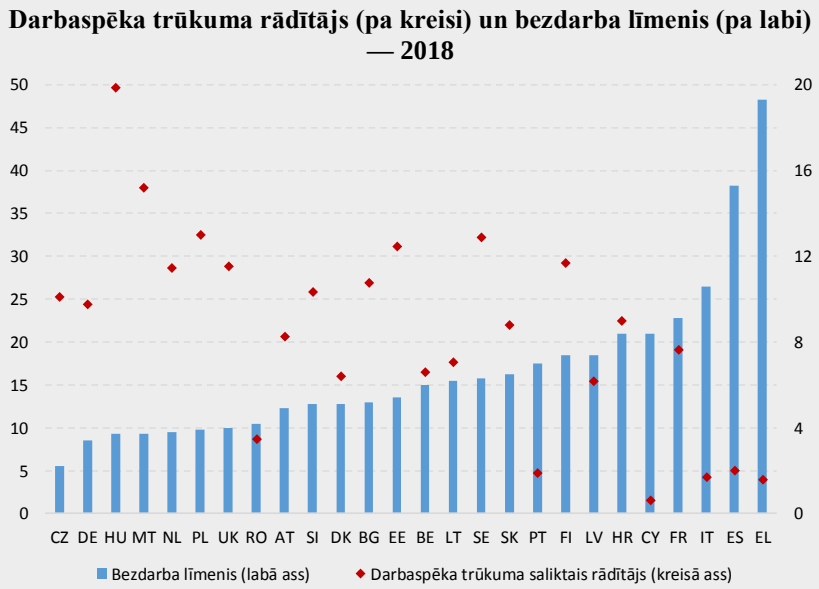
Darbaspēka trūkums rodas tur, kur ir zems bezdarba līmenis

15,6 miljoni
bezdarbnieku 2019. gada 3. ceturksnī (- 11 miljoni kopš augstākā rādītāja 2013. gadā)

6,3 %
bezdarba līmenis 2019. gada 3. ceturksnī

2,5 %
ilgstoša bezdarba līmenis (> 12 mēnešiem)

14,4 %
jauniešu bezdarba līmenis 2019. gada 3. ceturksnī



Avots: *Eurostat*, DSA un Uzņēmumu un patērētāju aptauja. Saliktais rādītājs aptver visas nozares (sk. 2019. gada ziņojumu par darba tirgu un darba algu attīstību (*LMWD*)).

Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto personu skaits 2018. gadā **turpināja pakāpeniski samazināties** jau sesto gadu pēc kārtas. Tikai tajā gadā vien nabadzības vai sociālās atstumtības riskam bija pakļauti par aptuveni 2,7 miljoniem mazāk personu nekā iepriekšējā gadā. Pateicoties stabiliem darba tirgus rādītājiem, jo īpaši strauji turpināja samazināties smaga materiālā nenodrošinātība, kā arī, mazākā apmērā, to cilvēku īpatsvars, kuri dzīvo mājsaimniecībās ar ļoti zemu nodarbinātības intensitāti. Tomēr to personu īpatsvars, kas pakļautas nabadzības riskam (relatīvs nabadzības rādītājs), salīdzinājumā ar 2017. gadu saglabājies diezgan stabils. Ja vispārējā tendence turpināsies pašreizējā tempā, ES varētu līdz 2020. gadam reģistrēt samazinājumu par aptuveni 13 miljoniem nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto personu kopš 2008. gada (salīdzinājumā ar stratēģijas "Eiropa 2020" mērķi — 20 miljoniem). Dažas grupas, jo īpaši bērni un personas ar invaliditāti, saskaras ar ievērojami lielāku nabadzības vai sociālās atstumtības risku.

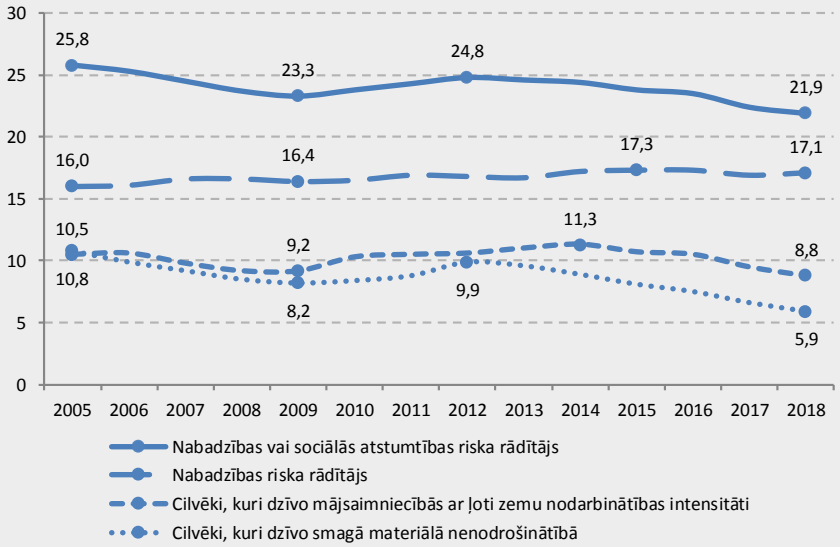
AROPE rādītājs samazinās, pateicoties smagas materiālās nenodrošinātības kritumam un uzlabojumiem darba tirgus apstākļos

110 miljoni **nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto personu** — par 7 miljoniem mazāk nekā 2008. gadā

24,3% bērnu, **kas pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam**, ir vairāk par vidējo

21 % ir **daļa no kopējiem ienākumiem, ko gūst 40 % mazturīgākās** sabiedrības

Nabadzības vai sociālās atstumtības riska rādītājs un tā apakškomponenti ES



Avots: *Eurostat*, statistika attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem (*SILC*).

Ienākumu nevienlīdzība kopumā nedaudz pieauga un joprojām ir augstā līmenī salīdzinājumā ar pirmskrīzes periodu, lai arī starptautiskā salīdzinājumā tā ir relatīvi labvēlīga**.** Vidēji Eiropas Savienībā 20 % turīgāko mājsaimniecību ir ienākumi, kas aptuveni piecas reizes pārsniedz 20 % nabadzīgāko mājsaimniecību ienākumus. 2018. gadā pēc neliela krituma iepriekšējā gadā šī attiecība nedaudz palielinājās. Ar dažiem izņēmumiem dalībvalstis, kurās ir visaugstākais ienākumu nevienlīdzības līmenis, 2018. gadā piedzīvojušas vēl lielāku tā palielinājumu. Pēc atveseļošanās 2017. gadā, 2018. gadā to ienākumu daļa, ko gūst 40 % mazturīgākās sabiedrības, saglabājusies kopumā stabila. Lai novērstu ienākumu nevienlīdzību, ir vajadzīga dalībvalstu rīcība dažādās jomās, tostarp nodokļu un pabalstu sistēmu izstrāde, (minimālās) algas noteikšana, vienlīdzīgu iespēju veicināšana izglītībā un apmācībā no agrīna vecuma, piekļuves nodrošināšana cenas ziņā pieejamiem un kvalitatīviem pakalpojumiem, dzimumu līdztiesības veicināšana un reģionālo atšķirību risināšana.

Dzimumu līdztiesības nodrošināšana joprojām ir problēma. Dzimumu atšķirība nodarbinātībā (11,6 procentpunkti 2018. gadā) un algu likmes (16,2 % 2017. gadā) ir būtiskas un gandrīz stabilas kopš 2013. gada. Joprojām pastāv lielas atšķirības starp dalībvalstīm. Vecāku pienākumi un aprūpes pienākumi, kā arī ierobežota piekļuve bērnu aprūpes pakalpojumiem un citiem (aprūpes) pakalpojumiem, kā arī monetārie faktori, kas attur no

līdzdalības darba tirgū, ir galvenie iemesli, kādēļ sieviešu nodarbinātības līmenis ir zemāks. Lielākajā daļā dalībvalstu vecāku pienākumi negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātības līmeni, savukārt vīriešus tas ietekmē pilnīgi pretēji. Darba samaksas atšķirības rodas, neraugoties uz to, ka sievietēm ir vidēji augstāks kvalifikācijas līmenis nekā vīriešiem. Tas bieži vien nozīmē atšķirīgas pensijas vēlākā dzīves posmā. Vairākas dalībvalstis rīkojas, lai uzlabotu piekļuvi cenas ziņā pieejamiem un kvalitatīviem aprūpes pakalpojumiem, taču joprojām pastāv problēmas. Tikai dažās valstīs ir spēkā konkrēti pasākumi, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, kas lielākoties saistīta ar darba samaksas pārredzamību.

Joprojām ir ievērojama dzimumu atšķirība nodarbinātībā un atalgojumā

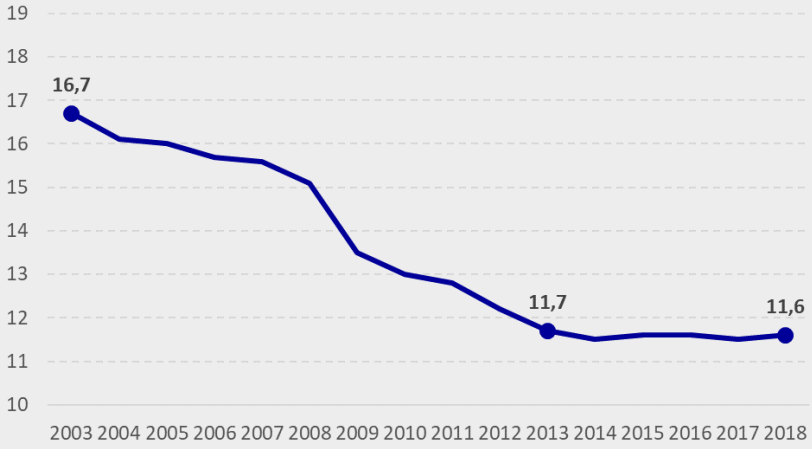
11,6 pp
dzimumu atšķirība nodarbinātībā 2018. gadā, gandrīz nemainīgs rādītājs kopš 2013. gada

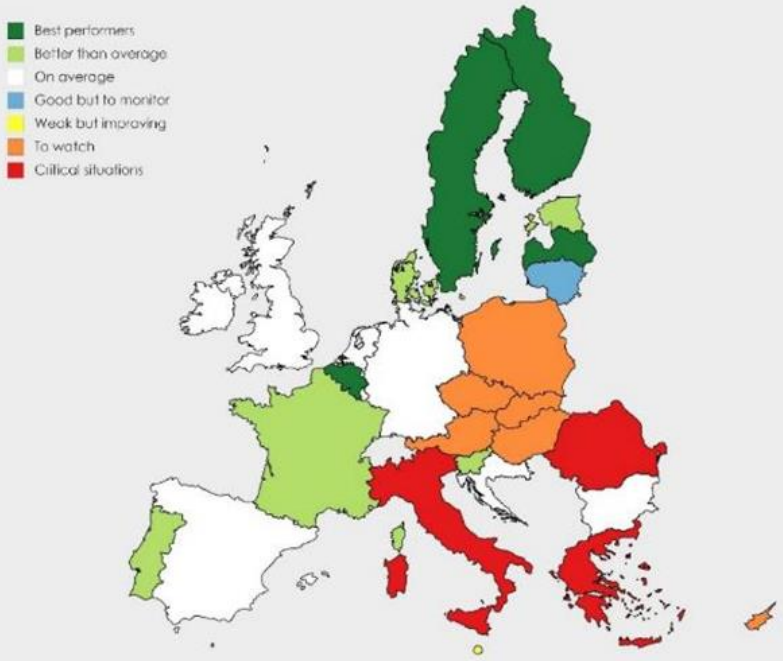
9,2 pp
vecāku pienākumu ietekme uz nodarbinātību (zemāks nodarbinātības līmenis sievietēm ar maziem bērniem salīdzinājumā ar sievietēm bez bērniem)

16,2%
dzimumu darba samaksas atšķirība (sievietēm zemāka darba samaksa nekā vīriešiem) 2017. gadā

35,2 %
dzimumu pensiju atšķirība (sievietēm zemākas pensijas nekā vīriešiem) 2017. gadā

Dzimumu atšķirība nodarbinātībā 2003.-2008. gadā Eiropas Savienības līmenī un pa valstīm (2018.)
(procentpunkti, 20–64 g.v. personas)





Avots: *Eurostat*, DSA.

Algu pieaugums 2018. gadā paātrinājās, tomēr kopumā tas joprojām ir mērens. 2018. (un 2019.) gadā reālā alga panāca darba ražīguma attīstību. Pēdējos četros gados algas ir pieaugušas – nedaudz zem darba ražīguma pieauguma atzīmes lielākajā daļā eurozonas dalībvalstu. Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs kopumā algu pieaugums ir bijis straujāks (un virs darba ražīguma pieauguma atzīmes), veicinot augšupēju konverģenci ES. Saskaņā ar sociālo rezultātu pārskatu patlaban darba ņēmēja, kas saņem vidējo algu, neto izpeļņas līmenis (kas koriģēts, ņemot vērā pirktspējas atšķirības) lielākajā daļā Centrāleiropas un Austrumeiropas dalībvalstu tomēr joprojām ir krietni zemāks par ES vidējo rādītāju. Līdzsvarotai un ilgtspējīgai algu izaugsmei būtu jākorelē ar darba tirgus apstākļiem un vidēja termiņa darba ražīguma tendencēm, vienlaicīgi ņemot vērā iespējamo ietekmi uz izmaksu konkurētspēju un ievērojot sociālo partneru neatkarību.

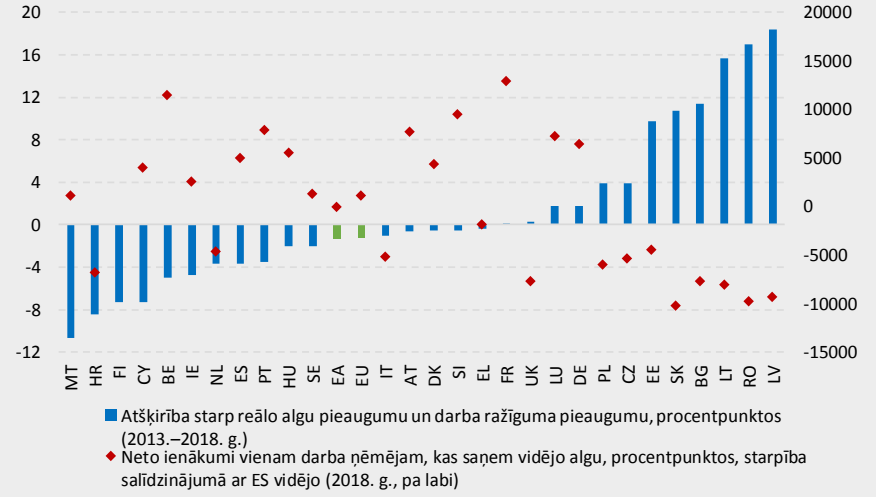
Dažās dalībvalstīs joprojām pastāv iespējas panākt reālo algu pieaugumu

+ 1,1 %
reālo algu pieaugums ES 2018. gadā (+ 0,7 % eurozonā)

9,5 %
nabadzības riskam pakļauti darba ņēmēji ES

16,2 %
nodarbinātu personu nabadzība ar **pagaidu darba līgumu**

Atšķirība starp reālo algu pieaugumu un darba ražīguma pieaugumu (2013. — 2018. gadā, pa kreisi), neto ienākumi vienam darba ņēmējam, kas saņem vidējo algu (2018. gadā, pa labi)



* Valstis sakārtotas pēc atšķirības starp reālās kompensācijas pieaugumu un reālā darba ražīguma pieaugumu. Dati par Īriju attiecas uz laikposmu no 2015. līdz 2018. gadam.

Avots: *Eurostat*, Eiropas Komisijas *AMECO* datubāze (reālā

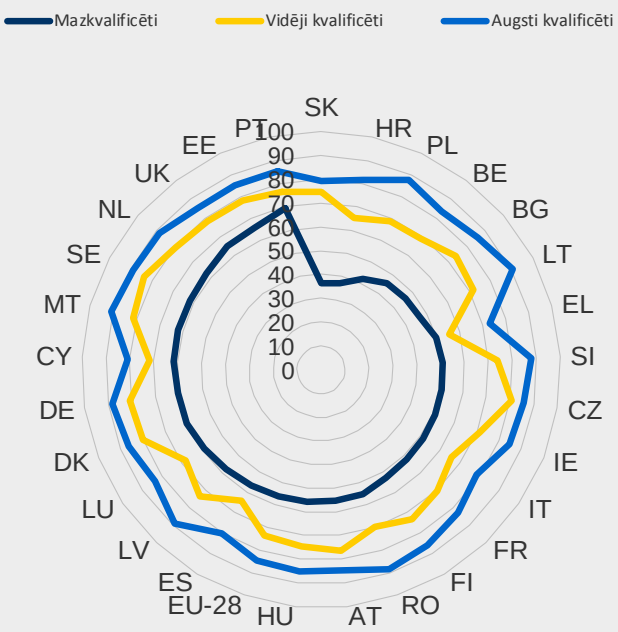
Daudzās dalībvalstīs joprojām ir augsta nodarbinātu personu nabadzība. Tā ir ievērojami augstāka mājsaimniecībās, kurās strādā nepilnu laiku vai ar pagaidu darba līgumu. Atbilstoša minimālā alga, neatkarīgi no tā, vai tā ir noteikta likumā vai kolektīvā koplīgumā, var palīdzēt novērst nodarbinātu personu nabadzību, vienlaikus samazinot atalgojuma nevienlīdzību un atbalstot kopējo pieprasījumu. 2019. gadā minimālās algas līmenis tika palielināts gandrīz visās 22 dalībvalstīs, kurās pastāv ar likumu noteikta minimālā alga.

Izglītība, apmācība un prasmes būtiski ietekmē cilvēku izredzes atrast darbu. Vidēji ES nodarbinātības līmenis tiem, kuri nav pabeiguši vidusskolu ir 56,1 %, ar vidēja līmeņa kvalifikāciju — 73,4 % un ar terciāro izglītību — 84,5 %. Lai pielāgotos pārmaiņām ekonomikā un darba tirgū, kā arī pārejai uz vidi, ir vajadzīga pastāvīga kvalifikācijas celšana un pārkvalifikācija. Neraugoties uz to, ka arvien vairāk tiek atzīta problēma un dalībvalstīs tiek īstenotas vairākas iniciatīvas, pieaugušo dalība mācību pasākumos pēdējā desmitgadē ir palielinājusies tikai nedaudz, un tikai dažām dalībvalstīm izdevies panākt būtiskāku uzlabojumu. Joprojām īpaši zema (zem 5 %) ir zemu kvalificētu pieaugušo līdzdalība.

Lai gan prasmes ir ļoti svarīgas nodarbināmībai visās Eiropas Savienības dalībvalstīs, līdzdalība pieaugušo izglītībā joprojām ir zema

Nodarbinātība pa izglītības līmeņiem 2018. gadā
(procentpunkti, 20–64 g.v. personas)

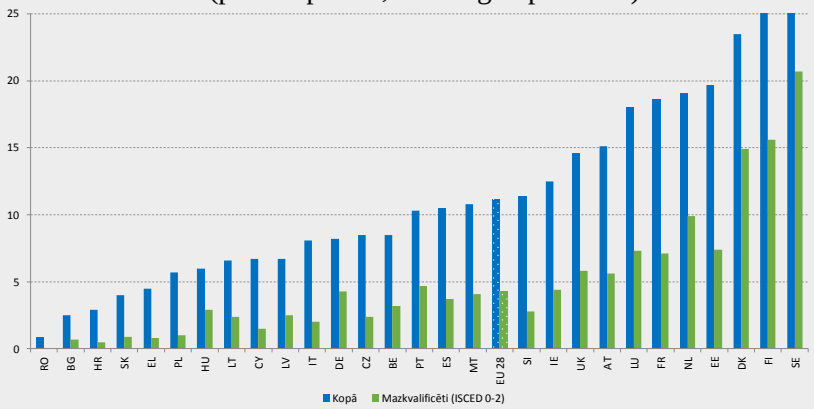
28,4 pp
atšķirība starp **mazkvalificētu un augsti kvalificētu darba ņēmēju** nodarbinātības līmeni



40,7 %
iedzīvotāju vecumā no 30 līdz 34 gadiem, kuri ir sekmīgi ieguvuši **terciāro izglītību** (pārsniedzot stratēģijas "Eiropa 2020" mērķi)

11,1 %
iedzīvotāju vecumā no 25 līdz 64 gadiem, kuri 2018. gadā piedalījās **pieaugušo izglītībā**

Pieaugušo īpatsvars, kuri 2018. gadā piedalījās mācībās, kopā un mazkvalificēti
(procentpunkti, 20–64 g.v. personas)



tikai 4,3 %
mazkvalificētu pieaugušo ES 2018. gadā piedalījās pieaugušo izglītībā

Avots: *Eurostat*.

Pagaidu nodarbinātība dalībvalstīs būtiski atšķiras, neraugoties uz to, ka pēdējos gados tā ir bijusi salīdzinoši stabila – vidēji aptuveni 14 %. Joprojām ir jārisina problēmas, lai nodrošinātu, ka piespiedu pagaidu līgumi ir atspēriena punkts ceļā uz beztermiņa nodarbinātību, izvairoties no "virpuļdurvju efekta" starp bezdarbu un nestabilu darbvietu. Dažās dalībvalstīs norit reformas, kuru mērķis ir nodrošināt līdzsvaru starp elastību un drošību. Dažos gadījumos tās ietver stingrākus nosacījumus pagaidu darba līgumu izmantošanai un lielāku skaidrību par darba noteikumiem un nosacījumiem.

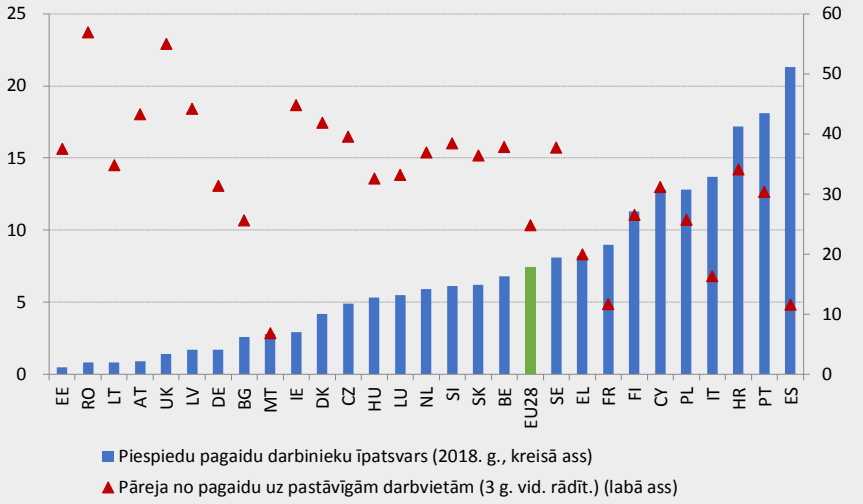
Pagaidu darba līgumi bieži vien nav “atspēriena punkts”

14,2 %
darba ņēmēju īpatsvars ar pagaidu darba līgumiem 2018. gadā

53 %
no visiem pagaidu darba ņēmējiem ir **nebrīvprātīgi (piespiedu)**

25,6 %
no visiem pagaidu darba ņēmējiem pāriet **uz pastāvīgu darbu gada laikā**

Piespiedu pagaidu darba ņēmēji kā kopējā darba ņēmēju skaita īpatsvars (pa kreisi) un pāreja uz pastāvīgām darbvietām (pa labi)



Avots: *Eurostat*, DSA.

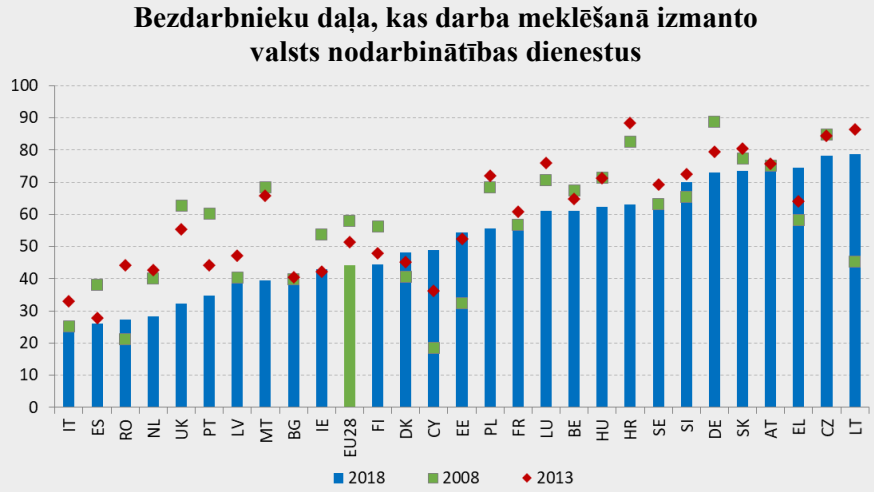
Platformu darbs ir jauns nodarbinātības veids Eiropas darba tirgos. Eiropas Komisijas Kopīgā pētniecības centra analīze, kuras pamatā ir *COLLEEM* II aptauja, kas aptver vairāk nekā pusi dalībvalstu, liecina, ka 2018. gadā šajās valstīs 1,4 % no darba ņēmējiem kā pamatnodarbošanos sniedza darba pakalpojumus, izmantojot platformas. Tiek lēsts, ka viena trešdaļa no ES platformu darba ir pārrobežu darbs. Platformu darba ņēmēju darba apstākļi ievērojami atšķiras, piemēram, atkarībā no to juridiskā statusa (darba ņēmējs vai pašnodarbinātais), veicamo uzdevumu veida un mātesuzņēmuma uzņēmējdarbības modeļa. Paverot jaunas darba iespējas un ļaujot rasties inovatīviem uzņēmējdarbības modeļiem, platformu darba izplatīšanās izaicina pastāvošo darba tirgus praksi un tiesisko regulējumu (piemēram, attiecībā uz darba apstākļu aizsardzību, piekļuvi darba koplīguma slēgšanas sarunām un sociālās aizsardzības sistēmām), kas bieži vien nav līdz galam pielāgots jaunajām attīstības tendencēm. Turklāt tas rada jaunus jautājumus par personas datu izmantošanu un algoritmisko pārvaldību.

Valstu nodarbinātības dienestiem ir galvenā loma darba tirgus politiku īstenošanā un piedāvājuma un pieprasījuma atbilstības veicināšanā darba tirgū, sniedzot norādījumus un aktīvu atbalstu. Dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai pastiprinātu individualizētu pakalpojumu sniegšanu, un cenšas vienkāršot un uzlabot pakalpojumu koordināciju. Tomēr valsts nodarbinātības dienestu kā starpnieku loma dalībvalstīs joprojām nav vienmērīga. Joprojām pastāv problēmas, lai sasniegtu tos, kas ir vistālāk no darba tirgus. Vienlaikus turpinās centieni uzlabot sadarbību un informācijas un paraugprakses apmaiņu Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkla ietvaros.

Vairākām dalībvalstīm ar VND starpniecību jāuzlabo piedāvājuma un pieprasījuma atbilstība

44,3 % bezdarbnieku darba meklēšanā izmanto **valsts nodarbinātības dienestus**

21,6 % bezdarbnieku izmanto **privātus nodarbinātības birojus**



Avots: *Eurostat*, DSA.

Lielai (lai arī sarūkošai) mājsaimniecību daļai ir pārmērīgi augstas ar mājokli saistītas izmaksas. Katram desmitajam eiropietim ir pārmērīgas ar mājokli saistītas izmaksas. Nav pārsteidzoši, ka visvairāk cieš mājsaimniecības ar zemākajiem ienākumiem un cilvēki, kas dzīvo pilsētās. Aizvien nemainīgi saglabājušies ļoti slikti sadzīves apstākļi, bet Centrāleiropas un Austrumeiropas dalībvalstīs, kur mājokļu kvalitātes problēmas bijušas daudz izteiktākas, tie samazinās. Neraugoties uz šiem uzlabojumiem, ievērojama mājsaimniecību daļa šajās valstīs dzīvo sliktos sadzīves apstākļos. Lielākajā daļā dalībvalstu pēdējo desmit gadu laikā ir pieaugusi bezpajumtniecība, kas ir visradikālākā atstumtības izpausme mājokļa jomā. Reaģējot uz šo problēmu, daudzas dalībvalstis ir pieņēmušas stratēģijas, lai sniegtu integrētus risinājumus saistībā ar bezpajumtniecību un atstumtību mājokļu jomā. Arvien vairāk tiek atzīts, cik svarīgi ir profilakses pakalpojumi un ciešāka sadarbība gan politikas, gan pakalpojumu sniegšanas līmenī.

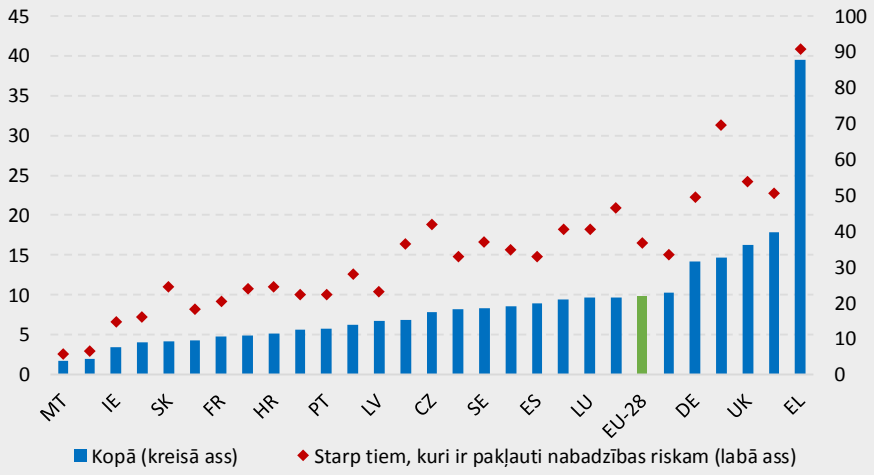
Vairākās dalībvalstīs problēmas rada pārmērīgu ar mājokli saistītu izmaksu slogs

katram desmitajam eiropietim ir **pārmērīgas ar mājokli saistītas izmaksas**

3,9 % iedzīvotāju saskaras ar **ļoti sliktiem sadzīves apstākļiem**

1,9 % iedzīvotāju mājoklī nav **vannas vai dušas**

Iedzīvotāju īpatsvars, kuri dzīvo mājsaimniecībās, kurās ar mājokli saistītās izmaksas veido vairāk nekā 40 % no mājsaimniecības izmantojamajiem ienākumiem, 2018. gads



Avots: *Eurostat, SILC.*

Tiek modernizētas sociālās aizsardzības sistēmas – vairākas dalībvalstis paplašina un uzlabo to pietiekamību. Tomēr joprojām pastāv grūtības, ar kurām saskaras vairākas grupas (jo īpaši pašnodarbinātie un darba ņēmēji, kuri nodarbināti uz nestandarta līguma pamata), kas piedzīvo lielāku ekonomisko nedrošību un ierobežotu piekļuvi sociālajai aizsardzībai. Vidēji sociālo pārvedumu (izņemot pensijas) ietekme uz nabadzības mazināšanos 2018. gadā saruka. Turklāt personām, kas dzīvo (daļējās) bezdarbnieku mājsaimniecībās, turpina pieaugt nabadzības risks un tās dziļums. Vidēji tikai aptuveni trešdaļai īstermiņa bezdarbnieku pienākas bezdarbnieka pabalsts. Lai gan visās dalībvalstīs pašlaik ir ieviesta minimālo ienākumu shēma, to pietiekamība aizvien ievērojami atšķiras.

Lai modernizētu sociālās aizsardzības sistēmu, ir būtiski uzlabot tvērumu un pietiekamību

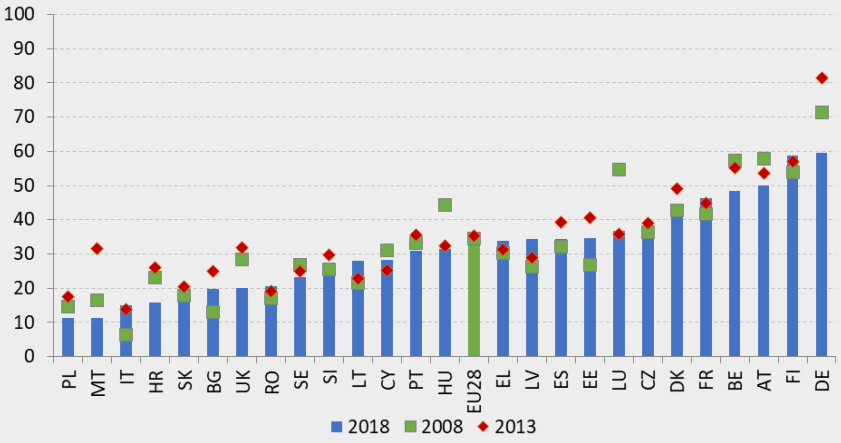
Vidēji **sociālie pārvedumi** (izņemot pensijas) samazina nabadzību **par 33,2 %**

32,9 % īstermiņa bezdarbnieku (< 12 mēneši) pienākas **bezdarbnieku pabalsti**

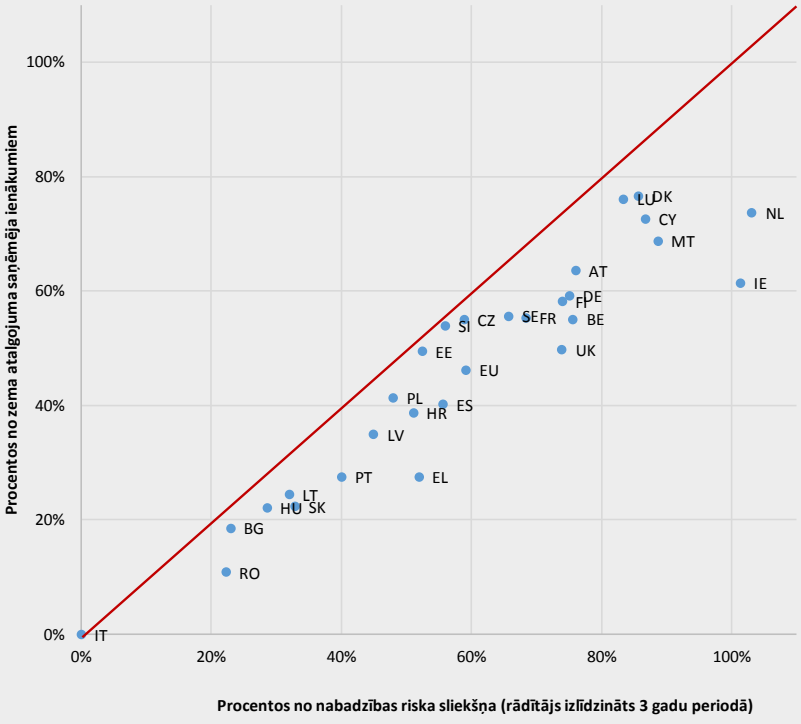
8 dalībvalstīs pašnodarbinātajiem nav piekļuves bezdarbnieku aizsardzībai

2 dalībvalstīs minimālo ienākumu saņēmēju neto ienākumi ir **virs valsts nabadzības sliekšņa**

Bezdarbnieka pabalstu tvērums īstermiņa bezdarbniekiem (<12 mēneši)



Minimālo ienākumu saņēmēju neto ienākumi (ienākumu gads: 2017.g.)



Piezīme: kopš 2018. gada arī Itālijā ir ieviesta minimālo ienākumu shēma. Par zemu atalgotu darba ņēmēju uzskata tādu darba ņēmēju, kas strādā pilnu laiku un nopelna 50 % no vidējās algas.

Avots: Eiropas Komisijas analīze, kuras pamatā ir *Eurostat* dati.

Demogrāfiskās pārmaiņas skaidri liecina par nepieciešamību pielāgot pensiju, veselības aprūpi un ilgtermiņa aprūpi. Darbspējīgā vecuma iedzīvotāju skaits ES vidēji jau ir samazinājies, un ir paredzams, ka tas turpinās samazināties. 11 dalībvalstīs nākamajos 5 gados tas samazināsies par vairāk nekā 3 %. Vienlaikus tiek prognozēts, ka vecumatkarības koeficients būtiski palielināsies, mudinot dalībvalstis rīkoties, lai modernizētu savas pensiju, veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes sistēmas, saglabāt to pietiekamību un ilgtspējību, vienlaikus nodrošinot piekļuvi kvalitatīviem pakalpojumiem. Lai gan pensiju spēja aizstāt ienākumus un novērst nabadzību dalībvalstīs ievērojami atšķiras, politikas debatēs arvien nozīmīgāku pozīciju ieņem pensiju adekvātuma nodrošināšana. Tajā pašā laikā ilgtermiņa aprūpes sistēmu pieejamības un ilgtspējas veicināšana ir īpaši sarežģīta, jo daudzas

dalībvalstis pašlaik ļoti lielā mērā paļaujas uz neformālo aprūpi. Līdz ar to dažas no tām sākušas reformas, kuru mērķis ir palielināt aprūpētāju skaitu un uzlabot neformālo aprūpētāju (no kuriem lielākā daļa ir sievietes) stāvokli.

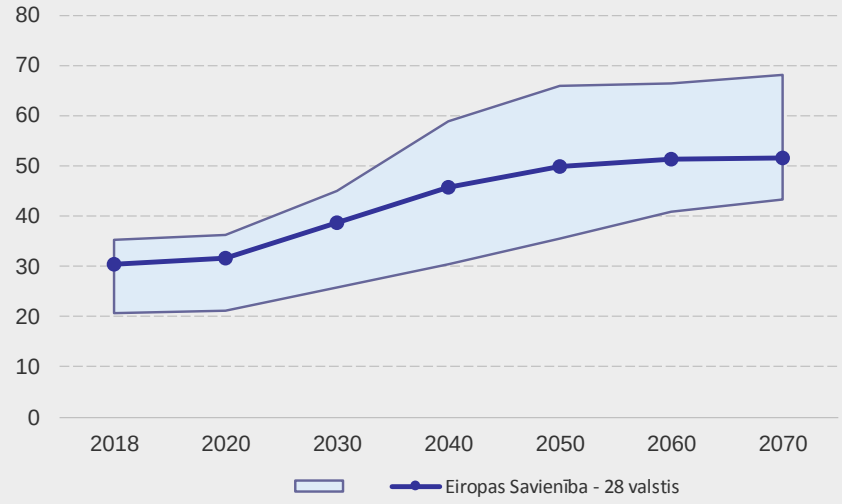
Sabiedrības novecošana diktē nepieciešamību modernizēt pensiju, veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes sistēmas

1,7 % iedzīvotāju ziņo par **neapmierinātām vajadzībām pēc medicīniskās aprūpes**

10,2 **veselīgas dzīves gadi 65 gadu vecumā** sievietēm un **9,8** – vīriešiem

No 3 (2018. gadā) līdz 2 (2050. gadā) strādājošiem pieaugušajiem, kas atbalsta vienu pensionāru

Vecumatkarības koeficients (attiecība starp 65 gadus vecu un vecāku personu un 15–64 gadus vecu personu skaitu) Eiropas Savienībā



Piezīme: izteikts uz 100 iedzīvotājiem darbspējīgā vecumā (15–64 gadi).
Gaiši zilā zona izceļ minimālās un maksimālās prognozētās vērtības gadā.

Avots: *Eurostat*, bāzlīnijas prognozes.

Sociālās tirgus ekonomikas stiprināšana ir cieši saistīta ar sociālā dialoga kvalitātes stiprināšanu. Nodarbinātības pamatnostādnēs ir atzīta sociālo partneru iesaiste nodarbinātības un sociālās politikas un reformu izstrādē un īstenošanā. Kopumā lielākajā daļā dalībvalstu iesaistīšanās kvalitāte valsts un reģionālā līmenī ir saglabājusies stabila, lai gan joprojām pastāv atšķirības starp valstīm. Turklāt, lai gan sociālo partneru vispārējā iesaiste Eiropas pusgadā ir lēni progresējusi, aizvien iespējama turpmāka attīstība. Jo īpaši, lai to panāktu, dažās dalībvalstīs būtu vajadzīga paredzamāka un jēgpilna apmaiņa saistībā ar valsts reformu programmu sagatavošanu, tostarp attiecībā uz atvēlēto laiku.

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

Šajā iedaļā sniegts pārskats par tendencēm un problēmām darba tirgū un sociālajā jomā Eiropas Savienībā, sniedzot detalizētu analītisku pārskatu par galvenajām nodarbinātības un sociālās politikas jomām. Šā ziņojuma turpmākajās iedaļās ir sīki izklāstītas tendences pa dalībvalstīm.

1.1 Darba tirgus tendences

Nodarbināto cilvēku skaits 2018. gadā palielinājās jau piekto gadu pēc kārtas, lai gan lēnākā tempā nekā 2017. gadā (t. i., par 1,3 % salīdzinājumā ar 1,6 %). Kopējā nodarbinātība vidējā tempā turpināja pieaugt arī 2019. gada pirmajos trīs ceturkšņos, sasniedzot 241,5 miljonus 2019. gada 3. ceturksnī[2], kas ir par aptuveni 2,1 miljonu vairāk nekā pirms gada un arī augstākais jebkad ES sasniegtais rādītājs. Tiek prognozēts, ka kopējais nodarbinātības līmenis 2019. gadā palielināsies par 1 % un 2020. gadā – par 0,5 %[3]. Salīdzinājumā ar zemāko līmeni, kas reģistrēts 2013. gada pirmajā ceturksnī, vairāk nekā 17 miljoni cilvēku ES atrada darbu, tostarp 11 miljoni eurozonā.

20–64 gadus vecu cilvēku nodarbinātība turpināja pieaugt virzībā uz stratēģijas "Eiropa 2020" mērķi. 2018. gadā tā palielinājās par vienu procentpunktu, sasniedzot 73,2 % (gadā vidējais), un vēl vairāk – sasniedzot 73,9 % 2019. gada otrajā ceturksnī, kas ir par 0,8 procentpunktiem vairāk nekā tajā pašā ceturksnī iepriekšējā gadā. Nodarbinātības līmenis eurozonā pieauga tādā pašā tempā – par 0,8 procentpunktiem gadā – līdz 72,7 % 2019. gada otrajā ceturksnī. Gan ES, gan eurozonā tie ir augstākie jebkad sasniegtie rādītāji. Ja pozitīvā tendence saglabāsies pašreizējā tempā, ES būtu labas izredzes sasniegt izvirzīto 75 % nodarbinātības mērķi. Tomēr pašreizējā ekonomiskās aktivitātes samazināšanās līdz ar stingrākiem darba tirgiem dažās dalībvalstīs liecina, ka nodarbinātības līmenis nākamajos 2019. gada ceturkšņos un 2020. gadā varētu pieaugt lēnāk, tādējādi tas varētu pietuvoties 2020. gada mērķim, bet to nesasniegt[4].

Līdzdalības pieaugums darba tirgū līdz ar pozitīvu nodarbinātības līmeņa tendenci. Aktivitātes līmenis vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem 2019. gada otrajā ceturksnī sasniedza 78,7 % ES un 78,5 % eurozonā (no attiecīgi 78,4 % un 78,3 % pirms gada). Tāpat kā iepriekšējos gados, līdzdalības pieaugums darba tirgū lielā mērā bija atkarīgs no vecāka gadagājuma darba ņēmējiem (55–64 gadus veci) un mazākā mērā — no sievietēm.

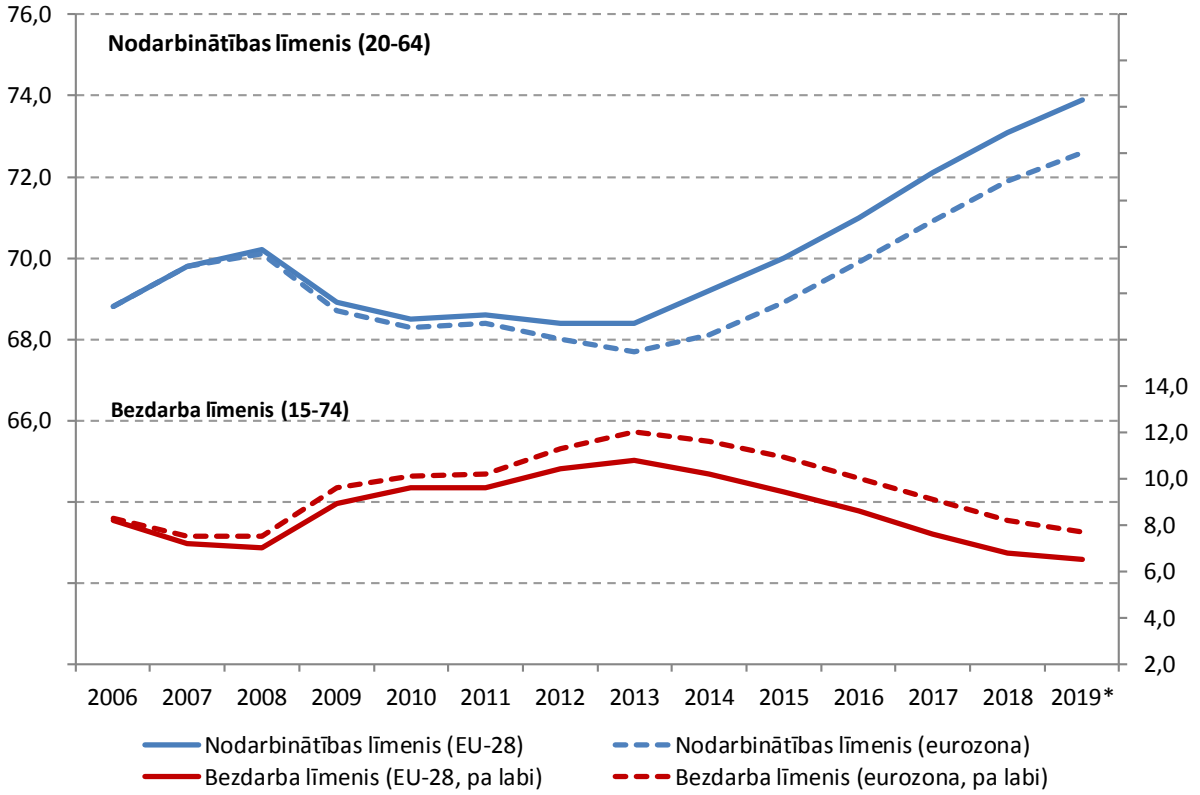
[2] Kopējie nodarbinātības rādītāji iegūti no nacionālajiem kontiem (iekšzemes jēdziens), citi skaitļi no darbaspēka apsekojuma datiem. Šajā iedaļā visur izmantoti katru ceturksni sezonāli koriģēti dati.

[3] Saskaņā ar Komisijas 2019. gada rudens ekonomikas prognozi.

[4] 2019. gada Nodarbinātības pārraudzības instrumentā un Nodarbinātības komitejas (*EMCO*) 2019. gada ziņojumā par nodarbinātību lēsts, ka 2019. gadā nodarbinātības līmenis sasniegs 73,8 % un 2020. gadā 74,3 % (pamatojoties uz Komisijas 2019. gada pavasara ekonomikas prognozi un *Eurostat* 2015. gada prognozēm par iedzīvotāju skaitu).

1. attēls . Reģistrētais nodarbinātības līmenis un bezdarba līmenis ir vislabākais kāds ES jebkad sasniegts

Nodarbinātības un bezdarba līmenis Eiropas Savienībā un eurozonā



* 1. cet. un 2. cet. vidējais rādītājs, sezonāli koriģēts.

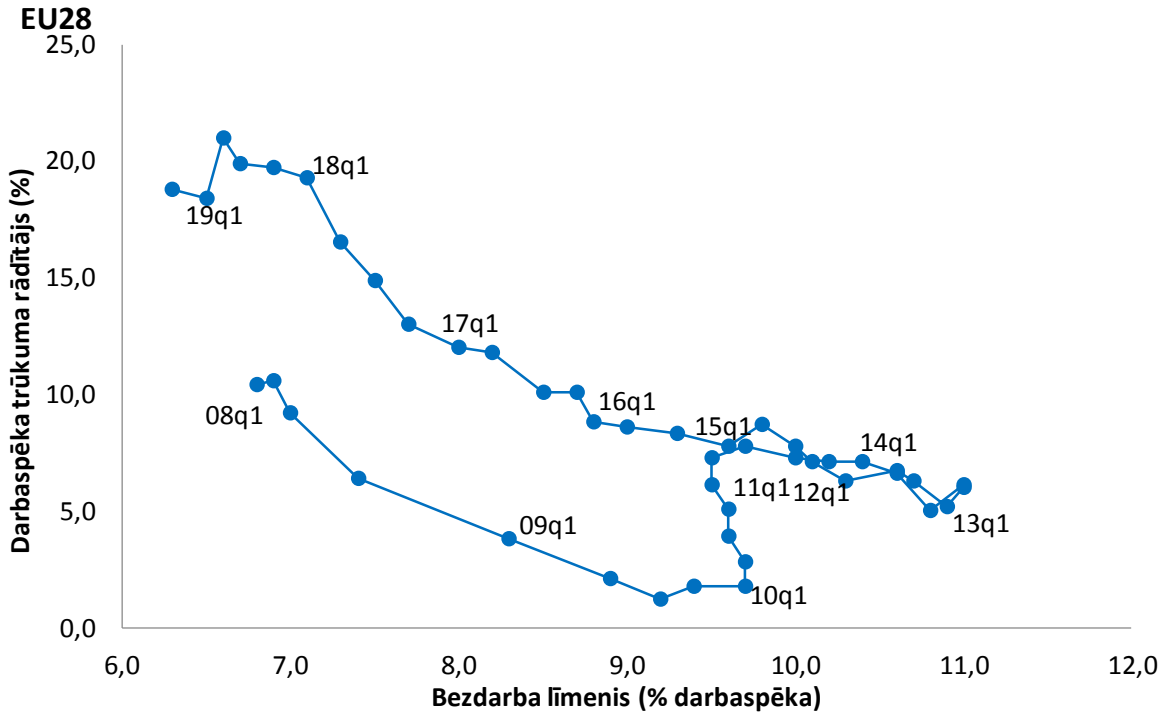
Avots: *Eurostat*, DSA.

Kopējais nostrādāto stundu skaits pieaug lēnāk, bet stabili, un tagad tas ir pārsniedzis 2008. gada visaugstāko atzīmi. Kopš atveseļošanās, kas sākās 2013. gadā, nodarbināto skaits ir pieaudzis ievērojami straujāk nekā nostrādāto stundu skaits (no 2013. g. 2. cet. līdz 2019. g. 2. cet. nodarbināto skaits pieauga par 7,7 % salīdzinājumā ar 7,1 % – nostrādāto stundu skaita pieaugumu). Daļēji tas atspoguļo ilgstošu strukturālu lejupslīdi, ko vēl vairāk pastiprina (piespiedu) nepilna laika darba pieaugums pēc krīzes un nodarbinātības pāreja uz nozarēm ar zemāku darba stundu intensitāti. Tomēr nostrādāto stundu skaits 2018. gadā ir palielinājies, pirmo reizi pārsniedzot 2008. gada maksimālo atzīmi par 0,3 %.

Bezdarba līmenis 2018. gadā un 2019. gada pirmajos trīs ceturkšņos turpināja samazināties. Izteikta jaunu darbvietu radīšana kontekstā, kur mēreni pieauga līdzdalība darba tirgū, vēl vairāk samazināja bezdarbu. 2019. gada trešajā ceturksnī bezdarba līmenis (15–74 g.v.) samazinājās līdz 6,3 % ES un 7,5 % eurozonā no attiecīgi 6,7 % un 8 % pirms gada. Absolūtos skaitļos tas atbilst 15,6 miljoniem bezdarbnieku ES, kas ir par aptuveni 1 miljonu mazāk nekā tajā pašā ceturksnī iepriekšējā gadā, un gandrīz par 11 miljoniem mazāk kopš 2013. gada otrajā ceturksnī novērotās maksimālās atzīmes. Neraugoties uz bezdarba līmeņa pazemināšanos pēdējā gada laikā visās dalībvalstīs, joprojām pastāv ievērojama dažādība (kā parādīts 3.1.1. iedaļā), un dažas valstis uzrāda ļoti zemu līmeni (un nelielas rezerves turpmākiem uzlabojumiem), citas – joprojām ir tālu no to pirmskrīzes minimālajām atzīmēm.

2. attēls . Lai gan uzņēmumi ziņo par lielu darbaspēka trūkumu, ir pazīmes, kas liecina par labāku piedāvājuma un pieprasījuma atbilstību darba tirgū

Beveridža līkne ES



Avots: *Eurostat*, DSA un Uzņēmumu un patērētāju aptauja. Piezīme: sezonāli koriģēti skaitļi.

Lai gan salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu darbaspēka trūkums nedaudz samazinājies, tas ir vērā ņemams. Kopš atveseļošanās sākuma uzņēmumu īpatsvars, kas norāda uz darbaspēka pieejamību kā ražošanu ierobežojošu faktoru[5], ES ir nepārtraukti palielinājies — no aptuveni 5 % 2012. gada beigās līdz aptuveni 20 % 2018. gadā. Beveridža līkne[6] (2. attēls) liecina, ka šāds pieaugums noticis līdz ar nepārtrauktu bezdarba samazināšanos, pateicoties līknes virzībai uz ārpusi, kas notika laikposmā no 2010. līdz 2013. gadam, un norāda uz piedāvājumu un pieprasījumu zemāku atbilstību pēckrīzes periodā salīdzinājumā ar pirmskrīzes periodu[7]. Ņemot vērā neseno ekonomikas attīstības palēninājumu, to uzņēmumu skaits, kas ziņo par darbaspēka trūkumu, 2019. gadā nedaudz samazinājās, savukārt bezdarba līmenis, kā minēts iepriekš, turpināja sarukt. Lai gan ir pāragri spriest par to, vai Beveridža līkne liecina par izmaiņām tendencē, notikumu attīstība pēdējos ceturkšņos liecina, ka notiek virzībai uz iekšpusi, kas atbilst vispārējam uzlabojumam piedāvājumu un pieprasījumu atbilstības procesā (lai gan dažādās dalībvalstīs situācija būtiski atšķiras).

Samazinātīes turpina arī ilgstošs un jauniešu bezdarbs. Darba tirgus apstākļu pastāvīga uzlabošanās pārtapa par ilgstošu bezdarbnieku skaita samazināšanos (t. i., bezdarbnieki, kas ir bez darba ilgāk par vienu gadu). Šādā situācijā esošu cilvēku skaits 2019. gada otrajā ceturksnī sasniedza 6,2 miljonus, t. i., par 1,1 miljonu (jeb 15 %) mazāk nekā tajā pašā ceturksnī 2018. gadā. Būdams 2,5 % apmērā no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita, ilgstoša

[5]Šis rādītājs ir daļa no ES uzņēmumu un patērētāju apsekojuma.

[6]Beveridža līkne grafiski attēlo saistību starp bezdarbu un vakanto darbvietu rādītāju (vai nu vakanto amata vietu rādītājs, vai — kā šajā gadījumā — darbaspēka trūkuma rādītājs).

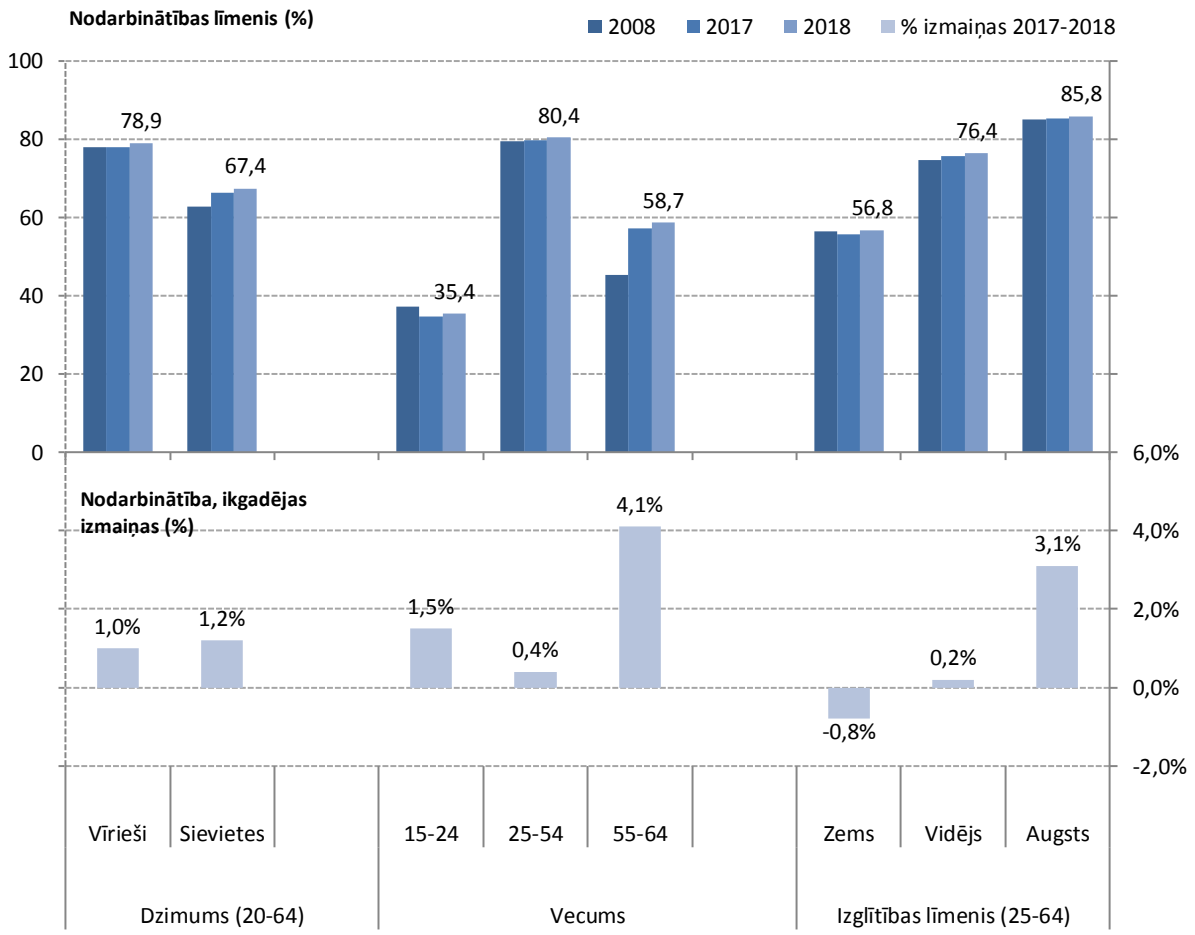
[7]Sīkākai informācijai skatīt Darba tirgus un algu tendences ES, 2019.g.

bezdarba līmenis ir sasniedzis pirmskrīzes zemāko līmeni, kas reģistrēts 2008. gada 3. ceturksnī (lai gan eurozonā tas joprojām ir augstāks, proti, 3,3 % pretstatā 2,8 %). Ievērojami uzlabojumi ir redzami arī gados jaunu darba meklētāju situācijā. Jauniešu bezdarba līmeņa samazināšanā reģistrēts rekords – samazinājums Eiropas Savienībā par 1 procentpunktu, 2019. gada trešajā ceturksnī tas saruka līdz 14,4 %, un eurozonā samazinājās par 0,9 procentpunktiem, proti līdz 15,8 % (tomēr Spānijā, Itālijā un Grieķijā joprojām reģistrētais jauniešu bezdarba līmenis pārsniedz 30 %). Kopumā ES bez darba ir 3,2 miljoni cilvēku vecumā no 15 līdz 24 gadiem, un šis skaits palielinās līdz 5,5 miljoniem, ja ņem vērā visus, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET*). Neraugoties uz to, pagājušajā gadā *NEET* rādītājs uzlabojās, 2019. gada pirmajā ceturksnī samazinoties līdz 10,2 % ES un 10,3 % eurozonā (no attiecīgi 10,6 % un 10,8 % pirms gada). Šie ir zemākie jebkad reģistrētie rādītāji.

Neraugoties uz to, ka *NEET* rādītājs ir samazinājies, ir stabilizējies izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājs. Pēc izglītību vai apmācību priekšlaicīgi pametušo (18–24 gadu vecumā) skaita pakāpeniskas samazināšanās pēdējo desmit gadu laikā, 2017. un 2018. gadā rādītājs nostabilizējies 10,6 % līmenī. Lai gan tas ir ļoti tuvu stratēģijas "Eiropa 2020" mērķim — 10 %, ir iespējama turpmāka samazināšana[8]. Gluži pretēji — stratēģijas "Eiropa 2020" mērķis attiecībā uz terciārās izglītības iegūšanu (40 % vecuma grupā no 30 līdz 34 gadiem) tika sasniegts 2018. gadā ar 40,7 % (par 0,8 procentpunktiem vairāk nekā 2017. gadā).

[8]Komisija 2017. gada 14. novembra paziņojumā "Eiropas identitātes stiprināšana ar izglītību un kultūru" (COM(2017) 673 final) norāda, ka vēlas līdz 2025. gadam samazināt izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītāju līdz 5 %.

3. attēls . Gados vecāki un augsti kvalificēti darba ņēmēji ir galvenie nodarbinātības izaugsmes dzinējspēki
Nodarbinātības līmenis un nodarbinātības pieaugums dažādās grupās Eiropas Savienībā.



Avots: *Eurostat*, DSA.

Gados vecāki darba ņēmēji joprojām ir galvenais nodarbinātības izaugsmes dzinējspēks. 2018. gadā, tāpat kā iepriekšējos gados, vislielākais pieaugums reģistrēts gados vecāku darba ņēmēju (55–64 g.v.) nodarbinātībā salīdzinājumā ar citām vecuma grupām (3. attēls): šajā vecuma grupā nodarbināto skaits 2018. gadā pieauga par 4,1 % (līdzīgs izaugsmes rādītājs kā 2017. gadā, kad tas sasniedza 4,3 %). Gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis 2018. gadā attiecīgi palielinājās par 1,6 procentpunktiem – līdz 58,7 %, kas ir augstākais jebkad sasniegtais rādītājs (par vairāk nekā 13 procentpunktiem augstāks kā 2008. gadā). Nodarbinātība, lai gan lēnākā tempā, pieauga arī citās vecuma grupās. Jo īpaši nodarbināto jauniešu (vecumā no 15 līdz 24 gadiem) skaits pieauga ar 2017. gadu salīdzināmā līmenī (1,5 % salīdzinājumā ar 1,6 %), kā rezultātā jauniešu nodarbinātības līmenis palielinājās par 0,8 procentpunktiem, sasniedzot 35,4 % (tomēr šis rādītājs joprojām ir par 1,9 procentpunktiem zemāks nekā 2008. gadā). Nodarbinātība pamatvecuma pieaugušajiem (25–54 gadi) pieauga par 0,4 %, tādējādi 2018. gadā nodarbinātības līmenis bija 80,4 %.

Ārpus ES dzimušo cilvēku nodarbinātības līmenis turpināja pieaugt. Vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem 2018. gadā tas pieauga līdz 64,5 % (par 1,5 procentpunktiem vairāk nekā 2017. gadā), kas atbilst pieaugumam absolūtā izteiksmē no 17,4 miljoniem līdz 18,3 miljoniem. Nodarbinātības līmenis šajā grupā ir pielīdzināms 73,9 % attiecībā uz attiecīgajā

valstī dzimušo vidējo rādītāju[9] (par 0,9 procentpunktiem vairāk nekā 2017. gadā). Tādēļ, lai gan šī atšķirība ir nedaudz samazinājusies, pēc tam, kad krīzes laikā tā palielinājās, tā joprojām ir apjomīga (vairāk nekā 9 procentpunkti 2018. gadā salīdzinājumā ar mazāk nekā 5 procentpunktiem 2008. gadā).

Sieviešu nodarbinātība turpina pieaugt nedaudz straujāk par vīriešu nodarbinātību, taču joprojām ir liela dzimumu atšķirība nodarbinātībā. Nodarbinātības pieaugums 2018. gadā sieviešu vidū bija par 0,2 procentpunktiem straujāks nekā vīriešu nodarbinātības pieaugums (tāds pats rādītājs 2017. gadā). Tomēr ar šādu nelielu atšķirību vien nepietiek, lai samazinātu dzimumu atšķirību nodarbinātībā (t. i., atšķirību nodarbinātības rādītājos pēc dzimuma), kas saglabājās nemainīgi 11,5 procentpunktu līmenī. Pēc ievērojama krituma krīzes laikā (2008. gadā tas sasniedza 15 procentpunktus), atspoguļojot spēcīgāku recesijas ietekmi uz vīriešu nodarbinātību, šis rādītājs kopš 2014. gada ir palicis gandrīz nemainīgs. Īpaši liela šī atšķirība ir sievietēm 30–34 gadu vecumā — 14,5 procentpunkti (kas pārsvarā saistīts ar bērnu dzemdēšanu), sievietēm 55–64 gadu vecumā — 13,7 procentpunkti un mazkvalificētām sievietēm — 21,1 procentpunkts (salīdzinājumā ar attiecīgi 10,9 procentpunktiem un 6,8 procentpunktiem vidēji un augsti kvalificētām sievietēm).

Augsti kvalificēti cilvēki veido arvien lielāku darbaspēka daļu. Tā ir daļa no ilgtermiņa tendences, jo pieaug nodarbinātība, kuras pamatā ir augsti kvalificēti uzdevumi, savukārt dalībvalstu darbaspēks kļūst arvien prasmīgāks[10], kas atspoguļo pieaugošo pieprasījumu pēc augsti kvalificētiem darba ņēmējiem un viņu piedāvājumu ekonomikā. To nodarbināto skaits (vecuma grupā no 25 līdz 64 gadiem), kuriem ir augstākā izglītība, 2018. gadā palielinājās par 3,1 %, kā rezultātā nodarbinātības līmenis šajā grupā bija 85,8 %. Attiecībā uz vidēji kvalificētiem darba ņēmējiem (t. i., tiem, kuriem ir vidējā izglītība), kuru nodarbinātības līmenis bija 76,4 %, tika reģistrēts tikai neliels 0,2 % pieaugums. Turpretim mazkvalificētu darba ņēmēju (t. i., ar pamatskolas vai zemāku izglītību) skaits ir samazinājies par 0,8 % (2017. gadā – 0,3 %). Tā kā mazkvalificēto darba ņēmēju kopskaits vecumā no 25 līdz 64 gadiem nepārtraukti samazinās (tikai 2018. gadā vien tas samazinājās par 1,7 miljoniem jeb 2,7 %), kas ir daļa no tendences, kura atspoguļo sabiedrības novecošanu un lielāku skaitu augstāko izglītību ieguvušo jaunāku paaudžu vidū, šīs grupas nodarbinātības līmenis faktiski palielinājās no 55,6 % 2017. gadā līdz 56,8 % 2018. gadā. Atšķirība starp mazkvalificētu un augsti kvalificētu darba ņēmēju nodarbinātības līmeni turpina samazināties (no augstākās atzīmes, proti, 31,4 procentpunktiem 2013. gadā), bet tā joprojām ir ļoti liela (29 procentpunkti) un liecina par rīcības nepieciešamību, lai palielinātu mazizglītotu cilvēku nodarbināmību, jo īpaši ar kvalifikācijas celšanas un pārkvalifikācijas palīdzību.

Lielākā daļa 2018. gadā radīto papildu darbvietu ir pastāvīgas un pilna laika, taču joprojām ir ievērojams pagaidu darbinieku īpatsvars. No 2018. gadā reģistrētajiem 2,7 miljoniem papildu darba ņēmēju (15–64 g.v.) gandrīz visi bija noslēguši beztermiņa darba līgumus; pagaidu darba ņēmēju skaits tajā pašā laikposmā palielinājās tikai par 55 tūkstošiem (salīdzinājumā ar 0,8 miljoniem iepriekšējā gadā). Tomēr beztermiņa līgumu skaita pieaugums nebija pietiekams, lai samazinātu pagaidu darba ņēmēju vispārējo īpatsvaru kopējā darba ņēmēju skaitā, kas 2018. gadā samazinājās tikai par 0,1 procentpunktu līdz 14,2 %. Pašnodarbināto skaits (15–64 g.v.) samazinājās par 160 tūkstošiem, turpinot iepriekšējos

[9] Šī grupa attiecas uz ES dalībvalstīs dzimušo un tur dzīvojošo ES vidējo rādītāju.

[10] Eiropas Komisija (2019). Darba tirgus un algu tendences Eiropā. 2019. gada pārskats. Luksemburga, Eiropas Savienības Publikāciju birojs. Pieejams vietnē: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485.

gados reģistrēto lēno lejupslīdi, un rezultātā pašnodarbinātības daļa veidoja 13,5 % no kopējās nodarbinātības (kritums no 13,7 % 2017. gadā un 14,4 % 2013. gadā). Visbeidzot, lielākā daļa papildu darbvietu bija pilna laika (+ 2,4 miljoni), bet nepilna laika darba ņēmēju skaits saglabājās aptuveni nemainīgs. Līdz ar to nepilna darba laika darba ņēmēju (vecumā no 15 līdz 64 gadiem) īpatsvars trešo gadu pēc kārtas nedaudz samazinājās (par 0,2 procentpunktiem līdz 19,2 % 2018. gadā), lai gan tas joprojām gandrīz par 2 procentpunktiem pārsniedz 2008. gada līmeni. Savukārt piespiedu nepilna laika darba ņēmēju īpatsvars kopējā nepilna laika darba ņēmēju skaitā turpināja samazināties (no augstākā līmeņa 29,6 % 2014. gadā līdz 24,6 % 2018. gadā), lai gan tas joprojām ir ievērojams.

Nozaru attīstības griezumā nodarbinātība turpina virzīties uz pakalpojumu jomu. Sekojot pēdējo gadu tendencei, vislielākais darbvietu skaits 2018. gada tika izveidots pakalpojumu jomā[11] (2,6 miljoni papildu cilvēku nodarbinātībā 2018. gadā jeb +1,5 % salīdzinājumā ar 2017. gadu; pamatojoties uz nacionālajiem kontiem). Šāds pieaugums turpināja palielināt pakalpojumu īpatsvaru kopējā nodarbinātībā, kas pēdējā desmitgadē nepārtraukti palielinājies – no 70,1 % 2008. gadā līdz 74 % 2018. gadā. Absolūtos skaitļos nozarē tika reģistrēts otrais lielākais pieaugums 2018. gadā (par 470 tūkstošiem), kas atbilst pieaugumam par 1,3 % salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu (saskaņā ar 2017. un 2016. gadā reģistrētajiem rezultātiem). Otro gadu pēc kārtas būvniecībā nodarbināto cilvēku skaits palielinājās par vairāk nekā 2 % (jeb 337 tūkstošiem cilvēku), konsolidējot 2015. gadā sākušos atveseļošanos. Tomēr nodarbināto skaits šajā nozarē joprojām ir par gandrīz 13 % zemāks nekā 2008. gadā. Visbeidzot pēc nostabilizēšanās 2017. gadā nodarbinātība lauksaimniecībā 2018. gadā atkal sāka samazināties (par 2,5 %) atbilstoši ilgtermiņa tendencei. Lauksaimniecības īpatsvars kopējā nodarbinātībā faktiski samazinājās no 5,4 % 2008. gadā līdz 4,3 % 2018. gadā.

1.2 Sociālās tendences

Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto personu[12],[13] skaits turpināja pastāvīgi samazināties. Šī lejupslīdes tendence turpinājās sesto gadu pēc kārtas 2018. gadā

11 Pakalpojumu jomā lielākais procentuālais pieaugums tika reģistrēts „informācijas un komunikācijas" darbībās (+3,9 %), kam sekoja "profesionālā, zinātniskā un tehniskā darbība"; "administratīvās un atbalsta pakalpojumu darbības" (attiecīgi par 3,4 % un 2,9 % 2017. gadā). Turpretim "finanšu un apdrošināšanas pakalpojumu" jomā reģistrēts samazinājums par 0,7 %.

12 Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautas personas (*AROPE*) ir cilvēki, kuri ir pakļauti nabadzības riskam (*AROP*) un/vai saskaras ar smagu materiālo nenodrošinātību (SMN), un/vai dzīvo (daļējās) bezdarbnieku mājsaimniecībās vai mājsaimniecībās ar ļoti zemu nodarbinātības intensitāti (ĻZNI).

Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautas personas, ir cilvēki, kuri dzīvo mājsaimniecībās, kur ekvivalentais izmantojamais ienākums ir mazāks par 60 % no valsts medianālā ekvivalentā ienākuma (tāpēc šis rādītājs ir ienākumu nabadzības rādītājs).

Cilvēki ir smagā materiālā nenodrošinātībā, ja viņi dzīvo mājsaimniecībās, kas nespēj atļauties vismaz četras no šādām pozīcijām: 1) laikus nomaksāt īres / hipotekārā aizdevuma / komunālo pakalpojumu maksājumus; 2) uzturēt mājokli pietiekami siltu; 3) segt neparedzētus izdevumus; 4) ēst gaļu, zivis vai citu olbaltumvielu ekvivalentu katru otro dienu; 5) vienu ikgadējā atvaļinājuma nedēļu pavadīt ārpus mājām; 6) izmantot automašīnu privātām vajadzībām; 7) iegādāties veļas mazgājamo mašīnu; 8) iegādāties krāsu televizoru; un 9) iegādāties tālruni.

Cilvēki, kas dzīvo (daļējās) bezdarbnieku mājsaimniecībās, ir cilvēki vecumā no 0 līdz 59 gadiem, kas dzīvo mājsaimniecībā, kurā darbspējīgā vecuma pieaugušie (18–59 gadi) pagājušajā gadā (t. i., ienākumu pārskata gadā) strādāja mazāk nekā 20 % no sava kopējā darba potenciāla.

(4. attēls), un nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto personu skaits, samazinājās līdz 110 miljoniem cilvēku (jeb 21,9 % no kopējā iedzīvotāju skaita), kas ir gandrīz par 2,7 miljoniem mazāk nekā 2017. gadā (un par aptuveni 2 procentpunktiem mazāk nekā 2008. gadā). Vispārējā tendence atspoguļoja smagas materiālās nenodrošinātības samazināšanos un mazliet mazākā apjomā arī mājsaimniecību ar ļoti zemu nodarbinātības intensitāti īpatsvara samazināšanos, taču nabadzības riska rādītājs saglabājās kopumā stabils. Tas atbilst nodarbinātības atveseļošanās tendencei un palielina izmantojamos ienākumus. Ja pozitīvā tendence turpināsies pašreizējā tempā, ES būtu labas izredzes līdz 2020. gadam reģistrēt samazinājumu par aptuveni 13 miljoniem nabadzības vai atstumtības riskam pakļauto personu kopš 2008. gada (salīdzinājumā ar stratēģijas "Eiropa 2020" mērķi — 20 miljoniem). Tomēr pašreizējā ekonomiskās aktivitātes samazināšanās liecina, ka faktiskais samazinājums varētu būt mazāks.

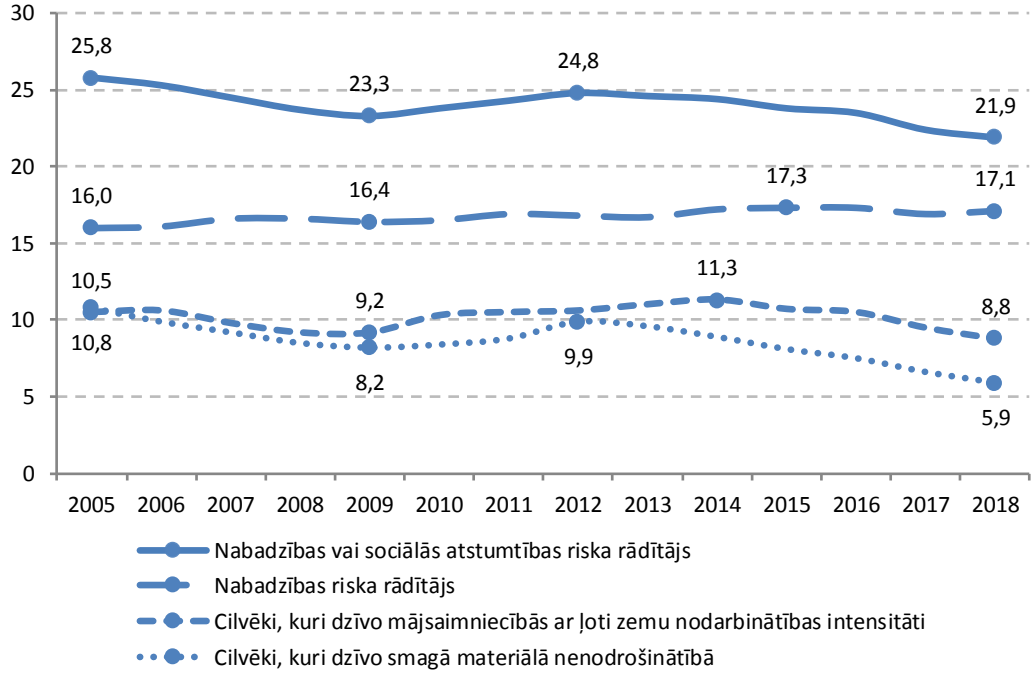
Turpinās krass to personu skaita samazinājums, kuras saskaras ar smagu materiālo nenodrošinātību. No smagas materiālās nenodrošinātības gadā līdz 2018. gadam tika atbrīvoti vairāk nekā 3 miljoni cilvēku, tādējādi kopējais skarto personu skaits samazinājās līdz 29,7 miljoniem jeb 5,9 % no ES iedzīvotāju skaita. Šis samazinājums ir ievērojams uzlabojums jau sesto gadu pēc kārtas, atspoguļojot mājsaimniecību materiālās situācijas uzlabošanos. Tā kā šī rādītāja samazinājuma dzinējspēks ir labs sniegums tajās dalībvalstīs, kurās ir vislielākā smaga materiālā nenodrošinātība (skatīt 3.4. iedaļu), vispārējais uzlabojums liecina par nepārtrauktu augšupēju sociālo konverģenci.

Stabils darba tirgus ir palīdzējis vēl vairāk samazināt to cilvēku skaitu, kas dzīvo daļējās bezdarbnieku mājsaimniecībās. Cilvēku skaits, kuri dzīvo mājsaimniecībās ar ļoti zemu nodarbinātības intensitāti, samazinājās vēl par 3 miljoniem. Šie cilvēki veido 8,8 % no iedzīvotāju skaita, kas ir nedaudz zem pirmskrīzes situācijas.

13 *EU-SILC* ienākumu statistika attiecas uz iepriekšējo ieņēmumu gadu , izņemot Apvienoto Karalisti (apsekojuma veikšanas gads) un Īriju (ienākumi par pēdējiem 12 mēnešiem pirms apsekojuma).

4. attēls . Samazinās to iedzīvotāju daļa, kas pakļauti nabadzības riskam vai sociālās atstumtības riskam, bet nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju daļa joprojām ir kopumā stabila

Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto personu (*AROPE*) īpatsvars un apakškomponenti (2005.–2017.)



Avots: *Eurostat, SILC.*

Neraugoties uz atveseļošanās noturību, nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvars aizvien ir augsts. Relatīvās nabadzības rādītājs joprojām ir kopumā stabils un nedaudz palielinājies līdz 17,1 % no 16,9 % iepriekšējā gadā. To cilvēku skaits, kuri dzīvo mājsaimniecībās, kur ekvivalentais izmantojamais ienākums ir mazāks par 60 % no valsts mediāna, mazliet pārsniedz 86 miljonus, kas ir par miljonu vairāk nekā iepriekšējā gadā. Jaunākie *Eurostat* ātro aplēšu dati[14] liecina, ka nabadzības rādītājiem jāsamazinās; šāda samazināšanās pēc spēcīga uzlabojuma 2017. gadā ir apstājusies.

2018. gadā saglabājies kopumā stabils un augsts nodarbināto nabadzības risks. 2018. gadā nabadzības riskam pakļauto strādājošo procentuālais īpatsvars palielinājās par 0,1 procentpunktu salīdzinājumā ar 2017. gadu un saglabājas tuvu 2016. gadā reģistrētajam augstākajam rādītājam. 9,5 % nodarbināto dzīvo mājsaimniecībās, kuru ienākums ir mazāks par 60 % no valsts mediāna (1,2 procentpunktus augstāks par 2010. gadā sasniegto minimumu). Cilvēki, kas strādā nepilnu laiku un ar pagaidu darba līgumiem, ir vairāk pakļauti šādam riskam, bet dažās dalībvalstīs šis risks ir diezgan augsts arī pilna laika darba ņēmējiem un darba ņēmējiem ar beztermiņa līgumu (skat. arī 3.1.1. un 3.4.1. iedaļu).

Dziļas nabadzības tendences liecina, ka dažās valstīs ekonomikas izaugsme nedod labumu visiem. Relatīvā medianālā ienākuma nabadzības plaisa, kas nosaka, cik tālu no

[14] *EU-SILC* dati lielākajā daļā dalībvalstu attiecas uz iepriekšējā gadā reģistrētajiem ienākumiem (t. i., 2017. gada ienākumi priekš *SILC* 2018. gadā). *Eurostat* publicētās ātrās aplēses par 2018. gada ienākumu (t. i., 2019. gadā publicētie *EU-SILC* rādītāji). Skatīt *Eurostat* metodoloģisko piezīmi un rezultātus: https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators.

nabadzības sliekšņa atrodas nabadzības riskam pakļautās personas (t.i., cik mazturīgi ir šie cilvēki), 2018. gadā pieauga par puspunktu līdz 24,6 %. Tas atspoguļo dalībvalstu atšķirīgās tendences, kas kopumā liecina, ka ekonomikas izaugsmes pozitīvā ietekme ne vienmēr sasniedz visnabadzīgākos iedzīvotājus.

Personām, kas dzīvo (daļējās) bezdarbnieku mājsaimniecībās, turpina pieaugt nabadzības risks un dziļums. Nabadzības riska rādītājs personām, kuras dzīvo mājsaimniecībās ar ļoti zemu darba intensitāti (mazāk nekā 20 % no to jaudas), ir liels (62,1 % 2018. gadā) un pastāvīgi palielinājies jau piekto gadu pēc kārtas. Sociālās aizsardzības komiteja to atzinusi par novērojamu tendenci[15]. Pieaug arī atšķirības starp šo cilvēku medianālajiem ienākumiem un nabadzības riska slieksni (sk. 3.4.1. iedaļu), kas norāda uz iespējamām atšķirībām pabalstu adekvātuma un seguma ziņā.

Neraugoties uz pastāvīgajiem uzlabojumiem, bērni joprojām saskaras ar augstu nabadzības vai sociālās atstumtības risku. 2018. gadā nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto bērnu procentuālā daļa ES-28 dalībvalstīs saruka par 0,6 procentpunktiem līdz 24,3 %. Tomēr šis rādītājs joprojām ir augstāks nekā attiecībā uz visiem iedzīvotājiem kopumā. Visās dalībvalstīs mazkvalificētu vecāku bērni ir pakļauti daudz lielākam nabadzības vai sociālās atstumtības riskam, kas norāda uz aizvien pastāvošu iespēju nevienlīdzību.

Kopējie mājsaimniecību ienākumi turpina pieaugt. Mājsaimniecību izmantojamais bruto ienākums (*GDHI*) līdz 2018. gadam pieauga piekto gadu pēc kārtas. Ikgadējais pieaugums atbilda vispārējā reālā IKP uz vienu iedzīvotāju pieaugumam (kas palielinājās par aptuveni 1,8 %), kas liecina, ka nesenā izaugsme nāk par labu mājsaimniecībām.

Joprojām ir liela ienākumu nevienlīdzība. Vidēji 20 % turīgāko mājsaimniecību dalībvalstīs ir ienākumi, kas apmēram piecas reizes pārsniedz 20 % nabadzīgāko mājsaimniecību ienākumus. Pēc neliela krituma iepriekšējā gadā 2018. gadā šī attiecība nedaudz palielinājās un daudzās dalībvalstīs saglabājās augstā līmenī (sk. 3.4. iedaļu). Tomēr jaunākās *Eurostat* ātrās aplēses liecina, ka gaidāma lejupslīde[16].

Pēc palielināšanās 2017. gadā to ienākumu daļa, ko gūst 40 % mazturīgākās sabiedrības (S40), 2018. gadā saglabājusies stabila. Daudzās dalībvalstīs šī grupa, ko veido darba ņēmēji ar zemākiem ienākumiem un tie, kuri saņem sociālos pabalstus, piedzīvojusi ienākumu daļas samazināšanos vai stagnēšanu pat pirms ekonomikas krīzes. Lai apturētu pēdējās desmitgades tendences, S40 grupā būs nepieciešami papildu uzlabojumi.

15 Sociālās aizsardzības komitejas (*SPC*) ziņojums par 2019. gadu.

16 *Eurostat* ātrās aplēses par 2018. gada ienākumu (t. i., 2019. gadā publicētie *EU-SILC* rādītāji). Skatīt *Eurostat* metodoloģisko piezīmi un rezultātus: https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators.

2. SOCIĀLO REZULTĀTU PĀRSKATA MOMENTUZŅĒMUMI

Eiropas sociālo tiesību pīlāru 2017. gada 17. novembrī kopīgi pasludināja Eiropas Parlaments, Padome un Komisija. Tajā izklāstīti vairāki pamatprincipi un tiesības godīgu un labi funkcionējošu darba tirgu un labklājības sistēmu atbalstam. Tas ir veidots kā virzienrādītājs atjaunotajā dalībvalstu savstarpējās konverģences procesā, virzībā uz labākiem sociālekonomiskajiem apstākļiem. Eiropadome savā Jaunajā ES stratēģiskajā programmā 2019.–2024. gadam uzsver, ka Eiropas sociālo tiesību pīlārs jāīsteno ES un dalībvalstu mērogā, vienlaikus pienācīgi ņemot vērā attiecīgās kompetences. Komisija 2020. gada sākumā nāks klajā ar paziņojumu par iesaistīšanos Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanas rīcības plānā.

Eiropas sociālo tiesību pīlāru papildina sociālo rezultātu pārskats, kas palīdzēs uzraudzīt darbības rezultātus un sekos tendencēm dalībvalstīs[17]. Rezultātu pārskatā ir sniegti vairāki rādītāji (pamatrādītāji un otrējie rādītāji), ar kuriem izvērtē dalībvalstu darbības rezultātus pēc atlasītiem rādītājiem nodarbinātības un sociālajā jomā atbilstīgi trim plašām dimensijām, kas noteiktas minētā pīlāra kontekstā: i) vienādas iespējas un darba tirgus pieejamība, ii) dinamiski darbaspēka tirgi un taisnīgi darba apstākļi, iii) publiskā sektora atbalsts/ sociālā aizsardzība un iekļaušana. Kopš 2018. gada izdevuma vienotajā nodarbinātības ziņojumā ir iekļauts sociālo rezultātu pārskats, kura rezultāti attiecībā uz pamatrādītājiem ir apkopoti šajā nodaļā. Analīze ir dota 3. nodaļā izklāstītās plašākās reformas kontekstā.

2.1.Paskaidrojumi par rezultātu pārskatu

Sociālo rezultātu pārskats ir galvenais rīks snieguma uzraudzīšanai nodarbinātības un sociālajā jomā un konverģences panākšanai virzībā uz labākiem dzīves un darba apstākļiem. Tas jo īpaši palīdz uzraudzīt dalībvalstu situāciju attiecībā uz pīlāra izmērāmiem aspektiem, papildinot pašreizējos uzraudzības rīkus, jo īpaši Nodarbinātības pārraudzības instrumentu un Sociālās aizsardzības pārraudzības instrumentu[18]. Tas īpaši ietver 14 pamatrādītājus, ar kuriem izvērtē nodarbinātības un sociālās tendences kopumā:

- *vienādas iespējas un darba tirgus pieejamība:*
  - izglītību un apmācību priekšlaicīgi pametušo daļa (18–24 gadu vecumā);
  - dzimumu atšķirība nodarbinātības līmenī (20–64 gadu vecumā);
  - ienākumu nevienlīdzība, mērīta kā kvintiļu attiecības rādītājs — S80/S20;
  - nabadzības vai sociālās atstumtības riska rādītājs (*AROPE*);
  - jaunieši, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu (*NEET* rādītājs) (15–24 gadu vecumā);
- *dinamiski darba tirgi un taisnīgi darba apstākļi:*
  - nodarbinātības līmenis (20–64 gadu vecumā);
  - bezdarba līmenis (15–74 gadu vecumā);
  - ilgstoša bezdarba līmenis (15–74 gadu vecumā);

[17] SWD(2017) 200 final, kas papildina 2017. gada 26. aprīļa Paziņojumu COM(2017) 250 final.

[18] Nodarbinātības pārraudzības instruments (NPI) un Sociālās aizsardzības pārraudzības instruments (SAPI) ir gada ziņojumi, ko attiecīgi sagatavo Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja. Tie norāda uz tendencēm, kurām jāpievērš uzmanība, galvenajām nodarbinātības un sociālajām problēmām dalībvalstīs un uzrauga progresu stratēģijas "Eiropa 2020" nodarbinātības un nabadzības mazināšanas mērķu sasniegšanā.

- mājsaimniecību izmantojamais bruto ienākums reālā izteiksmē uz vienu iedzīvotāju[19]
- neto ienākumi vienam pilna laika darba ņēmējam, kas saņem vidējo algu, bez bērniem[20];

- *publiskā sektora atbalsts / sociālā aizsardzība un iekļaušana:*
  - sociālo pārvedumu (izņemot pensijas) ietekme uz nabadzības mazināšanos[21];
  - bērni pirms 3 g. v. formālajā aprūpē;
  - iedzīvotāju norādītās neapmierinātās medicīniskās aprūpes vajadzības[22];
  - daļa no iedzīvotājiem ar vispārīgām digitālajām pamatprasmēm vai augstākām prasmēm.

Pamatrādītājus analīzē, izmantojot vienoto metodiku, par ko vienojušās Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja (sīkāk sk. 3. pielikumu). Ar šo metodiku izvērtē stāvokli un notikumu attīstību dalībvalstīs, aplūkojot katra sociālo rezultātu pārskatā iekļautā pamatrādītāja līmeņus un izmaiņas gada laikā[23]. Līmeņi un izmaiņas ir iedalīti pēc to attāluma no attiecīgajiem (nesvērtajiem) ES vidējiem rādītājiem. Pēc tam dalībvalstu rezultātus attiecībā uz līmeņiem un izmaiņām apvieno tā (izmantojot iepriekš definētu matricu), lai katra dalībvalsts tiktu iekļauta vienā no septiņām kategorijām ("labākais sniegums", "virs vidējā", "labs sniegums, bet jānovēro", "vidējs/neitrāls", "vājš, bet uzlabojas", "jānovēro" un "kritisks stāvoklis"). Pamatojoties uz minēto, 1. tabulā dots rezultātu pārskata rādījumu kopsavilkums atbilstīgi jaunākajiem datiem par katru rādītāju.

Tiek garantēts, ka tabula ir izskatīta rūpīgi, nevis automātiski. Šai nolūkā 3. nodaļā ir sīki analizēti minētie 14 rādītāji, tostarp ilgtermiņa tendences un papildu rādītāji, ja nepieciešams. Turklāt gaidāmajos valstu ziņojumos tiks sniegta padziļināta visu "kritisko stāvokļu" analīze un papildu sociālekonomiskā un politikas informācija, lai labāk varētu izvērtēt katrai valstij raksturīgās problēmas Eiropas pusgada kontekstā. Kopā ar Nodarbinātības pārraudzības instrumentā un Sociālās aizsardzības pārraudzības instrumentā iekļauto papildu analīzi, tiks sniegts analītisks pamats turpmākajiem Komisijas priekšlikumiem konkrētām valstīm adresētiem ieteikumiem (attiecīgā gadījumā).

Pirmo reizi 2020. gada vienotajā nodarbinātības ziņojumā ir iekļauta sociālo rezultātu pārskata reģionālā dimensija. Pēdējos gados sociālo rezultātu pārskats tika izmantots, lai

19 Pēc Sociālās aizsardzības komitejas pieprasījuma šo rādītāju mēra, izmantojot "nekoriģētos ienākumus" (proti, neietverot sociālos maksājumus natūrā) un neiekļaujot atsauci uz pirktspējas līmeņa (PSL) vienību izmantošanu.

20 Šā rādītāja līmeņi ir izteikti ar pirktspējas līmeni (PSL), bet izmaiņas izsaka valsts valūtā reālā izteiksmē. Lai novērstu īstermiņa svārstības, gan līmeņu, gan izmaiņu gadījumā tiek izmantoti 3 gadu vidējie rādītāji. Šis rādītājs būtu jālasa un jāinterpretē kopā ar citiem rādītājiem, piemēram, nodarbinātu personu nabadzības līmeni, attiecību starp algu sadalījuma piekto un pirmo decili (D5/D1) un citiem attiecīgiem NPI/SAPI un KNS rādītājiem.

21 To mēra kā nabadzības riskam pakļauto cilvēku īpatsvara iedzīvotāju kopskaitā, proti, kā (ienākumu) starpību pirms un pēc sociālajiem pārvedumiem.

22 Iedzīvotāju norādītās neapmierinātās medicīniskās aprūpes vajadzības ir personas subjektīvs vērtējums par to, ka tai bija vajadzīgs konkrēta veselības aprūpes veida izmeklējums vai ārstēšana, kas netika saņemti vai kurus tā nepieprasīja šādu trīs iemeslu dēļ: "finansiāli iemesli", "gaidītāju saraksts" un "pārāk tāls ceļš". Medicīniskā aprūpe ir individuāli veselības aprūpes pakalpojumi (medicīniskie izmeklējumi vai ārstēšana, izņemot zobārstniecību), kurus sniedz ārsti (vai citu profesiju pārstāvji atbilstoši valsts veselības aprūpes sistēmai) paši vai to tiešā uzraudzībā (*Eurostat* definīcija). Aprūpes saņemšanas problēmas slimības gadījumā, par kurām ziņo iedzīvotāji, var atspoguļot šķēršļus aprūpes saņemšanai.

23 Izņemot mājsaimniecību izmantojamo bruto ienākumu, kuru mēra kā indeksa rādītāju (2008. gads = 100, tādējādi atspoguļojot izmaiņas, salīdzinot ar laiku pirms krīzes), un izmaiņas pēdējā gadā. Un neto ienākumi vienam pilna laika darba ņēmējam, kas saņem vidējo algu, bez bērniem, kam tiek izmantoti trīs gadu vidējie rādītāji, vienojoties ar Nodarbinātības komiteju un Sociālās aizsardzības komiteju.

analizētu valstu sniegumu valsts līmenī. Tomēr rādītāju attīstība valsts līmenī var slēpt būtiskas atšķirības reģionālā līmenī (lai gan daudzās dalībvalstīs lēmums par vairākām politikas jomām un finansējumu bieži vien tiek pieņemts šajā līmenī). Tāpēc sociālās situācijas un konverģences reģionālā dimensija kļūst arvien nozīmīgāka, jo īpaši Eiropas pusgada ietvaros. Ņemot vērā iepriekš minēto, šajā ziņojuma izdevumā ir sniegti pierādījumi par reģionālo situāciju, pamatojoties uz sociālo rezultātu pārskatu. Konkrēti, 3. pielikumā attiecībā uz dažiem sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājiem ir virkne karšu, kurās attēlots reģionālais sadalījums pa dalībvalstīm[24]. Turklāt 3. nodaļā sniegtā analīze attiecīgā gadījumā ziņo par konstatējumiem reģionālā līmenī attiecībā uz dalībvalstīm, kurās pastāv lielas atšķirības[25] starp *NUTS* 2 reģioniem. Dati un konstatējumi ļauj labāk izprast, kāda ir valsts dažādu reģionu situācija attiecībā uz dažām pīlāra galvenajām dimensijām, un palīdz uzraudzīt konverģenci valstīs, novērtēt reģionālās politikas ietekmi un veidot reģionālo politiku.

2.2.No sociālo rezultātu pārskata iegūtie pierādījumi

Rezultātu pārskata analīze liecina, ka ES joprojām ir pozitīvas tendences darba tirgū un sociālajā jomā, lai gan ne visi rādītāji uzlabojas[26]. Aplūkojot ES vidējās vērtības[27], 9 no 14 pamatrādītājiem bija vērojams uzlabojums pēdējā pieejamajā gadā (t. i., 2018. vai 2017. gadā atkarībā no datu pieejamības). Salīdzinoši visnozīmīgākais progress (vispārējais un ilgstošais) tika reģistrēts attiecībā uz bezdarba līmeni, kas atspoguļo pozitīvas pārmaiņas darba tirgū. Tāpat kā jau 2017. gadā bezdarba līmenis visās dalībvalstīs 2018. gadā ir samazinājies. Taču daži citi rādītāji (t.i. izglītību vai apmācību priekšlaicīgi pametušās personas, dzimumu atšķirība nodarbinātībā, ienākumu kvintiļu attiecības rādītājs, sociālo pārvedumu ietekme uz nabadzības mazināšanos un iedzīvotāju norādītās neapmierinātās medicīniskās aprūpes vajadzības) salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu aizvien ir stabili vai nedaudz pasliktinājušies. Kā uzsvērts attiecīgajās izkliedes diagrammās 3. nodaļā, vairāk nekā puse uzrādīto pamatrādītāju pēdējā novērotajā periodā liecināja par atšķirīgu konverģenci starp dalībvalstīm (vērā ņemami izņēmumi ir ienākumu kvintiļu attiecība, iedzīvotāju norādītās neapmierinātās medicīniskās aprūpes vajadzības un daļa no iedzīvotājiem ar vispārīgām digitālajām pamatprasmēm vai augstākām prasmēm).

Gandrīz visas dalībvalstis saskaras ar problēmām, kas saistītas ar vismaz vienu pamatrādītāju. Ņemot vērā trīs problemātiskākās klasifikācijas kopumā, t. i., "kritisks stāvoklis", "jānovēro" un "vājš, bet uzlabojas", visas dalībvalstis, izņemot Nīderlandi, ir atzīmētas vismaz vienu reizi. Aplūkojot tikai "kritisku stāvokli" (t. i., rādītājus, kuru līmenis ir daudz sliktāks par vidējo, un vai nu neuzlabojas pietiekami strauji vai vēl vairāk pasliktinās), tika atzīmētas 14 dalībvalstis, kas ir tikpat daudz kā 2019. gada vienotajā nodarbinātības

[24]Par kuriem ir pieejami dati reģionālā līmenī (*NUTS* 2)(izglītības priekšlaicīga pamešana, dzimumu atšķirība nodarbinātībā, *NEET* rādītājs, nodarbinātības līmenis, bezdarba līmenis, ilgstoša bezdarba līmenis, nabadzības vai sociālās atstumtības riska rādītājs, sociālo pārvedumu (izņemot pensijas) ietekme uz nabadzības mazināšanos, iedzīvotāju norādītās neapmierinātās medicīniskās aprūpes vajadzības un ienākumu kvintiļu attiecības rādītājs).

[25]Pamatojoties uz iedzīvotāju svērto variācijas koeficientu.

[26]Sociālo rezultātu pārskata pamatrādītāju izguves termiņš ir 2019. gada xx. novembris.

[27]Šie pierādījumi attiecas uz svērtajiem ES vidējiem rādītājiem, izņemot rādītāju "neto ienākumi vienam pilna laika darba ņēmējam, kas saņem vidējo algu, bez bērniem", kam izmanto nesvērto vidējo rādītāju.

ziņojumā. Igaunija un Malta pievienojās šai valstu grupai (vai "atkal pievienojās" pēc tam, kad tās bija to atstājušas iepriekšējā gadā), savukārt Ungārija un Portugāle grupu atstāja. Problēmu skaits liecina par zināmu pasliktināšanos visās jomās. Kopumā 14 izvērtētajās jomās tika konstatēts kopumā 121 vērtējums "kritisks stāvoklis", "jānovēro" vai "vājš, bet uzlabojas", t. i., aptuveni 31 % no kopējā novērtējumu skaita (tikpat cik 2019. gada VNZ). No tiem 40 ir "kritisks stāvoklis" (kas atbilst 10,3 % no visiem novērtējumiem) salīdzinājumā ar 41 gadījumu 2019. gada VNZ (kas atbilst 10,6 % no visiem novērtējumiem).

No trim plašajām dimensijām, kas aptvertas rezultātu pārskatā, līdzīgi kā iepriekšējos gados problemātiskas atzīmes visbiežāk parādās **"publiskā sektora atbalsta / sociālā aizsardzība un iekļaušana"** jomā, kur katram rādītājam atbilst vidēji 9,8 gadījumi (no tiem 3,5 "kritiski stāvokļi"). **Bērni pirms 3 gadu vecumam formālā bērnu aprūpē** parādās kā rādītājs, kas atzīmēts visbiežāk, t. i., 13 dalībvalstīs (no kurām 5 ir apakšējā kategorijā).

Minētajai jomai seko **"vienādas iespējas un darba tirgus pieejamība"** un **"dinamiski darba tirgi un taisnīgi darba apstākļi"**; attiecībā uz katru no tiem tika atzīmēti vidēji 9,6 un 6,8 gadījumi (attiecīgi 3 un 2,2 "kritiski stāvokļi" katram). Pirmajā jomā visbiežāk atzīmētie rādītāji ir **izglītību un apmācību priekšlaicīga pamešana**, **dzimumu atšķirība nodarbinātībā** un **nabadzības vai sociālās atstumtības riska rādītājs** (10 reižu). Otrajā jomā – **neto ienākumi vienam pilna laika darba ņēmējam, kas saņem vidējo algu, bez bērniem** ir rādītājs ar lielāko problēmu skaitu (14 reižu).

Tāpat kā pagājušajos gados situācija dalībvalstīs un attiecīgo problēmu nopietnība ir ļoti atšķirīga. Grieķijā, Itālijā, Rumānijā un Spānijā desmit vai vairāk rādītājos ir "kritisks", "jānovēro" vai "vājš, bet uzlabojas" novērtējums (sk. 1. tabulu). No šīm valstīm Itālija ziņo par vislielāko skaitu "kritisko stāvokļu" (8), tai seko Rumānija (7), Grieķija (4) un Spānija (2). Tomēr Grieķija, Rumānija un Spānija ziņo arī par vairākiem pozitīviem novērtējumiem: Grieķija ir viena no valstīm ar "labāko sniegumu" attiecībā uz izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītāju un sniegumu "virs vidējā" attiecībā uz ienākumu nevienlīdzību un piedalīšanos bērnu aprūpē; Rumānija ir viena no valstīm ar "labāko sniegumu" attiecībā uz mājsaimniecību izmantojamā ienākuma pieaugumu uz vienu iedzīvotāju un sniegumu "virs vidējā" attiecībā uz bezdarba līmeni; Spānija ir viena no valstīm ar "labāko sniegumu" attiecībā uz piedalīšanos bērnu aprūpē un sniegumu "virs vidējā" attiecībā uz iedzīvotāju norādītajām neapmierinātajām medicīniskās aprūpes vajadzībām. Kopējā problēmu skaita ziņā minētajām valstīm seko Bulgārija un Horvātija (katrai pa 8 problēmām), Igaunija un Latvija (6 problēmas). Turpretī Zviedrija uzrādījusi "labāko sniegumu" vai sniegumu "virs vidējā" attiecībā uz vienpadsmit pamatrādītājiem; tai seko Čehija (9 rādītāji), Vācija, Dānija, Malta un Nīderlande (katrai 8 rādītāji).

Aplūkojot **vienādas iespējas un darba tirgus pieejamību**, lielākie uzlabojumi reģistrēti vidēji attiecībā uz *NEET* un nabadzības vai sociālās atstumtības riska rādītājiem. Tomēr izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājs pārtrauca ilgstošu samazināšanās tendenci un salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu saglabājās nemainīgs, bet dzimumu atšķirība nodarbinātībā un ienākumu kvintiļu attiecības rādītājs nedaudz pieauga.

Raugoties atsevišķi pa rādītājiem:

- Spānijā, Itālijā un Maltā ir "kritisks stāvoklis" attiecībā uz izglītību un apmācību priekšlaicīgi pametušajām personām salīdzinājumā ar Grieķiju, Horvātiju, Īriju, Lietuvu, Poliju un Slovēniju, kuras uzrāda "labāko sniegumu";

- Grieķijas, Itālijas un Rumānijas rezultāti attiecībā uz dzimumu atšķirību nodarbinātībā ir kritiski, savukārt Somija, Latvija un Zviedrija ir uzrādījušas "labāko sniegumu";
- Lietuvā, Latvijā un Rumānijā ir "kritisks stāvoklis" ienākumu nevienlīdzības jomā, savukārt labākais sniegums reģistrēts Čehijā, Somijā, Slovēnijā un Slovākijā;
- nabadzības vai sociālās atstumtības riska rādītāja ziņā kritisks stāvoklis ir Latvijā un Lietuvā, salīdzinot ar Čehiju, Slovēniju un Slovākiju kā "labākā snieguma" uzrādītājām;
- stāvoklis *NEET* jomā ir kritisks Bulgārijā, Grieķijā, Itālijā un Rumānijā, savukārt vislabākie rezultāti ir sasniegti Čehijā, Vācijā un Luksemburgā.

Pārejot pie **dinamiskiem darbaspēka tirgiem un taisnīgiem darba apstākļiem ES**, vidēji stāvoklis pagājušajā gadā uzlabojās visos rādītājos, jo īpaši nodarbinātības un bezdarba (gan vispārējā, gan ilgstoša bezdarba) līmenī, mājsaimniecību izmantojamajos bruto ienākumos (*GDHI*) uz vienu iedzīvotāju un neto ienākumos vienam pilna laika darba ņēmējam, kas saņem vidējo algu, bez bērniem. Raugoties atsevišķi pa rādītājiem:

- Horvātijā, Grieķijā, Itālijā un Spānijā ir vērojams "kritisks stāvoklis" attiecībā uz nodarbinātības līmeni, turpretī "labāko sniegumu" šajā ziņā uzrāda Čehija, Igaunija, Vācija un Zviedrija;
- Itālijā ir kritisks stāvoklis bezdarba līmeņa ziņā, savukārt Čehija uzrādījusi "labāko sniegumu";
- attiecībā uz ilgstoša bezdarba līmeni kritiska situācija konstatēta Itālijā (ar metodikas palīdzību nav noteikts neviens "labākais sniegums", bet 15 valstis ir "virs vidējā");
- mājsaimniecību izmantojamā bruto ienākuma (*GDHI*) uz vienu iedzīvotāju izaugsme Grieķijā, Kiprā un Itālijā ir "kritiskā stāvoklī" salīdzinājumā ar Bulgāriju, Poliju un Rumāniju, kas uzrādījušas "labāko sniegumu";
- situācija attiecībā uz neto ienākumiem vienam pilna laika darbiniekam, kas saņem vidējo algu, bez bērniem tiek uzskatīta par kritisku Rumānijā un Slovākijā, savukārt Austrija, Vācija, Īrija, Luksemburga, Nīderlande un Apvienotā Karaliste uzrāda "labāko sniegumu".

Aplūkojot **publiskā sektora atbalstu un sociālo aizsardzību un iekļaušanu**, stāvoklis iepriekšējā gada laikā ir uzlabojies attiecībā uz bērnu aprūpes pieejamību un digitālajām prasmēm. Bet tas pasliktinājies attiecībā uz sociālo pārvedumu ietekmi uz nabadzības mazināšanos un iedzīvotāju norādītajām neapmierinātajām medicīniskās aprūpes vajadzībām. Raugoties atsevišķi pa rādītājiem:

- Spānijā, Itālijā, Lietuvā, Latvijā un Rumānijā ir "kritisks stāvoklis" attiecībā uz šo valstu sociālo pārvedumu spēju mazināt nabadzības risku. Salīdzinājumam — "labākais sniegums" ir Ungārijā un Īrijā;
- Čehija, Polija, Rumānija un Slovākija ir saņēmušas kritisku novērtējumu attiecībā uz bērniem līdz 3 gadu vecumam formālajā aprūpē salīdzinājumā ar Beļģiju, Spāniju un Luksemburgu kā valstīm ar "labāko sniegumu";
- Igaunija un Latvija ir "kritiskā situācijā" attiecībā uz respondentu nosauktajām neapmierinātajām medicīniskajām vajadzībām (ar metodikas palīdzību nav norādīts neviens "labākais sniegums", bet 9 valstis ir "virs vidējā");
- Bulgārijā, Horvātijā un Rumānijā ir "kritisks stāvoklis" digitālo prasmju līmeņa ziņā, savukārt vislabākos rezultātus ir sasniegusi Somija, Luksemburga, Nīderlande un Zviedrija.

1. tabula Sociālo rezultātu pārskata pamatrādītāju kopsavilkums

	Vienādas iespējas un darba tirgus pieejamība					Dinamiski darba tirgi un taisnīgi darba apstākļi					Publiskā sektora atbalsts / sociālā aizsardzība un iekļaušana			
	Izglītību un apmācību priekšlaicīgi pametušie	Dzimumu nevienlīdzība nodarbinātībā	Ienākumu kvintiļu attiecība	Nabadzības vai sociālās atstumtības riska rādītājs	Jauniešu *NEET* rādītāji	Nodarbinātības līmenis	Bezdarba līmenis	Ilgstoša bezdarba līmenis	*GDHI* uz vienu iedzīvotāju izaugsme	Neto ienākumi vienam pilna laika darbiniekam, kas saņem vidējo algu	Sociālo pārvedumu ietekme uz nabadzības mazināšanos	Bērni pirms 3 g. v. formālajā aprūpē	Iedzīvotāju norādītās neapmierinātās vajadzības pēc medicīniskās aprūpes	Indivīda digitālo prasmju līmenis
Gads	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2018	2018	2017
Labākais sniegums	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
Virs vidējā	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
Vidējs sniegums	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
Labs sniegums, bet jānovēro		LT			AT, NL, SI						DK, FI	DK, NL		DK
Vājš, bet uzlabojas	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
Jānovēro	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
Kritisks stāvoklis	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

Piezīme: 2019. gada 2. decembra atjauninājums. Dati par *GDHI* uz vienu iedzīvotāju izaugsmi nav pieejami par HR un MT. Neto ienākumi vienam pilna laika darba ņēmējam, kas saņem vidējo algu, bez bērniem nav pieejami par CY. Indivīda digitālo prasmju līmenis nav pieejams par IT. Pārtraukti dati un citas statistikas atzīmes norādītas 1. un 2. pielikumā.

1. tekstlogs. Salīdzinošā novērtēšana — esošā situācija

2017. gada 26. aprīļa paziņojumā "Eiropas sociālo tiesību pīlāra izveide"[28] salīdzinošā novērtēšana atzīmēta kā galvenais instruments strukturālo reformu atbalstam un lai veicinātu augšupēju konverģenci nodarbinātībā un sociālajā jomā Eiropas pusgada ietvaros.

Kopš tā laika ir izstrādāti un ar dalībvalstīm apspriesti salīdzinošās novērtēšanas satvari vairākās jomās saskaņā ar vienoto pieeju, par ko vienojās Nodarbinātības komiteja (*EMCO*) un Sociālās aizsardzības komiteja (*SPC*), galveno uzmanību pievēršot politikas sviru apzināšanai, kuras papildina politikas pamatnostādņu vispārējie principi un, ja iespējams, konkrēti rādītāji. Šajā posmā politikas sviras netiek papildinātas ar atsauces vērtībām, jo mērķis ir nodrošināt salīdzināšanu starp dalībvalstīm un savstarpēju mācīšanos, lai stimulētu nepieciešamās reformas.

Salīdzinošās novērtēšanas satvars attiecībā uz bezdarbnieka pabalstiem un aktīvu darba tirgus politiku pirmo reizi tika izmantots 2018. gada Eiropas pusgadā, tostarp rādītāji par bezdarbnieka pabalstu dāsnumu un tvērumu un ar tiem saistītā aktivizēšanas politika. Turpinās darbs pie rādītāju izstrādes, lai pabeigtu satvaru attiecībā uz darba meklētājiem paredzēto agrīnā atbalsta pakalpojumu kvalitāti.

Savukārt minimālo ienākumu salīdzinošās novērtēšanas satvars, kas aptver minimālo ienākumu shēmu atbilstības, tvēruma un aktivizācijas komponentus, tika pilnībā integrēts 2019. gada pusgadā kopā ar salīdzinošās novērtēšanas satvaru par pieaugušo prasmēm un mācībām, par kuru 2018. gada oktobrī tika panākta vienošanās ar Nodarbinātības komiteju.

Pašlaik turpinās darbs pie papildu salīdzinošās novērtēšanas satvariem, ko varētu izmantot turpmākajos pusgada ciklos, jo īpaši Nodarbinātības komitejā (*EMCO*) attiecībā uz minimālo algu un darba koplīgumu slēgšanas sarunu kartēšanu, kā arī Sociālās aizsardzības komitejā (*SPC*) attiecībā uz pensiju atbilstību un bērnu aprūpi un atbalstu bērniem.

[28]COM(2017) 250 *final*.

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

Šajā iedaļā ir sniegts pārskats par jaunākajiem svarīgākajiem nodarbinātības un sociālajiem rādītājiem un pasākumiem, kurus dalībvalstis veikušas prioritārās jomās, kas noteiktas ES nodarbinātības pamatnostādnēs[29], kuras Padome pieņēma 2019. gadā. Par katru pamatnostādni ir aprakstītas jaunākās tendences saistībā ar konkrētiem galvenajiem rādītājiem, kā arī dalībvalstu īstenotie politikas pasākumi. Attiecībā uz pēdējo minēto šajā iedaļā ir izmantota informācija no dalībvalstu 2019. gada valsts reformu programmām un no Eiropas Komisijas avotiem[30]. Ja nav norādīts citādi, ziņojumā ir ietverti tikai tie politikas pasākumi, kas īstenoti pēc 2018. gada jūnija. Padziļināta analīze par jaunākajām norisēm darba tirgū ir sniegta 2019. gada ziņojumā par darba tirgus un algu tendencēm[31] un 2019. gada pārskatā par procesiem nodarbinātības un sociālajā jomā Eiropā[32].

3.1.5. pamatnostādne. Palielināt pieprasījumu pēc darbaspēka

Šajā iedaļā ir aplūkota 5. nodarbinātības pamatnostādnes īstenošana, kurā dalībvalstīm ir ieteikts nodrošināt apstākļus, kas veicinātu pieprasījumu pēc darbaspēka un darbvietu radīšanu. Vispirms sniegts pārskats par bezdarba un nodarbinātības līmeni katrā dalībvalstī, papildinot 1. nodaļā veikto analīzi ES līmenī, lai uzsvērtu darbvietu radīšanas jautājuma nozīmi dažādās valstīs. Pēc tam ir izvērtēta pašnodarbinātības dinamika un pašnodarbinātības mainība, kā arī prasmīga darbaspēka trūkums. Visbeidzot, tiek pētītas algu, minimālās algas un nodokļu īpatsvara tendences un to ietekme uz ienākumiem un dzīves līmeni, darbvietu radīšanu un konkurētspēju. 3.1.2. iedaļā ir apkopoti dalībvalstu īstenotie politikas pasākumi šajās jomās.

3.1.1. Galvenie rādītāji

Lai gan ekonomikas izaugsme palēninājās, bezdarba līmenis visās dalībvalstīs 2018. gadā turpināja samazināties jau otro gadu pēc kārtas. Rezultātā 2018. gadā 10 dalībvalstīs tas atradās zem 5 % atzīmes. Lielākajā daļā valstu, kurās ir augsts bezdarba līmenis, samazinājums bija straujāks nekā vidējais rādītājs, apstiprinot pēdējos gados novēroto konverģences tendenci[33] virzībā uz zemāku bezdarba līmeni. Jo īpaši Spānija, Grieķija, Portugāle, Horvātija un Kipra piedzīvoja samazinājumu par vismaz 2 procentpunktiem. Daļēji izņēmumi ir Francija un Itālija, kur samazinājums, lai arī nepārtraukts, bija lēnāks.

[29] Padomes 2018. gada 16. jūlija Lēmums (ES) 2018/1215 par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādnēm.

[30] Ieskaitot *LABREF* datubāzi, kas pieejama vietnē http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193.

[31] Eiropas Komisija (2019.). Darba tirgus un algu tendences Eiropā. 2019. gada pārskats. Luksemburga, Eiropas Savienības Publikāciju birojs. Pieejams vietnē: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en.

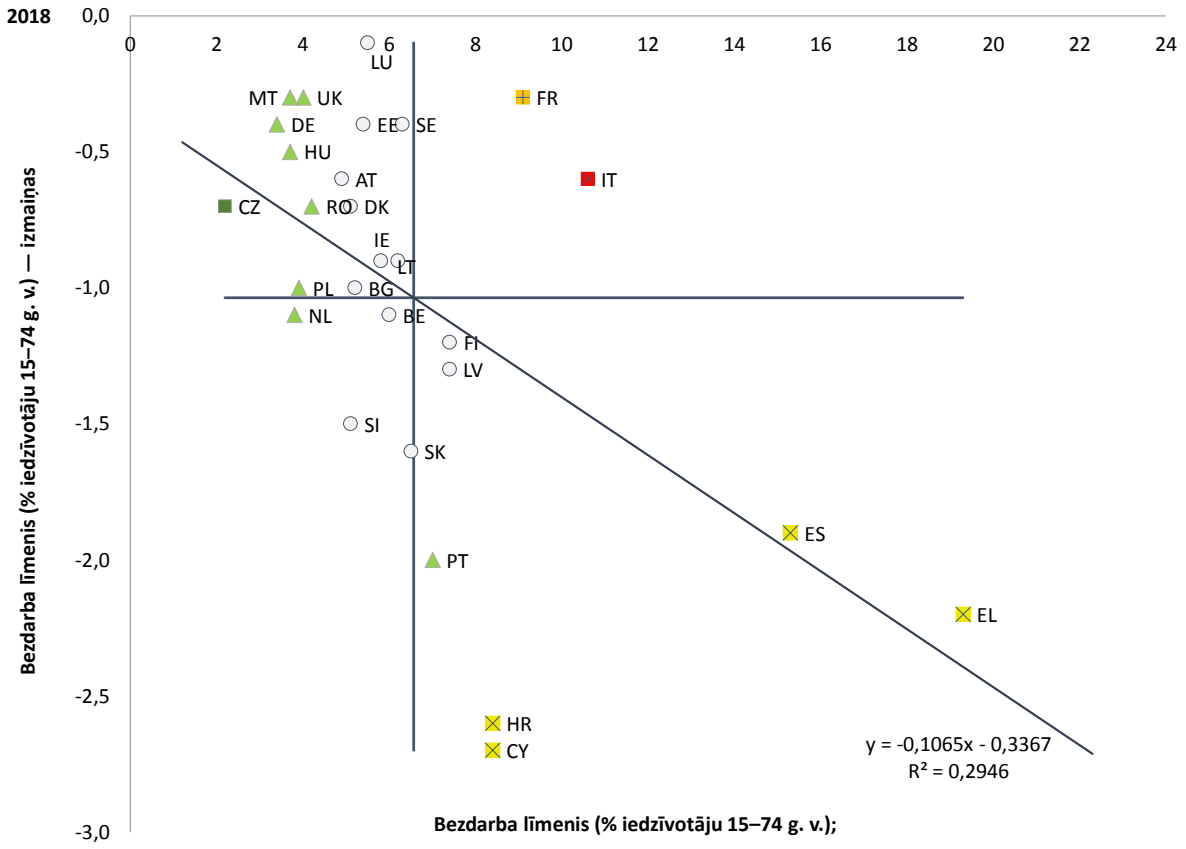
[32] Eiropas Komisija (2019.). Nodarbinātība un sociālie procesi Eiropā. 2019. gada pārskats. Luksemburga, Eiropas Savienības Publikāciju birojs. Pieejams vietnē: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8219.

[33] Aplūkojot sociālo rezultātu pārskata rādītājus saskaņā ar vienoto metodiku, ziņojumā tiek izmantots līmeņu konverģences jeb "beta konverģences" jēdziens. Ar to domāta situācija, kad rādītāji valstīs ar sliktākiem rezultātiem uzlabojas ātrāk nekā valstīs ar labākajiem rezultātiem. Lai to izvērtētu, jāaplūko regresijas līnijas slīpums līmeņu un izmaiņu izkliedes diagrammā.

Neraugoties uz vispārējiem uzlabojumiem, joprojām ir ievērojamas bezdarba līmeņa atšķirības, un bezdarba līmenis svārstās no 2,1 % Čehijā (kas novērtēts kā "labākais sniegums") līdz 19,2 % Grieķijā (sk. 5. diagrammu, kurā kopā aplūkoti līmeņi un izmaiņas saskaņā ar sociālo rezultātu pārskata pamatrādītāju izvērtēšanai noteikto metodiku, par kuru panākta vienošanās[34]). Arī reģionālā līmenī pastāv lielas atšķirības (sk. 3. pielikumu), un dažos Grieķijas, Itālijas un Spānijas reģionos bezdarba līmenis joprojām pārsniedz 20 %. Līdz 2018. gadam bezdarba līmenis lielākajā daļā dalībvalstu bija zemāks par pirmskrīzes līmeni (sk. 6. attēlu). Vērā ņemami izņēmumi ir Francija, Itālija un Spānija. 2018. gadā vairāk nekā puse bezdarbnieku ES koncentrējās tieši šajās trīs valstīs.

5. attēls . Bezdarbs tuvojas zemākam līmenim

Bezdarba līmenis (vecuma grupā no 15 līdz 74 gadiem) un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)

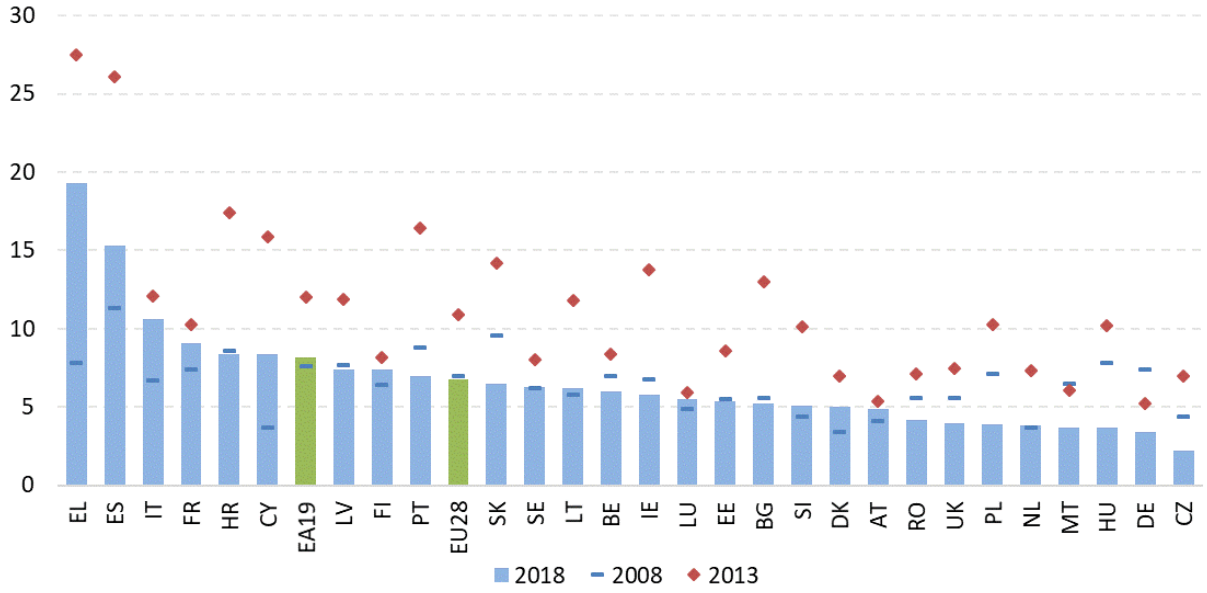


Avots: *Eurostat*, DSA. Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2017. gadu. Piezīme: asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

[34] Sīkāk sk. 2. nodaļu un 3. pielikumu.

6. attēls . Pēdējo piecu gadu laikā bezdarbs ir samazinājies visās dalībvalstīs

Bezdarba līmenis (vecuma grupā no 15 līdz 74 gadiem), vairāku gadu salīdzinājums

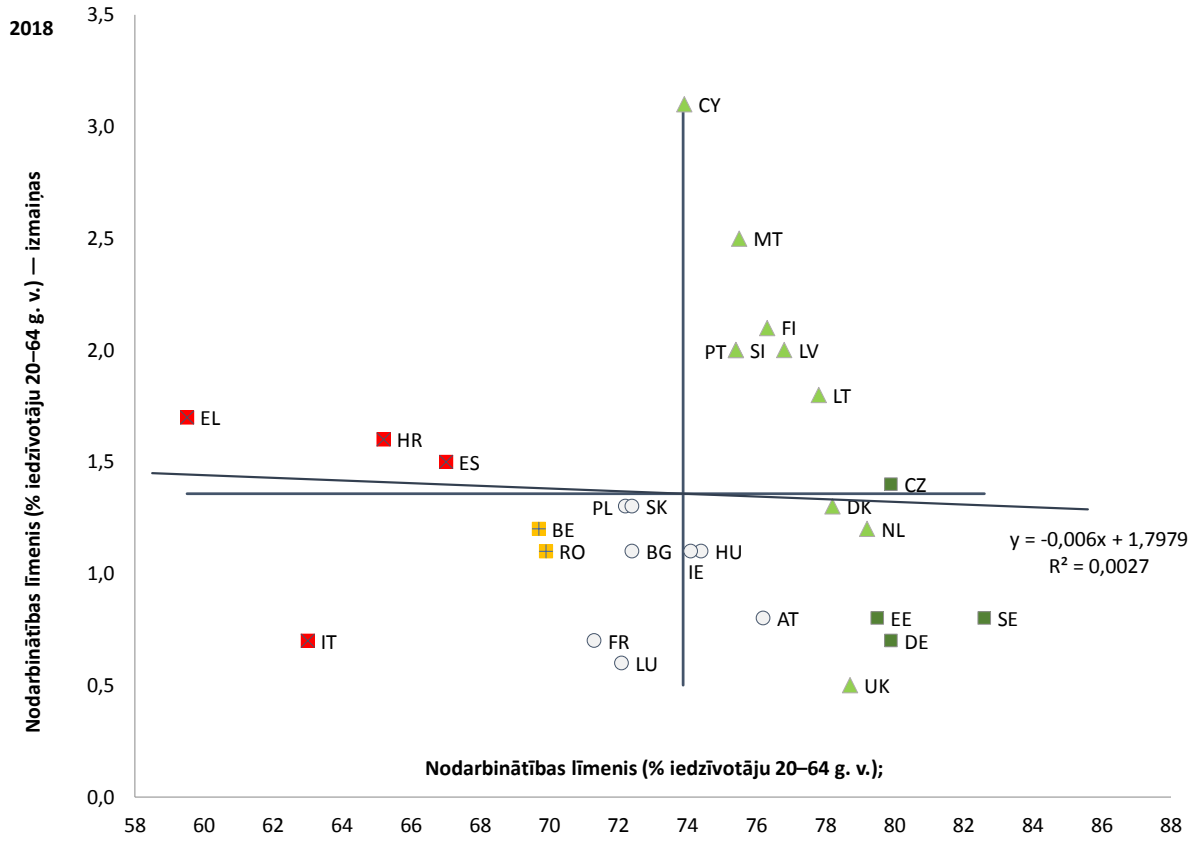


Avots: *Eurostat*, DSA.

Nodarbinātības līmenis turpināja pieaugt un iezīmēja jaunu augstāko punktu lielākajā daļā dalībvalstu 2018. gadā. Visās dalībvalstīs tika reģistrēts pieaugums par vismaz 0,5 procentpunktiem salīdzinājumā ar 2017. gadu. Kopš 2018. gada puse dalībvalstu jau ir sasniegušas stratēģijas "Eiropa 2020" 75 % mērķi (un trīspadsmit dalībvalsts sasniegušas savu valsts nodarbinātības mērķi). Tomēr, kā redzams 7. attēlā, konverģence joprojām ir ļoti ierobežota. Nodarbinātības izaugsme ir lēnāka nekā vidēji vairākās valstīs ar zemu sākotnējo līmeni, tostarp Itālijā un Francijā. Tajā pašā laikā vislielākais pieaugums reģistrēts valstīs ar salīdzinoši augstu sākotnējo līmeni (Kiprā, Slovēnijā, Maltā, Somijā, Latvijā). Darbvietu radīšana tika turpināta arī daudzās valstīs, kas jau bija sasniegušas 75 % mērķi (Lietuvā, Dānijā, Nīderlandē, Čehijā). Tādējādi joprojām ir lielas nodarbinātības līmeņa atšķirības (vecuma grupa no 20 līdz 64 gadiem), šim līmenim svārstoties no 80 % vai vairāk Zviedrijā, Vācijā, Čehijā un Igaunijā ("labākais sniegums") līdz aptuveni 60 % Grieķijā (sk. 7. un 8. attēlu). Vairākās dalībvalstīs vērojamas būtiskas reģionālās atšķirības nodarbinātības rādītājos (sk. 3. pielikumu).

7. attēls . Nodarbinātība palielinājās visās dalībvalstīs, bet konverģence joprojām ir ierobežota

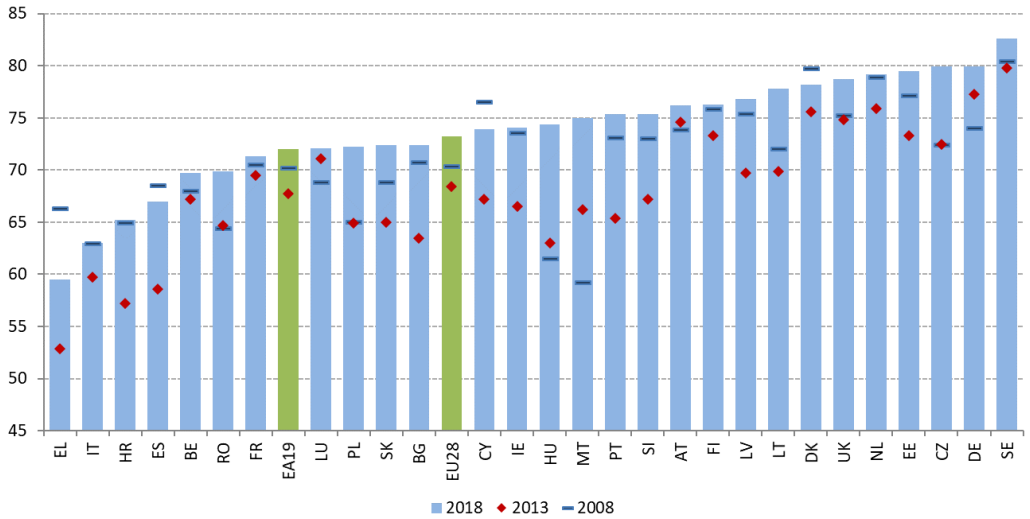
Nodarbinātības līmenis (vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem) un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: *Eurostat*, DSA. Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2017. gadu. Piezīme: asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

8. attēls . Gandrīz visās dalībvalstīs nodarbinātības līmenis ir sasniedzis vēsturiski visaugstāko atzīmi

Nodarbinātības līmenis (vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem), vairāku gadu salīdzinājums



Avots: *Eurostat*, DSA.

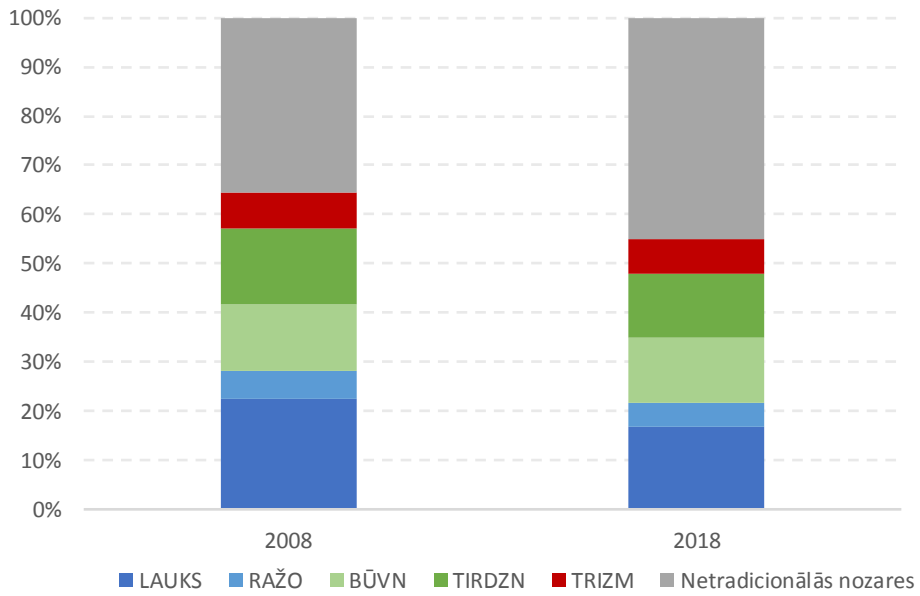
Pašnodarbināto skaits 2018. gadā kopumā nemainījās, bet vidējā termiņā turpināja samazināties kā nodarbinātības daļa. Ilgtermiņā kopš 2008. gada pašnodarbināto kopējais skaits ir bijis kopumā stabils, savukārt pašnodarbināto īpatsvars kopējā nodarbinātībā lēnām samazinājies — no 14,3 % 2008. gadā līdz 13,5 % 2018. gadā[35]. Tomēr, neraugoties uz šo relatīvo stabilitāti, pašnodarbinātības struktūrā notiek vienmērīga pāreja no tradicionālajām darbībām uz nozarēm ar augstāku pievienoto vērtību. Šī pāreja ir īpaši izteikta attiecībā uz individuālā darba veicējiem (pašnodarbinātajiem, kas nenodarbina darbiniekus), kuri veido vairāk nekā 70 % no pašnodarbinātības. Kopš 2008. gada individuālā darba veicēju skaits ir samazinājies par 25 % lauksaimniecībā, par 14 % tirdzniecības nozarē un par 5 % transporta nozarē. Tajā pašā laikposmā informācijas un komunikācijas, profesionālo, zinātnisko un tehnisko darbību jomā tas palielinājies par vairāk nekā 30 % un cilvēku veselības un sociālajā darbā – par 40 %. Netradicionālo nozaru īpatsvars attiecībā uz individuālā darba veicējiem ir pieaudzis no 36 % 2008. gadā līdz 45 % 2018. gadā; jāņem vērā, ka starp dalībvalstīm pastāv lielas atšķirības. Strauji augošās ekonomikās, piemēram, Igaunijā, Latvijā un Lietuvā, bija vērojams straujāks pieaugums, savukārt valstīs, kurās pašnodarbinātība netradicionālās nozarēs jau bija plaši izplatīta (piemēram, Dānijā, Vācijā, Itālijā), tā bija lēnāka. Izmaiņas pašnodarbinātības nozaru struktūrā ES līmenī ir redzamas 9. attēlā.

Pāreja uz nozarēm ar augstāku pievienoto vērtību atspoguļota arī pašnodarbināto vidējā izglītības līmenī. Augsti kvalificētu personu (ar terciāro izglītību) īpatsvars pašnodarbināto personu vidū 2018. gadā palielinājās līdz 36,1 % (salīdzinājumā ar 35,2 % 2017. gadā un 26,6 % 2008. gadā). Šis pieaugums bija straujāks nekā darba ņēmēju vidū, kur augsti kvalificētu personu īpatsvars 2018. gadā bija 35,3 %, kas ir pieaugums salīdzinājumā ar 27,2 % 2008. gadā. Šī tendence bija īpaši iespaidīga pašnodarbinātu sieviešu vidū, kur terciārās izglītības īpatsvars 2018. gadā sasniedza 44,5 %, pieaugot no 30,8 % 2008. gadā. Tas liek domāt, ka, ņemot vērā straujās tehnoloģiskās pārmaiņas un mainīgo darba vidi, ieguldījumiem prasmēs un cilvēkkapitālā būs arvien lielāka nozīme. Sīkāka informācija par problēmām un iespējām, kas saistītas ar šīm tendencēm, pieejama 3.3. iedaļā.

[35] *Eurostat* DSA dati, vecuma grupa no 15 līdz 64 gadiem.

9. attēls . Pašnodarbinātības struktūra virzās uz pakalpojumiem un netradicionālām nozarēm

Individuālā darba veicēju īpatsvars pa nozarēm

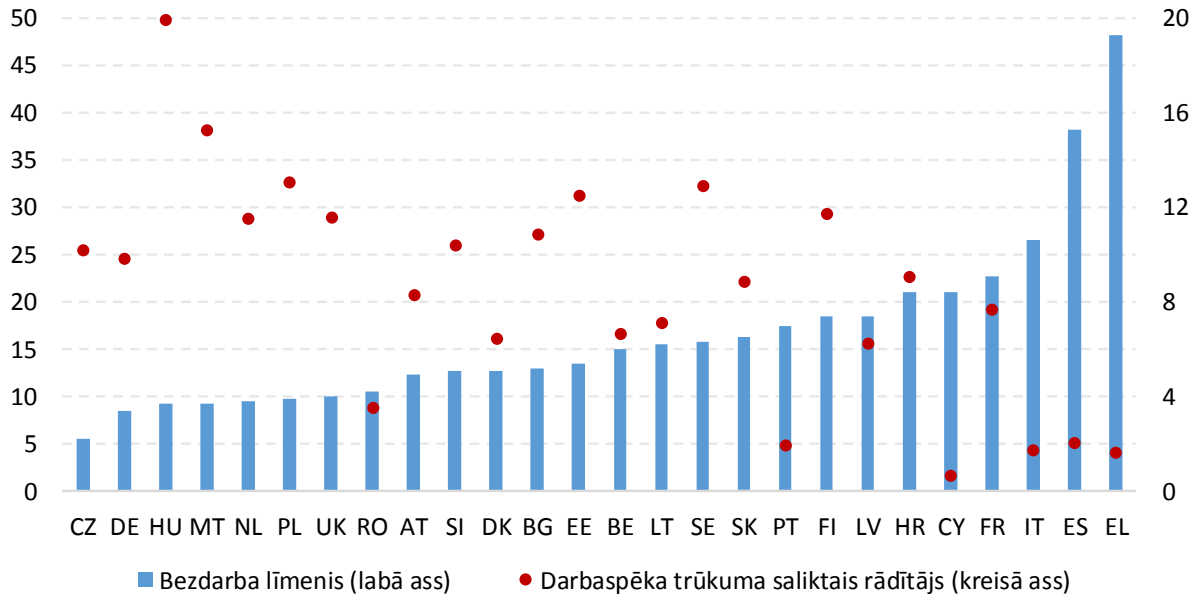


Avots: *Eurostat*. LAUKS: lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība (*NACE* A); RAŽO: ražošana (*NACE* C). BŪVN: Būvniecība (*NACE* F). TIRDZN: vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; mehānisko transportlīdzekļu un motociklu remonts (*NACE* G). TRIZM: transports un uzglabāšana; izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (*NACE* H un I) Netradicionālas nozares: visas pārējās *NACE* darbības, galvenokārt pakalpojumi.

Darba tirgiem kļūstot ciešākiem, lielākajā daļā dalībvalstu novērojams darbaspēka trūkums. Pēdējos gados arvien lielāka daļa darba devēju uzskata, ka darbaspēks ir faktors, kas ierobežo ražošanu. Vidēji ES šī daļa ir palielinājusies no 7,5 % 2013. gadā līdz 21,8 % 2018. gadā (sk. arī 1. nodaļu). Šis ierobežojums kopumā ir izteiktāks dalībvalstīs, kurās bezdarba līmenis ir vēsturiski zems, piemēram, Ungārijā, Maltā un Polijā (sk. 10. attēlu). Gluži pretēji, darbaspēka trūkums tiek uzskatīts par mazāku šķērsli ražošanai valstīs, kurās ir visaugstākais bezdarba līmenis (Grieķijā, Spānijā, Itālijā). Līdzīgi valstīs, kurās darba tirgus joprojām ir gauss (piemēram, Grieķijā, Spānijā un Kiprā), liela daļa darba ņēmēju, šķiet, ir pārāk kvalificēti veicamajam darbam, savukārt valstīs, kurās ir zems bezdarba līmenis, šī parādība ir sastopama retāk (sk. 11. attēlu). Tas liecina, ka kvalifikācijas celšana un ieguldījumi prasmēs var būt ne tikai ilgtermiņa izaugsmes virzītājspēks, bet arī spēcīgs instruments nodarbinātības veicināšanai īstermiņā, jo īpaši valstīs, kurās jau ir saspringti darba tirgus apstākļi.

10. attēls . Darbaspēka trūkums ir izteiktāks tur, kur ir zemāks bezdarbs

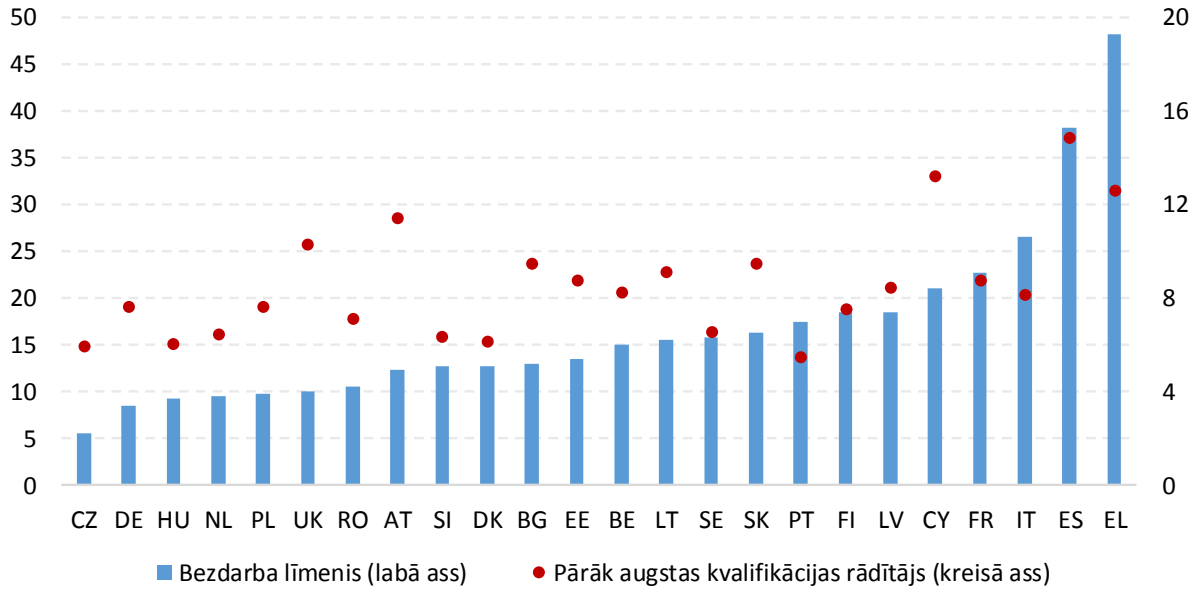
Darbaspēka trūkuma saliktais rādītājs (pa kreisi) un bezdarba līmenis (pa labi) — 2018.



Avots: *Eurostat*, DSA un Uzņēmumu un patērētāju aptauja. Saliktais rādītājs aptver visas nozares (sk. 2019. gada *LMWD*).

11. attēls . Pārāk augsta kvalifikācija ir vislielākā valstīs, kurās ir augsts bezdarba līmenis

Pārāk augstas kvalifikācijas rādītājs (pa kreisi) un bezdarba līmenis (pa labi) — 2018.



Avots: *Eurostat*, DSA. Pārāk augstas kvalifikācijas rādītāju definē kā to 20–64 gadus vecu cilvēku īpatsvaru, kuriem ir terciārā izglītība un kuri strādā *ISCO* 4.–9. līmeņa profesijās.

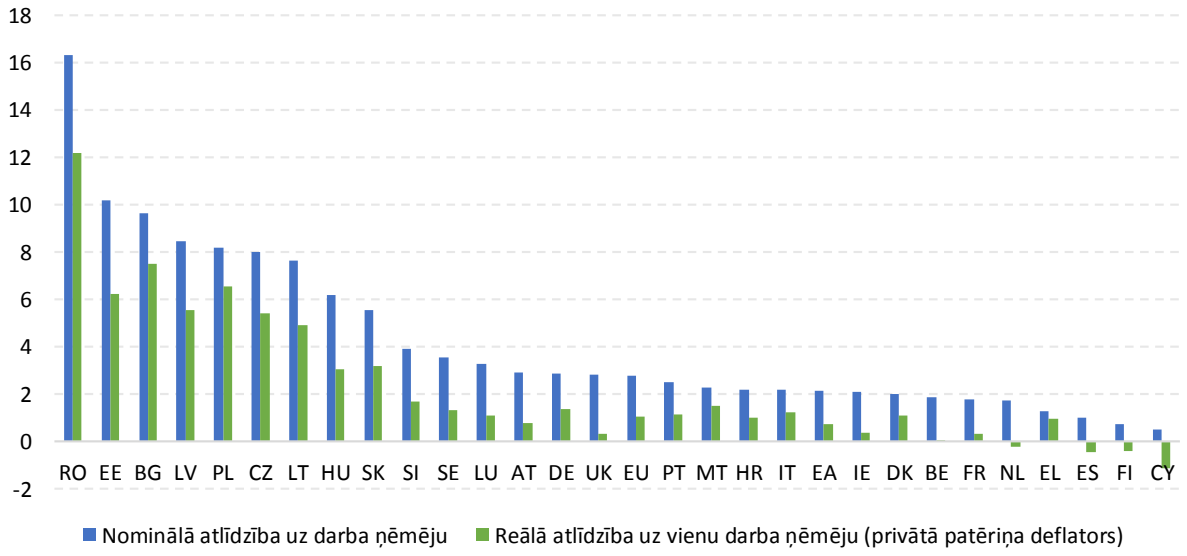
Vairākās dalībvalstīs nedaudz paātrinājās nominālās algas pieaugums, bet kopumā tas joprojām ir mērens. Pirmo reizi kopš 2008. gada 2018. gadā visās dalībvalstīs palielinājās nominālā atlīdzība uz vienu darba ņēmēju. 2018. gadā pieaugums svārstījās no 0,5 % Kiprā

līdz 16,3 % Rumānijā[36] (12. attēls). 2018. gadā nominālās algas pieaugums bija salīdzinoši straujāks lielākajā daļā Centrāleiropas un Austrumeiropas dalībvalstu. Dalībvalstis ar strauju nominālo algu pieaugumu (virs 7 %) ir Rumānija, Čehija, Igaunija, Latvija, Lietuva un Polija. Turpretī Dienvideiropas dalībvalstīs, kurās bezdarba līmenis parasti ir salīdzinoši augstāks, nominālās algas pieaugums bija lēnāks, t. i., aptuveni 2 % vai mazāks.

Lielākajā daļā dalībvalstu 2018. gadā bija pozitīvs reālo algu pieaugums. Vidējais pieaugums saglabājās mērens — 1,1 % ES un 0,7 % eurozonā. Īpaši straujš reālo algu pieaugums bija Rumānijā, kam sekoja Bulgārija, Polija, Igaunija, Latvija un Čehija (visās virs 5 %), tādējādi veicinot darba ņēmēju pirktspējas palielināšanos un dzīves apstākļu augšupēju konverģenci. Otrā spektra galā – Kiprā, Spānijā, Somijā un Nīderlandē – reālās algas samazinājās. Reālās algas attīstība bija tuvu nullei arī Beļģijā, Francijā, Īrijā un Apvienotajā Karalistē. Valstu grupa ar zemu reālo algu pieaugumu nav viendabīga, tajā ietilpst valstis ar augstu vai salīdzinoši augstu bezdarba līmeni (piemēram, Spānija, Francija un Kipra) un valstis ar zemu nodarbinātības līmeni (piemēram, Nīderlande, Apvienotā Karaliste un Austrija).

12. attēls . Algu pieaugums joprojām ir mērens, izņemot Centrāleiropu un Austrumeiropu

Nominālās un reālās algas attīstība 2018. gadā (gada izmaiņas %)



Avots: Eiropas Komisija, datubāze *AMECO*:

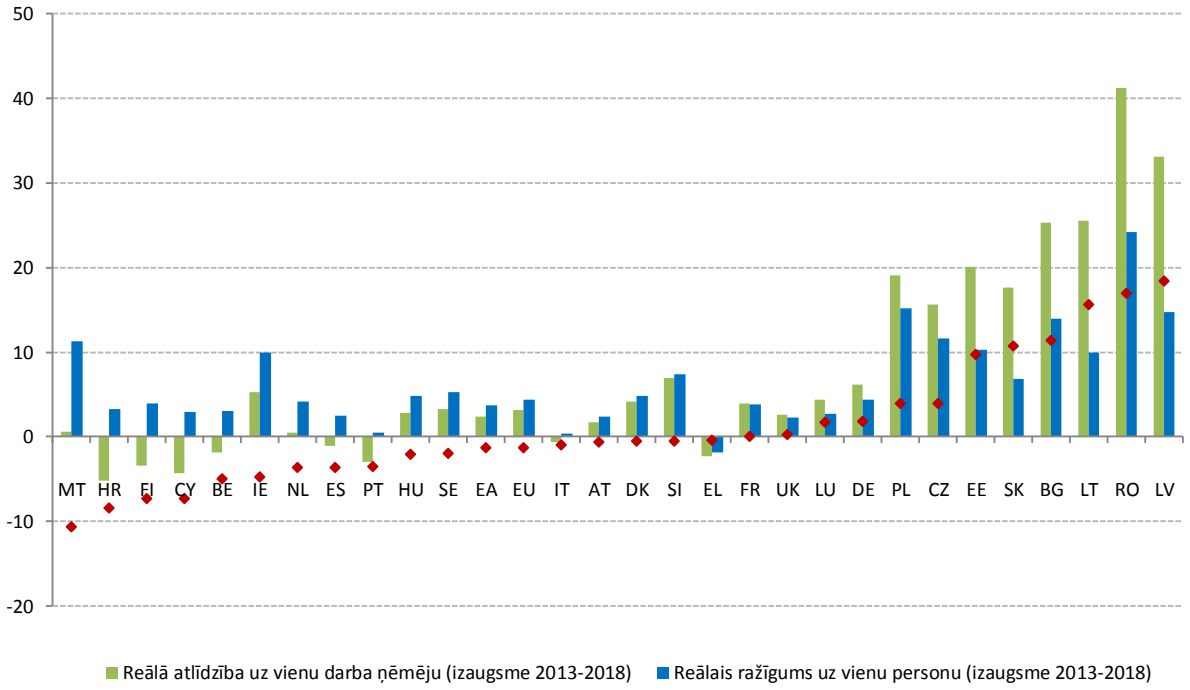
Lielākajā daļā dalībvalstu, jo īpaši Centrāleiropā un Austrumeiropā, reālās algas 2018. gadā pieauga straujāk nekā ražīgums. 2019. gadā ir gaidāma līdzīga tendence. Vidējā termiņā (2013. — 2018. gads) reālais ražīgums un reālās algas ir pieaugušas lēni, reālo algu pieaugumam atpaliekot, jo īpaši pirmajos atveseļošanās gados. Kā redzams 13. attēlā, šajā periodā reālais darba ražīgums uz vienu nodarbināto ES ir palielinājies par 4,4 %, nedaudz pārsniedzot reālās algas pieaugumu (+ 3,1 %). Ilgstošas mērenības rezultātā 8 dalībvalstīs (Itālijā, Spānijā, Kiprā, Grieķijā, Somijā, Horvātijā, Portugālē, Beļģijā) algas 2018. gadā joprojām bija zem 2013. gada līmeņa. Dažās valstīs, proti, Baltijas valstīs, Rumānijā, Bulgārijā un Slovākijā, algu pieaugums ievērojami pārsniedza ražīguma pieaugumu. Tas

[36]Rumānijā daļa no šā ievērojamā pieauguma ir skaidrojama ar sociālā nodrošinājuma iemaksu novirzīšanu no darba devējiem uz darba ņēmējiem, ko savukārt kompensēja ar bruto algu pieaugumu.

atbilst zemam nodarbinātības līmenim un no jauna redzamajam darbaspēka un prasmju trūkumam un sniedz ieguldījumu iedzīšanas procesos. Tajā pašā laikā, ja novirze no ražīguma attīstības tiek ievilkta, tas var nelabvēlīgi ietekmēt cenu konkurētspēju.

13. attēls . Pēdējo piecu gadu laikā reālās algas ir pieaugušas nedaudz zem ražīguma

Reālās algas un reālā ražīguma attīstība (procentuālās izmaiņas laikposmā no 2013. līdz 2018. gadam)

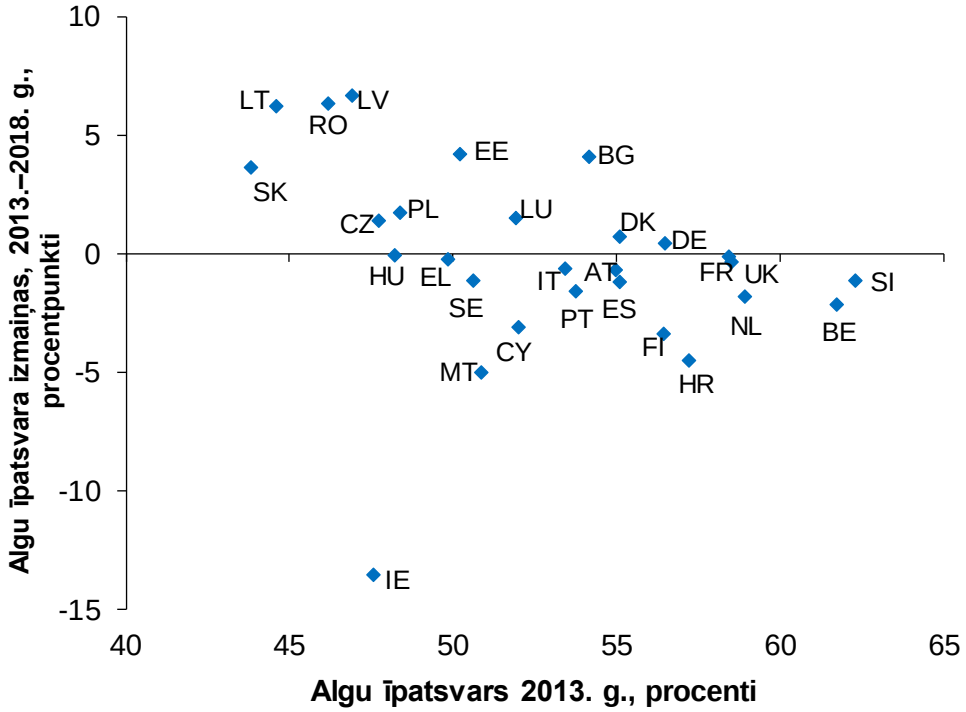


Avots: *Eurostat*, Eiropas Komisijas *AMECO* datubāze (reālā kompensācija uz vienu darba ņēmēju, IKP deflators; reālais darba ražīgums uz iedzīvotāju). Valstis sakārtotas pēc atšķirības starp reālās kompensācijas pieaugumu un reālā ražīguma pieaugumu (t. i., diagrammas kreisajā pusē reālā ražīguma attīstība ir apsteigusi reālo kompensāciju). Dati par Īriju attiecas uz laikposmu no 2015. līdz 2018. gadam.

Lai gan pēdējo piecu gadu laikā algu īpatsvars ES ir nedaudz samazinājies, var konstatēt vispārēju tendenci virzībā uz konverģenci. Salīdzinājumā ar 2013. gadu algu īpatsvars samazinājies par 0,4 procentpunktiem ES un par 0,7 procentpunktiem eurozonā. Tomēr tas ir palielinājies lielākajā daļā Centrāleiropas un Austrumeiropas dalībvalstu, kur tā līmenis bija salīdzinoši zems (ieskaitot Latviju, Lietuvu, Rumāniju un Slovākiju). Tajā pašā laikā algu īpatsvars ir samazinājies tādās valstīs kā Beļģija un Slovēnija, kur tā līmenis bija salīdzinoši augsts. No lielākajām ES valstīm algu īpatsvars nedaudz samazinājās Francijā, Spānijā, Itālijā, Apvienotajā Karalistē un nedaudz palielinājās Vācijā un Polijā (sk. 14. attēlu).

14. attēls . Pēdējos piecos gados ir vērojama zināma algu īpatsvara konverģence

Algu īpatsvara izmaiņas 2013. — 2018. gadā



Avots: Eiropas Komisijas *AMECO* datubāze; koriģēto algu īpatsvars; kopējā ekonomika; procentos no IKP pašreizējās cenās. Īrijā statistikas pārskatīšanas dēļ algu īpatsvars 2015. gadā samazinājās par 9,4 procentpunktiem salīdzinājumā ar 2014. gadu.

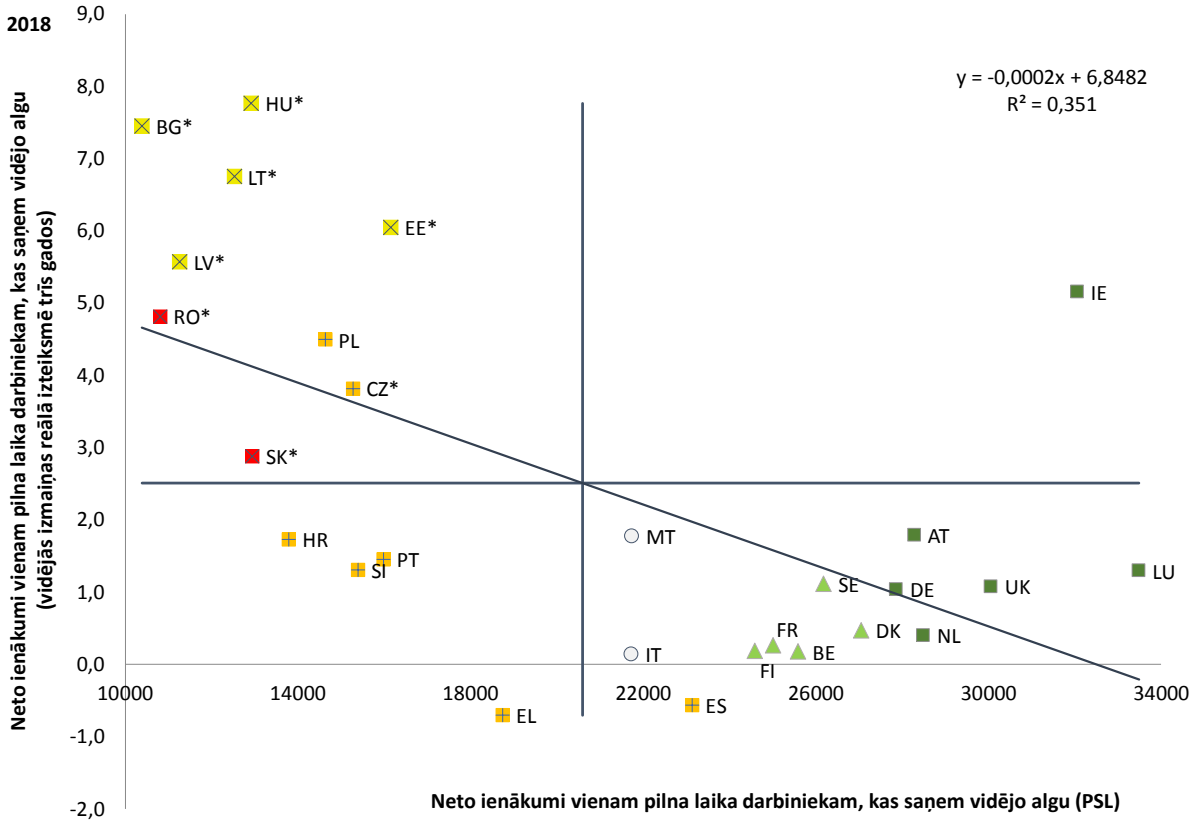
Centrāleiropā un Austrumeiropā neto ienākumi turpina augt straujāk, veicinot konverģenci darbaspēka ienākumu līmenī. Šī tendence atbilst Eiropas sociālo tiesību pīlāra principiem, kas izvirza dzīves līmeņa augšupēju konverģenci par vienu no tās galvenajiem mērķiem. Tajā pašā laikā minētajās valstīs, kurās neto ienākumu pieaugums ir virs vidējā līmeņa, vērojams arī straujš darbaspēka vienības izmaksu[37] pieaugums, kura ietekme uz konkurētspēju būtu jānovēro. Vērojamas atšķirības starp Dienvideiropu un Rietumeiropu: Spānijā, Grieķijā un Itālijā darba ienākumi stagnēja vai samazinājās, neraugoties uz relatīvi zemākiem līmeņiem absolūtā izteiksmē (taču atbilstīgi augstākam bezdarba līmenim), savukārt valstīs ar augstākiem sākotnējiem līmeņiem attīstība bija dinamiskāka. Šī tendence skaidri izriet no valstu u-veida sadalījuma 15. attēlā, kurā par atsauci ņemts viens pelnītājs bez bērniem, kas nopelna vidējo algas līmeni trīs gadu laikposmā (2015. — 2018. gadā)[38]. Spektra lejasgalā Bulgārija, Lietuva un Ungārija klasificētas kā "vājš, bet uzlabojas", savukārt Latvija, Rumānija un Slovākija, kur neto ienākumi pieauguši lēnāk, ir klasificētas kā "kritiskas stāvoklis". Luksemburga, Īrija un Apvienotā Karaliste ir valstis ar "labāko sniegumu", kuru neto ienākumi pirktspējas līmenī ir virs 30 000 EUR. Šajās dalībvalstīs neto ienākumi ir pieauguši ātrāk nekā citās valstīs.

[37]Kā redzams 15. attēlā, 2019. gada brīdināšanas mehānisma ziņojumā BG, CZ, EE, HU, LT, LV, RO un SK ir atzīmētas kā tādas, kuru nominālās darbaspēka vienības izmaksas pārsniedz makroekonomikas nelīdzsvarotības novēršanas procedūrā noteikto robežvērtību.

[38] Neto ienākumu līmeni mēra ar pirktspējas līmeni (PSL), lai starp dalībvalstīm varētu veikt jēgpilnu salīdzinājumu. Izmaiņas tiek mērītas valsts valūtā un reālā izteiksmē. Šis rādītājs būtu jālasa un jāinterpretē kopā ar citiem rādītājiem, piemēram, nodarbinātu personu nabadzības līmeni, attiecību starp algu sadalījuma piekto un pirmo decili (D5/D1) un citiem attiecīgiem NPI/SAPI un KNS rādītājiem.

15. attēls . Centrāleiropā un Austrumeiropā strauji pieaug neto ienākumi, tādējādi atbalstot augšupēju konverģenci

Neto ienākumi un gada izmaiņas — vidējais rādītājs trīs gados (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: Nodokļu un pabalstu datubāze (pašu aprēķini). Laikposms: 2018. gada līmenis (3 gadu vidējais rādītājs) un gada vidējās izmaiņas 2015.–2018. gadā. Piezīme: asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā. Dalībvalstis, kas atzīmētas ar zvaigznīti, ir tās, kurās nominālās darbaspēka vienības izmaksas (*NULC*) pārsniedza makroekonomikas nelīdzsvarotības novēršanas procedūrā (MNNP) noteikto robežvērtību. MNNP rezultātu pārskata rādītājs ir *NULC* procentuālās izmaiņas trīs gados. Robežvērtība ir 9 % eurozonas valstīm un 12 % valstīm, kas nav eurozonas dalībnieces. Dati par Kipru nav pieejami.

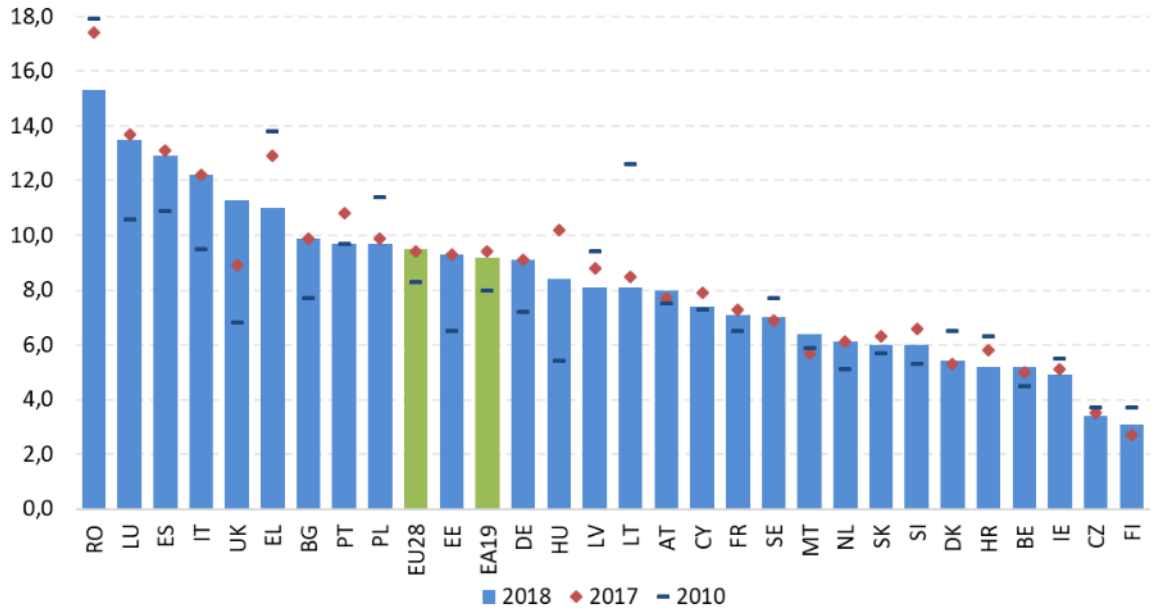
Vidējā termiņā saglabājusies kopumā stabila algu nevienlīdzība Algu pieaugums, jo īpaši algu skalas lejasdaļā, ir svarīgs faktors pieprasījuma uzturēšanā, ienākumu nevienlīdzības un nodarbinātu personu nabadzības riska samazināšanā. Bruto ienākumu izkliedētība, ko mēra kā attiecību starp piekto un pirmo decili (D5/D1), 2017. gadā svārstījās no 1,33 Zviedrijā līdz 2,02 Īrijā (balstoties uz ESAO datiem). Algu noteikšanas iestādes var ietekmēt algu izkliedētību. Konkrētāk, spēcīgākas darba koplīgumu slēgšanas sarunas parasti ir saistītas ar zemāku ienākumu nevienlīdzību (Eiropas Komisija, 2018. gads[39]). Daba koplīgumu slēgšanas sarunu tvērums visā Eiropā stipri atšķiras, atspoguļojot dažādas nacionālās tradīcijas un iestādes. Saskaņā ar ESAO aprēķiniem 2016. gadā to darbinieku īpatsvars, uz kuriem attiecas jebkāda veida algu koplīgums, svārstījās no 98 % Austrijā līdz 7,1 % Lietuvā.

Algu dinamika ietekmē arī nodarbinātu personu nabadzības risku, kas lielākajā daļā dalībvalstu saglabājas vēsturiski augstākajā atzīmē. To personu īpatsvars, kuriem strādājot ekvivalentais mājsaimniecības izmantojamais ienākums ir mazāks par nabadzības riska

39 Eiropas Komisija (2018. gads). Darba tirgus un algu tendences Eiropā. 2018. gada pārskats. Luksemburga, Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

slieksni, palielinājās no 8,3 % 2010. gadā līdz 9,6 % 2016. gadā. Kopš tā laika tas saglabājies kopumā stabils un 2018. gadā bijis vidēji 9,5 %. Augstākais līmenis reģistrēts Rumānijā (15,3 %), kam seko Luksemburga, Spānija, Itālija, Apvienotā Karaliste un Grieķija, kuras visas pārsniedz 11 %. Spektra otrā galā nodarbinātu personu nabadzības rādītājs Somijā un Čehijā ir mazāks par 4 %. Straujākais samazinājums salīdzinājumā ar 2017. gadu tika reģistrēts Rumānijā, Grieķijā un Ungārijā (aptuveni 2 procentpunkti). Nodarbinātu personu nabadzības risks ir cieši saistīts ar līguma veidu: 2018. gadā 16,2 % no darba ņēmējiem ar pagaidu līgumu bija pakļauti nabadzības riskam, salīdzinot ar 6,1 % no tiem, kuriem bija beztermiņa līgums.

16. attēls . Nodarbinātu personu nabadzība lielākajā daļā dalībvalstu joprojām pārsniedz 2010. gada līmeni
Nodarbinātu personu nabadzības riska rādītājs, daudzgadu salīdzinājums



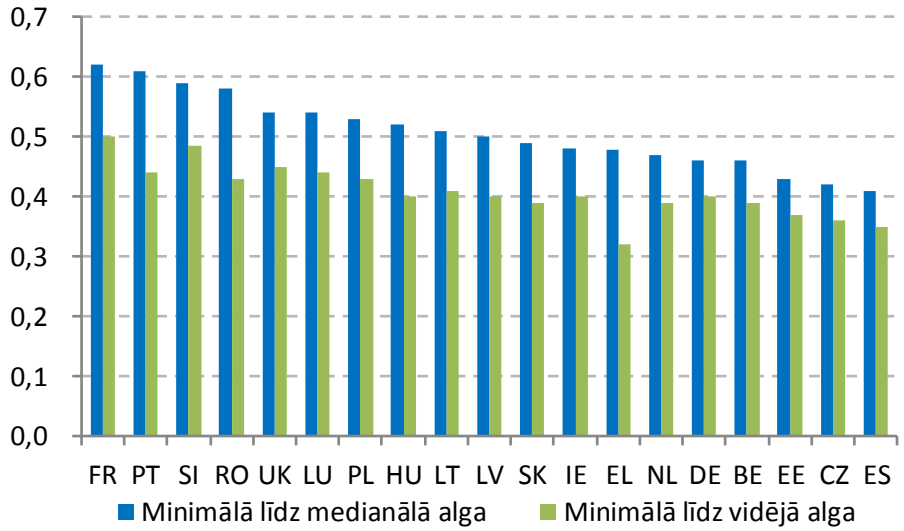
Avots: *Eurostat, SILC.*

Lielākajā daļā dalībvalstu minimālā darba alga nosaka algas sadalījuma zemāko atzīmi. Parasti to nosaka valsts tiesību aktos noteiktā minimālā alga (izņemot Austriju, Kipru, Dāniju, Somiju, Itāliju un Zviedriju). Atbilstošas minimālās algas, neatkarīgi no tā, vai tās ir noteiktas likumā vai kolektīvā koplīgumā, kalpo vairākiem mērķiem: tās samazina algas nevienlīdzību, stimulē strādāt, tās var palīdzēt samazināt nodarbinātu personu nabadzību un atbalsta kopējo pieprasījumu, palielinot ienākumu, ko gūst zemu atalgotu darba ņēmēju ģimenes, kurām ir lielāka vēlme patērēt. Pārredzamas un paredzamas minimālās algas veicina arī tādu uzņēmējdarbības vidi, kas atbalsta ieguldījumus un darbvietu radīšanu, vienlaikus izvairoties no negodīgas konkurences. Tajā pašā laikā minimālās algas palielina izmaksas saistībā ar zemu atalgotu darba ņēmēju pieņemšanu darbā, kas atkarībā no ekonomikas struktūras un makroekonomikas situācijas var ietekmēt dažu grupu nodarbinātības iespējas. Lai ņemtu vērā visus šos faktorus, lielākajā daļā dalībvalstu minimālās algas noteikšanā ir iesaistīti sociālie partneri. Dažās valstīs šajā procesā ir iesaistītas arī ekspertu komisijas. Piemēram, tas notiek visās valstīs, kas nesen ieviesa ar likumu noteikto minimālo algu (Vācijā, Īrijā un Apvienotajā Karalistē). 17. attēlā ir parādīta minimālā alga, kas izteikta procentos no mediāna un vidējās

algas[40] 2018. gadā visā ES. Augstākās minimālās algas kā attiecība pret mediānu reģistrētas Francijā, Portugālē, Slovēnijā un Rumānijā, bet zemākās novērotas Spānijā, Čehijā un Igaunijā. Tā kā minimālās algas iespējamā ietekme gan uz nodarbinātību, gan dzīves apstākļiem ir lielāka, ja tiek aptverta liela daļa darbaspēka, arī šis rādītājs būtu jāņem vērā. 2016. gadā to personu proporcija, kuras saņēma ar likumu noteikto minimālo algu, ES dalībvalstī vidēji bija 7,2 % (sk. 18. attēlu), un starp valstīm bija lielas atšķirības (no aptuveni 2 % Čehijā un Maltā līdz vairāk nekā 12 % Polijā un Apvienotajā Karalistē).

17. attēls . Minimālās algas Eiropā svārstās no vienas trešdaļas līdz pusei no vidējās algas

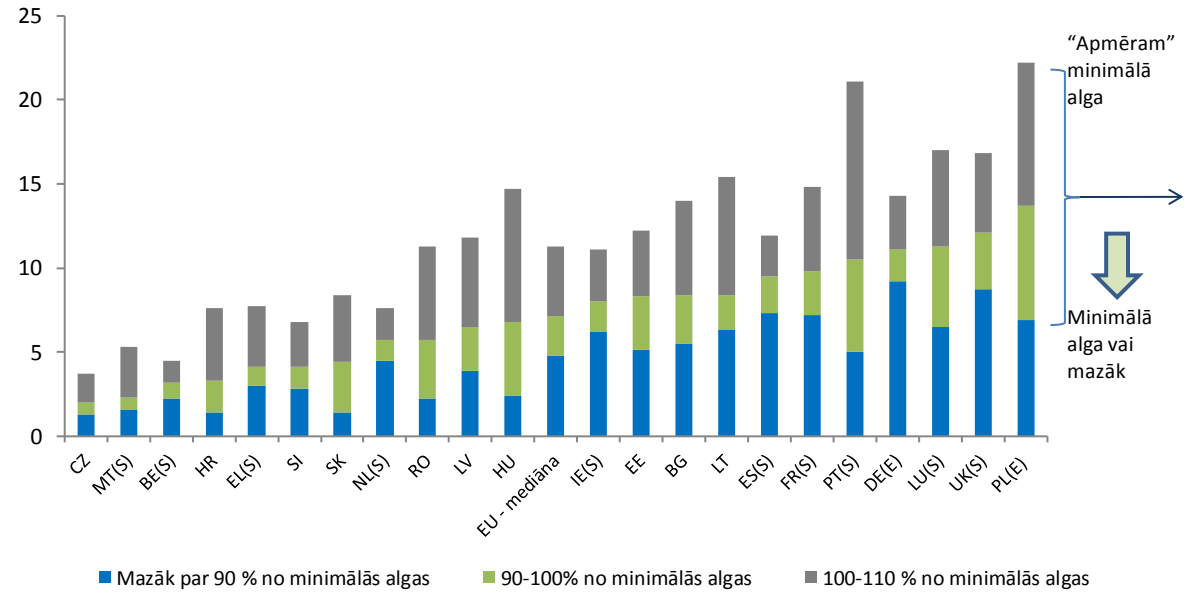
Minimālās algas kā mediāna un pilna laika darba ņēmēju vidējo ienākumu proporcija (2018. gads)



Avots: ESAO. Piezīmes: AT, CY, DK, FI, IT un SE nav ar likumu noteiktas valsts minimālās algas. Attiecībā uz BG, HR un MT ESAO informāciju nav sniegusi.

[40]Starptautiskam salīdzinājumam – minimālās algas absolūtais līmenis nav īpaši noderīgs pasākums, jo tajā nav ņemtas vērā atšķirības starp dažādu valstu darba ražīgumu un cenām.

18. attēls . Dalībvalstīs ievērojami atšķiras to darba ņēmēju īpatsvars, kuri saņem minimālo algu
To darba ņēmēju īpatsvars, kuri saņem noteiktu daļu no valsts minimālās algas



Avots: *Eurofound*, minimālās algas 2019. gadā: gada pārskats.

Centrāleiropā un Austrumeiropā pieaugošais spiediens uz algām ir ietekmējis visus algas noteikšanas līmeņus, tostarp minimālo algu[41] [42]. 2019. gadā gandrīz visās ES valstīs minimālās algas pelnītāji piedzīvoja algas pieaugumu. Vidēji lielāks pieaugums tika reģistrēts Centrāleiropā un Austrumeiropā, kur pēdējos gados radies darbaspēka trūkums. Tomēr lielākais pieaugums nominālā izteiksmē tika reģistrēts Spānijā (22,3 %) un Grieķijā (10,9 %), pat ja Grieķijā minimālā alga joprojām ir ievērojami zemāka par pirmskrīzes līmeni. Gandrīz visās ES dalībvalstīs, izņemot Igauniju un Bulgāriju, kur pastāv relatīvs dzimumu līdzsvars, joprojām ir pārmērīgi liels sieviešu īpatsvars minimālās algas saņēmēju vidū. 2017. gadā pārmērīgi lielais sieviešu īpatsvars minimālās algas saņēmēju vidū tika konstatēts Maltā, Nīderlandē, Čehijā, Slovākijā, Horvātijā un Beļģijā[43].

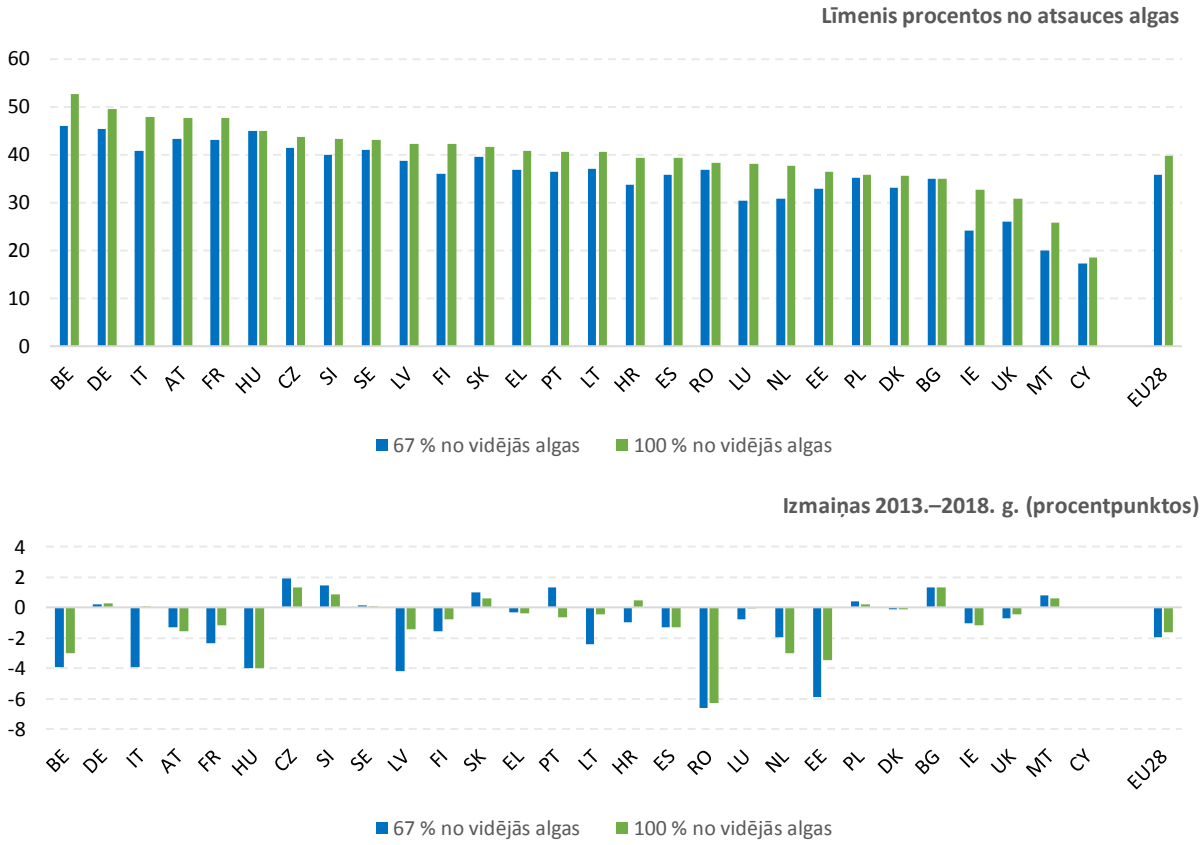
[41] *Eurofound* (2019.) 2018. gada pārskats par darba dzīvi, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

[42] *Eurofound* (2019.), Minimālās algas 2019. gadā: gada pārskats, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

[43] *Eurofound* aprēķini, pamatojoties uz *Eurostat* datiem.

19. attēls . Kopumā nodokļu īpatsvars samazinājies, jo īpaši attiecībā uz zemu atalgotiem darba ņēmējiem

Nodokļu īpatsvars darbaspēka izmaksās — 2018. gada līmenis un izmaiņas 2013./2018. gadā



Avots: Nodokļu un pabalstu datubāze, Eiropas Komisija / ESAO. Piezīme: dati attiecas uz mājsaimniecībām ar vienu pelnītāju (bez bērniem). Dati atjaunināti 2019. gada 17. jūnijs. ES-28 ir nesvērta vidējā vērtība.

Nodokļu slogs darbaspēkam turpina pakāpeniski samazināties. Nodokļu īpatsvars atsevišķiem darba ņēmējiem, kuri saņem vidējo algu, 2018. gadā visvairāk samazinājās Rumānijā (-4,7 procentpunkti), Igaunijā (-2,5 procentpunkti) un Ungārijā (-1,1 procentpunkts). Nodokļu īpatsvars palielinājās vairāk nekā pusē ES dalībvalstu, bet kopumā ļoti ierobežotā apmērā — lielākais pieaugums tika reģistrēts Bulgārijā (0,6 procentpunkti) un Maltā (0,4 procentpunkti). Kopumā starp valstīm joprojām ir ievērojamas atšķirības (sk. 19. attēlu). Nodokļu īpatsvars svārstījās no mazāk nekā 30 % Kiprā un Maltā līdz aptuveni 50 % Beļģijā, Vācijā, Itālijā, Francijā un Austrijā. Līdzīga izkliedētība vērojama attiecībā uz zemu atalgotiem darba ņēmējiem (cilvēki, kuru alga ir 67 % apmērā no vidējās algas), lai gan valstīs ir vērojami dažādi modeļi attiecībā uz nodokļu likmju progresivitāti. Nodokļu īpatsvara ilgtermiņa samazināšanās tendence ir īpaši izteikta zemu atalgotiem darba ņēmējiem. Laikposmā no 2013. līdz 2018. gadam nesvērtais vidējais nodokļu īpatsvars ES samazinājās vidēji par 1,7 procentpunktiem (un par 2.0 procentpunktiem zemu atalgotiem darba ņēmējiem), ar lielu samazinājumu abām ienākumu grupām Rumānijā, Ungārijā, Igaunijā un Beļģijā. Ievērojami samazinājumi attiecībā uz zemu atalgotiem darba ņēmējiem tika reģistrēti Itālijā un Francijā, kā arī Lietuvā un Latvijā. Attiecībā uz pēdējām divām valstīm tas atspoguļo progresīvo iedzīvotāju ienākuma nodokļa grafiku ieviešanu. Ilgtermiņā var novērot zināmu nodokļu likmju konverģenci, pat ja nodokļu īpatsvars dažās valstīs, kur tas bija

salīdzinoši augsts (piem., Vācijā, Slovēnijā, Čehijā), tas pieauga, bet dažās valstīs, kur tas bija salīdzinoši zems (piem., Īrijā un Apvienotajā Karalistē), tas tika samazināts[44]. 2015. gada septembrī Eurogrupa vienojās par eurozonas dalībvalstu darbaspēka nodokļu sloga salīdzinošo novērtēšanu salīdzinājumā ar IKP vidējo svērto rādītāju. Mērķis ir turpināt sniegt informāciju un atbalstīt reformas darbaspēka nodokļu jomā. Šā uzdevuma ietvaros Eurogrupa aplūko nodokļu īpatsvaru darbaspēka izmaksās vienam darba ņēmējam, kas saņem vidējo algu, un vienam zemu atalgotam darba ņēmējam[45].

3.1.2 Politikas pasākumi

Uzlabojoties darba tirgus apstākļiem, ir tendence samazināt nodarbinātības subsīdijas. Tomēr daudzās dalībvalstīs joprojām pastāv finansiāli stimuli, lai veicinātu konkrētu grupu integrāciju darba tirgū. Piemēram, Beļģijā konkrētos apstākļos darba devēji, kas nodarbina gados jaunus darba ņēmējus (jaunākus par 21 gadu), var samazināt viņu bruto algu, un starpību kompensē ar prēmiju, ko darba ņēmējam maksā valdība. Flandrijā (Beļģija) valdība pastiprināja mērķtiecīgus pasākumus gados vecākiem darba ņēmējiem, mazizglītotiem jauniešiem un personām ar invaliditāti. Francijā pakāpeniski tiek paplašinātas eksperimentālās subsīdijas uzņēmumiem, kas pieņem darbā iedzīvotājus no vistrūcīgākajiem pilsētas rajoniem, tostarp tālākajiem reģioniem. Vācijā saskaņā ar *Teilhabechancengesetz* programmu ilgstošu bezdarbnieku darbā pieņemšanas gadījumā valsts maksā 75 % no viņu algas pirmajā gadā un 50 % otrajā gadā. Kiprā saskaņā ar māceklības programmu jaunajiem absolventiem, mācekļiem juristiem, arhitektiem vai inženieriem tiks piešķirts ikmēneša mācību pabalsts 650 EUR apmērā. Vairākas dalībvalstis stimulē arī personu ar invaliditāti nodarbinātību. Portugālē "Rīcības programmas nestabilitātes novēršanai un darba koplīgumu slēgšanas sarunu veicināšanai" ietvaros tiek sniegts atbalsts uzņēmumiem, kas vienlaikus pieņem darbā gados jaunu bezdarbnieku (vai meklē pirmo darbu) un gados vecāku ilgstošu bezdarbnieku, noslēdzot beztermiņa līgumu. Atbalsts ietver daļējus vai pilnīgus atbrīvojumus no sociālā nodrošinājuma maksājumiem. Subsīdijas tiek piešķirtas arī tad, ja profesionālā prakse tiek pārveidota par beztermiņa līgumiem jauniešiem un ilgstošiem bezdarbniekiem (izmaiņas tika ieviestas 2019. gadā, lai racionalizētu pieteikšanās procesu). Rumānijā darba devēji, kas pieņem darbā absolventus ar beztermiņa līgumu, par katru darba ņēmēju saņem ikmēneša summu 2250 RON lejas (aptuveni 475 EUR) apmērā 12 mēnešus (18 mēnešus augstskolu absolventiem ar invaliditāti). Tāda pati summa tiek piešķirta arī par bezdarbnieku, kas vecāki par 45 gadiem, nenodarbinātu vientuļo vecāku, ilgstošo bezdarbnieku vai jauniešu, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu, pieņemšanu darbā. Visbeidzot, tādu pašu summu (no bezdarba apdrošināšanas budžeta) var piešķirt darba devējiem, kas noslēdz mācekļa vai stažēšanās līgumu. Zviedrijā tiek apspriests jauns pasākums, kas paredzēts nesen ieceļojušiem un ilgstošiem bezdarbniekiem un ar ko valsts subsidētu nedaudz vairāk par pusi no algas izmaksām. Sīkāka informācija par pasākumiem, kas paredzēti konkrētām grupām, atrodama 3.2. iedaļā.

Dažas dalībvalstis atbalstīja nodarbinātību un darbaspēka ienākumus, samazinot nodokļu īpatsvaru. Dažos gadījumos politikas pasākumi var ietvert arī izmaiņas sociālā

[44] Plašāka informācija par nesenajām tendencēm, tostarp attiecībā uz dažādām ienākumu grupām, pieejama: 2019. gada apsekojumā par nodokļu politiku Eiropas Savienībā, Eiropas Komisija, *TAXUD* ĢD.

[45] Zemu atalgojumu mēra 50 % apmērā no vidējās algas Eurogrupas uzdevumā un 67 % apmērā no vidējās algas kopīgajā novērtēšanas satvarā, par ko vienojās Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja. Lai gan pieņemami ir abi rādītāji, pēdējo izmanto 2020. gada vienotajā nodarbinātības ziņojumā.

nodrošinājuma iemaksās. Spānijā 2018. gadā tika pieņemti vairāki nodokļu atvieglojumi, tostarp pilnīgs atbrīvojums no nodokļiem maternitātes un paternitātes pabalstiem, to izdevumu atskaitīšana, kas saistīti ar agrīno pirmsskolas izglītību un bērnu aprūpi, un atskaitījumi tiem nodokļu maksātājiem, kuri dzīvo ar atkarīgu partneri. Francijā bijusī *CICE* (nodokļu atlaide nodarbinātībai un konkurētspējai) tika pārveidota par sociālā nodrošinājuma iemaksu tiešu samazinājumu par 6 procentpunktiem no algām līdz 2,5 reižu minimālajām algām. Turklāt zemām algām tiks piemērots darba devēju sociālā nodrošinājuma iemaksu samazinājums par 3,9 procentpunktiem. Itālijā tika ieviests 15 % vienots nodoklis mazajiem uzņēmumiem, profesionāļiem un amatniekiem, kuri deklarē ieņēmumus līdz 65 000 EUR. Lietuvā, īstenojot nozīmīgu reformu, ar ko ievieš progresīvu iedzīvotāju ienākuma nodokli, zemu un vidēji atalgotiem darba ņēmējiem nodokļu īpatsvars 3 gadu laikā tiks samazināts. Tiek vienkāršota arī darbaspēka nodokļu sistēma, izņemot sociālā nodrošinājuma iemaksas zemu atalgotiem darba ņēmējiem, tostarp galveno pensiju sistēmu, līdztekus vispārējo sociālā nodrošinājuma iemaksu pieaugumam. Ungārijā darba devēju sociālā nodrošinājuma iemaksas 2019. gadā tika samazinātas no 19,5 % līdz 17,5 %. Turklāt nav jāveic iemaksas par pensionāru darba ienākumiem, lai tādējādi veicinātu viņu dalību darba tirgū. Polija pieņēma nodokļu atvieglojumus jauniešiem, kas jaunāki par 26 gadiem. Maltā iniciatīvas "Darbs atmaksāšanās" ietvaros 2019. gada budžetā tika apstiprināts čeks par 40 līdz 68 EURapmērā visiem nodarbinātajiem, kuri pelna mazāk nekā 60 000 EUR. Minimālā iemaksa pašnodarbinātām personām 2019. gadā tika palielināta par 1,9 %, lai finansētu aizsardzības palielināšanu gan seguma, gan ilguma ziņā. Slovēnijā atvaļinājuma pabalsts tika atbrīvots no ienākuma nodokļa un sociālā nodrošinājuma iemaksām līdz vidējai algas apmēram.

Vairākas dalībvalstis veic pasākumus, lai uzlabotu algu noteikšanas un darba koplīguma slēgšanas sarunu satvaru spēku un pārredzamību. Grieķijā tika atjaunoti koplīgumu paplašināšanas un labvēlības principi (t. i., iespēja atkāpties no līgumiem tikai par labu darba ņēmējam). Rezultātā līdz šim ir paplašināti piecpadsmit koplīgumu režīmi, kas aptver vairāk nekā 220 000 darba ņēmēju. Horvātijā tiek apspriesti tiesību akti, lai labāk saskaņotu algu noteikšanu valsts pārvaldē, ieviešot kopējas algu shēmas un darba sarežģītības koeficientus. Jaunie tiesību akti attiektos arī uz tām civildienesta ierēdņu darba attiecību jomām, par kurām pašlaik notiek sarunas, izmantojot darba koplīguma slēgšanas sarunas, ar nosacījumu, ka tiek īstenota jauna darbības rezultātu novērtēšanas sistēma. Latvija grozīja savu darba likumu, lai atvieglotu nozaru divpusējos nolīgumus, ļaujot tiem konkrētos apstākļos atkāpties no 100 % piemaksas par virsstundām. Lietuvā likumprojekta mērķis ir precizēt tiesisko vidi sociālajam dialogam un darba koplīguma slēgšanas sarunām valsts, nozaru vai administratīvā līmenī. Turklāt, lai stiprinātu sociālo partneru finansiālās spējas, nodokļu maksātājiem būs iespēja 1 % no iedzīvotāju ienākuma nodokļa novirzīt arodbiedrībām. Slovākijā pēc darba kodeksa grozījumiem darbiniekiem tagad ir atļauts publiskot savu algas līmeni, ko nevar noslēpt ar līgumu.

2019. gadā minimālā alga palielinājās gandrīz visās dalībvalstīs, kurās ir ar likumu noteikts līmenis. Pārskats par 2019. gadā veiktajiem atjauninājumiem ir pieejams 2. tabulā. Piemēram, Igaunijā 2019. gada janvārī bruto minimālā alga tika palielināta līdz 540 EUR no 500 EUR iepriekšējā – 2018. gadā. Sociālie partneri vienojās, ka līdz 2022. gadam minimālās algas palielinājumu aprēķinās katru gadu, pamatojoties uz darba ražīgumu un ekonomikas izaugsmi. Grieķijā valdība palielināja ar likumu noteikto minimālo algu par 10,9 % un atcēla par minimālo algu mazāku algu, ko saņem par 25 gadiem jaunākas personas. Tas ir pirmais pieaugums kopš 2012. gada. Spānijā saskaņā ar politisku vienošanos (bez sociālajiem partneriem) ar likumu noteiktā minimālā alga tika palielināta līdz 12 600 EUR gadā. Vienlaikus valdība paziņoja par algu pieaugumu publiskajā sektorā vismaz par 2,25 % 2019.

gadā, ko atkarībā no IKP pieauguma vēl palielinātu par ne vairāk kā 0,5 procentpunktiem. Horvātijā minimālā bruto alga palielinājās no 3440 KN līdz 3750 KN (aptuveni 460 EUR līdz 505 EUR), kas ir lielākais pieaugums kopš 2008. gada. Lietuvā minimālā alga tika palielināta no 400 EUR mēnesī līdz 430 EUR, bet pēc iedzīvotāju ienākuma nodokļa reformas tā ir 555 EUR. Slovākijas minimālā alga palielinājās no 480 EUR līdz 520 EUR. Latvijā, lai gan valsts minimālā alga netika palielināta, minimālā alga tika paaugstināta būvniecības nozarē un izglītības nozarē. Polijā valdība paziņoja par būtisku minimālās algas palielinājumu, kas nominālā izteiksmē gandrīz divkāršotos nākamo piecu gadu laikā (no 2250 PLN 2019. gadā līdz 4000 PLN 2024. gadā, t. i., no aptuveni 525 EUR līdz 930 EUR). Visbeidzot, Itālija un Kipra apspriež priekšlikumus ieviest ar likumu noteiktu minimālo algu. Itālijā likumprojektā ierosināts ieviest bruto minimālo stundas algu 9 EUR apmērā. Kipras valdība paziņoja par nodomu ieviest vienotu minimālo algu, kad ekonomika būs sasniegusi pilnīgas nodarbinātības stadiju, bezdarba līmenim sasniedzot 5 %. Saskaņā ar prognozēm tas gaidāms 2020.–2021. gadā.

tabula 2: Minimālās mēnešalgas atjauninājums 2019. gadā (EUR)

Valsts	2018	2019	Nominālais pieaugums	Reālais pieaugums
Beļģija	1562,59	1593,76	2,0 %	0,2 %
Bulgārija	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Horvātija	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Čehija	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Igaunija	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
Francija	1498,47	1521,22	1,5 %	0,1 %
Vācija	1497,79	1557,09	4,0 %	2,2 %
Grieķija	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Ungārija	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Īrija	1613,95	1656,20	2,6 %	1,8 %
Latvija	430,00	430,00	0,0 %	-2,9 %
Lietuva	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Luksemburga	1998,59	2071,10	3,6 %	2,0 %
Malta	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Nīderlande	1578,00	1615,80	2,4 %	0,4 %
Polija	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Portugāle	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Rumānija	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Slovākija	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Slovēnija	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Spānija	858,55	1050,00	22,3 %	21,1 %
Apvienotā Karaliste	1638,36	1746,73	4,9 %	2,4 %

Avots: *Eurofound* aprēķini. Saskaņoti skaitļi par bruto mēnešalgām euro, ko piemēro pilna laika strādājošiem darba ņēmējiem pēc pilna laika pieaugušo likmes. Konvertējot to euro, faktiskās minimālās algas izmaiņas Ungārijā un Polijā ir lielākas nekā nominālās izmaiņas Ungārijas forinta un Polijas zlota devalvācijas dēļ.

3.2. 6. pamatnostādne. Stiprināt darbaspēka piedāvājumu un uzlabot piekļuvi nodarbinātībai, prasmēm un kompetencēm

Šajā iedaļā ir aplūkota 6. nodarbinātības pamatnostādnes īstenošana, kurā dalībvalstīm ieteikts nodrošināt apstākļus, kas veicinātu darbaspēka piedāvājumu, prasmes un kompetences. Tajā ir izklāstīti rādītāji par iegūto izglītības un apmācības līmeni, rezultātiem un ietekmi uz prasmju attīstību un darbaspēka nodarbināmību. Pēc tam izskatīti darba tirgū sasniegti rezultāti attiecībā uz dažādām grupām, kas nav pietiekami pārstāvētas darba tirgū (piemēram, jaunieši, gados vecāki darba ņēmēji, sievietes, migrantu izcelsmes cilvēki un cilvēki ar invaliditāti). Šā ziņojuma 3.2.2. iedaļā ir izklāstīti dalībvalstu politikas pasākumi šajās jomās un šīm grupām paredzētie pasākumi.

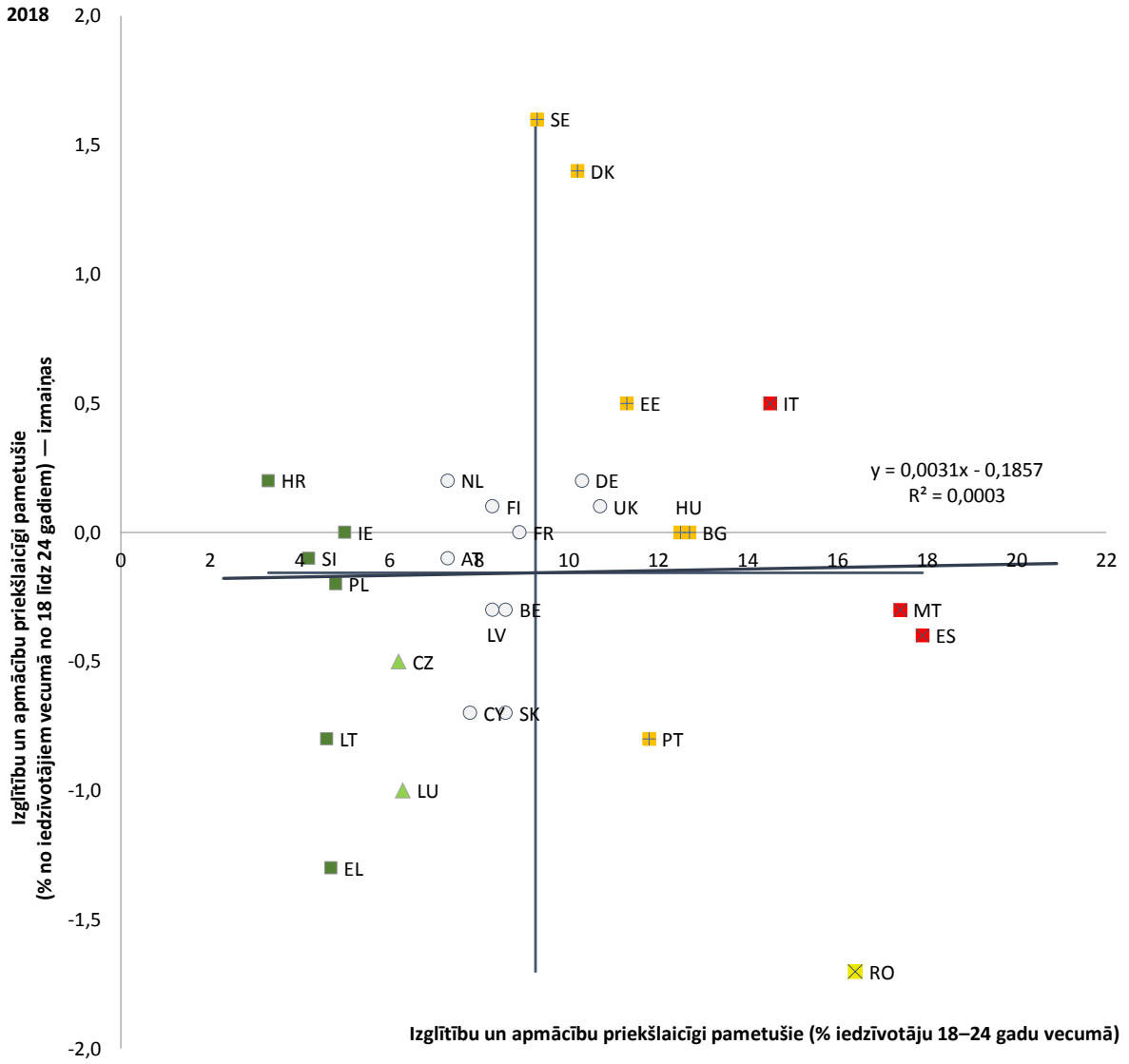
3.2.1 Galvenie rādītāji

Pēc ilga nepārtraukta progresa perioda izglītību un apmācību priekšlaicīgi pametušo īpatsvars[46] pēdējo divu gadu laikā ir palicis nemainīgs. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītāja samazināšana ir daļa no stratēģijas "Eiropa 2020" izglītības pamatmērķiem. Dalībvalstis vienojās līdz 2020. gadam samazināt izglītības priekšlaicīgas pamešanas ES vidējo rādītāju zem 10 %, sākot no 14,7 % 2008. gadā. Šis īpatsvars pastāvīgi samazinājās līdz 2016. gadam, kad tas sasniedza 10,7 %. Kopš tā laika nav reģistrēti būtiski uzlabojumi, un šis rādītājs ir stabils — 10,6 % gan 2017. gadā, gan 2018. gadā. Kā redzams 20. attēlā, aptuveni pusē dalībvalstu stāvoklis saglabājies gandrīz nemainīgs, un ikgadējās svārstības bijušas amplitūdā no + 0,2 līdz -0,2 procentpunktiem. Tomēr būtiski uzlabojumi tika reģistrēti Rumānijā (-1,7 procentpunkti), Grieķijā (-1,3 procentpunkti) un Luksemburgā (-1 procentpunkts), savukārt Zviedrijā un Dānijā izglītību priekšlaicīgi pametušo īpatsvars palielinājās attiecīgi par 1,6 un 1,4 procentpunktiem. Aplūkojot attīstību dalībvalstīs, kas atzīmētas kā "kritiskas" (saskaņā ar sociālo rezultātu pārskata klasifikāciju), proti, Maltā, Spānijā un Itālijā, paveras divas dažādas ainas. Lai gan pirmajās divās minētajās valstīs 2017.-2018. gadā ir vērojama pozitīva tendence, proti, izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājs ir samazinājies attiecīgi par -0,3 un -0,4 procentpunktiem, Itālijā ir vēl vairāk palielinājies to personu īpatsvars, kas priekšlaicīgi pametušas izglītību, sasniedzot 14,5 % (+ 0,5 procentpunkti). 2018. gadā 17 dalībvalstīs izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājs bija zemāks par 10 %. Šis rādītājs joprojām bija daudz augstāks par ES mērķi (un augstāks par attiecīgajiem valsts mērķiem) Spānijā (17,9 %), Maltā (17,4 %) un Rumānijā (16,4 %), savukārt Īrijā, Polijā, Grieķijā, Lietuvā, Slovēnijā un Horvātijā tas bija 5 % vai zemāks. Vairāk nekā desmit gadu laikā (21. attēls) izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājs visvairāk samazinājās Portugālē, Spānijā, Grieķijā, Īrijā un Maltā, savukārt Slovākijā un Zviedrijā tas ievērojami pieauga, lai gan šajās divās valstīs tas joprojām ir zemāks par stratēģijas "Eiropa 2020" mērķrādītāju. Vairākās dalībvalstīs vērojamas būtiskas reģionālas atšķirības izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājos (sk. 3. pielikumu).

[46]To personu īpatsvars, kas priekšlaicīgi pametušas izglītību un apmācību, ir definēts kā tādu 18–24 gadus vecu jauniešu īpatsvars, kuriem ir ne vairāk kā pamatskolas izglītība un kuri neiesaistās tālākizglītībā un apmācībā.

20. attēls. Izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītāji dalībvalstīs ievērojami atšķiras

Izglītību un apmācību priekšlaicīgi pametušās personas (% no iedzīvotājiem vecumā no 18 līdz 24 gadiem) un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: *Eurostat*. Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2017. gadu. Piezīme: asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā. Pārtraukti dati BE, DK, IE un MT.

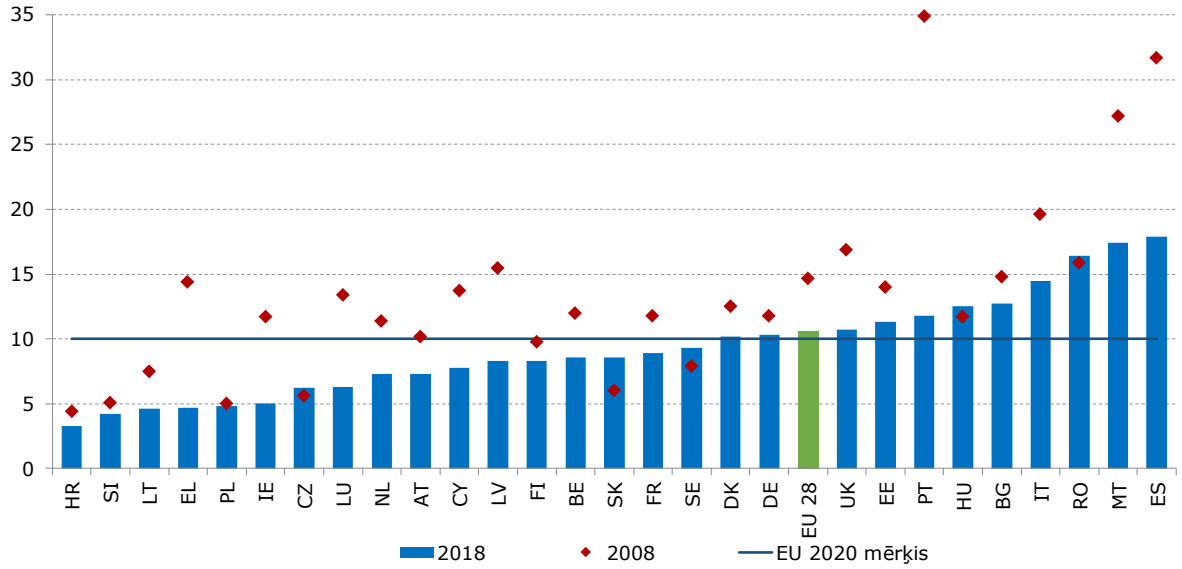
Izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītāji dažādās iedzīvotāju grupās ievērojami atšķiras. Vidēji sievietes izglītību un apmācību pamet retāk nekā vīrieši (8,9 % salīdzinājumā ar 12,2 %). Šī 3,3 procentpunktu dzimumu atšķirība pēdējo desmit gadu laikā ir saglabājusies kopumā nemainīga (kopš 2008. gada tā ir samazinājusies tikai par 0,7 procentpunktiem). Dzimšanas valsts būtiski ietekmē izglītības priekšlaicīgas pamešanas modeļus: attiecīgajā valstī dzimušie cilvēki uzrāda zemākus izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājus nekā tie, kas dzimuši citā ES valstī (9,5 % salīdzinājumā ar 19,2 %); vēl plašāka šī atšķirība ir tiem, kas dzimuši ārpus ES un attiecībā uz kuriem reģistrēts rekordaugsts izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītājs 20,7 % apmērā. Tomēr pēdējā minētajā grupā atšķirība kopš 2008. gada ir samazinājusies par 8,9 procentpunktiem.

Izglītības priekšlaicīgas pamešana ir šķērslis ekonomikas izaugsmei un nodarbinātībai. Neizbēgami, ka jaunieši, kuri priekšlaicīgi pamet izglītību un apmācību, saskaras ar zināšanu,

kompetenču un kvalifikācijas trūkumu, kā arī ar nopietnām un ilgstošām problēmām darba tirgū. 2018. gadā 53,8 % no izglītību un apmācību priekšlaicīgi pametušajiem bija bezdarbnieki vai neaktīvas personas. Līdz ar to viņi ir arī vairāk pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam.

21. attēls. Neraugoties uz ievērojamo progresu, stratēģijas "Eiropa 2020" mērķis attiecībā uz izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītāju vēl nav sasniegts

Izglītību un apmācību priekšlaicīgi pametušie 2009.-2018. gadā un ES 2020 mērķis (%)



Avots: *Eurostat*, DSA, tiešsaistes datu kods: [edat_lfse_14].
Piezīme: visas valstis pārtraukums laikrindās 2014. gadā (pāreja no *ISCED* 1997 uz *ISCED* 2011); *ISCED* izmaiņas laika gaitā neietekmē šā rādītāja salīdzināmību visās dalībvalstīs, izņemot Igauniju.

Vairāk nekā vienam no pieciem skolēniem nav minimālo pamatprasmju, kas nepieciešamas viņu vecumā, un tas liecina par steidzamu nepieciešamību uzlabot izglītības sistēmas. ESAO 2018. gada Starptautiskā skolēnu novērtēšanas programma (*PISA*) liecina, ka vidēji ES sniegums kopš 2015. gada visās jomās ir vēl vairāk samazinājies[47]. 2018. gadā 21,7 % Eiropas skolēnu bija vājas sekmes[48] lasīšanā, 22,4 % — matemātikā un 21,6 % — dabas zinībās. Tomēr starp dalībvalstīm pastāv krasas atšķirības. Kamēr Igaunijā, Īrijā, Somijā un Polijā personu ar vājām sekmēm lasīšanā bija mazāk par 15 %, Bulgārijā, Kiprā, Rumānijā, Maltā, Slovākijā un Grieķijā tādu skolēnu īpatsvars, kuri nespēja apgūt lasīšanas pamatprasmes, pārsniedza 30 %. Izglītības rezultātus joprojām spēcīgi ietekmē studentu sociālekonomiskais statuss un migrantu izcelsme, kas norāda, ka izglītība pietiekami nedarbojas kā sociālās mobilitātes virzītājspēks. Skolēni ar zemāku sociālekonomisko statusu vai migrantu izcelsmi dominē personu grupā ar vājām sekmēm un vāji apgūst pamatzināšanas visās trīs jomās. Visās dalībvalstīs skolēniem, kuri atrodas zemākajā sociālekonomiskajā kvartā, ir mazākas iespējas iegūt minimālo lasītprasmes nekā viņu vienaudžiem, kuri atrodas augstākajā sociālekonomiskajā kvartā. Bulgārijā, Rumānijā, Ungārijā, Slovākijā un Luksemburgā ir vislielākās atšķirības starp šīm divām grupām, savukārt Igaunijā, Somijā un Īrijā skolēnu sociālekonomiskā izcelsme studentu rezultātus ietekmē mazāk.

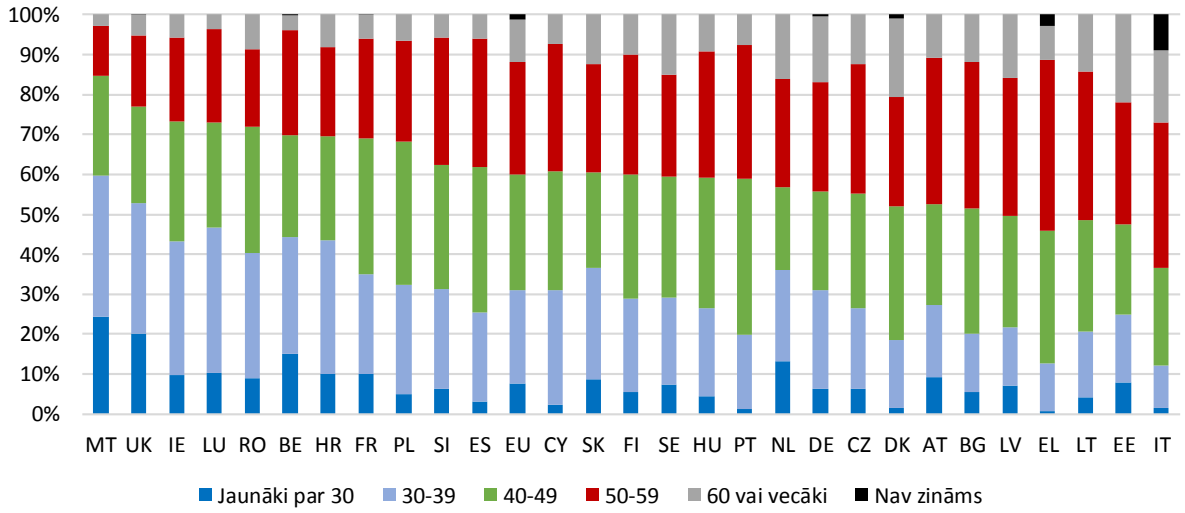
[47] ESAO Starptautiskās skolēnu novērtēšanas programmas (*PISA*) 15 gadus vecu skolēnu pamatkompetenču apsekojums tiek veikts reizi trijos gados.

[48] *PISA* ietvaros "skolēni, kam ir vājas sekmes" ir definēti kā 15 gadus veci skolēni, kuru zināšanas ir zemākas par pamatlīmeni, kas nepieciešams, lai pilnībā piedalītos mūsdienu sabiedrībā (t. i., 2. līmenis).

Romu iekļaušana izglītībā aizvien ir problemātiska vairāku faktoru dēļ, tostarp skolu segregācija, neiekļaujoša mācīšana un smagas nabadzības vai mājokļu segregācijas radīti šķēršļi. Neraugoties uz centieniem palielināt līdzdalības līmeni un samazināt izglītību priekšlaicīgi pametušo skaitu, mazāk nekā viens no pieciem romu bērniem pāriet uz augstāku izglītības līmeni. Romu prombūtnes un izglītības priekšlaicīgas pamešanas rādītāji ar 70 % ir būtiski augstāki nekā citu kategoriju skolēniem un nekā stratēģijas "Eiropa 2020" mērķrādītājs, proti, 10 % izglītību priekšlaicīgi pametušo[49].

22. attēls . Dalībvalstu pedagoģiskais darbaspēks noveco

Vidējās izglītības klases skolotāji pēc vecuma grupām (*ISCED* 2–3), 2017. gads



Avots: *Eurostat, UOE,* tiešsaistes datu kods: [educ_uoe_perp01]. Sakārtoti no zemākā līdz augstākajam to skolotāju īpatsvaram, kuri ir 50 gadus veci vai vecāki. IE ietver tikai datus par vidusskolas skolotājiem. DK tikai attiecībā uz pamatskolas skolotājiem.

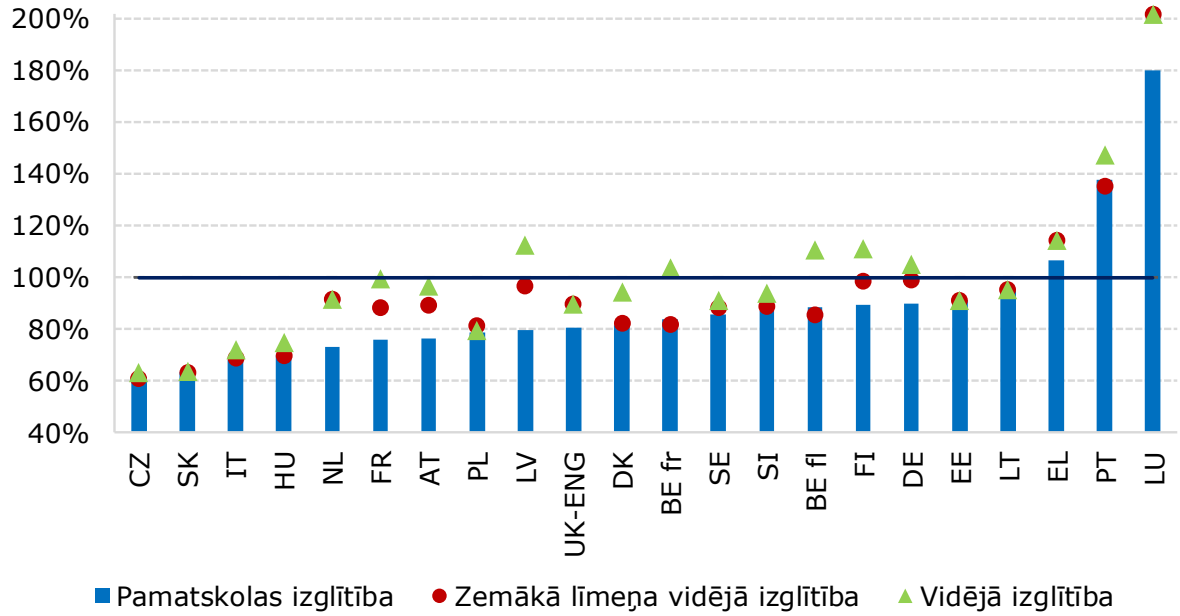
Vairākās dalībvalstīs nav pietiekami daudz augsti kvalificētu skolotāju, un mācībspēki noveco. 2017. gadā ES visos izglītības līmeņos bija aptuveni 8,8 miljoni skolotāju un akadēmiskā personāla. Saskaņā ar ESAO 2018. gada starptautisko mācīšanas un mācīšanās apsekojumu (*TALIS*)[50] 34 % pamatskolas skolotāju strādā skolās, kurās ir vismaz 10 % skolēnu ar īpašām vajadzībām, 19 % — skolās ar vairāk nekā 30 % skolēnu no sociālekonomiski nelabvēlīgām mājsaimniecībām; un 32 % – skolās, kurās ir vismaz 1 % bēgļu skolēnu. Tomēr 23,5 % skolu direktoru ziņo, ka trūkst skolotāju ar kompetencēm mācīt multikulturālā vai daudzvalodīgā vidē, un 37,8 % ziņo, ka trūkst skolotāju ar kompetencēm mācīt skolēnus ar īpašām vajadzībām. Turklāt daudzās dalībvalstīs lielas problēmas rada augsti kvalificētu skolotāju piedāvājums katrā priekšmetā, kā arī pieaugošā mācībspēku novecošana. Vidēji 32,8 % pamatskolas skolotāju un 39 % vidusskolas skolotāju bija vismaz 50 gadus veci. Runājot īpaši par vidusskolu, Itālija, Grieķija, Igaunija, Lietuva un Latvija ir tās valstis, kuras novecošana skar visvairāk, un tām nākamajā desmitgadē būs jāaizstāj aptuveni puse no sava pedagoģiskā darbaspēka (22. attēls).

[49] *FRA EU MIDIS* II apsekojums (2016).

[50] ESAO (2018.), starptautiskais mācīšanas un mācīšanās apsekojums (*TALIS*) http://www.oecd.org/education/talis/.

23. attēls. Skolotāji bieži saņem mazāku algu nekā vidēji saņem terciāro izglītību ieguvuši darba ņēmēji

Skolotāju algas attiecībā pret vidējo izpeļņu darba ņēmējiem ar terciāro izglītību, 2016. gads *



Avots: ESAO (2018), Izglītības apskats (*Education at a Glance*) 2018.gads. * Čehijai un Somijai — 2015. pārskata gads; Francijai, Itālijai, Lietuvai, Nīderlandei – 2014. gads. Dati par BE, BG, CY, IE, ES, MT, HR un RO nav pieejami.

Skolotāja profesija bieži vien nav īpaši pievilcīga. Skolotāji bieži saņem ievērojami mazāku algu nekā vidēji saņem terciāro izglītību ieguvuši darba ņēmēji (23. attēls). Jo īpaši Čehijā, Slovākijā, Itālijā un Ungārijā visu izglītības līmeņu skolotāji vidēji pelna mazāk nekā 80 % no tā, ko saņem citi terciāro izglītību ieguvuši darba ņēmēji. Tikai Luksemburgā, Portugālē un Grieķijā skolotāju algas visos izglītības līmeņos pārsniedz to, ko saņem citi terciāro izglītību ieguvuši darba ņēmēji, savukārt Latvijā, Somijā un Vācijā tas notiek tikai vidusskolas līmenī.

Ievērojams skaits darba ņēmēju izglītības jomā saskaras arī ar sarežģītiem darba apstākļiem. Saskaņā ar klasifikāciju, kuras pamatā ir sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums[51],[52], katrs piektais no tiem (19 %) atbilst "saspringtam" darba kvalitātes profilam, 4 % ir "sliktas kvalitātes" grupā. Turklāt skolotāja profesija, šķiet, nav pievilcīga vīriešiem. Eiropā skolotājas pārsvarā ir sievietes: 95,7 % sākumskolas skolotājas, 85,5 % pamatskolas skolotājas un 64,7 % no vidusskolas skolotājas. Visbeidzot, varētu vēl vairāk uzlabot ievadīšanas un darbaudzināšanas programmas skolotāju karjeras sākumposmā, kā arī tālākās profesionālās izaugsmes iespējas, lai kāpinātu skolotāja profesijas pievilcību. Lai gan saskaņā ar ESAO *TALIS* 2018. gada apsekojumu vairāk nekā 92 % skolotāju visā ES regulāri piedalās pastāvīgā kvalifikācijas celšanā, viņi ziņo arī par to, ka nesaderība ar darba grafiku, stimulu trūkums, apmācību izmaksas vai piedāvājuma un reālo vajadzību neatbilstība ir būtiski šķēršļi viņu aktīvai līdzdalībai šāda veida darbībās.

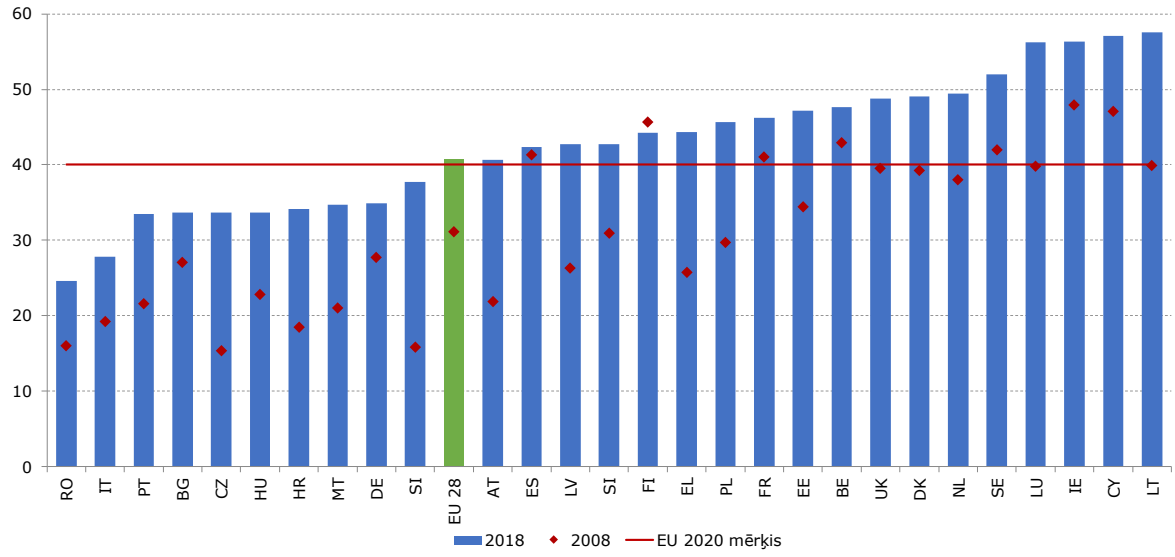
[51] *Eurofound* (2017.), Sociālā dialoga attīstība izglītības nozarē Eiropā, *EurWORK* aktuālais atjauninājums, 2017. gada 9. janvāris. Pamatojoties uz sestā Eiropas darba apstākļu apsekojuma datiem.

[52] *Eurofound* (2016.), Sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums — pārskata ziņojums, ES Publikāciju birojs, Luksemburga.

Divus gadus pirms noteiktā termiņa ES kopumā ir sasniegusi savu 40 % terciāro izglītību ieguvušo pamatmērķi. 2018. gadā to iedzīvotāju īpatsvars vecumā no 30 līdz 34 gadiem, kuri sekmīgi ieguvuši terciāro vai līdzvērtīgu izglītību, bija 40,7 % (24. attēls). Lai gan pēdējās desmitgades laikā stāvoklis visās dalībvalstīs ir uzlabojies, desmit no tām 2018. gadā terciārās izglītības iegūšanas rādītāji joprojām bija zemāki par stratēģijas "Eiropa 2020" mērķi. Rumānijā un Itālijā — divas dalībvalstis, kurās ir viszemākais terciāro absolventu īpatsvars (attiecīgi 24,6 % un 27,8 %), — kopš 2008. gada ir vērojams progress attiecīgi 53 % un 45 % apmērā, savukārt vispārējais progress ES līmenī tajā pašā laikposmā bija 31 %. Slovākijā un Čehijā terciārās izglītības iegūšanas rādītājs kopš 2008. gada ir vairāk nekā divkāršojies. Turklāt tādās valstīs kā Zviedrija, Luksemburga, Īrija, Kipra un Lietuva vairāk nekā 50 % iedzīvotāju vecumā no 30 līdz 34 gadiem ir terciārā izglītība. Tas ir iepriecinoši, jo jauniešiem, kas nesen ieguvuši terciāro izglītību, parasti ir ievērojami augstāks nodarbinātības līmenis nekā viņu zemāk kvalificētajiem vienaudžiem. Tomēr ES vidēji joprojām pastāv ievērojamas atšķirības vīriešu un sieviešu sasniegumu rādītājos (35,7 % pretstatā 45,8 % 2018. gadā), un pēdējā desmitgadē šī atšķirība ir pastāvīgi palielinājusies. Neraugoties uz uzlabojumiem, 2018. gadā dzimšanas valsts joprojām ietekmē terciārās izglītības iegūšanu, un ārpus ES dzimušo iedzīvotāju vidējais terciārās izglītības iegūšanas līmenis (35,8 %) ir par aptuveni 5 procentpunktiem zemāks nekā ES dzimušo iedzīvotāju vidējais rādītājs.

24. attēls. Stratēģijas "Eiropa 2020" augstākās izglītības mērķis tika sasniegts, lai gan dalībvalstīs joprojām pastāv atšķirības

Terciārās izglītības iegūšanas līmenis 2008., 2018. gadā un ES 2020. gada mērķis (%)



Avots: *Eurostat*, DSA, tie□šsaistes datu kods: [edat_lfse_03]. Rādītāji attiecas uz to 30–34 gadus veco iedzīvotāju kopskaitu, kuri ir sekmīgi pabeiguši terciāro izglītību (*ISCED* 5–8). 2014. gadā pārtraukti dati sakarā ar jaunās *ISCED* klasifikācijas ieviešanu; 2017. gada dati par Luksemburgu nav uzticami mazā izlases apjoma dēļ.

Pastāv būtiskas vajadzības pēc ieguldījumiem izglītībā un apmācībā, savukārt izdevumi izglītībai pēdējos gados ir saglabājušies stabili. Lai visiem bērniem nodrošinātu piekļuvi kvalitatīvai agrīnai izglītībai un aprūpei, atjaunotu skolas, lai tās būtu piemērotas jaunajām pedagoģiskajām metodēm un digitālajām tehnoloģijām, vai lai piesaistītu labākos skolotājus ar pienācīgu atalgojumu un profesionālās izaugsmes iespējām, ir vajadzīgi atbilstīgi ieguldījumi izglītības un apmācības sistēmās. Tomēr, neraugoties uz pieaugošajām ieguldījumu vajadzībām, izdevumi izglītībai pēdējā desmitgadē ir palikuši nemainīgi vai pat

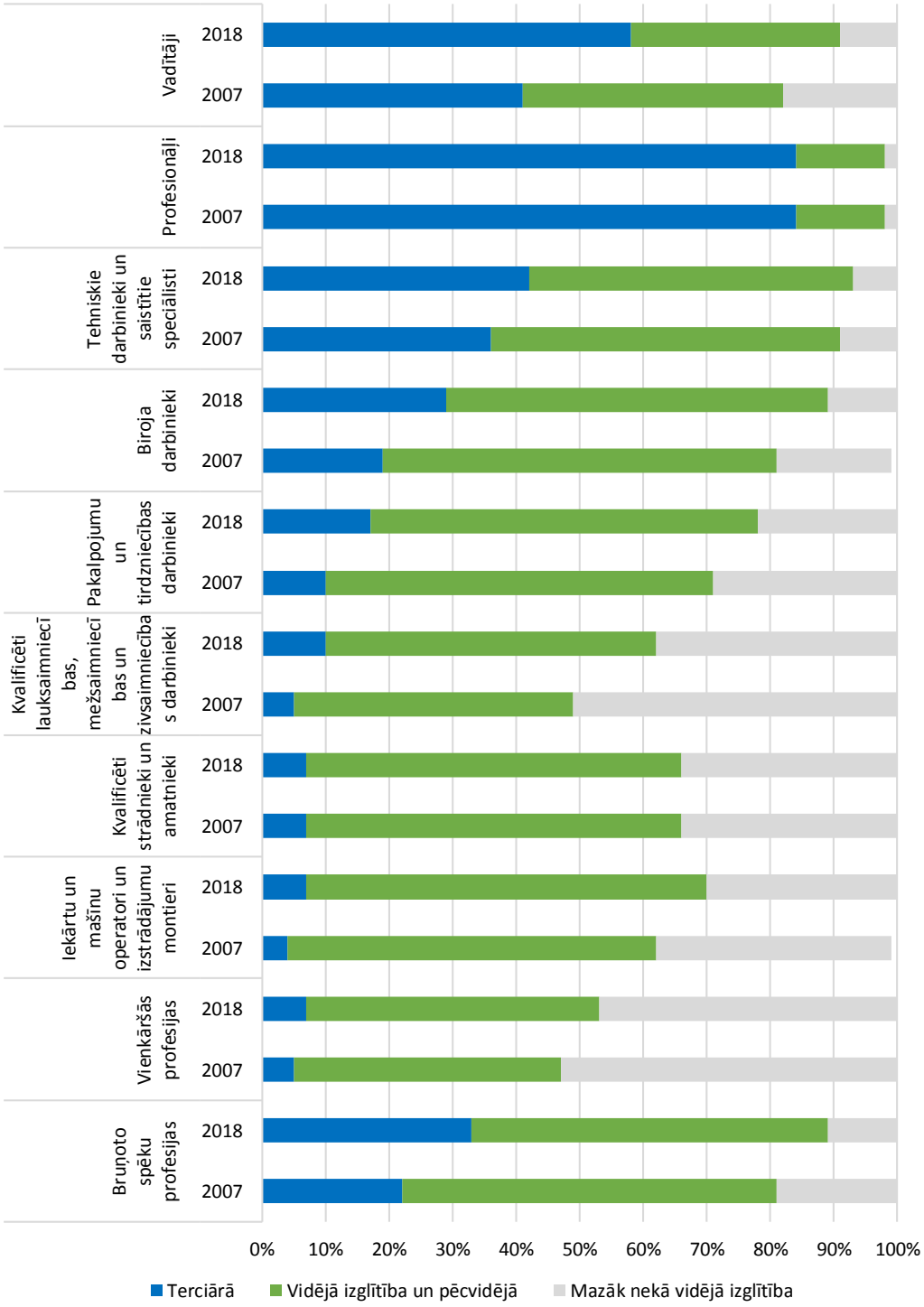
samazinājušies. 2017. gadā izglītībai un apmācībai ES vidēji tika piešķirti 4,6 % no IKP. Šī attiecība ir samazinājusies kopš 2009. gada, kad tā bija 5,2 %. Turklāt starp dalībvalstīm pastāv ievērojamas atšķirības. Kamēr Zviedrija, Dānija un Beļģija vairāk nekā 6 % no sava IKP tērē izglītībai, Rumānija nesasniedz pat 3 % no IKP. Turklāt Īrija, Bulgārija, Slovākija, Grieķija, Itālija un Spānija tērē no 3 % līdz 4 % no IKP. Vērtējot kā daļu no kopējiem publiskajiem izdevumiem, izdevumi izglītībai ES 2017. gadā bija 10,2 %, un šis rādītājs kopš 2012. gada ir saglabājies stabils pēc tam, kad tas samazinājās par gandrīz pusprocentpunktu (10,6 % 2008. gadā) kopš pirmskrīzes augstākās atzīmes. Tikai raugoties uz izglītības izdevumu izmaiņām gadu no gada, ES līmenī vērojama nedaudz pozitīva tendence (+ 0,5 % laikposmā no 2016. līdz 2017. gadam). Ņemot vērā, ka tiek prognozēts, ka ieguldījumu nepietiekamība izglītības infrastruktūrā līdz 2040. gadam būs aptuveni 500 miljardi EUR[53], šī stagnācija izglītības izdevumos ir svarīgs jautājums. Ieguldījumu vajadzību kartēšana dalībvalstu līmenī attiecībā uz izglītības infrastruktūru un pakalpojumiem, ņemot vērā valstu īpatnības, var palīdzēt izstrādāt pārdomātas un tālredzīgas ieguldījumu stratēģijas.

Lai gan vidēji kvalificēti darba ņēmēji joprojām veido lielāko daļu no kopējās nodarbinātības, nodarbinātības daļa vidēja līmeņa darbvietās samazinās. Visās profesionālajās grupās lielāko daļu darbvietu ieņēma vidēji kvalificēti pieaugušie, izņemot vadītājus, profesionāļus un darbvietas vienkāršās profesijās (25. attēls). Tomēr nodarbinātības īpatsvars vidēja līmeņa profesijās samazinās, jo darba tirgū vērojama ilgstoša tendence attiecībā uz profesiju sastāvu. Konkrētāk, laikā no 2002. līdz 2018. gadam, vidējā līmeņa darbvietu īpatsvars ES samazinājās vidēji par aptuveni 13 procentpunktiem, savukārt zema un augsta līmeņa darbvietu īpatsvars palielinājās attiecīgi par 5 un 7 procentpunktiem (Eiropas Komisija, 2019. gada *LMWD*). Prasmju pilnveides process ne tikai maina pieprasījumu pēc prasmēm, bet arī maina prasmju piedāvājumu. Jo īpaši ievērojami palielinājās nodarbināto pieaugušo iedzīvotāju terciārās izglītības iegūšanas līmenis, par gandrīz 23 miljoniem palielinot to pieaugušo skaitu, kuriem ir šāds kvalifikācijas līmenis (pieaugums par gandrīz 41 %). Tā rezultātā ir vērojama nepārprotama tendence attiecībā uz augsti izglītotu darbaspēku visos darbvietu līmeņos, savukārt darba ņēmēji, kuriem ir tikai zema līmeņa izglītība, saņem ierobežotāku darba piedāvājumu ne tikai augsta līmeņa profesijās, bet arī vidēja un (jo īpaši) zema līmeņa profesijās (Eiropas Komisija, *ESDE*, 2018. gads). Strauji mainīgais darbaspēka pieprasījums pēc sarežģītākām prasmēm daudzās dalībvalstīs veicina prasmju neatbilstību (Eiropas Komisija, 2019. gada *LMWD*).

[53]Eiropas Investīciju banka (2018.), ES finansēšanas politika sociālās infrastruktūras nozarēs. Ietekme uz EIB nozaru un aizdevumu politiku. Galīgais ziņojums (https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf).

25. attēls. Vidēji kvalificēti pieaugušie aizņem lielāko daļu darbvietu

Darbaspēka un prasmju piedāvājuma un pieprasījuma struktūra, ES 28, 2007. un 2018.



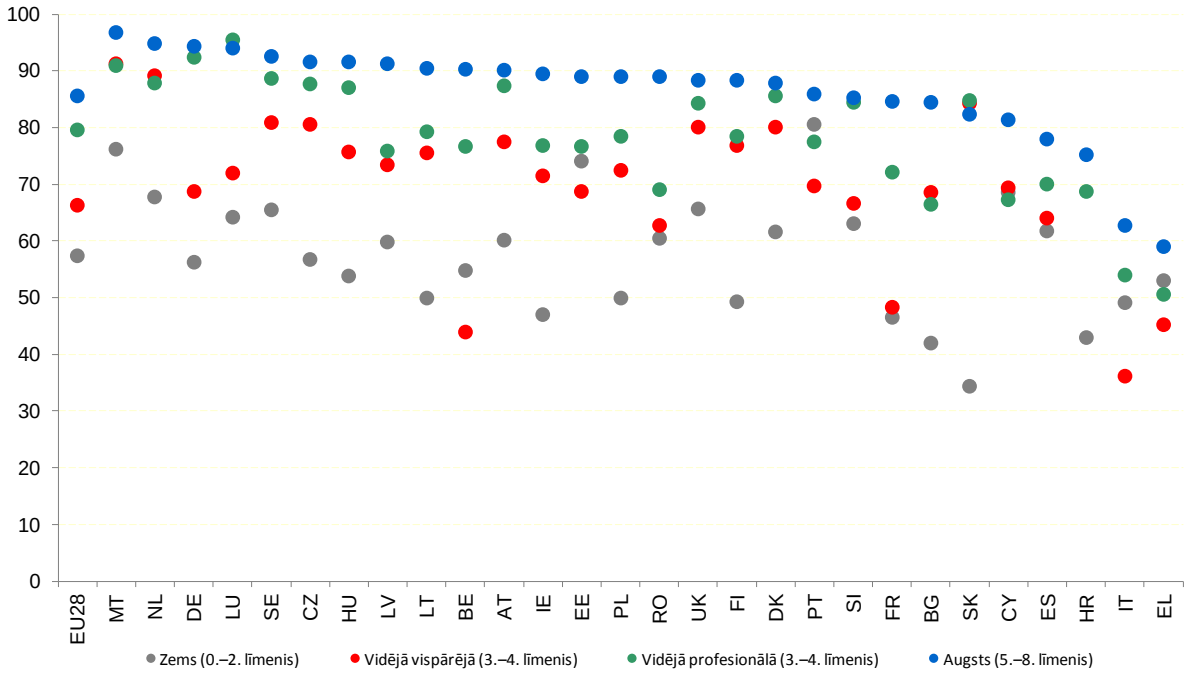
Avots: *Eurostat*, DSA, tie□šsaistes datu kods [lfsa_egised].

Augstākā izglītība un vidējā līmeņa profesionālās kvalifikācijas ir saistītas ar augstākiem nodarbinātības rādītājiem. Salīdzinājumā ar vienaudžiem, kuri mācības turpinājuši ilgāk, mazkvalificēti pieaugušie darba tirgū bieži vien ir nelabvēlīgā situācijā. Eiropas Savienībā attiecība starp mazkvalificētiem pieaugušajiem un to darbvietu skaitu, kurās nepieciešams zems kvalifikācijas līmenis, vidēji ir trīs pret vienu (VNZ, 2019. gads). Citiem vārdiem sakot, ir trīs reizes vairāk mazkvalificētu pieaugušo salīdzinājumā ar

darbvietām, kurās nepieciešama vienīgi zema kvalifikācija. Tā rezultātā zemu kvalificētiem darba ņēmējiem var rasties vājāka piesaiste darba tirgum, lielāks nestabilu darbvietu skaits un risks novērsties no darba tirgus kopumā. Vidēji 2018. gadā bija nodarbināti tikai 57 % personu vecumā no 20 līdz 34 gadiem ar zemu izglītības līmeni (personas, kas vairs nemācās un neapgūst arodu). Tajā pašā laikā nodarbinātības līmenis neseniem absolventiem ar vidēja līmeņa vispārējo kvalifikāciju bija 66,3 %, no tiem vidēja līmeņa profesionālā kvalifikācija bija—79,5 % un terciārā kvalifikācija — 85,5 %. Izglītības līmeņa atšķirības nodarbinātībā starp dalībvalstīm ievērojami atšķiras, un kopumā šīs atšķirības ir lielākas, salīdzinot cilvēkus ar zemu un vidēju izglītības līmeni (sk. 26. attēlu). Aptuveni pusē dalībvalstu nodarbinātības līmenis cilvēkiem ar zemu izglītības līmeni ir par 20 procentpunktiem zemāks nekā cilvēkiem ar vidēju izglītības līmeni.

26. attēls. Jauniem absolventiem ar augstāko izglītību vai vidēja līmeņa profesionālo kvalifikāciju ir labākas perspektīvas darba tirgū

Neseno absolventu (20-34 g.v.) nodarbinātības līmenis pēc iegūtā izglītības līmeņa, 2018. gads (%)

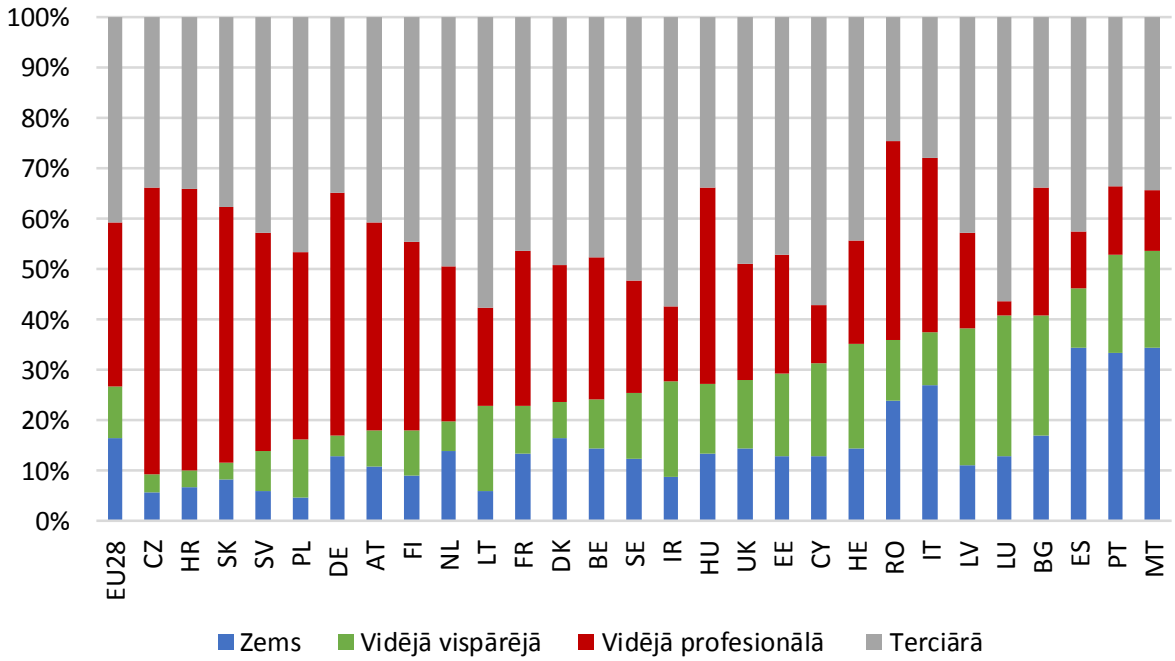


Avots: *Eurostat* (EU-DSA, 2018, tie□šsaistes datu kods [edat_lfse_24]). Piezīmes: dati, kas attiecas uz mazkvalificētu personu nodarbinātības līmeni, ietver visus gados jaunus pieaugušos vecumā no 20 līdz 34 gadiem, kuri nav iesaistīti izglītībā vai apmācībā, neatkarīgi no tā, pirms cik ilga laika viņi ieguvuši izglītību. Dati par vidēji vai augsti kvalificētiem jauniešiem ietver tikai personas, kuras izglītību ieguvušas 1–3 gadus pirms apsekojuma. Datos nav iekļauti tie, kas joprojām ir iesaistīti izglītībā vai apmācībā.

Vairāk nekā ceturtdaļai jauno pieaugušo nav darba tirgum atbilstoša līmeņa kvalifikācijas. Kā norādīts iepriekšējā punktā, terciārās izglītības vai vidēja līmeņa profesionālās kvalifikācijas iegūšana ir saistīta ar labākiem nodarbinātības rādītājiem. Tomēr 10,3 % cilvēku vecumā no 30 līdz 34 gadiem (kad lielākā daļa jauniešu ir pabeiguši sākotnējo izglītību un apmācību) ir ieguvuši vidēja līmeņa vispārējās orientācijas kvalifikāciju un 16,4 % — kvalifikāciju, kas ir zemāka par vidusskolas līmeņa diplomu (t. i., zemu kvalifikāciju). Šie skaitļi liecina, ka vairāk nekā ceturtdaļa jauno pieaugušo ES neiegūst kvalifikāciju, kas tieši atbilstu darba tirgum. Tomēr starp valstīm ir ievērojamas atšķirības, piemēram, Čehijā un Horvātijā šis īpatsvars ir mazāks par 10 %, savukārt Maltā un Portugālē tas pārsniedz 50 % (27. attēls).

27. attēls. Vairāk nekā ceturtdaļa jauno pieaugušo neiegūst darba tirgum atbilstoša līmeņa kvalifikāciju

Izglītības iegūšanas līmenis un orientācija jauniešiem vecumā no 30 līdz 34 gadiem, 2018. gadā



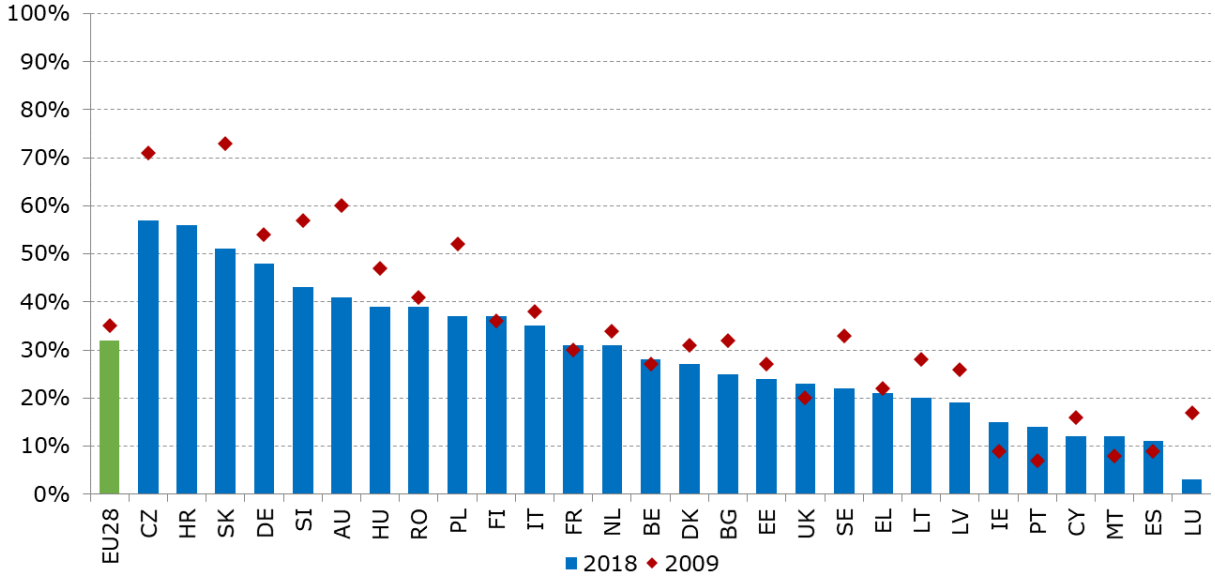
Avots: *Eurostat*, DSA, tiešsaistes datu kods [edat_lfs_9914].

Lai gan vidēja līmeņa profesionālajai izglītībai un apmācībai (PIA) ir liels potenciāls pielāgot prasmju nodrošināšanu darba tirgus pārmaiņām, to jauno pieaugušo īpatsvars, kuriem ir šāda kvalifikācija, samazinās. Profesionālās izglītības un apmācības iespējas paver labas nodarbinātības perspektīvas darba tirgū: 80 % PIA absolventu pirmo ilgtermiņa darbu atrod sešu mēnešu laikā pēc studiju beigšanas[54]. Tomēr jauno pieaugušo īpatsvars ar vidēja līmeņa PIA kvalifikāciju vecuma grupā no 30 līdz 34 gadiem ES ir samazinājies no 35 % 2009. gadā līdz 32,4 % 2018. gadā. To izraisīja dažādu faktoru kopums, tostarp, no vienas puses, izglītību un apmācību priekšlaicīgi pametušo personu skaita samazināšanās un, no otras puses, pieaugošais terciāro izglītību ieguvušo skaits. Daudzās dalībvalstīs PIA karjera joprojām nav pievilcīga — daļēji tāpēc, ka ir plaši izplatīti nepareizi priekšstati par PIA, daļēji dēļ nepilnībām profesionālās izglītības un apmācības programmu kvalitātē un atbilstībā darba tirgus vajadzībām.

[54] *CEDEFOP*, 2012, *From Education to working life*. Profesionālās izglītības un apmācības darba tirgus rezultāti. https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf.

28. attēls. Samazinās gados jaunu pieaugušo skaits ar vidēju profesionālās izglītības un apmācības kvalifikāciju

To gados jauno pieaugušo skaits vecumā no 30 līdz 34 gadiem, kuriem ir PIA kvalifikācija, un viņu īpatsvars kopējā 30 līdz 34 gadu vecuma grupā, 2009.–2018.gads



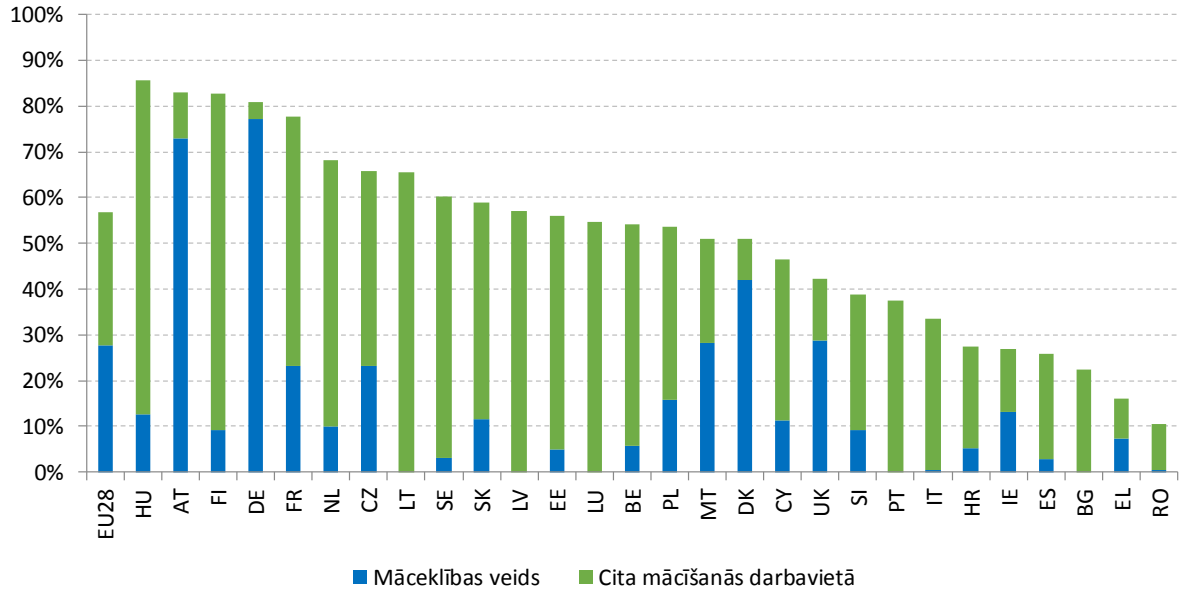
Avots: *Eurostat*, DSA, tiešsaistes datu kods [edat_lfs_9914]. Piezīme: dati par 2009. gadu ir balstīti uz DSA *ad hoc* moduli par jauniešiem darba tirgū. PIA definīcijas 2009. un 2018. gadā varētu nebūt pilnībā salīdzināmas, bet abi avoti attiecas tikai uz PIA vidējā līmenī (t. i., vidusskolas vai pēcvidusskolas neterciārā izglītība). *Eurostat* sniedza datus par 2009. gadu, īpaša datu izguve Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorātam.

Māceklība un citi mācīšanās darbavietā veidi ievērojami atvieglo gados jaunu pieaugušo pāreju uz darba tirgu. Eiropas Savienībā 2016. gadā tika nodarbināti tikai 63,2 % gados jauno pieaugušo, kuri nebija iesaistīti mācībās darbavietā, salīdzinājumā ar 69,1 %, kuriem bija obligātā stažēšanās pieredze, un 83,7 %, kuriem bija mācekļa pieredze. Tomēr tikai 56,7 % no jauniem pieaugušajiem, kas pabeiguši profesionālo izglītību un apmācību, 2016. gadā bija iesaistīti mācībās darbavietā, no kuriem 27,8 % piedalījās māceklības veida programmā un 28,9 % bija guvuši labumu no cita veida mācībām darbavietā. Šie pierādījumi liecina, ka, lai uzlabotu mācīšanos darbavietā un tādējādi PIA kvalitāti un atbilstību darba tirgus vajadzībām, profesionālās izglītības un apmācības nodrošināšanā varētu iekļaut stabilus pamatelementus un elastīgus elementus, lai audzēkņiem nodrošinātu darba tirgū nepieciešamās ar darbu saistītās prasmes un pamatprasmes. To varētu panākt, izmantojot uz mācību rezultātiem balstītu pieeju, praktisku apmācību un apmācību darbavietā[55].

[55]Profesionālās izglītības padomdevējas komitejas atzinums par PIA nākotni, 2019.g.

29. attēls. Tikai aptuveni puse PIA audzēkņu ir iesaistīti apmācībā darbavietā

Gados jaunu pieaugušo (vecumā no 15 līdz 34 gadiem) ar vidēja līmeņa profesionālās izglītības un apmācības kvalifikāciju iesaistīšana apmācībā darbavietā, 2016. gads



Avots: *Eurostat*, DSA *ad hoc* modulis par jauniešiem darba tirgū, 2016, tiešsaistes datu kods [lfso_16feduc].
Piezīme: vidējā līmenī PIA ietver vidusskolas vai pēcvidusskolas neterciāro izglītību un apmācību.

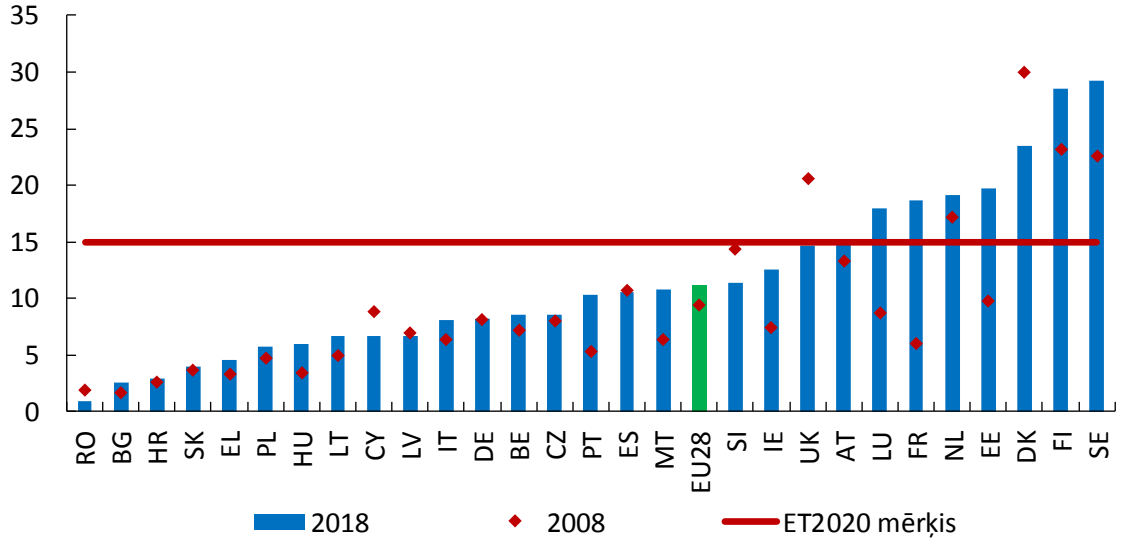
Pastāv ievērojamas iespējas uzlabot pieaugušo iedzīvotāju piekļuvi izglītībai un stimulēt to[56]. Padome noteica mērķrādītāju kā daļu no 2020. gada stratēģijas izglītības un apmācības jomā, lai nodrošinātu, ka vismaz 15 % pieaugušo iedzīvotāju (vecumā no 25 līdz 64 gadiem) ir guvuši izglītību vai apmācību pēdējo četru nedēļu laikā pirms apsekojuma. ES laikā no 2008. līdz 2018. gadam progress attiecībā uz šo rādītāju bija neliels: dalība pieaugušo izglītībā palielinājās tikai par 1,7 procentpunktiem (no 9,4 % līdz 11,1 %), nesasniedzot *ET 2020* mērķi (30. attēls). Šie skaitļi var būt būtisks šķērslis aktīva darba tirgus politikas efektivitātei (sk. arī 3.3. iedaļu). Zemākie pieaugušo izglītības rādītāji ir Rumānijā, Bulgārijā, Horvātijā, Slovākijā, Grieķijā un Polijā (zem 5 % pieaugušo iedzīvotāju), savukārt augstākie rādītāji ir Zviedrijā, Somijā un Dānijā (virs 20 %). Deviņas dalībvalstis (tostarp Apvienotā Karaliste un mazākā mērā Slovēnija un Dānija) pēdējo desmit gadu laikā piedzīvoja situācijas pasliktināšanos šajā jomā, savukārt valstis ar visievērojamākajiem uzlabojumiem bija Francija, Zviedrija, Igaunija, Luksemburga, Īrija un Portugāle (pieaugums pārsniedza 5 procentpunktus). Nesen veikts Kopīgā pētniecības centra pētījums liecina, ka tiešsaistes

[56] EMPL ĢD sadarbojās ar dalībvalstīm (apspriežoties ar Izglītības un kultūras ĢD), lai izstrādātu visaptverošu satvaru pieaugušo prasmju un pieaugušo izglītības sistēmu salīdzinošai novērtēšanai ES no starpvalstu viedokļa. Salīdzinošās novērtēšanas satvars, par ko 2018. gada beigās vienojās Nodarbinātības komiteja un Sociālās aizsardzības komiteja, ir balstīts uz trīsposmu pieeju. Pirmajā posmā tiek apspriestas vispārējas galvenās problēmas pieaugušo prasmju un mācību jomā, un ir noteikts augsta līmeņa rezultātu rādītāju kopums (nodarbinātības līmenis, darba ražīgums un prasmju neatbilstība). Otrajā posmā tiek noteikts darbības rezultātu rādītāju kopums, tostarp pieaugušo daļa ar vidēja un augsta līmeņa prasmēm, pieaugušo dalība mācībās, digitālās prasmes, kā arī tādu darbvietu daļa, kurās nepieciešamas vidēja un augsta līmeņa prasmes. Trešajā posmā tiek izmantota tematiska pieeja, lai noteiktu nozīmīgas politikas sviras, kas ir iedarbīgas pieaugušo prasmju un mācību sistēmu snieguma uzlabošanā, proti: i) konsultāciju sniegšana par mācību iespējām; ii) iniciatīvas, kuru mērķis ir mācībās iesaistīt nelabvēlīgā situācijā esošas iedzīvotāju grupas, piemēram, bezdarbniekus un mazkvalificētos; kā arī iii) pasākumi, kas paredzēti, lai atbalstītu/stimulētu uzņēmumus apmācīt savus darbiniekus. Šajā iedaļā ir izklāstīti rādītāji, kas saistīti ar iepriekš minētajām dažādajām jomām.

izglītības inovācijas, piemēram, masveida atvērtie interneta kursi (*MOOC*), arvien vairāk tiek izmantotas kā mūžizglītības instruments indivīdu pārkvalificēšanai un kvalifikācijas celšanai[57]. Pasaules mēroga *MOOC* pakalpojumu sniedzēju dati liecina, ka 2018. gadā vismaz vienā tiešsaistes izglītības kursā iesaistījās 20 miljoni jaunu izglītojamo un kopējais izglītojamo skaits pārsniedza 100 miljonus. Darba ņēmēji uzskata *MOOC* par noderīgu instrumentu, lai apgūtu jaunas prasmes, kas vajadzīgas darba tirgū, un lai savā jomā tās pastāvīgi atjauninātu. Tomēr ne visiem cilvēkiem ir digitālās prasmes, kas vajadzīgas, lai piedalītos masveida atvērtos interneta kursos. *MOOC* apguvēji parasti ir labi izglītoti un jau ir ieguvuši labu digitālās kompetences līmeni[58].

30. attēls. Pieaugušo līdzdalība mācībās ir zema, un dažādās dalībvalstīs tā ir ļoti atšķirīga

To pieaugušo īpatsvars (vecumā no 25 līdz 64 gadiem), kuri piedalās izglītībā un apmācībā, 2008. un 2018. gads



Avots: *Eurostat*, DSA, 2018., tiešsaistes datu kods [trng_lfs_01].

Digitālo prasmju līmenis aug lēnām, un starp valstīm joprojām pastāv milzīgas atšķirības. 2017. gadā vidēji ES 57 % iedzīvotāju vecumā no 16 līdz 74 gadiem bija vismaz digitālās pamatprasmes (par 1 procentpunktu vairāk nekā 2016. gadā). Zemas digitālās prasmes var ietekmēt darba ražīgumu un izaugsmes potenciālu, kā arī lielas iedzīvotāju daļas sociālo atstumtību, ņemot vērā pakalpojumu īstenošanas mainīgo kārtību un tehnoloģiju ietekmi uz darba pasauli. Līmenis ir īpaši zems Bulgārijā, Rumānijā un Horvātijā ("kritisks stāvoklis"). Sešās citās valstīs (Grieķijā, Polijā, Portugālē, Latvijā, Īrijā un Ungārijā – visas iekļautas kategorijā "jānovēro") šis līmenis ir salīdzinoši augstāks (aptuveni 50 %), bet joprojām zems, salīdzinot ar vidējo rādītāju. Vislabākie rezultāti ir Luksemburgā, Nīderlandē, Zviedrijā un Somijā, kur attiecība pārsniedz 75 %. Papildus digitālajām pamatprasmēm aptuveni pusei ES iedzīvotāju nav pietiekama līmeņa iemaņu kā interneta lietotājiem, un tikai vidēji vienam no pieciem cilvēkiem ir augsta līmeņa iemaņas[59]. Trīs valstīs (Somijā, Zviedrijā

[57] *Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. and Goenaga Beldarrain, X.* et al. (2019.). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

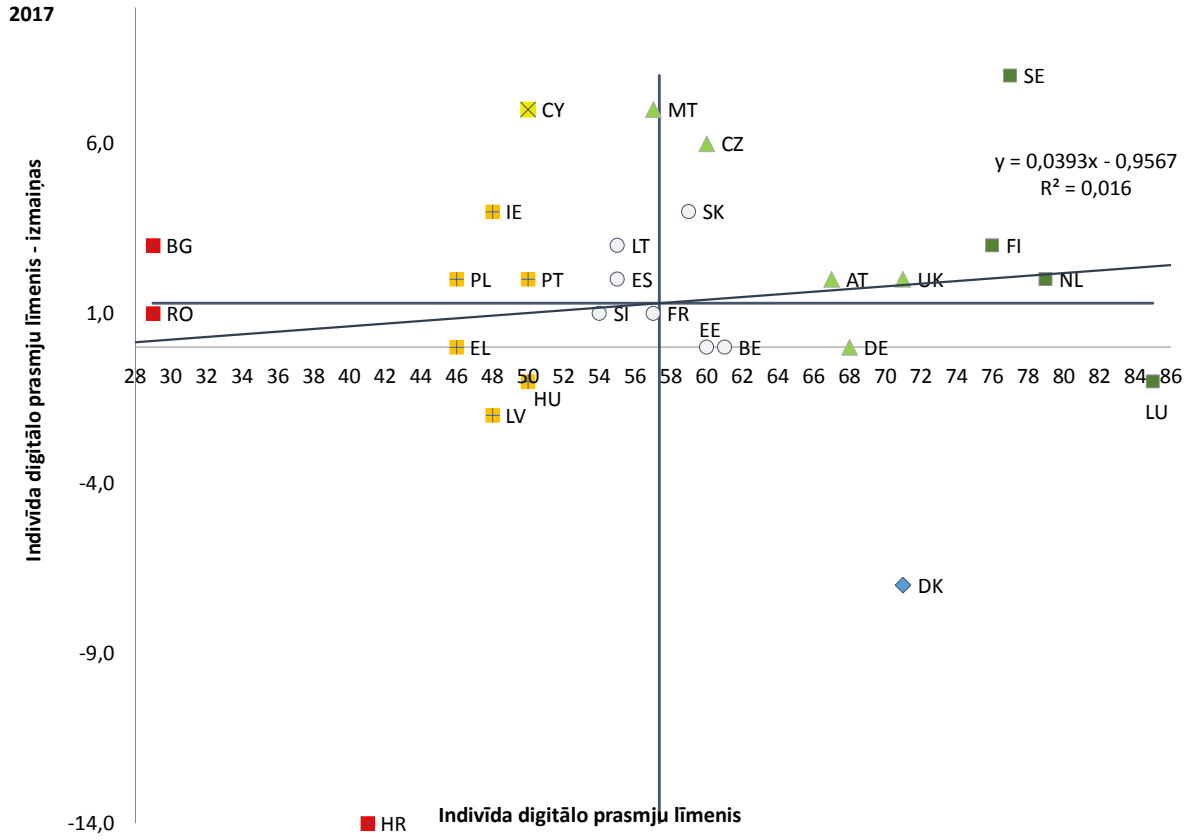
[58] *Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M., and Punie, Y., Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation? Evidence from cross-course survey. Journal of Computing in Higher Education,* 29 (1), 2017., 28.– 46. lpp.

[59] Digitālās ekonomikas un sabiedrības indekss, 2019., Eiropas Komisija.

un Luksemburgā) interneta lietotāji ir vairāk nekā 70 % no visiem iedzīvotājiem. Vienā no četrām dalībvalstīm (Polijā, Portugālē, Kiprā, Grieķijā, Itālijā, Rumānijā un Bulgārijā) to iedzīvotāju īpatsvars, kuriem ir interneta lietošanas prasmes, joprojām ir mazāks par 40 %. Katrs trešais cilvēks, kas spēj izmantot internetu, neveic nekādas aktīva satura manipulācijas, piemēram, vienkāršu teksta apstrādi.

31. attēls. Starp dalībvalstīm ir vērojamas būtiskas atšķirības digitālo pamatprasmju jomā

To iedzīvotāju īpatsvars, kuriem ir vispārīgās digitālās pamatprasmes vai augstāka līmeņa prasmes, un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: *Eurostat*. Laikposms: 2017. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2016. gadu. Piezīme: asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā. Dati par IT nav pieejami.

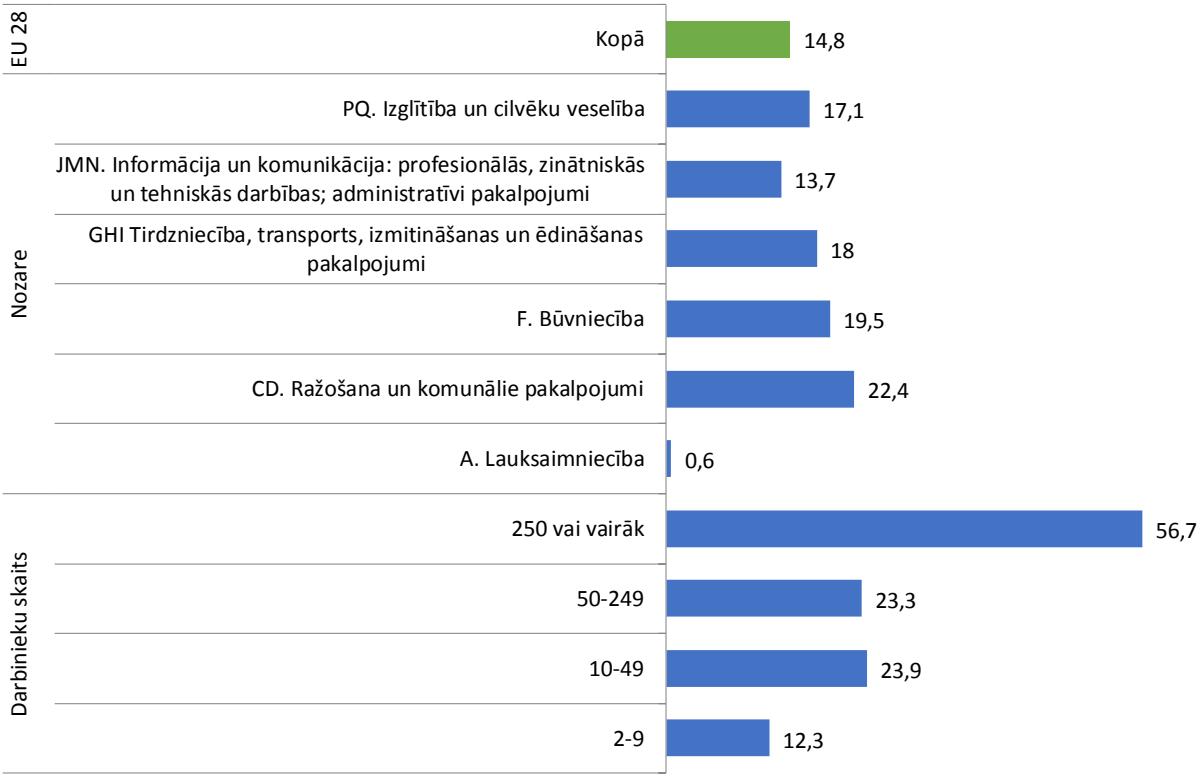
Liela daļa darba ņēmēju, šķiet, nav gatavi reaģēt uz pieaugošo pieprasījumu pēc digitālajām prasmēm[60]. Saskaņā ar nesen veiktu KPC pētījumu aptuveni viens no septiņiem darba devējiem ES (15 %) uzskata, ka daži no to darbiniekiem nav pietiekami prasmīgi veikt uzdevumus, izmantojot digitālās tehnoloģijas darbā, un tāpēc ziņo par sava darbaspēka digitālo prasmju trūkumu. Tas rada problēmas, ņemot vērā pieaugošo digitalizāciju dažādās dzīves un darba jomās un paredzamo vairāku ar darbu saistītu uzdevumu automatizāciju. Patiešām, aptuveni 90 % profesiju tagad ir vajadzīgas digitālās prasmes. Digitālās prasmes var kompensēt formāli augstākas kvalifikācijas trūkumu, savukārt pretēji tas nedarbojas un digitālo prasmju trūkums var būtiski pasliktināt atalgojuma izredzes. Kā redzams 32. attēlā,

[60] *Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. and Goenaga Beldarrain, X.* et al. (2019.). *The changing nature of work and skills in the digital age*. Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

lielāki darba devēji biežāk ziņo par digitālo prasmju trūkumu nekā mazāki darba devēji. Tajā pašā laikā lielu darba devēju rīcībā biežāk ir arī finanšu resursi ieguldījumiem jaunās digitālajās tehnoloģijās nekā mazu darba devēju rīcībā, kas tieši nozīmē lielāku pieprasījumu pēc darba ņēmējiem, kuriem ir digitālās prasmes.

32. attēls. Augošais pieprasījums pēc digitālajām prasmēm neatbilst darba ņēmēju prasmju piedāvājumam

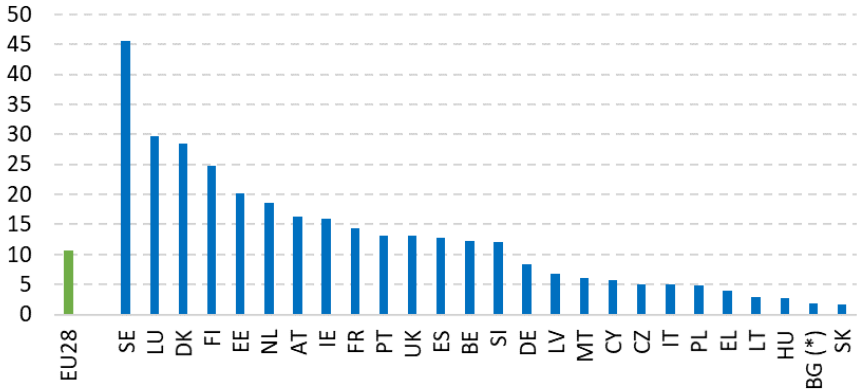
Par digitālo prasmju trūkumu ziņojošās darbvietas, pa nozarēm un pēc lieluma, ES28 (procentos darbvietu).



Avots: Eiropas Komisija, KPC, 2019. gads.
Piezīme: no atbildēm uz šādu pieprasījumu: "Lūdzam sniegt visprecīzāko aplēsi par to darbinieku aptuveno skaitu vai īpatsvaru, kuri veic šādus uzdevumus, un norādīt, cik no viņiem ir pilnībā lietpratīgi veikt šos uzdevumus. Ņemiet vērā, ka lietpratīgs darba ņēmējs ir spējīgs paveikt uzdoto atbilstošā līmenī." Derīgu atbilžu skaits: 4569; N = 5 634 045.
Avots: Eiropas digitālo prasmju apsekojums (svērtās vērtības), izgūts no *Curtarelli et al*. (2017.).

33. attēls. Pieaugušo bezdarbnieku līdzdalība izglītībā un apmācībā ir retāka, un starp dalībvalstīm joprojām pastāv lielas atšķirības

To pieaugušo bezdarbnieku īpatsvars (vecumā no 25 līdz 64 gadiem), kuri piedalās izglītībā (kā daļa no visiem pieaugušajiem bezdarbniekiem), 2018. gads



Avots: *Eurostat*, DSA, 2018., tiešsaistes datu kods [trng_lfse_02]. Piezīme: dati par HR un RO nav pieejami. Dati par BG ir 2017. gada dati.

Īpaši svarīgi ir mācību pasākumi, kas palīdz iesaistīt nelabvēlīgā situācijā esošas personas. Tie var būt dažādi, piemēram, arī formāla vai ikdienēja profesionālā izglītība vai pamatprasmju attīstības programmas[61]. Mazkvalificēti pieaugušie un bezdarbnieki saskaras ar īpašām problēmām, kas saistītas ar piekļuvi mācībām. Saskaņā ar DSA datiem 2018. gadā to pieaugušo bezdarbnieku daļa, kuri piedalījās mācību pasākumos pēdējo četru nedēļu laikā pirms apsekojuma (kā daļa no visiem pieaugušajiem bezdarbniekiem), svārstās no gandrīz 1,5 % Slovākijā līdz vairāk par 45 % Zviedrijā (ES vidējais rādītājs: 10,7 %) (33. attēls). Izņemot Slovākiju, citās valstīs, piemēram, Bulgārijā, Ungārijā, Lietuvā, Grieķijā, Polijā, Itālijā, Čehijā, Kiprā, Maltā, Latvijā un Vācijā, mācībās piedalās mazāk nekā 10 % pieaugušo bezdarbnieku. Savukārt Luksemburgā, Dānijā, Somijā un Igaunijā dalībnieku īpatsvars pārsniedz 20 %. Aplūkojot to mazkvalificēto[62] pieaugušo īpatsvaru, kuri piedalījās kādā mācību pasākumā pēdējo četru nedēļu laikā pirms apsekojuma (kā daļa no visiem mazkvalificētiem pieaugušajiem), dalībvalstīs arī ir vērojamas būtiskas atšķirības (34. attēls). Kiprā, Grieķijā un Horvātijā mazāk nekā 1 % mazkvalificētu pieaugušo piedalās mācībās, savukārt Zviedrijā, Somijā un Dānijā mācībās piedalās vairāk nekā 10 % (ES vidējais rādītājs: 4,3 %). Attiecībā uz personām, kas dzimušas ārpus ES (vecumā no 25 līdz 64 gadiem), vidēji ES 2018. gadā bija nedaudz lielāka iespēja, ka tās piedalīsies izglītībā un apmācībā (pēdējās 4 nedēļās) (12,0 %), nekā attiecīgajā valstī dzimušas personas (11,1 %). Tomēr situācija dažādās valstīs ir atšķirīga. Piemēram, Francijā, Itālijā, Grieķijā un Austrijā attiecīgajā valstī dzimušām personām ir ievērojami lielāka iespēja iegūt pieaugušo izglītību nekā ārpus ES dzimušām personām[63]. Turklāt konkrētāks pieaugušo izglītības apsekojums (2016.) liecināja par atšķirīgu tendenci: nedaudz mazāk iespējams, ka pieaugušie migranti

[61] Sk., piemēram, *ESRI* (2012) "Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed"; *Shaw, N., Armistead, C.* (2002.) *'Evaluation of the Union Learning Fund Year 4'*, Londona: Izglītības un prasmju departaments; *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.*

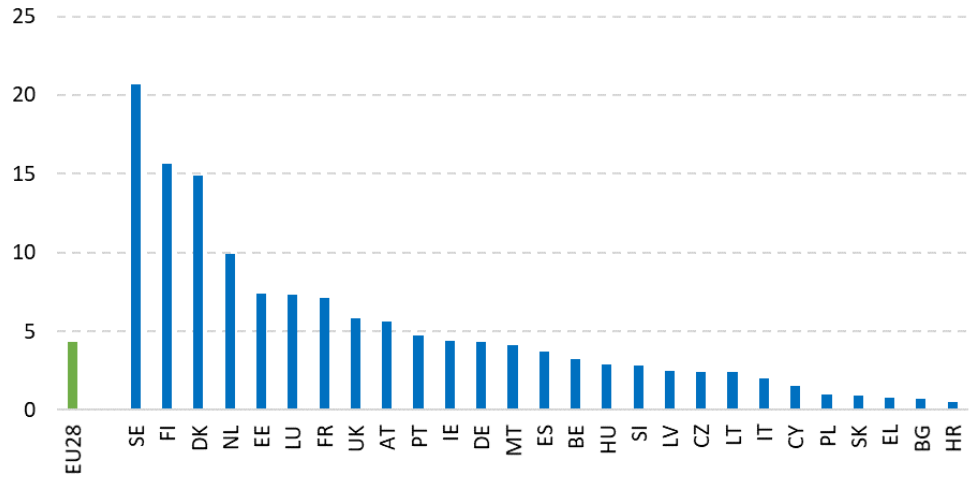
62 Mazkvalificētie šeit definēti kā personas, kas ieguvušas ne vairāk par zemākā līmeņa vidējo izglītību (*ISCED* 0. – 2. līmenis).

[63] *Eurostat*, tiešsaistes datu kods: [trng_lfs_13].

piedalīsies formālajā un neformālajā izglītībā un apmācībā salīdzinājumā ar viņu vietējiem vienaudžiem (42 % ES līmenī pretstatā 45 %)[64]. Jebkurā gadījumā migranti biežāk saskaras ar to, ka trūkst norādījumu un konsultāciju par mācību iespējām, jo visā ES šādu atbalstu saņem tikai aptuveni ceturtā daļa no ārvalstīs dzimušajiem salīdzinājumā ar vienu trešdaļu no attiecīgajā valstī dzimušajiem.

34. attēls. Neraugoties uz ievērojamām atšķirībām starp dalībvalstīm, mazkvalificētie pieaugušie saskaras ar problēmām saistībā ar dalību mācību pasākumos

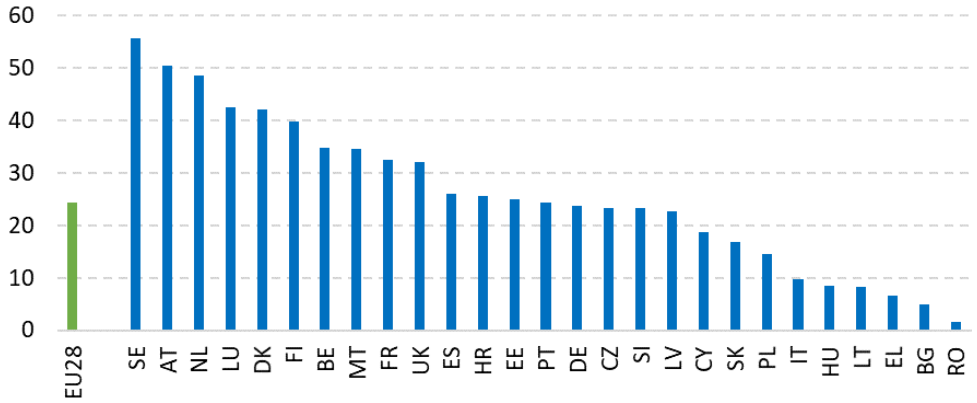
To mazkvalificēto pieaugušo īpatsvars (vecumā no 25 līdz 64 gadiem), kuri piedalās izglītībā (kā daļa no visiem mazkvalificētajiem pieaugušajiem), 2018. gads



Avots: *Eurostat*, DSA, 2018. gads, tie□šsaistes datu kods [trng_lfse_03]. Piezīme: dati par RO nav pieejami.

35. attēls. Lai gan lielākajā daļā dalībvalstu ir pieejami sabiedriskie konsultāciju pakalpojumi, to tvērums informēšanas ziņā ievērojami atšķiras

Pieaugušo daļa, kas saņem konsultācijas par pieaugušo izglītības iespējām, 2016. gads



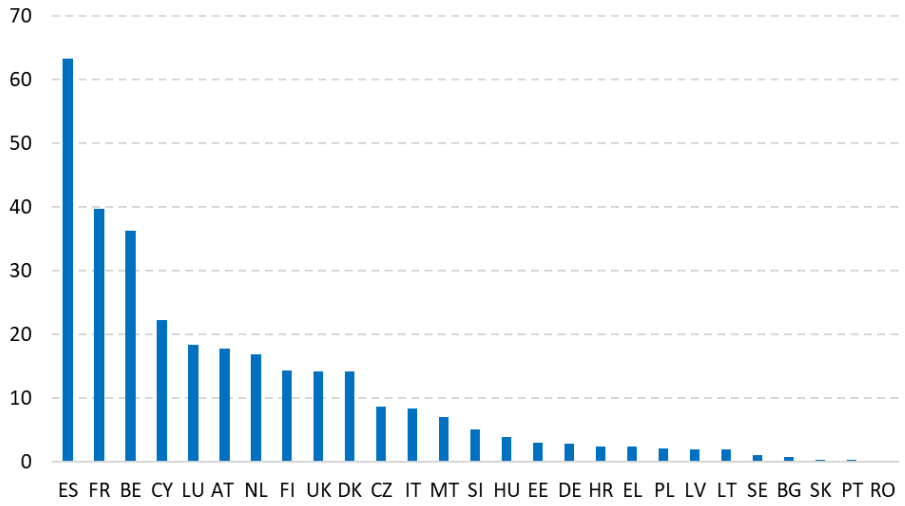
Avots: *Eurostat*, Pieaugušo izglītības apsekojums, 2016. gads, īpaša datu izguve Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības (EMPL) ģenerāldirektorātam. Piezīme: dati par IE nav pieejami.

[64]ESAO un ES 2018. gads, "Iekārtošanās — migrantu integrācijas rādītāji, 2018. gads, rādītājs "Ārpus ES un attiecīgajā valstī dzimušo līdzdalība pieaugušo izglītībā un apmācībā". Rādītājs sniegts par visiem ārvalstīs dzimušajiem (nenorādot atsevišķi ārpus ES dzimušos).

Individuālus mācību pieprasījumus un līdzdalību mācībās var efektīvi sekmēt, sniedzot konsultācijas par mācību iespējām. Salīdzinošās vērtēšanas satvarā par pieaugušo prasmēm un mācībām ir noteikts, ka konsultāciju sniegšana par mācību iespējām ir nozīmīga politikas svira, kas palīdz veicināt pieaugušo piedalīšanos mācībās. Saskaņā ar jaunākajiem (2016.) datiem par piekļuvi mācību konsultāciju pakalpojumiem, kā paredzēts pieaugušo izglītības apsekojumā[65], pastāv spēcīga pozitīva saikne starp pieaugušo (vecumā no 25 līdz 64 gadiem) īpatsvaru, kuri saņem konsultācijas, un to cilvēku īpatsvaru, kuri beigās piedalās mācībās[66]. Lai gan sabiedrisko konsultāciju pakalpojumi lielākajā daļā dalībvalstu ir kopīgs politikas instruments, to tvērums sasniegtās auditorijas ziņā dažādās valstīs ievērojami atšķiras. Proti, kā redzams 35. attēlā, 2016. gadā to pieaugušo īpatsvars, kuri pēdējos 12 mēnešos no iestādēm vai organizācijām bez maksas saņēma informāciju vai konsultācijas par mācību iespējām, svārstījās no 1,5 % Rumānijā līdz gandrīz 56 % Zviedrijā (ES vidējais rādītājs: 24,3 %). Visbeidzot, lielākajā daļā valstu tikai ļoti neliela daļa uzņēmumu (un tostarp pārsvarā lieli uzņēmumi) saņem jebkādus publiskus stimulus, lai nodrošinātu savu darba ņēmēju apmācību (sk. 36. attēlu). Vienīgie izņēmumi ir Spānija, Francija un Beļģija, kur vismaz viena trešdaļa no visiem uzņēmumiem saņem šādus stimulus (sk. arī 2019. gada VNZ).

36. attēls. Lielākajā daļā valstu tikai neliela daļa uzņēmumu saņem jebkādus publiskus stimulus, lai sniegtu apmācību saviem darba ņēmējiem

Finansiālais atbalsts uzņēmumiem paredzētajām mācībām, 2015. gads (%)



Avots: *Eurostat*, Profesionālās tālākizglītības apsekojums, 2015. gads, īpaša datu izguve Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības (*EMPL*) ģenerāldirektorātam. Piezīme: dati rāda to uzņēmumu īpatsvaru, kuros ir nodarbināti 10 un vairāk darba ņēmēju un kuri pārskata gadā (2015. g.) ir saņēmuši publisko finanšu atbalstu mācību nodrošināšanai. Dati par IE nav pieejami.

Jauniešu situācija darba tirgū turpina uzlaboties atbilstīgi tam, kā nostiprinās makroekonomikas vide. ES jauniešu bezdarba līmenis samazinājās no augstākā rādītāja 23,8 % 2013. gadā līdz 15,2 % 2018. gadā. Tas ir par 0,7 procentpunktiem zemāks nekā 2008. gada pirmskrīzes līmenis, tomēr tas joprojām ir aptuveni divreiz augstāks nekā vispārējais bezdarba līmenis (6,8 % 2018. gadā). Lai gan jauniešu bezdarba līmeņa izkliedētība laika

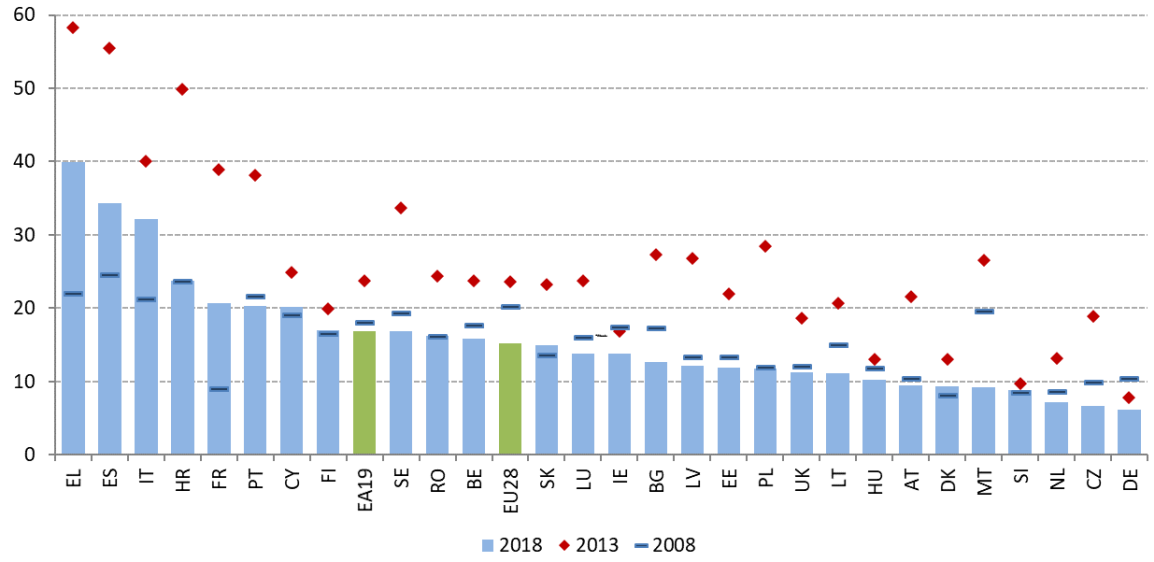
[65] Dati aptver pakalpojumu klāstu (piemēram, informācijas sniegšana, novērtēšana, karjeras vadības prasmes, orientācija un konsultācijas), kas palīdzēs izglītojamajiem un/vai potenciālajiem izglītojamajiem izdarīt izvēli saistībā ar izglītības un apmācības iespējām.

[66] Eiropas Komisija (2015), Padziļināta analīze par pieaugušo izglītības politiku un tās efektivitāti Eiropā.

gaitā samazinās, tā joprojām ir augsta (sk. 37. attēlu), un dažās dalībvalstīs (Itālijā, Spānijā un Grieķijā) jauniešu bezdarba līmenis joprojām pārsniedz 30 %. Spektra pretējā galā ievērojams samazinājums ir panākts Bulgārijā, Latvijā, Polijā, Austrijā, Maltā un Čehijā, kur bezdarba līmenis 2018. gadā bija krietni zem ES vidējā. Gados jaunu vīriešu un sieviešu bezdarba līmenis un tendences ir līdzīgas (2018. gadā — 14,5 % sievietēm un 15,7 % vīriešiem), ar nelielu atšķirību par labu sievietēm, kas pēdējo astoņu gadu laikā ir bijusi aptuveni nemainīga (dzimumu atšķirība ir mainījusies augstāko vecuma grupu vidū). Nodarbinātības atlabšana ne vienmēr izraisa kvalitatīvu darbvietu radīšanu jauniešiem, jo 2018. gadā 12,8 % darba ņēmēju vecumā no 15 līdz 24 gadiem piespiedu kārtā strādāja ar pagaidu darba līgumiem (salīdzinājumā ar 6,8 % darba ņēmēju vecumā no 25 līdz 64 gadiem); Spānijā, Portugālē, Horvātijā un Itālijā šis īpatsvars bija vairāk nekā 1 no 3.

37. attēls. Lai gan jauniešu bezdarba līmeņa izkliedētība laika gaitā samazinās, tā joprojām ir liela

Jauniešu (15–24 gadi) bezdarba līmenis, vairāku gadu salīdzinājums

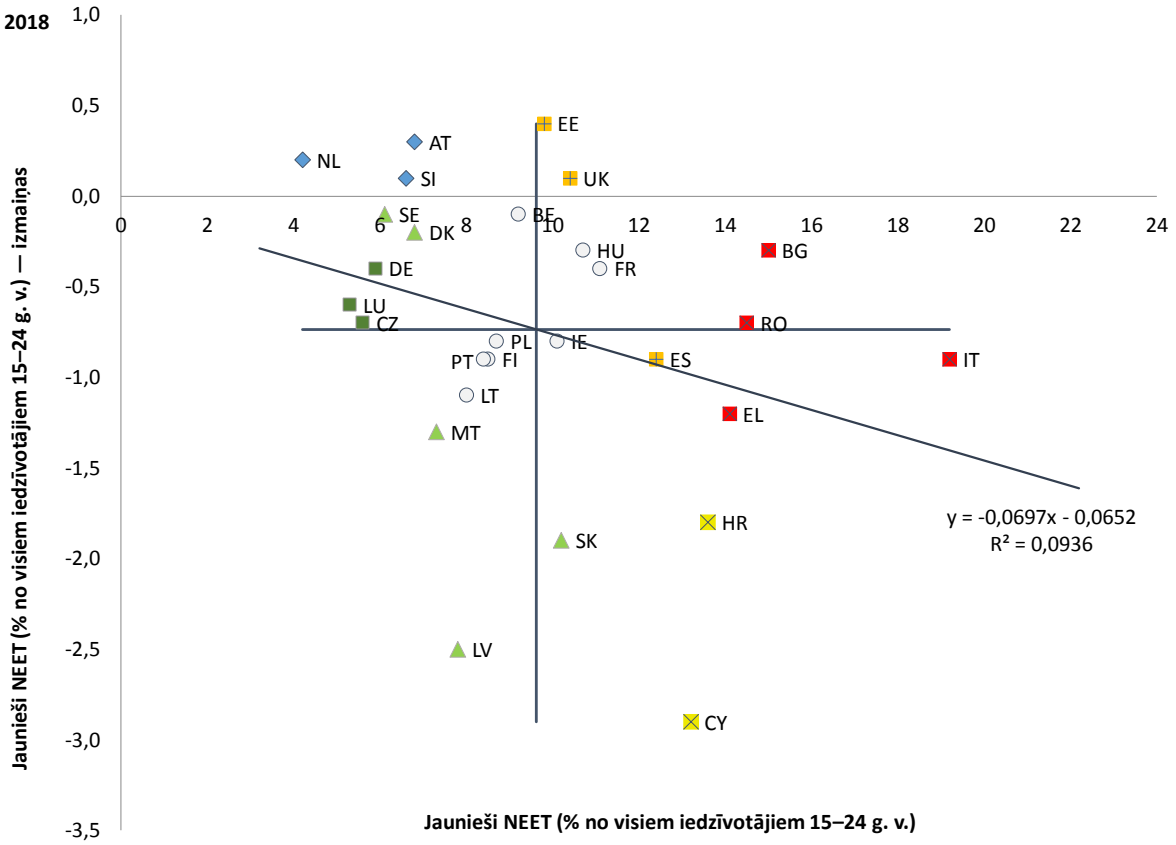


Avots: *Eurostat*, DSA, tiešsaistes datu kods: [une_rt_a].

Papildus strādājošajiem vai darba meklētājiem ievērojama daļa jauniešu vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem aizvien ir ekonomiski neaktīvi. Kopumā ES 2018. gadā 5,5 miljoni cilvēku vecumā no 15 līdz 24 gadiem nemācījās, nestrādāja un neapguva arodu (*NEET*). Tie bija 10,4 % šīs vecuma grupas iedzīvotāju, kas ir zemāks nekā maksimālais rādītājs 13,2 % 2012. gadā un, lai gan samazinājies zem 2008. gada līmeņa (10,9 %), joprojām ir vērā ņemams. Šis samazinājums galvenokārt radies tāpēc, ka nenodarbinātie *NEET* ir sākuši strādāt. Kā redzams 38. attēlā, vairākās valstīs (Itālijā, Bulgārijā, Rumānijā un Grieķijā, kurās visās ir "kritisks stāvoklis") joprojām tiek reģistrēts tāds *NEET* līmenis, kas pārsniedz 14 %. *NEET* rādītāji Austrijā, Nīderlandē un Slovēnijā palielinājās, lai gan tie joprojām ir ļoti zemi. Satraucošāk ir tas, ka rādītāji ir palielinājušies Igaunijā un Apvienotajā Karalistē ("jānovēro"). Lai gan sākotnēji Kiprā un Horvātijā ("vājš, bet uzlabojas") šis līmenis bija augsts, pozitīvi ir tas, ka vērojams būtisks līmeņa samazinājums. Konverģence ir ierobežota, kā to norāda nedaudz negatīvā regresijas līkne.

38. attēls. Vairākās valstīs joprojām ir reģistrēti augsti *NEET* rādītāji

NEET rādītājs (vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem) un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs).



Avots: *Eurostat*. Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2017. gadu. Piezīme: asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

Pēc jauniešu bezdarba samazināšanās lielākā daļa *NEET* aizvien ir neaktīvi, taču starp dalībvalstīm un iedzīvotāju grupām vērojamas būtiskas atšķirības. Šādā situācijā 2018. gadā ES atradās 6,1 % jauniešu vecumā no 15 līdz 24 gadiem. Īpaši augsti *NEET* neaktivitātes rādītāji ir Itālijā, Bulgārijā un Rumānijā, bet augstākais bezdarba līmenis ir Spānijā, Horvātijā un Grieķijā (sk. 39. attēlu). Noteikts, ka galvenais riska faktors kļūšanai par *NEET*, ir zems izglītības līmenis[67]. Starp sievietēm, kas ir *NEET*, biežāk ir sastopama neaktivitāte nevis bezdarbs, savukārt vīriešu vidū abi rādītāji ir gandrīz vienādi.

Migrantu izcelsmes jaunieši biežāk "nestrādā, nemācās un neapgūst arodu". Ārpus ES dzimušu jauniešu (vecumā no 18 līdz 24 gadiem) *NEET* rādītājs 2018. gadā bija 20,6 %, savukārt attiecīgajā valstī dzimušo jauniešu vidū šis rādītājs bija 13,1 %[68]. Vairākās dalībvalstīs, piemēram, Grieķijā, Maltā, Slovēnijā, Vācijā, Itālijā un Spānijā, atšķirība bija lielāka par 10 procentpunktiem. Turklāt situācija vidēji bija nelabvēlīgāka gados jaunām migrantēm (*NEET* rādītājs 23,8 %, kas ir par 10,3 procentpunktiem augstāks nekā viņu vietējo līdzinieču vidū). Turklāt tas varētu skart ne tikai personas, kas dzimušas ārpus ES, bet arī

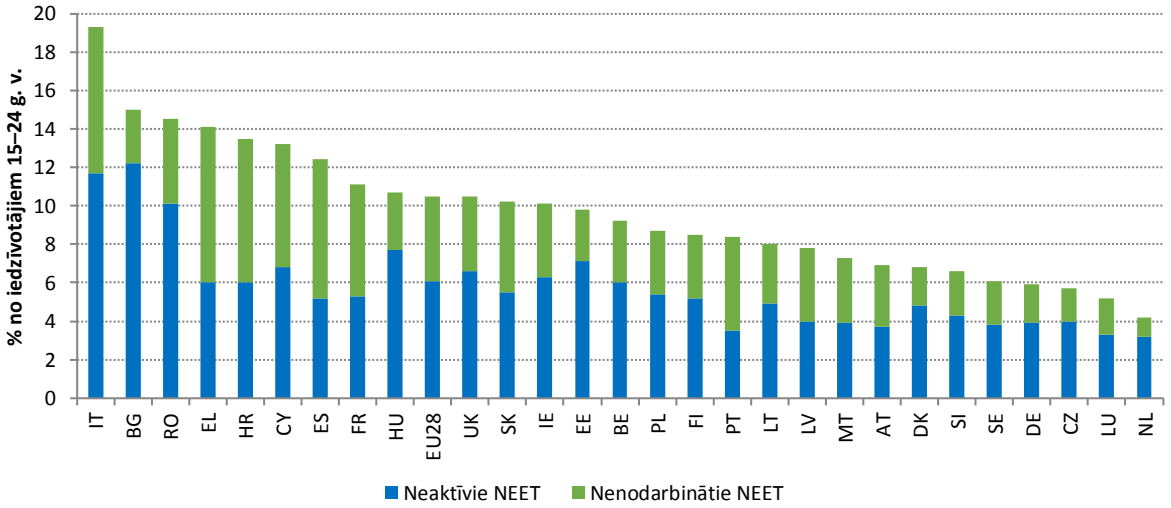
[67] *Eurofound* (2016), "Dažādības izpēte attiecībā uz jauniešiem, kuri nemācās, nestrādā un neapgūst arodu". Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

[68] *Eurostat*, [edat_lfse_28].

attiecīgajā valstī dzimušas personas ar migrantu izcelsmi: lielākajā daļā ES dalībvalstu bija lielāka iespēja, ka viņi "nestrādā, nemācās un neapgūst arodu" nekā tie, kuriem ir attiecīgajā valstī dzimuši vecāki. Īpaši liela (vairāk nekā par 8 procentpunktiem lielāka) atšķirība bija Slovēnijā, Francijā, Beļģijā, Čehijā un Luksemburgā[69]. Īpaši apdraudēti bija jaunieši, kuriem ir gan migrantu izcelsme, gan zems izglītības līmenis.

39. attēls. Lielākā daļa *NEET* ir neaktīvi, taču starp dalībvalstīm vērojamas būtiskas atšķirības

NEET profils (15–24 gadi ES dalībvalstīs 2018. gadā (%)



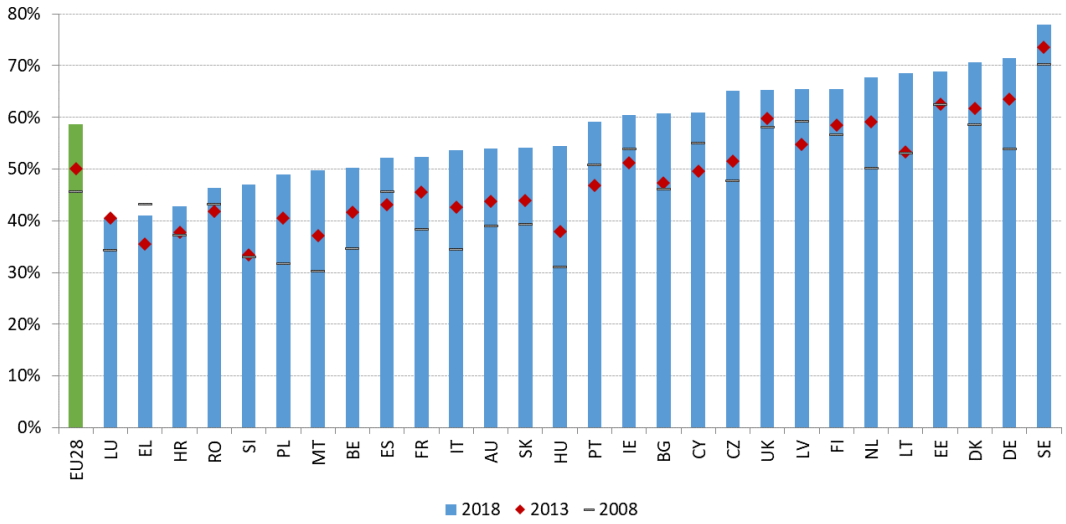
Avots: *Eurostat*, DSA, tiešsaistes datu kods: [edat_lfse_20].

Gados vecāki darba ņēmēji (vecumā no 55 līdz 64 gadiem) laikposmā no 2008. gada līdz 2018 gadam veidoja būtisku kopējā nodarbinātības pieauguma daļu. Nodarbināto skaits šajā vecuma grupā palielinājās par 12,3 miljoniem. Šis pieaugums daļēji atspoguļo gados vecāku iedzīvotāju skaita pieaugumu par 7,4 miljoniem, bet galvenokārt ir saistīts ar dalības pieaugumu darba tirgū, jo 55 līdz 64 gadu veco personu nodarbinātības līmenis palielinājās par 13,3 procentpunktiem, 2018. gadā sasniedzot 58,7 %. Pēdējo desmit gadu laikā lielākais gados vecāku darba ņēmēju skaita pieaugums bija Vācijā (+ 3,3 miljoni jeb + 63 %), kam sekoja Itālija, Francija, Polija un Apvienotā Karaliste. Nodarbinātības līmenis īpaši strauji pieauga Ungārijā (+ 23,3 procentpunkti), kam sekoja Itālija, Malta, Nīderlande, Vācija, Čehija un Polija, katrā no kurās bija pieaugums par vairāk nekā 17 procentpunktiem. Lielāka līdzdalība tika konstatēta arī "gados vecāku darba ņēmēju" vidū: kopš 2008. gada nodarbināto skaits vecumā no 65 līdz 74 gadiem ir pieaudzis gandrīz par 1,5 miljoniem. Lai gan savu artavu sniedza gan iedzīvotāju, gan nodarbinātības līmenis, lielāka ietekme bija pēdējam minētajam.

[69]ESAO un ES 2018. gads, "Iekārtošanās — migrantu integrācijas rādītāji, 2018. gads", 7.19. attēls. *NEET* rādītāji.

40. attēls. Gados vecāki darba ņēmēji laikposmā no 2008. gada līdz 2018 gadam veidoja būtisku kopējā nodarbinātības pieauguma daļu

Nodarbinātības līmenis (vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem), vairāku gadu salīdzinājums %

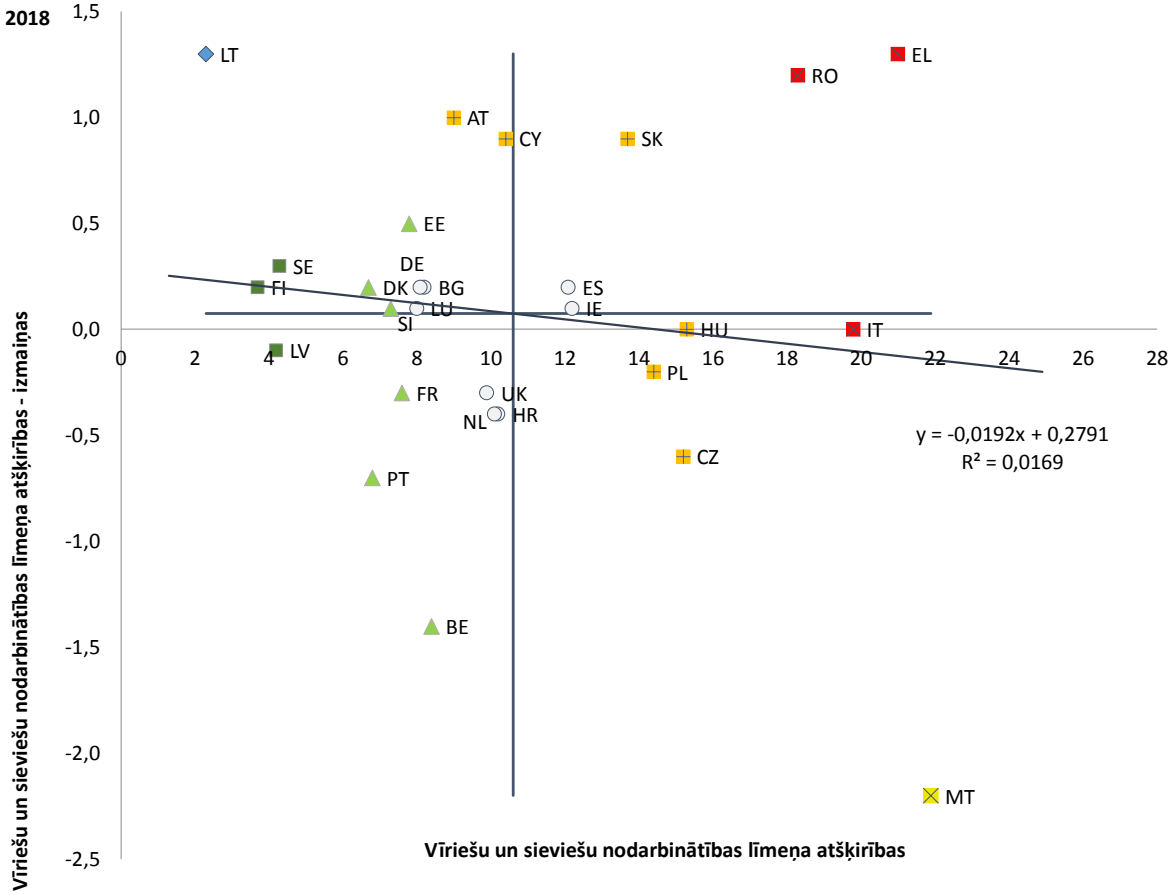


Avots: *Eurostat*, 2018., 2013., 2008. gads, tiešsaistes datu kods: [lfsa_pganws].

2018. gadā sieviešu nodarbinātības līmenis turpināja stabili pieaugt, lai gan progress dzimumu atšķirības mazināšanā nodarbinātības jomā ir palēninājies. Salīdzinājumā ar 2017. gadu sieviešu (vecumā no 20 līdz 64 gadiem) nodarbinātības līmenis visās dalībvalstīs palielinājās par 0,9 procentpunktiem, sasniedzot 67,4 %. Ievērojams pieaugums – virs 2 procentpunktiem – tika reģistrēts Kiprā, Portugālē, Somijā un Slovēnijā (dilstošā secībā). Arī Itālijā (53,1 %), Grieķijā (49 %), Horvātijā (60,1 %) un Rumānijā (60,6 %) bija vērojami uzlabojumi, bet sieviešu nodarbinātības līmenis tur joprojām ir zems. Gluži pretēji, Zviedrijā, Lietuvā, Vācijā un Igaunijā joprojām ir labākie rādītāji — sieviešu nodarbinātības līmenis pārsniedz 75 %. Visās dalībvalstīs vīriešu īpatsvars darbā ir lielāks par sieviešu īpatsvaru. ES vidējā dzimumu atšķirība nodarbinātībā 2018. gadā bija 11,6 procentpunkti, kas ir gandrīz nemainīgs rādītājs kopš 2013. gada (11,7 procentpunkti). Dzimumu atšķirība nodarbinātībā, kas izteikta pilnslodzes ekvivalentos (*FTE*), ir ievērojami lielāka (18 procentpunkti), atspoguļojot to, ka sievietes biežāk strādā nepilnu darba laiku (sk. turpmāk). Zemākās dzimumu nodarbinātības atšķirības ir Lietuvā (2,3 procentpunkti), Somijā (3,7 procentpunkti), Latvijā (4,2 procentpunkti) un Zviedrijā (4,3 procentpunkti). Spektra otrā galā ir Malta (21,9 procentpunkti), Grieķija (21 procentpunkts), Itālija (19 procentpunkti) un Rumānija (18,3 procentpunkti). Visas pēdējās minētās valstis saņēmušas vērtējumu "kritisks stāvoklis", izņemot Maltu, kuras vērtējums, pateicoties straujam samazinājumam par 2,2 procentpunktiem pagājušajā gadā, ir "vāja, bet uzlabojas". No 41. attēla izriet, ka šim rādītājam nav konverģences, jo vairākās dalībvalstīs ar augstām – vai tuvu vidējām – dzimumu nodarbinātības atšķirībām 2018. gadā tika konstatēta pasliktināšanās.

41. attēls. Dzimumu nodarbinātības atšķirība joprojām ir liela, un starp dalībvalstīm pastāv ievērojamas atšķirības

Dzimumu nodarbinātības atšķirības un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: *Eurostat*, DSA. Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2017. gadu. Piezīme: asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

2018. gadā ES pilna laika darbu strādāja mazāk nekā puse (46,6 %) sieviešu (20–64 gadu vecumā) salīdzinājumā ar 71,5 % vīriešu. Par šo plašo dzimumu atšķirību liecina arī nepilna darba laika darba ņēmēju īpatsvars. No nodarbinātajiem 2018. gadā nepilnu darba laiku strādāja 30,8 % sieviešu salīdzinājumā ar 8 % vīriešu. Tomēr piespiedu nepilna laika darbu ES strādāja 22,1 % sieviešu salīdzinājumā ar 33,4 % vīriešu. Lielākajā daļā Austrumeiropas dalībvalstu (Bulgārijā, Horvātijā, Latvijā, Lietuvā, Ungārijā, Polijā, Rumānijā un Slovākijā) to sieviešu īpatsvars, kas strādā nepilnu darba laiku, parasti ir mazāks par 10 %. Turpretī Nīderlandē tas bija 73,8 % (lai gan samazinājies trešo gadu pēc kārtas) 47,6 % Austrijā un 46,7 % Vācijā. Augstāks nekā vidējais sieviešu nodarbinātības līmenis dalībvalstīs, kurās īpaši liela daļa sieviešu strādā nepilnu darba laiku (piemēram, Nīderlandē, Austrijā un Vācijā), norāda uz elastīgas darba un privātās dzīves līdzsvara politikas pozitīvo ietekmi uz vecāku un aprūpētāju piesaisti darba tirgum. Tomēr mazākas atšķirības starp dzimumiem un augstāks nodarbinātības līmenis ir konstatēts arī dalībvalstīs, kurās sievietēm ir mazāk iespēju strādāt nepilnu darba laiku (Lietuvā, Latvijā, Igaunijā un Somijā). Tas liecina, ka var rasties papildu šķēršļi, piemēram, nepietiekams bērnu aprūpes nodrošinājums un kultūrā balstīta pasaules uztvere, kā arī tādu stimulu trūkums kā elastīgs darbs, darba vietas un darba laiks vai atalgojums un nodokļu struktūras. Turklāt nepilna laika darba ņēmēji

saskaras ar nelabvēlīgiem darba apstākļiem: piemēram, kā norādīts *Eurofound* pētījumā[70], ir ievērojami palielinājusies atšķirība starp nepilna laika un pilna laika darba ņēmējiem laikposmā no 2005. līdz 2015. gadam attiecībā uz apmācību, ko apmaksā darba devējs. Nepilna laika darba ņēmēji ziņo arī par sliktāku sociālo vidi darbā (*Eurofound*, 2018. gads).

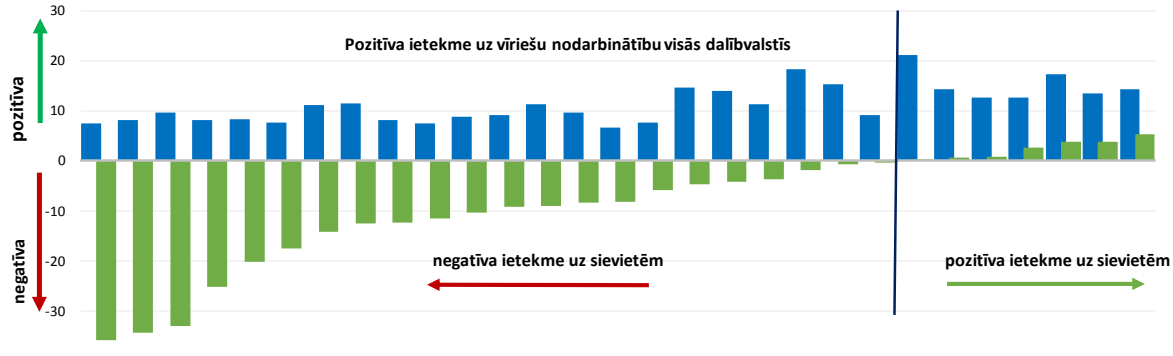
Gados vecāku darba ņēmēju vidū palielinās dzimumu nodarbinātības atšķirība, vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem sasniedzot 13 procentpunktus. Tas ir saistīts ar to, ka uz sieviešu pleciem gulstas lielākā daļu aprūpes pienākumu, ar priekšlaicīgas pensionēšanās modeļiem un daļēji ar viņu zemo prasmju līmeni šajā vecuma grupā. To sieviešu (vecumā no 55 līdz 64 gadiem) īpatsvars, kuras bija neaktīvas ģimenes vai aprūpes pienākumu dēļ, 2018. gadā ES līmenī bija 7,5 % salīdzinājumā ar tikai 1 % vīriešu šajā vecuma grupā. Mazkvalificētu (*ISCED* 0–2) gados vecāku sieviešu nodarbinātības līmenis ir 36,5 % pretstatā ar 53 % vīriešu nodarbinātības līmeni (un 69,3 % gados vecākām sievietēm ar terciāro izglītību). Lai gan kopumā sievietēm (20–64 gadi) ir augstāks terciārās izglītības iegūšanas līmenis nekā vīriešiem un sieviešu vidū ir mazāk mazkvalificēto salīdzinājumā ar vīriešiem, šajā vecuma grupā situācija ir pretēja. Turklāt 31,3 % vecāka gadagājuma sieviešu ir mazkvalificētas salīdzinājumā ar 27,5 % vecāka gadagājuma vīriešu. Tas viss veicina zemāku stundas izpeļņu strādājošajiem un zemākas sociālā nodrošinājuma iemaksas kopumā.

Tām sievietēm, kurām ir aprūpes pienākumi, ir lielākas nodarbinātības atšķirības. Vecāku pienākumi ir būtisks šķērslis sieviešu pilnīgai dalībai darba tirgū. Visās dalībvalstīs dzimumu nodarbinātības atšķirība būtiski palielinās, ja tiek ņemta vērā vecāku pienākumu veikšana. 2018. gadā to sieviešu (vecumā no 20 līdz 49 gadiem) nodarbinātības līmenis, kurām ir bērni, kas jaunāki par 6 gadiem, bija par 9 procentpunktiem zemāks nekā sievietēm, kurām nav bērnu. Čehijā, Ungārijā un Slovākijā ir vērojama īpaši liela (vairāk nekā 13 procentpunkti) vecāku pienākumu negatīvā ietekme. Turpretī vīriešu nodarbinātības līmeni vecāku pienākumi ietekmē pozitīvi (11,3 procentpunkti ES līmenī).

[70] *Eurofound* (2019.), Eiropas darba apstākļu apsekojumu (2015.).

42. attēls. Atšķirīga ietekme uz nodarbinātību vīriešiem un sievietēm, kuru bērni ir jaunāki par 6 gadiem

Vecāku pienākumu ietekme uz vīriešu un sieviešu (20–49 gadi) nodarbinātību, atšķirība nodarbinātības līmenī 2018. gadā (procentpunktos)



	HU	CZ	SK	EE	BG	DE	FI	PL	UK	MT	AT	IE	EU28	FR	RO	LV	CY	LT	NL	IT	ES	DK	EL	BE	SE	SI	HR	LU	PT
Vīrieši	7,5	8,1	9,6	8,1	8,3	7,6	11,1	11,5	8,1	7,4	8,8	9,2	11,3	9,6	6,7	7,6	14,7	13,9	11,3	18,3	15,3	9,1	21,2	14,3	12,6	12,7	17,3	13,4	14,3
Sievietes	-36	-34	-33	-25	-20	-18	-14	-13	-12	-12	-10	-9,1	-9	-8,4	-8,2	-5,9	-4,6	-4,1	-3,6	-1,9	-0,7	-0,4	0,4	0,6	0,9	2,7	3,9	3,9	5,3

Avots: *Eurostat*. Piezīme: vecāku pienākumu ietekme uz nodarbinātību ir procentpunktu atšķirība starp nodarbinātības līmeni mātēm un tēviem, kuriem ir vismaz viens bērns, kas jaunāks par sešiem gadiem.

Papildus zemākam nodarbinātības līmenim joprojām pastāv ievērojamas vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības. Nekoriģētā izteiksmē 2017. gadā tā saglabājās stabila, proti, 16 %[71], kas ir tikai neliels samazinājums salīdzinājumā ar 2013. gadu (16,8 %). Tas notiek, neraugoties uz ES pieaugošo izglītības līmeņa atšķirību par labu sievietēm, jo 2017. gadā sieviešu (30–34 gadu) terciārā līmeņa izglītības iegūšanas līmenis (45,8 %) ir par 10 procentpunktiem augstāks nekā vīriešu (35,7 %). Viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc joprojām pastāv vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, ir tas, ka sievietes parasti ir pārlieku pārstāvētas minimālās algas saņēmēju vidū[72], kā arī zemāk atalgotās nozarēs un profesijās kopumā. Turklāt viņas biežāk nekā vīrieši var saskarties ar profesionālās izvēles ierobežojumiem (saistībā ar aprūpes pienākumiem). Darba samaksas atšķirība saglabājas pat tad, ja netiek ņemti vērā tādi faktori kā pieredzes, izglītības līmeņa un līguma veida atšķirības.

Valstīs būtiski atšķiras nekoriģētā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība. Igaunijā, Čehijā, Vācijā un Apvienotajā Karalistē tā joprojām pārsniedz 20 %, savukārt vismazākā vērtība (aptuveni 5 %) ir reģistrēta Rumānijā, Itālijā un Luksemburgā. Kopš 2013. gada situācija ir ievērojami uzlabojusies Igaunijā, Ungārijā un Spānijā, savukārt Portugālē, Lietuvā un Horvātijā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība ir pieaugusi par vairāk nekā 2 procentpunktiem. Vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība bieži rada pensiju atšķirību (par labu vīriešiem), kas 2017. gadā vecuma grupā no 65 līdz 79 gadiem bija aptuveni 35,7 % (samazinājums par 1 procentpunktu salīdzinājumā ar 2016. gadu). Vislielākā sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība bija Maltā, Nīderlandē, Luksemburgā un Kiprā (virs 40 %), savukārt

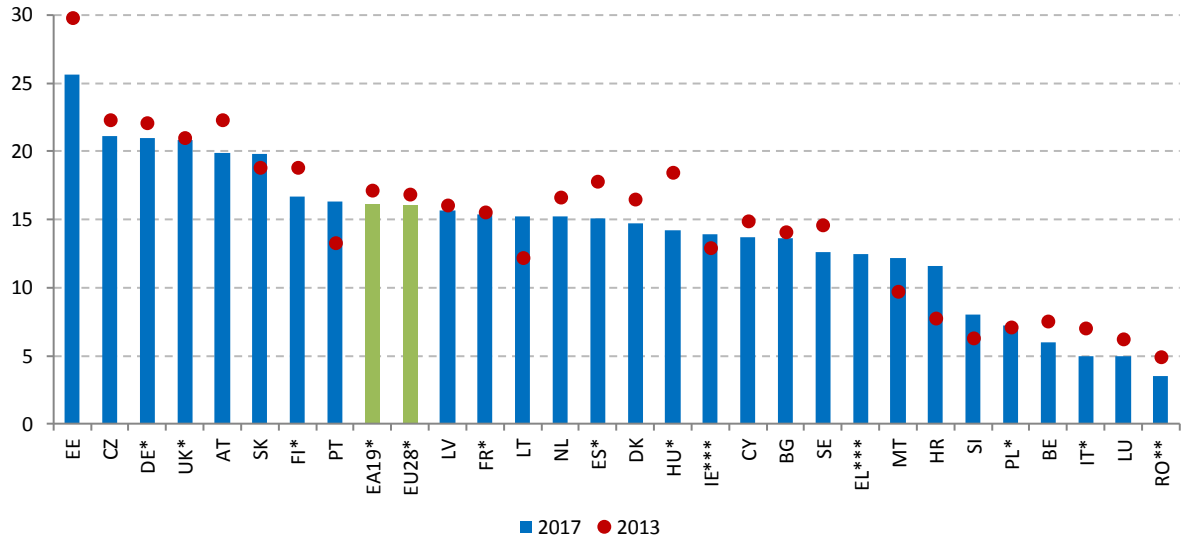
[71] Sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs ir nekoriģētā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība (t. i., kura nav tikusi koriģēta atbilstīgi individuālajām īpatnībām, kas var daļēji izskaidrot ienākumu atšķirību), kam būtu jāsniedz vispārējs pārskats par dzimumu atšķirībām darba samaksas ziņā. Pētījumi liecina, ka atšķirība lielākoties saglabājas arī tad, ja tiek ņemtas vērā iegūtā izglītības līmeņa, profesijas izvēles, darba stundu skaita un citu novērojamu parametru atšķirības (piem., http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

[72] *Eurofound* (2019.), Minimālās algas 2019. gadā: gada pārskats, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 32. lpp.

mazākā atšķirība (zem 10 %) tika reģistrēta Igaunijā, Dānijā un Slovākijā (sīkāka informācija atrodama 3.4. iedaļā).

43. attēls. Joprojām pastāv ievērojamas sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības

Nekoriģēta vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība 2013. un 2017. gadā



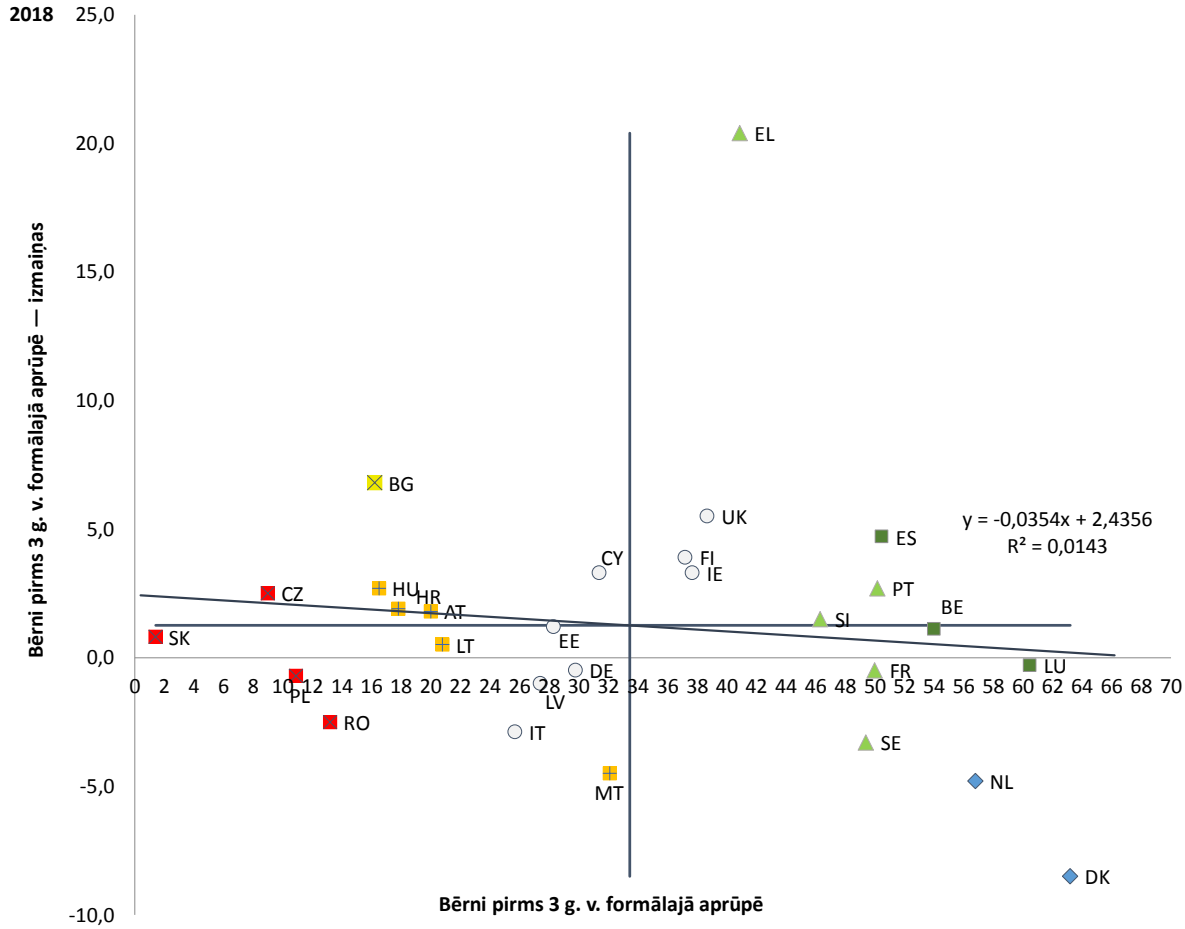
* provizoriski dati; ** aplēses; *** dati par 2014. g.

Avots: *Eurostat*, tiešsaistes datu kods: [SDG_05_20]. Piezīme: vīriešu un sieviešu darba samaksas nekoriģētu atšķirību (*GPG*) mēra kā vidējās bruto izpeļņas stundā atšķirību starp algotiem darba ņēmējiem un algotām darba ņēmējām, kas izteikta procentos no vīriešu vidējās bruto izpeļņas stundā.

Piekļuves trūkums kvalitatīviem un cenas ziņā pieejamiem bērnu un ilgtermiņa aprūpes pakalpojumiem bieži vien ir šķērslis sieviešu nodarbinātībai. Sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs par bērnu aprūpi liecina, ka bērnu, kas jaunāki par 3 gadiem, dalība oficiālajā bērnu aprūpē ES līmenī 2018. gadā bija 35,1 %, tādējādi pārsniedzot Barselonas 33 % mērķi attiecībā uz dalību bērnu aprūpē, kas jāsasniedz šajā vecuma grupā. Tomēr starp valstīm joprojām pastāv atšķirības, un aptuveni puse dalībvalstu vēl nav sasniegušas Barselonas mērķi. Lai gan Dānijā un Luksemburgā līdzdalība formālajā bērnu aprūpē bērniem, kas jaunāki par 3 gadiem, pārsniedz 60 %, Polijā un Čehijā tā ir aptuveni 10 % vai mazāka, bet Slovākijā tā ir ļoti zema, proti, 1,4 % (44. attēls). Šajās dalībvalstīs formālu bērnu aprūpes pasākumu trūkums ir saistīts ar zemākiem darba tirgus rezultātiem sievietēm un vairumā gadījumu ar vecāku pienākumu negatīvu ietekmi, kas pārsniedz ES vidējo rādītāju.

44. attēls. Starp dalībvalstīm joprojām pastāv lielas atšķirības attiecībā uz dalību bērnu aprūpes pakalpojumos

Formālā bērnu aprūpē esoši bērni, kas ir jaunāki par 3 gadiem, un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: *Eurostat – EU-SILC* Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2016. gadu.
Piezīme: asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

Starp dalībvalstīm joprojām pastāv būtiskas atšķirības attiecībā uz agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumu kvalitāti, pieejamību un pieejamību cenas ziņā. Daudzās ES valstīs, jo īpaši bērniem, kas jaunāki par 3 gadiem, vēl nav pieejama kvalitatīva agrīnā pirmsskolas izglītība un aprūpe ar skaidru izglītības saturu, ko nodrošina kvalificēts personāls. Turklāt pirmajos bērna dzīves gados bezmaksas agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumu pieejamība ir diezgan ierobežota. Eiropas Savienībā Dānija, Vācija, Igaunija, Slovēnija, Somija un Zviedrija ir vienīgās valstis, kas katram bērnam vecumā no 6 līdz 18 mēnešiem nodrošina piekļuvi publiski finansētiem agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumiem. Pieejamība uzlabojas līdz ar vecumu, un gandrīz puse dalībvalstu spēj nodrošināt vietu agrīnajā pirmsskolas izglītībā un aprūpē, sākot no 3 gadu vecuma. Visbeidzot nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautu bērnu līdzdalības rādītāji ir daudz zemāki nekā viņu vienaudžiem no ģimenēm, kas nav nelabvēlīgākā situācijā. 2016. gadā atšķirība bija 11 procentpunkti vecuma grupā no 3 gadiem un gandrīz 15 procentpunkti vecuma grupā no 0 līdz 2 gadiem. Turklāt bērnu aprūpes izmantojums dažādās iedzīvotāju apakšgrupās atšķiras. Visā ES 77 % no visiem bērniem (vecumā no 2 līdz 5 gadiem) migrantu

mājsaimniecībās saņem kāda veida agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi salīdzinājumā ar 81 % bērnu attiecīgās valsts mājsaimniecībās[73]. Atšķirības ir daudz lielākas Horvātijā, Francijā, Slovēnijā un Apvienotajā Karalistē, kur imigrantu bērniem ir vismaz par 10 punktiem mazāka varbūtība iegūt agrīno izglītību. Tas ir problemātiski, jo imigrantu bērni ir grupa, kas vairāk nekā vidēji gūst labumu no oficiālas bērnu aprūpes un pirmsskolas aprūpes pakalpojumiem (saskaņā ar analīzi, kuras pamatā ir *PISA* rezultāti par15 gadus veciem skolēniem, kuru vecāki ir imigranti).

Finansiālu stimulu trūkums saasina šķēršļus sievietēm strādāt vai strādāt vairāk. Tam ir vairāki iemesli. Piemēram, nestrādājošās partneres un otrās pelnītājas bieži vien ir sievietes, un viņas saskaras ar finansiālu stimulu trūkums darba tirgū, jo īpaši gadījumos, kad jārūpējas arī par bērniem[74] vai ģimeni. Turklāt, ja ienākuma nodoklis tiek piemērots mājsaimniecības ienākumiem, nevis individuāliem ienākumiem, tas otrajam pelnītājam var radīt stimulu trūkumu. Dārgas aprūpes iestādes arī palielina neaktivitātes slazdus, jo īpaši otrajiem pelnītājiem un ģimenēm ar zemiem ienākumiem. Darbaspēka piedāvājumu var kavēt arī citas nodokļu un pabalstu sistēmas iezīmes, tostarp uz ģimeni balstīti atskaitījumi, atkarīga laulātā atskaitījumi un pārvedami atskaitījumi. 2017. gadā otrais lielākais pelnītāju neaktivitātes slazds bija Dānijā, Vācijā, Beļģijā un Francijā. Zema atalgojuma slazds bija augsts Beļģijā, Vācijā, Itālijā un Nīderlandē[75].

Neraugoties uz dažiem uzlabojumiem, ārpus ES dzimušie cilvēki joprojām saskaras ar problēmām darba tirgū. Tas notiek apstākļos, kad to īpatsvars kopējā darbspējīgā vecumā (20–64 gadi) ir palielinājies no 6,6 % 2014. gadā līdz 9,4 % 2018. gadā. 2018. gadā nodarbināti bija 64,5 % cilvēku darbspējīgā vecumā (20–64 gadi), proti 3,2 procentpunktu augstāks rādītājs nekā pirms diviem gadiem (2016. gadā). Tomēr tas joprojām ir par 9,4 procentpunktiem zemāks nekā attiecīgajā valstī dzimušo personu nodarbinātības līmenis (73,8 %). Dažās dalībvalstīs (Zviedrijā, Nīderlandē, Beļģijā, Somijā, Dānijā, Vācijā un Francijā) šī atšķirība 2018. gadā pārsniedza 15 procentpunktus. Turklāt situācija joprojām ir nelabvēlīgāka ārpus ES dzimušām sievietēm, kuru nodarbinātības līmenis 2018. gadā bija aptuveni 55,3 %, kas ir par 13,3 procentpunktiem mazāk nekā attiecīgajā valstī dzimušo sieviešu vidū (68,6 %). Atšķirība starp vīriešiem (t. i., starp ārpus ES dzimušiem un attiecīgajā valstī dzimušiem vīriešiem) bija gan mazāka (4,8 procentpunkti 2018. gadā), un dažu pēdējo gadu laikā tā samazinās ātrāk. Nelielais uzlabojums pēdējos gados galvenokārt ir saistīts ar augstākiem nodarbinātības rādītājiem "nesen ieceļojušo personu" apakšgrupā (ārpus ES valstīs dzimuši iedzīvotāji, kas ieceļojuši pirms mazāk nekā 5 gadiem). Lai gan to nodarbinātības līmenis joprojām ir zemāks nekā to iedzīvotāju nodarbinātības līmenis, kas ieceļojuši pirms ilgāka laika, tas ir pieaudzis par 3,1 procentpunktiem viena gada laikā (no 46,4 % 2017. gadā līdz 49,5 % 2018. gadā), jo īpaši pateicoties straujiem uzlabojumiem (kas pārsniedz 5 procentpunktus) Beļģijā, Austrijā, Vācijā un Francijā[76]. Lai gan laika posmā no 2008. līdz 2018. gadam lielākajā daļā dalībvalstu (20 no 28) ir palielinājusies atšķirība starp

[73] ESAO un ES 2018. gads, "Iekārtošanās — migrantu integrācijas rādītāji, 2018. gads", 7.3. Agrīnā pirmsskolas izglītība un aprūpe".

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

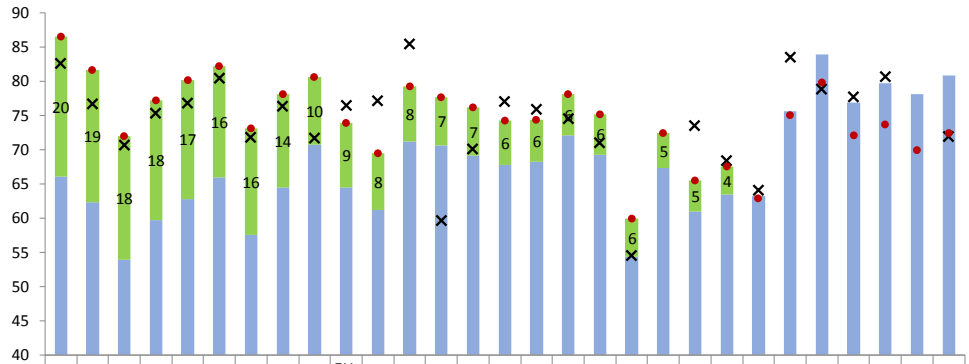
[75] Neaktivitātes slazds otrajam pelnītājam ir efektīvā nodokļu robežvērtība otrā ģimenes pelnītāja darba ienākumiem, pārejot no sociālās palīdzības uz darbu. Zema atalgojuma slazds ir aprēķināts pārim bez bērniem, kur otrais pelnītājs palielina ienākumus no 33 % līdz 67 % no vidējās algas un kur galvenais pelnītājs saņem 100 % no vidējās algas.(Eiropas Komisijas Nodokļu un pabalstu datubāze).

[76] *Eurostat*, [lfst_rimgecga].

attiecīgajā valstī dzimušo un ārpus ES dzimušo nodarbinātības rādītājiem, jo īpaši ekonomikas lejupslīdes un tās ietekmes uz darba tirgu dēļ, pēdējā laikā (sākot no 2016. gada) tā ir samazinājusies 17 dalībvalstīs. Tas jo īpaši attiecas uz galvenajām trešo valstu imigrantu uzņēmējām valstīm (sk. 45. attēlu).

45. attēls . Ārpus ES dzimušie cilvēki joprojām saskaras ar nodarbināmības problēmām

Nodarbinātības līmenis pēc dzimšanas valsts, 20–64 gadu vecuma grupā, 2018. gadā un izmaiņas kopš 2008. un 2016. gada



	SE	NL	BE	FI	DK	DE	FR	AT	EE	EU-28	LU	UK	LV	SI	IE	HU	LT	CY	EL	BG	HR	ES	IT	PT	CZ	PL	MT	RO	SK
Starpība ārpus EU / EU dzimušie	20,4	19,3	18,1	17,5	17,4	16,3	15,6	13,6	9,9	9,4	8,3	8	7,1	7,1	6,4	6,2	6	5,9	5,5	5,1	4,5	4,1	-0,3	-0,5	-4,1	-4,8	-6	-8,2	-8,4
Ārpus EU dzimušie	66,1	62,3	53,9	59,7	62,8	65,9	57,5	64,5	70,7	64,5	61,2	71,2	70,6	69,1	67,8	68,2	72,1	69,3	54,4	67,3	61	63,4	63,2	75,6	83,9	76,9	79,7	78,1	80,8
✕Citās EU-28 valstīs dzimušie	82,6	76,7	70,7	75,3	76,8	80,4	71,8	76,4	71,7	76,5	77,1	85,5	59,6	70,1	77	75,9	74,5	71	54,5		73,5	68,4	64,1	83,5	78,8	77,7	80,7		71,9
● EU dzimušie	86,5	81,6	72	77,2	80,2	82,2	73,1	78,1	80,6	73,9	69,5	79,2	77,7	76,2	74,2	74,4	78,1	75,2	59,9	72,4	65,5	67,5	62,9	75,1	79,8	72,1	73,7	69,9	72,4

Avots: *Eurostat* [lfsa_ergacob]. Piezīme: nav vērtības par atšķirību attiecībā uz DE, jo trūkst datu par ārpus ES dzimušo nodarbinātības līmeni atsauces gados pirms 2017. gada.

Ārpus ES dzimušo personu vispārējais nodarbinātības līmenis atspoguļo dažādus faktorus. To, ka imigrantu nodarbinātības līmenis ir zemāks, daļēji izskaidro tas, ka ārpus ES dzimušo mazizglītoto īpatsvars ir lielāks salīdzinājumā ar attiecīgajā valstī dzimušajiem (attiecīgi 35,7 % un 20,3 % ES līmenī vecuma grupā no 25 līdz 64 gadiem[77]). Tomēr pat tie imigranti, kuriem ir augsts izglītības līmenis, nesasniedz tādu pašu līmeni kā attiecīgajā valstī dzimušie (par ko liecina liela atšķirība nodarbinātībā un augstāks pārāk augstas kvalifikācijas līmenis), un migrantu prasmes un kvalifikācija joprojām netiek pietiekami izmantotas. To apstiprina Eiropas darba apstākļu apsekojuma (*EWCS*) dati, kas liecina, ka pirmās paaudzes migrējošie darba ņēmēji biežāk strādā zemākas kvalifikācijas profesijās, pat ja viņiem ir terciārā izglītība. Valodas barjera un prasmju un sertifikātu neatzīšana ir viens no biežāk iespējamajiem iemesliem, kādēļ ir vāja cilvēkkapitāla un profesiju atbilstība[78].

Turklāt ar nodarbinātību saistītas problēmas varētu skart ne tikai personas, kas dzimušas ārpus ES, bet arī attiecīgajā valstī dzimušas personas ar migrantu izcelsmes vecākiem: 2017. gadā (jaunākais pieejamais gads) ES nodarbinātības līmenis vecuma grupā no 15 līdz 34 gadiem bija 68,5 %, kas ir par 5,7 procentpunktiem mazāk nekā nodarbinātības līmenis cilvēkiem, kuriem ir attiecīgajā valstī dzimuši vecāki. Turklāt Austrijā, Grieķijā, Francijā, Spānijā, Somijā, Dānijā, Beļģijā, Nīderlandē un Itālijā atšķirība bija aptuveni 15 procentpunkti vai lielāka[79]. Pēdējā desmitgadē vislielākais pasliktinājums migrantu izcelsmes

[77] *Eurostat*, [edat_lfs_9912].

[78] *Eurofound* (2019.) Kā dzimšanas vieta ietekmē darba vietu, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

[79] ESAO un ES 2018. gads, "Iekārtošanās — migrantu integrācijas rādītāji, 2018. gads, rādītājs", 7.21. attēls.Nodarbinātības līmenis migrantu izcelsmes dalījumā.

bērniem tika novērots valstīs, kas visvairāk cietušas no ekonomikas lejupslīdes, piemēram, Grieķijā un Itālijā, kā arī Francijā un Nīderlandē. Turpretī Zviedrijā, Čehijā un Beļģijā ir ievērojami palielinājies to jauniešu (15–34 gadi) nodarbinātības līmenis, kuriem ir migrantu izcelsme.

Personu ar invaliditāti zems nodarbinātības un aktivitātes līmenis norāda uz neizmantotu viņu talantu potenciālu. Eiropas Savienībā 2017. gadā personu ar invaliditāti nodarbinātības līmenis bija 50,6 % pretstatā 74,8 % personām bez invaliditātes[80]. Tomēr salīdzinājumā ar 2016. gadu (48,1 %) tas ir nedaudz palielinājies. Atšķirība starp dalībvalstīm ievērojami atšķiras[81] — no 13,7 procentpunktiem Itālijā līdz 42,1 procentpunktiem Īrijā. Turklāt ES tikai 61 % personu ar invaliditāti ir ekonomiski aktīvas, salīdzinot ar 82,3 % personu bez invaliditātes, un tas liecina, ka pastāv būtiski šķēršļi, kas liedz personām ar invaliditāti piekļūt darba tirgum[82]. Valstīs, kurās personu bez invaliditātes aktivitātes rādītāji ir līdzīgi, tie var būt ļoti atšķirīgi attiecībā uz personām ar invaliditāti. Dzimumu ziņā sieviešu ar invaliditāti nodarbinātības līmenis (48,3 %) bija tikai nedaudz zemāks nekā vīriešu ar invaliditāti nodarbinātības līmenis (53,3 %). Svarīgs jautājums ir arī darba kvalitāte: 2018. gadā personas ar invaliditāti biežāk nekā personas bez invaliditātes saskārās ar nodarbinātu personu nabadzības risku (11 % salīdzinājumā ar vidēji 9,1 % ES)[83]. *Eurofound*[84] pētījums apstiprina nodarbinātības kā primārā iekļaušanas faktora izšķirošo nozīmi. Tas liecina, ka tas, cik lielā mērā cilvēki ar invaliditāti jūtas atstumti no sabiedrības, ievērojami atšķiras atkarībā no tā, vai viņi ir vai nav nodarbināti. Tie, kuriem ir darbs, retāk jūtas atstumti no sabiedrības nekā ilgstoši bezdarbnieki vai tie, kuri nespēj strādāt invaliditātes dēļ.

Augsts izglītības priekšlaicīgas pamešanas līmenis un zems terciārās izglītības iegūšanas līmenis negatīvi ietekmē personu ar invaliditāti nodarbinātību. Eiropas Savienībā 2017. gadā[85] jauniešu (vecumā no 18 līdz 24 gadiem) ar invaliditāti izglītības priekšlaicīgas pamešana bija 19,6 % līmenī salīdzinājumā ar 9,5 % attiecībā uz jauniešiem bez invaliditātes (tā ir atšķirība par aptuveni 10,1 procentpunktiem). Vismazākā atšķirība bija Slovēnijā (1,8 procentpunkti) un salīdzinoši augsta Čehijā (25,5 procentpunkti), Rumānijā (23,5 procentpunkti), Bulgārijā (21,9 procentpunkti) un Vācijā (21,1 procentpunkts). Attiecībā uz terciāro izglītību 32,4 % personu ar invaliditāti ir ieguvuši terciāro vai līdzvērtīgu izglītību salīdzinājumā ar 42,5 % personām bez invaliditātes (tas nozīmē, ka atšķirība ir aptuveni 10,2 procentpunkti).

3.2.2 Politikas pasākumi

Visefektīvāk izglītības priekšlaicīgu pamešanu var samazināt ar skolēnu vajadzībām pielāgotām integrētas pieejām. Kopš 2018. gada septembra daudzas dalībvalstis ir ieviesušas pasākumus šajā jomā. Piemēram, Luksemburgā valdība ir izveidojusi "skolu mediācijas dienestu", lai labāk cīnītos pret izglītības priekšlaicīgu pamešanu, sniedzot mērķtiecīgu

[80] 2017. gada *EU-SILC* dati, ko analizējis Eiropas Invaliditātes ekspertu akadēmiskais tīkls (*ANED*).

[81] Būtiski atšķiras arī invaliditātes izplatība dalībvalstīs.

[82] Turpat.

[83] *EU-SILC* (2018.), Nodarbinātu personu nabadzības riska rādītājs [hlth_dpe050].

[84] *Eurofound* (2018.), Dzīves kvalitāte. Cilvēku ar invaliditāti sociālā un nodarbinātības situācija, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023en.pdf.

[85] 2017. gada *EU-SILC* dati, ko analizējis Eiropas Invaliditātes ekspertu akadēmiskais tīkls (*ANED*).

atbalstu skolēniem, kuri ir īpaši pakļauti mācību pamešanas riskam. Spānijā "Virzības un atbalsta programma izglītības veicināšanai un atbalstam" palīdz Spānijas reģioniem samazināt izglītību un apmācību priekšlaicīgi pametušo personu skaitu, jo īpaši atbalstot izglītības centrus, kas atrodas neaizsargātos apgabalos, un studentus ar zemāku sociālekonomisko izcelsmi, kā arī stiprinot mācībspēku kompetences risināt skolēnu daudzveidības aspektus klasē. Bulgārijā projekts "Atbalsts panākumiem" , ko līdzfinansē Eiropas struktūrfonds (ESF), ir vērsts uz 1500 skolām un 120 000 skolēniem ar izglītības līmeņa atšķirībām vai kuri varētu pārtraukt mācības, un sniedz profesionālo orientāciju piektās līdz septītās klases skolēniem.

Lai panāktu labas sekmes un iekļaujošu izglītību, ir svarīgi piesaistīt labus skolotājus, nodrošinot atbilstošas algas un atbalstot viņu pastāvīgu profesionālo izaugsmi. Vairākas dalībvalstis nesen ir ieviesušas politiku, kuras mērķis ir palielināt skolotāja profesijas pievilcību un uzlabot skolotāju darba apstākļus. Piemēram, Bulgārijas valsts programmu izglītības sistēmas modernizēšanai mērķis ir motivēt skolotājus, ieviest inovatīvas mācīšanas metodes un organizēt mācību procesu, agrīnu profesionālo orientāciju un skolu atvēršanu citām iestādēm. Slovākija pakāpeniski palielina skolotāju algas, un jaunais likums par pedagoģisko personālu un profesionālajiem darbiniekiem pastiprina saikni starp atalgojumu un mācīšanas rezultātiem, grozot atestācijas procesu un mainot profesionālās attīstības procesu. Zviedrija nesen ir piešķīrusi papildu finansējumu, lai nodarbinātu vairāk skolotāju asistentu, tādējādi samazinot skolotāju administratīvo slodzi un dodot viņiem vairāk laika mācīšanai. Visbeidzot Lietuva 2018. gadā izstrādāja izmēģinājuma rīku, kas sniedz īstermiņa un vidēja termiņa prognozes par skolotāju pieprasījumu, lai nodrošinātu nepārtrauktu jaunu talantu ienākšanu profesijā, vienlaikus saglabājot kontroli pār mācībspēku kopskaitu. Turklāt skolotāju apmācības regulējumā ir noteiktas kvalitātes prasības sākotnējās izglītības programmām un jaunajai ievadprogrammai, kas aptver pirmo skolas gadu. Turklāt tajā precizētas arī skolotāju tālākizglītības un profesionālās izaugsmes iespējas, kā arī noteikti kritēriji trim jaunizveidotiem valsts skolotāju apmācību centriem.

Terciārās izglītības kvalitātes un atbilstības uzlabošana ir būtiska, lai nākotnē novērstu prasmju neatbilstību, veicinātu izcilību prasmju attīstības nodrošināšanā un nodrošinātu sekmīgu pāreju uz darba tirgu. Komisijas 2017. gada paziņojumā par atjaunināto ES augstākās izglītības programmu[86] ir uzsvērts, cik svarīgi ir pasākumi, kuru mērķis ir paplašināt līdzdalību augstākajā izglītībā, palielināt izglītības pabeigšanas rādītājus, sniegt studentiem prasmes un kompetences, kas ir atbilstīgas darba videi, vai uzlabot augstākās izglītības finansēšanas sistēmas efektivitāti. Daudzas dalībvalstis šo aspektu ņem vērā savos politiskajos lēmumos. Piemēram, Īrijas *Springboard +*, kas ir prasmju pilnveides iniciatīva augstākajā izglītībā, piedāvā bezmaksas kursus sertifikāta, grāda un maģistra grāda līmenī, lai iegūtu kvalifikāciju ekonomikas jomās, kurās ir nodarbinātības iespējas. Dānija cenšas padarīt augstāko izglītību elastīgāku un tuvināt to darba tirgum. Viena gada pilna laika profesionāli orientētas maģistrantūras studijas ir ieviestas 25 studiju jomās; tagad ir pieejamas labākas iespējas apvienot studijas un darbu, izmantojot divus gadus ilgas nepilna laika maģistra studijas; un maģistrantūras līmeņa stipendiju saņemšanas periodu var pagarināt par trim gadiem pēc absolvēšanas, lai varētu iegūt darba pieredzi. Itālijā jauna veida neakadēmiskās terciārās izglītības grāds (*lauree professionalizzanti*) ir paredzēts, lai ciešā sadarbībā ar attiecīgajām profesionālajām apvienībām apmācītu terciāro izglītību ieguvušus augsti kvalificētus speciālistus inženierzinātņu, būvniecības un vides, kā arī enerģētikas un transporta jomā.

86 COM(2017) 247 *final*.

Lai ikvienam studentam dotu iespēju aktīvi piedalīties ekonomikā un sabiedrībā un lai migrantu izcelsmes skolēnus vai skolēnus ar īpašām vajadzībām labāk integrētu vispārējā izglītībā, ir būtiski apkarot nevienlīdzību izglītības jomā. Daudzās ES valstīs skolām ir tendence reproducēt esošos sociālekonomisko priekšrocību (vai trūkumu) modeļus, nevis veicināt vienlīdzīgāku mācību iespēju un rezultātu sadalījumu. Bez ievērojamām izmaiņām pedagoģiskajā pieejā izglītības un apmācības sistēmas nespēs kļūt par īstu sociālās integrācijas līdzekli un turpinās reproducēt atstumtību. Dažas dalībvalstis cenšas pārraut šo apburto loku. Čehija pieņēma Rīcības plānu iekļaujošai izglītībai II 2019. — 2020. gadam, kura mērķis ir īstenot segregācijas novēršanas pasākumus skolās, kurās ir vairāk nekā 50 % romu skolēnu, un ieviest iebiedēšanas novēršanas pasākumus. Zviedrijā "Lasīt-rakstīt-skaitīt garantija" nodrošina, ka visi skolēni, kuriem zviedru valodā, zviedru kā otrajā valodā un matemātikā vajadzīgi atbalsta pasākumi pirmsskolas klasē un pamatskolā, to savlaicīgi saņem. Horvātijā 2019. gada janvārī pieņemtais valsts plāns augstākās izglītības sociālās dimensijas pastiprināšanai 2019. — 2021. gadam ir vērsts uz studentiem, kuri saskaras ar grūtībām piekļūt augstākajai izglītībai vai kuriem draud mācību pārtraukšana, un tā mērķis ir uzlabot piekļuvi augstākajai izglītībai un palielināt izglītības turpināšanas, absolvēšanas un nodarbinātības līmeni.

Joprojām ir svarīgi efektīvi īstenot tiesību aktu izmaiņas attiecībā uz romu iekļaušanu izglītībā. Izglītība ir joma, kurā ir visvairāk politikas pasākumu. Lai gan pozitīva rīcība ir palīdzējusi uzlabot romu līdzdalību izglītībā, ir svarīgi izvairīties no īpašu vietu piešķiršanas romiem, kuri būtu kvalificējušies parastai uzņemšanai. Aktīvi segregācijas novēršanas pasākumi, kas vajadzīgi, lai cīnītos pret segregāciju skolās un klasēs, būtu jāpapildina ar papildu finansiālu un profesionālu atbalstu, lai veicinātu romu bērnu integrāciju vispārizglītojošajās skolās. Pasākumi, kas Bulgārijā pašlaik ir ieviesti un nāk par labu romu skolēniem, ietver izglītības mediatorus, stipendijas, ārpusskolas nodarbības, papildu bulgāru valodas stundas un dažās vietās - bezmaksas transportu. Kopš 2018. gada Bulgārijas Izglītības ministrija ir sākusi piešķirt papildu finansējumu skolām[87], kas strādā ar neaizsargātiem bērniem un/vai lauku apvidos. Lai pieteiktu bērnus obligātajā skolas vecumā, tika ieviests starpiestāžu mehānisms. Pēc 2017. gada grozījuma Ungārijas vienlīdzīgas attieksmes un valsts izglītības likumā 2018. gadā izglītības rajonos tika izveidotas segregāciju novēršanas darba grupas un amatpersonas. Tomēr joprojām pastāv ievērojamas skolēnu sastāva atšķirības starp valsts un baznīcas skolām.

Atšķirīgi noteikumi, brīvības, autonomija, skolu rajonu lielums apvienojumā ar skolu brīvu izvēli ierobežo pasākumu iespējamo ietekmi uz efektīvu segregācijas novēršanu izglītībā. Lai gan ir īstenotas vairākas programmas, projekti un pasākumi, lai uzlabotu izglītības sistēmu Rumānijā, romu skolēni joprojām saskaras ar daudzām problēmām, kas ievērojami atšķiras starp lauku un pilsētu teritorijām. Valsts izglītības ministrija 2016. gadā izdeva pamatrīkojumu, ar ko aizliedz segregāciju pirms universitātes līmeņa skolās, bet 2019. gadā plāna īstenošana vēl nav pabeigta. Slovākijā, kur nesamērīgi liels skaits romu bērnu joprojām iet īpašās skolās vai klasēs bērniem ar garīgiem traucējumiem, tiek īstenots 2017. gada februārī apstiprinātais pārskatītais rīcības plāns romu integrācijai, bet rezultāti vēl nav redzami. Turklāt Slovākija pieņēma valsts izglītības 10 gadu attīstības plānu, kurā būtu jāietver arī romu bērnu iekļaušanas un izglītības kvalitātes aspekti. Plānotajai obligātā bērnudārza ieviešanai no 5 gadu vecuma, vienlaikus atceļot nullklasi, ko lielākoties apmeklē

[87]Sākumskolas un pamatskolas izglītības skolēniem tiek piešķirts papildu finansējums.

romu bērni, šajā ziņā varētu būt zināma pozitīva ietekme, taču joprojām trūkst aktīvu segregācijas novēršanas pasākumu.

Dalībvalstīm jākoncentrējas uz prasmju pilnveidošanu, lai kvalifikācijas labāk atbilstu mainīgajai sabiedrībai un darba tirgum. Kvalifikāciju izstrāde un to līmeņa noteikšana mācību rezultātu ziņā ir kļuvusi par standarta pieeju visā Savienībā. Visās dalībvalstīs ir valsts kvalifikāciju ietvarstruktūra, un gandrīz visas (27) ir pielīdzinājušas savus līmeņus ar Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrai (EKI). Turklāt 20 valstis (Beļģija, Čehija, Dānija, Vācija, Igaunija, Grieķija, Somija, Francija, Īrija, Itālija, Latvija, Lietuva, Luksemburga, Ungārija, Malta, Nīderlande, Austrija, Portugāle, Slovēnija un Apvienotā Karaliste) savās kvalifikācijās norāda EKI līmeni, padarot tās skaidrākas un salīdzināmākas. Turklāt, un tas ir būtiski, koncentrējoties uz mācību rezultātiem, ir vieglāk sasaistīt formālās kvalifikācijas ar ārpus formālajām programmām iegūto prasmju validāciju, kā arī ar jauniem inovatīviem prasmju atzīšanas veidiem, piemēram, mikroapliecinājumiem, kas var būtiski ietekmēt to turētāju nodarbināmību.

Saskaņā ar Padomes 2012. gada ieteikumu[88] dalībvalstis arvien vairāk nodrošina cilvēkiem iespējas validēt prasmes, kas iegūtas ārpus izglītības un apmācības iestādēm. 2018. gada Eiropas validēšanas pārskats liecina, ka gandrīz visās dalībvalstīs ir validācijas mehānismi, lai gan to tvērums ir atšķirīgs. Izmantojot validēšanu, 12 valstīs (Somijā, Francijā, Īrijā, Itālijā, Latvijā, Lietuvā, Luksemburgā, Nīderlandē, Polijā, Rumānijā, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē) var iegūt jebkuru valsts sistēmā iekļautu kvalifikāciju vai, kas ietverta ievērojamā visas sistēmas apakšgrupā (Austrijā, Beļģijā, Bulgārijā, Dānijā, Vācijā, Maltā, Portugālē, Slovēnijā, Spānijā). Lielākajā daļā dalībvalstu validācija var nodrošināt piekļuvi oficiālām programmām un atbrīvot no to daļām. Tomēr pasākumi vēl nav pieejami Horvātijā, kur vēl tiek izstrādāta valsts validēšanas sistēma, saskaņojot to ar valsts kvalifikācijas sistēmu, un Slovākijā, kur noteikta veida validēšana ir pieejama tikai ļoti specifiskiem darba tirgus mērķiem. Lai gan saikne ar valsts kvalifikācijas sistēmu un izglītības un mācību iestādēm ir standarta iezīme visās valstīs, validēšanas iespējas tiek nodrošinātas arī saistībā ar darba tirgus intervenci, ko bieži īsteno valsts nodarbinātības dienesti. Tas attiecas uz 13 valstīm (Beļģija, Horvātija, Kipra, Čehija, Dānija, Īrija, Itālija, Malta, Nīderlande, Polija, Slovākija, Zviedrija, Apvienotā Karaliste). Prasmju profilēšana vai prasmju revīzija 13 dalībvalstīs (Austrijā, Beļģijā, Somijā un Itālijā trīs mēnešu laikā pēc darba zaudēšanas, Horvātijā un Čehijā sešu mēnešu laikā pēc darba zaudēšanas, Grieķijā, Īrijā, Latvijā, Luksemburgā, Maltā, Nīderlandē un Polijā ar citiem termiņiem) ir pieejama visiem bezdarbniekiem.

Dalībvalstis strādā, lai izveidotu efektīvus mūžizglītības atbalsta pakalpojumus. Pieaug izpratne par nepieciešamību palīdzēt darba ņēmējiem turpināt mācīties visas karjeras gaitā – krietni pēc sākotnējās izglītības un apmācības – un pirmā darba laikā. Tiek izmantota virkne inovatīvu prakšu, kurās arvien lielāka nozīme ir valsts nodarbinātības dienestiem (VND) un sociālajiem partneriem. Apvienotajā Karalistē un Dānijā arodbiedrību pārstāvji ir iesaistījušies profesionālās orientācijas pasākumos. Uzņēmumiem ir liela nozīme karjeras vidusposma prasmju pārskatīšanā. Šāda prakse jau ir izplatīta Francijā un pašlaik tiek pārbaudīta arī citās valstīs. Itālijas reģioni pārvalda aktīvas nodarbinātības tīklu, VND un privātā sektora dalībnieku partnerību, kas atbalsta bezdarbniekus un mazkvalificētus cilvēkus centienos no jauna iesaistīties darba tirgū. Nīderlandes mācību un darba biroji apvieno vietējā un reģionālā līmeņa dalībniekus, lai sniegtu personalizētas konsultācijas mazkvalificētiem pieaugušajiem,

[88]Padomes (22.12.2012.) Ieteikums par neformālās un ikdienējās mācīšanās validēšanu.

NEET un nodarbinātiem cilvēkiem, piesaistot viņus validācijas procesiem, kā arī sniedzot turpmākus pakalpojumus.

Arvien vairāk dalībvalstu apzinās, ka prasmju problēmu risināšanai ir vajadzīga visaptveroša stratēģija pieaugušo izglītības veicināšanai. 2016. gadā Padome saistībā ar Prasmju programmas paketi pieņēma ieteikumu par prasmju pilnveides ceļiem, kura mērķis ir palīdzēt risināt prasmju trūkumu, nevienlīdzību un jaunas darba tirgus vajadzības pieaugušo sabiedrības daļā. Izmantojot prasmju pilnveides ceļus, politikas veidotāji izstrādās un īstenos politiku, kas ir īpaši pielāgota mazkvalificēto pieaugušo vajadzībām. Vairākas dalībvalstis strādā, lai izstrādātu nacionālās prasmju stratēģijas, ko atbalsta Komisija sadarbībā ar ESAO (Spānija, Itālija, Portugāle, Slovēnija, Beļģija/Flandrija un pēdējā laikā Latvija un Polija). Turklāt vairākas dalībvalstis, piemēram, Austrija, Nīderlande un pašlaik Slovākija, ir pašfinansējušas prasmju stratēģijas. Francijā ar 2018. gada profesionālās izglītības reformu tika izveidota jauna struktūra ("Francijas kompetences"), lai nodrošinātu visaptverošu pieeju vajadzīgajām prasmēm, apmācības kvalitātei un izmaksām.

Mācīšanās darbavietā un māceklības shēmas nodrošina visciešāko saikni starp izglītību un darba pasauli: kopš 2018. gada vidus dalībvalstu līmenī ir pieņemtas vairākas reformas profesionālās izglītības un apmācības (PIA) jomā. Komisija turpina sadarboties ar dalībvalstīm, lai modernizētu profesionālo izglītību un apmācību saskaņā ar 2015. gada Rīgas secinājumos noteiktajām politikas prioritātēm[89]. Turklāt Komisija ar *Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvas*[90] un *Eiropas Māceklības alianses*[91] starpniecību ir mudinājusi un atbalstījusi dalībvalstis to centienos uzlabot mācīšanās darbavietā kvalitāti, piedāvājumu un pievilcību, tādējādi dalībvalstīs uzlabojot PIA atbilstību darba tirgum. Piemēram, ar 2019. gada maijā sākto izmēģinājuma projektu Bulgārija vēlas paplašināt duālās apmācības jomu, lai uzlabotu profesionālās izglītības kvalitāti Bulgārijā un stiprinātu tās saikni ar darba tirgus vajadzībām. Igaunija 2018. gada decembrī pieņēma grozījumu PIA jomas tiesību aktā ar mērķi padarīt studēšanu elastīgāku, sadarbībā ar vietējām pašvaldībām izmēģinot arī inovatīvus studiju formātus, kā arī ieviešot uz rezultātiem balstītu finansējumu. Francijā 2019. gadā līdztekus reformai attiecībā uz māceklību darbavietā tiek īstenota pakāpeniska reforma attiecībā uz PIA, kas noris mācību iestādē, atklājot jaunu nozares programmu "*Campus des Metiers et Qualifications*" un radot reģistrētajiem skolēniem pakāpeniskas specializācijas iespējas, kā arī nodrošinot profesionālo orientāciju. Horvātijā 2018. gadā tika izveidots Reģionālo kompetenču centru nacionālais tīkls PIA jomā, un tā mērķis ir izraudzīties izcilas vietas, kas piedāvās PIA standarta programmas un cita veida formālo un neformālo izglītību. Malta plāno sākt kvalitātes nodrošināšanas sistēmu mācībām darbavietā, un tās pamatā būs 20 pamatprincipi augstas kvalitātes māceklībai. Polijā izglītības tiesību aktu izmaiņu mērķis ir uzlabot sadarbību starp PIA sistēmu un darba devējiem, mainīt profesionālās kvalifikācijas eksāmenu sistēmu un izveidot analītisku rīku, lai prognozētu valsts un reģionālā darba tirgus vajadzības.

[89]2015. gada Rīgas secinājumos tika noteikti pieci mērķi laikposmam līdz 2020. gadam: 1) veicināt mācīšanos darbavietā, 2) pilnveidot kvalitātes nodrošināšanu PIA jomā un izveidot informācijas un atgriezeniskās saites, 3) PIA un kvalifikāciju pieejamība visiem, 4) stiprināt galvenās kompetences un 5) PIA pedagogu, apmācību vadītāju profesionālā pilnveide. Tie pieejami šeit: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7915&furtherPubs=yes.

[90] Skatīt http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829.

[91] Skatīt http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_lv.htm.

Dalībvalstis, atzīstot problēmas, ar kurām saskaras pieaugušo izglītības sistēmas, 2018. un 2019. gada otrajā pusē arī īstenoja vairākas iniciatīvas. Arvien straujākas pārmaiņas darba tirgū, pieprasījums pēc augstāka līmeņa prasmēm un digitālo tehnoloģiju izplatība visos ikdienas dzīves aspektos rada nepieciešamību steidzami uzlabot cilvēku prasmes, lai nodrošinātu viņu nodarbināmību. Eiropas sociālo tiesību pīlārs cilvēku tiesības uz mūžizglītību atzīst par veidu, kā apgūt prasmes, kas vajadzīgas, lai pilnvērtīgi piedalītos sabiedrībā un veiksmīgi īstenot pārejas darba tirgū. Šajā kontekstā Flandrijā (Beļģijā) tika uzlaboti stimuli darba ņēmējiem, mudinot tos piedalīties mūžizglītībā: kopš 2019. gada septembra ikvienam privātā sektora darba ņēmējam ir tiesības šim nolūkam izmantot 125 stundu apmaksātu atvaļinājumu gadā. Valonijā (Beļģijā) ikvienam darba meklētājam, kas sekmīgi pabeidz mācības profesijā, kurā vērojams darbaspēka trūkums, piedāvā jaunu finansiālu stimulu, proti, 350 EUR, apmācībai profesijās, kurās trūkst darbaspēka ("Incentive+"). Horvātijā ar nesen pieņemto pieaugušo izglītības likumu kopš 2019. gada septembra būtu jānovērš trūkumi esošajā pieaugušo izglītības sistēmā un pielāgo to Horvātijas Kvalifikāciju regulējumam (*HKR*). Latvija ir palielinājusi mācību atbalstu uzņēmumos nodarbinātām personām, no ERAF finansējuma tam atvēlot 18 miljonus EUR. Portugāle 2019. gada februārī pieņēma pasākumu, kura mērķis ir palīdzēt risināt vajadzības, kas saistītas ar cilvēkresursiem valsts pārvaldē un izveidot mūžizglītības modeli, kas valsts ierēdņiem dod piekļuvi izglītības un profesijas sertificēšanai. Īrijā apstiprinātās jaunās programmas "*Skills to Advance*" mērķis ir atbalstīt mazāk aizsargātas sabiedrības grupas, arī mazkvalificētas personas. Šis pasākums dos iespēju mērķtiecīgi atbalstīt darbaspēka mazāk aizsargātās grupas Īrijā, jo īpaši tos, kuriem ir zemāka kvalifikācija un kuriem ir vajadzīgas plašākas iespējas, lai virzītos augšup pa karjeras kāpnēm, kā arī palīdzēt cilvēkiem palikt darba tirgū un izvairīties no darba zaudēšanas vai izmantot jaunas darba iespējas.

Svarīgas prioritātes joprojām ir jauniešu bezdarba turpmāka samazināšana un atbalsts jauniešu pārejai no izglītības un apmācības uz darba tirgu. Kopš 2014. gada katru gadu vairāk nekā 5 miljoni jauniešu reģistrējas garantijas jauniešiem shēmā, un 3,5 miljoni ir pieņēmuši darba piedāvājumus, turpinājuši izglītību, stažēšanos vai māceklību. Tomēr daudzās dalībvalstīs aplēstais to *NEET* īpatsvars, kas reģistrēti shēmā visu gadu, joprojām ir mazāks par 50 %. Lai gan šķiet, ka vairākās valstīs ierobežotais segums ir saistīts izmaiņām *NEET* iedzīvotāju grupas sastāvā (kopumā bez darba esošo *NEET* īpatsvars ir zemāks) un kopējā *NEET* skaita samazināšanos (sīkāku informāciju sk. 3.2.1. nodaļā). Ņemot vērā to, ka jauniešu darba tirgus rādītāji ir ievērojami uzlabojušies, politikas pasākumi, kas ir garantijas jauniešiem shēmas pamatā, kļūst mērķtiecīgāki.

Dalībvalstis pastiprina informēšanas pasākumus, padarot pakalpojumus pieejamākus jauniešiem un nodrošinot labāku to personu identificēšanu, kurām tas ir nepieciešams. Spānijā Jauniešu nodarbinātības rīcības plāns 2019.–2021. gadam paredz palielināt gados jauniem darba meklētājiem un ilgstošiem bezdarbniekiem paredzētu konsultantu skaitu, pieņemot līdz 3000 jaunu darbinieku. Kipras informēšanas projekta mērķis ir sasniegt 4000 neaktīvus *NEET* un sniegt tiem aktivizēšanas atbalstu, izmantojot konsultācijas un viņu vajadzībām pielāgotu apmācību. Turklāt Kiprā ar informatīvu kampaņu vēlas piesaistīt jauniešus valsts nodarbinātības dienestam (VND), lai tie varētu reģistrēties garantijas jauniešiem shēmā. Ar kampaņas palīdzību vēlas iesaistīt jaunatnes jomā ieinteresētās personas, kuras spēj uzrunāt *NEET* ar daudzveidīgu pieredzi (nabadzība, invaliditāte, zems izglītības līmenis vai etniskās minoritātes un migranti).

Tika ieviesti arī jauni pasākumi, kas sniegs labāku atbalstu jauniešiem, kurus ietekmē vairāki nelabvēlīgi faktori. Īrijā Jauniešu nodarbinātības atbalsta shēma (*YESS*) piedāvā darba praksi gados jauniem darba meklētājiem, kuri ir ilgstoši bezdarbnieki vai saskaras ar

ievērojamiem nodarbinātības šķēršļiem. Dalībnieki darba vietā iegūst pamata darba pieredzi un sociālās prasmes atbalstošā vidē. Francijā ar uzņēmumiem paredzētu brīvprātīgu shēmu jauniešu apmācībai un pieņemšanai darbā vēlas aicināt vismaz 10 000 uzņēmumu piedāvāt stažēšanos, māceklību vai darbu. Tās mērķis ir attīstīt publisko/privāto sadarbību jauniešu augstā bezdarba novēršanā trūcīgās pilsētas teritorijās. Portugāle ir pieņēmusi profesionālās stažēšanās pasākumus, ko vēlāk varētu pārveidot par pastāvīgu darbu, izmantojot tiešas darbā pieņemšanas subsīdijas, kas paredzētas gados jauniem un ilgstošiem bezdarbniekiem. Vēlāk 2019. gadā tika ieviestas izmaiņas, lai uzlabotu šo pasākumu lietderību un efektivitāti, racionalizējot pieteikumu analīzes procesu un nodrošinot, ka VND rīkojas atbilstošā termiņā.

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

Eiropas Sociālais fonds (ESF) ir viens no ES galvenajiem instrumentiem, ar kura atbalstu var risināt konkrētām valstīm adresētajos ieteikumos (KVAI) noteiktās problēmas. Tas veicina ilgtspējīgu un kvalitatīvu nodarbinātību, sociālo iekļaušanu, ieguldījumus izglītībā un apmācībā un uzlabo institucionālo spēju veidošanu. Kopā ar Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvu (JNI), kas sniedz atbalstu jauniešiem, kas nemācās, nestrādā un neapgūst arodu, ESF cilvēkkapitālā iegulda aptuveni 93 miljardus EUR, palīdzot cilvēkiem Eiropā pilnveidot savas prasmes un nodrošināt nākotni.

No 2014. līdz 2018. gada beigām atbalstu no ESF un JNI ir saņēmuši vairāk nekā 26 miljoni dalībnieku, tostarp gandrīz 4 miljoni ilgstošu bezdarbnieku (15 %). Šo intervences pasākumu galvenās mērķgrupas ir jaunieši, kas ir jaunāki par 25 gadiem (43 % no visiem dalībniekiem) un mazkvalificēti cilvēki ar pamatskolas vai zemākā līmeņa vidējo izglītību (48 % no visiem dalībniekiem). Īstenošana 2017.-2018. gadā strauji paātrinājās, un līdz plānošanas perioda beigām tai būtu stabili jāturpinās. Līdz 2018. gada beigām no 26 miljoniem dalībnieku

→ 2,7 miljoni dalībnieku bija atraduši darbu,
→3,6 miljoni dalībnieku bija ieguvuši kvalifikāciju,
→ 1,4 miljoni dalībnieku ES atbalstītajām darbībām bija iesaistīti izglītības vai apmācības pasākumos.

Turklāt līdz 2018. gada beigām JNI atbalstītos pasākumus bija izmantojuši 2,7 miljoni jauniešu, no kuriem vairāk nekā miljons saņēma darba piedāvājumu, ieguva kvalifikāciju vai pēc šā atbalsta turpināja izglītību vai apmācību.

Aizvien notiek sarunas starp Eiropas Parlamentu un Padomi par Eiropas Komisijas priekšlikumu par Eiropas Sociālo fondu Plus 2021.–2027. gadam (ESF+). Saskaņā ar priekšlikumu ESF+ dotu iespēju saskaņā ar Eiropas struktūrfondu plašāku regulējumu vairāk atbalstīt Eiropas pusgadā apzinātās problēmas. Šim nolūkam 2019. gada ziņojumos par valstīm (jo īpaši to jaunajos D pielikumos) tika noteiktas publiskā un privātā ieguldījuma prioritārās jomas dalībvalstīs, kas būs pamatā nākamo struktūrfondu plānošanā.

Turklāt dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai palielinātu mērķtiecīgus stimulus pieņemt darbā un pieņemt darba piedāvājumu grupām, kas saskaras ar nelabvēlīgiem apstākļiem darba tirgū. Rumānija ir ieviesusi papildu stimulus darba devējiem pieņemt darbā cilvēkus, kas ir nelabvēlīgā situācijā. Grozījumi paredz, ka darba devēji, kuri ar pastāvīgu darba līgumu pieņem darbā bezdarbniekus, kuri ir vecāki par 45 gadiem, bez darba esošus vientuļos vecākus, ilgstošus bezdarbniekus vai jauniešus *NEET* situācijā, 12 mēnešus par katru no šīm grupām darbā pieņemto personu katru mēnesi saņem 2250 RON (aptuveni 475 EUR). Viņu pienākums ir nodrošināt darbvietas 18 mēnešus. Zviedrija arī ir pieņēmusi pasākumus, kas paredzēti jaunpienācējiem darba tirgū. 2020. gadā tiks ieviesti atskaitījumi par jaunpienācējiem, proti, pirmos divus gadus darba devējam nebūs jāveic iemaksas par darbiniekiem, kuriem tā ir pirmā darbvieta. 2019. augustā tika samazinātas un 2020. gadā pilnība tiks atceltas darba devēja iemaksas par jauniešiem, kuri ir jaunāki par 18 gadiem. Slovēnija tiesību aktos sociālās palīdzības jomā ir atcēlusi "darbības piemaksu" skaidrā

naudā. Mērķis ir paātrināt sociālās palīdzības saņēmēju iesaistīšanos nodarbinātībā un nodrošināt iedzīvotājiem labāku sociālo nodrošinājumu. Turklāt Slovēnija vēlas sniegt indivīdiem visaptverošu atbalstu, palīdzot tiem pārvarēt grūtības, ja tie nonākuši sociāli neaizsargātā situācijā.

Vairākas dalībvalstis turpina centienus veicināt vecāka gadagājuma darba ņēmēju līdzdalību darba tirgū, vienlaikus nodrošinot pienācīgas pensijas tiem, kuri vairs nevar strādāt. Novecojošas sabiedrības kontekstā ir svarīgi ilgāk palikt darba tirgū, lai saglabātu un uzlabotu pensiju piemērotību. Pensiju un nodokļu politika var dot pareizos stimulus cilvēkiem pagarināt darba mūžu. Šādi stimuli varētu būt ar pensionēšanos saistītu netiešo nodokļu/pabalstu līdzsvarošana, piemaksas un soda nauda par pensionēšanos pēc vai pirms pensionēšanās vecuma, un iespēja apvienot pensiju un darbu. 2018. gada ziņojums par pensiju adekvātumu (Eiropas Komisija, 2019. gads) norādīja, ka, lai sasniegtu augstāku pensionēšanās vecumu, šādi pasākumi ir svarīgāks faktors nekā pasākumi agrīnas karjeras posmā. Šajā sakarā Flandrijā (Beļģijā) ir pieņemti mērķtiecīgi pasākumi, lai uzlabotu vecāka gadagājuma darba ņēmēju nodarbināmību; jo īpaši palielinot maksimālās subsīdijas par vecāka gadagājuma darba ņēmēja pieņemšanu darbā, divus gadus pilnībā atbrīvojot no darba devēja iemaksām, ja darbā tiek pieņemts vecāka gadagājuma bezdarbnieks (vecāks par 55 gadiem), un palielinot maksimālo algas apmēru, attiecībā uz kuru piemēro mērķtiecīgos pasākumus.

Vācija ir veikusi pasākumus, kas paredzēti, lai veicinātu vecāka gadagājuma ilgstošu bezdarbnieku aktivitāti, izmantojot piecu gadu subsīdiju un tādējādi samazinot darbaspēka izmaksas. Nosacījums ir tāds, ka ilgstošs bezdarbnieks ir saņēmis bezdarbnieka pabalstu "*Hartz IV*" vismaz sešus gadus no septiņiem pēdējiem gadiem. Kā daļu no rīcības programmas, kas paredzēta nestabilitātes novēršanai un kolektīvo sarunu veicināšanai un ietverta *Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de Junho*, Portugāle ir pieņēmusi pasākumus, ar ko sniedz darbā pieņemšanas atbalstu uzņēmumiem, kuri vienlaikus pieņem darbā gados jaunu bezdarbnieku (vai jaunieti, kurš meklē pirmo darbvietu) un vecāka gadagājumu ilgstošu bezdarbnieku (vecāku par 45 gadiem). Parasti atbalstu piešķir tikai pastāvīgiem līgumiem. Atbalsts ietver arī darba devēja pilnīgu vai daļēju atbrīvošanu no sociālā nodrošinājuma iemaksām. Tomēr rīcībpolitikas, kas vērstas uz karjeras beigu posmu un kuru mērķis ir rosināt ilgāku darba mūžu, būtu jāpapildina ar pasākumiem, kas nodrošina pienācīgas pensijas tiem, kuri nevar strādāt ilgāk. Tādēļ Austrija ir reformējusi savu esošo nepilna darba laika shēmu gados vecākiem darba ņēmējiem (*Altersteilzeit*). Lai darba ņēmēji paliktu ilgāk darba dzīvē, Austrija divos posmos paaugstināja vecumu, no kura var piedalīties šajā shēmā. Vīriešiem dalības vecums tika paaugstināts no 58 līdz 59 gadiem (2019. gadā) un pēc tam līdz 60 gadiem (2020. gadā). Sievietēm šis vecums tika palielināts no 53 līdz 54 gadiem (2019. gadā) un pēc tam līdz 55 gadiem (2020. gadā). Itālijas valdība ir samazinājusi pensionēšanās vecumu dažām vecāka gadagājuma darba ņēmēju grupām, kurās darba ņēmēja vecums un iemaksu gadi kopā veido 100 gadus (minimālā prasība: jābūt vismaz 62 gadus vecam un jābūt vismaz 38 iemaksu gadiem). Visbeidzot, Spānijā tika pielāgota ilgstoša bezdarba palīdzība gados vecākiem darba ņēmējiem. Salīdzinājumā ar iepriekšējo shēmu i) ilgstoši bezdarbnieki ir tiesīgi saņemt atbalstu no 52 gadu vecuma, nevis no 55 gadiem; ii) pabalsta maksimālais ilgums ir palielināts, līdz darba ņēmējs sasniedz likumā noteikto pensionēšanās vecumu (65 gadi); iii) pamats, lai aprēķinātu valsts veikto iemaksu pensiju shēmā, ir palielināts par 53 % (no 859 EUR mēnesī 2018. gadā līdz 1313 EUR mēnesī 2019. gadā) un iv) materiālā stāvokļa izvērtējums tiks aprēķināts individuāli nevis mājsaimniecības līmenī.

Līdzdalība kvalitatīvā agrīnā pirmsskolas izglītībā un aprūpē ir pamats sekmīgai mūžizglītībai, personīgajai izaugsmei un lielākām iespējām nodarbināmībai vēlākos dzīves gados. *Padomes 2019. gada 22. maija ieteikums par kvalitatīvām agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēmām* aicina izveidot pieejamus, cenas ziņā pieņemamus un iekļaujošus agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes pakalpojumus un uzlabot pirmsskolas mācību programmu izveidi, lai tās varētu apmierināt bērnu labjutības un izglītības vajadzības. Pēdējā gada laikā Francija ir nolēmusi pakāpeniski garantēt vispārēju piekļuvi bērnu aprūpei (no dzimšanas līdz 3 gadu vecumam) un sniedz pabalstus natūrā un uzturēšanas izdevumu maksājumu garantiju vientuļiem vecākiem. Zviedrijā kopš 2018. gada rudens pirmskolas izglītība ir obligāta skolas izglītības daļa, un Zviedrijas iestādes ir pieņēmušas jaunu mācību programmu, kurā lielāks uzsvars likts uz mācīšanos un jo īpaši uz lasītprasmi un digitālajām prasmēm. Kopš 2018. gada septembra Slovākijas valdība piešķir bezmaksas vietas bērnudārzā visiem tiem bērniem (neatkarīgi no vecuma), kuri nāk no ģimenēm, kas atrodas nelabvēlīgā sociālekonomiskajā situācijā, un tā ir pazeminājusi obligāto skolas vecumu līdz pieciem gadiem (spēkā no 2020. gada septembra).

Dalībvalstis turpina centienus bērnu aprūpes pakalpojumu jomā, lai novērstu sieviešu nodarbinātības šķēršļus. Īrijā agrīnās pirmsskolas izglītības shēma bērniem tika pieņemta 2018. gada septembrī, kas bērniem no 2 gadu un 8 mēnešu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam dod tiesības trīs stundas dienā saņemt subsidētu pirmskolas bērnu aprūpi. 2018. gada Bērnu aprūpes atbalsta akts ir būtisks elements cenas ziņā pieejamas bērnu aprūpes sistēmas izstrādē, kurā izmantota jauna pieeja, lai atbalstītu cenas ziņā pieejamu piekļuvi kvalitatīvām bērnu aprūpes vietām. Turklāt tas piešķir cenas ziņā pieejamai bērnu aprūpes sistēmai juridisku statusu, aizstājot četras spēkā esošas fakultatīvas, mērķtiecīgas bērnu aprūpes sistēmas. 2019. gada janvārī Itālija palielināja gada mācību maksas atbalstu no 1000 EUR līdz 1500 EUR pirmskolas izglītības iestādes apmeklēšanai un palīdzību mājās bērniem, kuri jaunāki par trim gadiem un kuri slimo ar smagām hroniskām slimībām. Rumānija iegulda ESF līdzekļus, lai atbalstītu audžuvecāku tīkla nostiprināšanai. Turklāt Somijā 2018. gada septembrī spēkā stājās agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes reforma. Ar šo reformu, ņemot vērā pārmaiņas sabiedrībā un darba tirgū, modernizē Somijas agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes sistēmu, pilnveidojot darbinieku prasmes, radot stimulus cilvēkiem ar augstāko izglītību strādāt agrīnās pirmsskolas izglītības un aprūpes jomā un pievēršoties komandām ar dažādu nozaru profesionāļiem. Pastiprināta un prioritāra uzmanība tiek pievērsta bērnu labjutībai un interesēm.

Apmaksātu atvaļinājumu līdzsvarots sadalījums starp sievietēm un vīriešiem var būt īpaši noderīgs, veicinot sieviešu nodarbinātību pēc bērna piedzimšanas. Pēdējos gados daudzas dalībvalstis ir uzlabojušas ģimenes atvaļinājuma tiesības un īpaši veicinājušas tēvu tiesību uz atvaļinājumu izmantošanu[92]. 2018. gada sākumā Čehija izdarīja grozījumus tiesību aktā par sociālo atbalstu, lai palielinātu vecāku pabalsta elastīgumu, jo tagad vecāki var izvēlēties mēneša summu un pabalsta izmantošanas laiku (līdz četriem gadiem). Kopējā maksimālā summa ir 220 000 CZK (aptuveni 8617 EUR). Turklāt pabalsts nebūs atkarīgs no iesaistes formālajā bērnu aprūpē. Čehija arī grozīja Veselības apdrošināšanas likumu, ieviešot pabalstu par vienu nedēļu ilgu vecāku atvaļinājumu un paternitātes pabalstu tēviem. Lai gan tas ir solis pareizajā virzienā, tas neatbilst direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru, kas tēviem nodrošina divu nedēļu apmaksātu paternitātes atvaļinājumu un divus nenododamus vecāku atvaļinājuma mēnešus. Turklāt Spānijā 2019. gada martā pieņemtās leģislatīvās

[92] *Eurofound* (2019), Bērna kopšanas un paternitātes atvaļinājuma izmantošana tēvu vidū, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

izmaiņas paredz aizstāt maternitātes/paternitātes atvaļinājumu ar 16 nedēļu ilgu vecāku atvaļinājumu abiem vecākiem. Likumā paredzēta pakāpeniska piemērošana. Vecākam, kurš nav bērna bioloģiskā māte, būs tiesības uz 8 nedēļu ilgu atvaļinājumu 2019. gadā (5 nedēļas 2018. gadā), 12 nedēļu atvaļinājumu 2020. gadā un, visbeidzot, 16 nedēļu atvaļinājumu 2021. gadā. Arī citi šajā likumā ietvertie pasākumi paredz stiprināt dzimumu līdztiesību, piemēram, i) pienākums apspriest dzimumu līdztiesības plānus ir plašāk attiecināts uz uzņēmumiem, kuros strādā vairāk nekā 50 darba ņēmēju (250 darba ņēmēji), un ii) noteikumos par vienlīdzīgu atalgojumu ir izdarīti grozījumi, lai noteiktu, kad darbs ir līdzvērtīgs, un noteiktu darba devējam pienākumu veikt uzskaiti par vidējo algu vīriešiem un sievietēm. Ja abu dzimumu vidējās algas atšķirība pārsniedz 25 procentus, iemesls ir jāpamato, un iii) brīvprātīgas sociālās iemaksas neformāliem aprūpētājiem.

Īrijā kopš 2019. gada 1. septembra vecāki var izmantot 22 nedēļas ilgu neapmaksātu vecāku atvaļinājumu par katru jaundzimušu bērnu. Šis atvaļinājums jāizmanto līdz bērna divpadsmitajai dzimšanas dienai. Līdz 2018. gada septembrim vecāku atvaļinājums bija 18 nedēļas, un vecāki varēja šo atvaļinājumu izmantot tikai līdz bērna astotajai dzimšanas dienai. Vēl viens pilnveidojums šajā jomā ir jauna vecāku atvaļinājuma shēma, kas ļauj vecākiem izmantot divu nedēļu apmaksātu atvaļinājumu bērna pirmajā gadā. Šī jaunā shēma darbojas kopš 2019. gada novembra. 2019. gadā Nīderlande nāca klajā ar likumprojektu, kas, sākot no 2020. gada jūlija, paildzina vecāku atvaļinājumu no 2 līdz 5 dienām un dod iespēju izmantot vēl 5 nedēļu papildu atvaļinājumu, kas jāizmanto pirmo sešu mēnešu laikā kopš bērna dzimšanas. Turklāt adopcijas atvaļinājums un audžuģimenes atvaļinājums tika palielināts no 4 līdz 6 nedēļām. 2018. gada decembrī Portugāle ieviesa četras sadaļas, kas veicina labāku līdzsvaru starp profesionālo, privāto un ģimenes dzīvi kā nosacījumu efektīvai vīriešu un sieviešu līdztiesībai un pilntiesīgai pilsonībai, kas ļauj izdarīt brīvu izvēli visos dzīves aspektos, pamatojoties uz Eiropas sociālo tiesību pīlāru. Pirmā sadaļa ir samierināšanas pakts, kurā paredzēti pasākumi, kas iesaistīs dažādus darba devējus, lai izstrādātu praksi, kas veicina saskaņošanu un izplatīšanu. Otrā sadaļa – Publiskās pārvaldes saskaņošanas pakts – atspoguļo centrālās un vietējās valsts pārvaldes apņemšanos veicināt saskaņošanu. Trešā sadaļa ir par aprīkojumu, pakalpojumiem un stimuliem, kas nepieciešami saskaņošanai, aprūpes, izglītības, transporta un veselības jomā izmantojot instrumentus, kas to veicina. Ceturtā sadaļa "Prast saskaņot" ietver pasākumus, kas rada zināšanas un izplata tās un kas var palīdzēt izstrādāt jaunas darbības. Sociālie partneri Austrijā ir vienojušies par 24 mēnešu ilgu vecāku atvaļinājumu, ko ieskaita tādu tiesību aprēķinā, kuras balstās uz darba stāžu, piemēram, automātisks algas palielinājums, tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, uzteikuma termiņš vai pastāvīgs darba nespējas pabalsts tādās nozarēs kā mazumtirdzniecība, kam raksturīgs liels sieviešu īpatsvars.

Dažās dalībvalstīs ir ieviesti citi diskriminācijas novēršanas pasākumi, kas veicina sieviešu dalību darba tirgū. Francijā 2018. gada augustā tika pieņemts likums, ar ko ievieš pasākumus, lai apkarotu ar dzimumu saistītu vardarbību darbvietā, un kas ietver 5 jomas: 1) veicināt sociālo dialogu, 2) apmācīt inspektorus, 3) informācijas kampaņas, 4) atbalstīt cietušos uzņēmumos un 5) rīki, kas paredzēti, lai sodītu par diskriminējošu praksi, piemēram, diskriminācijas novēršanas grupa. Portugāle ar valsts līdztiesības un diskriminācijas novēršanas stratēģiju 2018.–2030. gadam ir centusies arī noteikt īpašus stratēģiskos mērķus attiecībā uz nediskrimināciju dzimuma dēļ un vīriešu un sieviešu vienlīdzību. Tajās tiks integrēts valsts rīcības plāns par vīriešu un sieviešu līdztiesību, valsts rīcības plāns vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanai un apkarošanai un valsts rīcības plāns, kas paredzēts, lai apkarotu diskrimināciju seksuālās orientācijas, dzimumidentitātes un dzimumpazīmju dēļ. Programmas līdztiesībai darba tirgū un uzņēmumos darbības jomā

stratēģija pastiprina cīņu pret profesiju segregāciju pēc dzimuma, veicina vienādu darba samaksu un saskaņo darba, ģimenes un privāto dzīvi, sekmējot dialogu starp sociālajiem partneriem. Pirmo reizi ir izklāstīts īpašs pret diskrimināciju vērsts plāns, kas balstīts uz seksuālo orientāciju, dzimumidentitāti un seksuālajām pazīmēm un kurā ir ietverti pasākumi, kas noteikti prioritāras rīcības jomās, piemēram, informācijas un apmācības un nozaru politikas jomās.

Dažas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Vairums jauno iniciatīvu bija vismaz daļēji saistītas ar atalgojuma pārredzamības pasākumiem, ko Eiropas Komisija ieteica 2014. gadā (2014/124/ES). Vācija un Apvienotā Karaliste 2018. gadā sāka pirmo ziņošanas posmu par sieviešu un vīriešu atalgojumu, un Apvienotās Karalistes parlamentārajā ziņojumā tika ieteikts paplašināt prasības attiecībā uz ziņošanu par darba samaksas atšķirībām[93] [94]. Īrija 2019. gadā publicēja likumprojektu par informācijas sniegšanu par sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirībām, kas noteiks, ka uzņēmumiem jāpublisko informācija par darba samaksas atšķirībām starp dzimumiem[95]. 2018. gada septembrī Francija ieviesa "vienlīdzīgas darba samaksas indeksu", pamatojoties uz 5 dažādiem dzimumu vienlīdzības rādītājiem. Uzņēmumiem ir jāpanāk vienlīdzīgas darba samaksas jomā gūto rezultātu pārredzamība, darba inspekcijas kontroles tika pastiprinātas un tika īstenota reklāmas kampaņa ar mērķi cīnīties pret dzimumu stereotipiem darbā pieņemšanas procesā. Vienlīdzīgas darba samaksas indekss ir jāpiemēro uzņēmumiem, kuros strādā vairāk nekā 50 darba ņēmēju. Uzņēmumiem, kuri sasniedz 50 darba ņēmēju slieksni, tiks dots trīs gadu labvēlības periods pirms šo prasību piemērošanas. Uzņēmumiem, kuros strādā vairāk nekā 1000 darba ņēmēju, līdz 2019. gada 1. martam bija jāpublicē rezultāti, kas gūtu dzimumu līdztiesības jomā, uzņēmumiem, kuriem ir no 251 līdz 999 darba ņēmējiem, tad bija jāizdara līdz 1. septembrim, un uzņēmumiem, kuriem ir no 50 līdz 250 darba ņēmēju, – līdz 2020. gada 1. martam.

Portugāle arī ir ieviesusi tiesību aktus par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību. Pasākumi ietver gada ziņojumu par atšķirībām sieviešu un vīriešu atalgojumā un novērtējumu novērtējumu pēc uzņēmuma, profesijas un kvalifikāciju līmeņa (uzņēmumiem ar vairāk nekā 250 darba ņēmējiem pirmajos divos gados, pēc tam attiecināts arī uz uzņēmumiem ar vairāk nekā 50 darba ņēmējiem). Diskriminējošas attieksmes gadījumā ir paredzēti arī īpaši darba inspekcijas pasākumi un sankcijas pret darba devējiem. Lai apkarotu vertikālo segregāciju, plāna "*Darba nosacījumu vienlīdzība: vienāda darba samaksa, vecāku aizsardzība, profesionālās un ģimenes un privātās dzīves saskaņošana*" mērķis ir veicināt vīriešu un sieviešu līdzsvarotu dalību lēmumu pieņemšanā. Tajā noteikts minimālais dzimumu slieksnis valsts uzņēmumu valdēs, sākot no 2018. gada (33,3 %), un biržā kotētajos uzņēmumos (20 % un sākot no 2020. gada – 33,3 %). Turklāt šās iniciatīvas mērķis ir veicināt dzimumu līdzsvarotu dalību valsts pārvaldes lēmumu pieņemšanā; izraudzīties pozīciju turētājus publiskajās struktūrās, pamatojoties uz likumā noteiktajām kompetencēm, prasmēm un apmācību, un ievērot minimālo dzimumu līdzsvara slieksni, proti, katram dzimumam publiskajās struktūrās būtu jāatvēl 40 %.

Atbalsts trešo valstu valstspiederīgo integrācijai darba tirgū, bieži vien apvienojumā ar valodu apmācību, ir bijusi darbības joma vairākās dalībvalstīs. Vairākas dalībvalstis (jo

[93] *Eurofound* (2019.), Lēns sākums vīriešu un sieviešu atalgojumu pārredzamībai Vācijā, *Eurofound* blogs, 2019. gada 4. februāris.

[94] *Eurofound* (2018.), Apvienotā Karaliste: jaunākās norises darba dzīvē, 2018. g. 3. cet., *Claire Evans*

[95] *Eurofound* (2019.), Īrija: jaunākās norises darba dzīvē, 2019. g. 2. cet., *Farrelly, R.*

īpaši Grieķija, Francija, Nīderlande, Apvienotā Karaliste un Luksemburga) veica visaptverošas izmaiņas jaunu vai pārskatītu rīcības plānu/stratēģiju veidā, reaģējot uz vajadzību pastiprināt centienus ilgtermiņa integrācijas jomā un konsolidēt visu iesaistīto dalībnieku centienus. Turklāt vairākas dalībvalstis paplašināja integrācijas pasākumu piedāvājumu, bet dažas dalībvalstis vienlaikus palielināja obligātu dalību dažādos valodu kursos un integrācijas mācībās. Piemēram, valodu apmācības piedāvājums trešo valstu valstspiederīgajiem tika uzlabots jo īpaši Beļģijā (Valonijā, Flandrijā un vācu valodas kopienā), Somijā, Francijā, Maltā un Vācijā (ar darbu saistīta valodu apmācība). Zviedrijā jauns tiesiskais regulējums, kas attiecas uz Zviedrijas VND, palīdzēja stiprināt nesen ieceļojušu migrantu iespējas iekļauties darba tirgū. Zviedrija arī reformēja subsidētās nodarbinātības sistēmu un 2019. gada jūlijā ieviesa jaunu atbalsta pasākumu, t. s. "ievaddarbus", un sniedza lielāku finansējumu "vietēja darba iespēju" programmai (spēkā kopš 2017. gada), ko parasti veido darba tirgus izglītība, zviedru valoda imigrantiem un stažēšanās. Somija 2018. gada decembrī piecās pilsētās finansēja tā sauktos "imigrantu kompetences centrus", kuros pašvaldības un darba tirgus un izglītības iestādes elastīgi virza klientus uz apmācību un darba tirgu. Nīderlande ir pārskatījusi savu pieeju integrācijai, tostarp lielāku uzmanību pievēršot integrācijai darba tirgū. 2019. gadā Nīderlandes valdība sāka astoņus eksperimentālus pasākumus, lai uzlabotu to instrumentu efektivitāti, kuri paredzēti līdzdalības darba tirgū veicināšanai, un migrantu izcelsmes Nīderlandes pilsoņu stāvokli darba tirgū. Tie jo īpaši ietver: apvienotu mācīšanos un darbu, intensīvu apmācību neaizsargātām iedzīvotāju grupām, atbalstu arodizglītības ieguvēju profesionālajai orientācijai un kultūru daudzveidības noteikšanu uzņēmumos. Spānijā lielākā daļa nodarbinātības uzlabošanas pasākumu tika īstenoti kā daļa no Spānijas 2017.-2020. gada Nodarbinātības aktivizācijas stratēģijas, un migrācijas valsts sekretārs sniedza arī finansiālu atbalstu imigrantu sociālajai iekļaušanai un integrācijai darba tirgū. Francijā integrācijas politikas reforma, kas pieņemta 2018. gada jūnijā un tiek īstenota kopš 2019. gada, ietver jaunu sadaļu, kas paredzēta profesionālajai integrācijai un prasmju revīzijai, kas ir daļa no republikas integrācijas līguma (*CIR*), papildu valodas apmācībai, ja tā nepieciešama pēc *CIR* darbības beigām, un sistemātiskākai valsts nodarbinātības dienestu izmantošanai.

Papildus pasākumiem, kas tieši paredzēti trešo valstu valstspiederīgajiem, dalībvalstis arī ir veikušas pasākumus, kas valsts nodarbinātības dienestiem, vietējām iestādēm vai darba devējiem nodrošina resursus un rīkus integrācijas atbalstam. Francija ir sākusi strukturētu sadarbību starp migrācijas, apmācības un nodarbinātības iestādēm. Apvienotajā Karalistē *Jobcentre Plus* tika piešķirts papildu finansējums, lai vairāk cilvēkiem no nošķirtām kopienām palīdzētu atrast darbu. Latvijā ir izstrādāta rokasgrāmata par integrāciju darbavietā, kurā apkopoti labas prakses piemēri jaunpienācēju integrācijai darbavietā un daudzveidības pārvaldībai. Igaunija sniedza atbalstu augsti kvalificētiem darba ņēmējiem Igaunijas Starptautiskajā mājā, kas sniedz pakalpojumus vietējiem darba devējiem par to, kā pieņemt darbā ārvalstu ekspertus, un jaunpienācējiem–ārvalstniekiem, kā arī viņu laulātajiem (piedāvā informāciju par dzīvi Igaunijā, valodas programmas un karjeras konsultācijas).

Dalībvalstis ir pieņēmušas pasākumus, lai uzlabotu to trešo valstu valstspiederīgo un migrantu izcelsmes bērnu izglītības līmeni. Somija, Igaunija un Beļģija īpaši centās palielināt trešo valstu valstspiederīgo bērnu agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi un šim nolūkam pieņēma politikas grozījumus. Tādējādi 2018. gada rudenī Somijas valdība sāka izmēģinājuma projektu, piedāvājot bezmaksas nepilna laika agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi piecus gadus veciem bērniem. Flandrija (Beļģija) pieņēma stratēģiju, lai uzlabotu dalību pirmsskolas izglītībā (no 2,5 līdz 5 gadiem), īpašu uzmanību pievēršot migrantu izcelsmes bērniem, savukārt Beļģijā (federālajā līmenī) obligātais skolas vecums tika

samazināts no 6 līdz 5 gadiem. Francija paredzēja divkāršot tādu semināru skaitu, kas paredzēti ārvalstu skolēnu vecākiem, lai stiprinātu viņu integrāciju, kā arī divkāršot franču valodas kā svešvalodas programmu skaitu studentiem, kuri vēlas studēt Francijā. Lietuva ieviesa jaunu politiku, saskaņā ar kuru katrā skolā, kurā skolēnu vidū ir migrantu izcelsmes bērni, tiks norīkots mācību asistents. Spānijā ir pieņemta jauna programma, kas paredzēta, lai reģionos palīdzētu samazināt to skolēnu skaitu, kas priekšlaicīgi pamet izglītības un apmācības sistēmu. Tā paredz sniegt atbalstu izglītības centriem un skolēniem no mazāk aizsargātas sociāli ekonomiskās vides vai grupas (migranti, romi, īpašas izglītības vajadzības) un stiprināt mācībspēku kompetences, lai risinātu skolēnu daudzveidības jautājumus klasē. Luksemburgā ir izveidots mediācijas dienests un izraudzīts mediators, kurš ir atbildīgs par jautājumiem, kas saistīti ar imigrantu izcelsmes bērnu izglītību, īpašām izglītības vajadzībām un mācību priekšlaicīgu pārtraukšanu.

Dalībvalstis arī ir īstenojušas reformas, kuru mērķis ir atzīt un/vai validēt trešo valstu valstspiederīgo kvalifikācijas vai prasmes. Piemēram, 2019. gada jūnijā pieņemtajā jaunajā likumā par augstprasmes imigrāciju (*Fachkräftezuwanderungsgesetz*) Vācija ir atvieglojusi trešās valstīs izdotu aroda un profesionālo kvalifikāciju atzīšanas procesu. Sākot no 2018. gada trīs gadus Grieķija atbalsta Eiropas kvalifikācijas pasi bēgļiem (Eiropas Padome), kuras mērķis ir nodrošināt derīgu metodiku to bēgļu kvalifikāciju novērtēšanai, kuri pabeiguši vai daļēji pabeiguši vidusskolas vai augstāka līmeņa mācības (arī kvalifikācijas par kurām dokumentācija ir nepilnīga vai tās trūkst). Somija ir publicējusi ceļvedi, kas palīdzēs atzīt ārvalstu skolotāju kvalifikācijas. Flandrijas valdība (Beļģija) ir apstiprinājusi dekrētu par iegūto kompetenču atzīšanu, lai personas varētu iegūt kvalifikāciju par iegūtajām kompetencēm, proti, darba pieredzi, brīvprātīgo darbu un apmācību.

Vairākas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai atvieglotu darba migrantu, jo īpaši augsti kvalificētu darba ņēmēju un to, kuri strādā profesijās, kur trūkst darbaspēka, uzņemšanu no trešām valstīm. Beļģija ir racionalizējusi procedūru, apvienojot darba un uzturēšanās atļauju piešķiršanas procedūras. Flandrijā tika paplašināts saraksts ar tām profesijām, kurās trūkst darbaspēka, un tika samazināts algas slieksnis augsti kvalificētām personām, kas jaunākas par 30 gadiem, kā arī medmāsām. Malta, Austrija, Portugāle, Slovākija un Lietuva ir ieviesušas vienkāršojumus attiecībā uz trešo valstu darba ņēmēju pieteikumiem darba vai uzturēšanās atļaujas saņemšanai, savukārt Vācija ir pieņēmusi plašāku reformu, kas atvieglo kvalificētu darba ņēmēju imigrāciju no trešām valstīm, tostarp izmaiņas vīzu procedūrās, ārvalstīs iegūtu kvalifikāciju atzīšanu un lielāku atbalstu valodas apguvei. Francija iedrošina augsti kvalificētu ārvalstu valstspiederīgo ierašanos, izmantojot vienkāršotas procedūras un īpašas uzņemšanas struktūras, kā arī ir paplašinājusi daudzgadu uzturēšanās atļauju – tā dēvēto "talanta pasi". Izmaiņās tiesību aktos un politikā dalībvalstīs ir attiecinātas arī uz ārvalstu uzņēmējiem un ieguldītājiem, paverot jaunas iespējas to piesaistīšanai vai uzlabojot to ierašanās un uzturēšanās uzraudzību. Piemēram, Somija un Portugāle ir ieviesusi jaunu jaunuzņēmumu vīzas programmu uzņēmējiem.

Vairākas nesen dalībvalstu līmenī veiktas darbības tika īpaši paredzētas bēgļiem un/vai patvēruma meklētājiem. Piemēram, Vācijā 2019. gada jūnijā pieņemtais jaunais likums (Ārvalstu valstspiederīgo nodarbinātības likums) paredz labāku piekļuvi integrācijas kursiem, konkrētai profesijai veltītiem vācu valodas kursiem un apmācību palīdzībai dažādām patvēruma meklētāju grupām. Tā arī īstenojusi reformu attiecībā uz piekļuvi pabalstiem, lai patvēruma meklētājus motivētu piedalīties apmācībās un dotu iespēju bēgļiem iesaistīties

brīvprātīgajā darbā[96]. Dānijas valdība un sociālie partneri vienojās Integrācijas pamatizglītības programmu (*IGU*) (apvieno valodu nodarbības, stažēšanos un arodizglītību migrantiem un bēgļiem, kuri ir nesen ieradušies un kuri ir vecumā no 18 līdz 39 gadiem) pagarināt līdz 2022. gada 30. jūnijam. Francijā saistībā ar valsts stratēģiju bēgļu uzņemšanai un integrācijai, kuras mērķis jo īpaši ir atbalstīt bēgļu piekļuvi apmācībai un nodarbinātībai, 2018. gada septembrī valsts nodarbinātības dienests (*Pôle-Emploi*) publicēja dažādās valodās tulkotu bukletu, kurā sniegti noderīgi padomi par darba meklēšanu. Turklāt vairākas dalībvalstis savus nesenos centienus koncentrēja uz nesen ieradušos migrantu–sieviešu integrēšanu. Īrijas Tieslietu un līdztiesības ministrija 2019. gadā finansēja 7 jaunus projektus, lai atbalstītu sieviešu bēgļu integrāciju darba tirgū, savukārt Zviedrija arī nodrošināja papildu valsts finansējumu attiecīgiem projektiem, piemēram, iniciatīvai, kas patvēruma meklētājām sniedz norādījumus par Zviedrijas darba tirgu.

Vairākas dalībvalstis veicina personu ar invaliditāti nodarbinātību. Flandrijā (Beļģija) ar atsevišķu profesionālās apmācības programmu reformu tika ieviesta jauna programma, kas paredzēta bezdarbniekiem ar invaliditāti un ilgstošiem bezdarbniekiem. Programmas ilgums var būt 52 nedēļas un darba devējiem tā ir bez maksas. Turklāt dalībniekiem nav jāmaksā par starpprofesiju apmācībām, un tiks atlīdzinātas transporta un bērnu aprūpes izmaksas. Bulgārija ir ieviesusi obligātas kvotas, kas prasa darba devējiem pieņemt darbā cilvēkus ar invaliditāti (1 darba ņēmējs ar invaliditāti darba devējiem, kuriem ir 50–99 darba ņēmēju, 2 % no vidējā darba ņēmēju skaita tiem darba devējiem, kuriem ir 100 vai vairāk darba ņēmēju), un īpašas subsīdijas darba devējiem, izveidojusi īpašus pakalpojumus nodarbinātības birojos un aizsargātas nodarbinātības izmēģinājuma centrus. Čehija ieviesa ilgtermiņa aprūpes pabalstu, lai nodrošinātu cilvēkiem veselības apdrošināšanu ar atbilstošu kompensāciju par zaudētiem ienākumiem no nodarbinātības, kas pārtraukta, jo jānodrošina radinieka ilgstoša aprūpe. Horvātija ir pieņēmusi kvotas personu ar invaliditāti nodarbināšanai, t. i., darba devējiem, kuriem ir vismaz 20 darba ņēmēji, ir jāpieņem darbā darba ņēmēji ar invaliditāti – 3 % no kopējā darba ņēmēju skaita. Darba devējiem, kuri nepilda šo prasību, ir jāmaksā soda nauda. Turklāt Personu ar invaliditāti apmācības, profesionālās rehabilitācijas un nodarbinātības institūts maksā algu subsīdijas.

2019. gada vienošanās par likmju stabilizācijas fondiem (*Satspuljeftale*) ietvaros Dānijas valdība 2019.–2022. gadam ir piešķīrusi 128,4 miljonus DKK (aptuveni 17 miljonus EUR), lai palielinātu personu ar invaliditāti nodarbinātības un izglītības iespējas. Somijā tiek īstenota darbspējas programma, kuras mērķis ir uzlabot ilgstošu bezdarbnieku un cilvēku ar daļēju darbspēju pakalpojumu vajadzību individuālu novērtēšanu. Tā ir palielinājusi rehabilitācijas pabalstus, lai veicinātu cilvēku ar daļēju darbspēju nodarbinātību, un subsidēto algu piešķīrumu. Francija ir pieņēmusi vairākus pasākumus saistībā ar likuma par brīvību izvēlēties profesionālo nākotni (*Liberté de choisir son Avenir Professionnel*) darbības jomu. Šie pasākumi ir vērsti uz: 1) darba devēju deklarēšanas pienākumu vienkāršošanu; 2) papildu shēmu vispārināšanu; 3) izmaiņām attiecībā uz pienākuma nodarbināt 6 % darbinieku ar invaliditāti tvērumu; 4) obligātu pienākumu paziņot par darbībām, ko uzņēmums veicis, lai veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību; 5) koplīgumiem par invaliditāti, kas jāatjauno ik pēc 3 gadiem. Vācija nodrošina subsīdijas, lai varētu piedāvāt piecus gadus ilgu darbu ilgstošiem bezdarbniekiem, kuri ir vecāki par 25 gadiem, arī tiem, kuriem ir smaga invaliditāte. Rumānijā darba devēji saņem subsīdijas par to, ka pastāvīgu darba līgumu uz 12

[96] Tika reformēts Patvēruma meklētāju pabalstu akts: patvēruma meklētāju pabalsti vairs netiks pārtraukti pēc 15 mēnešiem. Tas paredzēts, lai novērstu to, ka bēgļi priekšlaicīgi pamet apmācības un kvalifikācijas piešķiršanas kursus.

mēnešiem pieņem darbā izglītības iestāžu absolventus un uz 18 mēnešiem – absolventus ar invaliditāti.

3.3. **7. pamatnostādne. Uzlabot darba tirgu darbību un sociālā dialoga efektivitāti**

Šajā iedaļā ir aplūkota 7. nodarbinātības pamatnostādnes īstenošana, kurā dalībvalstīm ir ieteikts uzlabot darba tirgu darbību un sociālā dialoga efektivitāti. Tas ietver elastīguma un drošības līdzsvarošanu darba tirgus politikā, darba tirgus segmentācijas novēršanu, cīņu pret nedeklarētu darbu un pārejas uz beztermiņa nodarbinātības formām veicināšanu, efektīvas aktīva darba tirgus politikas un valsts nodarbinātības dienestu nodrošināšanu, adekvātu bezdarbnieka pabalstu nodrošināšanu, kas mazina atturēšanos no ātras atpakaļpieņemšanas darbā, un darba ņēmēju un izglītojamo mobilitātes veicināšanu. Pamatnostādnē dalībvalstīm ir ieteikts nodrošināt savlaicīgu un konstruktīvu sociālo partneru iesaisti politikas un reformu izstrādē un īstenošanā, tostarp atbalstot spēju veidošanu. Turklāt tā paredz, ka dalībvalstīm, pamatojoties uz pastāvošo valsts praksi, jāņem vērā pilsoniskās sabiedrības organizāciju pieredze. Šajā nodaļā ir izklāstīti galvenie rādītāji, kas norāda uz galvenajām problēmām šajās jomās, vienlaikus uzsverot ieguvumus, kas saistīti ar nodarbinātības aizsardzības stingrības samazināšanu un efektīvu un labi koordinētu darba tirgus un sociālo iestāžu un politikas veicināšanu. 3.3.2. iedaļā ir apkopoti dalībvalstu politikas pasākumi šajās jomās.

3.3.1. Galvenie rādītāji

Nodarbinātības pamatnostādnes sekmē darba tirgus segmentācijas novēršanu, kas vairākās dalībvalstīs aizvien ir problēma. Dažās dalībvalstīs aizvien vērojamas lielas atšķirības darba apstākļos. Atsevišķiem iedzīvotājiem ir stabila karjera ar labām iespējām, savukārt citi nespēj izkļūt no nekvalitatīvām darbvietām, kur ir mazāk iespēju saņemt apmācību, sociālo aizsardzību un kopumā ir sliktāki darba apstākļi un labklājība. Šīs atšķirības nav saistītas vienīgi ar darba ražīguma līmeņa atšķirībām([97]). Ja darba tirgus segmentācija ir dziļi iesakņojusies, tā var radīt lielāku nevienlīdzību, mazāku sociālo kohēziju un zemāku ekonomikas izaugsmes līmeni, jo tas ir saistīts ar pieprasījuma kopapjoma vājināšanos, zemāku darba ražīgumu, cilvēkkapitāla attīstību un sociālo mobilitāti. Divi Eiropas sociālo tiesību pīlāra principi atbalsta centienus šīs problēmas novēršanā. Jo īpaši 5. principa ("*Droši un pielāgojami darba apstākļi*") un 7. principa ("*Informācija par nodarbinātības nosacījumiem un aizsardzība atlaišanas gadījumā*") mērķis ir nodrošināt darbiniekiem vienādu attieksmi neatkarīgi no darba attiecību veida, vienlaikus uzsverot atbalstu pārejā uz beztermiņa nodarbinātības formām.

Darba tirgus segmentācija, ņemot vērā pagaidu darba ņēmēju īpatsvaru, skar vairākas dalībvalstis. ES līmenī (46. attēls) pēdējo gadu laikā pagaidu līgumu īpatsvars attiecībā pret kopējo darba ņēmēju skaitu nav būtiski mainījies – tas svārstījies vidēji ap 14 % pēdējo desmit gadu laikā (skatīt arī 1. nodaļu), lai gan starp valstīm vērojamas būtiskas atšķirības. Kopš 2014. gada atšķirības starp dalībvalstīm ar augstāko un zemāko pagaidu līgumu īpatsvaru attiecībā pret kopējo darba ņēmēju skaitu kopumā saglabājās stabilas, proti, apmēram 26 procentpunkti. Lai gan samērā stabils vai nedaudz samazinājies kopš 2017. gada, Spānijā, Polijā, Portugālē un Nīderlandē aizvien tiek reģistrēts augstākais līmenis 2018. gadā, pārsniedzot 20 %, un diapazonā no 15 % līdz 20 % tām seko vēl piecas dalībvalstis (Horvātija, Itālija, Francija, Somija un Slovēnija). Zemākais īpatsvars reģistrēts Rumānijā, Lietuvā, Latvijā, Igaunijā, Bulgārijā un Apvienotajā Karalistē, kur rādītāji 2018. gadā ir zem 5 % atzīmes. Ekonomikas atveseļošanās, kas sākās 2013. gadā, dalībvalstīs radīja

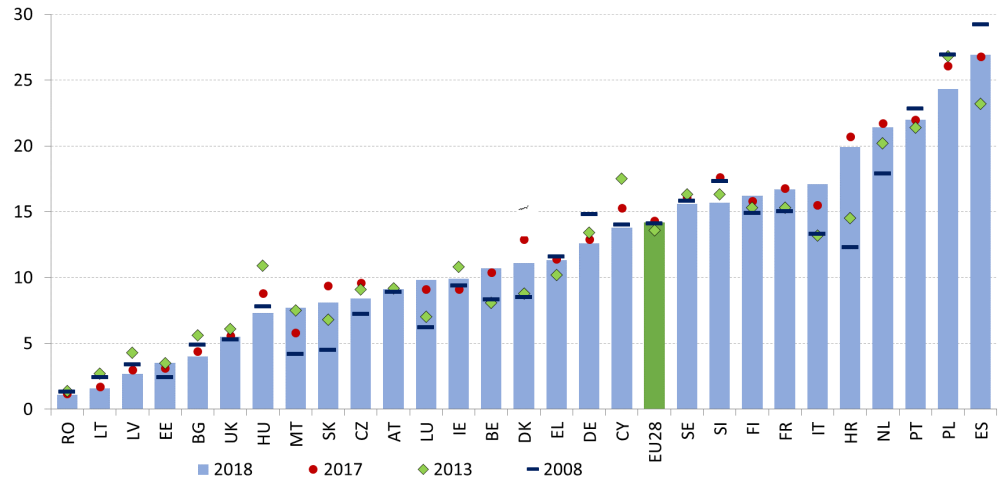
[97] *Eurofound* (2019.) un SDO (2016.) analīze par nestandarta nodarbinātību.

nevienmērīgas izmaiņas pagaidu nodarbinātībā. Dažās valstīs, jo īpaši Itālijā (par 3,5 procentpunktiem), Horvātijā (par 3 procentpunktiem), Spānijā (par 2,9 procentpunktiem) un Dānijā (par 2,5 procentpunktiem), no 2013. līdz 2018. gadam bija vērojams vienmērīgs pieaugums. Citās dalībvalstīs stabilu nodarbinātības palielināšanos papildināja noteikta laika darba līgumu īpatsvara pastāvīgs samazinājums. Tas attiecas uz Kipru (par -5,2 procentpunktiem), Poliju (par -4 procentpunktiem) un Ungāriju (par -3,5 procentpunktiem).

Pagaidu darbā strādājošu darba ņēmēju īpatsvars bieži vien ir augstāks sieviešu un gados jaunu darba ņēmēju vidū. Pagaidu nodarbinātībā nodarbināto sieviešu vecumā no 15 līdz 64 gadiem īpatsvars ES 2018. gadā bija 14,7 %, salīdzinot ar 13,6 % attiecībā uz vīriešiem. Lielākais pagaidu nodarbinātībā nodarbināto sieviešu īpatsvars ir vērojams Spānijā (27,8 %), Polijā (25,1 %), Nīderlandē (22,7 %), Portugālē (22 %) un Horvātijā (20,5 %). Visās šajās dalībvalstīs sieviešu īpatsvars ir lielāks nekā vīriešu īpatsvars. Attiecībā uz personām vecumā no 15 līdz 24 gadiem šis īpatsvars 2018. gadā bija 43,3 % salīdzinājumā ar 12,1 % attiecībā uz personām vecumā no 25 līdz 54 gadiem un 6,6 % attiecībā uz personām vecumā no 55 līdz 64 gadiem.

46. attēls. Pagaidu nodarbinātība vairākās dalībvalstīs joprojām ir problēma

Pagaidu darba ņēmēju īpatsvars attiecībā pret kopējo darba ņēmēju skaitu (vecumā no 15 līdz 64 gadiem).



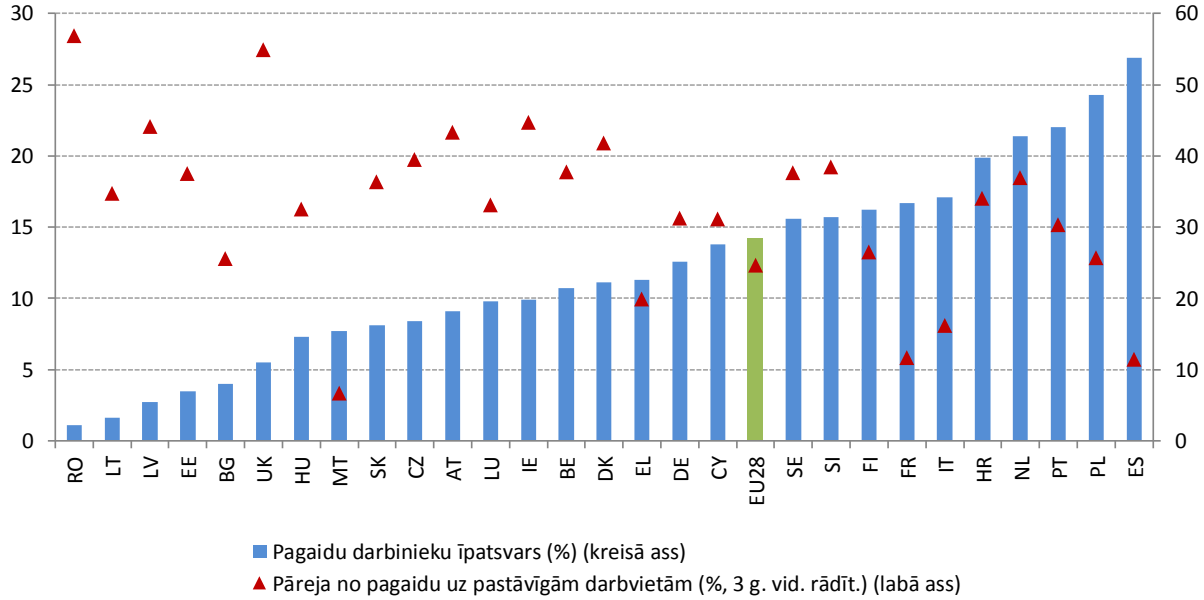
Avots: *Eurostat*, DSA.

Joprojām pastāv grūtības nodrošināt to, lai pagaidu līgumi ir atspēriena punkts virzībā uz pastāvīgu darbu, izvairoties no "virpuļdurvju efekta" starp bezdarbu un nestabilām darbvietām. Labi izstrādātiem tiesību aktiem nodarbinātības aizsardzības jomā, būtu jāaizsargā darba ņēmēji, vienlaikus nekavējot pāreju no vienas darbvietas uz citu un ļaujot ekonomikai sekmīgi reaģēt uz satricinājumiem, kam nepieciešama darbaspēka pārdale starp uzņēmumiem un nozarēm. Pagaidu darba ņēmēju augsts īpatsvars apvienojumā ar zemiem rādītājiem attiecībā uz pāreju no pagaidu darba uz pastāvīgu darbu var liecināt par slikti izstrādātiem tiesību aktiem nodarbinātības aizsardzības jomā un kavēt labu darba tirgus rezultātu sasniegšanu. 47. attēlā atspoguļoti rādītāji attiecībā uz pāreju no pagaidu uz pastāvīgiem līgumiem (vidēji 2016.-2018. gadā, lai pēc iespējas mazinātu īstermiņa svārstību ietekmi), ņemot vērā pagaidu darba ņēmēju īpatsvaru attiecībā pret kopējo darba ņēmēju (vecumā no 15 līdz 64 gadiem) skaitu. Četrās valstīs (Francijā, Itālijā, Polijā un Spānijā) ir augsti pagaidu nodarbinātības rādītāji (virs ES vidējā 14,2 % rādītāja 2018. gadā) apvienojumā ar augstiem rādītājiem par pāreju no terminētiem uz pastāvīgiem līgumiem (zem

10 %). Citās valstīs, piemēram, Nīderlandē vai Portugālē, pagaidu nodarbinātības rādītāji ir samēra augsti, lai gan pārejas rādītāji ir augstāki (virs 15 %).

47. attēls. Pagaidu līgumi bieži vien nav "atspēriena punkts" ceļā uz beztermiņa nodarbinātību

Pagaidu darba ņēmēju īpatsvars attiecībā pret kopējo darba ņēmēju skaitu vecumā no 15 līdz 64 gadiem (2018. gads) un pāreja uz pastāvīgām darbvietām, 3 gadu vidējais rādītājs (2017. gads)



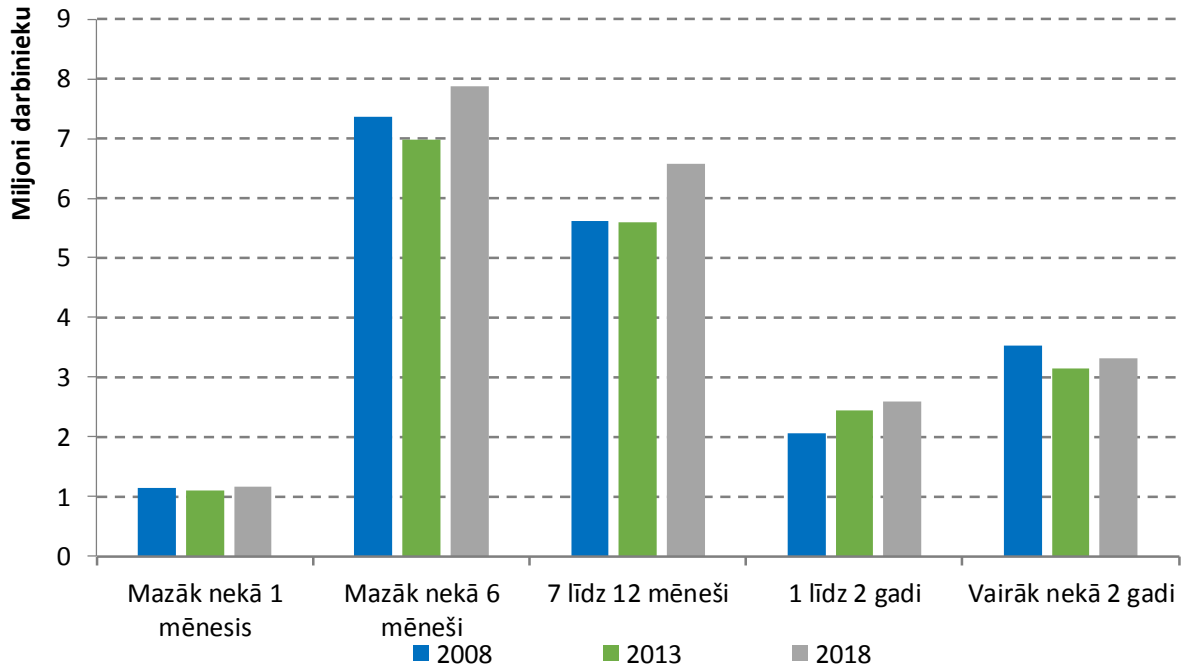
Avots: *Eurostat*, DSA, SILC.

Plaši izmantojot īstermiņa līgumus ES, tiek ierobežota spēja risināt šīs problēmas un veicināt ilgtspējīgu integrāciju darba tirgū. 2018. gadā 27,2 miljoni darba ņēmēju strādāja pagaidu darba režīmā, kas veido apmēram 20 % no visas atkarīgās nodarbinātības ES. Vairāk nekā 8 miljoniem no šiem darba ņēmējiem bija darba līgums uz laiku, kas mazāks nekā 6 mēneši, un aptuveni 1,1 miljonam – mazāks nekā vienu mēnesi. Lai gan viena gada vai īsāka laika īstermiņa līgumu skaits palielinās (aptuveni 10 % palielinājums laikā no 2008. līdz 2018. gadam), ilgāka laika līgumi (2 gadi vai vairāk) – kas bieži vien ir atspēriena punkts virzībā uz stabilu profesionālo karjeru – šajā pašā laikposmā ir samazinājušies gandrīz par 23 % (sīkākai informācijai skatīt 3.3.2. iedaļu par dalībvalstu veiktajiem politikas pasākumiem; sīkākai analīzei skatīt Eiropas Komisija, 2019.[98])

[98] *Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K.* un *Goenaga Beldarrain, X. et al.* (2019.). *The changing nature of work and skills in the digital age* (Mainīgā darba vide un prasmes digitālajā laikmetā), Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

48. attēls. Atlabšana ir veicinājusi kopumā īsāka termiņa darba attiecības

Darba ņēmēju skaits (vecumā no 20 līdz 64 gadiem) pēc pagaidu līguma ilguma ES-28 (2018.)



Avots: *Eurostat*, DSA, *SILC*.

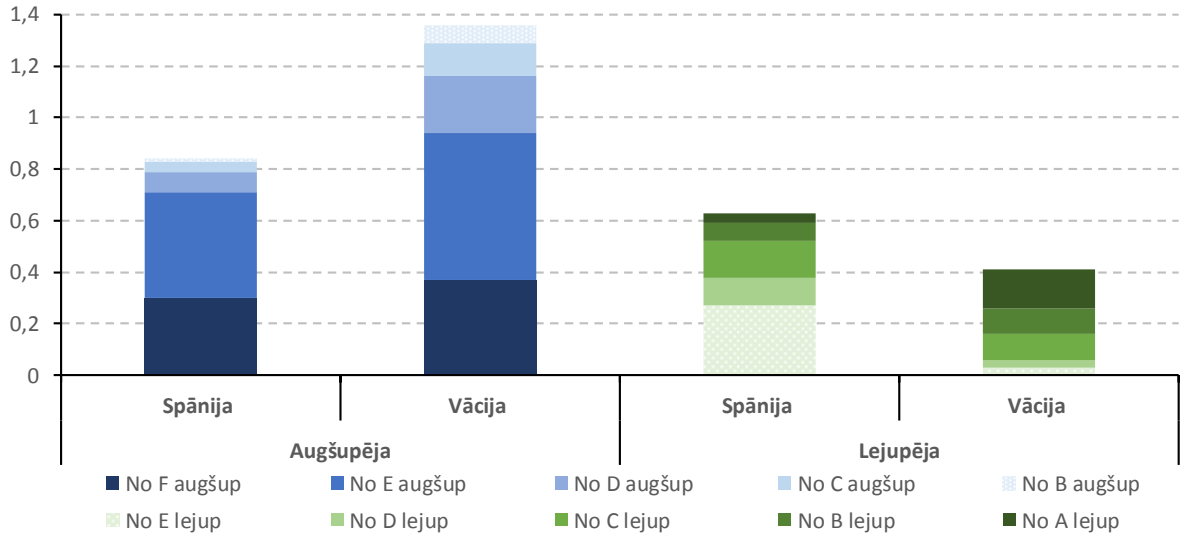
Pagaidu līgumu lielā izplatība visās darbaspēka daļās spēcīgi ietekmē darbvietu kvalitāti un darbvietu drošību. *Eurofound* ziņojums papildina darba tirgus segmentācijas analīzi, kas izklāstīta 2019. gada vienotajā nodarbinātības ziņojumā, pārraugot indivīdu karjeru un pētot, cik lielā mērā laika gaitā ir mainījušies to attiecīgie darba apstākļi[99]. Šī analīze aptver lejupējus un augšupējus pārejas rādītājus, kas iegūti par personām dažādās darba tirgus situācijās. Šīs darba tirgus situācijas ir ierindotas dažādās kategorijās (no labākas līdz sliktākai, proti, no A līdz F), atkarībā no attiecīgajiem darba apstākļiem. Pietiekami pierādījumi ir pieejami tikai par dažām dalībvalstīm. Lai gan tvērums ir ierobežots, salīdzinājums starp diviem no tām (Vācija un Spānija) dod noderīgu ieskatu, lai saprastu, kā attiecīgie darba tirgi ir pielāgojušies krīzei, kā parādīts 49. attēlā. Saistībā ar šo, lai gan dati par Vāciju norāda uz relatīvi augstu augšupējo un zemu lejupējo mobilitāti, Spānijā augšupējās mobilitātes līmenis ir zemāks un pastāv relatīvi augsts lejupējās mobilitātes risks. Spānijas situācija atspoguļo to, ka tie darba ņēmēji, kuri atrodas darba tirgus struktūras augšpusē, ir labāk aizsargāti no lejupējām pārejām, savukārt tiem darba ņēmējiem, kuriem ir nelabvēlīgāki darba apstākļi (daudziem no tiem ir pagaidu darba līgumi), ir ierobežotas augšupējas mobilitātes iespējas profesionālajā karjerā, un tos biežāk skar darba apstākļu pasliktināšanās un pāreja uz bezdarbu. Ir svarīgi ņemt vērā jautājumus, kas saistīti ar pagaidu darba ņēmēju obligātās sociālās aizsardzības nodrošināšanu (sk. 3.4. iedaļu), jo daudziem darba ņēmējiem ar pagaidu darba līgumiem Eiropā bieži vien ir grūtības piekļūt un uzkrāt tiesības, jo tie nespēj izpildīt minimālos iemaksu periodus vai peļņas sliekšņus. ([100])

[99] *Eurofound* (2019.), *Darba tirgus segmentācija: jaunas empīriskās analīzes un politikas analīzes pilotizpēte*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga (drīzumā).

[100] ESAO (2019.). *Employment Outlook 2019.*

49. attēls. Atšķirības attiecībā uz statusa maiņu darba tirgū ir lielā mērā atkarīgas no darba tirgus stāvokļa un attiecīgajiem darba apstākļiem

Vidējie ikgadējie augšupējie (pa kreisi) un lejupējie (pa labi) pārejas rādītāji

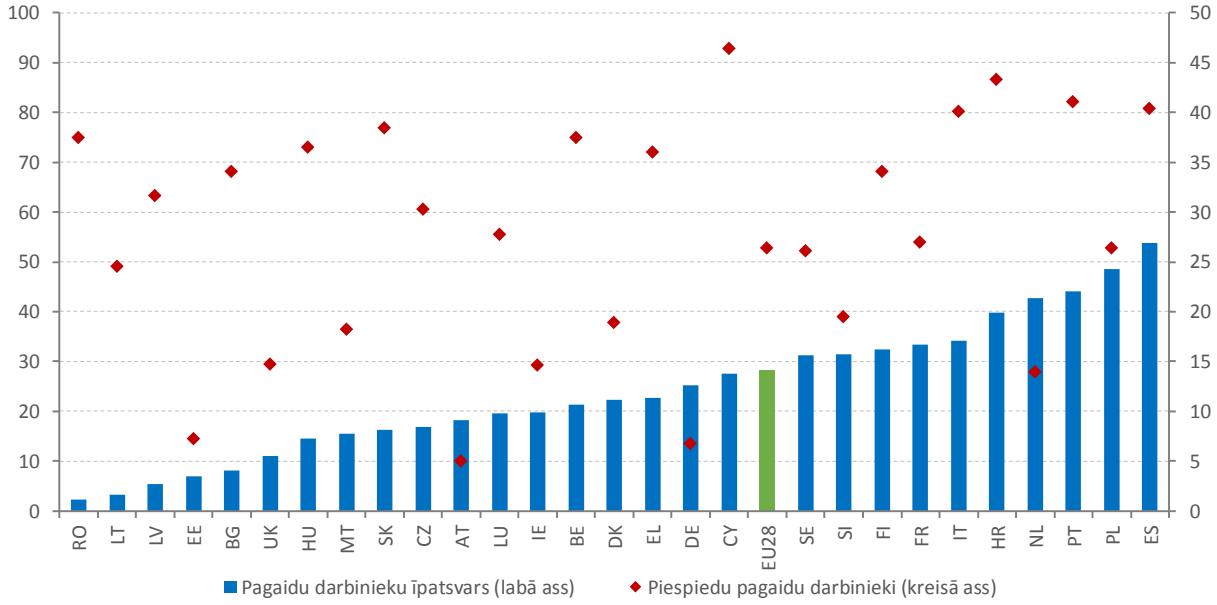


Piezīme. Pārejas rādītāji ir summēti. Katras pārejas maksimālā vērtība var būt 1 (proti, 100 %). Darba tirgus stāvokļa veidi ir sarindoti pēc attiecīgajiem darba apstākļiem (pamatojoties uz līguma nosacījumiem, darba laiku, samaksu un profesionālo kategoriju) un no labākā (stāvoklis A galvenokārt nozīmē – pastāvīgs darba ņēmējs pilna laika un salīdzinoši labi apmaksātā nodarbinātībā un ar augsti kvalificētu statusu) līdz sliktākajam (stāvoklis E – darbinieks, kuram ir sliktākie darba apstākļi, savukārt stāvoklis F nozīmē bezdarbnieku).
Avots: *MCVL* (Spānija, 2009.-2016.), *GSOEP* (Vācija, 2009.-2016.).

Eiropas Savienībā nozīmīga daļa pagaidu darbinieku strādā ar terminētiem līgumiem, jo viņi nevar atrast pastāvīgu darbu. Vairākās dalībvalstīs pagaidu darba līguma iemesls ir tāds, ka darba ņēmējs nevar atrast pastāvīgu darbu. Šāda situācija ("piespiedu" pagaidu nodarbinātība) ir viens no galvenajiem rādītājiem, kas liecina par darba tirgus segmentāciju. 50. attēlā kopīgi analizēti rādītāji attiecībā uz darbiniekiem ar pagaidu līgumiem un "piespiedu" pagaidu nodarbinātības īpatsvaru. Tādās valstīs kā Horvātija, Portugāle, Spānija un Itālija vairāk nekā 80 % pagaidu darba ņēmēju (15-64 gadi) ziņo par to, ka viņi ir šādā situācijā, jo nevar atrast pastāvīgu darbu. Kipras situācija zināmā mērā ir jāuzrauga: pat ja pagaidu darba ņēmēju īpatsvars ir tuvu ES vidējam līmenim, 92,8 % no tiem tiek uzskatīti par piespiedu pagaidu darba ņēmējiem salīdzinājumā ar 53 % vidēji ES-28 valstīs. Piespiedu pagaidu darba ņēmēju zemākie rādītāji reģistrēti Austrijā, Vācijā un Igaunijā – mazāk nekā 15 %.

50. attēls. Dažās dalībvalstīs to cilvēku daļa, par kuriem uzskata, ka tie ir pagaidu nodarbinātībā piespiedu kārtā, joprojām ir ievērojama

Piespiedu pagaidu darbinieki kā daļa no kopējā pagaidu darba ņēmēju skaita un pagaidu darbinieku daļa no kopējā darba ņēmēju skaita, 2018. g.

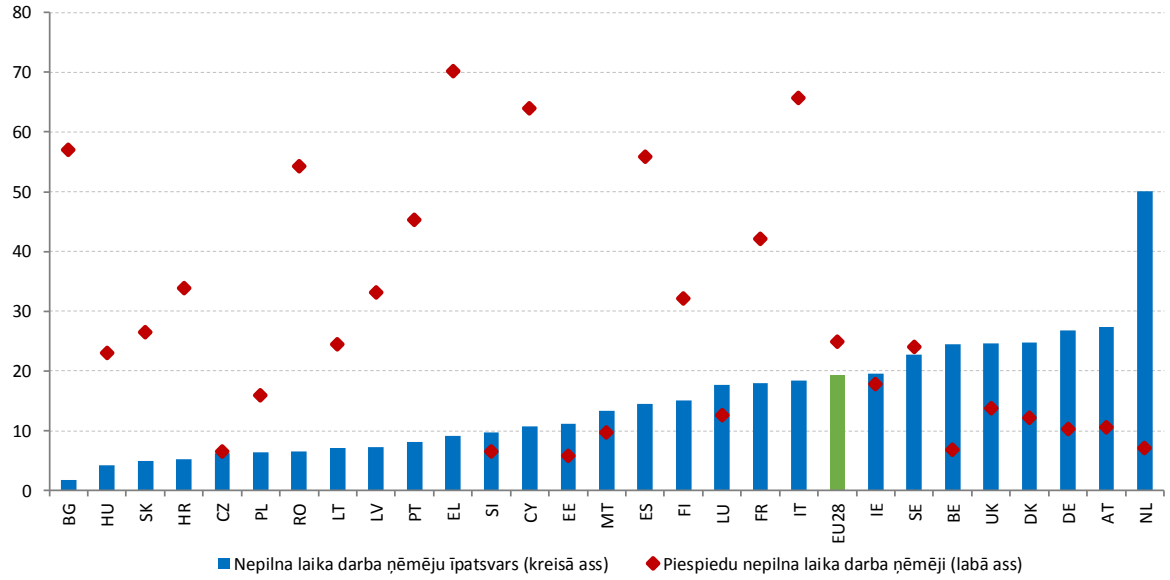


Avots: *Eurostat*, DSA.

Piespiedu nepilna laika darbs joprojām ir problēma ievērojamam skaitam darba ņēmēju, kuriem ir grūtības atrast pilna laika darbu. Piespiedu nepilna laika darbinieku (vecumā no 15 līdz 64 gadiem) īpatsvars liecina, ka daudziem darba ņēmējiem ir grūtības strādāt pilnu slodzi, neskatoties uz to, ka viņi to vēlas. Augsti nepilna laika nodarbinātības rādītāji kopā ar ievērojamu piespiedu darba ņēmēju daļu varētu liecināt par iespējamu nepilnīgu darbaspēka izmantošanu, proti, par darba tirgus atslābuma pakāpi ekonomikā. Kopš 2013. gada piespiedu nepilna laika nodarbinātības daļa no kopējās nepilna laika nodarbinātības ir samazinājusies par 4,5 procentpunktiem, proti, no 29,3 % 2013. gadā līdz 24,8 % no visiem nepilna laika darbiniekiem. Lai gan kopējais skaitlis ir zemāks par pirmskrīzes līmeni, pastāv lielas atšķirības starp dalībvalstīm attiecībā uz šādā situācijā esošu 15–64 gadus vecu darba ņēmēju īpatsvaru. Sešās dalībvalstīs īpatsvars ir zemāks par 10 % , savukārt tas ir virs 60 % trijās citās dalībvalstīs. Tādās dalībvalstīs kā Grieķija, Itālija, Kipra, Bulgārija un Spānija vērojams gan augsts piespiedu nepilna laika īpatsvars, gan augsts pagaidu nodarbinātības īpatsvars, un tas rada grūtības saistībā ar nodarbinātības nepārtrauktību un darbvietu kvalitāti (skatīt 50. un 51. attēlu).

51. attēls. Augsts piespiedu nepilna laika darba īpatsvars arī norāda uz nepilnīgu darbaspēka izmantošanu

Piespiedu nepilna laika nodarbinātība kā daļa no kopējās nepilna laika nodarbinātības un nepilna laika nodarbinātības daļa no kopējā darba ņēmēju skaita, 2018. g.



Avots: *Eurostat*, DSA.

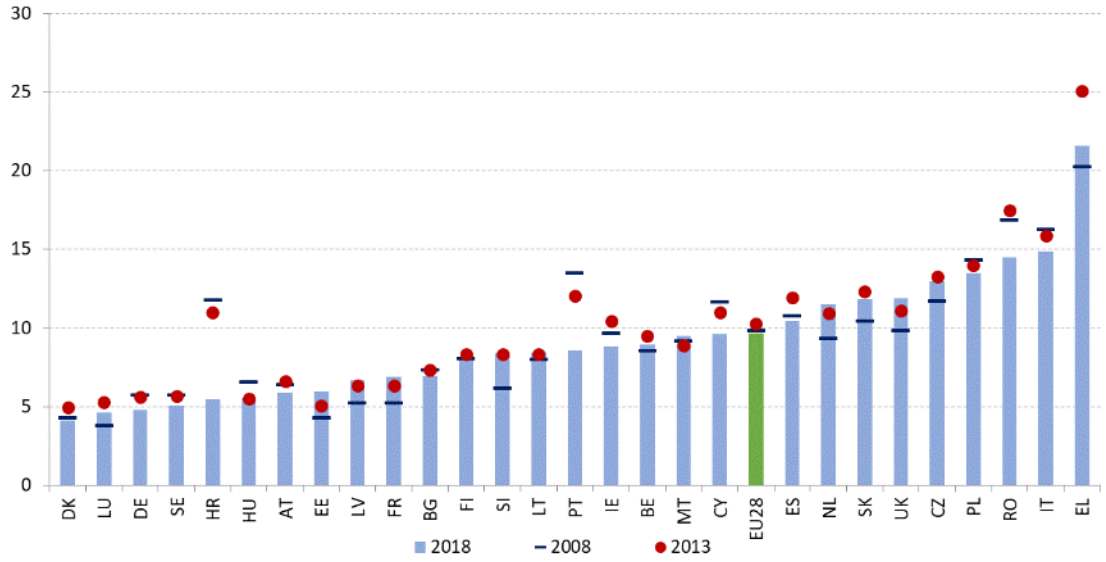
Pašnodarbinātības plaši izplatītā izmantošana dažās dalībvalstīs var veicināt darba tirgus segmentāciju. 20 līdz 64 gadus vecu pašnodarbinātu daba ņēmēju īpatsvars kopējā nodarbinātībā pēdējās desmitgades laikā ir bijis salīdzinoši stabils ES-28, novērojot neliela samazinājuma tendenci un aizvien nozīmīgas atšķirības starp dalībvalstīm un nozarēm (sk. 3.1. iedaļu). Lai gan pašnodarbinātība parasti ir brīvprātīga, un tā pozitīvi norāda par uzņēmējdarbības garu, tā var arī slēpt atkarīgas darba attiecības. Šajā situācijā darbinieki, kuriem vajadzētu būt tiesīgiem saņemt darba ņēmēju tiesības un aizsardzību, var būt nepatiesi norādīti kā pašnodarbinātas personas, darba devējam mēģinot apiet koplīgumus, darba tiesības (piemēram, minimālās algas, tiesību aktus attiecībā uz darba laiku), nodarbinātības nodokli vai darba laika kontroli (tā sauktā "fiktīvu" pašnodarbinātība). Pašnodarbināto personu ekonomiskās un organizatoriskās atkarības pakāpi nevar izmērīt ar salīdzināmiem *Eurostat* statistikas datiem visās dalībvalstīs[101]. 2018. gadā tādu pašnodarbināto personu īpatsvars, kuriem nav darba ņēmēju, ("individuālā darba veicēji") bija 9,8 % no kopējās nodarbinātības ES. Augstākie rādītāji 2018. gadā ir Grieķijā (21,6 %), Itālijā (14,9 %), Rumānijā (14,5 %), tām seko Polija, Čehija, Apvienotā Karaliste, Slovākija un Nīderlande, kuru rādītāji ir no 13,5 % līdz 11 % (skatīt 52. attēlu). Skalas lejasgalā ir Dānija, Luksemburga, Vācija, Zviedrija un Horvātija, kurām šis rādītājs ir zemāks vai tuvu 5 %. Kopš 2008. gada individuālā darba veicēju īpatsvars ES caurmērā ir saglabājies stabils, taču no 2008. līdz 2018. gadam dažās valstīs vērojams būtisks pieaugums. Jo īpaši Nīderlandē Somijā un Apvienotajā Karalistē, kur šis īpatsvars palielinājās par 2 procentpunktiem. Savukārt šis īpatsvars ir ievērojami samazinājies Horvātijā (par 6,3 procentpunktiem), Portugālē (par 4,9 procentpunktiem) un Rumānijā (2,4 procentpunkti). Tādu pašnodarbināto īpatsvars, kuriem nav darba ņēmēju, arī ievērojami atšķiras starp dažādām vecuma grupām. Lai gan tas ir tikai

[101] *Eurostat ad-hoc* moduļa par pašnodarbinātību (ko 2017. gadā organizēja kā daļu no Darbaspēka apsekojuma) mērķis ir izvērtēt pašnodarbināto ekonomiskās un organizatoriskās atkarības pakāpi, ko nosaka, pamatojoties uz klientu skaitu un no klienta gūto ienākumu procentuālo daļu, kā arī attiecībā uz darba laika kontroli. Plašāka informācija pieejama: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics.

6,5 % no 25-29 gadus vecu darba ņēmēju kopējās ES nodarbinātības, īpatsvars pieaug līdz 12,2 % 50-64 gadu vecuma grupā un līdz 32,3 % 65-74 gadu vecuma grupā[102]. "Nestandarta darba attiecību" (piemēram, līgumi ar nulles stundu skaitu, "mini darbi" utt.) attīstība un platformu ekonomikas izplatība var palielināt jauniešu grupu īpatsvaru kopējā pašnodarbināto skaitā, un sociālā nodrošinājuma sistēmas bieži vien nav pilnībā pielāgotas šādu jaunu tendenču iekļaušanai (SDO, 2017).

52. attēls. Dažās dalībvalstīs ir liels skaits individuālā darba veicēju, un ir vajadzīga turpmāka uzraudzība, lai novērstu "fiktīvas" pašnodarbinātības situācijas

Pašnodarbinātas personas bez darba ņēmējiem, procentos no kopējās nodarbinātības.



Avots: *Eurostat*, DSA (pašu aprēķini).

Lai gan platformu ekonomikas ietekme aizvien ir neliela, tā valstīs ievērojami atšķiras, arī saistībā ar darba un ienākumu atkarību. Eiropas Komisijas *COLLEEM II* tiešsaistes aptaujā apzināja to, kā tiešsaistes platformas izmanto regulārie interneta lietotāji vecumā no 16 līdz 74 gadiem 16 dalībvalstīs[103]. 2018. gadā visās apsekotajās valstīs aptuveni 11 % darbspējīga vecuma iedzīvotāju vismaz vienreiz ir snieguši pakalpojumus, izmantojot tiešsaistes platformas, kas salīdzinājumā ar 2017. gadu ir 1,5 procentpunktu palielinājums. Lai gan vairums platformā nodarbināto darbinieku sniedza pakalpojumus epizodiski (2,4 %) vai nenozīmīgā apmērā (3,1 %), vēl 4,1 % darbspējīga vecuma iedzīvotāju, izmantojot platformas, sniedza darbaspēka pakalpojumus kā sekundāru darbu. To darba ņēmēju īpatsvars, kuri veic platformu darbu kā pamatdarbu, aizvien ir neliels (1,4 % darbspējīga vecuma iedzīvotāju). Apsekotajās dalībvalstīs tādu darba ņēmēju augstākais īpatsvars, kuri jebkad ir snieguši pakalpojumus, izmantojot platformas, no kopējā darba ņēmēju skaita ir vērojams Spānijā (18 %), Nīderlandē (14 %) un Portugālē (13 %). Īrija, Apvienotā Karaliste

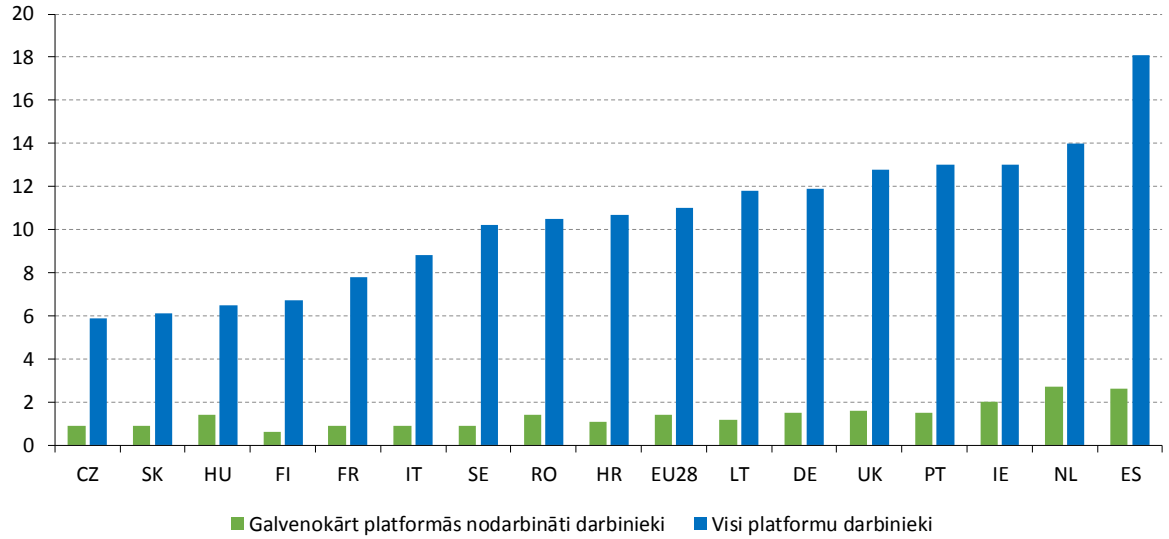
[102] Skatīt 2019. gada vienoto nodarbinātības ziņojumu sīkākai analīzei par to, cik lielā mērā pašnodarbinātā statuss var slēpt atkarīgas darba attiecības, pamatojoties uz *Eurofound* datiem.

[103] *Urzi Brancati, C., Pesole, A.* un *Fernández-Macías, E., New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Jauni pierādījumi par platformu darbiniekiem Eiropā. Otrā *COLLEEM* apsekojuma rezultāti), Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga (drīzumā). *COLLEEM II* apsekojums turpina un paplašina darbu, kas sākts ar iepriekšējo *COLLEEM* ("Sadarbīgā ekonomika un nodarbinātība") apsekojumu. Tā ir tiešsaistes paneļaptauja par digitālajām platformām, ko pasūtījis Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts un koordinē KPC. Aptauju veica 16 Eiropas dalībvalstīs: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK un UK.

un Vācija ir starp tām valstīm, kurās platformu darba īpatsvars ir virs vidējā rādītāja. Savukārt Čehijai (5,9 %), Slovākijai (6,1 %), Ungārijai (6,5 %) un Somijai (6,7 %) ir zemākie rādītāji. ([104]) To darba ņēmēju īpatsvars, kuru darbs platformās ir viņu pamatdarbs, pārsniedz 2 % vienīgi Spānijā un Nīderlandē.

53. attēls. Dažās dalībvalstīs platformu darbs izvēršas

Platformā nodarbinātu darbinieku īpatsvars 16 ES dalībvalstīs, kopā un pēc darba intensitātes platformā.



Avots: Kopīgā pētniecības centra apsekojums *COLLEEM II*. Brancati *et al*. (drīzumā).
(*) Galvenokārt platformās nodarbināti darbinieki: platformu darbs kā pamatdarbs vai ļoti nozīmīgs darbs. Visi platformu darbinieki: vismaz vienreiz strādājuši platformu darbu pēdējā gada laikā.

Platformu ekonomika ietver plašu darbību spektru un dažādas darba attiecību konfigurācijas, radot grūtības nodrošināt labu darba tirgus darbību. Nesens *Eurofound* ziņojums[105] papildina Kopīgā pētniecības centra apsekojumu *COLLEEM II* un izklāsta platformu darba taksonomiju. Šī taksonomija balstās uz pieciem elementiem: uzdevuma izpildei vajadzīgo prasmju līmenis, pakalpojumu sniegšanas veids (tiešsaistē vai uz vietas), uzdevumu mērogs, atlasītājs (kurš lemj, kam piešķirt uzdevumu: platforma, klients vai darbinieks) un atbilstības forma (uzdevuma piedāvājums vai konkurss). 3. tabulā ir attēloti visizplatītākie platformu darba veidi (kā platformu un darbinieku īpatsvars kopējā skaitā), kas sastopami Eiropā kopš 2017. gada, un klasificēti atbilstoši iepriekš minētajiem kritērijiem. *Eurofound* analīze atklāj interesantus konstatējumus saistībā ar vajadzīgajām prasmēm. Piemēram, "*platformas noteikts ikdienas darbs uz vietas*" ir plaši izplatīts (31,5 % daļa no platformām un 31,2 % daļa no darba ņēmējiem), taču galvenokārt tam vajadzīgs zems prasmju līmenis (lai gan ar augsti izglītotu darba ņēmēju tendenci). Cita veida platformās vajadzīgs vidējs līdz augsts prasmju līmenis, "*konkursa dalībnieka vai klienta noteikts specializēts darbs tiešsaistē*" galvenokārt balstās uz ārštata pakalpojumiem.

[104] Tādu darba ņēmēju īpatsvars kopējā skaitā, kuri ir ziņojuši, ka vismaz vienreiz savā darba pieredzē ir snieguši pakalpojumus, izmantojot platformas.

[105] *Eurofound* (2018), *Izraudzītu platformu darba veidu nodarbinātības un darba apstākļi*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, pieejams: http://eurofound.link/ef18001.

3. tabula. Darba specifika mainās ar dažādu platformu darba iedalījumu

Visizplatītākie platformu darba veidi Eiropas Savienībā (2017.)

VEIDS	PAKALPOJUMA KLASIFIKĀCIJA			PLATFORMAS KLASIFIKĀCIJA		PLATFORMU ĪPATSVARS KOPĒJĀ PLATFORMU SKAITĀ	DARBA ŅĒMĒJU ĪPATSVARS KOPĒJĀ DARBA ŅĒMĒJU SKAITĀ	PIEMĒRI
	Prasmju līmenis	Pakalpojumu sniegšanas formāts	Uzdevumu mērogs	Atlasītājs	Atbilstības veids			
Klienta noteikts ikdienas darbs uz vietas	Zems	Uz vietas	Plašāks	Klients	Piedāvājums	13,7 %	1,3 %	*GoMore* (transports)
Platformas noteikts ikdienas darbs uz vietas	Zems	Uz vietas	Plašāks	Platforma	Piedāvājums	31,5 %	31,2 %	*Uber* (transports)
Klienta noteikts darbs uz vietas, kam vajadzīgas vidējas prasmes	Zems līdz vidējs	Uz vietas	Plašāks	Klients	Piedāvājums	11,3 %	10,9 %	*Oferia* (mājsaimniecības darbi)
Darba ņēmēja iniciēts darbs uz vietas, kam vajadzīgas vidējas prasmes	Zems līdz vidējs	Uz vietas	Plašāks	Darba ņēmējs	Piedāvājums	4,2 %	5,5 %	*ListMinut* (mājsaimniecības darbi)
Klikšķa darbs tiešsaistē, kam vajadzīgas vidējas prasmes	Zems līdz vidējs	Tiešsaistē	Neliels	Platforma	Piedāvājums	0,6 %	5,3 %	*CrowdFlower* (profesionāli pakalpojumi)
Klienta noteikts darbs uz vietas, kam vajadzīgas augstākas prasmes	Vidējs	Uz vietas	Plašāks	Klients	Piedāvājums	2,4 %	3,3 %	*appJobber* (mājsaimniecības darbi)
Platformas noteikts darbs uz vietas, kam vajadzīga	Vidējs	Uz vietas	Plašāks	Platforma	Piedāvājums	1,2 %	4,2 %	*Be My Eyes* (profesionāli pakalpojumi)

s augstākas prasmes								
Platformas noteikts tiešsaistes darbs, kam vajadzīgas augstākas prasmes	Vidējs	Tiešsaistē	Plašāks	Platforma	Piedāvājums	0,6 %	1,9 %	*Clickworker* (profesionāli pakalpojumi)
Klienta noteikts specializēts darbs tiešsaistē	Vidējs līdz augsts	Tiešsaistē	Plašāks	Klients	Piedāvājums	5,4 %	30,3 %	*Freelancer* (profesionāli pakalpojumi)
Konkursa dalībnieka specializēts darbs tiešsaistē	Augsts	Tiešsaistē	Plašāks	Klients	Konkurss	5,4 %	4,6 %	*99designs* (profesionāli pakalpojumi)

Avots: *Eurofound* (2018.).

Piezīme. Platformu darba tipoloģiju nosaka šādi pieci elementi: 1) prasmju līmenis, kas vajadzīgs uzdevuma veikšanai (zems, vidējs vai augsts); 2) pakalpojumu sniegšanas formāts (uz vietas (sniegts personīgi) vai tiešsaistē); 3) uzdevumu mērogs (mikrouzdevumi un plašāki projekti); 4) atlasītājs (uzdevumi piešķirti, pamatojoties uz platformas, klienta vai darba ņēmēja lēmumu); 5) darba ņēmēja un klienta atbilstības veids (uzdevuma piedāvājums vai konkurss).

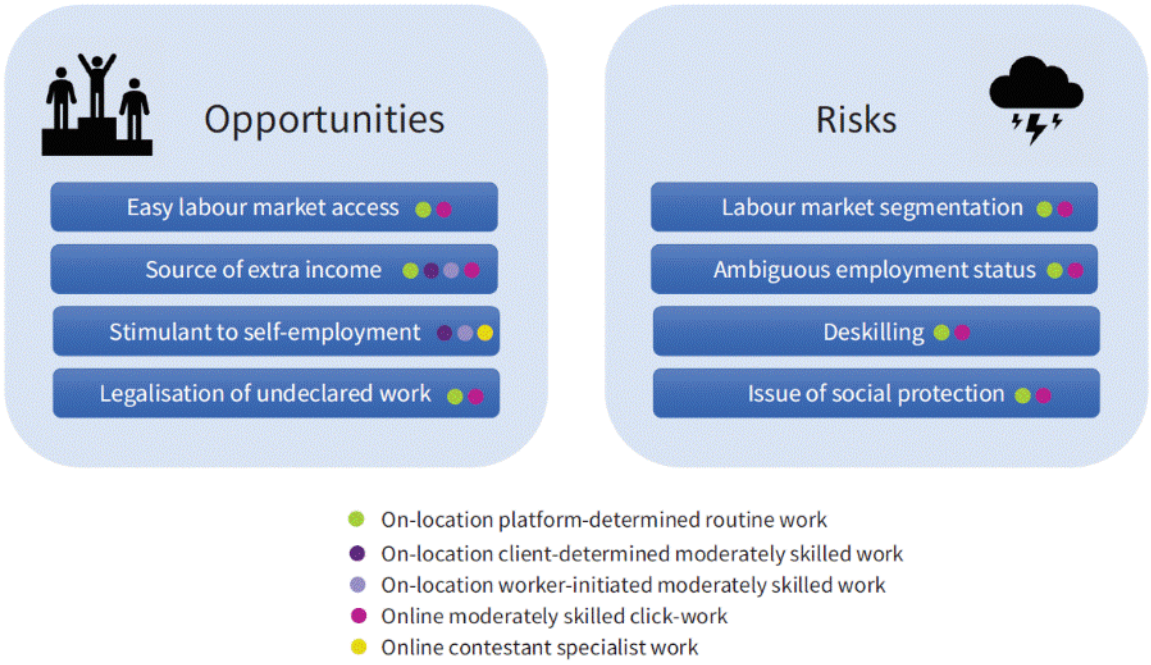
Ar darba kvalitāti saistīti aspekti, piemēram, nodarbinātības statuss, darba apstākļi un ienākumi, parādās galvenokārt prasībās attiecībā uz veiksmīgu platformu ekonomikas organizāciju. Praksē platformu noteikumi nosaka darba ņēmēju darba attiecības un statusu. Atalgojums par platformu darbu bieži vien balstās uz paveikto uzdevumu. Platformā nodarbināto darba ņēmēju darba apstākļi arī atšķiras atkarībā no uzdevumu veida, ko viņi var veikt, uzņēmējdarbības modeļa un platformas piemērotajiem mehānismiem. Zemas kvalifikācijas uzdevumi, kas tiek piešķirti caur platformām un lietotnēm ar augstu algoritma kontroli, dod iespējas darba tirgus pieejamības ziņā, kas varētu palīdzēt novērst nedeklarētu darbu, bet tie rada arī bažas par darba ņēmēju nodarbinātības statusu un ar to saistīto sociālo aizsardzību[106]. Turpretī augstāk kvalificēti uzdevumi un vairāk uz tirgu balstīti uzņēmējdarbības modeļi varētu stimulēt uzņēmējdarbības garu un attīstīt transversālās prasmes. Tiem bieži vien ir raksturīgs arī lielāks darba laika elastīgums, kā rezultātā ir vairāk iespēju rast līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi. *Eurofound*[107] ir apkopojis informācija par dažādu veidu platformu darba galveno ietekmi uz darba tirgu (sk. 4. tabulu).

4. tabula. Jauni darba veidi dod jaunas iespējas un rada jaunus izaicinājumus

Pārskats par dažādo platformu darba veidu ietekmi uz darba tirgu

[106] Eiropas Komisija (2018). *Nodarbinātība un sociālās norises Eiropā*. 2018. gada pārskats. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

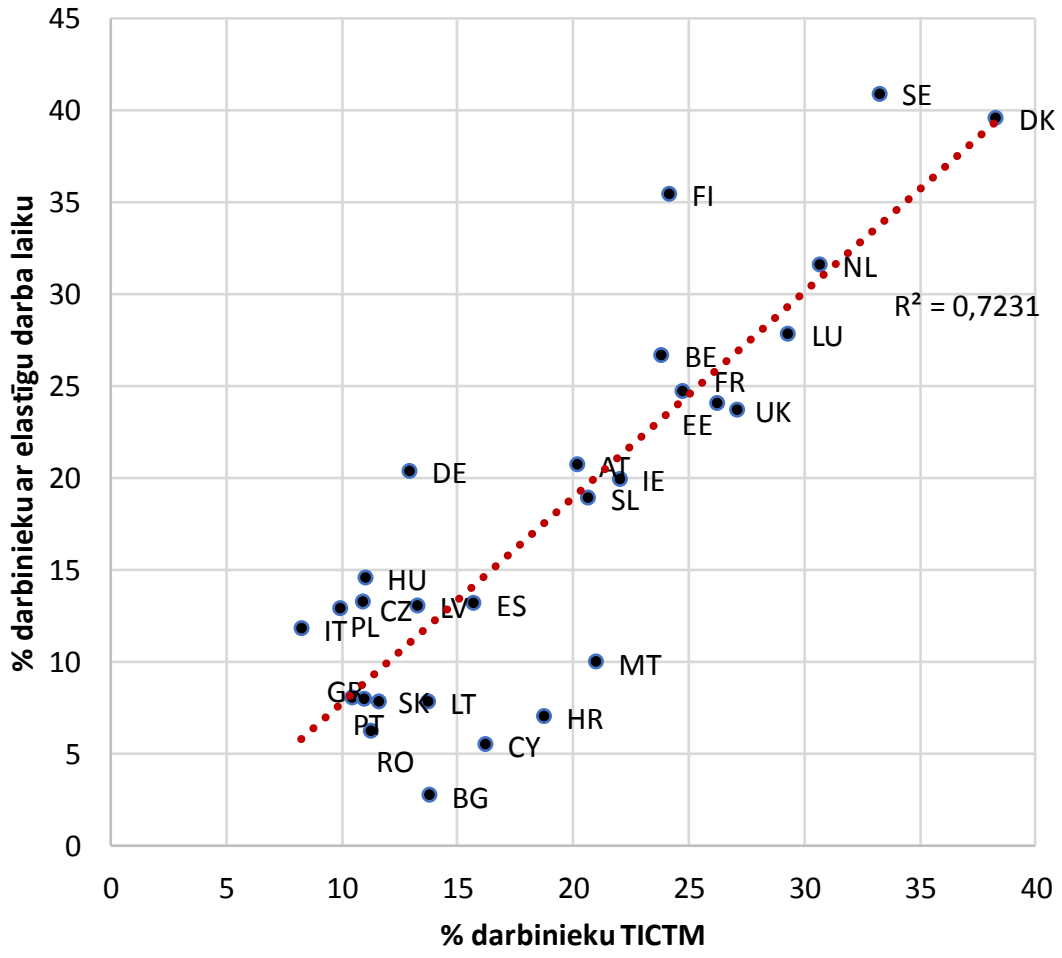
[107] *Eurofound* (2019.). *Platformu darbs: iespēju maksimāla izmantošana, vienlaikus saglabājot standartus?,* Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.



Avots: *Eurofound* (2019.).

54. attēls. Saistība starp elastīgu darba laiku un tāldarbu/uz IKT balstītu mobilo darbu dalībvalstu līmenī (ES-28), 2015.

Elastīgs darba laiks un tāldarbs – uz IKT balstīts mobilais darbs (*TICTM*)



Avots: sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums (2015.).

Digitalizācija ir veicinājusi jaunus darba organizēšanas veidus, nodrošinot lielāku elastību attiecībā uz to, kad un kur tiek veikti darba uzdevumi. Šajos darba veidos organizācija retāk pamatojas uz regularitāti un tā vietā elastīgāk sadala uzdevumus. Tas atbilst vispārīgākai novērojamai tendencei attiecībā uz darbu, kas balstīts uz projektiem, un darba sadrumstalotību, darbu pēc pieprasījuma un darbu ar samaksu pēc padarītā, kas ne vienmēr pamatojas uz parastā darba laika sistēmu, bet gan uz darbu pēc pieprasījuma, termiņiem vai darba devēju vai klientu noteikto mērķu sasniegšanas. [108]. Valstu līmenī statistikas dati liecina par spēcīgu pozitīvu saikni starp IKT izmantošanu, uz IKT balstītu mobilo darbu (*TICTM*) un elastīgiem darba laika organizēšanas veidiem (piemēram, elastīga darba laika izplatība). Tas var apliecināt, ka elastīgāka darba režīma tendence ir labi pamatota, lai gan dažās dalībvalstīs tā joprojām ir labi iesakņojusies. Kā redzams 54. attēlā, gan elastīgs darba laiks, gan *TICTM* ir vairāk izplatīti Skandināvijas valstīs, Beniluksa valstīs, Francijā, Apvienotajā Karalistē un Igaunijā. Citās valstīs, piemēram, Bulgārijā, Kiprā, Grieķijā, Itālijā, Lietuvā, Portugālē, Rumānijā vai Slovākijā piekļuve uz IKT balstītiem mobilajiem darba veidiem un elastīgam

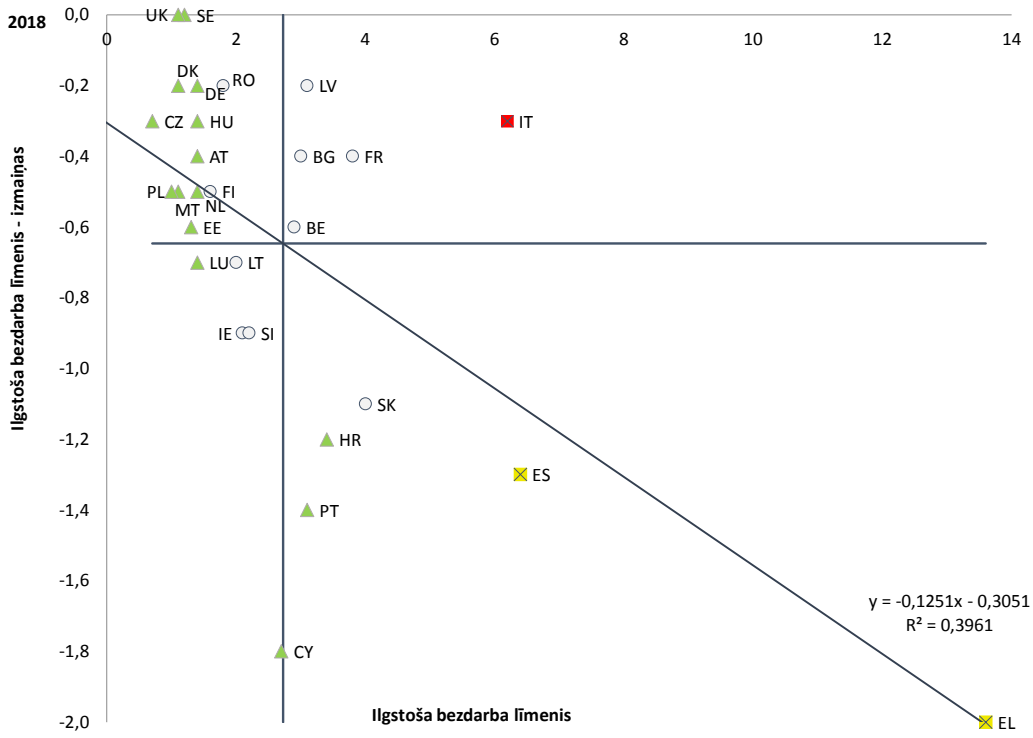
[108] *Eurofound* (2019.), *Tāldarbs un uz IKT balstīts mobilais darbs: elastīgs darbs digitālajā laikmetā*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga (drīzumā).

darba režīmam ir ierobežotāka. Tomēr *TICTM* sastopamība nav attiecināma tikai uz IKT izmantošanas izplatības, bet tā izriet arī no mijiedarbības starp tehnoloģiskām pārmaiņām, institucionālo un normatīvo kontekstu, kā arī no ekonomikas, darba tirgus un sabiedrības attīstības, piemēram, sieviešu pieaugošo līdzdalību darba tirgū (*Eurofound* un SDO, 2017.), un no vadības prakses.

Aktīva darba tirgus politika var palielināt darba meklētāju nodarbinātības iespējas un uzlabot atbilstību darba tirgus vajadzībām. Tādējādi aktīva darba tirgus politika var veicināt labākus nodarbinātības rezultātus un darba tirgus darbību, vienlaikus palīdzot samazināt bezdarbu un atkarību no pabalstiem (sk. 3.4. iedaļu). Uzdevums ir nodrošināt, ka aktīva darba tirgus politika sasniedz tos, kam tas ir visvairāk nepieciešams, tādā veidā, ka viņi pēc iespējas ātrāk atgriežas darba tirgū un pēc iespējas labāk atbilst darba tirgus prasībām. Pierādījumi liecina, ka, palielinoties bezdarba ilgumam, pasliktinās darba meklētāja saikne ar darba tirgu. Tas samazina iespēju no jauna iekļūt darba tirgū un palielina neaktivitātes risku. Tādēļ ilgstošs bezdarbs (piem., ja darba ņēmēji ir bezdarbnieki ilgāk nekā vienu gadu) tiek uzskatīts par labu aktīvas darba tirgus politikas efektivitātes rādītāju un to grūtību rādītāju, ar kurām saskaras valsts saistībā ar darbaspēka aktivizēšanu[109]. 55. attēlā ir parādīts ilgstoša bezdarba līmenis (t. i., attiecība starp to cilvēku skaitu, kas ir bez darba vairāk nekā gadu, un aktīvo iedzīvotāju skaitu) 2018. gadā un tā izmaiņas salīdzinājumā ar 2017. gadu.

55. attēls. Ilgstošs bezdarbs visā Eiropas Savienībā samazinās

Ilgstoša bezdarba līmenis (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



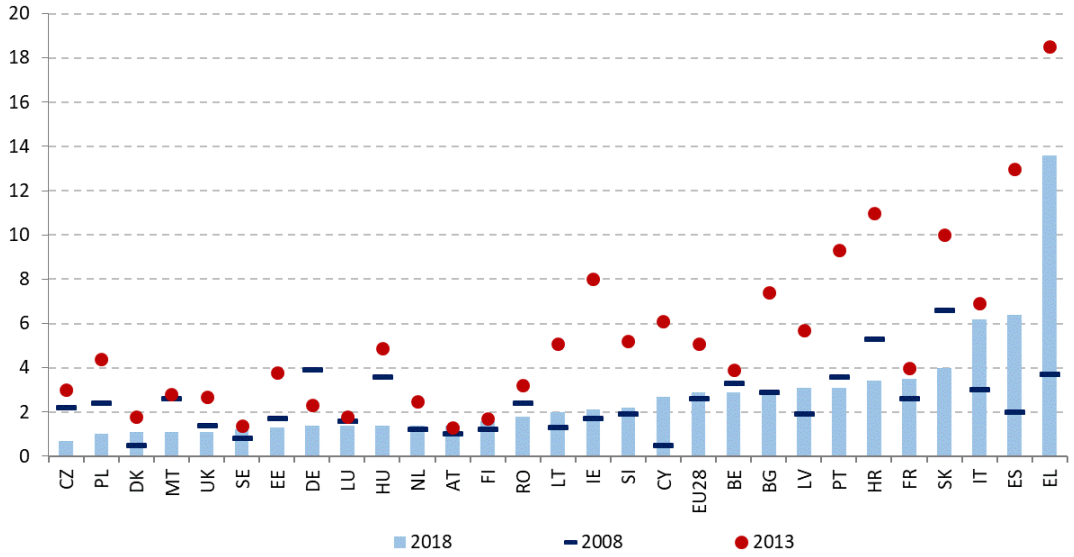
Avots: *Eurostat*, DSA. Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2017. gadu. Piezīme. Asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

[109] Nodarbinātības komiteja ir panākusi vienošanos noteikt ilgstoša bezdarba līmeni par sociālo rezultātu pārskata pamatrādītāju aktīva nodarbinātības atbalsta pārraudzībai.

Pateicoties darba tirgus atlabšanai, ilgstošs bezdarbs gandrīz visās dalībvalstīs ir samazinājies. Ilgstoša bezdarba līmenis visās dalībvalstīs turpināja samazināties, apstiprinot pozitīvo tendenci, kas sākās 2014. gadā. Tomēr, neraugoties uz šo vispārīgi līdzīgu tendenci (kā norāda regresijas līnijas negatīvais slīpums), starp dalībvalstīm joprojām pastāv ievērojamas atšķirības – 2018. gadā rādītāji svārstījās no 0,7 % Čehijā līdz 13,6 % Grieķijā. Spānijas (6,6 % 2018. gadā) un Grieķijas situācija ir atzīmēta kā "vāja, bet uzlabojas", jo vērojams augstāks līmenis nekā vidējais un tas pēdējā gada laikā strauji samazinās. Itālijā ilgstoša bezdarba līmenis (6,2 %) ir salīdzinoši zemāks, taču atzīmēts "kritisks stāvoklis", ņemot vērā tā nelielos uzlabojumus 2018. gadā salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu. Kipra, Portugāle un Horvātija jāmin to valstu vidū, kuras ir apzīmētas ar "virs vidējā". Tās ir iekļautas šajā grupā, pateicoties to sniegumam saistībā ar izmaiņām gada laikā, panākot ievērojamus uzlabojumus 2017. gadā. Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē ilgstoša bezdarba līmenis 2018. gadā saglabājies zems un stabils. Kā parādīts 3. pielikumā, reģionos pastāv lielas ilgstoša bezdarba līmeņa atšķirības. Aptuveni ceturtdaļā dalībvalstu ir vismaz viens reģions, kurā ilgstoša bezdarba līmenis pārsniedz 5 %.

56. attēls. Lai gan ilgstoša bezdarba līmenis samazinās, tas aizvien ir augsts dažās Dienvideiropas un Austrumeiropas valstīs

Ilgstoša bezdarba līmenis, procentos no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem



Avots: *Eurostat*, DSA.

Tomēr pusē dalībvalstu ilgstoša bezdarba līmenis aizvien ir augsts un virs pirmskrīzes līmeņa. Uzlabojumi salīdzinājumā ar kulmināciju 2013. gadā ir īpaši nozīmīgi (vairāk nekā par 3 procentpunktiem) Bulgārijā, Horvātijā, Kiprā, Grieķijā, Ungārijā, Īrijā, Portugālē, Slovākijā, Slovēnijā un Spānijā. Tikai Austrijā ilgstoša bezdarba līmenis 2018. gadā palielinājās salīdzinājumā ar 2013. gadu, taču tas aizvien ir salīdzinoši zems. Tomēr aptuveni pusē no dalībvalstīm ilgstoša bezdarba līmenis joprojām ir augstāks nekā 2008. gadā; lielākā atšķirība vērojama Grieķijā (+9,9 procentpunkti), Spānijā (+ 4,4 procentpunkti) un Itālijā (+3,2 procentpunkti). Citās dalībvalstīs ilgstoša bezdarba līmenis 2018. gadā bija ir krietni zem pirmskrīzes līmeņa, jo īpaši Vācijā, Ungārijā, Čehijā, Polijā un Maltā, kur tas bija samazinājies vairāk nekā uz pusi no 2008. gada vērtības.

Nedeklarēts darbs rada lielu risku darba ņēmējiem, tostarp nepienācīgus vai nedrošus darba apstākļus un sociālās aizsardzības un drošības nepieejamību. Tas arī kavē godīgu konkurenci, vājina ieguldījumu perspektīvas un cilvēces attīstību un iedragā publiskās

finanses, labklājības stāvokli un plašāku sociālo kohēziju. Turklāt darba un ekonomisko tiesību neievērošana apgrūtina dalībvalstu spēju nodrošināt darba tiesību, nodarbinātības un pensiju tiesību aktu izpildi. Šīs problēmas saasinās saistībā ar darbaspēka mobilitāti iekšējā tirgū un strauji mainīgajā darba vidē. Lai gan nedeklarēts darbs pēc būtības ir grūti nosakāms, Eiropas Komisijas pasūtītais pētījums liecina, ka nedeklarēts darbs 2013. gadā bija aptuveni 9,3 % no kopējā privātā sektora darbaspēka ES, būtiski atšķiroties dažādās valstīs[110]. Nedeklarēta darba pārveidošana par deklarētu oficiālu darbu ir svarīgs politikas mērķis, kas palīdz sasniegt 7. nodarbinātības pamatnostādnes un Eiropas sociālo tiesību pīlāra mērķus un izveidot taisnīgāku Eiropas darba tirgu. Ņemot vērā iepriekš minēto, Kipra, pamatojoties uz savstarpējas mācīšanās projektu, kas notika 2019. gada aprīlī, īsteno rīcības plānu.

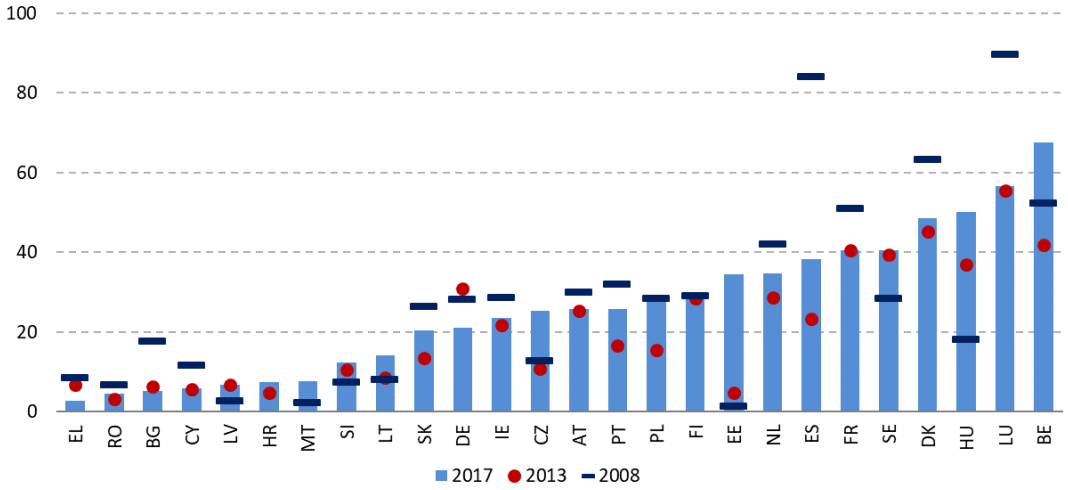
Iesaistīšanās aktīvā darba tirgus politikā dalībvalstīs aizvien būtiski atšķiras. Aktīvai darba tirgus politikai ir būtiska nozīme, lai palielinātu darba meklētāju nodarbinātības izredzes un karjeras attīstību saistībā ar mainīgiem darba tirgiem un jauniem prasmju pieprasījumiem (sk. 3.2. iedaļu). 57. attēls norāda, ka dalībvalstīs joprojām ir ievērojamas būtiskas atšķirības attiecībā uz dalību aktivizēšanas pasākumos[111]. Relatīvi liela dalībvalstu grupa (Bulgārija, Rumānija, Latvija, Igaunija, Horvātija, Slovēnija un Kipra), kur gan ieguldījumi, gan līdzdalība aktīvā darba tirgus politikā joprojām ir ievērojami zem ES vidējā rādītāja, šai atšķirībai arvien palielinoties pēdējos gados. Citā valstu grupā līdzdalības rādītāji ir augstāki par 40 % (Francijā, Ungārijā, Zviedrijā, Beļģijā un Dānijā), lai gan visās šajās valstīs pēdējos gados ir vērojamas pozitīvas tendences. Šīs atšķirības liecina, ka konverģence nenotiek attiecībā uz aktīvas darba tirgus politikas tvērumu un paplašināšanu. Lielākajā daļā valstu līdzdalības līmenis pēc krīzes ir samazinājies (ar dažiem būtiskiem izņēmumiem, piemēram, Beļģiju, Ungāriju, Zviedriju, Čehiju un Igauniju), kas liecina, ka, palielinoties to cilvēku skaitam, kuri meklē darbu, proporcionāli nepalielinās līdzdalība aktīvas darba tirgus politikas pasākumos. Aktīvas darba tirgus politikas efektivitāti ietekmē vairāki faktori, bet pierādījumi liecina, ka ir iespējama mērķtiecīgāka aktīvā darba tirgus politika, kas novērstu šķēršļus, kuri traucē atrast darbu tiem, kuri atrodas vistālāk no darba tirgus (sk. 3.2. iedaļu).

[110] *Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic,P., Mikulic. D.,Franic, J., Kedir, A.* (2017) "*An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method* (LIM)". Kolektīvais autors: Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts (Eiropas Komisijas).

[111] Tomēr šis rādītājs jāvērtē piesardzīgi, jo tas mēra tikai dalību darba tirgus politikā (nevis tās efektivitāti), un vairākās valstīs tas rada ar datu vākšanas procesu saistītas statistikas ticamības problēmas.

57. attēls. Pastāv lielas atšķirības attiecībā uz dalību aktīvā darba tirgus politikā

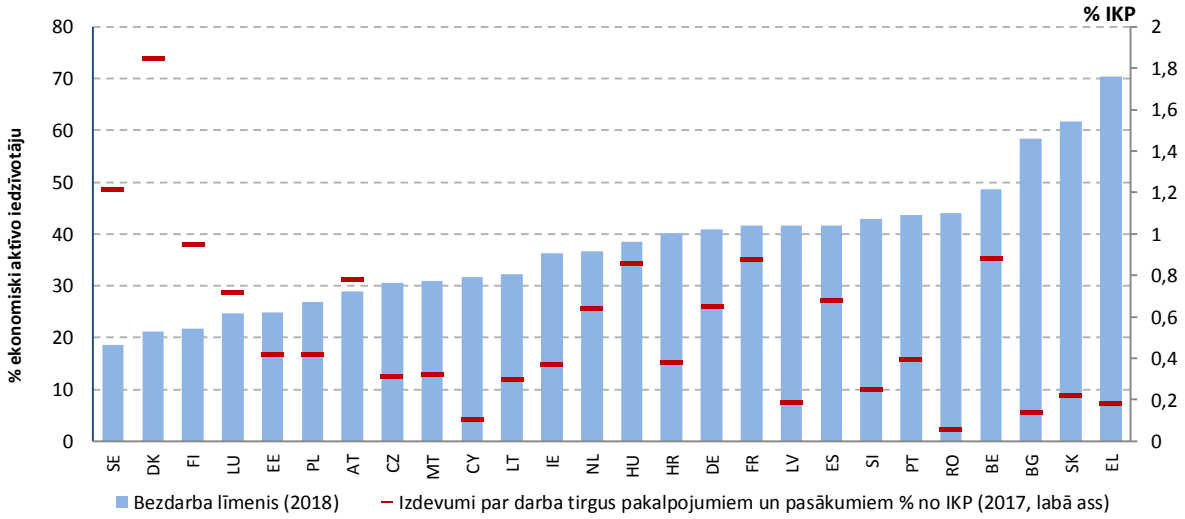
Dalība aktīvā darba tirgus politikā (uz 100 cilvēkiem, kas grib strādāt)



Avots: *Eurostat*, darba tirgus politikas datubāze un DSA.

58. attēls. Dalībvalstu izdevumi darba tirgus pakalpojumiem un pasākumiem ievērojami atšķiras, turklāt nav tiešas saiknes ar bezdarba līmeni

Izdevumi par darba tirgus pakalpojumiem un pasākumiem (2018. gads) un ilgstošu bezdarbnieku īpatsvars (2018. gads)



Avots: *Eurostat*, darba tirgus politikas datubāze un DSA. Piezīme. Trūkst datu par izdevumiem Itālijā un Apvienotajā Karalistē.

Pierādījumi liecina, ka ieguldījumi aktīvā darba tirgus politikā ietekmē darba tirgus rezultātus. Ilgstošu bezdarbnieku īpatsvars aptuveni atbilst aktīvas darba tirgus politikas efektivitātei. Ilgstoša bezdarba līmenis ir arī saistīts ar kopējo bezdarba un konkurētspējas situāciju attiecīgajā dalībvalstī. Izdevumi par darba tirgus pakalpojumiem un pasākumiem dažādās dalībvalstīs ievērojami atšķiras, un viszemākos ieguldījumus parasti veic arī tās dalībvalstis, kurās ir liels ilgstošu bezdarbnieku īpatsvars. Bieži vien dalībvalstis, kurās ir viszemākie ieguldījumi aktīvā darba tirgus politikā, arī ir tās, kurās ievērojama aktīvas darba

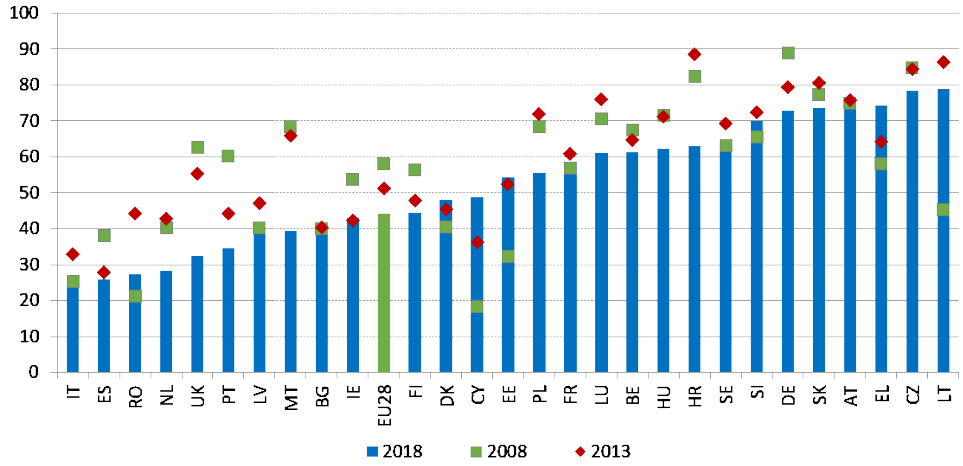
tirgus politikas sistēmas daļa tiek līdzfinansēta no ESF un kurās tādēļ šaubas rada sistēmas ilgtermiņa stabilitāte.

Valsts nodarbinātības dienesti (VND) īsteno reformu programmu, kuras mērķis ir palielināt spējas un modernizēt un stiprināt pakalpojumu sniegšanu būtiskākajās jomās. Pēdējo gadu laikā reģistrēto darba meklētāju skaits ir samazinājies, bet ilgstoši bezdarbnieki, jaunieši, mazkvalificēti un gados vecāki darba meklētāji joprojām ir pārsvarā to personu vidū, kuri pēc palīdzības vēršas pie VND. Dažiem VND par prioritāti kļūst pastāvīgi nepietiekami nodarbinātu vai neaktīvu cilvēku pilnīga iekļaušana darba tirgū, ņemot vērā arī straujo sabiedrības novecošanu. Tādējādi ir nepieciešama resursu pārdale un pakalpojumu un pasākumu novirzīšana konkrētām grupām, lai apmierinātu darba meklētāju vajadzības un maksimāli palielinātu darba tirgus rezultātus.

VND kā starpnieku loma darba tirgū dalībvalstīs ievērojami atšķiras, cita starpā atkarībā no to spējas, darba meklētājiem un darba mainītājiem sniegtās palīdzības veida un kvalitātes. VND ir pilnībā atbildīgi par aktīvas darba tirgus politikas īstenošanu vai dala šo atbildību ar citām iestādēm. 59. attēlā norādīts to bezdarbnieku īpatsvars, kuri darba meklēšanai izmanto valsts nodarbinātības dienestus (VND). Starp dalībvalstīm pastāv būtiskas atšķirības. No vienas puses, Itālijai, Spānijai, Rumānijai un Nīderlandei ir zemākais īpatsvars 2018. gadā (mazāk par 30 %); tām seko Apvienotā Karaliste, Portugāle un Malta (ar 30 % līdz 40 % lielu īpatsvaru). No otras puses, tādās dalībvalstīs kā Lietuvā, Čehijā, Grieķijā, Austrijā, Slovākijā, Vācijā un Slovēnijā virs 70 % darba meklēšanas procesā plaši izmanto VND. Vidēji ES kopš krīzes sākuma bezdarbnieki izmanto VND arvien mazāk, proti, rādītājs samazinājies par aptuveni 14 procentpunktiem laikposmā no 2008. līdz 2018. gadam. Tomēr dažās dalībvalstīs vērojams ievērojams pieaugums, piemēram, Kiprā un Lietuvā (par vairāk nekā 30 procentpunktiem), Igaunijā (par 22 procentpunktiem), Grieķijā (par 16 procentpunktiem) vai Dānijā, Rumānijā un Slovēnijā (pieaugums no 4,5 līdz 7,5 procentpunktiem), bieži vien tāpēc, ka obligāti ir jāreģistrējas, lai piekļūtu pabalstiem vai mācībām (sīkāku informāciju par dalībvalstu veiktajām reformām šajā jomā skatīt 3.3.2. iedaļā). Saistībā ar VND pakalpojumu izmantošanu vērojamas arī dzimumu atšķirības. Sešas dalībvalstis (Bulgārija, Igaunija, Kipra, Slovākija, Lietuva un Horvātija) uzrāda lielāku skaitu darba meklētāju sieviešu, kas darba meklēšanā sazinās ar VND (9 procentpunkti un vairāk, salīdzinot ar vīriešiem). Turpretī Īrijā un Apvienotajā Karalistē darba meklētāju vīriešu īpatsvars ir lielāks par sieviešu īpatsvaru (aptuveni 10 procentpunkti un vairāk), un Maltā vērojama pārsteidzoša situācija, kur atšķirība starp vīriešiem un sievietēm, kuri vēršas VND, ir 23 procentpunkti.

59. attēls. VND izmantošana palīdzībai darba meklēšanā dalībvalstīs atšķiras

To bezdarbnieku īpatsvars, kuri darba meklēšanai izmanto valsts nodarbinātības dienestus

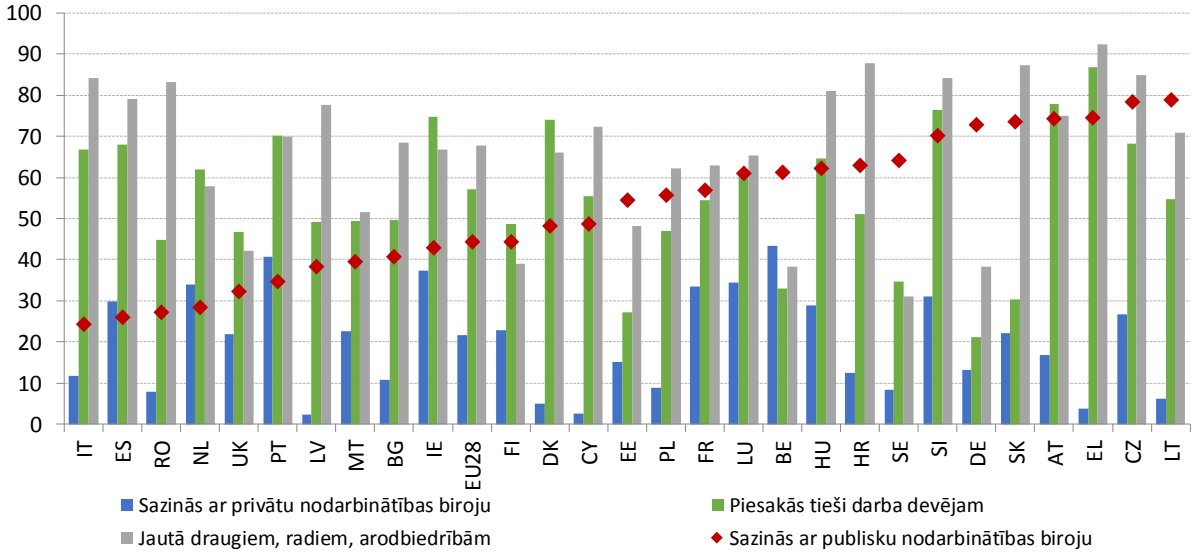


Avots: *Eurostat*, DSA.

Darba meklētāju rīcība darba meklēšanā atšķiras dažādās dalībvalstīs. 60. attēlā ir salīdzinātas dažādas metodes, ko darba meklētāji izmanto, lai izkļūtu no bezdarba, tostarp privāti nodarbinātības biroji, tieši pieteikumi darba devējiem un neformālas metodes, piemēram, aptaujājot draugus, radiniekus un arodbiedrības. Lai gan nav vērojama skaidra tendence attiecībā uz darba meklēšanas metožu savstarpēju aizstāšanu, kopumā būtu jāņem vērā, ka dalībvalstīs, kurās valsts nodarbinātības dienestu izmantošana ir zema, biežāk tiek izmantotas neformālas metodes, piemēram, sociālie sakari vai tieša pieteikuma iesniegšana darba devējiem. Vidēji 21,6 % darba meklētāju sazinās ar privātiem nodarbinātības birojiem, lai meklētu darbu, un atšķirības starp dalībvalstīm svārstās no 2 % līdz 43 %.

60. attēls. Lielākajā daļā dalībvalstu sociālajām attiecībām ir būtiska nozīme, lai atrastu darbu, šos centienus papildinot par VND norādījumiem un tiešiem pieteikumiem

To bezdarbnieku īpatsvars, kuri izmanto izvēlētas darba meklēšanas metodes (2018)



Avots: *Eurostat*, DSA.

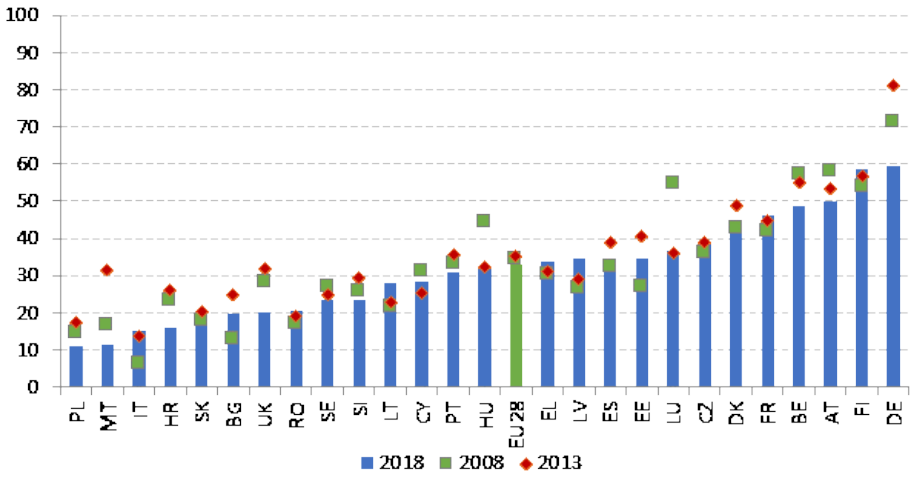
Adekvātu saprātīga ilguma bezdarbnieka pabalstu nodrošināšana, kas ir pieejami visiem darba ņēmējiem un ko papildina efektīva aktīva darba tirgus politika, ir

pamatnosacījums darba meklētāju atbalstam pārejas periodos. 2018. gada vienotajā nodarbinātības ziņojumā tika iekļauta sīkāka, salīdzinoša ES bezdarbnieka pabalstu sistēmu galveno iezīmju analīze, pamatojoties uz Nodarbinātības komitejas (*EMCO*) veiktās bezdarbnieka pabalstu un aktīvas darba tirgus politikas salīdzinošās novērtēšanas rezultātiem. Analīze, kurā aplūkoja darbības rādītājus un politikas sviru rādītājus par 2016. vai 2017. gadu atkarībā no datu pieejamības, kopumā joprojām ir spēkā. Politikas izmaiņas, kas notikušas šā ziņojuma pārskata periodā, arī ir samērā nelielas (sīkāku informāciju par reformām, ko dalībvalstis veikušas šajā jomā, skatīt 3.3.2. iedaļā); ilgtermiņa pārskatu par dalībvalstu reformām skatīt Eiropas Komisijas 2019. gada pārskatā[112]). Šajā sadaļā sniegts pārskats par praktisko īstenošanu, jo īpaši par politikas sviras rādītājiem, par kuriem Nodarbinātības komiteja vienojās 2019. gadā.

ES vidēji katram trešajam īslaicīgajam bezdarbniekam pienākas bezdarbnieka pabalsts[113]. Pēckrīzes periodā šis īpatsvars nedaudz samazinājās (no 34,4 % 2008. gadā līdz 32,9 % 2018. gadā) un pēdējos gados saglabājās stabils. Atšķirības starp valstīm (61. attēls) ir atkarīgas no bezdarbnieka pabalstu sistēmu politikas izstrādes (jo īpaši attiecībā uz atbilstības nosacījumiem, maksimālo ilgumu, darba meklēšanas prasību stingrību, pārklāšanos ar citām sociālās aizsardzības shēmām), kā arī no dažādu valstu cikliskās pozīcijas. Augstākie seguma rādītāji (virs 50 %) ir Vācijai un Somijai; tām ļoti cieši seko Austrija, Beļģija un Francija. Turpretim zemākais segums ir vērojams Polijā un Horvātijā.

61. attēls. To īslaicīgo bezdarbnieku īpatsvars, kuriem pienākas bezdarbnieka pabalsti, ES nedaudz samazinājās, un dažādās valstīs tas ievērojami atšķiras

Bezdarbnieka pabalstu segums īslaicīgiem bezdarbniekiem



Avots: *Eurostat*, DSA dati. Piezīme. Dati par IE un NL nav pieejami. Dati par IT un MT attiecas uz 2017. gadu.

Kopš 2008. gada vairākas valstis ir noteikušas mērķi uzlabot bezdarbnieku pabalstu segumu. Atbilstības nosacījumi tika atviegloti, galvenokārt samazinot minimālo darba stāžu vai iemaksu periodus, kas vajadzīgi, lai iegūtu tiesības uz bezdarbnieka pabalstu. Turklāt bezdarba segums tika attiecināts arī uz grupām kas iepriekš nebija aptvertas, piemēram, pašnodarbinātajiem, ārštata darbiniekiem, neregulārajiem darbiniekiem un pagaidu darbiniekiem. Vairākās dalībvalstīs tika īstenotas aktivizēšanas stratēģijas, lai uzlabotu

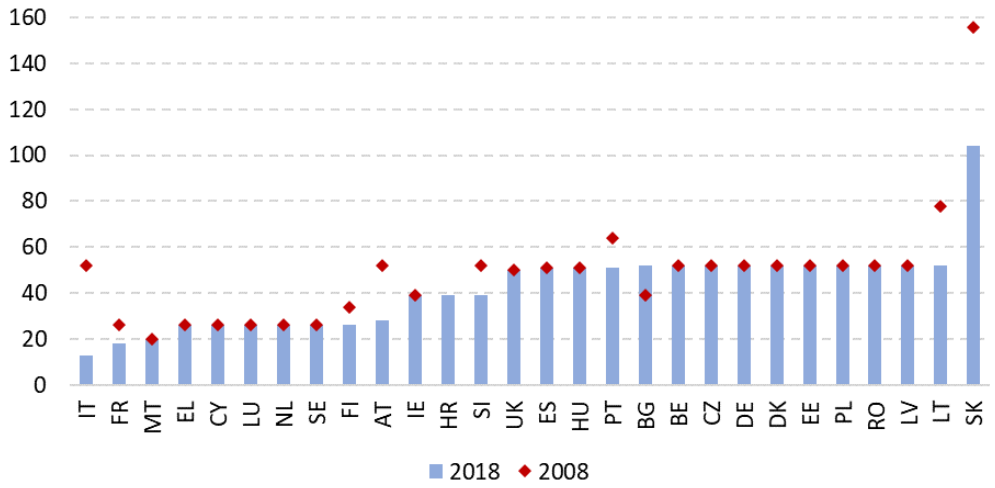
[112] Eiropas Komisija (2019. gads). Darba tirgus un algu tendences Eiropā. 2019. gada pārskats. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

[113] Personas, kas ir bijušas bez darba mazāk nekā vienu gadu.

bezdarbnieka pabalstu sistēmu izmaksu lietderību. Kopš 2008. gada ir izveidojies reformu modelis attiecībā uz maksimālo bezdarbnieka pabalstu ilgumu, kas vairākās dalībvalstīs tika samazināts un tikai dažās dalībvalstīs tika palielināts. Vairākās valstīs neto aizvietojuma rādītājs tika samazināts un atbilstības nosacījumi tika padarīti stingrāki, nosakot stingrākas darba meklēšanas un darba pieejamības prasības. 62.–64. attēlā ir atspoguļo salīdzinošās novērtēšanas rādītāju jaunāko atjauninājumu attiecībā uz kvalifikācijas perioda ilgumu, pabalstu ilgumu un neto aizvietojuma rādītāju.

62. attēls. Vairumā dalībvalsti kvalifikācijas periods ir aptuveni 50 nedēļas

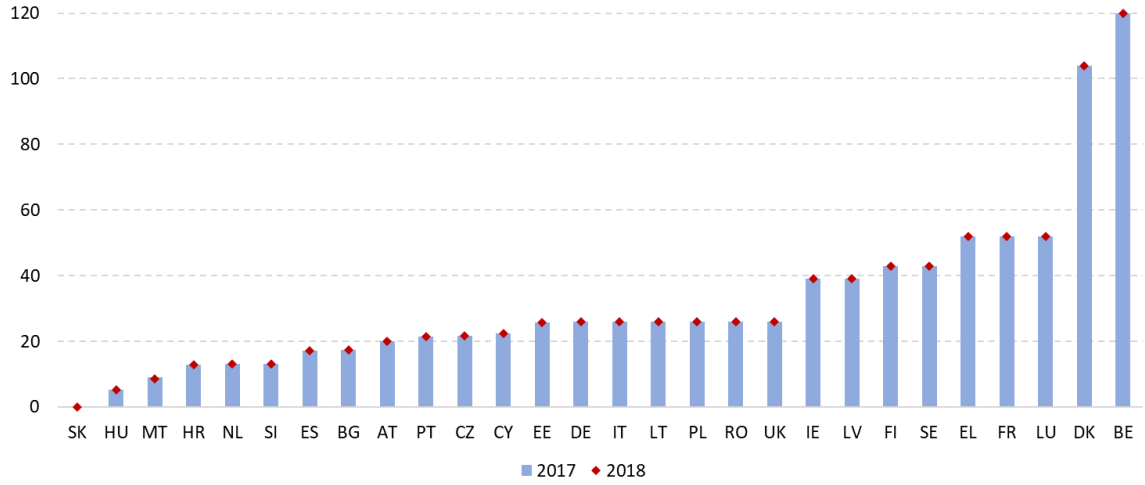
Nepieciešamā atbilstības perioda ilgums, 2016. un 2018. gads (nedēļās)



Avots: *MISSOC* (savstarpēja informācijas sistēma par sociālo aizsardzību) datubāze un valsts tiesību akti. Piezīme. Maltā (2018. g.) minimālais atbilstības kritērijs ir 50 nedēļas, kurās veiktas iemaksas, no kurām vismaz 20 nedēļas iemaksas jāveic vai jāieskaita iepriekšējos divos kalendārajos gados; Īrijā (2016. un 2018. g.) jābūt veiktām vismaz 104 nedēļu iemaksām no darba gaitu sākuma.

63. attēls. Bezdarbnieka pabalstu ilgums Eiropas Savienībā būtiski atšķiras

Maksimālais pabalsta saņemšanas ilgums vienu gadu strādājušai personai, 2017. un 2018. gada dati

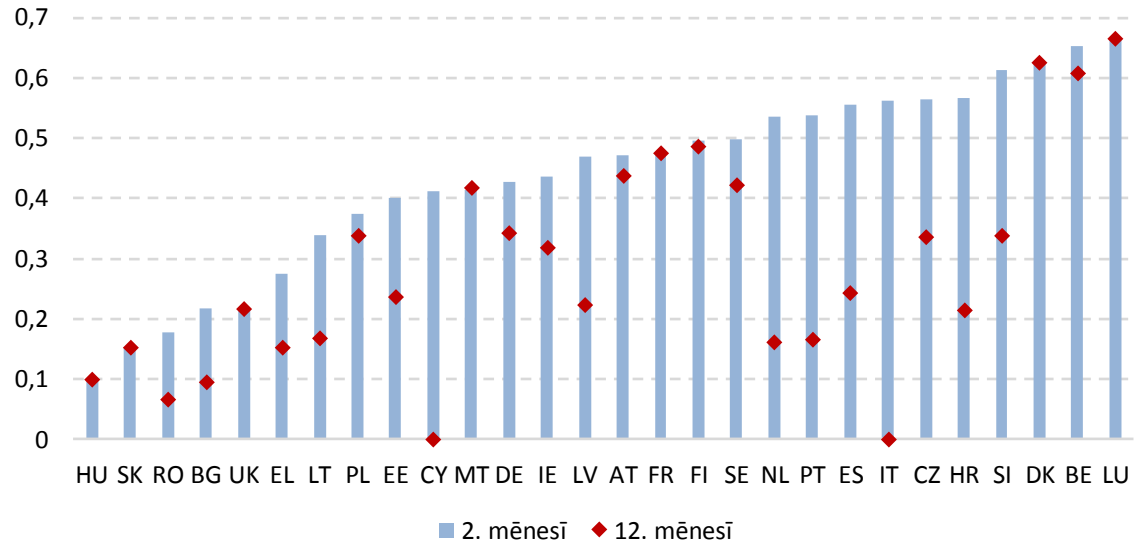


Avots: *MISSOC* (savstarpēja informācijas sistēma par sociālo aizsardzību) datubāze un valsts tiesību akti (2017. gada janvāris un 2018. gada janvāris). Piezīme. Beļģijā pabalstu saņemšanas ilgums nav ierobežots. Kiprā nedēļas tiek aprēķinātas, par pamatu ņemot sešas darba dienas nedēļā. Īrijā pabalstu maksā 39 nedēļas (234 dienas) tikai tiem cilvēkiem, kuri ir veikuši ar ienākumiem saistītas iknedēļas sociālās apdrošināšanas (*PRSI*) iemaksas 260 nedēļas vai vairāk. Slovākijā vienu gadu strādājusi persona nevar pretendēt uz bezdarbnieka

pabalstu (bezdarba apdrošināšanas iemaksām jābūt veiktām vismaz divus gadus pēdējo četru gadu laikā). Polijā pabalsta ilgums atšķiras atkarībā no reģiona bezdarba līmeņa salīdzinājumā ar valsts vidējo līmeni.

64. attēls. Visā ES pastāv lielas atšķirības pabalstu apmēru ziņā

Bezdarbnieka pabalstu neto ienākumu aizvietojuma rādītājs līdz 67 % no vidējās algas, 2. un 12. bezdarba mēnesī (2019. g.)



Avots: Eiropas Komisija, pamatojoties uz ESAO nodokļu un pabalstu modeļiem. Piezīme. Rādītāju aprēķina neprecētai personai bez bērniem, kam ir īsa karjera (1 gads) un kam ir 20 gadi. Papildu metodoloģiskā informācija zemsvītras piezīmē.

Integrētu plānu un stratēģiju izstrāde bezdarbnieka pabalstu saņēmēju aktivizēšanai ir pamatnosacījums darba meklētāju atbalstam darba tirgus pārejas periodos. 2018. gada vienotajā nodarbinātības ziņojumā ir sniegta plaša analīze par pieņemtajiem politikas instrumentiem, kas paredzēti bezdarbnieka pabalstu saņēmējiem. Analīzē tika aplūkotas esošās valsts nodarbinātības dienestu shēmas, kuru mērķis ir palīdzēt darba meklētājiem atgūt nodarbinātību (piemēram, profilu veidošana, atsevišķu rīcības plānu izstrāde, individualizētas konsultācijas), tostarp novēršot šķēršļus, kas var to kavēt. Analīze par darba meklēšanas prasību rādītāju stingrību kopumā joprojām ir spēkā, vērā nelielās politikas izmaiņas, kas notikušas šā ziņojuma pārskata periodā. Sīkāku informāciju par reformām, ko dalībvalstis veikušas šajā jomā, skatīt 3.3.2. iedaļā.

Mobilitātes šķēršļu novēršana darba ņēmējiem un izglītojamiem var uzlabot nodarbināmību un prasmju attīstību, palīdzot pilnībā izmantot Eiropas darba tirgus potenciālu. 2018. gadā aptuveni 12,9 miljoni ES pilsoņu darbspējīgā vecumā (20–64 gadi) dzīvoja citā valstī, kas nebija viņu pilsonības valsts, un veidoja 4,3 % no iedzīvotāju darbspējas vecumā kopējā skaita visā ES[114]. Salīdzinājumā ar 2017. gadu šis skaitlis ir palielinājies par 3,4 %, katru gadu kopš 2014. gada pieaugot par aptuveni 5 %. 2018. gadā trīs

[114] Pamatojoties uz *Eurostat* statistikas datiem par demogrāfiju, šis skaitlis attiecas uz "ilgtermiņa" ES-28 mobiliem iedzīvotājiem darbspējīgā vecumā, kuri dzīvo ES-28. Sīkākai informācijai skatīt Eiropas Komisijas 2019. gada ziņojumu par darbaspēka mobilitāti ES iekšienē (drīzumā), Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts.

ceturtdaļas no ES-28 mobilo iedzīvotāju skaita, dzīvoja piecās galvenajās galamērķa valstīs (Vācijā, Apvienotajā Karalistē, Spānijā, Itālijā un Francijā); katrā no šīm piecām valstīm dzīvo aptuveni vai vairāk nekā 1 miljons ES-28 mobilo iedzīvotāju, kā tas bija arī 2017. gadā. Tikai mazāk nekā puse no visiem ES-28 mobilajiem iedzīvotājiem dzīvoja Vācijā vai Apvienotajā Karalistē. 2018. gadā lielākā daļa no visiem ES mobilajiem iedzīvotājiem bija Rumānijas, Polijas, Itālijas vai Portugāles pilsoņi. Kopā to skaits sasniedz aptuveni 6,1 miljonam cilvēku, kas ir aptuveni puse no visiem ES mobilajiem iedzīvotājiem. Valstspiederīgo izceļošanas rādītājs kā īpatsvars valsts iedzīvotāju skaitā sniedz priekšstatu par valstspiederīgo izceļošanu. ES kopējais izceļošanas rādītājs ir 0,36 %, bet dažās dalībvalstīs izceļošanas rādītājs ir nozīmīgāks. No desmit valstīm, kurās ir augstākais izceļošanas rādītājs, astoņas ir ES-13 valstis ar diviem izņēmumiem – Īriju (1 %) un Luksemburgu (0,9 %). Lietuvā ir augstākais izceļošanas rādītājs (2,2 %), kas kopš 2014. gada ir nepārtraukti palielinājies; tai seko Rumānija (1,5 %), kurā arī vērojami visaugstākie absolūtie izceļošanas rādītāji. Arī Horvātijā (1,4 %), Latvijā (1,2 %) un Igaunijā (1 %) ir augsti izceļošanas rādītāji. Galvenās izcelsmes valstis un galamērķa valstis ir tās pašas, ja runājam par ekonomiski aktīviem pilsoņiem (t. i., nodarbinātajiem un darba meklētājiem).

Starpvalstu mācībmobilitātes stiprināšana veicina progresīvu zināšanu sabiedrību, ekonomikas attīstību un lielāku sociālo kohēziju. Mobilie studenti parasti nopelna vairāk un saskaras ar zemāku bezdarba risku vēlākā dzīves posmā. Tie attīsta arī galvenās karjerai vajadzīgās kompetences un transversālās prasmes, piemēram, savstarpēju sapratni, sadarbību vai globālo pilsoniskumu. Analizējot pasaules mēroga ārējo mobilitāti, tiek ņemti vērā divi aspekti, proti, mobilitāte no ES valstīm uz ES un trešām valstīm: kredītpunktu mobilitāte un grādu mobilitāte. Pirmais mobilitātes veids attiecas uz studentiem, kuri izmantoja kredītpunktu mobilitātes uzturēšanos ar pagaidu studiju periodu vai/un darba praksi ārzemēs. Pirmais mobilitātes veids attiecas uz studentiem, kuri ir iestājušies universitātē ārpus savas dzīvesvietas valsts, lai iegūtu grādu vai citu kvalifikāciju. 2017. gadā ES vidēji 11,6 % augstākās izglītības absolventu pavadīja kādu laiku studējot ārzemēs (8 % kredītpunktu mobilitāte un 3,6 % grādu mobilitāte). 2017. gadā vislielākais mobilo absolventu īpatsvars bija Luksemburgā (80,5 %), Kiprā (36,9 %) un Nīderlandē (24,9 %). Turpretī Apvienotajā Karalistē (4,1 %), Slovēnijā (6,5 %), Rumānijā (7,6 %), Horvātijā (7,7 %) un Ungārijā (7,7 %) bija zemākie starpvalstu mācību mobilitātes rādītāji. Attiecībā uz studentu ienākošo mobilitāti Apvienotajā Karalistē (34,2 %), Luksemburgā (26,1 %) un Nīderlandē (17,9 %) ir procentuāli vislielākais mobilo absolventu skaits. Grieķijā un Polijā ienākošā grādu mobilitāte ir mazāk nekā 2 % no kopējā absolventu skaita.

Sociālais dialogs ir sociālo partneru attiecību dominējošā iezīme Eiropā, un tas ir Eiropas sociālā modeļa galvenais elements. Sociālais dialogs ietver visu veidu sarunas, konsultācijas vai tikai informācijas apmaiņu starp valdību pārstāvjiem, darba devēju un darba ņēmēju organizācijām vai to starpā par vispārējas intereses jautājumiem, kas saistīti ar ekonomikas un sociālo politiku. Sociālais dialogs var palīdzēt radīt kvalitatīvas darbvietas, labākus darba apstākļus, novērst prasmju trūkumu un radīt darba vidi, kas vairāk veicina investīcijas, ilgtspējīgu izaugsmi un sociālo taisnīgumu. 7. nodarbinātības pamatnostādnē un Eiropas sociālo tiesību pīlārā dalībvalstis tiek aicinātas nodrošināt sociālo partneru iesaistīšanos attiecīgo reformu un politikas izstrādē un īstenošanā saskaņā ar valsts praksi, tostarp atbalstot sociālo partneru spēju palielināšanu. Visā Eiropā atšķirības valstu sociālo dialogu sistēmās galvenokārt ir saistītas ar attiecīgajām institucionālajām sistēmām un sociālo partneru darbības spējām. *Eurofound* pētījums liecina, ka 2018. gadā sociālajā dialogā un

debatēs par darba dzīvi pārsvarā tika aplūkoti ar nodarbinātību saistīti jautājumi, kas jo īpaši attiecas uz darbaspēka trūkuma problēmu risināšanu[115].

Sociālais dialogs joprojām ir ļoti svarīgs mainīgajā darba vidē un tam ir liela nozīme pārejas uz digitālo laikmetu un klimatneitrālu ekonomiku pārvaldībā. Paredzams, ka pāreja uz klimatneitrālu ekonomiku mainīs ražošanas procesus. Pierādījumi liecina, ka ir jārada papildu darbvietas augošajās, zaļajās (zaļināšanas) nozarēs gan rūpniecībā, gan pakalpojumos, tostarp būvniecībā, atkritumu apsaimniekošanā un ilgtspējīga finansējuma jomā. Šāda pāreja varētu arī novērst automatizācijas izraisīto pieaugošo darbvietu polarizāciju, proti, radīt galvenokārt atalgojuma un prasmju ziņā vidēja līmeņa darbvietas, jo īpaši tādās nozarēs kā būvniecība un ražošana. Tomēr tas var ietekmēt arī darba tirgus struktūru, darba vietu sadalījumu un nepieciešamās prasmes, jo īpaši tajos reģionos, kas ir atkarīgi no energoietilpīgām nozarēm. Sociālie partneri ir aktīvi iesaistījušies vajadzīgo prasmju prognozēšanā un kopīgi pārvalda apmācības programmas, lai dažās valstīs uzlabotu darbaspēka kvalifikāciju. Panākumi darba koplīgumu slēgšanas sarunu veicināšanā un strukturētā sociālā dialoga stiprināšanā var veicināt vienmērīgu un iekļaujošu pāreju uz zaļo ekonomiku, atvieglojot kompromisu panākšanu starp darba ņēmējiem, darba devējiem un valdību. Valsts iestādes varētu arī papildināt šo procesu, nosakot šo sarunu satvaru, sniedzot norādījumus par sasniedzamajiem mērķiem un veicinot attiecīgo dalībnieku savlaicīgu un jēgpilnu iesaistīšanu. Digitālajā laikmetā rodas jaunas un bieži vien nestandarta nodarbinātības formas, piemēram, platformu darbs, kas bieži vien ir maz pārstāvētas. Pēdējos gados sociālie partneri ir uzsākuši iniciatīvas, kas sasniegtu arī šos darba ņēmējus un nodrošinātu viņu sociālo aizsardzību. Sociālie partneri joprojām ir svarīga platforma, kurā apspriest tehnoloģisko un ekoloģisko attīstību un to, kā vislabāk to risināt[116].

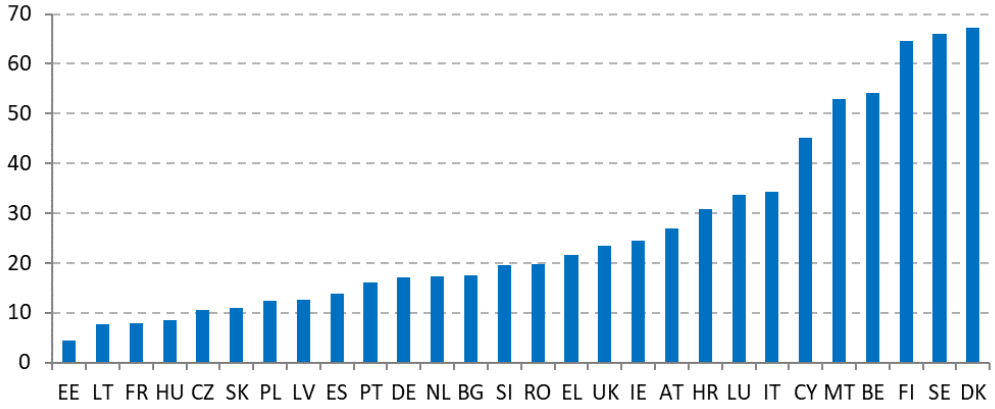
Labi funkcionējošam sociālajam dialogam ir vajadzīgi spēcīgi, reprezentatīvi, autonomi un ar nepieciešamajām spējām aprīkoti sociālie partneri. Sociālo partneru spējas nozīmē to spēju apspriest un parādīt vajadzīgo ekonomisko un juridisko kompetenci, lai apspriestu dažādu politikas virzienu ekonomiskās un sociālās sekas, pienācīgi pārstāvētu to intereses, piesaistītu cilvēkus un resursus, rīkotos neatkarīgi un uzņemtos ilgstošas saistības. Tā kā to biedru ieguldījums ir galvenais ienākumu avots, dalība arī nosaka sociālo partneru organizāciju spēju. Pēdējos gados skaitļi par dalībniekiem visā Eiropā ir vidēji samazinājušies (ESAO, 2017.). Kā redzams 65. attēlā, arodbiedrību blīvums ir ļoti atšķirīgs visās 28 ES dalībvalstīs — no aptuveni 70 % Dānijā, Zviedrijā un Somijā līdz mazāk nekā 10 % Francijā, Lietuvā un Igaunijā. Tomēr blīvums nav vienīga norāde par to, kā arodbiedrības spēj mobilizēt darba ņēmējus, jo liela nozīme var būt arī tādiem faktoriem kā sociālo partneru autonomija vai sadarbības pakāpe arodbiedrību vidē. Neraugoties uz to, sociālajiem partneriem ir arī vajadzīgi formāli ceļi, kā panākt savstarpēji efektīvu dialogu.

[115] *Eurofound* (2019). *2018. gada darba dzīves pārskats*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

[116] Sīkāka informācija pieejama *Eurofound* tīmekļa vietnē par platformu ekonomiku un Eiropas Komisijas dokumentā (2019): *Nodarbinātība un sociālās norises Eiropā*. 2019. gada pārskats. Jo īpaši skatīt 3. un 4. nodaļu.

65. attēls. Arodbiedrību blīvums dažādās dalībvalstīs ir ļoti atšķirīgs

Arodbiedrību blīvuma rādītājs (pēdējais pieejamais gads)



Avots: ESAO un *ICTWSS* datubāze (tika izmantots avots, kurā ietverti jaunākie dati par katru dalībvalsti). Piezīme. Aprēķināts kā tādu darba ņēmēju daļa, kuri ir arodbiedrības biedri. Datu gadi: 2017. g. — SE, 2016. g. — AT, CZ, DK,FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK; 2015. g. — BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES; 2014. g. — PL; 2013. g. — CY, EL; 2012. g. — HR, MT, BG un RO. Dati par darba devēju blīvumu vairākās dalībvalstīs pēdējos gados ir tikuši atjaunināti retāk; tāpēc tie nav iekļauti grafikā.

Neraugoties uz gūtajiem panākumiem, jāturpina izvērst sociālo partneru vispārējā iesaiste Eiropas pusgada procesā valstu līmenī. Sociālo partneru iesaistīšana politikas un reformu izstrādē un īstenošanā ir atzīta un plašāk izvērsta nodarbinātības pamatnostādnēs. Politikas panākumi un ietekme Eiropas, valstu un reģionālajā līmenī ir atkarīga no dalībvalstu valdību un sociālo partneru iesaistīšanās un atbildības dalībvalstīs. Kopumā sociālo partneru iesaistīšanās kvalitāte nodarbinātības un sociālās politikas un reformu izstrādē un īstenošanā lielākajā daļā dalībvalstu pēdējos gados ir saglabājusies stabila, taču joprojām pastāv būtiskas atšķirības starp valstīm[117]. Tā kā sociālie partneri ir iesaistīti politikas nostādnēs un reformās valsts līmenī un jo īpaši valsts reformu programmu sagatavošanā, apmierinātības pakāpe atšķiras atkarībā no paredzamības, veiktās apmaiņas kvalitātes, no cerībām kas paustas attiecībā uz rezultātiem. Eiropas Savienības Padomes Nodarbinātības komiteja 2018. gada rudenī analizēja un novērtēja progresu un pašreizējās problēmas. Jo īpaši sociālie partneri Igaunijā, Latvijā, Portugālē, Slovēnijā un Spānijā ir atzinuši, ka ir vērojami daži uzlabojumi saistībā ar to dalību politikas veidošanā dažu pēdējo gadu laikā. Turpretī secinājumos tika norādīts, ka pastāv iespējas uzlabot sociālo dialogu un vairāk iesaistīt sociālos partnerus Grieķijā, Ungārijā, Polijā un Rumānijā. Citās valstīs bažas ir saistītas ar ļoti dažādām problēmām un situācijām, dažas ir strukturālākas, citas vairāk pamatojas uz piemēroto procedūru un prakses efektivitāti. Citos gadījumos sociālo partneru iesaistes pakāpi var ietekmēt izmaiņas politiskajā ciklā (piem., Itālijā, Spānijā). Lielākā daļa šo problēmu ir uzsvērtas 2019. gada konkrētām valstīm adresēto ieteikumu apsvērumos.

Saistībā ar ES ekonomikas pārvaldību apspriešanās ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām var sniegt vērtīgas atziņas un atbalstu politikas īstenošanai. Pilsoniskajai sabiedrībai var būt liela nozīme politikas reformu izstrādē un īstenošanā, atbalstot attiecīgos tiesību aktus un valdības rīcību. Kā uzsvērts 2019. gada jūlijā pieņemtajās pārskatītajās nodarbinātības pamatnostādnēs, *dalībvalstīm, kur tas ir būtiski un pamatojoties uz pastāvošo valsts praksi, būtu jāņem vērā pilsoniskās sabiedrības organizāciju pieredze nodarbinātības*

[117] *Eurofound* (2019). *Sociālo partneru iesaiste valsts politikas veidošanā*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

un sociālo jautājumu jomā. Ņemot vērā iepriekš minēto, saistībā ar Eiropas pusgadu Komisijas pārstāvniecības dalībvalstīs organizēja vairākas tikšanās ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām. Daudzās dalībvalstīs apspriedes ar Eiropas Komisiju bieži vien ir aktīvākas un uzņēmīgākas nekā apspriedes starp valstu iestādēm un pilsoniskās sabiedrības organizācijām, jo īpaši valsts reformu programmas sagatavošanā. Eiropas pusgada koordinatori Komisijā tika lūgti novērtēt pilsoniskās sabiedrības līdzdalības pakāpi politikas izstrādē. Šā iepriekšējā apsekojuma rezultāti liecina par neviendabīgu situāciju, kam varētu veikt detalizētāku analīzi.

3.3.2. Politikas pasākumi

Dalībvalstis veic reformas nodarbinātības aizsardzības tiesību aktu jomā, lai nodrošinātu atbilstīgu "elastdrošību" un samazinātu darba tirgus noteikumu un procedūru nepilnības. Francija 2019. gada maijā apstiprināja pasākumu, ar ko cenšas panākt lielāku elastību, piemērojot ar uzņēmuma lielumu saistītas nodarbinātības aizsardzības tiesību aktus un darba kārtības noteikumus uzņēmumiem, kuri pieņem darbā vairāk darbinieku nekā noteikts atbilstīgi trim robežvērtībām [10/50/250 darba ņēmēji]. Somija grozīja spēkā esošos noteikumus, lai darba devējiem iekļautu jaunas specifikācijas līgumu izbeigšanas nosacījumos. Grozījuma mērķis ir nodrošināt, ka, novērtējot atlaišanu personīgu iemeslu dēļ, tiek ņemti vērā īpašie apstākļi (piemēram, darba devēja kopējais darba ņēmēju skaits un darba devēja un darba ņēmēja vispārējie apstākļi). Dažos gadījumos tas varētu radīt izņēmumus attiecībā uz atlaišanas noteikumiem. Kā daļu no plašas reformas Īrija pieņēma Darba likumu, pieprasot darba devējiem noteiktā laikposmā noteikt darba noteikumus un nosacījumus, tostarp ieviest grupēto darba stundu līgumu (kas ļauj darba ņēmējiem, kuru darba līgums precīzi neatspoguļo darba laiku, ko viņi strādā, noteikt tiem labāk atbilstošu stundu skaitu), minimālās algas specifiku un nulles stundu līgumu aizliegumu. Nodarbinātības likuma pārkāpuma gadījumā ir paredzētas sankcijas.

Dažas dalībvalstis veic pasākumus, kas samazina darba tirgus segmentāciju, tostarp ierobežojumus attiecībā uz terminētiem līgumiem. Plašākas reformas ietvaros Nīderlande pārskata savus darba tirgus noteikumus, lai veicinātu beztermiņa nodarbinātību, vienlaikus elastīgākus darba līgumus padarot darba devējiem dārgākus. Cita starpā tas tiks darīts, diferencējot bezdarba iemaksas atkarībā no līguma veida un ierobežojot nulles stundu līgumu izmantošanu (paredzams, ka pasākumi stāsies spēkā no 2020. gada). Portugālē 2019. gada jūlijā tika pieņemti vairāki pasākumi kā daļa no rīcības programmas, un to mērķis ir ierobežot nosacījumus terminētu līgumu izmantošanai, lai samazinātu darba tirgus segmentāciju. Jo īpaši šis pasākumu kopums samazināja terminētu līgumu maksimālo termiņu no trim uz diviem gadiem, ieskaitot atjaunošanu. Tas arī noteica ierobežojumus attiecībā uz kopējo atjaunošanas ilgumu un līgumu uz nenoteiktu laiku ilgumu (no sešiem uz četriem gadiem), kā arī pastiprināja un uz laiku paplašināja atbalstu terminētu līgumu pārveidošanai par nenoteikta laika līgumiem. Šie pasākumi tika apspriesti ar sociālajiem partneriem, kas 2018. gada jūnijā parakstīja trīspusēju nolīgumu par darba kodeksa pārskatīšanu. Lai veicinātu pastāvīgu līgumu (*Decreto dignità*) izmantošanu, Itālija 2018. gadā pieņēma īpašu pasākumu, ar ko paredz stingrākus noteikumus attiecībā uz terminētu līgumu izmantošanu un ilgumu (maksimālais pagaidu līgumu termiņš no 36 mēnešiem līdz 24 mēnešiem) un darba devējiem prasa pamatot līguma pagarinājumu gadījumā, ja pagarinājuma ilgums pārsniedz 12 mēnešus. Ar šo pasākumu arī palielina gan minimālo, gan maksimālo kompensāciju netaisnīgas atlaišanas gadījumā. Apvienotā Karaliste 2019. gada martā ieviesa grozījumu kopumu, lai pārtrauktu tādu līgumu izmantošanu, kuri paredz darba samaksu darba norīkojumu starplaikos, un šie grozījumi stāsies spēkā 2020. gada aprīlī. Grozījumi ļaus uzņēmumiem atteikties no vienādas darba samaksas kārtības attiecībā uz aģentūru darbiniekiem. Tomēr

reformas var nepastiprināt to darba ņēmēju tiesības, kuri strādā ar nulles stundu līgumiem, un tas var nemainīt spēku līdzsvaru gabaldarba līgumu ekonomikā.

Dažas dalībvalstis paredz papildu pasākumus attiecībā uz darba laiku un organizāciju, un paredzams, ka tie ieviesīs lielāku skaidrību par darba noteikumiem un nosacījumiem. Īstenojot lielu reformu paketi (*Jobsdeal*), Beļģija 2019. gada aprīlī pagarināja karjeras pārtraukuma maksimālo ilgumu (no 36 līdz 48 mēnešiem) darba ņēmējiem, kuri piedalījušies apmācībā darbvietās, kurās ir noteikts prasmju trūkums. Pasākums tika apstiprināts, vienlaikus atvieglojot klauzulas attiecībā uz apmācību nolūkā mudinātu darba devējus, lai tie veicinātu darba ņēmēju līdzdalību mācībās darbavietā. Dānija 2019. gada aprīlī apstiprināja jaunu pasākumu, kas veicinās fiziskās un psiholoģiskās darba vides labāku kontroli. Kad šis pasākums sāks darboties, paredzams, ka tas attieksies galvenokārt uz kvalificētiem darbiniekiem, kuri strādā ārvalstu uzņēmumos. Par tā īstenošanu būs atbildīga Dānijas Darba vides iestāde (*Arbejdstilsynet*), un tā kopējais budžets līdz 2022. gadam būs 460 miljoni DKK (61 miljons EUR). Spānija pieņēma jaunu grozījumu, ar ko ievieš obligātu dienas darba stundu uzskaiti attiecībā uz visiem darba ņēmējiem. Kopumā noteikumi par virsstundu darba regulējuma ievērošanu var tikt precizēti darba koplīguma slēgšanas sarunās, konkrētām nozarēm piemērojot valdības noteiktus īpašus noteikumus. Pasākuma īstenošana kavējas, jo tiek pārskatīti attiecīgie koplīgumi. Horvātija 2018. gadā pieņēma Likumu par studentu darbu, lai paplašinātu tā piemērošanas jomu. Līdztekus pilna laika studentiem tas tagad attiecas arī uz nepilna laika studentiem, kuri nav darba attiecībās. Austrijas valdība cieša sadarbībā ar sociālajiem partneriem veic pasākumus, lai uzlabotu darba laika iekšējo elastību. Jaunā Austrijas 2018. gada darba laika likuma mērķis ir īpašos gadījumos nodrošināt elastīgumu attiecībā uz ierobežotu virsstundu darbu. Tas pagarina maksimālo darba laiku no 10 līdz 12 stundām darba dienā un no 50 līdz 60 stundām darba nedēļā. Turklāt tas ietver arī darba ņēmēju tiesības atteikties no darba laika, kas ir ilgāks par 12 stundām. Lai darba režīmu padarītu elastīgāku, Čehija plāno grozīt tiesību aktus, kas ir spēkā kopš 2006. gada. Tā vēlas dot iespēju pilna laika darbvietas sadalīt diviem vai vairākiem darba ņēmējiem. Paredzams, ka tas sāks darboties 2020. gada janvārī. Somija 2019. gada martā pieņēma jaunu pasākumu, lai palielinātu darba laika noteikumu elastību, piemēram, izmantojot laika bankas u. tml., arī uzņēmumos, kuru organizatoriskā struktūra neļauj tiem izmantot koplīgumos paredzētās elastīguma klauzulas. Paredzams, ka pasākums stāsies spēkā 2020. gada janvārī.

Lai veicinātu izpratni par arodveselību un drošību darbā, vairākām dalībvalstīm jāatjaunina un jāstiprina savi noteikumi. Piemēram, 2019. gada martā Latvija nāca klajā ar Darba aizsardzības jomas attīstības plānu 2019.-2020. gadam. Pasākuma mērķis ir veicināt darba aizsardzības prasību efektīvu īstenošanu, vienlaikus nodrošinot darba ņēmējiem drošu darba vidi un veselības aizsardzības standartu ievērošanu. Plānā īpaša uzmanība pievērsta pašnodarbinātām personām un citiem darba ņēmējiem, kas nodarbināti nestandarta nodarbinātības veidos. Turklāt Latvija plāno vairākus grozījumus, kas uzlabotu pašnodarbināto un attālināto darba ņēmēju darba drošību un darba vides aizsardzību. Ar grozījumiem arī noteiks precīzākas un skaidrākas prasības attiecībā uz darba aizsardzības organizēšanu uzņēmumos. Likumprojekts tiek apspriests atbildīgajā parlamentārajā komisijā, un paredzams, ka tas tiks pieņemts līdz 2019. gada beigām. Čehija saskaņā ar Komisijas Direktīvu (2017/164/ES) ir ieviesusi izmaiņas nosacījumos par veselības aizsardzību darbā, konkrētāk, ķīmisko vielu eksponētības ierobežojumus darbavietā. Grieķijā ar jaunu likumu (4554/2018) tika paplašināti spēkā esošie tiesību akti par darba ņēmēju veselību un drošību, tostarp noteikumi, ar ko nosaka sīki izstrādātas metodes darba ņēmēju termiskās slodzes noteikšanai un novērtēšanai mēnešos, kuros vērojama augsta gaisa temperatūra. Horvātija ir apstiprinājusi pasākumus, ar ko regulē nosacījumus, saskaņā ar kuriem darba devējam un

fiziskai vai juridiskai personai ir atļauts īstenot arodveselības un drošības pasākumus, tostarp tos izstrādāt, atcelt un atsaukt. Horvātija arī paredz arodveselības un drošības ekspertu pastāvīgu profesionālo apmācību, kā arī atļauju reģistrēšanas pienākumu un procedūru.

Dalībvalstis ir pieņēmušas jaunus pasākumus, lai novērstu nedeklarētu darbu, stiprinātu darba inspekcijas un uzlabotu atturēšanas pasākumu ietekmi. Tiklīdz trīsgadu rīcības plāns cīņai pret nedeklarētu darbu būs pabeigts, Grieķija plāno to pilnībā izvērtēt. Valsts darba inspekcija Latvijā pieņēma 2018.–2019. gada stratēģiju, kurā lielāks uzsvars likts uz preventīviem pasākumiem, kuru pamatā ir jauni darbības pamatrādītāji. Kipra ir ierosinājusi atsevišķas izmaiņas sociālās apdrošināšanas likumā, lai turpinātu apkarot nedeklarētu nodarbinātību. Grozījumi paredz palielināt soda naudas apmēru un ieviest elektronisku deklarāciju darba ņēmējiem, kuri sāk darbu. Portugāle 2019. gadā pieņēma rīcības programmu, kas paredzēta nestabilitātes novēršanai un kolektīvo sarunu veicināšanai un kas ietver jau notiekošus konkursus jaunu inspektoru pieņemšanai darbā (sākti 2015. un 2016. gadā). Portugāle ir arī veikusi pasākumus, ar ko izveido informācijas apmaiņas sistēmu starp Darba iestādi, Sociālā nodrošinājuma iestādi un Nodokļu un muitas iestādi. Spānijā pienācīgas kvalitātes nodarbinātības plāns 2018.–2020. gadam paredz stiprināt darba inspekciju tiesisko regulējumu un kapacitāti, lai veicinātu kvalitatīvas darbvietas un cīņu pret krāpšanu darba tirgū. Tajā paredzēts pieņemt darbā 833 jaunus darba inspektorus, palielinot pašreizējo darbinieku skaitu par 23 %. 2018. gadā darba inspekcijas panāca, ka 194 000 terminēti līgumi tiek pārveidoti par nenoteikta laika līgumiem (divreiz vairāk nekā 92 900 līgumi 2017. gadā). Vienlaikus 31 500 nepilnas slodzes darba līgumi tika pārveidoti par pilna darba laika līgumiem (par 48 % vairāk nekā 2017. gadā).

Daudzos nedeklarēta darba novēršanai paredzētos pasākumos arvien vairāk pievēršas preventīviem pasākumiem, datu apmaiņai un riska novērtēšanas procedūrām. Bulgārijā Valsts ieņēmumu aģentūra un Galvenā darba inspekcija parakstīja sadarbības nolīgumu saistībā ar 2018. gada rīcības plānu, kas paredzēts, lai uzlabotu nodokļu iekasēšanu, apkarotu ēnu ekonomiku un samazinātu atbilstības nodrošināšanas izmaksas. Nolīgums attiecas galvenokārt uz darba samaksas un darba laika jomu un pamatojas uz ciešāku sadarbību, veicot informācijas apmaiņu, plašāk izmantojot e-pakalpojumus, darbojoties starpiestāžu darba grupās un veicot kopīgas kontroles darbības, tostarp izmantojot riska novērtēšanas un uzraudzības instrumentus. Sadarbības sistēma ietver preventīvus un izglītības pasākumus un darbības, kas palielina e-pakalpojumu izmantošanu. Pēc grozījumiem Sociālās apdrošināšanas likumā Kipra veic darba inspekciju reformu, ar ko paredzēts uzlabot inspekciju efektivitāti un lietderību. Valdība ir arī apstiprinājusi jaunu likumprojektu par centralizētas darba inspekcijas izveidi, un tā veic pasākumus, lai uzlabotu riska novērtējumu saistībā ar šo uzdevumu, tostarp piešķirot lielākus resursus un nodrošinot personālam vieglāku piekļuvi apmācībai. Francija 2019. gada jūlijā pieņēma jaunu valsts plānu nelikumīgas nodarbinātības apkarošanai ("*Plan National de lutte contre le travail illégal*"). Līdz 2021. gadam plānā ir ierosinātas 34 darbības, kuru mērķis ir noteikt prioritātes un stiprināt kontroļu ietekmi un novērst nedeklarētu darbu, tostarp pārrobežu līmenī.

Dažas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai stiprinātu savas aktīvas darba tirgus politikas sistēmas, vienkāršojot un modernizējot tās, pamatojoties uz pastāvīgu uzraudzību un pieaugošu informētību par izmaksu lietderību. Zviedrija reformē valsts nodarbinātības dienestus, lai panāktu lielāku efektivitāti. Tiks slēgti aptuveni 130 no 242 birojiem, un tiks atlaisti 4500 darba ņēmēji no kopumā aptuveni 13 400 darbiniekiem. Reformu paredzēts pabeigt līdz 2021. gadam. VND lielāku uzmanību pievērsīs digitālajiem pakalpojumiem, automatizācijai un mākslīgajam intelektam, nodrošinot atbalstu pa tālruni un video. Privātā sektora dalībnieki pārvaldīs darbvietas piemeklēšanu. Īstenojot plašu reformu,

Dānija ir arī veikusi svarīgus pasākumus, lai vienkāršotu nodarbinātības stratēģiju un samazinātu birokrātiju, atvieglojot pāreju no bezdarba uz nodarbinātību. Reformas mērķis ir piešķirt pašvaldībām lielāku autonomiju, īstenojot pasākumus, kas paredzēti personām, kuras kļūst par bezdarbniekiem, savukārt vienkāršota administratīvā pieeja uzņēmumiem varētu atvieglot bezdarbnieku atgriešanos darbā. Bezdarbniekam būtu jāpiemēro taisnīgākas un mazāk stingras prasības, un noteikumiem vajadzētu būt vieglāk interpretējamiem.

Citas dalībvalstis īpašu uzmanību pievērš individualizētu pakalpojumu sniegšanai, nosakot konkrētus mērķus attiecībā uz nodarbinātām personām. Bulgārijā jauns nodarbinātības rīcības plāns, izmantojot dažādas darba programmas, paredz atgriezt darbā vairāk nekā 16 500 bezdarbnieku; savukārt vairāk nekā 11 400 cilvēku tiks piedāvāta apmācība, lai uzlabotu viņu prasmes un saglabātu konkurētspēju un produktivitāti (sk. 3.2.2. iedaļu). Zviedrijā tika ieviesti pasākumi, kuru mērķis ir uzlabot jaunpienācēju un ilgstošu bezdarbnieku piekļuvi nodarbinātībai. Šī programma ir saņēmusi sociālo partneru atbalstu, un tā subsidēs vairāk nekā pusi no divu gadu algu izmaksām. Darba ņēmējs strādās pilnu darba laiku un varēs piekļūt apmācībai, tostarp zviedru valodas kursiem, kas paredzēti tiem, kuri nav dzimuši Zviedrijā. Čehija plāno ieviest izmaiņas pašreizējā aktīvas darba tirgus politikas struktūrā, lai padarītu to efektīvāku, atbalstot visneaizsargātākās grupas. Lai gan izmaiņas vēl joprojām tiek gatavotas, gaidāmā ierobežotā izmaiņu darbības joma samazina varbūtību, ka tās varētu būtiski ietekmēt šīs konkrētās grupas.

Valsts nodarbinātības dienesti (VND) īsteno reformas, lai palielinātu spējas un efektivitāti. Grieķija ir veikusi pasākumus VND spēju palielināšanai. Papildu nodarbinātības konsultantu pieņemšana darbā noslēdzās 2019. gada aprīlī, pieņemot 335 jaunus padomdevējus. Mērķis ir turpināt samazināt joprojām augsto bezdarbnieku vidējo skaitu uz vienu konsultantu (tiek lēsts aptuveni 2700 bezdarbnieku 2018. gadā), kā arī plānot regulāras iepriekš noteiktas tikšanās ar atlasītām prioritārām bezdarbnieku grupām. Ir ieviesta jauna metode bezdarbnieku profilēšanai un izmēģinājuma modelis, kā īstenot aktīvu darba tirgus politiku ar VND padomdevēju norādījumiem un palīdzību. Spānija arī veic pasākumus VND spēju stiprināšanai. Lai sasniegtu jauno plānu mērķus, kas pievērsīsies ilgstošiem bezdarbniekiem ("*ReincorporaT*") un jauniešu bezdarbam ("*Rīcības plāns jauniešu bezdarba jomā 2019.–2021. gadam*"), ir pieņemti aptuveni 3000 jauni lietu izskatītāji. Iestāžu noteiktie kvantitatīvie mērķi, kuri vērsti uz to, lai pastiprinātu orientēšanos uz rezultātiem, liekot lielāku uzsvaru uz uzraudzību un novērtēšanu. Saskaņā ar iepriekšējiem plāniem šo pasākumu pamatā ir subsīdijas darba ņēmēju pieņemšanai darbā, lai gan ir maz pierādījumu par to efektivitāti. Šo pasākumu paredzētais budžets ir 40 miljoni EUR, kas sadalīti uz trim gadiem, ieskaitot bezdarbnieka subsīdiju piešķiršanu cilvēkiem, kas vecāki par 52 gadiem. Arī Kiprā turpinājās centieni stiprināt VND, lai risinātu pašreizējās pilnvaras efektīvākai garantijas jauniešiem īstenošanai (sk. arī 3.2.2. iedaļu). Ieviestie papildu pasākumi ietver nodarbinātības konsultantu apmācību un VND personāla apmācību. Austrija atjaunināja savu profila noteikšanas sistēmu, ieviešot datorizētu darba iespēju novērtējumu katram reģistrētajam bezdarbniekam. Pasākuma mērķis ir palielināt darba tirgus programmu efektivitāti un uzlabot pakalpojumu kvalitāti, vienlaikus samazinot piešķirtos resursus. Darba meklētāji tiek iedalīti grupās ar augstām, vidējām vai zemām nodarbinātības iespējām atbilstoši viņu paredzamajai varbūtībai atgriezties darba tirgū. Lai uzlabotu šo iedalījumu, VND konsultanti var iekļaut personīgo novērtējumu, ņemot vērā tādus aspektus kā motivācija. Lietuvā, pārdalot cilvēkresursus no vadības un izpildvaras līmeņa uz darba ņēmējiem, kas tieši strādā ar darba meklētājiem, un to skaits ir palielinājies par 9 %. Tas ir palīdzējis samazināt lietu izskatīšanas darbinieku vidējo darba slodzi mēnesī par līdz pat 30 % un sniegt individualizētu palīdzību.

Sociālās partnerības ir pastiprinātas, lai veicinātu cilvēkresursu attīstību, jo īpaši izmantojot apmācību un paraugprakses apmaiņu.

Ir veikti pasākumi, lai uzlabotu darba piemeklēšanas efektivitāti un saiknes ar darba devējiem un vietējām iestādēm, ņemot vērā, ka dažu dalībvalstu darba tirgū aug pieprasījums. Dalībvalstis turpina VND modernizācijas procesu, ietverot plašākas partnerības ar darba devējiem un kopīgas stratēģijas ar uzņēmumu apvienībām. 19 no 30 VND, kas sniedza atbildi, ziņoja par jaunas aktīvas darba tirgus politikas ieviešanu, un 20 VND ziņoja, ka ir veikti grozījumi esošajā aktīvā darba tirgus politikā, lai 2019. gadā labāk reaģētu uz pašreizējām darba tirgus problēmām. Somijā jauns pasākums paredz uzlabot VND digitālo pieejamību nodarbinātības pakalpojumu klientiem un pakalpojumu sniedzējiem. Tiklīdz jaunais "Darbvietu tirgus" (*Työmarkkinatori*) 2020. gadā sāks darboties, tas būs vispārpieejama digitāla vieta, kurā klienti varēs atrast ļoti plašu sabiedrisko un privāto pakalpojumu klāstu. 2018. gada jūlijā pieņemtās plašās reformas ietvaros Kipra ir pastiprinājusi VND kandidātu norīkošanas sistēmu (*CPS*), izveidojot IT platformu, kas atbalsta individualizētāku pakalpojumu sniegšanu gan darba meklētājiem, gan darba devējiem.

Novērtējums attiecībā uz Padomes ieteikumu par ilgstošu bezdarbnieku integrāciju darba tirgū liecina, ka šajā jomā dalībvalstis ir panākušas ievērojamu progresu. Kopumā būtiskākās izmaiņas notika dalībvalstīs ar mazāk attīstītu iepriekšēju atbalstu ilgstošiem bezdarbniekiem. Ieteikums ir palielinājis informētību par problēmām, ar kurām saskaras dalībvalstis, un ir virzījis saskaņotās politikas programmas īstenošanu, lai tās risinātu. Vienlaikus tas ir palielinājis ilgstošu bezdarbnieku darba izredzes, veicinājis konverģenci politikas pieejās un plašāku informācijas un paraugprakses apmaiņu visā ES.

Padomes ieteikums joprojām ir noderīgs, lai turpinātu nodrošināt labākas nodarbinātības iespējas ilgstošiem bezdarbniekiem. Atbalsta kvalitāte ilgstošiem bezdarbniekiem dalībvalstīs joprojām atšķiras. Vēl pastāv iespējas mērķtiecīgāk informēt neaktīvos iedzīvotājus, uzlabot novērtējumu kvalitāti un stiprināt darba devēju iesaistīšanos. Pakalpojumu koordinācija joprojām ir viens no galvenajiem problēmjautājumiem, jo dažās dalībvalstīs spējas un stratēģiskā pieeja partnerībām aizvien ir ierobežota.

Dažas dalībvalstis nesen ir veikušas papildu pasākumus, kas paredzēti, lai ilgstošiem bezdarbniekiem sniegtu individualizētāku atbalstu un labāk integrētus pakalpojumus. Lai atbalstītu atgriešanos darba tirgū, vienlaikus iegūstot nepieciešamās prasmes, Kipra ir izveidojusi shēmu ilgstošu bezdarbnieku apmācībai uzņēmumos. 2018. gadā aptuveni 130 ilgstoši bezdarbnieki guva labumu no šīs shēmas, un kopējie izdevumi bija aptuveni 487 000 EUR. 2019. gada mērķis ir atbalstīt 250 ilgstošu bezdarbnieku, izmantojot budžetu 750 000 EUR apmērā. Bulgārijā jauns nodarbinātības rīcības plāns, izmantojot dažādas darba programmas, paredz atgriezt darbā vairāk nekā 16 500 bezdarbnieku; savukārt vairāk nekā 11 400 cilvēku tiks piedāvāta apmācība, lai uzlabotu viņu prasmes un saglabātu konkurētspēju un produktivitāti. Paredzams, ka to cilvēku skaits, kuri 2019. gadā piedalīsies mācībās, palielināsies par 7,7 % salīdzinājumā ar 2018. gadu. Grieķija ir ieviesusi jaunu profilēšanas metodiku papildus tam, ka tiek pieņemti vairāk nodarbinātības konsultantu. Arī Kiprā, Lietuvā un Spānijā, pieņemot darbā vairāk konsultantu, tiek pastiprinātas spējas risināt jautājumus saistībā ar ilgstošiem bezdarbniekiem. Somijā notiekošā valsts nodarbinātības dienestu reforma ir solis ceļā uz dažādās nozarēs profesionāliem un integrētiem pakalpojumiem. Tā ietver pasākumus, kas nodrošina efektīvākus pakalpojumus, jo īpaši bezdarba perioda sākumā, un lielāku pielāgošanos bezdarbnieku dažādajām individuālajām vajadzībām. Arī citi valsts nodarbinātības dienesti īsteno izmēģinājuma projektus, bieži vien

ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu. Austrijā tiek izmēģināta personalizēta apmācība, izmantojot datorizētus novērtējumus, savukārt Slovēnijā tiek izmēģinātas kopīgas darbības ar sociālā darba centriem.

Nesenie ilgstošiem bezdarbniekiem paredzētie pasākumi joprojām ir vērsti uz subsīdijām un finanšu stimuliem. Flandrija (Beļģija) 2018. gadā pieņēma divas jaunas valsts subsidētas shēmas, kas, izmantojot apmācību, atbalsta ilgstošu bezdarbnieku piekļuvi ilgtspējīgai nodarbinātībai (tā sauktais "K-IBO"). Programmas ilgums var būt līdz 52 nedēļā, darba devējam tā ir bez maksas un tā paredz transporta un bērnu aprūpes izdevumu atlīdzināšanu. Kipra arī ir veltījusi pūles, lai stimulētu apmācību un prasmju pilnveidošanas programmu organizēšanu. Slovākijā joprojām tiek īstenots pieņemtais rīcības plāns par ilgstošu bezdarbnieku integrāciju darba tirgū, piedāvājot finanšu pabalstus un stimulus gan darba devējiem, gan darba meklētājiem. Visbeidzot, lai vēl vairāk stimulētu ilgstošu bezdarbnieku nodarbinātību, ir grozīti darbā pieņemšanas stimuli Beļģijā, Portugālē, Rumānijā un Spānijā.

Nesenās reformas bezdarbnieku pabalstu jomā galvenokārt tika vērstas uz shēmu segumu un efektivitāti, ieviešot būtiskas izmaiņas dažās dalībvalstīs. Dānija 2018. gada oktobrī paplašināja sākotnēji pašnodarbinātām personām izstrādātās brīvprātīgās bezdarba apdrošināšanas shēmas segumu, piemērojot to visiem darba ņēmējiem, kas noslēguši nestandarta līgumus. Ar šo grozījumu tiem piešķir vienlīdzīgu statusu ar tiem darba ņēmējiem, kam ir tradicionālas darba attiecības, un personas bezdarbnieka pabalsta aprēķināšanas metode vairs nenošķir ienākumu avotus. Beļģija 2019. gada aprīlī pieņēma tiesību aktu, kas garantē, ka laika gaitā bezdarbnieka pabalsts netiek samazināts (lejupslīdoša tendence) tiem, kas piedalās apmācībā kādā profesionālā jomā, kurā konstatēts darbaspēka trūkums. Šis pasākums ir daļa no *Jobsdeal* paketes. 2019. gada martā Spānija atjaunināja ilgstoša bezdarba apdrošināšanas shēmu, ko tagad piemēro no 52 gadiem līdz likumā noteiktajam pensionēšanās vecumam un kas palielina pamatu pensijas tiesību aprēķināšanai (no 859 EUR mēnesī 2018. gadā līdz 1313 EUR mēnesī 2019. gadā). Kopš *PREPARA* un *PAE* shēmu apvienošanas 2018. gada decembrī valdība nav panākusi nekādu virzību saistībā ar plāniem racionalizēt pašreizējo bezdarba palīdzības sistēmu. Turklāt vecāka gadagājuma bezdarbnieku reintegrācija darba tirgū joprojām ir problēma. Maltas 2019. gada budžetā tika paredzēts bezdarbnieka pabalstus piemērot arī tiem darba meklētājiem, kuri iepriekš bija pašnodarbināti. Turpretī Francija 2018. un 2019. gadā ieviesa dažas izmaiņas bezdarbnieka pabalstu tiesībās un pienākumos. Plašākas reformas ietvaros bezdarbnieka pabalsta saņemšanas nosacījumi ir kļuvuši stingrāki un ciešāk saistīti ar bezdarbnieku centieniem meklēt darbu, mazinot stimulus darba devējiem un darba ņēmējiem bieži mainīt bezdarba un nodarbinātības periodus. Kā daļu no visaptverošas reformas Somija 2018. un 2019. gadā ieviesa vairākus grozījumus Bezdarba drošības likumā, kuru mērķis ir palielināt stimulus bezdarbnieka pabalstu saņēmējiem strādāt nepilnu darba laiku un veicināt tiem piekļuvi apmācībai un profesionālajai izglītībai. Turklāt ir izdarīti grozījumi nolūkā paplašināt tiesības pašnodarbinātu personu ģimenes locekļiem saņemt uz izpeļņu balstītus bezdarbnieka pabalstus un samazināt bezdarbnieka pabalstu saņemšanas gaidīšanas laiku no 90 dienām līdz 60 dienām gadījumos, kad līgums tika izbeigts darba ņēmēja izraisītu iemeslu dēļ.

Lielākajā daļā dalībvalstu sociālie partneri ir iesaistīti sociālās un nodarbinātības jomas politikas un reformu izstrādē un īstenošanā[118]**.** To iesaistes kvalitāte dažādās valstīs ir ļoti

[118] Sīkāku un izsmeļošāku pārskatu par sociālo partneru iesaistīšanu politikas reformās sk. *Eurofound* (2019.): *Sociālo partneru iesaiste valsts politikas veidošanā*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga.

atšķirīga, un tā ir atkarīga no iestāžu struktūrām un piemērotās prakses efektivitātes. Piemēram, kopš 2018. gada sākuma sociālie partneri Beļģijā, Horvātijā, Igaunijā, Vācijā, Īrijā, Nīderlandē, Portugālē, Slovākijā, Slovēnijā vai Zviedrijā, apsprieda vai bija tieši iesaistīti tādu reformu izstrādē vai īstenošanā, kuru mērķis ir palielināt līdzdalību darba tirgū. 2018. gadā Portugāles sociālie partneri parakstīja trīspusēju nolīgumu, kas ietvēra pasākumus darba tirgus segmentācijas apkarošanai. Piemēram, Portugālē vai Maltā, sociālie partneri ir apsprieduši un izskatījuši minimālās algas noteikšanas mehānismu reformas. Tādās valstīs kā Latvija, Slovēnija vai Igaunija sociālie partneri ir parakstījuši divpusējas vienošanās par algām un darbaspēka izmaksām. Bulgārijā, Horvātijā, Kiprā, Somijā, Latvijā, Slovākijā un Slovēnijā sociālie partneri bija iesaistīti veselības aprūpes sistēmu reformās. Latvijā un Polijā notika apspriešanās ar sociālajiem partneriem par augstākās izglītības un zinātnes reformām. Dānijas sociālie partneri 2019. gada februārī kopā ar valdību pagarināja divu gadu paātrināto integrācijas pamatizglītības (*IGU*) programmu nesen ieceļojušiem migrantiem un bēgļiem, ko ieviesa 2016. gadā kā daļu no trīspusēja nolīguma.

Eiropas strukturālie un investīciju fondi sniedz finansiālu atbalstu sociālo partneru institucionālo spēju uzlabošanai. Atbalsts sociālo partneru spēju veidošanai var radīt stabilu un ilgtspējīgu darba attiecību institucionālo kontekstu dažādos līmeņos (valsts, nozaru, reģionālā un uzņēmuma līmenī). Līdzšinējā Eiropas Sociālo fonda (ESF) ietvaros 189 EUR miljoni cita starpā ir piešķirti spēju veidošanai Horvātijā, Čehijā, Kiprā, Igaunijā, Francijā, Itālijā, Latvijā, Lietuvā, Maltā, Portugālē un Slovēnijā. Portugālē ESF atbalsta sociālo partneru institucionālo spēju veidošanu, dodot tiem iespēju darboties Sociālās saskaņošanas pastāvīgajā komitejā (*CPCS*) un ņemot vērā to lielo nozīmi sociālajā dialogā Portugālē. Atbalstāmie pasākumi var būt apmācība, tīklu veidošana un atbalsts kopīgām darbībām un ciešāka sadarbība starp sociālajiem partneriem. Jaunais elements ierosinātajā ESF+ – visām dalībvalstīm tiek noteikts pienākums atbalstīt sociālo partneru spēju veidošanu. Saskaņā ar pašreizējo ESF regulu šis pienākums attiecas tikai uz pārvaldības iestādēm mazāk attīstītos reģionos, pārejas reģionos vai dalībvalstīs, kuras ir tiesīgas saņemt atbalstu no Kohēzijas fonda.

3.4. **8. pamatnostādne. Veicināt vienlīdzīgas iespējas visiem, sekmēt sociālo iekļaušanu un apkarot nabadzību**

Šajā iedaļā ir aplūkots, kā tiek īstenota 8. nodarbinātības pamatnostādne, kurā dalībvalstīm ir ieteikts modernizēt sociālās aizsardzības sistēmas, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas, izskaustu nabadzību un sociālo atstumtību. Vispirms ir sniegts pārskats par sociālo situāciju dalībvalstīs atbilstoši galvenajiem rādītājiem — izmantojamais ienākums, nevienlīdzība, ienākumu nabadzība un sociālā atstumtība, pensiju adekvātums, mājokļu pieejamība, piekļuve veselības aprūpei un ilgtermiņa aprūpei. Ziņojuma 3.4.2. iedaļā ir aprakstīti dalībvalstu politikas pasākumi sociālās aizsardzības sistēmu jomā, tostarp minimālā ienākuma shēmas, ģimenes pabalsti, mājokļu politika, pensijas, ilgtermiņa aprūpe, veselības aprūpe un personu ar invaliditāti iekļaušana.

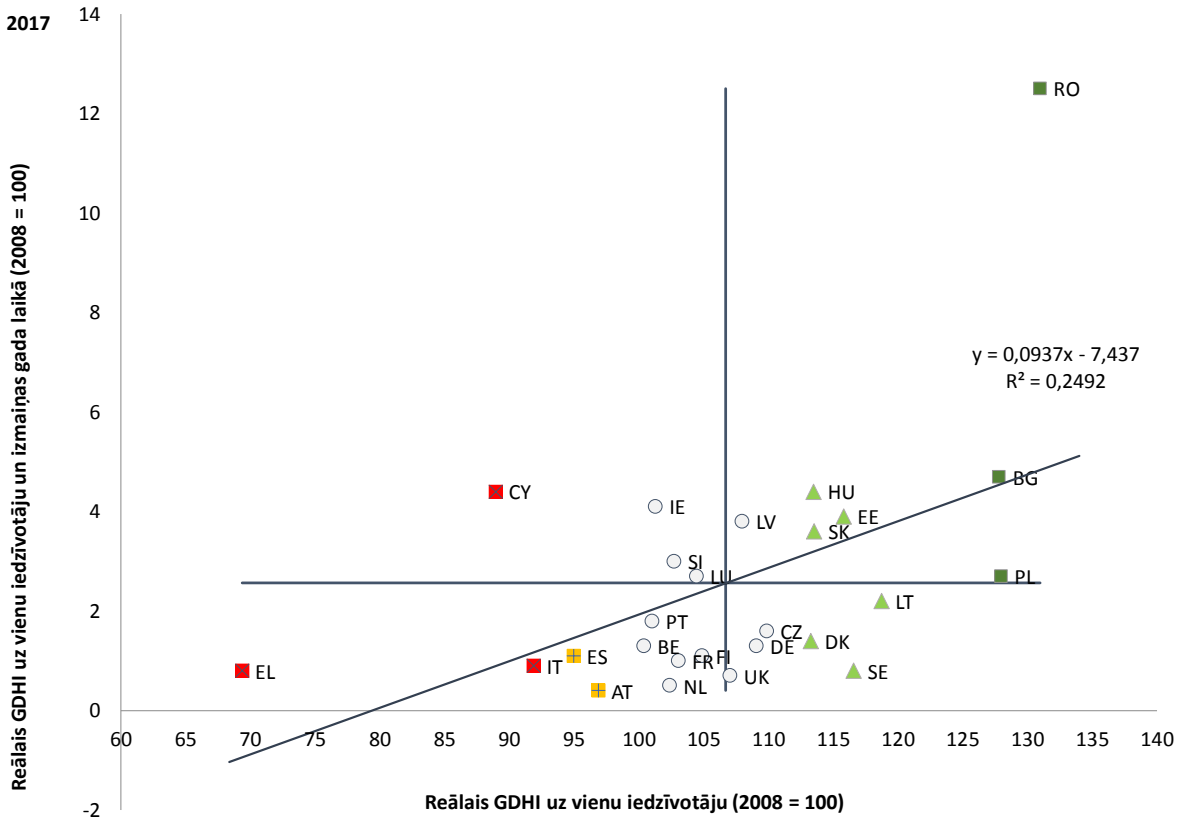
3.4.1. Galvenie rādītāji

2017. gadā kopējie mājsaimniecību ienākumi pieauga visās dalībvalstīs[119]. Vidēji ES reālo bruto izmantojamo ienākumu pieaugums bija nedaudz augstāks nekā IKP pieaugums uz vienu iedzīvotāju. Situācija ir ļoti atšķirīga — lielākā daļa Centrāleiropas un Austrumeiropas valstu turpina konverģences procesu un uzrāda mājsaimniecību bruto izmantojamā ienākuma (*GDHI*) pieaugumu, kas pārsniedz IKP uz vienu iedzīvotāju. Citās valstīs vērojami mērenāki uzlabojumi. Konkrēti, Grieķijas, Kipras, Itālijas, Spānijas un Austrijas bruto izmantojamais ienākums uz vienu iedzīvotāju joprojām ir zemāks par pirmskrīzes līmeni. Dati par 2018. gadu (vēl nav pieejami par visām dalībvalstīm) liecina, ka šīs tendences turpināsies.

[119] Dati par Horvātiju un Maltu nav pieejami.

66. attēls. Mājsaimniecību reālie ienākumi Eiropas Savienībā turpina palielināties

Reālais *GDHI* uz vienu iedzīvotāju (2008. gada indekss = 100) un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



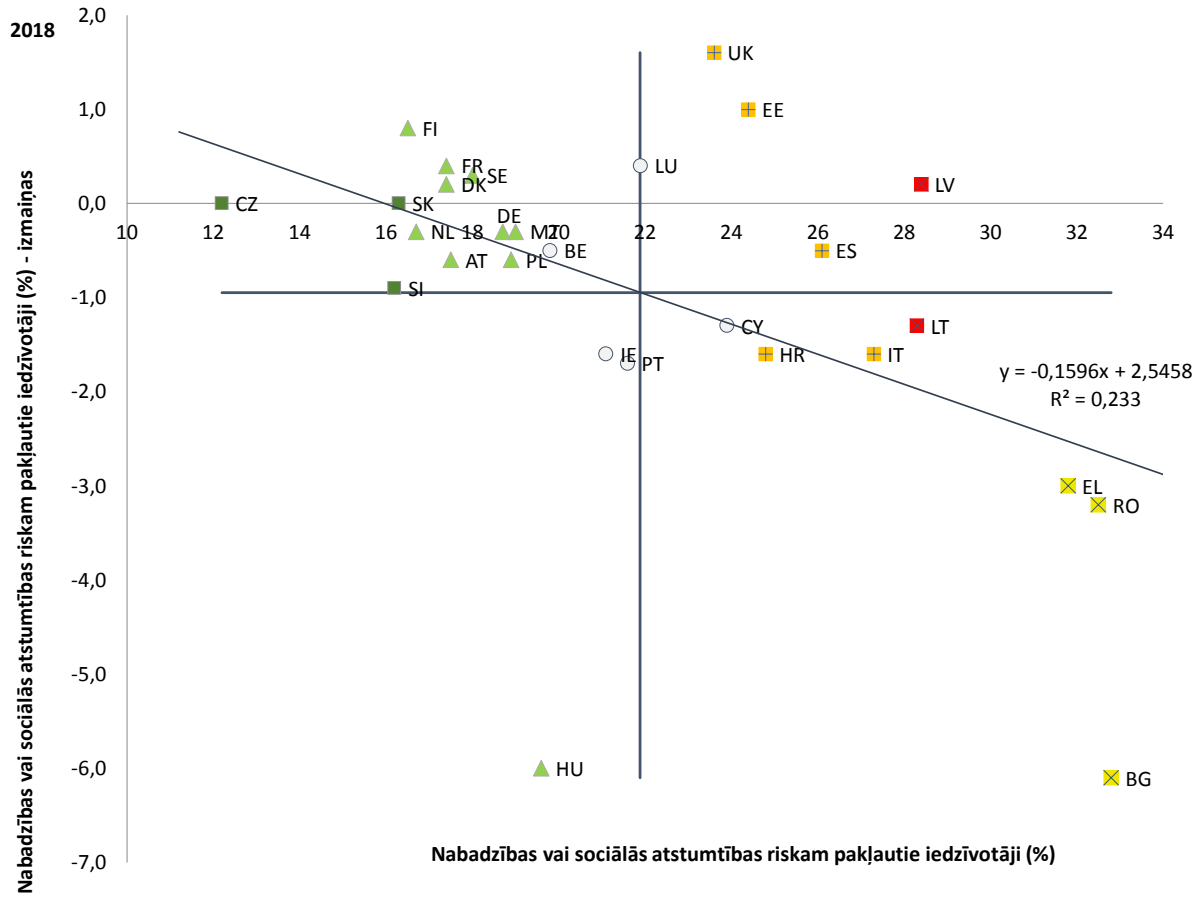
Avots: *Eurostat*, valstu pārskati [nasq_10_nf_tr and namq_10_gdp], pašu aprēķini. Laikposms: 2017. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2016. gadu. Piezīme. Asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā. Dati par HR un MT 2019 gada 2. decembrī nav pieejami.

2018. gadā vēl vairāk ir samazinājies nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautu personu īpatsvars. Lielākajā daļā valstu 2018. gadā bija vērojami uzlabojumi attiecībā uz to cilvēku īpatsvaru, kuriem draud nabadzība vai sociālā atstumtība (*AROPE*), un šis īpatsvars ir samazinājies vēl par 0,5 procentpunktiem, kas ir par aptuveni 2 procentpunktiem zemāk par pirmskrīzes līmeni[120]. Vislielākais samazinājums vērojams valstīs, kuru rādītāji bija ļoti augsti, piemēram, Bulgārijā (6,1 procentpunkts), Ungārijā (6 procentpunkti), Rumānijā (3,2 procentpunkti) un Grieķijā (3 procentpunkti), kā arī Portugālē (1,7 procentpunkti), Horvātijā, Īrijā un Itālijā (1,6 procentpunkti). Dažās citās dalībvalstīs bija vērojams pieaugums, vai nu apvēršot iepriekšējās pozitīvās tendences (Apvienotā Karaliste +1,6 procentpunkti, Somija +0,8 procentpunkti, Igaunija +1 procentpunkts), vai apstiprinot nelielu pasliktināšanos, kas notika jau pagājušajā gadā (Luksemburga +0,4). Situācija Latvijā un Lietuvā joprojām ir "kritiska", ņemot vērā to augsto līmeni un to, ka salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu progress joprojām ir neliels vai tā nav vispār. 67. attēla dati liecina, ka visā ES notiek šā rādītāja konverģence, kā to norāda regresijas līnijas lejupslīde.

[120] Sk. 1.2. nodaļā sniegtās definīcijas par nabadzības vai sociālās atstumtības risku un tā apakškomponentiem. Piezīme. *EU SILC* ienākumu statistika attiecas uz iepriekšējo ienākumu gadu. Tāpēc 2018. gada *EU SILC* dati par *AROP*, S80/S20 u. c. attiecas uz 2017. gada ienākumu gadu.

67attēls . Lielākajā daļā dalībvalstu ir samazinājies nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautu personu īpatsvars

Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju procentuālais īpatsvars, 2018. gads un izmaiņas salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: *Eurostat*, *SILC*. Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2017. gadu. Piezīme. Asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

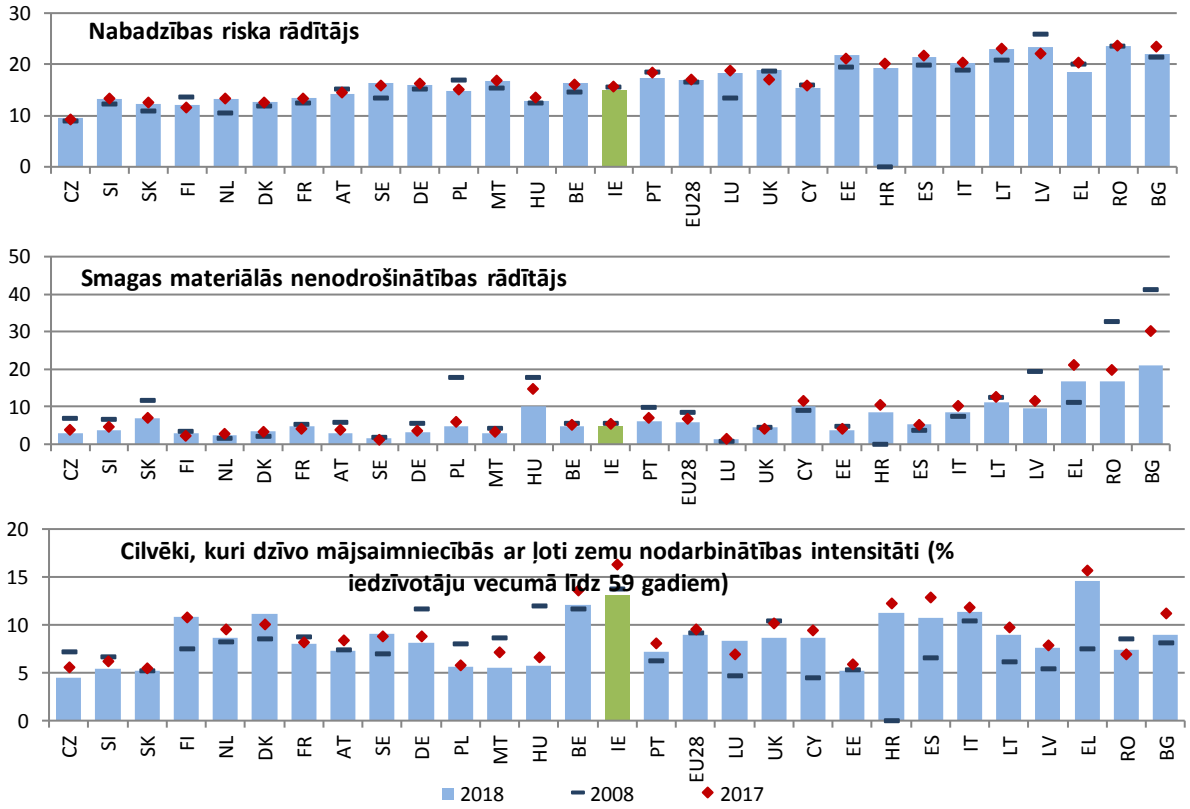
Bērni (vecumā no 0 līdz 17 gadiem) un jaunieši (vecumā no 18 līdz 24 gadiem) salīdzinājumā ar citām vecuma grupām joprojām ir visvairāk pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam. 2018. gadā *AROPE* rādītājs attiecībā uz bērniem (vecumā no 0 līdz 17 gadiem) nedaudz samazinājās, sarūkot no 24,9 % līdz 24,3 % Tomēr, neraugoties uz ievērojamiem samazinājumiem, dažās dalībvalstīs joprojām reģistrēti augsti bērnu nabadzības rādītāji, jo īpaši Rumānijā (38,1 %), Bulgārijā (33,7 %) un Grieķijā (33,3 %). Dažās dalībvalstis *AROPE* rādītājs bērniem ir pasliktinājies, proti, Apvienotajā Karalistē (+2,5 procentpunkti), Beļģijā un Zviedrijā (+1,2 procentpunkti), Somijā (+0,9 procentpunkti), Francijā (+0,8 procentpunkti) un Dānijā (+0,7 procentpunkti). Ar lielākām grūtībām saskaras iedzīvotāji, kas ir vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem, kurā ES vidējais rādītājs 2018. gadā samazinājās par 0,5 procentpunktiem līdz 28,5 %, kas joprojām ir virs pirmskrīzes līmeņa, taču samazinās lielākajā daļā valstu. Īpaši augsts līmenis joprojām ir vērojams Grieķijā, Rumānijā, Spānijā, Bulgārijā, Itālijā, kur jauniešu bezdarbs aizvien ir ļoti augsts. Tomēr augsti un pieaugoši rādītāji ir vērojami Apvienotajā Karalistē, Dānijā, Spānijā, Zviedrijā un Somijā. *AROPE* rādītājs attiecībā uz vecuma grupu no 25 līdz 54 gadiem saruka par 0,8

procentpunktiem līdz 20,7 %, kas ir zemāk par pirmskrīzes līmeni. Šķiet, ka nabadzība vai atstumtība vismazāk ietekmē iedzīvotājus, kuriem ir 55 un vairāk gadu, proti, tie ir 20,3 %.

Ārpus ES dzimušiem cilvēkiem draud lielāks nabadzības vai sociālās atstumtības risks. 2018. gadā *AROPE* rādītājs attiecībā uz cilvēkiem, kas dzimuši ārpus ES, bija 37,3 % salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju 20,1 % attiecīgajā valstī dzimušajiem. Šī atšķirība kopumā ir stabila (17,2 procentpunkti salīdzinājumā ar 17,6 procentpunktiem 2017. gadā) ES līmenī, bet samazinās dažās visvairāk skartajās valstīs (Beļģijā -5,1 procentpunkts, Grieķijā -4,2 procentpunkti, Dānijā -3,1 procentpunkts, Austrijā -3,2 procentpunkti, Luksemburgā -2,3 procentpunkti un Zviedrijā -1,4 procentpunkti). Tomēr tā joprojām ir liela un pieaug Apvienotajā Karalistē (29,2, +1,2 salīdzinājumā ar 2017. gadu), Spānijā (28,4, +1,8 procentpunkti), Francijā (24,8, +5,2 procentpunkti) un Nīderlandē (22,1, +1,5 procentpunkti).

68. attēls. Situācija turpina uzlaboties, jo īpaši attiecībā uz smagu materiālo nenodrošinātību, un cilvēkiem, kas dzīvo daļējās bezdarbnieku mājsaimniecībās

"Nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļautas personas" — apakšrādītāji



Avots: *Eurostat*, *SILC*. Piezīme. Rādītāji ir sakārtoti pēc *AROPE* rādītāja 2018. gadā. Attiecībā uz 2008. gadu izmantotas ES-27 vērtības (dati par HR nav pieejami).

Nabadzības riskam pakļauto iedzīvotāju īpatsvars saglabājies diezgan stabils. Kopumā šis īpatsvars nedaudz palielinājās, neraugoties uz nepārtrauktiem samazinājumiem dažās valstīs ar augstākiem rādītājiem, bet vidēji saglabājās zemāks par tā augstāko līmeni 2016. gadā. 2018. gadā monetārā nabadzība ES vidēji pieauga par 0,2 procentpunktiem, sasniedzot 17,1 %. Lielākais kritums tika reģistrēts Grieķijā (-1,7 procentpunkti), Bulgārijā (-1,4 procentpunkti), Portugālē (-1 procentpunkts) un Ungārijā (-0,6 procentpunkti). Turpretī šis rādītājs palielinājās Apvienotajā Karalistē (+2,0 procentpunkti), Latvijā (+1,2 procentpunkti), Zviedrijā (+0,6 procentpunkti), Beļģijā, Somijā un Čehijā (+0,5 procentpunkti). *Eurostat* ātrās

aplēses[121] liecina par 2018. gada ienākumu samazinājumu Grieķijā, Portugālē un Slovākijā, savukārt turpmāks pieaugums tiek lēsts Apvienotajā Karalistē.

Smagas materiālās nenodrošinātības rādītāji turpina samazināties, un to pamatā ir stabili uzlabojumi valstīs, kurās ir augsta nenodrošinātība. 2018. gadā rādītāji samazinājās visās dalībvalstis, kurās to cilvēku īpatsvars, kurus skārusi smaga materiālā nenodrošinātība, pārsniedza ES vidējo rādītāju. Valstīs, kurās reģistrēti visaugstākie rādītāji (Bulgārijā, Grieķijā un Rumānijā), arī bija vērojams arī vislielākais samazinājums (attiecīgi 9,1, 4,4 un 2,9 procentpunkti). Dažas dalībvalstis, kurās ir zemi nenodrošinātības rādītāji, ziņojušas par nelielu pieaugumu 2018. gadā (Francija +0,6 procentpunkti, pieaugot līdz 4,7 %; Apvienotā Karaliste +0,5 procentpunkti, pieaugot līdz 4,6 %; Somija +0,7 procentpunkti, pieaugot līdz 2,8 %).

Pastāvīga uzlabošanās vērojama arī saistībā ar materiālo un sociālo nenodrošinātību, kas aptver plašāku nenodrošinātības dimensiju klāstu. Materiālās un sociālās nenodrošinātības rādītājs ES 2018. gadā caurmērā turpināja samazināties (par 0,9 procentpunktiem līdz 12,8 %). Salīdzinājumā ar 2017. gadu dažās dalībvalstīs 2018. gadā šis rādītājs samazinājās, un lielākais kritums bija vērojams Bulgārijā (-10,1 procentpunkts) un Rumānijā (-5,1 procentpunkts) – divās dalībvalstīs, kurās 2017. gadā materiālās un sociālās nenodrošinātības rādītājs bija visaugstākais. Dažās no šīm dalībvalstīm ir novērota lejupejoša tendence vismaz kopš 2016. gada. 2018. gadā (salīdzinājumā ar 2017. gadu) materiālās un sociālās nenodrošinātības rādītājs samazinājās visās dalībvalstīs, kurās tas pārsniedza ES vidējo rādītāju 2017. gadā. Turpretī materiālās un sociālās nenodrošinātības rādītājs 2018. gadā (salīdzinājumā ar 2017. gadu) palielinājās Maltā, Dānijā, Luksemburgā, Zviedrijā, Spānijā un Francijā.

Ir samazinājies to cilvēku īpatsvars, kas dzīvo daļējās bezdarbnieku mājsaimniecībās. Ņemot vērā uzlabojumus darba tirgū, arī mājsaimniecību darba intensitāte turpina uzlaboties. Tādu cilvēku procentuālā daļa, kuri dzīvo mājsaimniecībās ar ļoti zemu nodarbinātības intensitāti, samazinājās salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu (patlaban – 8,8 %), un visas ES un 10 dalībvalstu rādītājs tagad ir zemāks par pirmskrīzes līmeni. Visbūtiskākais kritums tika konstatēts Īrijā (-2,9 procentpunkti), Spānijā un Bulgārijā (-2,1 procentpunkts), savukārt vislielākais kāpums tika reģistrēts Luksemburgā (+1,4 procentpunkti), Dānijā (+1,1 procentpunkti), Rumānijā (+0,5 procentpunkti).

Nodarbinātu personu nabadzības risks kopumā joprojām ir augsts, neraugoties uz samazinājumu lielākajā daļā dalībvalstu. Risks, ka strādājot mājsaimniecības ienākumi būs zem nabadzības sliekšņa, nedaudz palielinājās par 0,1 procentpunktu 2018. gadā (pēc samazinājuma par 0,2 procentpunktiem 2017. gadā) un joprojām ir augsts, jo īpaši dažās dalībvalstīs (sk. arī 3.1.1. iedaļu). Rumānijā (15,3 %), Luksemburgā (13,5%), Spānijā (12,9%), Itālijā (12,2%), Apvienotajā Karalistē (11,3%, palielinoties par 2,4 procentpunktiem pēdējā gada laikā) un Grieķijā (11 %) aizvien rādītāji ir krietni virs ES vidējā (9,5 % 2018. gadā) Šis risks ir augstāks to personu mājsaimniecībās, kuras strādā nepilnu darba laiku (vidēji 15,7 % visā ES), un ļoti augsts līmenis reģistrēts tādās valstīs kā Rumānija (62,7 %), Bulgārija (34,4 %), Portugāle (29,2 %), Lietuva (25,3 %) un Grieķija (24,6 %). Dažās dalībvalstīs, jo īpaši Luksemburgā (11,8 %), Rumānijā (11,2 %), Itālijā un Spānijā (10,9 %),

[121] *Eurostat* ātrās aplēses par 2018. gada ienākumiem (t. i., 2019. gadā publicētie *EU-SILC* rādītāji). Skatīt *Eurostat* metodoloģisko piezīmi un rezultātus: https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators.

darba ņēmējiem, kas strādā pilnu darba laiku, nabadzības risks joprojām ir augsts, kas nozīmē, ka dažās valstīs darbs ne vienmēr novērš nabadzības iespējamību.

Kopumā ienākumu radītas nabadzības dziļums aizvien ir būtiska problēma. Nabadzības riska atšķirību palielināšanās 2018. gadā (24,6 % salīdzinājumā ar 24,1 % 2017. gadā) atspoguļo situācijas pasliktināšanos, neraugoties uz pozitīvām tendencēm dažās dalībvalstīs. Atšķirības pieauga Ungārijā (+7,4 procentpunkti), Apvienotajā Karalistē (+4,8 procentpunkti), Kiprā (+3,5 procentpunkti), Horvātijā (+2,9 procentpunkti), Luksemburgā (+2,6 procentpunkti), Beļģijā (+1,5 procentpunkti), Igaunijā (+1,2 procentpunkti) un Vācijā (+1,1 procentpunkti). Tas norāda, ka šajās valstīs nabadzīgie cilvēki attālinās no nabadzības sliekšņa. Turpretī pozitīvas tendences vērojamas Spānijā (-3,9 procentpunkti), Bulgārijā (-3,6 procentpunkti), Īrijā (-3,0 procentpunkti), Portugālē (-2,5 procentpunkti) un Slovēnijā (-2,1 procentpunkts).

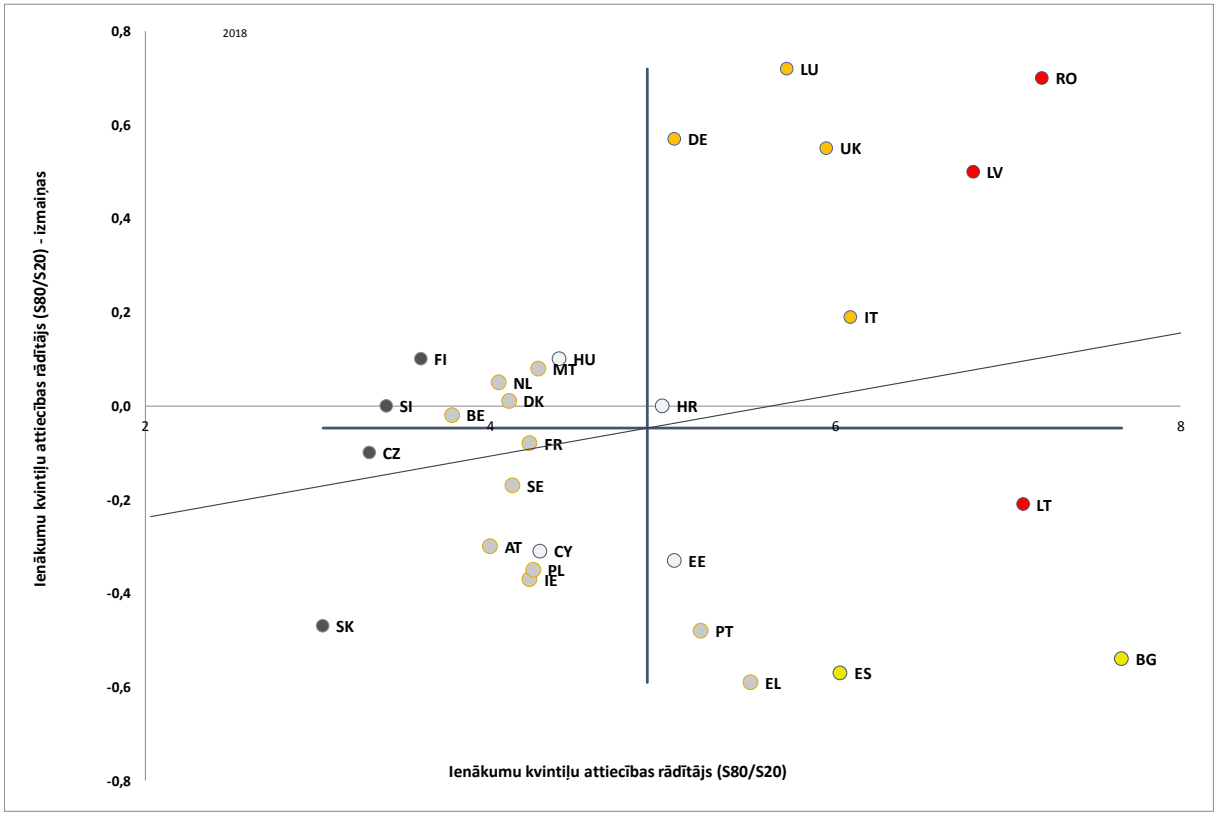
Cilvēki ar invaliditāti ir ievērojami vairāk pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam nekā cilvēki bez invaliditātes. 2018. gadā 29,3 % personu ar invaliditāti ES bija pakļautas nabadzības vai sociālās atstumtības riskam (t.i., tāds pats īpatsvars kā 2017. gadā), salīdzinot ar 19 % cilvēku bez invaliditātes[122], kas norāda, ka atšķirība palielinājusies par 10,3 procentpunktiem. Invaliditātes smagums ir ļoti svarīgs skaidrojošs faktors, jo 36,2 % personu ar smagu invaliditāti vecumā virs 16 gadiem Eiropas Savienībā 2017. gadā bija pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam salīdzinājumā ar 26,3 % personu ar vidēju invaliditāti un 19 % personu bez invaliditātes.

Joprojām ir liela ienākumu nevienlīdzība. 40 % mazturīgākās sabiedrības ienākumu īpatsvars 2018. gadā saglabājās aptuveni 21 % apmērā, atspoguļojot līdzīgu ienākumu pieaugumu kā visiem iedzīvotājiem. Tomēr bagātāko 20 % mājsaimniecību ienākumu daļas pieaugums atsver šo pozitīvo ietekmi, saglabājot ienākumu nevienlīdzību kopumā virs pirmskrīzes perioda līmeņa, S80/S20 palielinoties no 5,08 2017. gadā līdz 5,17 2018. gadā. Dažās dalībvalstīs (Grieķijā, Spānijā, Bulgārijā, Lietuvā un Portugālē) vērojamas konverģences pazīmes, lai gan to rādītāji joprojām ir augstāki par ES vidējo rādītāju. Dažās citās dalībvalstīs ir reģistrēts pieaugums (Luksemburgā, Vācijā, Apvienotajā Karalistē, Itālijā) vai rādītāji, kas ir ievērojami virs vidējā (Rumānijā, Latvijā).

[122] *EU-SILC* (2018), cilvēki, kas pakļauti nabadzības vai sociālās atstumtības riskam, pēc aktivitātes ierobežojuma, dzimuma un vecuma [hlth_dpe010].

69. attēls. Ienākumu nevienlīdzība Eiropas Savienībā kopumā saglabājas stabila, lai gan dažās dalībvalstīs tā ir palielinājusies

Ienākumu kvintiļu attiecības rādītājs un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: *Eurostat*, *SILC*. Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2017. gadu. Piezīme. Asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

Sociālās aizsardzības izdevumi[123] lielākajā daļā dalībvalstu 2016. gadā reālajā izteiksmē palielinājās mazāk nekā IKP, tomēr joprojām pastāv lielas atšķirības[124]. No 2015. līdz 2016. gadam reālā izteiksmē sociālās aizsardzības izdevumi pieauga 23 dalībvalstīs un samazinājās piecās dalībvalstīs[125]. 2016. gadā ir apstiprinātas strukturālās pārmaiņas izdevumos (attiecībā uz vecuma pensijām un veselības aprūpi) (daļēji atspoguļojot demogrāfiskās pārmaiņas)[126]. Kopumā bezdarbnieka pabalstu izdevumi 2016. gadā turpināja samazināties, jo uzlabojās ekonomiskā situācija. Kā daļa no IKP sociālās aizsardzības izdevumi faktiski palielinājās tikai deviņās dalībvalstīs, samazinājās 17 dalībvalstīs un bija nemainīgi divās dalībvalstīs. 2016. gadā starp dalībvalstīm joprojām pastāv lielas atšķirības sociālās aizsardzības izdevumu ziņā – gan attiecībā uz izdevumiem uz vienu iedzīvotāju, gan procentos no IKP. Sociālās aizsardzības izdevumi procentos no IKP kopumā bija visaugstākie

[123] Šeit ņem vērā tikai izdevumus par sociālās aizsardzības pabalstiem (proti, atskaitot administratīvās izmaksas un citus izdevumus).

[124] Balstoties uz 2016. gada *ESSPROS* datiem.

[125] Savukārt izdevumi pieauga 22 dalībvalstīs (un sešās samazinājās), euro uz vienu iedzīvotāju.

[126] Sk. arī Eiropas Komisija (2019.), Nodarbinātība un sociālās norises Eiropā. 2019. gada pārskats. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

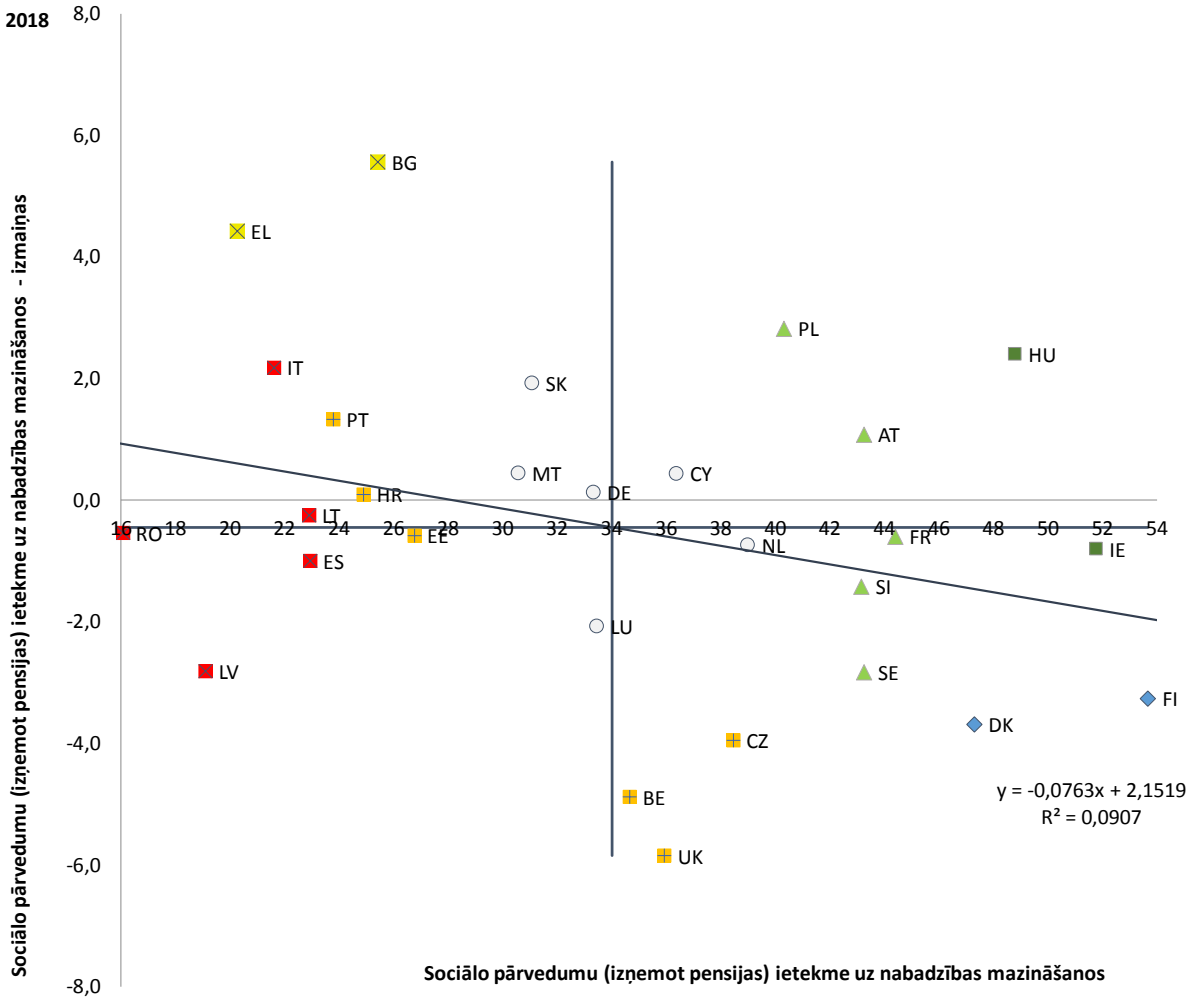
Francijā (31,9 %), Somijā (31,1 %) un Dānijā (29,8 %), savukārt zemākie – Rumānijā (14,4%), Lietuvā (14,6%) un Latvijā (14,9%).

Starp dalībvalstīm pastāv būtiskas atšķirības sociālo pārvedumu (izņemot pensijas) ietekmes uz nabadzību attīstībā. Sociālo pārvedumu ietekme dažās dalībvalstīs (piemēram, Beļģijā, Čehijā, Dānijā, Somijā, Zviedrijā, Latvijā, Luksemburgā un Apvienotajā Karalistē) ir samazinājusies. Savukārt ievērojams pieaugums 2018. gadā tika reģistrēts Bulgārijā (+5,6 procentpunkti), Grieķijā (+4,4 procentpunkti), Ungārijā (+2,4 procentpunkti) un Itālijā (+2,2 procentpunkti). 70. attēls liecina, ka vērojama zināma konverģence, jo dalībvalstī ar zemāko līmeni pārvedumu ietekme uz nabadzības mazināšanu ir palielinājusies straujāk. Vispārējais iznākums ir atkarīgs no uzlabotiem darba tirgus nosacījumiem (un ar tiem saistītajām izmaiņām nabadzības riskam pakļautu personu iezīmēs), kā arī izmaiņām pabalstu adekvātuma un tvēruma ziņā, tostarp tam, ka pabalsti dažkārt atpaliek no vispārēji pieaugošiem ienākumiem[127].

[127]Sīkākai analīzei skatīt Darba tirgus un algu tendences ES, 2019.g.

70. attēls. Dažās dalībvalstīs vājinās sociālo pabalstu ietekme uz nabadzības samazināšanu

Sociālo pārvedumu (izņemot pensijas) ietekme uz nabadzības mazināšanos un izmaiņas gada laikā (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: *Eurostat*, *SILC*. Laikposms: 2017. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2016. gadu. Piezīme. Asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Apzīmējumus skatīt pielikumā.

Pašnodarbinātie un nestandarta darbinieki ir pakļauti lielākai ekonomiskajai nenoteiktībai ar ierobežotu sociālās aizsardzības pieejamību[128]. 2019. gadā pašnodarbinātajiem aizsardzība bezdarba gadījumā nebija pieejama 10 valstīs, obligātā aizsardzība slimības gadījumā – 3 valstīs, aizsardzība pret nelaimes gadījumiem darbā un darba traumām – 10 valstīs[129]. Nestandarta darba ņēmējiem saskaņā ar likumu parasti ir tāds pats lielākās daļas sociālo pabalstu shēmu segums kā uz standarta līguma pamata nodarbinātajiem, lai gan tas bieži neattiecas uz noteiktām darbinieku kategorijām (piem.,

[128] Šis temats daļēji aplūkots arī 3.3. iedaļā.

[129] Šā un turpmākā punkta pamatā ir 2019. gada atjauninājums Eiropas Komisijas dienestu darba dokumentam SWD (2018) 70 final – "Ietekmes novērtējums, kas pievienots priekšlikumam Padomes ieteikumam par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai".

gadījuma un sezonas darbu veicējiem, dežurējošajiem darbiniekiem, darbiniekiem ar pagaidu līgumiem, civiltiesiskajiem līgumiem vai nulles stundu līgumiem bieži vien ir liegta dalība attiecīgajās shēmās). Kopumā vairāk vai mazāk apgrūtinoši šķēršļi, ar kuriem saskaras nestandarta darbinieki un pašnodarbinātās personas saistībā ar faktisko segumu, t. i., spēja veidot un vajadzības gadījumā saņemt atbilstīgus maksājumus, ir konstatēti gandrīz visās dalībvalstīs (saistīti ar minimālais kvalifikācijas periodu, gaidīšanas laiku, sociālās aizsardzības tiesību nepārnesamību).

Joprojām ir grūti pēc profesionālās pārejas saglabāt un nodot uzkrātās tiesības uz citu shēmu. Tā kā darba pasaule mainās, šī elastība kļūst arvien svarīgāka un pārnesamības trūkums var kavēt darba tirgus dinamiku un pielāgošanu tā vajadzībām. Attiecībā uz darbiniekiem, kas pārvietojas starp nozarēm vai nodarbinātības veidiem, regulējuma trūkums vismaz četrās dalībvalstīs apgrūtina pāreju, savukārt ļoti augstās izmaksas un dažādi noteikumi, kas reglamentē dažādas shēmas, vairākās dalībvalstīs ir arī identificēti kā šķērslis pārejai. Visbeidzot, pārredzamas informācijas trūkums par sociālā nodrošinājuma tiesībām daudzās valstīs liedz cilvēkiem pieņemt uz informāciju balstītus lēmumus. Lai gan vispārīga informācija par sociālās aizsardzības shēmām ir pieejama visās dalībvalstīs, izņemot piecas, personalizēta informācija ir pieejama tikai aptuveni pusē no tām (piemēram, Beļģijā, Vācijā, Itālijā, Francijā, Spānijā, Apvienotajā Karalistē un Polijā ir pieejama simulācija par pensijām).

Lai gan visās dalībvalstīs ir ieviestas minimālo ienākumu shēmas, to pietiekamība ievērojami atšķiras un kopumā samazinās. Attiecībā uz personām darbspējīgā vecumā minimālo ienākumu shēmās būtu jāietver tiesības uz adekvātu ienākumu pabalstu un piekļuvi sociālā atbalsta precēm un pakalpojumiem, kā arī stimuli (atkārtotai) personas integrēšanai darba tirgū, kā to paredz arī Eiropas sociālo tiesību pīlārs. 2018. gada vienotajā nodarbinātības ziņojumā tika iekļauta sīka, salīdzinoša ES minimālo ienākumu shēmu galveno iezīmju analīze, pamatojoties uz rezultātiem, kas gūti ar to saistītā salīdzinošajā novērtēšanā, ko veica Sociālās aizsardzības komiteja (*SPC*)[130]. Kaut arī analīze kopumā joprojām ir spēkā, šajā iedaļā sniegta atjaunināta informācija par veikto analīzi. Minimālā ienākuma pabalstu adekvātumu var novērtēt, salīdzinot pabalsta saņēmēju ienākumus ar valsts nabadzības slieksni (kā norādi par shēmu ietekmi uz zemu ienākumu radītas nabadzības mazināšanu), kā arī salīdzinot pabalsta saņēmēju ienākumus ar zema atalgojuma saņēmēja ienākumiem[131] (arī sniedzot norādi par shēmu aktivizēšanas dimensiju un iespējamo bremzējošo ietekmi). Abi rādītāji sniedz līdzīgus rezultātus attiecībā uz minimālo ienākumu adekvātumu dalībvalstīs 2017. ienākumu gadā[132] (71. attēls). Adekvātums visaugstākais bija Nīderlandē un Īrijā, kur vienas personas mājsaimniecību pabalstu līmenis 2017. gadā pārsniedza 100 % no valsts ienākumu nabadzības sliekšņa līmeņa (kas noteikts 60 % apmērā no valsts vidējā ekvivalentā izmantojamā ienākuma). No valstīm, kas uzrāda vājākos rezultātus, ienākumu minimuma adekvātums Bulgārijā un Rumānijā ir mazāks par 20 % no nabadzības sliekšņa jeb nedaudz virs 20 % no zema atalgojuma saņēmēja ienākumiem 2017. gadā. No 2016. līdz 2017. gadam minimālo ienākumu adekvātums joprojām saglabājās stabils vai nedaudz caurmērā

[130] Skatīt 1. izcēlumu. Tajā galvenā uzmanība ir pievērsta to darbspējīgā vecuma iedzīvotāju minimālā ienākuma pabalstiem, kuri nav nodarbināti un nav tiesīgi saņemt sociālās apdrošināšanas pabalstus vai kuriem ir izsmeltas tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem.

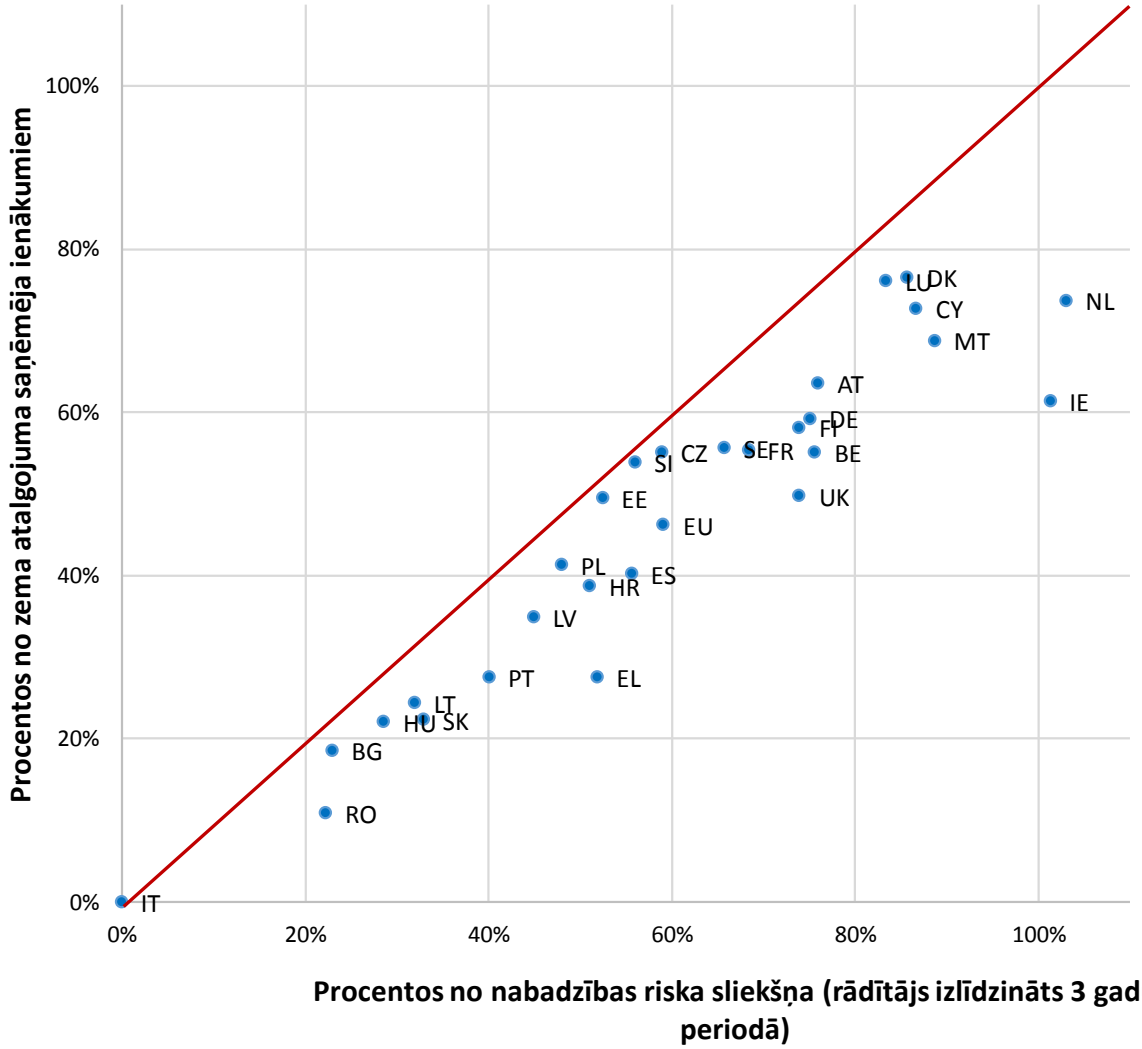
[131] "Zema atalgojuma saņēmējs" salīdzinošās novērtēšanas sistēmā ir definēts kā persona, kas pelna 50 % no vidējās valsts bruto algas.

[132] Rādītāju pamatā ir jaunākā pieejamā ESAO nodokļu un ieguvumu modeļa informācija. Par CY informācija nav pieejama. Informācija par IT un EL neietver nesen ieviestās minimālo ienākumu shēmas, un tās nav iekļautas šajā analīzē.

samazinājās salīdzinājumā ar valsts nabadzības slieksni visās dalībvalstīs, izņemot Grieķiju (kur tas ievērojami palielinājās), Maltu, Beļģiju un Īriju. Adekvātuma izmaiņas, mērot salīdzinājumā ar zema atalgojuma saņēmēja neto ienākumiem, ir pozitīvas tikai Grieķijā, Maltā, Beļģijā, Francijā un Nīderlandē.

71. attēls. Minimālā ienākumu atbalsta adekvātums dažādās dalībvalstīs diezgan ievērojami atšķiras

Ienākumu minimuma saņēmēju neto ienākumi, izteikti procentos no nabadzības riska sliekšņa (rādītājs izlīdzināts trīs gadu periodā) un no zema atalgojuma saņēmēja ienākumiem (2017. ienākumu gadā)



Avots: *Eurostat*, ESAO.

Piezīmes. Diagramma attiecas uz personām, kuras nav precējušās un kurām nav bērnu. Ienākumu minimuma saņēmēja neto ienākumi var ietvert arī citus pabalstu veidus (piemēram, mājokļa pabalstus) ne tikai minimālo ienākumu. Informācija par IT neietver nesen ieviesto minimālo ienākumu shēmu, jo tā līdz 2017. gadam vēl nebija ieviesta. Jaunākā pieejamā informācija par ienākumu radītas nabadzības slieksni IE, SK un UK ir par 2016. ienākumu gadu. Par zema atalgojuma saņēmēju uzskata tādu darba ņēmēju, kas strādā pilnu laiku un nopelna 50 % no vidējās algas.

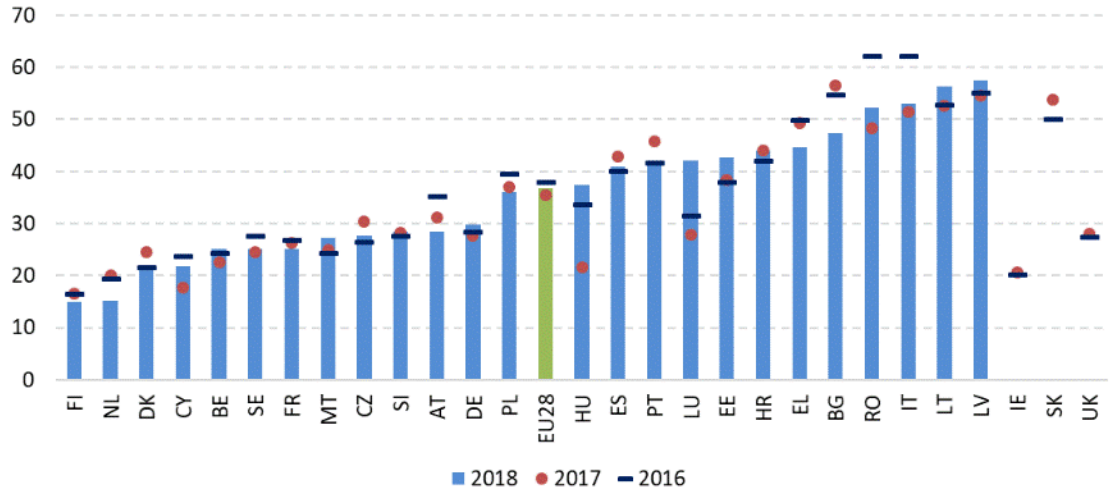
Sociālo pabalstu segums arī ietekmē to sniegumu. Ir vērojamas lielas atšķirības to cilvēku vidū, kuri saņem pabalstus. Pabalsta saņēmēju rādītājs, kas norāda tādu darbspējīga vecuma personu (no 18 līdz 59 gadiem) īpatsvaru, kuras saņem pabalstus (izņemot vecuma pabalstus),

to iedzīvotāju vidū, kuriem draud nabadzība, ir diapazonā no 44,2 % Itālijā līdz 97,8 % Dānijā salīdzinājumā ar ES-28 vidējo rādītāju, kas ir 65,9 %.

Minimālā ienākuma pabalstu adekvātums ir mazāks, saskaroties ar zemu ienākumu radītas nabadzības līmeni mājsaimniecībās ar zemu nodarbinātības intensitāti. Relatīvā mediānas nabadzības riska plaisa darbspējīgā vecuma iedzīvotājiem (18–64 gadi) 2018. gadā ir palielinājusies (no 26,9 % 2017. gadā līdz 27,5 %), un vēl vairāk attiecībā uz personām, kas dzīvo (daļējās) bezdarbnieku mājsaimniecībās, sasniedzot 36,8 % (salīdzinājumā ar 35,5 % 2017. gadā un 37,8 % 2016. gadā). Vislielākās atšķirības starp šo cilvēku vidējiem ienākumiem un nabadzības riska slieksni ir reģistrētas Latvijā, Lietuvā, Itālijā un Rumānijā (kur tās 2018. gadā palielinājušās), kā arī Bulgārijā (kur gluži pretēji – tās samazinājušas par 9 procentpunktiem).

72. attēls. Relatīvā mediānas nabadzības riska plaisa daļējām bezdarbnieku mājsaimniecībām atkal palielinās

Relatīvā mediānas nabadzības riska plaisa daļējām bezdarbnieku mājsaimniecībām, 2016-2018.

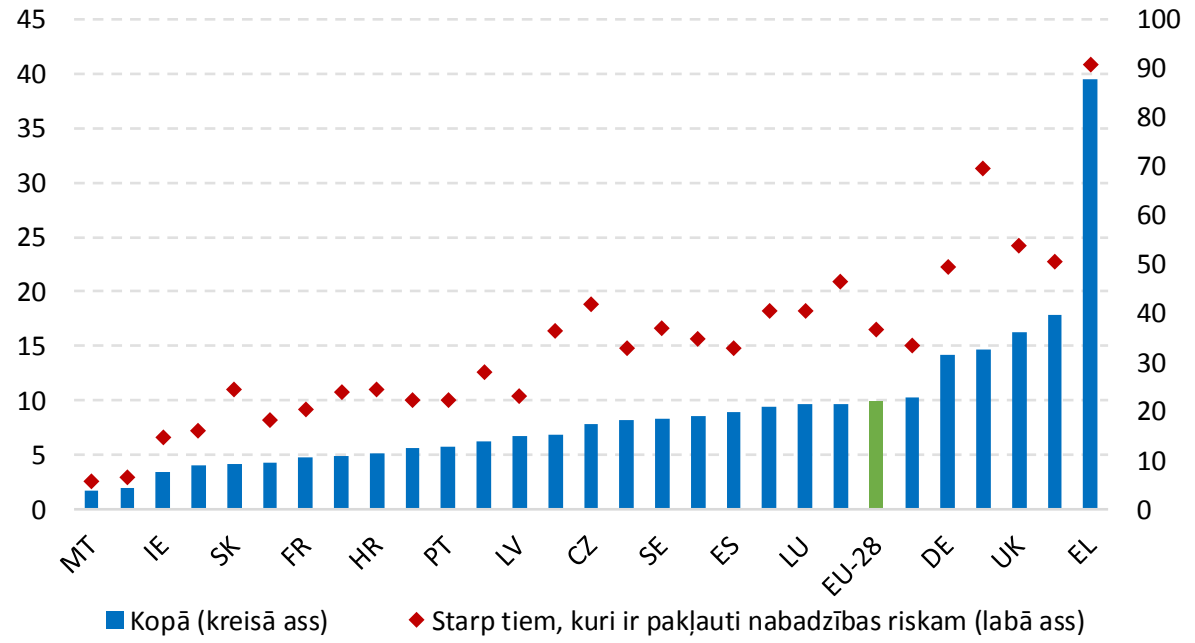


Avots: pašu aprēķini pēc *Eurostat, SILC* datiem. Dati par IE, SK un UK 2019. gada 2. decembrī nav pieejami.

2018. gadā tādu mājsaimniecību īpatsvars, kuras pārslogotas ar mājokļa izmaksām, ir sasniedzis zemāko līmeni kopš 2010. gada. Tomēr katrs desmitais eiropietis dzīvo mājsaimniecībā, kur mājokļa izmaksas rada būtisku slogu (vairāk par sloga slieksni 40 % apmērā no izmantojamā ienākuma). Ar mājokli saistītie izdevumi Grieķijā joprojām ir ļoti augsti (gandrīz 40 % mājsaimniecību saskaras ar pārmērīgu mājokļu izmaksu slogu). Rādītāji Bulgārijā, Apvienotajā Karalistē, Dānijā, Vācijā un Rumānijā pārsniedz ES vidējos rādītājus, savukārt Igaunijā, Francijā, Somijā, Kiprā, Maltā un Slovākijā mājokļu izmaksas pārslogo mazāk nekā 5 % mājsaimniecību. Nabadzīgākas mājsaimniecības vairāk saskaras ar cenu pieejamības problēmām, un šis jautājums lielā mērā skar arī īrniekus. Faktiski 36,7 % nabadzīgāko mājsaimniecību un 26 % īrnieku saskaras ar pārmērīgām mājokļu izmaksām.

73. attēls. Pārmērīgs mājokļu izmaksu slogs skar ievērojamu daļu iedzīvotāju, jo īpaši tos, kuri ir pakļauti nabadzības riskam

Iedzīvotāju īpatsvars, kuri dzīvo mājsaimniecībās, kuru ar mājokli saistītās kopējās izmaksas veido vairāk nekā 40 % no mājsaimniecības izmantojamajiem ienākumiem, 2018. gads



Avots: *Eurostat*, *SILC*.

Ļoti sliktu sadzīves apstākļu rādītājs 2018. gadā kopumā saglabājās stabils. Tomēr šis rādītājs samazinās Centrāleiropas un Austrumeiropas dalībvalstīs, kur mājokļu kvalitātes problēmas bijušas daudz izteiktākas. Neraugoties uz šo uzlabojumu, aptuveni viens no septiņiem eiropiešiem aizvien dzīvo mājoklī, kuram tek jumts, kuram ir mitras sienas, grīda vai pamati, vai puve logu rāmjos vai grīdā. Šīs problēmas pārsvarā skar īrniekus, tostarp tos, kuri mitinās sociālajā mājoklī. Lai gan to iedzīvotāju īpatsvars, kuriem mājoklī nav vannas vai dušas, kopumā ir zems (1,9 % 2018. gadā), Rumānijā tas sasniedz 25,6 % un Bulgārijā, Latvijā un Lietuvā pārsniedz 8 %. To bērnu īpatsvars, kuri jaunāki par 18 gadiem un kuri saskaras ar ļoti sliktiem sadzīves apstākļiem, joprojām ir augstāks nekā attiecībā uz visiem iedzīvotājiem, proti, 6,1 % bērnu dzīvo nepiemērotos mājokļos, salīdzinot ar 4 % no visiem iedzīvotājiem.

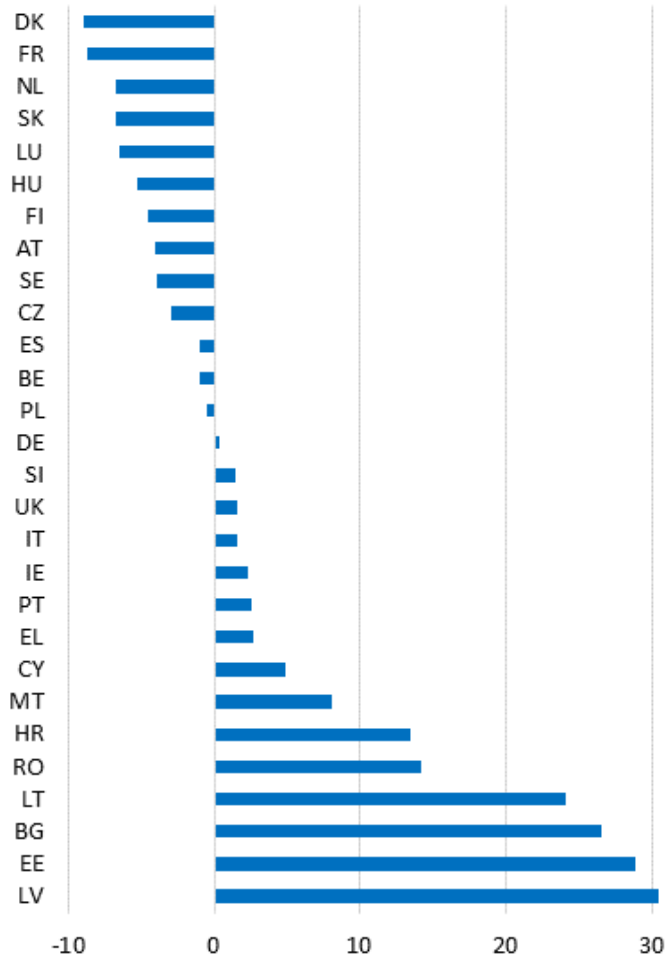
Vairākās dalībvalstīs pēdējo desmit gadu laikā ir pieaugusi bezpajumtniecība, kas ir visradikālākā atstumtības izpausme mājokļa jomā. Vienīgi Somijā bezpajumtniecība ir ievērojami samazinājusies, savukārt trīs valstīs vērojama neviendabība (Horvātijā un Polijā) vai bezpajumtniecība pēdējos gados ir stabilizējusies (Portugālē)[133]. Bezpajumtniecība joprojām ir pārsvarā pilsētu parādība, un mājokļu tirgus spiediens ir noteikts kā galvenais virzītājspēks, kas palielinājis bezpajumtniecību pēdējos gados lielākajā daļā ES dalībvalstu. Tas ietver vairākas negatīvas norises, piemēram: īpašuma un īres cenu pieaugums, pieejamu mājokļu trūkums, izmaiņas īres tiesību aktos, ierobežotas vai samazinātas publiskās investīcijas valsts un/vai sociālajos mājokļos, mājokļa pabalstu samazināšana. Tomēr bezpajumtniecības līmeņa paaugstināšanās pamatā ir arī citi nelabvēlīgi faktori, tostarp

[133] *ESAO* (2019).

nabadzība, pieaugošs bezdarbs, nepietiekama un/vai apgrūtināta piekļuve atbalsta sistēmām un pakalpojumiem un pieaugošā imigrācija. Individuālā līmenī daži faktori ietekmē neaizsargātību pret bezpajumtniecību, piemēram, garīgas slimības vai atkarība no narkotiskām vielām, vai negatīva ģimenes dinamika (ģimenes iziršana vai vardarbība, laulātā nāve).

74. attēls. Nabadzības un sociālās atstumtības risks vecāka gadagājuma cilvēku vidū daudzās dalībvalstīs pastāvīgi samazinās

To 65 gadus vecu un vecāku nabadzības vai sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju procentuālā daļa, salīdzinājumā ar ES vidējo rādītāju 2018. g.



Avots: *Eurostat, EU-SILC.*

Pensiju ienākumi nodrošina vecāka gadagājuma cilvēkiem relatīvu aizsardzību pret nabadzības risku. ES līmenī gados vecāku cilvēku nabadzības riska (*AROP*) rādītājs ir zemāks nekā personām darbspējīgā vecumā (15,9 % salīdzinājumā ar 16,5 % 2018. gadā). Pēdējo desmit gadu laikā šī attiecība ir mainījusies pretējā virzienā salīdzinājumā ar pirmskrīzes periodu, kas daļēji skaidrojams ar to, ka krīze samazināja vidējo mājsaimniecību izmantojamo ienākumu līmeni, jo īpaši darbspējīga vecuma iedzīvotājiem gandrīz visās Eiropas valstīs, bet pensijas joprojām bija noturīgākas. Tomēr smaga materiālā nenodrošinātība ir samazinājusies arī gados vecāku cilvēku vidū (no 7,5 % 2008. gadā uz 4,7 % 2018. gadā), kas liecina par to, ka vispārējais nabadzības un sociālās atstumtības samazinājums nebija tikai relatīvs efekts. Nabadzības un sociālās atstumtības risks vecāka

gadagājuma cilvēku vidū lielākajā daļā dalībvalstu pastāvīgi samazinās. Kopumā 2018. gadā nabadzības vai sociālās atstumtības riskam bija pakļauti par 1,3 miljoniem mazāk cilvēku vecumā no 65 gadiem vai vecāki salīdzinājumā ar pirmskrīzes līmeni (2008). Šis vispārējais uzlabojums slēpj ievērojamas atšķirības starp dalībvalstīm, ar ievērojamu vecuma nabadzības vai sociālās atstumtības riska samazinājumu Kiprā (-25,8 procentpunkti kopš 2008. gada), Bulgārijā (-20,4 procentpunkti), Rumānijā (-16.6 procentpunkti) un Apvienotajā Karalistē (-8,3 procentpunkti), savukārt Igaunijā (+6,5 procentpunkti) un Luksemburgā (+6,7 procentpunkti) tas ievērojami pieauga.

Tomēr īpašas bažas rada vecāka gadagājuma sieviešu situācija, jo viena no piecām sievietēm vecumā no 65 gadiem ir pakļautas nabadzības vai sociālās atstumtības riskam ES. 2018. gadā *AROPE* rādītājs attiecībā uz sievietēm svārstījās no aptuveni 10 procentiem Dānijā, Francijā un Nīderlandē līdz aptuveni 50 procentiem Bulgārijā un Baltijas valstīs. Vislielākās *AROPE* rādītāja atšķirības starp dzimumiem ir Lietuvā (19,4 procentpunkti), Igaunijā (17,2 procentpunkti) un Bulgārijā (15,8 procentpunkti). Gados vecākām sievietēm ir zemāki ienākumi nekā vecāka gadagājuma vīriešiem: 2017. gadā vidējā ienākuma attiecība gados vecākām sievietēm ES bija par 6 procentpunktiem zemāks nekā vīriešiem ES attiecībā pret tā paša dzimuma gados jaunākiem cilvēkiem (89 % sievietēm un 95 % vīriešiem). Tādējādi ne tikai sievietēm darba dzīves laikā ir zemāki ienākumi, bet viņām ir zemākas arī pensijas, kas veicina dzimumu nevienlīdzību vecuma ienākumu jomā.

Vidēji ES valstīs 65 gadus veciem un vecākiem cilvēkiem ir nedaudz zemāki ienākumi nekā jaunākām vecuma grupām. To cilvēku vidējais izmantojamais ienākums, kuri ir 65 gadus veci un vecāki, 2018. gadā bija 91 % no jaunāko iedzīvotāju ienākumiem. Kopējā relatīvā vidējā ienākumu attiecība piecās valstīs (Čehijā, Maltā, Lietuvā, Latvijā un Igaunijā) bija mazāka par 75 procentiem, bet vēl piecās valstīs (Beļģijā, Bulgārijā, Dānijā, Kiprā un Horvātijā) — mazāka par 80 procentiem. Turpretī vecāka gadagājuma vīriešiem sešās dalībvalstīs (Luksemburgā, Grieķijā, Francijā, Spānijā, Ungārijā, Itālijā) un vecāka gadagājuma sievietēm divās dalībvalstīs (Luksemburgā un Francijā) 2018. gadā bija lielāki vidējie ienākumi nekā iedzīvotājiem vecumā līdz 65 gadiem.

Lai gan vidēji pensijas veido vairāk nekā pusi no karjeras beigu posma darba ienākumiem, pensiju ienākumu aizstāšanas spēja dalībvalstīs ievērojami atšķiras. 2018. gadā kopējais aizvietošanas koeficients (*ARR*) bija vidēji 58 % ES ar ievērojamām atšķirībām starp valstīm. Koeficients svārstījās no 33 % Īrijā, aptuveni 40 % Latvijā un Lietuvā un 41 % Bulgārijā un Igaunijā līdz 86 % Luksemburgā.

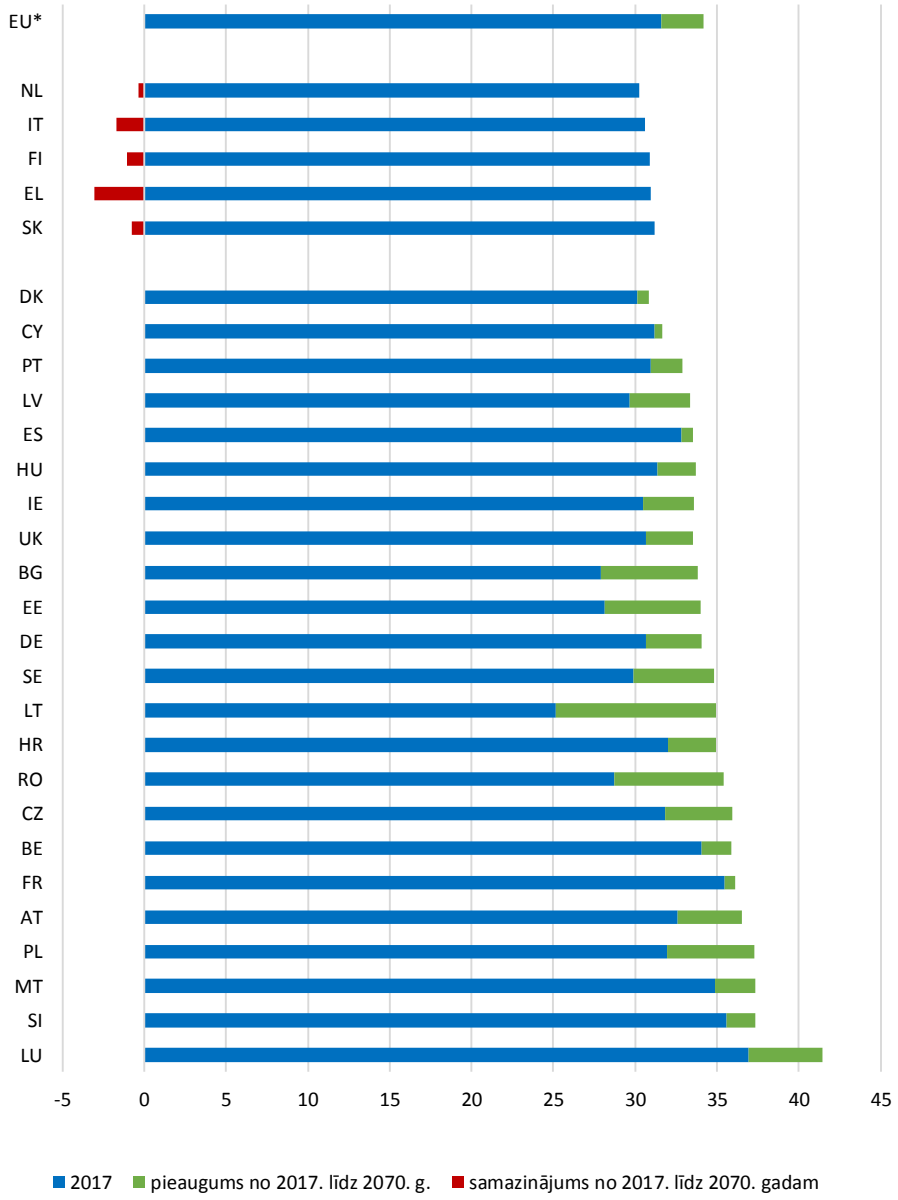
Pensijas ir jāpielāgo, ņemot vērā paredzamo dzīves ilgumu un to, ka darba dzīve sākas vēlāk. Papildus zemu ienākumu radītas nabadzības mazināšanai un ienākumu aizstāšanai pensiju adekvātuma trešā būtiskā dimensija ir pensionēšanās ilgums. Grūtības sagādā nodrošināt ienākumu saglabāšanu un aizsardzību pret nabadzību pensionēšanās laikā, kas palielināsies, pieaugot paredzamajam dzīves ilgumam. Cilvēkiem ir vajadzīgs pietiekams laiks, lai nodarbinātības laikā ietaupītu un sagatavotos ilgākam pensijas laikam. Tiek prognozēts, ka vecumatkarības koeficients palielināsies no 1:3 (30,5) 2018. gadā līdz 1:2 (49,9) 2050. gadā un līdz pat 51,6 % 2070. gadā. Tiek lēsts, ka līdz 2024. gadam dalībvalstīs darbspējīga vecuma iedzīvotāji samazināsies par vairāk nekā 3 % salīdzinājumā ar 2016. gadu[134]. Paredzams, ka lielākajā daļā dalībvalstu nākotnē palielināsies paredzamais mūža ilgums faktiskajā darba tirgus atstāšanas vecumā, kas izteikta kā daļa no pieaugušā dzīves.

[134] Eiropas Komisija, 2018. gada ziņojums par novecošanu.

Pašlaik tas svārstās no aptuveni ceturtdaļas Lietuvā līdz vairāk nekā trešdaļai Luksemburgā. Paredzams, ka 2070. gadā tas palielināsies – no aptuveni 30 % Nīderlandē līdz vairāk par 40 % Luksemburgā un lielākajā daļā valstu – aptuveni 35 %. Nelielas izmaiņas tiek prognozētas valstīs, kas pieņēmušas noteikumus, kas likumā noteikto pensionēšanās vecumu saista ar paredzamo dzīves ilgumu.

75. attēls. Paredzams, ka lielākā daļa vecāka gadagājuma eiropiešu pensijā pavada vairāk laika

Pieaugušo dzīves procentuālā daļa, ko pavada pensijā (2017), un paredzamās izmaiņas 2070. gadā



Avots: 2018. gada ziņojums par novecošanu.

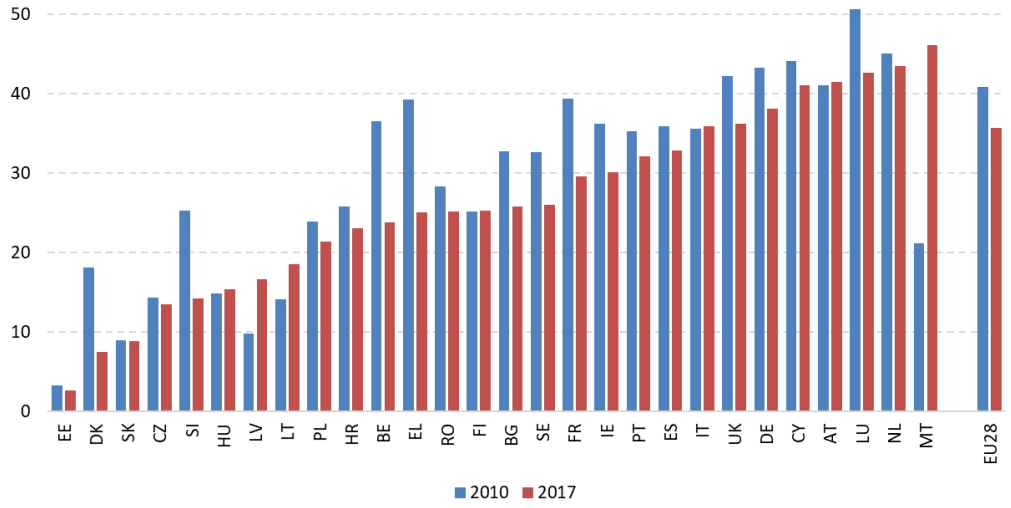
Ņemot vērā, ka palielinās likumā noteiktais pensionēšanās vecums, ir svarīgi ilgāk palikt darba tirgū, lai saglabātu un uzlabotu pensiju adekvātumu. Pensiju (un nodokļu) politika var dot cilvēkiem pareizos stimulus pagarināt darba mūžu. Šāds stimuls varētu būt ar pensionēšanos saistītu netiešo nodokļu/pabalstu līdzsvarošana, piemaksas un soda nauda par pensionēšanos pēc vai pirms pensionēšanās vecuma, un iespēja apvienot pensiju un darbu.

2018. gada ziņojums par pensiju adekvātumu norādīja, ka, lai sasniegtu augstāku pensionēšanās vecumu, šādi pasākumi ir svarīgāks faktors salīdzinājumā ar pasākumiem agrīnas karjeras posmā. Turklāt politika, kas vērsta uz karjeras beigu posmu un kuras mērķis ir rosināt ilgāku darba mūžu, būtu jāpapildina ar pasākumiem, kas nodrošina pienācīgas pensijas tiem, kuri nevar strādāt ilgāk. Būtu jāpanāk, lai vecāka gadagājuma cilvēki tiktu pasargāti no nabadzības riska, vienlaikus cenšoties panākt, lai gados vecākiem iedzīvotājiem būtu atbilstoša un ilgtspējīga nākotne.

Pat ja identiskas karjeras vīriešiem un sievietēm rezultētos ar līdzīgām pensijām, sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība ir samērā liela. Sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība ES vidēji ir 35,7 %, un pēdējo gadu laikā tā ir samazinājusies. To var analizēt saistībā ar šādiem jautājumiem: "*kas saņem pensiju*" (seguma atšķirība) un "*kāda ir atšķirība starp vīriešiem un sievietēm*" (pensionāru pensiju atšķirība). Vairumā dalībvalstu piekļuve valsts pensiju shēmām ir līdzvērtīga gan vīriešiem, gan sievietēm, un seguma atšķirības ir nenozīmīgas: tikai par 5 % mazāk sieviešu nekā vīriešu ir piekļuve pensijai. Tomēr valstīs, kas pamatojas uz sociālās apdrošināšanas pieeju (t.i., ar iemaksām, kuru pamatā ir ienākumi no oficiāla darba) ar minimālo iemaksu sliekšņiem, seguma atšķirības var būt lielākas. Pensionāru pensiju atšķirība liecina par vīriešu un sieviešu vidējo pensiju atšķirību un 2017. gadā tā dalībvalstīs svārstās no 1,1 % līdz 41,8 %. Vislielākā atšķirība ir Luksemburgā, Nīderlandē un Maltā (virs 40 %), savukārt mazākā vīriešu un sieviešu pensiju atšķirība (zem 10 %) ir Igaunijā, Dānijā un Slovēnijā. Lai gan jaunu pensionāru vidū šī atšķirība ir mazinājusies, kopš 2010. gada tā joprojām ir nemainīgi augsta daudzās valstīs (no aptuveni 41 % 2010. gadā līdz 35,2 % 2017. gadā). Vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem iegūt pensijas tiesības ir atkarīgas no darba tirgus un pensiju politikas, kas atbalsta vienlīdzīgas karjeras iespējas un ienākumus. Sievietes ir nodarbinātas mazāk nekā vīrieši; ja sievietes ir nodarbinātas, viņas parasti strādā mazāk apmaksātās nozarēs, viņas pelna mazāk, strādā nepilnu darba laiku un tāpēc strādā mazāk stundu un vidēji karjera ir īsāka. Visi šie faktori kopā rada zemākas sociālās iemaksas pensiju sistēmā un vēlāk – kad sievietes pensionējas – mazākas tiesības uz pensiju.

76. attēls. Daudzās dalībvalstīs aizvien pastāv ievērojama vīriešu un sieviešu pensiju atšķirība

Sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība, pensionāri vecumā no 65 līdz 79 gadiem, 2010. un 2017. gads



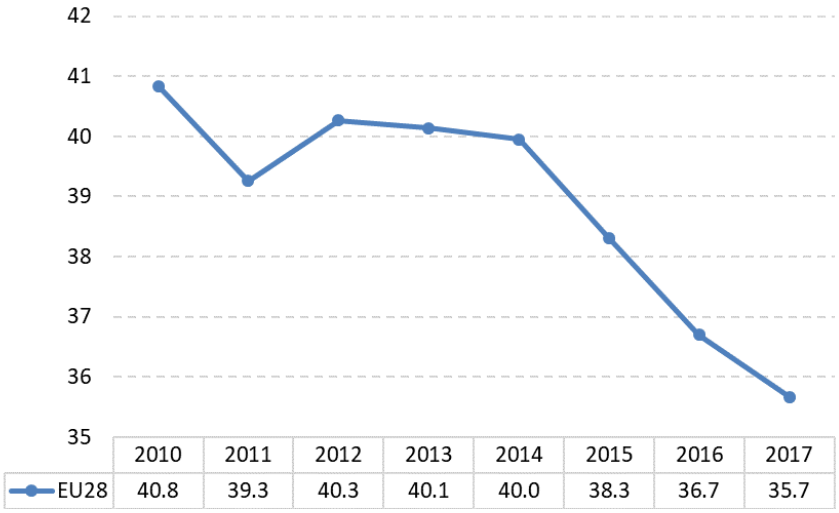
Avots: *Eurostat*. *EU-SILC*. Dati sakārtoti atbilstoši 2017. gada datiem.

Vidēji vecāka gadagājuma sievietes saskaras ar lielāku nabadzības vai sociālās atstumtības risku nekā vīrieši. Sievietes biežāk nekā vīrieši pensionējas nedaudz agrāk un dzīvo 3–5 gadus ilgāk. Lai gan sievietes vidēji saņem mazākus pensijas pabalstus, viņas tos saņem ilgāk. Tādējādi vecāka gadagājuma sievietes ir pakļautas lielākam nabadzības riskam nekā vīrieši: 2017. gadā ES nabadzības un sociālās atstumtības riskam ir pakļauti vairāk nekā 20 % sieviešu, kas vecākas par 64 gadiem, salīdzinājumā ar 15 % vīriešu.

Pensiju sistēmas spēj samazināt dzimumu nevienlīdzību, taču tikai ierobežotā apmērā. Vīriešu un sieviešu pensiju atšķirība ES ir gandrīz divreiz lielāka nekā vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība (2017. gadā tā bija 16,2 %). Pensiju un nodokļu sistēmu pārdales elementi un pensiju kredīti bezdarba periodiem, kas saistīti ar aprūpes darbībām, zināmā mērā mazina dzimumu atšķirības darba tirgus ieņēmumos. Piemēram, gandrīz visās dalībvalstīs, ievērojot konkrētus nosacījumus, sievietēm tiek piešķirtas pensijas tiesības par bērnu aprūpi. Turklāt pārdzīvojušajiem laulātajiem var piešķirt apgādnieka zaudējuma pensiju.

77. attēls. Sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība pēdējo gadu laikā ir pastāvīgi samazinājusies

Sieviešu un vīriešu pensiju atšķirība, pensionāri vecumā no 65 līdz 79 gadiem, 2010.-2017. gads, ES-28



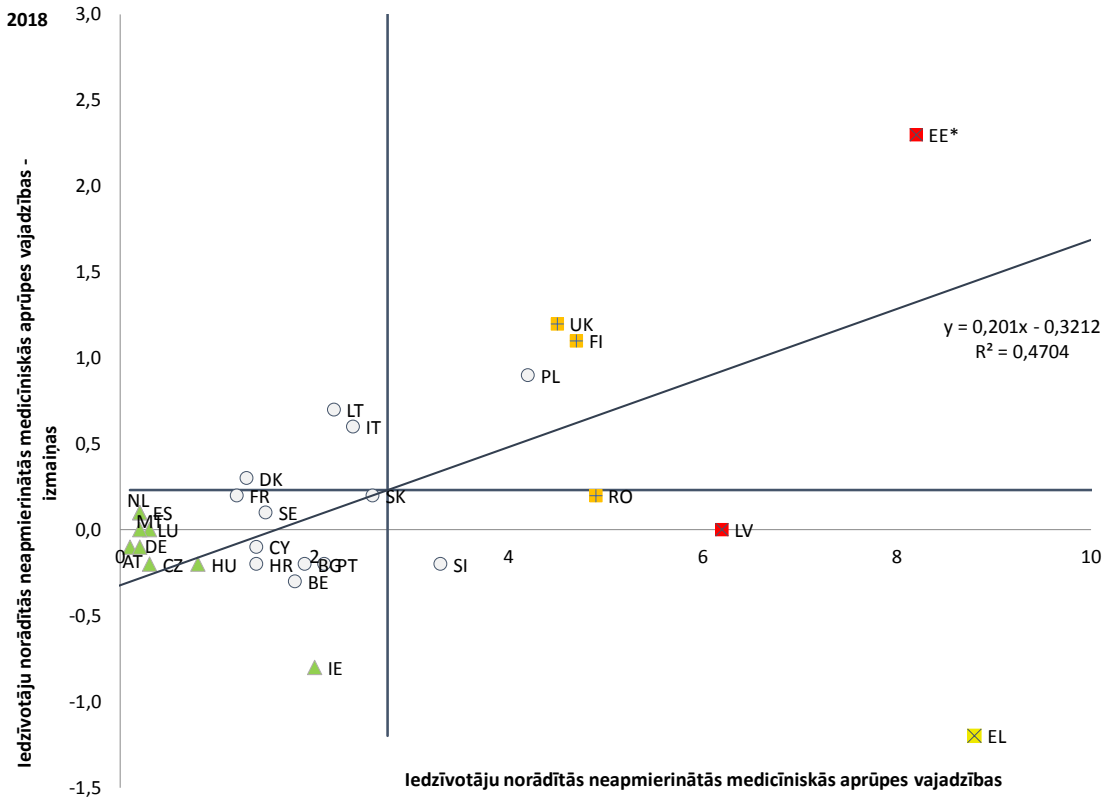
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
EU28	40.8	39.3	40.3	40.1	40.0	38.3	36.7	35.7

Avots: *Eurostat. EU-SILC.* Būtu jāņem vērā rādītāja ierobežojumi.

Pēdējos gados ir gūti panākumi pensiju atšķirību novēršanā, un ir vērojamas pozitīvas tendences, kas dos labumu nākamajiem pensionāriem. Darba tirgū ir vairāk sieviešu nekā jebkad agrāk. Arī jaunās sieviešu pensionāru grupas vidēji ir izglītotākas nekā esošo pensionāru grupas. Augstākā izglītība parasti ir saistīta ar ciešāku saikni starp darba tirgu, vairāk nodarbinātības gadiem, lielāku peļņu un galu galā – labāku iemaksu vēsturi.

78. attēls. Iedzīvotāju norādītās medicīniskās aprūpes vajadzības, kuras nav apmierinātas, ES kopumā saglabājas stabilas

Iedzīvotāju nosauktās neapmierinātās medicīniskās aprūpes vajadzības (sociālo rezultātu pārskata pamatrādītājs)



Avots: *Eurostat*, *SILC*. Laikposms: 2018. gada līmenis un izmaiņas gada laikā attiecībā pret 2017. gadu. Piezīme. Asu krustpunkts ir nesvērtais ES vidējais rādītājs. Dati par EE tika atjaunināti, lai iekļautos grafikā (faktiskais 16,4 % līmenis, izmaiņas +4,6 %). Apzīmējumus skatīt pielikumā.

To iedzīvotāju īpatsvars, kuri ziņo par neapmierinātām medicīniskās aprūpes vajadzībām, joprojām būtiski atšķiras starp dalībvalstīm, kā to norāda dažādības pazīmes[135]**.** Pretstatā iepriekšējiem gadiem ir vērojama pozitīva korelācija starp neapmierināto medicīniskās aprūpes vajadzību līmeni un izmaiņām, kas nozīmē, ka valstīs, kurās konstatētās neapmierinātās vajadzības ir vislielākās, pēdējā laikposmā ir vērojams salīdzinoši lielāks vajadzību pieaugums (78. attēls). Dažās dalībvalstīs būtisks šķērslis veselības aprūpes pieejamībai joprojām ir izmaksas un gaidīšanas laiks. Tomēr 2018. gadā to ES iedzīvotāju īpatsvars, kuri saskārās ar nosauktajām neapmierinātajām medicīniskās aprūpes vajadzībām vai nu to pārāk augsto izmaksu dēļ, vai pārāk ilgā gaidīšanas laika vai veicamā attāluma dēļ, kopumā saglabājās stabils, proti, 2 %. To cilvēku īpatsvars, kuri ziņo par grūtībām piekļūt medicīniskajai aprūpei, joprojām pārsniedza 5 % Grieķijā, Latvijā un

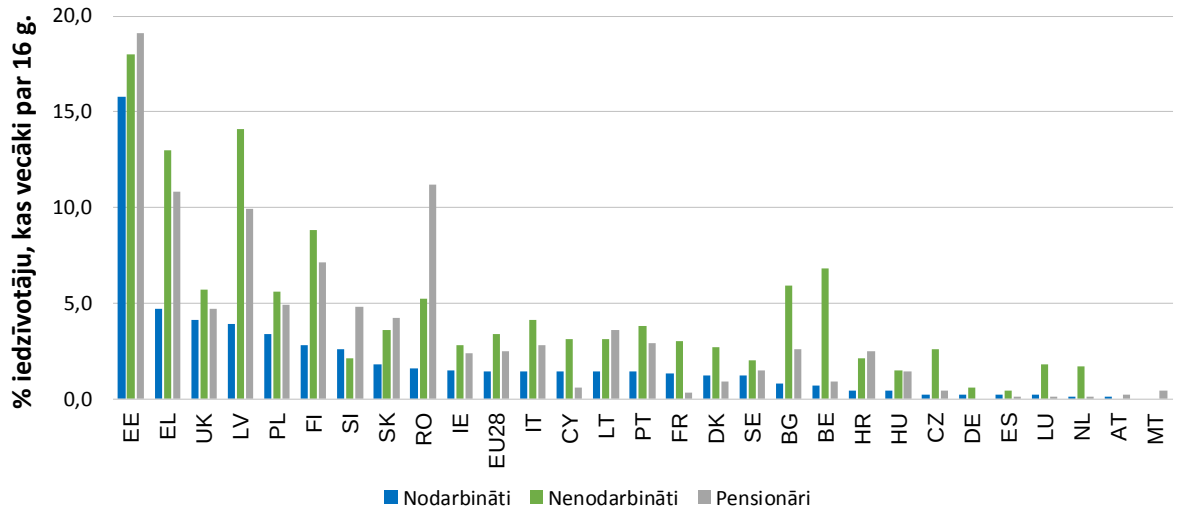
[135] Iedzīvotāju norādītās medicīniskās aprūpes neapmierinātās vajadzības ir personas subjektīvs vērtējums par to, ka tai bija vajadzīgs konkrēta veselības aprūpes veida izmeklējums vai ārstēšana, kas netika saņemti vai kurus tā nepieprasīja šādu trīs iemeslu dēļ: "finansiāli iemesli", "gaidītāju saraksts" un "pārāk tāls ceļš". Medicīniskā aprūpe ir individuāli veselības aprūpes pakalpojumi (medicīniska izmeklēšana vai ārstēšana, izņemot zobārstniecību), kurus sniedz ārsti vai kuri tiek sniegti tiešā ārstu vai līdzvērtīgu profesiju pārstāvju uzraudzībā saskaņā ar valsts veselības aprūpes sistēmām (*Eurostat* definīcija). Problēmas, par kurām cilvēki ziņo, saņemot aprūpi slimības gadījumā, var atspoguļot šķēršļus aprūpei.

Igaunijā, un Rumānija un Somija atrodas tuvu šim slieksnim. Redzamākais pieaugums 2018. gadā tika reģistrēts Igaunijā, Somijā un Apvienotajā Karalistē.

Lai dažās valstīs izskaidrotu problēmas saistībā ar piekļuvi medicīniskajai aprūpei, liela nozīme var būt arī darbības statusam. Lai gan lielākajā daļā valstu nav vērojamas būtiskas atšķirības attiecībā uz darbības statusu, dažās no tām bezdarbnieki var saskarties ar lielākām grūtībām piekļūt veselības aprūpei (sk. 79. attēlu). Četrās valstīs pensionāri ziņo par vislielākajām neapmierinātajām medicīniskās aprūpes vajadzībām (Igaunijā, Latvijā, Grieķijā un Rumānijā).

79. attēls. Bezdarbnieki un pensionāri par grūtībām piekļūt medicīniskajai aprūpei parasti ziņo biežāk nekā viņu nodarbinātie partneri

Iedzīvotāju nosauktās neapmierinātās medicīnisko izmeklējuma vajadzības atbilstoši darbības statusam (2018.)



Avots: *Eurostat* [hlth_silc_13].

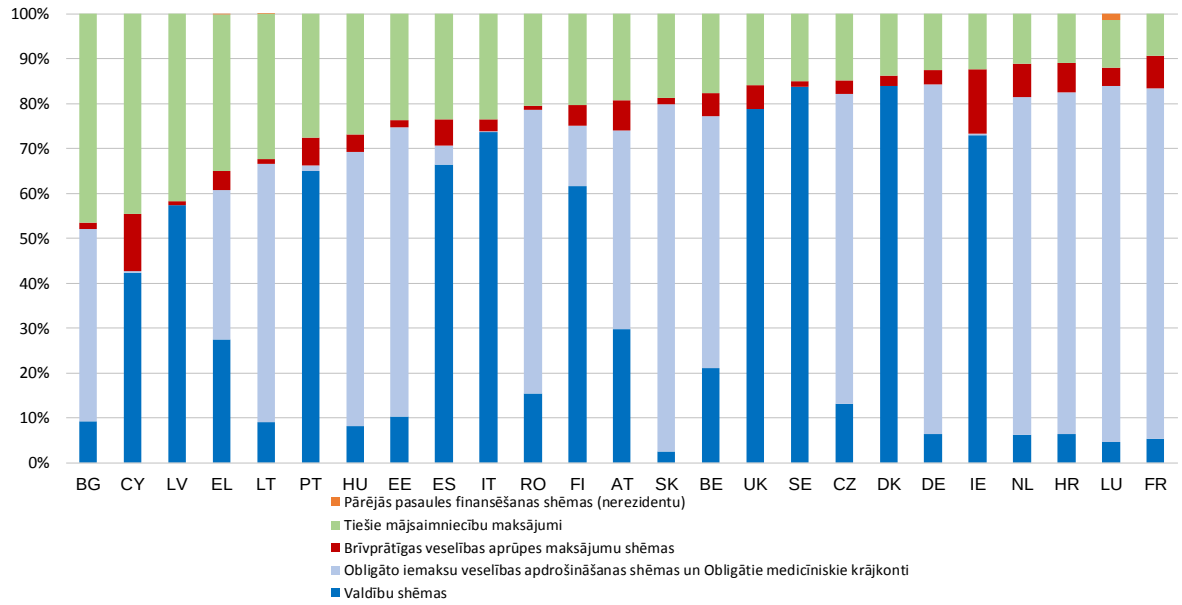
ES vēl vairāk ir palielinājies vidējais veselīgas dzīves gadu skaits, kas sagaidāms 65 gadu vecumā. Tagad tie ir 9,8 gadi vīriešiem un 10,2 gadi sievietēm. Zviedrijā, Maltā, Īrijā un Spānijā 65 gadu vecumā ir sagaidāms lielākais veselīgas dzīves gadu skaits (virs 12 gadiem abiem dzimumiem), paredzamais veselīgas dzīves ilgums Latvijā, Slovākijā un Horvātijā ir īpaši zems (aptuveni 5 gadi).

Veselības aprūpe tiek finansēta ar dažādu shēmu palīdzību, taču katras shēmas relatīvais nozīmīgums dalībvalstīs ir atšķirīgs. 2017. gadā personīgie izdevumi[136], t. i., mājsaimniecību izdevumi par veselības aprūpi (tostarp medicīnas precēm), kas netiek atlīdzināti vai tiek veikti kā līdzmaksājums organizētā shēmā, izsakot tos kā daļu no pašreizējiem veselības aprūpes izdevumiem, pārsniedza 30 % Bulgārijā, Grieķijā, Kiprā, Latvijā un Lietuvā (80. attēls).

[136] Personīgie izdevumi ir tiešie maksājumi par precēm un pakalpojumiem no mājsaimniecības primārajiem ienākumiem vai ietaupījumiem, ja lietotājs maksājumu veic preču pirkšanas vai pakalpojumu izmantošanas brīdī un tas vai nu netiek atlīdzināts, vai tiek veikts kā līdzmaksājums organizētā shēmā.

80. attēls. Veselības aprūpes izmaksu segšana dažādās Eiropas Savienības valstīs ir ļoti atšķirīga

Izdevumi veselības aprūpei pēc finansējuma avota, 2017. gads

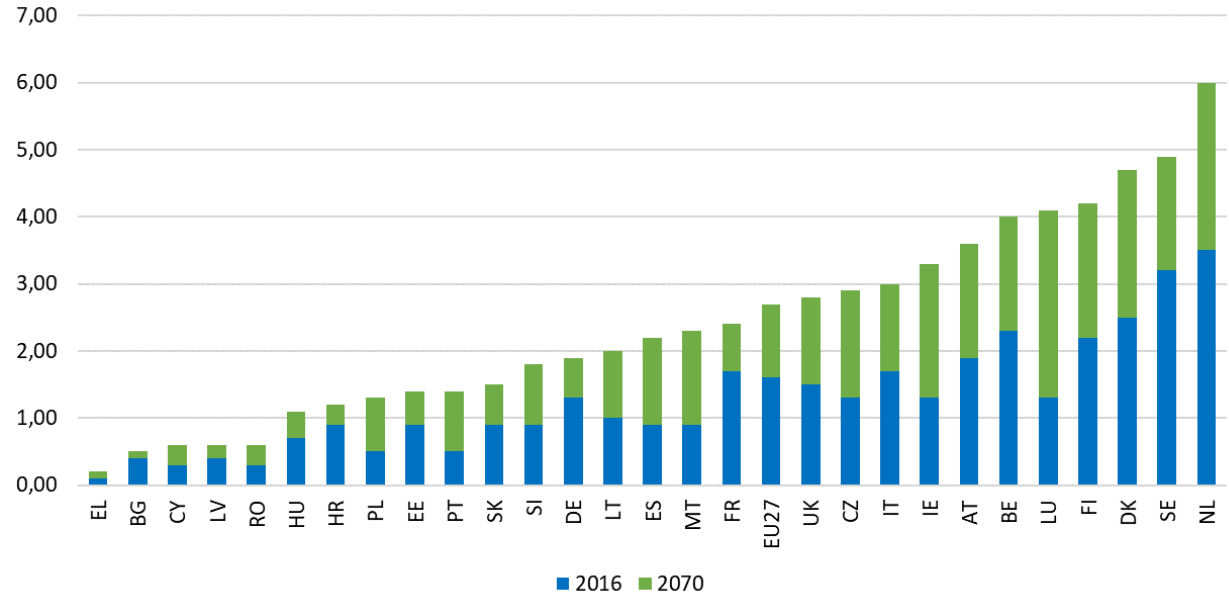


Avots: *Eurostat* [hlth_sha11_hf]. Piezīmes. Datu vākšana notiek saskaņā ar Komisijas Regulu (EK) 2015/359 par statistiku par veselības aprūpes izdevumiem un finansējumu (Veselības datu uzskaites sistēmas 2011. gada rokasgrāmata).

Iedzīvotāji ES noveco, tāpēc pieaug vajadzība pēc ilgtermiņa aprūpes, un turpmāk ir paredzams ievērojams ilgtermiņa aprūpes vajadzību pieaugums. Saskaņā ar prognozēm līdz 2070. gadam divkāršosies to eiropiešu skaits, kuri ir vecāki par 80 gadiem, un paredzams, ka būtiski palielināsies vecumatkarības koeficients (cilvēki vecumā virs 65 gadiem salīdzinājumā ar cilvēkiem vecumā no 15 līdz 64 gadiem) (sk. iepriekš). Ilgtermiņa aprūpes izmaksas pieaug ātrāk salīdzinājumā ar izdevumiem par veselības aprūpi un pensijām. Tiek prognozēts, ka līdz 2070. gadam ES publiskie izdevumi par ilgtermiņa aprūpi pieaugs līdz 2,7 % no IKP ar izteiktām atšķirībām visās dalībvalstīs (sk. Figure 81. attēlu).

81. attēls. Iedzīvotāji noveco, tādēļ paredzams, ka vairumā dalībvalstu ilgtermiņa aprūpes izmaksas ievērojami pieaugs

Paredzētie publiskie izdevumi par ilgtermiņa aprūpi procentos no IKP, 2016. un 2070. gadā



Avots: dati no 2018. gada ziņojuma par novecošanu. Piezīme. *AWG* atsauces scenārijs

Arī tām dalībvalstīm, kas patlaban ļoti lielā mērā izmanto neformālo aprūpi, būs grūti nodrošināt ilgtermiņa aprūpes ilgtspēju. Neoficiālo aprūpētāju loks samazinās, jo palielinās sieviešu nodarbinātība, ir mazāk bērnu un ģimenes locekļi dzīvo šķirti. Arī oficiālajā sektorā ir grūtības pieņemt un paturēt darbā aprūpētājus. Nodarbinātībai ilgtermiņa aprūpes nozarē ir raksturīgs liels nepilna laika darba un pagaidu līgumu īpatsvars, kas mazina tās pievilcību cilvēkiem, kuri ienāk darba tirgū vai pāriet no viena darba uz citu.

3.4.2. Politikas pasākumi

Lai risinātu nabadzības un sociālās atstumtības problēmu, vairāku dalībvalstu reformu mērķis ir stiprināt aktīvas iekļaušanas pieeju. Dalībvalstis atzīst integrētu pieeju efektivitāti, kas saista atbilstošus ienākumus, aktīvus darba tirgus pasākumus, kā arī sociālo pakalpojumu sniegšanu. Vienoti kontaktpunkti un vienas pieturas aģentūra ir divi mehānismi, kas arvien vairāk izplatīti visās dalībvalstīs. Vienotu kontaktpunktu mērķis ir veicināt pakalpojumu izmantošanu, bet vienas pieturas aģentūru mērķis ir arī uzlabot pakalpojumu un pasākumu efektivitāti un lietderību. Svarīga nozīme šajā procesā var būt arī pašvaldībām. Piemēram, Čehijā saistībā ar projektu "Koordinēta pieeja sociāli nelabvēlīgām teritorijām" pašvaldības izstrādā starpnozaru stratēģijas, kas ietver pakalpojumu vertikālu un horizontālu koordinēšanu. Patlaban piedalās 48 pašvaldības, taču paredzams, ka 2020. gadā šis skaits sasniegs 70. Grieķijā izveidotie kopienas centri plāno īstenot līdzīgu pieeju, paplašinot ģimenēm un gados vecākiem cilvēkiem paredzēto pakalpojumu klāstu. Rumānijā, pateicoties Eiropas Sociālajam fondam, 139 atlasītās marginalizētās kopienās tiek izstrādāti un izmēģināti uz vajadzībām balstīti kopienu sociālie pakalpojumi. Integrēta pakalpojumu sniegšana parasti ietver personalizētus pasākumus, kas vērsti uz saņēmēju vajadzībām. Šādu personalizētu pieeju īsteno 83 % Nīderlandes pašvaldību, kur vajadzību novērtējumu veic, izmantojot tā dēvētās "sarunas pie virtuves galda", parasti saņēmēja mājās. Kopumā lielākajā daļā dalībvalstu integrētas pieejas īsteno vai nu attiecībā uz bezdarbniekiem, minimālo

ienākumu saņēmējiem, vai citām grupām, piemēram, jauniešiem, cilvēkiem ar invaliditāti, vecāka gadagājuma cilvēkiem, bezpajumtniekiem, bērniem vai ģimenes vardarbībā cietušajiem. Svarīgi ir tas, ka arvien vairāk dalībvalstu paplašina sociālo pakalpojumu klāstu, sniedzot konsultācijas par parādsaistībām un ieteikumus.

Vairākās dalībvalstīs darbspējīgā vecuma iedzīvotāju pabalstu izmaiņu mērķis ir samazināt nabadzību un ienākumu nevienlīdzību. Itālija ir ieviesusi minimālo ienākumu shēmu, kas sastāv no diviem elementiem: ienākumu atbalsts neaktīvām personām (personām, kurām nav tiesību uz bezdarbnieka pabalstu) un zemu atalgotiem darba ņēmējiem; un aktivizācijas pasākumi, kas apver gan nodarbinātību, gan sociālos pakalpojumus. Ar 2019. gada budžeta likumu 23,5 miljardi EUR (0,45 % no IKP) ir piešķirti shēmas finansēšanai laikposmā no 2019. līdz 2021. gadam. Ņemot vērā pasākuma mērogu un vērienu, cieša sadarbība starp sociālajiem dienestiem un valsts nodarbinātības dienestiem ir izšķiroši svarīga, lai reforma būtu sekmīga. Citas dalībvalstis, piemēram, Spānija un Latvija, plāno jaunus pasākumus, lai racionalizētu esošās sistēmas un uzlabotu adekvātumu. Francijā sagaidāms, ka esošo atbalstu paplašināšana attiecībā uz zemu atalgotiem darba ņēmējiem pozitīvi ietekmēs ienākumu nevienlīdzību. Savukārt Rumānijā vēlreiz tika atlikta 2016. gadā pieņemtā likuma par iekļaušanas minimālajiem ienākumiem stāšanās spēkā, un tagad plāno, ka tas stāsies spēkā 2021. gadā (atsakoties no iekļaušanas minimālo ienākumu reformas, uz ko iepriekš norādīts Padomes konkrētajai valstij adresētajā ieteikumā).

Jauni pasākumi, kas vērsti uz bērnu nabadzības samazināšanu, dažās dalībvalstīs ir plašāki par ienākumu atbalstu. Īrija ir paziņojusi par jaunu daudzgadu stratēģiju attiecībā uz bērnu labklājību, kas ietver vecāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, bērnu veselību un pasākumu kopumu nabadzības novēršanai agrīnā bērnībā. Spānijā ir palielināts no ienākumiem atkarīgā bērna pabalsta apmērs, kā arī paplašinātas spēkā esošās bērnu labklājības atbalsta programmas, kuru darbības joma tomēr joprojām ir pieticīga. Pamatojoties uz Lietuvas nesen ieviesto vispārējo bērnu pabalstu sistēmu, paredzams, ka 2020. gadā pabalsts (vispārējā un no ienākumiem atkarīgā daļa) turpinās vēl pieaugt. Tāpat paredzams, ka Rumānijā vispārējā bērna pabalsta ievērojams palielinājums (no 84 RON līdz 150 RON, t. i., aptuveni no 18 EUR līdz 31 EUR; lielākas summas paredzot bērniem ar invaliditāti un bērniem, kas jaunāki par 2 gadiem) labvēlīgi ietekmēs bērnu nabadzību, kuras līmenis aizvien tomēr ir ļoti augsts.

Attiecībā uz personām ar invaliditāti ir veikti sociālās iekļaušanas pasākumi, lai papildinātu nodarbinātības politiku un novērstu nabadzību. 2019. gada 1. janvārī Bulgārijā stājās spēkā likums par personām ar invaliditāti, kura mērķis ir sniegt mērķtiecīgu atbalstu, pamatojoties uz personu ar invaliditāti individuālo vajadzību novērtējumu. Tika ieviests jauns ikmēneša atbalsta veids, kas atkarīgs no invaliditātes pakāpes un saistīts ar nabadzības līmeni. Igaunija palielināja darba spējas pabalstu un pabalstus bērniem ar invaliditāti. Turklāt ir veikti pasākumi, lai vienkāršotu pakalpojumu sniegšanu cilvēkiem ar īpašām garīgām vajadzībām. Ungārija palielināja maksu par aprūpi mājās. Latvija palielināja īpašo aprūpes pabalstu bērniem ar smagu invaliditāti un pieaugušajiem ar smagu invaliditāti kopš bērnības. Maltā valdība palielināja palīdzību cilvēkiem ar smagu invaliditāti un pabalstu bērniem ar invaliditāti. Polija ieviesa solidaritātes fondu personu ar invaliditāti atbalstam ilgtermiņa aprūpē. Portugāle ir palielinājusi aprūpētāja pabalstu un ieviesusi Neatkarīgas dzīves atbalsta programmu. Slovākija ir palielinājusi aprūpes pabalstu par neoficiālu aprūpi.

Vairākas dalībvalstis paplašināja sociālās aizsardzības sistēmu tvērumu. Dānija saskaņoja brīvprātīgo bezdarba apdrošināšanas shēmu pašnodarbinātiem un darba ņēmējiem, kuri nodarbināti uz nestandarta līguma pamata. Saskaņā ar jauno likumu uz

pašnodarbinātajiem un darba ņēmējiem, kuri nodarbināti uz nestandarta līguma pamata, attiecas bezdarbnieka pabalstu sistēma pēc tiem pašiem principiem, kurus piemēro darba ņēmējiem. Francija ir piešķīrusi pašnodarbinātām personām piekļuvi bezdarba apdrošināšanas shēmai saskaņā ar konkrētiem nosacījumiem (darbības pārtraukšana ar tiesas lēmumu vai maksātnespējas procedūru). Īrija piemēroja invaliditātes pensijas un veselības aprūpi arī pašnodarbinātām personām un, līdzīgi kā Malta, patlaban plāno iekļaut pašnodarbinātas personas bezdarba apdrošināšanas shēmā. Beļģija ir samazinājusi gaidīšanas laiku no viena mēneša līdz 14 dienām pašnodarbinātām personām darba nespējas gadījumā (slimības pabalsti). Portugāle ir īstenojusi modernizācijas stratēģiju ar nosaukumu "Sociālais nodrošinājums kopā ar jums", kas ietver inovatīvus digitālos rīkus, lai vienkāršotu iedzīvotāju piekļuvi sociālā nodrošinājuma informācijai un pakalpojumiem.

Dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai uzlabotu piekļuvi mājokļiem un risinātu bezpajumtniecības problēmu. Daudzas dalībvalstis ir pieņēmušas valsts, reģionālas vai vietējas stratēģijas, kas sniedz integrētus risinājumus saistībā ar bezpajumtniecību un atstumtību mājokļu jomā. Arvien vairāk īpaši tiek atzīts, cik svarīgi ir profilakses pakalpojumi un ciešāka sadarbība gan politikas, gan pakalpojumu sniegšanas līmenī. Arvien lielākā skaitā dalībvalstu notiek pārmaiņās saistībā ar mājokļu nodrošināšanas stratēģijām, kas nodrošina, ka tiek sniegti intensīvāki pakalpojumi, kā arī pastāvīga piekļuve mājokļiem. Šādi rīkojas Somija un Francija, kuras ir pieņēmušas ilgtermiņa stratēģijas, lai īstenotu iniciatīvas "Galvenais ir mājoklis" un apkarotu bezpajumtniecību. Dažas dalībvalstis, piemēram, Īrija vai Malta, pievēršas bezpajumtniecībai plašākās valsts stratēģijās, kas koncentrējas uz izmaksu ziņā pieejamu un sociālu mājokļu trūkuma novēršanu. Lietuva 2019. gadā atjaunināja tiesību aktus par cenu ziņā pieejamiem un sociāliem mājokļiem. Tomēr kopumā dominējošā pieeja attiecībā uz pakalpojumu sniegšanu joprojām ir "mājokļa gatavības" jeb "kāpņu modelis", kurā sniegtais atbalsts vērsts uz to, lai palīdzētu bezpajumtniekiem ar dažādu veidu pagaidu mājokļiem, līdz viņi tiek uzskatīti par spējīgiem dzīvot patstāvīgi. Netiek sistemātiski īstenoti uzraudzības mehānismi, kas palīdz novērtēt ar stratēģijām gūtos panākumus, un joprojām ir maz pierādījumu par atbildes pasākumu efektivitāti. Finansējuma līmenis un atbilstību arī kopumā nav pietiekams, lai apmierinātu vajadzības, un ietekme ir ierobežota. Dažās dalībvalstīs (piemēram, Kiprā, Luksemburgā, Maltā, Slovākijā un Nīderlandē) ir vērojamas pozitīvas norises attiecībā uz finansējuma atbilstību, tostarp nesen ir palielināti budžeta piešķīrumi bezpajumtniekiem sniegto pakalpojumu finansēšanai, palielināti ieguldījumi pastāvīgajos mājokļos ģimenēm un sociālajos mājokļos, kā arī pilsētas apņēmušās palielināt budžetu bezpajumtniekiem sniegto pakalpojumu attīstībai.

Vairākas dalībvalstis veic pensiju sistēmu reformas, lai risinātu ilgtspējības un atbilstības aspektus, tomēr galvenokārt vienlaikus pievēršot uzmanību vienam aspektam. Bulgārija, Igaunija, Francija, Latvija un Lietuva ir veikušas pasākumus nolūkā palielināt vecuma pensiju atbilstību un/vai mainīt to indeksāciju, lai labāk atspoguļotu ekonomikas attīstību. Igaunija ir ieviesusi pasākumu, ar ko pakāpeniski atceļ vairākus īpašus pensiju noteikumus konkrētām pensionāru grupām. Dānija, Malta un Portugāle tiecas uzlabot savu pensiju sistēmu ilgtspēju, ierobežojot priekšlaicīgu pensionēšanos un stimulējot vecāka gadagājuma darba ņēmēju reintegrāciju darba tirgū. Beļģija ir veikusi pasākumus, lai priekšlaicīgas pensionēšanās sistēmu ar uzņēmuma pabalstu padarītu mazāk pieejamu, un Malta ir ieviesusi stimulus, lai mudinātu vecāka gadagājuma cilvēkus strādāt priekšlaicīgas pensionēšanās gados.

Dažas dalībvalstis veselības aprūpes jomā sāk īstenot visaptverošu reformu kopumu. Francija kopš 2018. gada rudens īsteno fundamentālu veselības aprūpes sistēmas reformu, lai veicinātu labāku piekļuvi veselības aprūpei visiem, efektīvāku izglītību un veselības aprūpes

speciālistu sadalījumu, kā arī efektīvāku stacionārās aprūpes izmantošanu. 2019. gadā Īrija vērienīgu 10 gadu plānu *Sláintecare* ar mērķi uzlabot veselības aprūpes un ilgtermiņa aprūpes sistēmas, lai apmierinātu novecojošas sabiedrības prasības. Īstenojot vērienīgu primārās veselības aprūpes sistēmas reformu, Grieķijā tiek veidotas vietējās veselības aprūpes vienības, lai uzlabotu piekļuvi primārajai veselības aprūpei. Citas dalībvalstis uzlabo savu veselības aprūpes sistēmu rentabilitāti. Latvija īsteno nosacījumus ES fondu ieguldījumiem, lai uzlabotu primārās aprūpes kvalitāti un pieejamību, un Kipra īsteno veselības sistēmas reformas pēdējo posmu (stacionārā aprūpe).

Vairāku valstu valdības arī veic īpašus pasākumus, lai risinātu jautājumus, kas saistīti ar veselības aprūpes pieejamību un kvalitāti. Kipra pieņēma tiesību aktus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu vispārēju veselības aprūpi, un Spānija paplašināja veselības aprūpes pieejamību migrantiem bez personu apliecinošiem dokumentiem. Latvija gatavo likumprojektu par vienotu valsts apmaksātu pakalpojumu grozu un visaptverošu valsts obligāto veselības apdrošināšanu. Lietuva novērš veselības aprūpes speciālistu trūkumu un to nevienmērīgo teritoriālo sadalījumu, izmantojot uzlabotu plānošanu, un apsver papildu stimulu shēmas. Horvātija ir pieņēmusi jaunu valsts plānu slimnīcu attīstībai, kura mērķis ir arī uzlabot veselības aprūpes kvalitāti un pieejamību.

Dalībvalstis vēlas gan pastiprināt profilaksi, gan veicināt efektīvu un rentablu aprūpes sniegšanu, neapdraudot tās kvalitāti, pieejamību un apstākļus neatkarīgai dzīvei. Bulgārija ir pieņēmusi rīcības plānu valsts ilgtermiņa aprūpes stratēģijas īstenošanai, kas ietver institucionālo sistēmu stiprināšanu integrētu sociālo pakalpojumu sniegšanai un attīstībai. Austrija strādā pie tā, lai izstrādātu visaptverošu igtermiņa aprūpes sistēmas koncepciju, pamatojoties uz nesen pieņemtu ilgtermiņa aprūpes ģenerālplānu. Čehijas valdība ir paziņojusi par jaunu ilgtermiņa aprūpes stratēģiju, kuras mērķis ir atbalstīt aprūpi mājās un neinstitucionālu aprūpi. Polija ir izstrādājusi sociālo plānu attiecībā uz vecāka gadagājuma aprūpējamiem cilvēkiem, pamatojoties uz publisko iestāžu atbalstu neoficiālajiem aprūpētājiem, kā arī uz sabiedrisko un institucionālo pakalpojumu satvaru. Citas dalībvalstis (piemēram, Slovēnija un Beļģija) izmēģina jaunus risinājumus attiecībā uz ilgtermiņa aprūpes integrētu sniegšanu mājas apstākļos, lai racionalizētu aprūpi cilvēkiem ar hroniskām slimībām, kā arī ieviestu vienotus mehānismus pacientu aprūpes vajadzību novērtēšanai.

Ilgtermiņa aprūpes jomā dažu dalībvalstu mērķis ir palielināt aprūpētāju skaitu un uzlabot neoficiālo aprūpētāju situāciju. Čehija ir ieviesusi ilgtermiņa aprūpes pabalstu, kas kompensē ienākumus, kas zaudēti, jo bija jāpārtrauc darbs, lai aprūpētu radinieku. Aprūpētāja darba devējam ir jāpiekrīt darba ņēmēja prombūtnei ilgtermiņa aprūpes laikā (ne ilgāk kā 90 dienas), un tam ir pienākums nodrošināt to pašu darbu pēc darba ņēmēja atgriešanās. Horvātija ir pieņēmusi tiesību aktu, kas paredz tiesisko regulējumu aprūpes veicināšanai Horvātijā, un Rumānija pieņēma likumu, kura mērķis ir nodrošināt mājas aprūpes pakalpojumus 1000 cilvēkiem un pieņemt darbā 50 aprūpētājus, kas specializējušies šāda veida pakalpojumu sniegšanā. Malta plāno palielināt aprūpētāju pabalstu (*ICRA*) tiem, kas rūpējas par ģimenes locekļiem, kuri dzīvo viņu pašu mājās, un samazināt to personu atbilstības nosacījumus, kuras aprūpē pacientus vecumā virs 85 gadiem.