



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 17.12.2019
COM(2019) 653 final

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

k Sporočilu Komisije

o letni strategiji za trajnostno rast za leto 2020

KAZALO

PREDGOVOR	2
KLJUČNA SPOROČILA	3
1. PREGLED TRENDOV IN IZZIVOV NA TRGU DELA IN SOCIALNEM PODROČJU V EVROPSKI UNIJI	17
1.1 Trendi na trgu dela.....	17
1.2 Socialni trendi	23
2. PREGLED TRENUTNEGA STANJA NA PODLAGI PREGLEDA SOCIALNIH KAZALNIKOV	26
2.1. Razlaga pregleda socialnih kazalnikov	26
2.2. Dokazi, ki izhajajo iz pregleda socialnih kazalnikov.....	28
3. REFORME ZAPOSLOVANJA IN SOCIALNE REFORME – USPEŠNOST IN UKREPI DRŽAV ČLANIC	34
3.1. Smernica 5: Spodbujanje povpraševanja po delovni sili	34
3.1.1 Ključni kazalniki	34
3.1.2 Odziv politike.....	48
3.2. Smernica 6: Zagotavljanje večje ponudbe delovne sile in izboljšanje dostopa do zaposlitve, znanj in spretnosti ter kompetenc	52
3.2.1 Ključni kazalniki	52
3.2.2 Odziv politike	83
3.3. Smernica 7: Izboljšanje delovanja trgov dela in učinkovitosti socialnega dialoga ...	97
3.3.1 Ključni kazalniki	97
3.3.2 Odziv politike.....	123
3.4. Smernica 8: Spodbujanje enakih možnosti za vse, krepitev socialne vključenosti in boj proti revščini.....	130
3.4.1 Ključni kazalniki	130
3.4.2 Odziv politike.....	150

PREDGOVOR

V skladu s členom 148 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) morata Evropska komisija in Svet pripraviti skupno poročilo o zaposlovanju. Začetni predlog tega poročila, ki ga je podala Evropska komisija, je del jesenskega svežnja, ki vključuje letno strategijo za trajnostno rast ob začetku cikla evropskega semestra. Skupno poročilo o zaposlovanju vsebuje letni pregled glavnih dogodkov na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi ter reformnih ukrepov držav članic v skladu s smernicami za politike zaposlovanja držav članic¹. Poročanje o teh reformah temelji na strukturi smernic: spodbujanje povpraševanja po delovni sili (smernica 5), zagotavljanje večje ponudbe delovne sile in izboljšanje dostopa do zaposlitve, znanj in spretnosti ter kompetenc (smernica 6), izboljšanje delovanja trgov dela in učinkovitosti socialnega dialoga (smernica 7) ter spodbujanje enakih možnosti za vse, krepitev socialne vključenosti in boj proti revščini (smernica 8).

Poleg tega skupno poročilo o zaposlovanju vsebuje pregled uspešnosti držav članic v zvezi s pregledom socialnih kazalnikov, vzpostavljenim v okviru evropskega stebra socialnih pravic. Evropski steber socialnih pravic so 17. novembra 2017 skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija. Opredeljuje načela in pravice na treh področjih: (i) enake možnosti in dostop do trga dela, (ii) pošteni delovni pogoji ter (iii) socialna zaščita in vključenost. Spremljanje napredka na teh področjih je podprto s podrobno analizo pregleda socialnih kazalnikov, ki spremlja evropski steber socialnih pravic.

Skupno poročilo o zaposlovanju je strukturirano, kot sledi: uvodno poglavje (poglavje 1) vsebuje pregled glavnih trendov na trgu dela in socialnem področju v Evropski uniji, s čimer predstavlja ozadje. V poglavju 2 so predstavljeni glavni rezultati analize pregleda socialnih kazalnikov, povezanega z evropskim stebrom socialnih pravic. V poglavju 3 je naveden podroben opis ključnih kazalnikov po državah (vključno s kazalniki iz pregleda socialnih kazalnikov) in politik, ki jih države članice izvajajo za obravnavo smernic za politike zaposlovanja.

¹ Svet Evropske unije je julija 2018 sprejel zadnjo posodobitev smernic za zaposlovanje, ki so bile usklajene z evropskim stebrom socialnih pravic (Sklep Sveta (EU) 2018/1215 z dne 16. julija 2018 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic).

KLJUČNA SPOROČILA

Evropa napreduje pri izvajanju evropskega stebra socialnih pravic. Glede na pregled socialnih kazalnikov, ki spremlja evropski steber socialnih pravic, so trendi na trgu dela in socialnem področju v EU še naprej pozitivni pri devetih od 14 glavnih kazalnikov. Preostalih pet kazalnikov (tj. mladi, ki zgodaj opustijo šolanje, vrzel stopnje zaposlenosti po spolu, učinek socialnih transferjev na zmanjšanje revščine, razmerje dohodkovnih kvintilnih razredov ter neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju) je ostalo nespremenjenih ali pa je bil pri njih v povprečju ugotovljen rahlo negativen razvoj v primerjavi s prejšnjim letom. Za več kot polovico glavnih kazalnikov so bile ugotovljene različne stopnje konvergence med državami članicami. Za vse države članice razen Nizozemske so bile pri vsaj enem od kazalnikov ugotovljene vrednosti, ki so precej pod povprečjem (ali pomemben negativen trend).

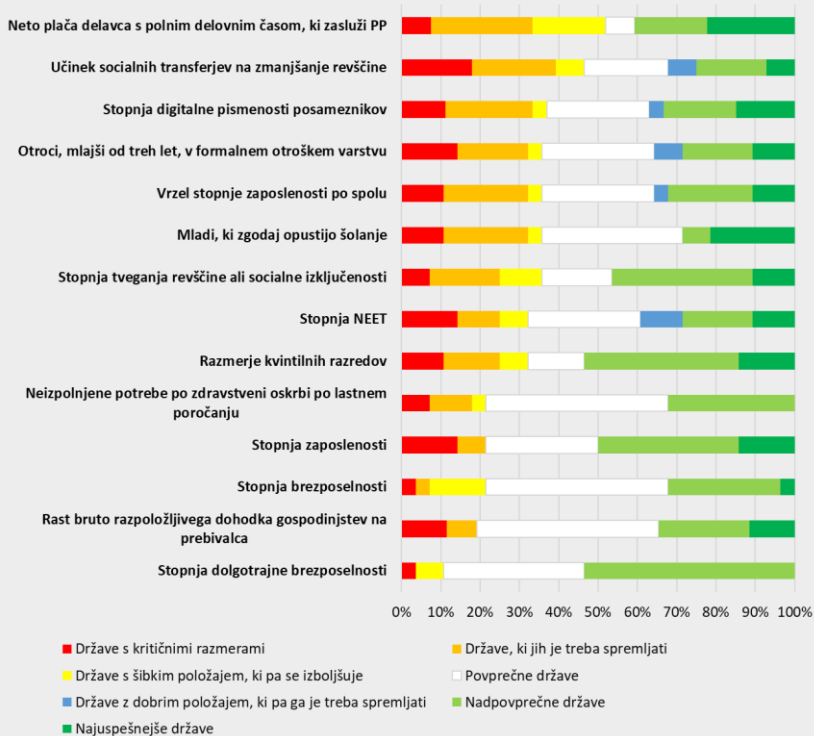
Pregled socialnih kazalnikov kaže pozitivne trende na trgu dela in socialnem področju v EU, vendar izzivi še niso bili rešeni

9 od 14 glavnih kazalnikov se je v zadnjem letu v povprečju izboljšalo

14 držav članic je bilo vsaj v enem primeru ocenjenih kot „država s kritičnimi razmerami“, kar je enako številu kot v skupnem poročilu o zaposlovanju za leto 2019

Neto plača delavca, ki zasluži povprečno plačo, je kazalnik, pri katerem obstaja največ izzivov

Ocena glavnih kazalnikov pregleda socialnih kazalnikov, november 2019



Vir: Službe Komisije na podlagi podatkov Eurostata in OECD.

Zaposlenost se še naprej povečuje, vendar počasneje kot v prejšnjih letih. V tretjem četrtletju leta 2019 je bilo v EU zaposlenih 241,5 milijona ljudi, kar je največje število doslej. Starejši in visoko usposobljeni delavci so še naprej glavno gonilo rasti zaposlovanja. Zaradi upočasnitve gospodarske rasti bo rast zaposlovanja v zadnjem četrtletju leta 2019 in v letu 2020 predvidoma bolj zadržana. Tako se bo stopnja zaposlenosti oseb, starih 20–64 let, v

letu 2020 po sedanjih napovedih približala ciljnim 75 % iz strategije Evropa 2020, vendar bo ostala nekoliko nižja.

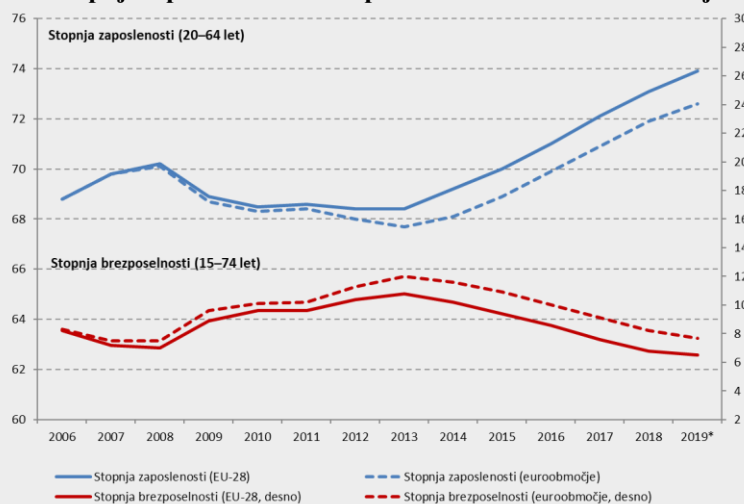
Uspešnost trga dela je najboljša doslej

241,5 milijona zaposlenih v tretjem četrtletju leta 2019

17 milijonov zaposlenih več v primerjavi z najmanjšim številom sredi leta 2013

73,9-odstotna stopnja zaposlenosti v drugem četrtletju leta 2019

Stopnji zaposlenosti in brezposelnosti v EU in euroobmočju



* Povprečje prvega in drugega četrtletja, sezonsko prilagojeno. Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Brezposelnost se je v tretjem četrtletju leta 2019 zmanjšala na rekordno nizkih 6,3 %. Konvergenca med državami članicami proti nižjim stopnjam se nadaljuje. Tudi brezposelnost mladih in dolgotrajna brezposelnost se zmanjšujeta, vendar so zadevne stopnje v nekaterih državah članicah še vedno visoke. Pomanjkanje delovne sile je večinoma opazno v državah članicah z nizko stopnjo brezposelnosti, pri čemer pa se je delež podjetij, ki se spopadajo s pomanjkanjem delovne sile, začel zmanjševati zaradi upočasnitve gospodarske rasti.

Pomanjkanje delovne sile se pojavlja tam, kjer je stopnja brezposelnosti nizka

15,6 milijona

brezposelnih v tretjem četrtletju leta 2019 (zmanjšanje za 11 milijonov od leta 2013, ko je bilo število največje)

6,3-odstotna

stopnja brezposelnosti v tretjem četrtletju leta 2019

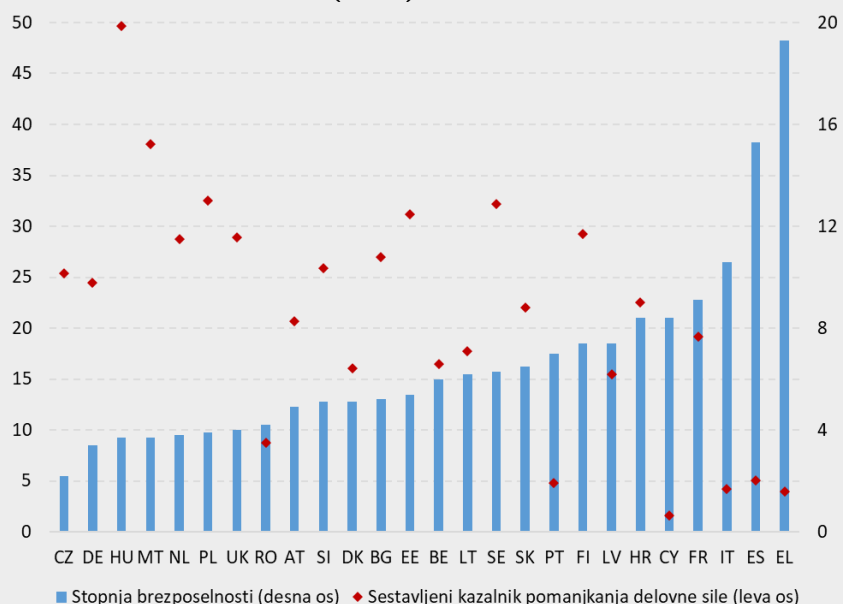
2,5-odstotna

stopnja dolgotrajne brezposelnosti (> 12 mesecev)

14,4-odstotna

stopnja brezposelnosti mladih v tretjem četrtletju leta 2019

Kazalnik pomanjkanja delovne sile (levo) in stopnja brezposelnosti (desno) – 2018



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili ter raziskava podjetij in potrošnikov. Sestavljeni kazalnik vključuje vse sektorje (glej Razvoj trga dela in plač v Evropi – letni pregled 2019).

Leta 2018 se je število oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti še naprej stalno zmanjševalo, in sicer že šesto leto zapored. Samo v navedenem letu se je s tveganjem revščine ali socialne izključenosti soočalo približno 2,7 milijona ljudi manj kot v letu pred tem. Zaradi zanesljive uspešnosti trga dela se je zlasti resna materialna prikrajšanost še naprej močno zmanjševala, v manjšem obsegu pa se je še naprej zmanjševal tudi delež ljudi, ki živijo v gospodinjstvih z zelo nizko delovno intenzivnostjo. Po drugi strani pa je delež oseb s tveganjem revščine (kazalnik relativne revščine) ostal v večji meri nespremenjen v primerjavi z letom 2017. Če se bo splošni trend nadaljeval s sedanjim tempom, bi se lahko število oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti v EU od leta 2008 do leta 2020 zmanjšalo za približno 13 milijonov (cilj strategije Evropa 2020 znaša 20 milijonov). Pri nekaterih skupinah, predvsem otroci in invalidi, je tveganje revščine ali socialne izključenosti bistveno večje.

Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti se zmanjšuje zaradi zmanjšanja resne materialne prikrajšanosti in izboljšanih razmer na trgu dela

110 milijonov

oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti, kar je 7 milijonov manj kot leta 2008

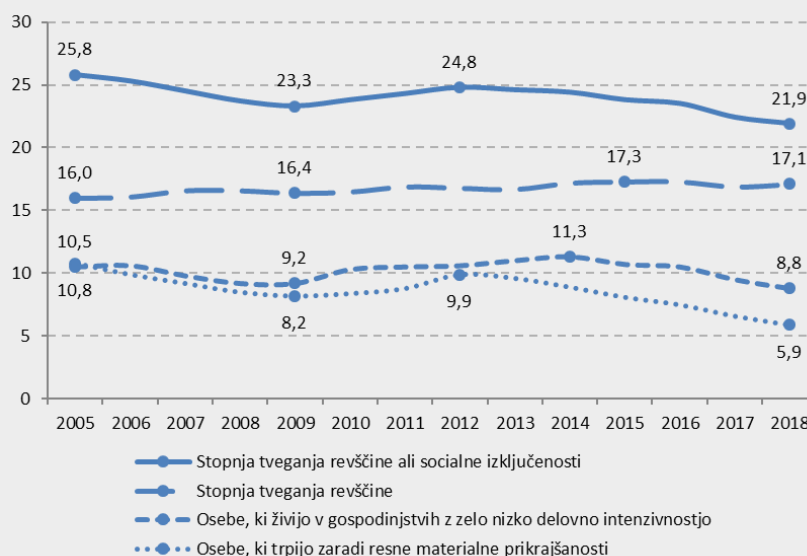
24,3 %

otrok se spopada s tveganjem revščine ali socialne izključenosti, kar je več od povprečja

21 %

je delež skupnih dohodkov, ki ga prejme najrevnejših 40 % prebivalstva

Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti ter njene podkomponente v EU



Vir: Eurostat, EU-SILC.

Dohodkovna neenakost se je na splošno nekoliko povečala in ostaja visoka v primerjavi z obdobjem pred krizo, čeprav je v mednarodnem merilu razmeroma ugodna. V povprečju ima najbogatejših 20 % gospodinjstev v EU dohodek, ki dohodek najrevnejših 20 % gospodinjstev presega za približno petkrat. V letu 2018 se je to razmerje rahlo povečalo, potem ko se je v prejšnjem letu nekoliko zmanjšalo. Z nekaj izjemami se je v državah članicah z najvišjimi stopnjami dohodkovne neenakosti ta v letu 2018 dodatno povečala. Delež dohodka 40 % prebivalstva z najnižjimi dohodki je, potem ko se je leta 2017 izboljšal, v letu 2018 ostal večinoma nespremenjen. Za spopadanje z dohodkovno neenakostjo so potrebni ukrepi držav članic na različnih področjih, vključno z načrtovanjem sistemov davkov in socialnih prejemkov, določanjem (minimalne) plače, spodbujanjem enakih možnosti v izobraževanju in usposabljanju od zgodnje starosti, zagotavljanjem dostopa do cenovno dostopnih in kakovostnih storitev, spodbujanjem enakosti spolov in obravnavanjem regionalnih razlik.

Enakost spolov je še vedno izziv. Vrzeli zaposlenosti po spolu (11,6 odstotne točke leta 2018) in razlika v plačilu med spoloma (16,2 % leta 2017) sta veliki in od leta 2013 skoraj nespremenjeni. Velike razlike med državami članicami še niso bile odpravljene. Starševstvo ter obveznosti varstva in oskrbe so skupaj z omejenim dostopom do otroškega varstva in drugih storitev (varstva in oskrbe) ter finančnimi dejavniki, ki odvrčajo od

udeležbe na trgu dela, glavna gonila nižjih stopenj zaposlenosti pri ženskah. V večini držav članic starševstvo negativno vpliva na stopnje zaposlenosti žensk, medtem ko za moške velja nasprotno. Razlike v plačilu se pojavljajo kljub dejstvu, da imajo ženske v povprečju višje stopnje kvalifikacij kot moški. Pogosto pa te razlike povzročijo razlike v pokojninah med spoloma v poznejših letih. Več držav članic izvaja ukrepe za izboljšanje dostopa do cenovno dostopnih in kakovostnih storitev varstva in oskrbe, vendar izzivi še niso bili odpravljeni. Konkretni ukrepi za odpravo razlike v plačilu med spoloma, ki se večinoma nanašajo na preglednost plač, so vzpostavljeni le v manjšem številu držav.

Razlike med spoloma glede zaposlenosti in plač so še vedno precejšnje

11,6 odstotne točke

je znašala vrzel stopnje zaposlenosti po spolu leta 2018, kar je skoraj enako kot leta 2013

9,2 odstotne točke

je znašal vpliv starševstva na zaposlenost (nižja stopnja zaposlenosti za ženske z mladimi otroki v primerjavi z ženskami brez otrok)

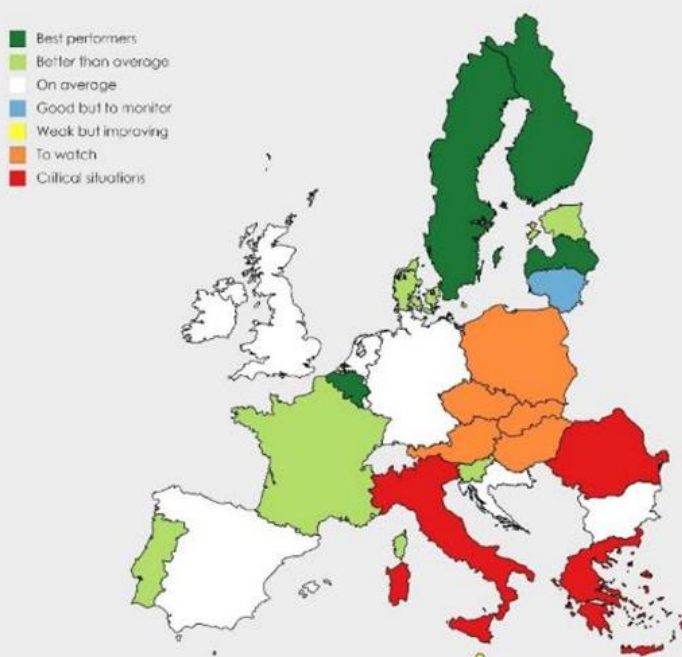
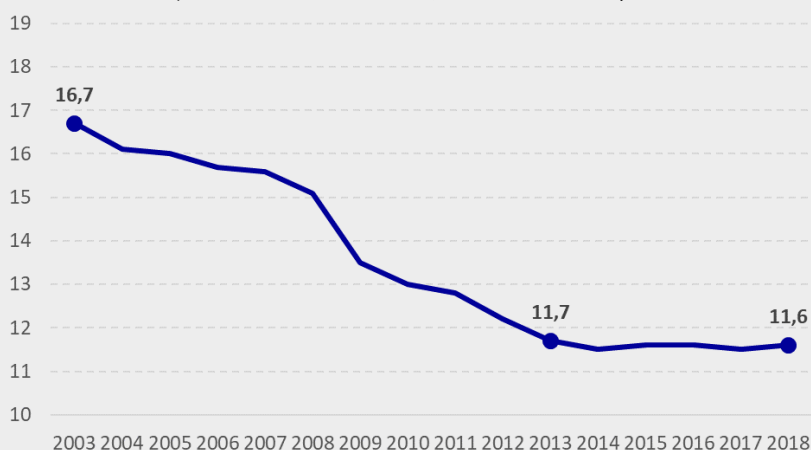
16,2 %

je znašala razlika v plačilu med spoloma (ženske imajo nižje plače kot moški) leta 2017

35,2 %

je znašala razlika v pokojninah med spoloma (ženske imajo nižje pokojnine kot moški) leta 2017

Vrzel stopnje zaposlenosti po spolu v obdobju 2003–2018 na ravni EU in po državah (2018)
(odstotne točke, osebe, stare 20–64 let)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Stopnja rasti plač se je v letu 2018 zvišala, vendar je rast na splošno še vedno zmerna. Leta 2018 (in leta 2019) je realna rast plač dosegla razvoj produktivnosti. V prejšnjih štirih letih je bila rast realnih plač v večini držav članic euroobmočja nekoliko manjša od rasti produktivnosti. Na splošno je bila rast plač hitrejša (in večja od rasti produktivnosti) v državah srednje in vzhodne Evrope, kar je prispevalo k navzgor usmerjeni konvergenci v EU. Kljub temu pa je po podatkih pregleda socialnih kazalnikov v večini srednje- in vzhodnoevropskih držav članic neto zaslužek delavca, ki zasluži povprečno plačo (popravljen za razlike v kupni moči), trenutno še vedno precej nižji od povprečja EU. Uravnotežena in trajnostna rast plač bi morala odražati razmere na trgu dela in srednjeročni razvoj produktivnosti, obenem pa upoštevati morebitne posledice za stroškovno konkurenčnost in spoštovati neodvisnost socialnih partnerjev.

V nekaterih državah članicah še vedno obstajajo možnosti za izboljšanje realne rasti plač

+1,1 %

realna rast plač v
letu 2018 v EU
(+0,7 % v
euroobmočju)

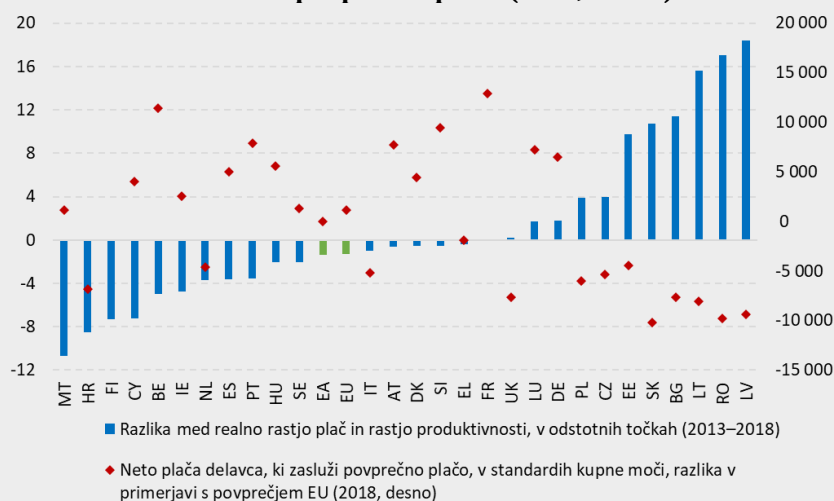
9,5 %

delavcev v EU se
spopada s
tveganjem
revščine

16,2 %

znaša stopnja
revščine
zaposlenih s
pogodbo o
zaposlitvi za
določen čas

**Vrzel med realno rastjo plač in rastjo produktivnosti
(2013–2018, levo), neto plača delavca,
ki zasluži povprečno plačo (2018, desno)**



* Države so razvrščene glede na vrzel med realno rastjo prejemkov in realno rastjo produktivnosti. Podatki za Irsko se nanašajo na obdobje 2015–2018.

Vir: Eurostat, podatkovna zbirka AMECO Evropske komisije (realni)

Stopnja revščine zaposlenih ostaja visoka na splošno in v številnih državah članicah. Bistveno višja je za gospodinjstva s člani, ki so zaposleni za krajši delovni čas ali za določen čas. Ustrezne minimalne plače, bodisi zakonsko določene bodisi določene s kolektivnim pogajanjem, lahko pomagajo preprečiti revščino zaposlenih, hkrati pa zmanjšati plačno neenakost in podpreti skupno povpraševanje. Leta 2019 se je raven minimalne plače zvišala v skoraj vseh 22 državah članicah, kjer obstaja zakonsko določena minimalna plača.

Izobraževanje, usposabljanje ter znanja in spretnosti močno vplivajo na zaposlitvene možnosti ljudi. V EU stopnja zaposlenosti pri tistih, ki niso zaključili srednje šole, v povprečju znaša 56,1 %, pri osebah s srednjo ravno kvalifikacij 73,4 %, pri osebah s terciarnimi kvalifikacijami pa 84,5 %. Za prilagajanje spremembam v gospodarstvu in na trgu dela ter okoljskemu prehodu sta potrebna stalno izpopolnjevanje in preusposabljanje. Kljub vse večji ozaveščenosti glede tega izziva in številnim pobudam, ki se uvajajo v vseh državah članicah, se je udeležba odraslih v dejavnostih izobraževanja v zadnjem desetletju le malo

povečala, pri čemer je le nekaj držav članic doseglo pomembnejše izboljšanje. Stopnja udeležbe še naprej ostaja posebej nizka (pod 5 %) pri nizko usposobljenih odraslih.

Čeprav so v vseh državah članicah EU znanja in spretnosti bistvenega pomena za zaposljivost, je stopnja udeležbe v izobraževanju odraslih še naprej nizka

Stopnje zaposlenosti glede na stopnjo izobrazbe v letu 2018
(odstotne točke, osebe, stare 20–64 let)

28,4 odstotne točke

znaša razlika v stopnjah zaposlenosti med nizko in visoko usposobljenimi delavci

40,7 %

prebivalstva, starega 30–34 let, je uspešno končalo terciarno izobraževanje (kar presega cilj strategije Evropa 2020)

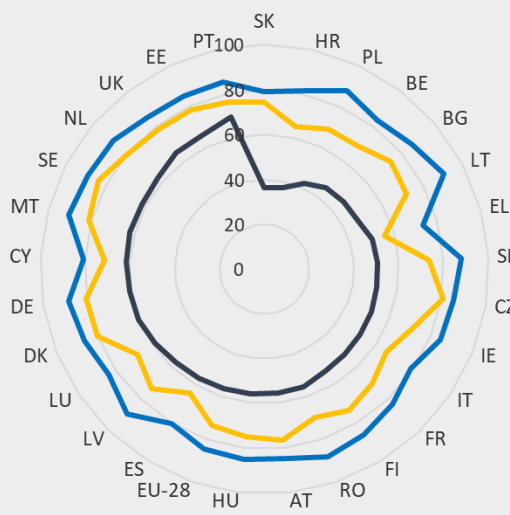
11,1 %

oseb, starih 25–64 let, se je v letu 2018 udeležilo izobraževanja odraslih

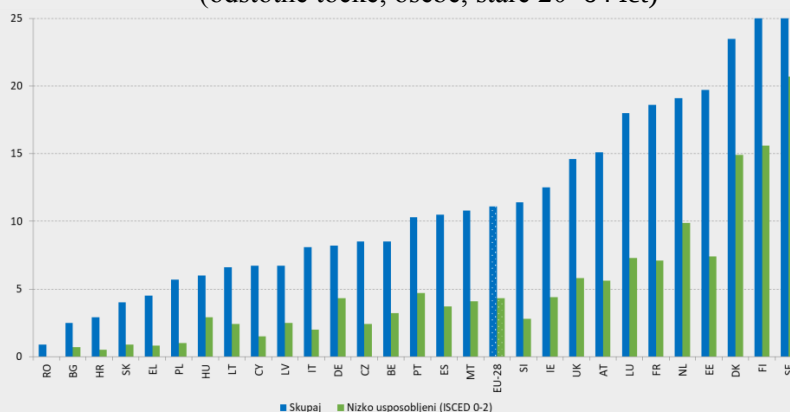
samo 4,3 %

nizko usposobljenih odraslih v EU se je v letu 2018 udeležilo izobraževanja odraslih

— Nizko usposobljeni — Srednje usposobljeni — Visoko usposobljeni



Delež odraslih, ki so se v letu 2018 udeležili izobraževanja, skupaj in nizko usposobljeni
(odstotne točke, osebe, stare 20–64 let)



Vir: Eurostat.

Med državami članicami so precejšnje razlike glede deleža zaposlenih za določen čas, čeprav je ta v zadnjih letih razmeroma stabilen in v povprečju znaša 14 %. Še naprej obstajajo izzivi pri zagotavljanju, da so pogodbe o zaposlitvi za neprostovoljni določen čas odskočna deska za zaposlitev za nedoločen čas, in preprečevanju pojava vrtljivih vrat med brezposelnostjo in prekarno zaposlitvijo. V nekaterih državah članicah se izvajajo reforme za zagotovitev ravnovesja med prožnostjo in varnostjo. Te reforme v nekaterih primerih

vključujejo strožje pogoje za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas ter večjo jasnost glede delovnih pogojev.

Pogodbe o zaposlitvi za določen čas pogosto niso odskočna deska

14,2 %

je znašal delež zaposlenih s pogodbo o zaposlitvi za določen čas v letu 2018

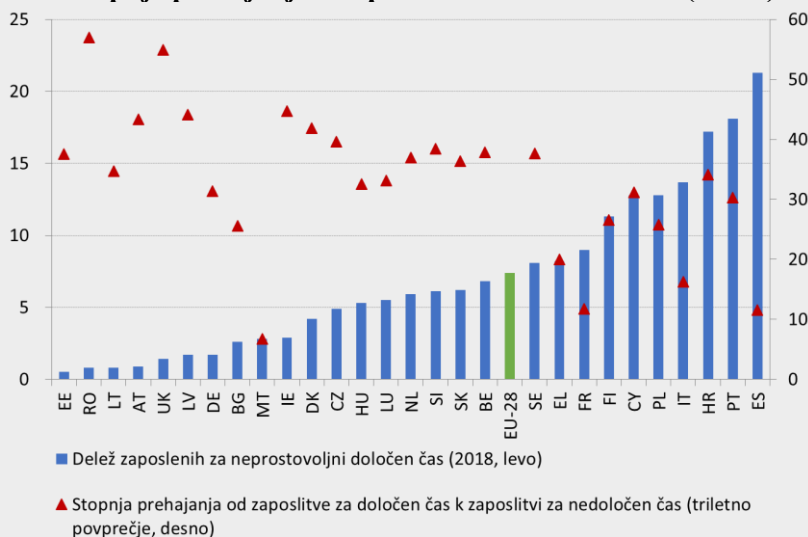
53 %

vseh zaposlenih za določen čas ima tako oblike zaposlitve neprostovoljno

25,6 %

vseh zaposlenih za določen čas v enem letu preide na zaposlitev za nedoločen čas

Zaposleni za neprostovoljni določen čas kot delež vseh zaposlenih (levo) in stopnje prehajanja v zaposlitev za nedoločen čas (desno)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Platformno delo je razvijajoča se oblika zaposlitve na evropskih trgih dela. Analiza Skupnega raziskovalnega središča Evropske komisije, ki temelji na raziskavi COLLEEM II in v katero je bila vključena več kot polovica držav članic, kaže, da je v letu 2018 1,4 % delavcev v navedenih državah opravljalo storitve prek platforme kot glavno zaposlitev. Po ocenah je ena tretjina platformnega dela v EU čezmejnega. Delovni pogoji platformnih delavcev so zelo različni in odvisni, na primer, od njihovega pravnega statusa (delavec ali samozaposleni), vrste nalog, ki jih opravljajo, in poslovnega modela matične družbe. Razvoj platformnega dela ponuja nove zaposlitvene možnosti in omogoča razvoj inovativnih poslovnih modelov, vendar prinaša tudi izzive za obstoječe prakse trga dela in pravne okvire (npr. v zvezi z zaščito delovnih pogojev ter dostopom do kolektivnega pogajanja in sistemov socialne zaščite), ki pogosto niso v celoti prilagojeni novemu razvoju. Poleg tega načenja nova vprašanja glede uporabe osebnih podatkov in algoritmičnega upravljanja.

Javne službe za zaposlovanje imajo osrednjo vlogo pri izvajanju politik zaposlovanja in olajševanju usklajevanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela z zagotavljanjem usmerjanja in dejavne podpore. Države članice so sprejele ukrepe za okrepitev zagotavljanja individualiziranih storitev ter si prizadevajo poenostaviti in okrepiti usklajevanje storitev. Kljub temu pa imajo javne službe za zaposlovanje kot posredniki v različnih državah članicah različne vloge. Izzivi v zvezi z doseganjem oseb, ki so najbolj oddaljene od trga dela, še niso bili odpravljeni. Hkrati pa se nadaljujejo prizadevanja za okrepitev sodelovanja ter izmenjave informacij in dobrih praks v okviru evropske mreže javnih zavodov za zaposlovanje.

Več držav članic bi lahko izboljšalo usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela prek javnih služb za zaposlovanje

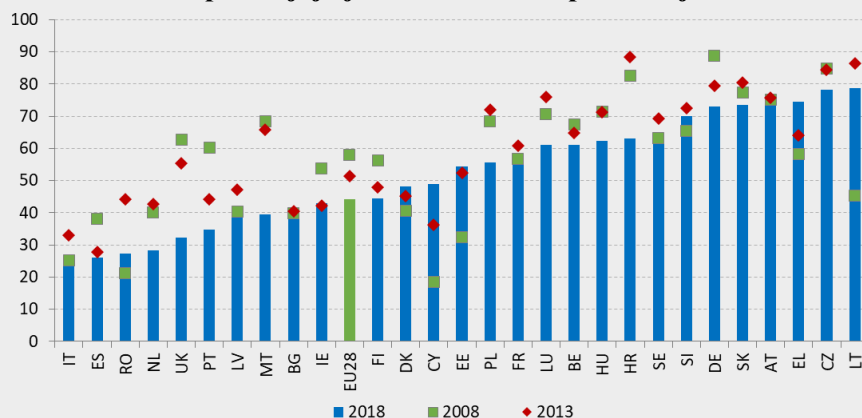
44,3 %

brezposelnih pri iskanju zaposlitve uporablja storitve **javnih služb za zaposlovanje**

21,6 %

brezposelnih uporablja storitve **zasebnih služb za zaposlovanje**

Delež brezposelnih oseb, ki pri iskanju zaposlitve uporabljajo javne službe za zaposlovanje



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Stanovanjski stroški so previsoki za velik delež gospodinjstev (ki pa se zmanjšuje). Vsak deseti Evropejec je preobremenjen s stanovanjskimi stroški. V skladu s pričakovanji so bolj prizadeta gospodinjstva z nizkimi dohodki in ljudje, ki živijo v mestih. Stopnja resne stanovanjske prikrajšanosti ostaja nespremenjena, v nekaterih srednje- in vzhodnoevropskih državah članicah, kjer so bile težave s kakovostjo stanovanj izrazitejše, pa se zmanjšuje. Kljub temu izboljšanju se precejšnji delež gospodinjstev v navedenih državah srečuje s slabimi stanovanjskimi razmerami. Brezdomstvo kot najskrajnejša oblika stanovanjske izključenosti se je v zadnjem desetletju povečalo v večini držav članic. Številne države članice so sprejele strategije za celovito obravnavanje brezdomstva in stanovanjske izključenosti, da bi rešile ta izziv. Bolj se priznava pomen preventivnih storitev in okrepljenega sodelovanja tako na ravni politike kot na ravni izvajanja storitev.

Preobremenjenost s stanovanjskimi stroški je izziv v več državah članicah

1 od 10

Evropejcev je preobremenjenost s stanovanjskimi stroški

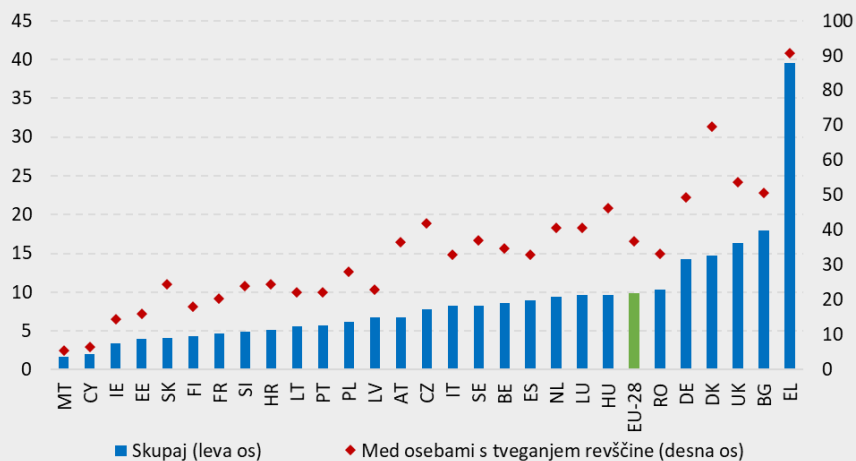
3,9 %

prebivalstva trpi zaradi resne stanovanjske prikrajšanosti

1,9 %

prebivalstva v svojem stanovanju nima kadi ali tuša

Delež prebivalstva, ki živi v gospodinjstvih, kjer so stanovanjski stroški višji od 40 % razpoložljivega dohodka gospodinjstva, 2018



Vir: Eurostat, EU-SILC.

Sistemi socialne zaščite se posodablajo, pri čemer več držav članic razširja njihovo kritje in izboljšuje njihovo ustreznost. Ne glede na to se več skupin (predvsem samozaposleni in delavci z nestandardno zaposlitvijo) še vedno spopada s težavami, pri čemer se srečujejo z večjo ekonomsko negotovostjo in omejenim dostopom do socialne zaščite. Učinek socialnih transferjev (razen pokojnin) na zmanjšanje revščine se je v letu 2018 v povprečju zmanjšal. Obenem sta se tveganje in stopnja revščine pri osebah, ki živijo v gospodinjstvih (pretežno) brez delovno aktivnih članov, še naprej povečevala. V povprečju nadomestila za brezposelnost prejema samo približno ena tretjina kratkotrajno brezposelnih. Čeprav so sistemi minimalnega dohodka zdaj vzpostavljeni v vseh državah članicah, je njihova ustreznost zelo različna.

Izboljšanje pokritosti in ustreznosti je ključno za posodobitev sistemov socialne zaščite

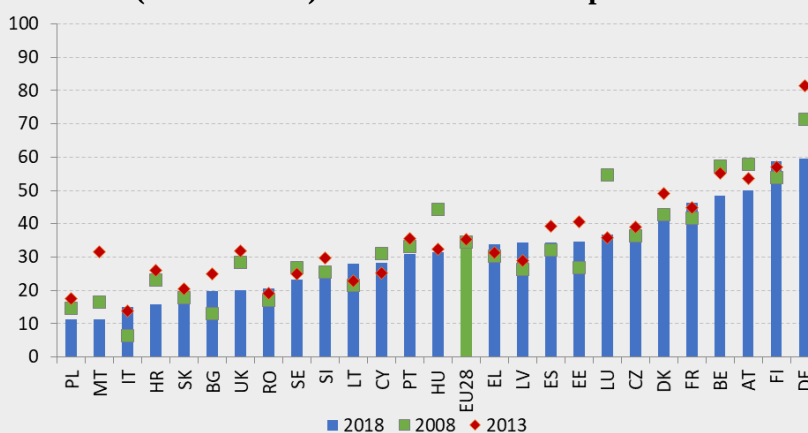
Pokritost kratkotrajno brezposelnih (< 12 mesecev) z nadomestili za brezposelnost

S **socialnimi transferji** (razen pokojnin) se revščina v povprečju zmanjša **za 33,2 %**

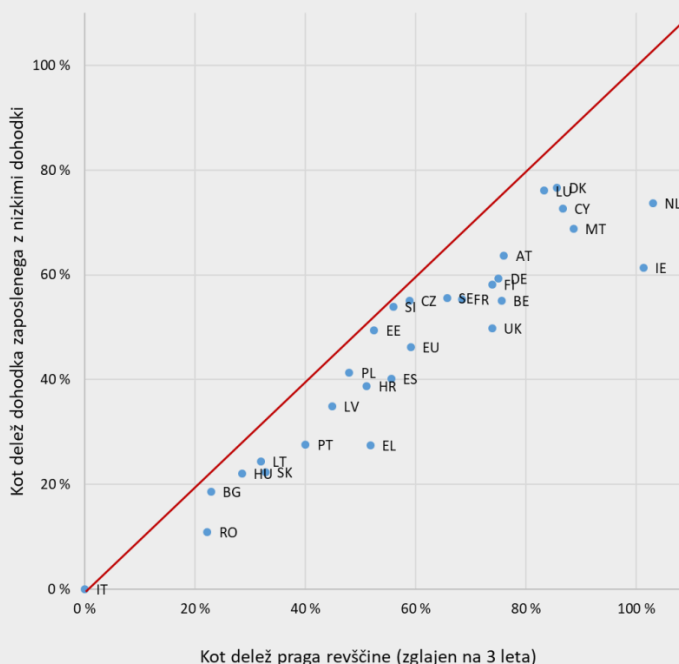
32,9 % kratkotrajno brezposelnih (< 12 mesecev) prejema **nadomestila za brezposelnost**

V 8 državah članicah samozaposleni nimajo dostopa do varstva za primer brezposelnosti

V 2 državah članicah neto dohodek prejemnikov minimalnega dohodka **presega nacionalni prag revščine**



Neto dohodek prejemnikov minimalnega dohodka (dohodkovno leto: 2017)



Opomba: od leta 2018 je sistem minimalnega dohodka vzpostavljen tudi v Italiji. Upoštevani zaposleni z nizkimi dohodki prejema 50 % povprečne plače in dela s polnim delovnim časom.

Vir: analiza Evropske komisije na podlagi podatkov Eurostata.

Zaradi demografskih sprememb je jasno, da je potrebna prilagoditev pokojnin, zdravstvenega varstva in dolgotrajne oskrbe. V povprečju se delovno sposobno prebivalstvo v EU že zdaj zmanjšuje, zmanjševanje pa se bo še nadaljevalo. V 11 državah članicah se bo v naslednjih petih letih zmanjšalo za več kot 3 %. Hkrati se bo koeficient starostne odvisnosti starejših po napovedih močno povečal, zaradi česar države članice sprejemajo ukrepe za posodobitev svojih pokojninskih in zdravstvenih sistemov ter sistemov dolgotrajne oskrbe, da bi ohranile njihovo ustreznost in vzdržnost ter hkrati zagotovile dostop do kakovostnih storitev. Čeprav se zmogljivost nadomestitve dohodka iz pokojnin in njihova zmogljivost preprečevanja revščine med državami članicami znatno razlikujeta, je zagotavljanje ustreznosti pokojnin vse pomembnejša tema razprav o politikah. Hkrati je izziv zlasti spodbujanje dostopa do sistemov dolgotrajne oskrbe in njihove vzdržnosti, saj se številne države članice trenutno močno zanašajo na neformalno oskrbo. Zato so nekatere od njih začele uvajati reforme, da bi povečale število oskrbovalcev in izboljšale položaj neformalnih oskrbovalcev (pri katerih gre večinoma za ženske).

Zaradi staranja prebivalstva je potrebna posodobitev pokojninskih in zdravstvenih sistemov ter sistemov dolgotrajne oskrbe

1,7 %

prebivalstva
poroča o
neizpolnjenih
potrebah po
zdravstveni
oskrbi

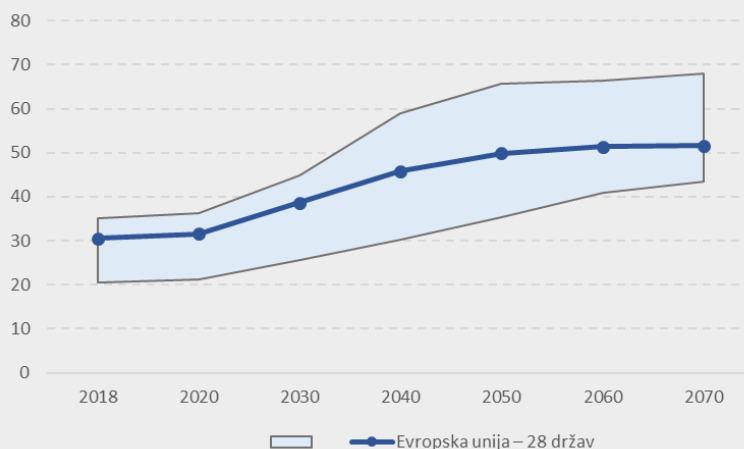
10,2

leta zdravega
življenja pri
starosti 65 let za
ženske in **9,8** za
moške

**S 3 leta 2018
na 2 leta 2050**

naj bi se
zmanjšalo število
zaposlenih
odraslih, ki
podpirajo enega
upokojenca

Koeficient starostne odvisnosti starejših (razmerje med številom oseb, starejših od 65 let, in številom oseb, starih od 15 do 64 let) v EU



Opomba: izraženo na 100 delovno sposobnih oseb (starih 15–64 let).
Svetlo modro območje ponazarja razpon med najmanjšimi in največjimi predvidenimi letnimi vrednostmi.

Vir: Eurostat, osnovne projekcije.

Krepitev socialnega tržnega gospodarstva je tesno povezana s krepitvijo kakovosti socialnega dialoga. Smernice o zaposlovanju priznavajo pomen vključenosti socialnih partnerjev v oblikovanje in izvajanje reform in politik na področju zaposlovanja in socialnih zadev. Na splošno kakovost njihove vključenosti na nacionalni in regionalni ravni v večini držav članic ostaja nespremenjena, čeprav med državami še vedno obstajajo razlike. Poleg tega kljub postopnemu napredku glede splošne vključenosti socialnih partnerjev v evropski semester še vedno obstajajo možnosti za nadaljnje izboljšanje. Predvsem bi bile v nekaterih državah članicah potrebne bolj predvidljive in smiselne

izmenjave glede priprave nacionalnih reformnih programov, tudi kar zadeva čas, predviden za tovrstne dejavnosti.

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

Ta oddelek vsebuje pregled trendov in izzivov na trgu dela in socialnem področju v Evropski uniji ter podroben analitičen opis glavnih področij politike zaposlovanja in socialne politike. Podrobni opisi trendov po državah članicah so navedeni v naslednjih oddelkih poročila.

1.1 Trendi na trgu dela

Leta 2018 se je število zaposlenih povečalo peto leto zapored, čeprav je bila stopnja povečanja nižja kot leta 2017 (povečanje za 1,3 % v primerjavi z 1,6 %). Zmerno povečevanje skupnega števila zaposlenih se je nadaljevalo tudi v prvih treh četrtletjih leta 2019, pri čemer je skupno število zaposlenih v tretjem četrtletju leta 2019 doseglo 241,5 milijona², kar je približno 2,1 milijona več kot leto pred tem in pomeni najvišjo raven, ki je bila do zdaj dosežena v EU. Po napovedih se bo skupno število zaposlenih na letni ravni povečalo za 1 % leta 2019 in za 0,5 % leta 2020³. V primerjavi z najnižjo ravno, zabeleženo v prvem četrtletju leta 2013, je zaposlitev dodatno pridobilo več kot 17 milijonov ljudi v EU, od tega 11 milijonov v euroobmočju.

Stopnja zaposlenosti oseb, starih 20–64 let, se je še naprej zviševala in približevala cilju strategije Evropa 2020. Leta 2018 se je zvišala za eno odstotno točko in dosegla letno povprečje 73,2 %, v drugem četrtletju leta 2019 pa je dosegla 73,9 %, kar je 0,8 odstotne točke več kot v istem četrtletju prejšnjega leta. V euroobmočju se je stopnja zaposlenosti zviševala enako hitro, pri čemer se je v drugem četrtletju leta 2019 zvišala za 0,8 odstotne točke na 72,7 %. Tako v EU kot v euroobmočju gre za do zdaj najvišjo doseženo stopnjo. Če se bo pozitiven trend nadaljeval s trenutnim tempom, bo EU na dobri poti, da doseže cilj 75-odstotne stopnje zaposlenosti. Vendar sedanja upočasnitev gospodarske dejavnosti skupaj z utesnjevanjem trgov dela v nekaterih državah članicah nakazuje, da bi se lahko v naslednjih četrtletjih leta 2019 in v letu 2020 stopnja zaposlenosti zviševala počasneje, tako da se bo sčasoma morda samo približala ciljni stopnji za leto 2020, ne da bi jo dosegla⁴.

Pozitivni trend glede stopnje zaposlenosti je spremljalo povečevanje udeležbe na trgu dela. Stopnja delovne aktivnosti za starostno skupino 20–64 let je v drugem četrtletju leta 2019 dosegla 78,7 % v EU in 78,5 % v euroobmočju (leto prej je znašala 78,4 % oziroma 78,3 %). Tako kot v prejšnjih letih se je udeležba na trgu dela povečevala predvsem zaradi starejših delavcev (starih 55–64 let), v manjšem obsegu pa tudi zaradi žensk.

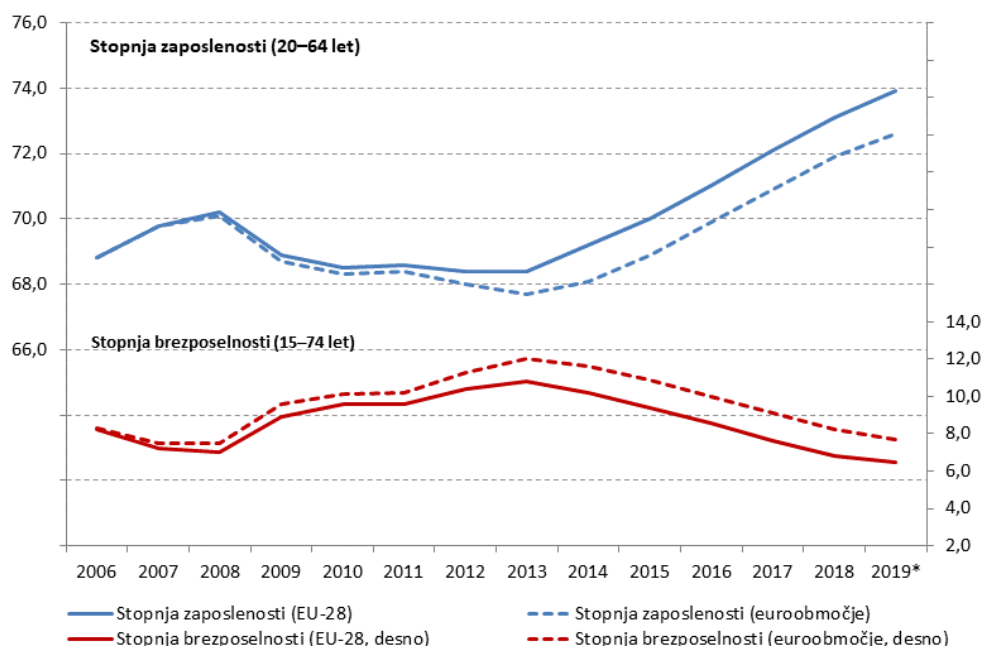
² Podatki o skupnem številu zaposlenih izvirajo iz nacionalnih računov (domači koncept), ostali podatki pa iz ankete o delovni sili. V tem oddelku so uporabljeni sezonsko prilagojeni četrtletni podatki.

³ Po podatkih jesenske gospodarske napovedi Komisije za leto 2019.

⁴ Po ocenah iz prikaza uspešnosti zaposlovanja 2019 in letnega poročila o uspešnosti zaposlovanja 2019, ki ga je pripravil Odbor za zaposlovanje (EMCO), bo stopnja zaposlenosti leta 2019 dosegla 73,8 %, leta 2020 pa 74,3 % (na podlagi spomladanske gospodarske napovedi Komisije za leto 2019 in projekcij prebivalstva Eurostata iz leta 2015).

Slika 1: Stopnji zaposlenosti in brezposelnosti sta dosegli do zdaj najboljše ravni v EU

Stopnji zaposlenosti in brezposelnosti v EU in euroobmočju



* Povprečje prvega in drugega četrtnetja, sezonsko prilagojeno.

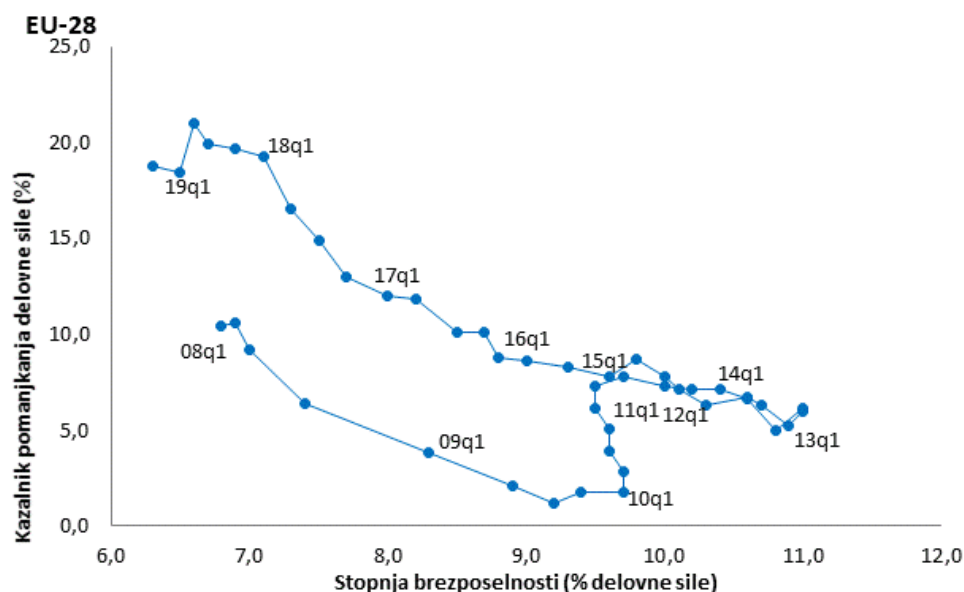
Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Skupno število opravljenih ur se stalno povečuje, čeprav počasneje, in je zdaj končno preseglo najvišjo raven iz leta 2008. Od začetka okrevanja leta 2013 se je število zaposlenih povečevalo precej hitreje kot obseg opravljenih ur (med drugim četrtnetjem leta 2013 in drugim četrtnetjem leta 2019 se je število zaposlenih povečalo za 7,7 %, obseg opravljenih ur pa za 7,1 %). To deloma izraža dolgoročen strukturni upad, ki ga dodatno spodbujata povečanje števila zaposlitev z (neprostovoljnim) krajšim delovnim časom po krizi in preusmeritev zaposlovanja v sektorje z nižjo intenzivnostjo delovnih ur. Ne glede na to se je obseg opravljenih ur v letu 2018 povečal in prvič presegel najvišjo raven iz leta 2008 za 0,3 %.

Stopnja brezposelnosti se je v letu 2018 in v prvih treh četrtnetjih leta 2019 še naprej zniževala. Obsežno ustvarjanje delovnih mest je ob zmernem povečevanju udeležbe na trgu dela prineslo dodatno zmanjšanje brezposelnosti. V tretjem četrtnetju leta 2019 se je stopnja brezposelnosti (pri osebah, starih 15–74 let) v primerjavi z letom prej znižala s 6,7 % na 6,3 % v EU in z 8 % na 7,5 % v euroobmočju. V absolutnem smislu to ustreza 15,6 milijona brezposelnim v EU, kar je približno 1 milijon manj kot v istem četrtnetju prejšnjega leta in skoraj 11 milijonov manj kot v drugem četrtnetju leta 2013, ko je bila zabeležena najvišja raven. Čeprav so se stopnje brezposelnosti v zadnjem letu znižale v vseh državah članicah, še vedno obstaja znatna stopnja heterogenosti (kot je prikazano v oddelku 3.1.1), pri čemer so stopnje v nekaterih državah zelo nizke (in obstajajo majhne možnosti za dodatno izboljšanje), v drugih pa še vedno daleč od najnižjih, ki so bile zabeležene v obdobju pred krizo.

Slika 2: Čeprav podjetja poročajo o visoki stopnji pomanjkanja delovne sile, obstajajo znaki, da se usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela izboljšuje

Beveridgeeva krivulja v EU



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili ter raziskava podjetij in potrošnikov. Opomba: sezonsko prilagojeni podatki.

Pomanjkanje delovne sile se je v primerjavi s prejšnjim letom nekoliko zmanjšalo, vendar še naprej ostaja na visoki ravni. Od začetka okrevanja se je delež podjetij, ki so razpoložljivost delovne sile opredelila kot dejavnik, ki omejuje proizvodnjo⁵, v EU stalno povečeval, pri čemer se je od konca leta 2012 do leta 2018 povečal s približno 5 % na približno 20 %. Beveridgeeva krivulja⁶ (slika 2) kaže, da je tako povečanje sovpadalo s stalnim zmanjševanjem brezposelnosti, čeprav pomik krivulje navzven, ki se je zgodil med letoma 2010 in 2013, kaže, da je bilo usklajevanje v obdobju po krizi manj učinkovito kot v obdobju pred njo⁷. Kot je navedeno zgoraj, se je zaradi nedavne upočasnitve gospodarstva število podjetij, ki poročajo o pomanjkanju delovne sile, v letu 2019 nekoliko zmanjšalo, brezposelnost pa se je še naprej zmanjševala. Čeprav je še prezgodaj, da bi presodili, ali Beveridgeeva krivulja izraža spremembo trenda, podatki iz zadnjih četrtletij nakazujejo, da se dogaja premik navznoter, ki ustreza splošnemu izboljšanju postopka usklajevanja povpraševanja in ponudbe (čeprav se stanje v posameznih državah članicah precej razlikuje).

Tudi dolgotrajna brezposelnost in brezposelnost mladih se še naprej zmanjšujeta. Zaradi stalnega izboljševanja razmer na trgu dela se je zmanjšalo število dolgotrajno brezposelnih (tj. tistih, ki so brezposelni več kot eno leto). Število ljudi v tem položaju je v drugem četrtletju leta 2019 znašalo 6,2 milijona, tj. 1,1 milijona (ali 15 %) manj kot v enakem četrtletju leta 2018. Dolgotrajna brezposelnost je znašala 2,5 % aktivnega prebivalstva, s čimer je dosegla najnižjo raven iz tretjega četrtletja leta 2008 (v euroobmočju je še vedno večja in znaša 3,3 % v primerjavi z 2,8 % pred krizo). Tudi v zvezi s stanjem mladih iskalcev zaposlitve je opazno izrazito izboljšanje. V tretjem četrtletju leta 2019 se je stopnja

⁵ Ta kazalnik je del raziskave podjetij in potrošnikov EU.

⁶ Beveridgeeva krivulja je grafična predstavitev razmerja med brezposelnostjo in merilom prostih delovnih mest (bodisi stopnje prostih delovnih mest bodisi kazalnika pomanjkanja delovne sile, kot velja v tem primeru).

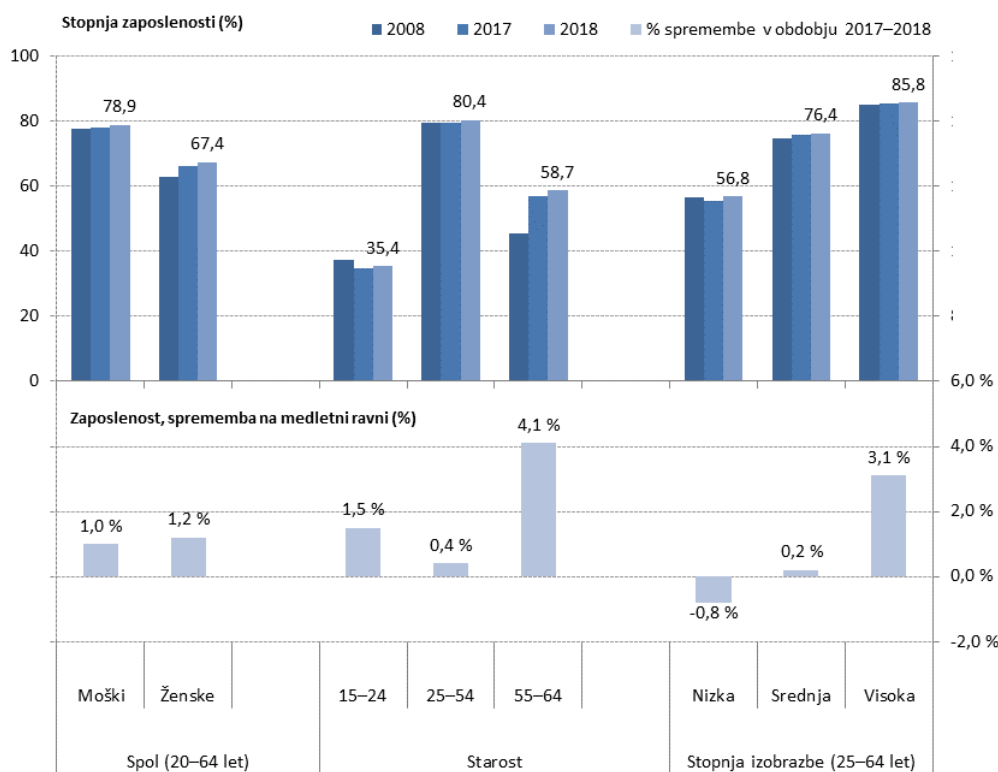
⁷ Glej poročilo *Labour Market and Wage Developments in the EU* (Razvoj trga dela in plač v EU) za leto 2019.

brezposelnosti mladih v EU znižala za 1 odstotno točko na 14,4 %, v euroobmočju pa za 0,9 odstotne točke na 15,8 % (vseeno pa je v Španiji, Italiji in Grčiji še vedno več kot 30-odstotna). Na splošno je v EU brezposelnih 3,2 milijona ljudi, starih med 15 in 24 let, če upoštevamo vse ljudi, stare med 15 in 24 let, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET), pa to število znaša 5,5 milijona. Ne glede na to se je stopnja NEET v primerjavi s prejšnjim letom izboljšala, pri čemer se je v prvem četrtletju leta 2019 znižala na 10,2 % v EU in na 10,3 % v euroobmočju (z 10,6 % oziroma 10,8 % v letu pred tem). To sta do zdaj najnižji zabeleženi stopnji.

Kljub znižanju stopnje NEET se je zgodnje opuščanje šolanja ustalilo. Po desetletju stalnega zniževanja se je stopnja mladih, ki zgodaj opustijo šolanje (starih 18–24 let), v letih 2017 in 2018 ustalila pri 10,6 %. Čeprav je stopnja zelo blizu 10-odstotnemu cilju strategije Evropa 2020, torej obstajajo tudi možnosti za nadaljnje znižanje⁸. Po drugi strani je bil leta 2018 dosežen cilj strategije Evropa 2020 v zvezi z deležem prebivalstva s terciarno izobrazbo (40 % v starostni skupini 30–34 let), pri čemer je ta delež znašal 40,7 % (0,8 odstotne točke več kot leta 2017).

Slika 3: Starejši in visoko usposobljeni delavci so glavno gonilo rasti zaposlovanja

Stopnje zaposlenosti in rast zaposlovanja po različnih skupinah v EU



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Starejši delavci so še naprej glavno gonilo rasti zaposlovanja. Tako kot v prejšnjih letih je bilo leta 2018 pri starejših delavcih (55–64 let) zabeleženo največje povečanje stopnje zaposlenosti v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami (slika 3): število zaposlenih v tej

⁸ Komisija je v sporočilu „Krepitev evropske identitete s pomočjo izobraževanja in kulture“ z dne 14. novembra 2017 (COM(2017) 673 final) navedla cilj, da se referenčno merilo za zgodnje opuščanje šolanja do leta 2025 zmanjša na 5 %.

skupini se je leta 2018 povečalo za 4,1 % (podobna stopnja rasti kot leta 2017, ko je bila 4,3-odstotna). Posledično se je stopnja zaposlenosti pri starejših delavcih v letu 2018 zvišala za 1,6 odstotne točke na 58,7 %, kar je največ doslej (več kot 13 odstotnih točk več kot leta 2008). Zaposlenost se je povečala tudi v drugih starostnih skupinah, vendar je bilo povečanje manjše. Zlasti povečanje števila zaposlenih mladih (15–24 let) je bilo primerljivo s povečanjem v letu 2017 (1,5 % v primerjavi z 1,6 %), s čimer se je stopnja zaposlenosti mladih zvišala za 0,8 odstotne točke na 35,4 % (kar je vseeno 1,9 odstotne točke manj kot leta 2008). Zaposlenost odraslih v najproduktivnejših letih (25–54 let) se je leta 2018 povečala za 0,4 %, s čimer je stopnja zaposlenosti dosegla 80,4 %.

Stopnja zaposlenosti ljudi, ki niso rojeni v EU, se je še naprej zviševala. V starostni skupini 20–64 let se je leta 2018 zvišala na 64,5 % (1,5 odstotne točke več kot leta 2017), kar ustreza povečanju v absolutnem smislu s 17,4 milijona na 18,3 milijona. V primerjavi s to skupino povprečna stopnja zaposlenosti pri ljudeh, rojenih v svoji državi članici⁹, znaša 73,9 % (0,9 odstotne točke več kot leta 2017). Vrzel, ki se je med krizo povečala, je torej še naprej precejšnja (več kot 9 odstotnih točk leta 2018 v primerjavi z manj kot 5 odstotnih točk leta 2008), čeprav se nekoliko zmanjšuje.

Zaposlenost se pri ženskah še naprej povečuje nekoliko hitreje kot pri moških, vendar je vrzel stopnje zaposlenosti po spolu še vedno velika. Leta 2018 je bila rast zaposlovanja pri ženskah za 0,2 odstotne točke hitrejša kot pri moških (ista vrednost kot leta 2017). Vendar taka majhna razlika ni zadostovala za zmanjšanje vrzeli stopnje zaposlenosti po spolu (tj. razlike v stopnji zaposlenosti po spolu), ki je ostala nespremenjena pri 11,5 odstotne točke. Po precejšnjem zmanjšanju med krizo (leta 2008 je znašala 15 odstotnih točk), ki je izražalo večji učinek recesije na zaposlenost moških, je ta kazalnik od leta 2014 skoraj nespremenjen. Zdi se, da je ta vrzel velika zlasti pri ženskah, starih 30–34 let, pri katerih znaša 14,5 odstotne točke (in je večinoma povezana z rojstvom otrok), ženskah, starih 55–64 let, pri katerih znaša 13,7 odstotne točke, in nizko usposobljenih ženskah, pri katerih znaša 21,1 odstotne točke (v primerjavi z 10,9 odstotne točke in 6,8 odstotne točke pri srednje oziroma visoko usposobljenih ženskah).

Visoko usposobljene osebe predstavljajo vse večji delež delovne sile. To je del dolgoročnega trenda, pri katerem se zaposlovanje, ki temelji na nalogah, za katere je potrebna visoka usposobljenost, povečuje, delovna sila držav članic pa postaja bolj usposobljena¹⁰, kar odraža povečanje povpraševanja po visoko usposobljenih delavcih v gospodarstvu in njihovega števila. Število zaposlenih oseb z visoko izobrazbo (v starostni skupini 25–64 let) se je leta 2018 povečalo za 3,1 %, s čimer je stopnja zaposlenosti v tej skupini dosegla 85,8 %. Pri srednje usposobljenih delavcih (tj. tistih s srednješolsko izobrazbo) je bilo zabeleženo le majhno povečanje, in sicer za 0,2 %, pri čemer je stopnja zaposlenosti dosegla 76,4 %. Nasprotno pa se je nadalje zmanjšalo število nizko usposobljenih delavcev (tj. delavcev z nižjo sekundarno ali še nižjo izobrazbo), in sicer za 0,8 % (0,3 % leta 2017). Ker pa se skupno število nizko usposobljenega prebivalstva, starega 25–64 let, stalno zmanjšuje (samo v letu 2018 se je zmanjšalo za 1,7 milijona ali 2,7 %) v okviru trenda, ki kaže staranje prebivalstva in višjo stopnjo izobrazbe med mlajšimi generacijami, se je stopnja zaposlenosti v tej skupini med letoma 2017 in 2018 dejansko zvišala s 55,6 % na 56,8 %. Razlika v

⁹ Ta skupina se nanaša na evropsko povprečje za osebe, ki so rojene v državi članici, v kateri prebivajo.

¹⁰ Evropska komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual review 2019* (Razvoj trga dela in plač v Evropi – letni pregled 2019), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019. Na voljo na spletnem naslovu <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>.

stopnjah zaposlenosti nizko in visoko usposobljenih delavcev se še naprej zmanjšuje (v primerjavi z največjo, ki je leta 2013 znašala 31,4 odstotne točke), vendar je pri 29 odstotnih točkah še vedno zelo velika in kaže na to, da je treba sprejeti ukrepe za povečanje zaposljivosti ljudi z nizko stopnjo izobrazbe, predvsem z izpopolnjevanjem in preusposabljanjem.

Pri večini dodatnih delovnih mest, ustvarjenih leta 2018, gre za zaposlitev za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, vendar je delež zaposlenih za določen čas še naprej velik. Od 2,7 milijona dodatnih zaposlenih oseb (starih 15–64 let), zabeleženih leta 2018, so skoraj vse sklenile pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas; v istem obdobju se je število zaposlenih za določen čas povečalo zgolj za 55 000 (v primerjavi z 0,8 milijona v letu pred tem). Ne glede na to povečanje števila pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas ni zadostovalo za zmanjšanje skupnega deleža zaposlenih za določen čas glede na skupno število zaposlenih, ki se je leta 2018 zmanjšal le za 0,1 odstotne točke na 14,2 %. Število samozaposlenih (starih 15–64 let) se je zmanjšalo za 160 000, s čimer se je nadaljevalo počasno zmanjševanje iz prejšnjih let, delež samozaposlenih glede na skupno število zaposlenih pa je znašal 13,5 % (zmanjšanje v primerjavi s 13,7 % leta 2017 in 14,4 % leta 2013). Nazadnje, pri večini dodatnih delovnih mest je šlo za zaposlitev s polnim delovnim časom (+2,4 milijona), število delavcev s krajšim delovnim časom pa je ostalo približno enako. Na podlagi tega se je delež delavcev s krajšim delovnim časom (starih 15–64 let) tretje leto zapored nekoliko zmanjšal (za 0,2 odstotne točke na 19,2 % v letu 2018), vendar kljub temu presega delež iz leta 2008 za skoraj 2 odstotni točki. Pozitivno je, da se je delež delavcev z neprostovoljnim krajšim delovnim časom glede na skupno število delavcev s krajšim delovnim časom še naprej zmanjševal (od leta 2014, ko je bil največji, do leta 2018 se je zmanjšal z 29,6 % na 24,6 %), čeprav je bil še naprej precejšen.

Kar zadeva sektorski razvoj, se zaposlovanje še naprej preusmerja v storitveni sektor. V skladu s trendom v zadnjih letih je bilo v letu 2018 največ delovnih mest ustvarjenih v storitvenem sektorju¹¹ (2,6 milijona dodatnih zaposlenih oseb leta 2018 ali 1,5 % več v primerjavi z letom 2017; na podlagi nacionalnih računov). Zaradi takega povečanja se je povečal delež zaposlenih v storitvenem sektorju glede na skupno število zaposlenih, ki se je v zadnjem desetletju stalno povečeval, in sicer s 70,1 % na 74 % med letoma 2008 in 2018. V absolutnem smislu je bilo v industriji zabeleženo drugo največje povečanje v letu 2018 (za 470 000), ki ustreza 1,3-odstotnemu povečanju v primerjavi s prejšnjim letom (v skladu z uspešnostjo, zabeleženo v letih 2017 in 2016). Število zaposlenih v gradbeništvu se je drugo leto zapored povečalo za več kot 2 % (ali 337 000 ljudi), s čimer se je okrepilo okrevanje, ki se je začelo leta 2015. Vendar je število zaposlenih v tem sektorju še vedno za skoraj 13 % manjše kot leta 2008. Nazadnje, po ustalitvi leta 2017 se je zaposlenost v kmetijstvu v letu 2018 znova začela zmanjševati (zmanjšanje za 2,5 %), kar je v skladu z dolgoročnim trendom. Delež zaposlenih v kmetijstvu glede na skupno število zaposlenih se je med letoma 2008 in 2018 dejansko zmanjšal s 5,4 % na 4,3 %.

¹¹ V okviru storitev je bilo največje povečanje v odstotkih zabeleženo za „informacijske in komunikacijske dejavnosti“ (+3,9 %), sledile pa so jim „strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti; druge raznovrstne poslovne dejavnosti“ (za 3,4 % oziroma 2,9 % leta 2017). Nasprotno pa je bilo v sektorju „finančnih in zavarovalniških storitev“ zabeleženo zmanjšanje za 0,7 %.

1.2 Socialni trendi

Število oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti^{12, 13} se je še naprej stalno zmanjševalo. Ta trend zmanjševanja se je leta 2018 nadaljeval že šesto leto zapored (glej sliko 4), pri čemer se je število oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti zmanjšalo na 110 milijonov (oziroma 21,9 % vsega prebivalstva), kar je skoraj 2,7 milijona manj kot leta 2017 (okoli 2 odstotni točki manj kot leta 2008). Splošni trend je odražal zmanjšanje resne materialne prikrajšanosti, v manjši meri pa tudi deleža gospodinjstev z zelo nizko delovno intenzivnostjo, medtem ko je stopnja tveganja revščine na splošno ostala stabilna. To je na splošno skladno z okrevanjem zaposlenosti in povečevanjem razpoložljivega dohodka. Če se bo pozitiven trend nadaljeval s sedanjim tempom, bi se lahko število oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti v EU od leta 2008 do leta 2020 zmanjšalo za približno 13 milijonov (cilj strategije Evropa 2020 znaša 20 milijonov). Vendar sedanja upočasnitev gospodarske dejavnosti nakazuje, da bo dejansko zmanjšanje morda manjše.

Število oseb, ki trpijo zaradi resne materialne prikrajšanosti, se še naprej močno zmanjšuje. V letu 2018 se je resni materialni prikrajšanosti izognilo več kot 3 milijone ljudi, s čimer se je skupno število prizadetih oseb zmanjšalo na 29,7 milijona ali 5,9 % prebivalstva EU. To zmanjšanje pomeni pomembno izboljšanje že šesto leto zapored in kaže na vse boljši gmotni položaj gospodinjstev. Ker zmanjšanje pri tem kazalniku temelji na uspešnosti držav članic, kjer je resna materialna prikrajšanost največja (glej oddelek 3.4), splošno izboljšanje kaže na še naprej navzgor usmerjeno socialno konvergenco.

Stabilen trg dela je prispeval k nadaljnjemu zmanjšanju števila oseb, ki živijo v gospodinjstvih pretežno brez delovno aktivnih članov. Število ljudi, ki živijo v gospodinjstvih z zelo nizko delovno intenzivnostjo, se je nadalje zmanjšalo za približno 3 milijone. V takšnih gospodinjstvih živi 8,8 % prebivalstva, kar je precej manj kot pred krizo.

¹² Osebe s tveganjem revščine ali socialne izključenosti so osebe, ki jim grozi revščina in/ali trpijo zaradi resne materialne prikrajšanosti in/ali živijo v gospodinjstvih (pretežno) brez delovno aktivnih članov, tj. gospodinjstvih z zelo nizko delovno intenzivnostjo.

Osebe s tveganjem revščine so osebe, ki živijo v gospodinjstvu z ekvivalentnim razpoložljivim dohodkom, manjšim od 60 % nacionalne mediane ekvivalentnega dohodka (ta kazalnik je torej kazalnik dohodkovne revščine).

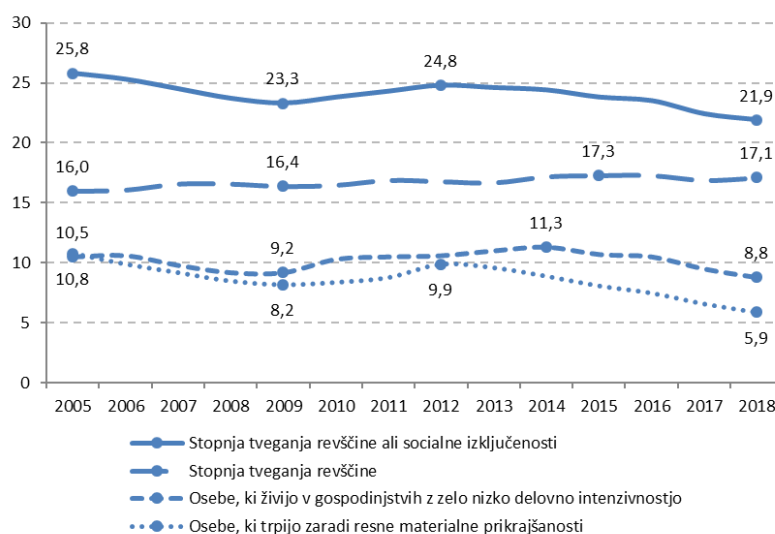
Ljudje so resno materialno prikrajšani, če živijo v gospodinjstvu, ki si ne more privoščiti vsaj štirih od naslednjih stvari: (1) pravočasnega plačila najemnine/hipotekarnega kredita/računov za tekoče stroške; (2) ustreznega ogrevanja svojega doma; (3) poravnave nepričakovanih izdatkov; (4) uživanja mesa, rib ali ustreznih beljakovinskih nadomestkov vsak drugi dan; (5) vsakoletnih enotedenskih počitnic zunaj domačega kraja; (6) dostopa do avtomobila za zasebno uporabo; (7) pralnega stroja; (8) barvnega televizijskega sprejemnika in (9) telefona.

Osebe, ki živijo v gospodinjstvih (pretežno) brez delovno aktivnih članov, so osebe, stare 0–59 let, ki živijo v gospodinjstvu, kjer so bili delovno sposobni odrasli (18–59 let) v zadnjem letu (tj. v referenčnem dohodkovnem letu) zaposleni za manj kot 20 % svojega celotnega delovnega potenciala.

¹³ Statistični podatki o dohodku EU-SILC se nanašajo na prejšnje dohodkovno leto, razen podatkov za Združeno kraljestvo (leto raziskave) in Irsko (dohodki v 12 mesecih pred raziskavo).

Slika 4: Delež oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti se zmanjšuje, delež oseb s tveganjem revščine pa na splošno ostaja nespremenjen

Odstotek prebivalstva s tveganjem revščine ali socialne izključenosti in podkomponente (2005–2017)



Vir: Eurostat, EU-SILC.

Odstotek prebivalstva s tveganjem revščine kljub hitremu okrevanju ostaja visok. Kazalnik relativne revščine ostaja približno enak; s 16,9 % v prejšnjem letu se je povečal na 17,1 %. Število oseb, ki živijo v gospodinjstvih z ekvivalentnim razpoložljivim dohodkom, manjšim od 60 % nacionalne mediane, znaša nekoliko več kot 86 milijonov, kar je en milijon več kot v prejšnjem letu. Najnovejši podatki iz hitrih ocen Eurostata¹⁴ sicer kažejo, da naj bi se stopnje revščine zmanjševale, vendar se je po velikem izboljšanju leta 2017 takšno zmanjševanje ustavilo.

Tveganje revščine zaposlenih je bilo v letu 2018 še naprej visoko, vendar stabilno. Leta 2018 se je odstotek zaposlenih s tveganjem revščine povečal za 0,1 odstotne točke v primerjavi z letom 2017 in ostaja blizu najvišje vrednosti, zabeležene leta 2016. 9,5 % zaposlenih živi v gospodinjstvu z dohodkom, manjšim od 60 % mediane (1,2 odstotne točke več od najnižje ravni iz leta 2010). Takšnemu tveganju so bolj izpostavljene osebe s krajšim delovnim časom in pogodbami o zaposlitvi za določen čas, čeprav je v nekaterih državah članicah to tveganje visoko tudi za delavce s polnim delovnim časom in delavce s pogodbo za nedoločen čas (glej tudi oddelka 3.1.1 in 3.4.1).

Trendi glede stopnje revščine kažejo, da v nekaterih državah gospodarska rast ne koristi vsem. Relativna mediana vrzeli dohodkovne revščine, s katero se meri, koliko so osebe s tveganjem revščine oddaljene od praga revščine (tj. kako revni so revni), se je v letu 2018 povečala za pol odstotne točke na 24,6 %. To izraža različne trende v državah članicah, ki na splošno nakazujejo, da pozitivni učinki gospodarske rasti najrevnejšim ne koristijo vselej.

¹⁴ Podatki EU-SILC se v večini držav članic nanašajo na dohodke, zabeležene v preteklem letu (tj. dohodke iz leta 2017 za EU-SILC 2018). Eurostat je objavil hitre ocene za dohodek za leto 2018 (tj. kazalniki EU-SILC, objavljeni leta 2019). Glej metodološko opombo in rezultate Eurostata na spletnem naslovu <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

Pri osebah, ki živijo v gospodinjstvih (pretežno) brez delovno aktivnih članov, sta se tveganje in stopnja revščine še naprej povečevala. Stopnja tveganja revščine za osebe, ki živijo v gospodinjstvih z zelo nizko delovno intenzivnostjo (manj kot 20 % zmogljivosti), je visoka (leta 2018 je znašala 62,1 %) in se je nekoliko zvišala že peto leto zapored. Odbor za socialno zaščito je to opredelil kot trend, ki ga je treba spremljati¹⁵. Prav tako je opaziti vse večje razlike med mediano dohodka teh oseb in pragom tveganja revščine (glej oddelek 3.4.1), kar kaže na morebitne vrzeli v ustreznosti nadomestil in pokritosti z njimi.

Otroci se kljub nenehnim izboljšavam še naprej soočajo z velikim tveganjem revščine ali socialne izključenosti. Leta 2018 se je odstotek otrok s tveganjem revščine ali socialne izključenosti v EU-28 zmanjšal za 0,6 odstotne točke na 24,3 %. Vendar je še naprej večji kot za splošno prebivalstvo. V vseh državah članicah so otroci, katerih starši so nizko usposobljeni, izpostavljeni precej večjemu tveganju revščine ali socialne izključenosti, kar kaže na še vedno prisotne neenakosti priložnosti.

Skupni dohodki gospodinjstev se še naprej povečujejo. Leta 2018 se je bruto razpoložljivi dohodek gospodinjstev povečal peto leto zapored. Letno povečanje je bilo v skladu z realnimi izboljšavami splošnega BDP na prebivalca (ki se je povečal za približno 1,8 %), kar nakazuje, da nedavna rast koristi gospodinjstvom.

Stopnja dohodkovne neenakosti ostaja visoka. V povprečju ima najbogatejših 20 % gospodinjstev v državah članicah dohodek, ki dohodek najrevnejših 20 % gospodinjstev presega za približno petkrat. To razmerje se je, potem ko se je leto prej prvič zmanjšalo, leta 2018 povečalo in ostaja na visoki ravni v številnih državah članicah (glej oddelek 3.4). Najnovejše hitre ocene Eurostata sicer kažejo, da naj bi prišlo do zmanjšanja¹⁶.

Delež dohodka, ki ga zasluži najrevnejših 40 % prebivalstva (S40), je po povečanju leta 2017 ostal nespremenjen. Delež dohodka te skupine, ki zajema delavce z nizkimi dohodki in osebe, ki prejemajo socialne prejemke, se je zmanjševal ali pa je ostajal nespremenjen že pred gospodarsko krizo. Vendar bodo v zvezi s skupino 40 % prebivalstva z najnižjimi dohodki potrebna dodatna prizadevanja, da se spremenijo negativni trendi zadnjega desetletja.

¹⁵ Letno poročilo Odbora za socialno zaščito 2019.

¹⁶ Hitre ocene Eurostata za dohodek za leto 2018 (tj. kazalniki EU-SILC, objavljeni leta 2019). Glej metodološko opombo in rezultate Eurostata na spletnem naslovu <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

2. PREGLED TRENUTNEGA STANJA NA PODLAGI PREGLEDA SOCIALNIH KAZALNIKOV

Evropski parlament, Svet in Komisija so 17. novembra 2017 skupaj razglasili evropski steber socialnih pravic. Ta določa več ključnih načel in pravic za podpiranje pravičnih in dobro delujočih trgov dela in mrež socialne varnosti. Zasnovan je kot vodilo za obnovljeno konvergenco med državami članicami k boljšim socialno-ekonomskim razmeram. Svet v novi strateški agendi EU za obdobje 2019–2024 poudarja, da je treba evropski steber socialnih pravic izvajati na ravni EU in držav članic ob upoštevanju ustreznih pristojnosti. Komisija bo v začetku leta 2020 predložila sporočilo o začetku oblikovanja akcijskega načrta za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic.

Evropski steber socialnih pravic spremlja pregled socialnih kazalnikov za spremljanje uspešnosti in trendov v državah članicah¹⁷. Pregled zajema več kazalnikov (glavnih in sekundarnih) za preverjanje uspešnosti držav članic na področju zaposlovanja in socialnih zadev v zvezi z izbranimi kazalniki v treh širših razsežnostih, opredeljenih v okviru stebra: (i) enake možnosti in dostop do trga dela, (ii) dinamični trgi dela in poštene delovni pogoji ter (iii) javna podpora / socialna zaščita in vključenost. Skupno poročilo o zaposlovanju od izdaje iz leta 2018 vključuje pregled socialnih kazalnikov, katerega rezultati v zvezi z glavnimi kazalniki so povzeti v tem poglavju. Analiza je umeščena v širši okvir reform, predstavljen v poglavju 3.

2.1. Razlaga pregleda socialnih kazalnikov

Pregled socialnih kazalnikov je osrednje orodje za spremljanje uspešnosti na področju zaposlovanja in socialnem področju ter konvergence k boljšim življenjskim in delovnim pogojem. Zlasti pomaga spremljati položaj držav članic v zvezi z merljivimi razsežnostmi stebra, pri čemer dopolnjuje obstoječa orodja za spremljanje, predvsem prikaz uspešnosti zaposlovanja in prikaz uspešnosti socialne zaščite¹⁸. Vključuje zlasti 14 glavnih kazalnikov, s katerimi se ocenjujejo trendi na področju zaposlovanja in socialnem področju na splošno:

- *Enake možnosti in dostop do trga dela:*
 - delež mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, starih 18–24 let;
 - vrzel stopnje zaposlenosti po spolu pri starosti 20–64 let;
 - dohodkovna neenakost, merjena z razmerjem kvintilnih razredov – S80/S20;
 - stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti;
 - mladi, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (stopnja NEET), stari 15–24 let.
- *Dinamični trgi dela in poštene delovni pogoji:*
 - stopnja zaposlenosti pri starosti 20–64 let;
 - stopnja brezposelnosti pri starosti 15–74 let;
 - stopnja dolgotrajne brezposelnosti pri starosti 15–74 let;

¹⁷ SWD(2017) 200 final, priložen sporočilu COM(2017) 250 final z dne 26. aprila 2017.

¹⁸ Prikaz uspešnosti zaposlovanja in prikaz uspešnosti socialne zaščite sta letni poročili, ki ju pripravi Odbor za zaposlovanje oziroma Odbor za socialno zaščito. Preučujeta trende, ki jih je treba spremljati, ter ključne zaposlitvene in socialne izzive v državah članicah ter spremljata napredek pri doseganju ciljev strategije Evropa 2020 glede zaposlovanja in zmanjšanja revščine.

- realni bruto razpoložljivi dohodek gospodinjstev na prebivalca¹⁹;
- neto plača delavca s polnim delovnim časom brez otrok, ki zasluži povprečno plačo²⁰.
- *Javna podpora / socialna zaščita in vključenost:*
 - učinek socialnih transferjev (razen pokojnin) na zmanjšanje revščine²¹;
 - otroci, mlajši od treh let, v formalnem otroškem varstvu;
 - neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju²²;
 - delež prebivalstva z osnovno ali višjo stopnjo splošne digitalne pismenosti.

Glavni kazalniki se analizirajo z uporabo skupne metodologije, o kateri sta se dogovorila Odbor za zaposlovanje in Odbor za socialno zaščito (za podrobnosti glej Prilogo 3). S to metodologijo se ocenjujeta stanje in razvoj v državah članicah s preučitvijo ravni in letnih sprememb²³ vsakega glavnega kazalnika, vključenega v pregled socialnih kazalnikov. Ravni in spremembe se razvrstijo glede na njihovo odstopanje od ustreznih (netehtanih) povprečij EU. Uspešnost držav članic v zvezi z ravnmi in spremembami se nato kombinira (z vnaprej opredeljeno matriko), tako da se vsaka država članica uvrsti v eno od sedmih kategorij („najuspešnejše države“, „nadpovprečne države“, „države z dobrim položajem, ki pa ga je treba spremljati“, „povprečne/nevtralne države“, „države s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje“, „države, ki jih je treba spremljati“ in „države s kritičnimi razmerami“). Na tej podlagi je v preglednici 1 predstavljen povzetek razlage pregleda glede na najnovejše razpoložljive podatke za vsak kazalnik.

Preglednico je treba brati natančno in ne mehanično. V ta namen je v poglavju 3 predstavljena podrobna analiza štirinajstih kazalnikov, vključno z dolgoročnejšimi trendi in dodatnimi kazalniki, kjer je ustrezno. Poleg tega bodo prihodnja poročila o državah zagotovila poglobljeno analizo vseh „kritičnih razmer“ ter dodatno socialno-ekonomsko ozadje in ozadje politike za boljšo opredelitev izzivov v posameznih državah v okviru evropskega semestra. Skupaj z nadaljnjo analizo, vključeno v prikaz uspešnosti zaposlovanja in prikaz uspešnosti socialne zaščite, bo s tem zagotovljena analitična podlaga za poznejše predloge Komisije za priporočila za posamezne države, kjer je to primerno.

¹⁹ Na zahtevo Odbora za socialno zaščito se ta kazalnik meri z uporabo „neprilagojenega dohodka“ (tj. brez vključitve socialnih transferjev v naravi), pri čemer je opuščen sklic na uporabo enot standardov kupne moči.

²⁰ Ravni tega kazalnika so izražene v standardih kupne moči, spremembe pa so izražene v nacionalni valuti v realni vrednosti. Za izravnavo kratkoročnih nihanj se za ravni in spremembe uporabijo triletna povprečja. Ta kazalnik je treba brati in razlagati v povezavi z drugimi kazalniki, kot so stopnja revščine zaposlenih, razmerje med petim in prvim decilom porazdelitve plač (D5/D1) ter drugi ustrezni kazalniki prikaza uspešnosti zaposlovanja / prikaza uspešnosti socialne zaščite in skupnega ocenjevalnega okvira.

²¹ Ta učinek se meri kot razlika v celotnem prebivalstvu med deležem oseb s tveganjem (dohodkovne) revščine pred socialnimi transferji in po njih.

²² Neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju pomenijo subjektivno oceno posameznika o tem, ali je potreboval pregled ali zdravljenje za točno določeno vrsto zdravstvenega varstva, vendar ga ni dobil ali ga ni iskal iz naslednjih treh razlogov: „finančni razlogi“, „čakalne vrste“ in „prevelika oddaljenost“. Zdravstvena oskrba se nanaša na posamezne zdravstvene storitve (zdravstveni pregled ali zdravljenje z izjemo zobozdravstva), ki jih opravljajo zdravniki ali osebe z enakovrednimi poklici ali pa se opravljajo pod njihovim neposrednim nadzorom v skladu z nacionalnimi zdravstvenimi sistemi (opredelitev Eurostata). Težave, o katerih ljudje poročajo, da jih imajo pri iskanju zdravstvene oskrbe, ko so bolni, lahko kažejo na ovire v zvezi z oskrbo.

²³ Razen bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev, ki se meri v obliki indeksa (2008 = 100, torej izraža spremembo v primerjavi z obdobjem pred krizo), in sprememb v zadnjem letu ter neto plače delavca s polnim delovnim časom brez otrok, ki zasluži povprečno plačo, za katero se v dogovoru z Odborom za zaposlovanje in Odborom za socialno zaščito uporabljajo triletna povprečja.

V skupno poročilo o zaposlovanju za leto 2020 je prvič vključena regionalna razsežnost pregleda socialnih kazalnikov. V zadnjih letih se je pregled socialnih kazalnikov uporabljal za analizo uspešnosti držav na nacionalni ravni. Vendar lahko razvoj kazalnikov na nacionalni ravni zakriva pomembne razlike na regionalni ravni (medtem ko se v več državah članicah na tej ravni pogosto sprejemajo odločitve o številnih politikah in financiranju). Zato postaja regionalna razsežnost socialnih razmer in konvergence vse pomembnejša, zlasti v okviru evropskega semestra. V okviru tega ta izdaja poročila vsebuje dokaze o regionalnih razmerah na podlagi pregleda socialnih kazalnikov. Zlasti je v Prilogi 3 predstavljena vrsta zemljevidov z regionalnimi razčlenitvami glavnih kazalnikov pregleda socialnih kazalnikov za posamezne države članice²⁴. Poleg tega so pri analizi v poglavju 3 po potrebi navedene ugotovitve na regionalni ravni za države članice, v katerih so med regijami NUTS 2 velike razlike²⁵. Na podlagi podatkov in ugotovitev je mogoče bolje razumeti, kako uspešne so različne regije v državi v zvezi z nekaterimi ključnimi razsežnostmi stebra, ter lažje spremljati konvergenco v državah, oceniti učinek regionalnih politik in oblikovati regionalne politike.

2.2.Dokazi, ki izhajajo iz pregleda socialnih kazalnikov

Analiza pregleda kaže na nadaljevanje pozitivnih trendov na trgu dela in socialnem področju v EU, čeprav se vsi kazalniki ne izboljšujejo²⁶. Kar zadeva povprečne vrednosti za EU²⁷, je bilo v zadnjem letu, za katerega so na voljo podatki (tj. 2018 ali 2017, odvisno od razpoložljivosti podatkov), zabeleženo izboljšanje pri 9 od 14 glavnih kazalnikov. Če primerjamo, je bil napredek največji pri stopnjah (skupne in dolgotrajne) brezposelnosti, kar odraža pozitivni razvoj dogodkov na trgu dela. Tako kot leta 2017 so se stopnje brezposelnosti tudi v letu 2018 znižale v vseh državah članicah. Vendar so nekateri drugi kazalniki (tj. mladi, ki zgodaj opustijo šolanje, vrzel stopnje zaposlenosti po spolu, razmerje dohodkovnih kvintilnih razredov, učinek socialnih transferjev na zmanjšanje revščine in neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju) v primerjavi s prejšnjim letom ostali nespremenjeni ali so se celo poslabšali. Kot je poudarjeno v zadevnih razsevnih grafikonih v poglavju 3, več kot polovica glavnih kazalnikov v različnem obsegu kaže na konvergenco med državami članicami v zadnjem opazovanem obdobju (pomembne izjeme so razmerje dohodkovnih kvintilnih razredov, neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju in delež prebivalstva z osnovno ali višjo stopnjo splošne digitalne pismenosti).

Skoraj vse države članice se srečujejo z izzivi pri vsaj enem glavnem kazalniku. Če upoštevamo tri najbolj problematične razvrstitve, tj. „države s kritičnimi razmerami“, „države, ki jih je treba spremljati“ in „države s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje“, je večina držav članic označena vsaj enkrat – edina izjema je Nizozemska. Če upoštevamo le „države s kritičnimi razmerami“ (tj. kazalnike, pri katerih je raven občutno pod povprečjem in se ne izboljšuje dovolj hitro ali pa se še slabša), je bilo označenih 14 držav članic, kar je enako kot

²⁴ Za kazalnike, za katere so na voljo podatki na regionalni ravni (NUTS 2), tj. zgodnje opuščanje šolanja, vrzel stopnje zaposlenosti po spolu, stopnja NEET, stopnja zaposlenosti, stopnja brezposelnosti, stopnja dolgotrajne brezposelnosti, stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti, učinek socialnih transferjev (razen pokojnin) na zmanjšanje revščine, neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju in razmerje dohodkovnih kvintilnih razredov.

²⁵ Na podlagi variacijskega koeficienta, tehtanega glede na prebivalstvo.

²⁶ Presečni datum za izvleček glavnih kazalnikov pregleda socialnih kazalnikov je xx. november 2019.

²⁷ Ta dokaz se nanaša na tehtana povprečja EU, razen za kazalnik „neto plača delavca s polnim delovnim časom brez otrok, ki zasluži povprečno plačo“, za katerega je uporabljeno netehtano povprečje.

v skupnem poročilu o zaposlovanju za leto 2019. Tej skupini držav sta se pridružili Estonija in Malta (pravzaprav sta se ji ponovno pridružili, potem ko sta jo lani zapustili), po drugi strani pa v njej ni več Madžarske in Portugalske. Število izzivov na splošno kaže na nekaj poslabšanja. Na 14 ocenjenih področjih je bilo ugotovljenih 121 primerov „držav s kritičnimi razmerami“, „držav, ki jih je treba spremljati“ ali „držav s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje“, kar ustreza okoli 31 % skupnega števila ocen (enako število kot v poročilu o zaposlovanju za leto 2019). Od tega je bilo 40 primerov „držav s kritičnimi razmerami“, kar ustreza 10,3 % vseh ocen (v primerjavi z 41 primeri oziroma 10,6 % vseh ocen v skupnem poročilu o zaposlovanju za leto 2019).

Če pogledamo tri širše razsežnosti, ki jih zajema pregled, se podobno kot v prejšnjih letih oznake o izzivih pojavljajo zlasti na področju **„javne podpore / socialne zaščite in vključenosti“**, pri čemer je povprečje 9,8 primera (od tega 3,5 primera „držav s kritičnimi razmerami“) na kazalnik. Zdi se, da se največ oznak nanaša na kazalnik **„otroci, mlajši od treh let, v formalnem otroškem varstvu“**, in sicer za 13 držav članic (od tega jih je pet v najslabši kategoriji).

Sledita razsežnosti **„enake možnosti in dostop do trga dela“** ter **„dinamični trgi dela in poštenu delovni pogoji“**, pri čemer povprečje znaša približno 9,6 oziroma 6,8 označenega primera na kazalnik (pri prvi so 3 primeri, pri drugi pa 2,2 primera „držav s kritičnimi razmerami“). Na prvem področju so največkrat označeni kazalniki **mladi, ki zgodaj opustijo šolanje, vrzel stopnje zaposlenosti po spolu in stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti** (10 oznak). Zdi se, da je na drugem področju z največ izzivi povezan kazalnik **neto plača delavca s polnim delovnim časom brez otrok, ki zasluži povprečno plačo** (14 oznak).

Kot v prejšnjih letih se stanje v državah članicah in resnost njihovih izzivov zelo razlikujeta. Grčija, Italija, Romunija in Španija so pri desetih ali več kazalnikih ocenjene kot „države s kritičnimi razmerami“, „države, ki jih je treba spremljati“ ali „države s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje“ (glej preglednico 1). Od teh držav ima največje število oznak „država s kritičnimi razmerami“ Italija (osem), sledijo ji Romunija (sedem), Grčija (štiri) in Španija (dve). Vendar imajo Grčija, Romunija in Španija tudi številne pozitivne ocene: Grčija spada med „najuspešnejše države“ na področju zgodnjega opuščanja šolanja ter med „nadpovprečne države“ na področjih dohodkovne neenakosti in udeležbe v otroškem varstvu; Romunija spada med „najuspešnejše države“ na področju rasti razpoložljivega dohodka gospodinjstev na prebivalca in med „nadpovprečne države“ na področju stopnje brezposelnosti; Španija spada med „najuspešnejše države“ na področju udeležbe v otroškem varstvu in med „nadpovprečne države“ na področju neizpolnjenih potreb po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju. Glede na skupni seštevek izzivov sledijo Bolgarija in Hrvaška (po osem izzivov) ter Estonija in Latvija (po šest izzivov). Nasprotno je Švedska „najuspešnejša“ ali „nadpovprečna država“ pri enajstih glavnih kazalnikih, sledijo ji Češka (devet kazalnikov), Nemčija, Danska, Malta in Nizozemska (po osem kazalnikov).

Kar zadeva **enake možnosti in dostop do trga dela**, so bila največja izboljšanja v povprečju zabeležena glede stopenj NEET in stopenj tveganja revščine ali socialne izključenosti. Vendar se je v zvezi s stopnjo zgodnjega opuščanja šolanja ustavil dolgoletni trend zmanjševanja in je bila v primerjavi s prejšnjim letom zgolj nespremenjena, vrzel stopnje zaposlenosti po spolu in razmerje dohodkovnih kvartilnih razredov pa sta se nekoliko povečala. Pregled po kazalnikih kaže, da:

- so Španija, Italija in Malta „države s kritičnimi razmerami“, kar zadeva mlade, ki zgodaj opustijo šolanje, medtem ko so Grčija, Hrvaška, Irska, Litva, Poljska in Slovenija na tem področju „najuspešnejše države“;
- so Grčija, Italija in Romunija „države s kritičnimi razmerami“, kar zadeva vrzel stopnje zaposlenosti po spolu, medtem ko so Finska, Latvija in Švedska na tem področju „najuspešnejše države“;
- so Litva, Latvija in Romunija „države s kritičnimi razmerami“, kar zadeva dohodkovno neenakost, v primerjavi z najboljšimi rezultati Češke, Finske, Slovenije in Slovaške;
- sta Litva in Latvija „državi s kritičnimi razmerami“, kar zadeva tveganje revščine ali socialne izključenosti, medtem ko so Češka, Slovenija in Slovaška na tem področju „najuspešnejše države“;
- so Bolgarija, Grčija, Italija in Romunija „države s kritičnimi razmerami“, kar zadeva mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, medtem ko so Češka, Nemčija in Luksemburg na tem področju „najuspešnejše države“.

Kar zadeva **dinamične trge dela in poštene delovne pogoje v EU**, se je stanje v zadnjem letu v povprečju izboljšalo pri vseh kazalnikih, zlasti na področju stopenj zaposlenosti in brezposelnosti (splošne in dolgotrajne), bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev na prebivalca in neto plače delavca s polnim delovnim časom brez otrok, ki zasluži povprečno plačo. Pregled po kazalnikih kaže, da:

- so Hrvaška, Grčija, Italija in Španija „države s kritičnimi razmerami“, kar zadeva stopnjo zaposlenosti, medtem ko so Češka, Estonija, Nemčija in Švedska na tem področju „najuspešnejše države“;
- je Italija „država s kritičnimi razmerami“ v zvezi s stopnjo zaposlenosti, Češka pa je na tem področju „najuspešnejša država“;
- je Italija označena kot „država s kritičnimi razmerami“ glede stopnje dolgotrajne brezposelnosti (z metodologijo nobena država ni bila opredeljena kot „najuspešnejša država“, 15 držav pa je bilo označenih kot „nadpovprečne države“);
- se Grčija, Ciper in Italija štejejo za „države s kritičnimi razmerami“ na področju rasti bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev na prebivalca, medtem ko so Bolgarija, Poljska in Romunija na tem področju „najuspešnejše države“;
- je stanje glede neto plače delavca s polnim delovnim časom brez otrok, ki zasluži povprečno plačo, ocenjeno kot kritično za Romunijo in Slovaško, medtem ko so Avstrija, Nemčija, Irska, Luksemburg, Nizozemska in Združeno kraljestvo „najuspešnejše države“ na tem področju.

Kar zadeva **javno podporo ter socialno zaščito in vključenost**, se je stanje v zadnjem letu, za katero so na voljo podatki, izboljšalo v smislu razpoložljivosti otroškega varstva in digitalne pismenosti. Po drugi strani se je nekoliko poslabšalo, kar zadeva učinek socialnih transferjev na zmanjšanje revščine in neizpolnjenih potreb po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju. Pregled po kazalnikih kaže, da:

- so Španija, Italija, Litva, Latvija in Romunija „države s kritičnimi razmerami“, kar zadeva sposobnost njihovih socialnih transferjev, da zmanjšajo revščino. V primerjavi z njimi sta Madžarska in Irska „najuspešnejši držav“;
- so Češka, Poljska, Romunija in Slovaška označene kot „države s kritičnimi razmerami“ na področju udeležbe otrok, mlajših od treh let, v formalnem otroškem varstvu, medtem ko so Belgija, Španija in Luksemburg na tem področju „najuspešnejše države“;
- sta Estonija in Latvija „državi s kritičnimi razmerami“ na področju neizpolnjenih potreb po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju (z metodologijo nobena država ni bila opredeljena kot „najuspešnejša država“, devet držav pa je bilo označenih za „nadpovprečne države“);

- so Bolgarija, Hrvaška in Romunija „države s kritičnimi razmerami“ glede na stopnje digitalne pismenosti, medtem ko so Finska, Luksemburg, Nizozemska in Švedska na tem področju „najuspešnejše države“.

Preglednica 1: Povzetek glavnih kazalnikov v pregledu socialnih kazalnikov

	Enake možnosti in dostop do trga dela					Dinamični trgi dela in poštene delovni pogoji					Javna podpora / socialna zaščita in vključenost			
	Mladi, ki zgodaj opustijo šolanje	Vrzel stopnje zaposlenosti po spolu	Razmerje kvintilnih razredov	Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti	Stopnja NEET	Stopnja zaposlenosti	Stopnja brezposelnosti	Stopnja dolgotrajne brezposelnosti	Rast bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev na prebivalca	Neto plača delavca s polnim delovnim časom, ki zasluži PP	Učinek socialnih transferjev na zmanjšanje revščine	Otroci, mlajši od treh let, v formalnem otroškem varstvu	Neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju	Stopnja digitalne pismenosti posameznikov
Leto	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2017	2018	2017
Najuspešnejše države	EL, HR, IE, LT, PL, SI	FI, LV, SE	CZ, FI, SI	CZ, SI	CZ, DE, LU	CZ, DE, EE, SE	CZ		BG, PL, RO	AT, DE, IE, LU, NL, UK	FR, HU	BE, DK, FR, LU, NL, SE		FI, LU, NL, SE
Nadpovprečne države	CZ, LU	BE, DK, EE, FR, PT, SI	AT, BE, CY, DK, EL, FR, MT, NL, PL, PT, SE	AT, DE, DK, 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, LT, SE	BE, DK, FI, FR, SE	AT, NL, PL, SE, SI	ES, SI	AT, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL	AT, CZ, DE, MT, UK
Povprečne države	AT, BE, CY, DE, FI, FR, LV, NL, SK, UK	BG, DE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	EE, HR, HU	BE, CY, HR, LU, PT	BE, FI, FR, HU, IE, LT, PL, PT	AT, BG, HU, IE, 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	CZ, DE, FI, FR, HU, IE, LU, LV, NL, PT, SI, SK	IT, MT	CY, DE, LU, MT	CY, FI, IE, LV, MT, UK	BE, BG, CY, DK, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Države z dobrim položajem, ki pa ga je treba spremljati		LT		FI	AT, NL, SI						DK, FI	PT		DK
Države s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje	RO	MT	BG, ES	BG, EL, RO	CY, HR		CY, EL, ES, HR	EL, ES		BG, EE, HU, LT, LV	BG, EL	EL	EL	CY
Države, ki jih je treba spremljati	BG, DK, EE, HU, PT, SE	AT, CY, CZ, HU, PL, SK	DE, IT, LU	EE, ES, IT	EE, ES, UK	BE, FR, LU, RO	FR		AT, BE, ES, UK	CZ, EL, ES, HR, PL, PT, SI	BE, CZ, EE, ES, HR, LT, PT	AT, DE, EE, HR, IT, LT, RO	FI, LV, RO	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Države s kritičnimi razmerami	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	IT, LV, RO	BG, CZ, HU, PL, SK	EE	BG, HR, RO

Opomba: posodobitev z dne 2. decembra 2019. Podatki o rasti bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev na prebivalca niso na voljo za Hrvaško in Malto. Podatki o neto plači delavca s polnim delovnim časom brez otrok, ki zasluži povprečno plačo, niso na voljo za Ciper. Podatki o stopnji digitalne pismenosti posameznikov niso na voljo za Italijo. Prekinitev serije in druge statistične oznake so navedene v prilogah 1 in 2.

Okvir 1. Primerjalna analiza – trenutno stanje

V Sporočilu z dne 26. aprila 2017 o vzpostavitvi evropskega stebra socialnih pravic²⁸ je bila primerjalna analiza opredeljena kot ključno orodje za podporo strukturnim reformam in spodbujanje navzgor usmerjene konvergence na področju zaposlovanja in socialnem področju v okviru evropskega semestra.

Od takrat so bili v skladu s skupnim pristopom, o katerem sta se dogovorila Odbor za zaposlovanje (EMCO) in Odbor za socialno zaščito (SPC) ter ki je osredotočen na opredelitev vzvodov politike, ki jih dopolnjujejo splošna načela za politične smernice in specifični kazalniki, če so na voljo, razviti primerjalni okviri na več področjih, o katerih se potekale razprave z državami članicami. V tej fazi vzvodi politike niso dopolnjeni z referenčnimi vrednostmi, saj je cilj omogočiti primerjave med državami članicami in vzajemno učenje za spodbujanje potrebnih reform.

Primerjalni okvir za nadomestila za brezposelnost in aktivne politike trga dela je bil prvič uporabljen v evropskem semestru 2018, vključno s kazalniki višine nadomestil za brezposelnost in njihove pokritosti ter povezanih aktivacijskih politik. Izvaja se delo za razvoj kazalnikov za dokončanje okvira v zvezi s kakovostjo storitev zgodnje podpore iskalcem zaposlitve.

Primerjalni okvir za minimalni dohodek, ki zajema ustreznost, pokritost in aktivacijski vidik sistemov minimalnega dohodka, je bil v celoti vključen v semester 2019 skupaj s primerjalnim okvirom za znanje in spretnosti ter izobraževanje odraslih, kar je bilo z Odborom za zaposlovanje dogovorjeno oktobra 2018.

Zdaj se izvaja delo v zvezi z dodatnimi primerjalnimi okviri za morebitno uporabo v prihodnjih ciklih semestra, predvsem v okviru Odbora za zaposlovanje glede minimalnih plač in opredelitve kolektivnih pogajanj ter v okviru Odbora za socialno zaščito glede ustreznosti pokojnin ter glede otroškega varstva in podpore otrokom.

²⁸ COM(2017) 250 final.

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

Ta oddelek vsebuje pregled nedavnih ključnih zaposlitvenih in socialnih kazalnikov ter ukrepov držav članic na prednostnih področjih, opredeljenih v smernicah EU za zaposlovanje²⁹, ki jih je Svet sprejel leta 2019. Za vsako smernico so predstavljeni nedavni razvoj izbranih ključnih kazalnikov in ukrepi politike, ki so jih sprejele države članice. Podatki o ukrepih politike v tem oddelku temeljijo na nacionalnih reformnih programih držav članic za leto 2019 in virih Evropske komisije³⁰. Če ni navedeno drugače, so v poročilu predstavljeni samo ukrepi politike, sprejeti po juniju 2018. Poglobljena analiza nedavnega razvoja na trgu dela je na voljo v poročilu z naslovom *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual Review 2019* (Razvoj trga dela in plač v Evropi – letni pregled 2019)³¹ in publikaciji z naslovom *Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2019* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi – letni pregled 2019)³².

3.1. Smernica 5: Spodbujanje povpraševanja po delovni sili

Ta oddelek je osredotočen na izvajanje smernice za zaposlovanje št. 5, v skladu s katero se državam članicam priporoča, naj ustvarijo pogoje, ki spodbujajo povpraševanje po delovni sili in ustvarjanje delovnih mest. Najprej je predstavljen pregled stopenj brezposelnosti in zaposlenosti po državah članicah, ki dopolnjuje analizo na ravni EU v poglavju 1, da se poudari pomen izziva v zvezi z ustvarjanjem delovnih mest v državah. Nato so obravnavani dinamika samozaposlovanja in spreminjajoča se narava samozaposlitve ter pomanjkanje usposobljene delovne sile. Na koncu sta preučena razvoj dogodkov na področju plač, minimalne plače in davčnega primeža ter njihov učinek na dohodke in življenjske standarde, ustvarjanje delovnih mest in konkurenčnost. V oddelku 3.1.2 so predstavljeni ukrepi politike, ki jih države članice izvajajo na teh področjih.

3.1.1 Ključni kazalniki

Medtem ko se je gospodarska rast upočasnila, se je brezposelnost v letu 2018 v vseh državah članicah drugo leto zapored zmanjševala. Tako je bila leta 2018 v desetih državah članicah manjša od 5 %. V večini držav z visoko stopnjo brezposelnosti je bilo njeno zniževanje hitrejše od povprečja, kar potrjuje trend konvergence³³ k nižjim stopnjam

²⁹ Sklep Sveta (EU) 2018/1215 z dne 16. julija 2018 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic.

³⁰ Vključno s podatkovno zbirko LABREF, ki je na voljo na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

³¹ Evropska komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual review 2019* (Razvoj trga dela in plač v Evropi – letni pregled 2019), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019. Na voljo na spletnem naslovu <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en>.

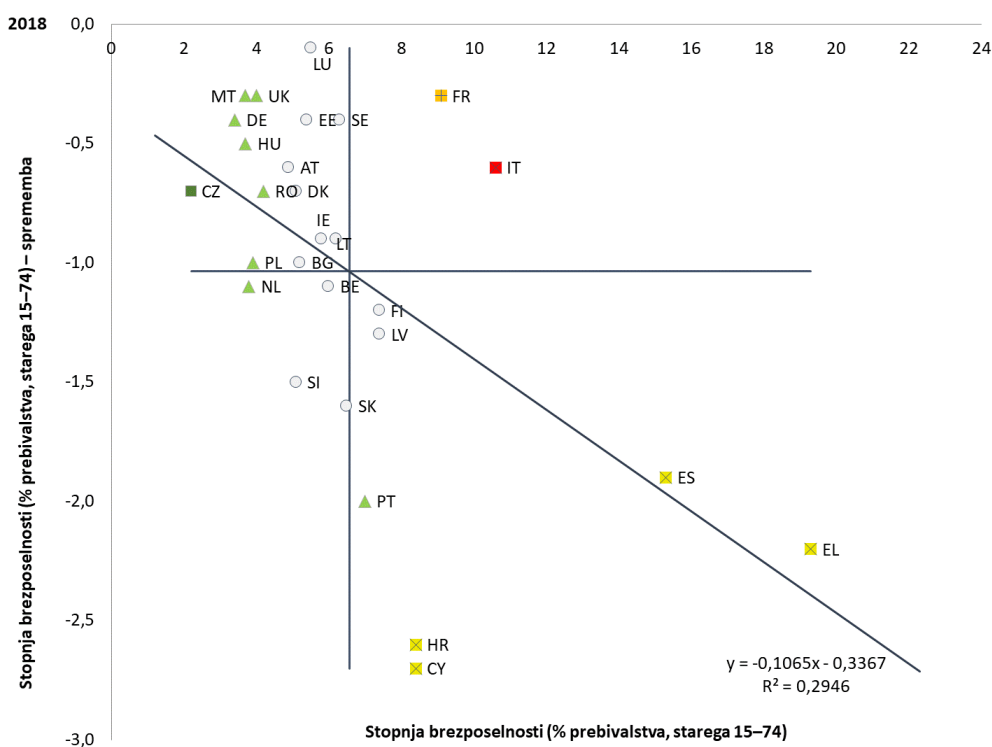
³² Evropska komisija, *Employment and Social Developments in Europe – Annual review 2019* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi – letni pregled 2019), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019. Na voljo na spletnem naslovu <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sl&pubId=8219>.

³³ Pri preučevanju podatkov iz pregleda socialnih kazalnikov se v poročilu v skladu s skupno metodologijo uporablja koncept konvergence po ravneh ali „beta konvergence“. To se nanaša na stanje, pri katerem se kazalniki v državah z najslabšimi rezultati izboljšujejo hitreje kot v najuspešnejših državah. Oceni se lahko s preučitvijo naklona regresijske premice na razsevnem grafikonu ravni glede na spremembe.

brezposelnosti, ugotovljen v zadnjih letih. Zlasti v Španiji, Grčiji, na Portugalskem, Hrvaškem in Cipru se je znižala za najmanj 2 odstotni točki. Delni izjemi sta Francija in Italija, v katerih je zniževanje sicer stalno, vendar je bilo počasnejše. Kljub splošnemu izboljšanju so razlike v stopnjah brezposelnosti še naprej precejšnje in segajo od 2,1 % na Češkem (ki je uvrščena med „najuspešnejše države“) do 19,2 % v Grčiji (glej sliko 5, na kateri so skupaj prikazane ravni in spremembe v skladu z dogovorjeno metodologijo za ocenjevanje glavnih kazalnikov pregleda socialnih kazalnikov³⁴). Velike razlike so še vedno opazne tudi na regionalni ravni (glej Prilogo 3), pri čemer v nekaterih regijah v Grčiji, Italiji in Španiji stopnje brezposelnosti še naprej presegajo 20 %. Do leta 2018 se je brezposelnost v večini držav članic zmanjšala na ravni, nižje od tistih iz obdobja pred krizo (glej sliko 6). Pomembne izjeme so med drugim Francija, Italija in Španija. Leta 2018 je bila več kot polovica brezposelnih v EU v teh treh državah.

Slika 5: Brezposelnost konvergira k nižjim ravnem

Stopnja brezposelnosti (v starostni skupini 15–74 let) in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)

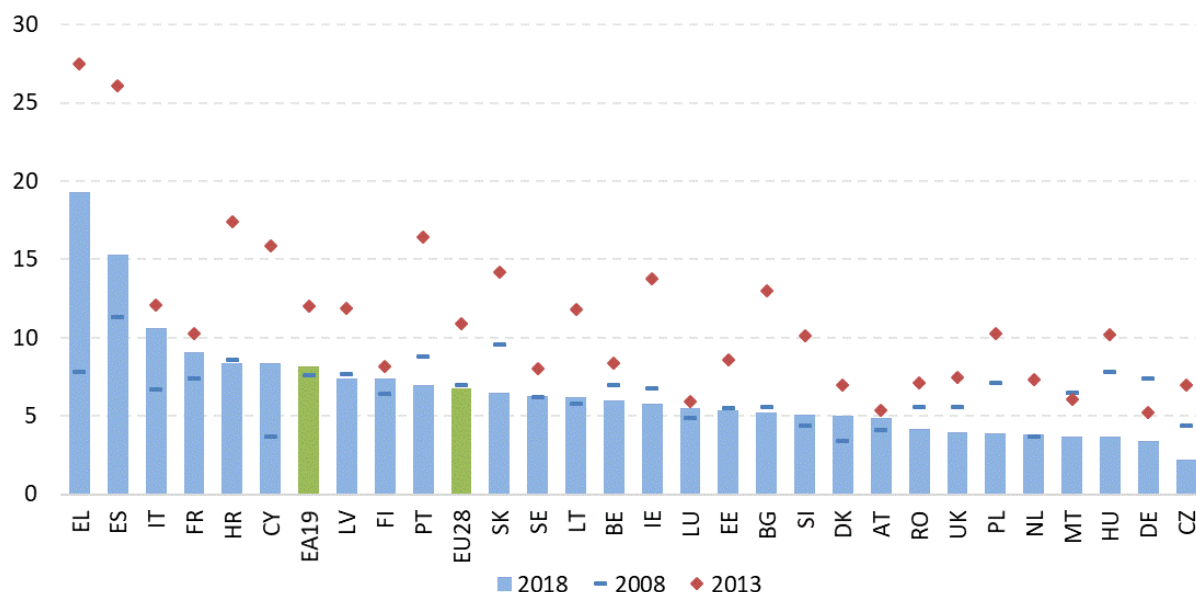


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2017. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

³⁴ Za podrobnosti glej poglavje 2 in Prilogo 3.

Slika 6: V zadnjih petih letih se je brezposelnost zmanjšala v vseh državah članicah

Stopnja brezposelnosti (v starostni skupini 15–74 let), večletna primerjava

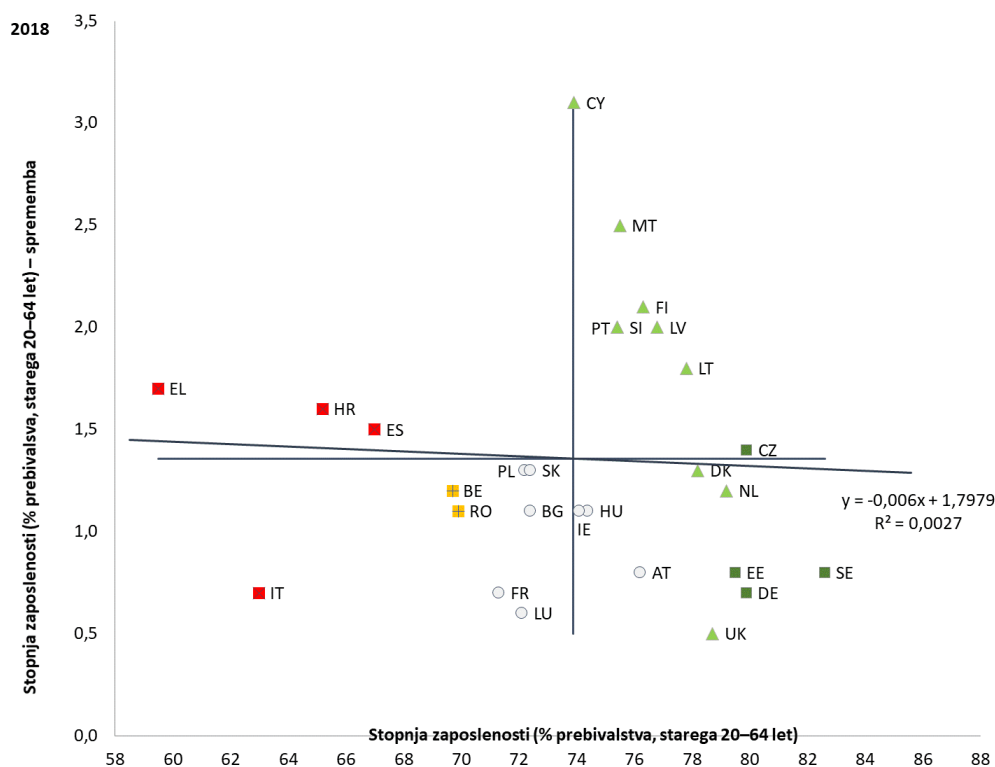


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Stopnja zaposlenosti se je še naprej povečevala in je leta 2018 v večini držav članic dosegla novo najvišjo raven. V vseh državah članicah se je zvišala za vsaj 0,5 odstotne točke v primerjavi z letom 2017. Do leta 2018 je polovica držav članic že dosegla 75-odstotni cilj iz strategije Evropa 2020 (13 pa jih je doseglo svoj nacionalni cilj za zaposlenost). Vendar je konvergenca še naprej zelo omejena, kot je prikazano na sliki 7. Rast zaposlovanja je počasnejša od povprečja v več državah z nizkimi izhodiščnimi stopnjami, vključno z Italijo in Francijo. Po drugi strani pa je bila največja v državah z razmeroma visokimi izhodiščnimi stopnjami (Ciper, Slovenija, Malta, Finska, Latvija). Tudi številne države, ki so že dosegle 75-odstotni cilj (Litva, Danska, Nizozemska, Češka), so ohranile ustvarjanje delovnih mest. Zato so razlike v stopnji zaposlenosti (v starostni skupini 20–64 let) še naprej velike, pri čemer stopnja sega od 80 % ali več na Švedskem, v Nemčiji, na Češkem in v Estoniji („najuspešnejše države“) do približno 60 % v Grčiji (glej sliki 7 in 8). V številnih državah članicah so opazne pomembne regionalne razlike v stopnjah zaposlenosti (glej Prilogo 3).

Slika 7: Zaposlenost se je povečala v vseh državah članicah, vendar konvergenca ostaja omejena

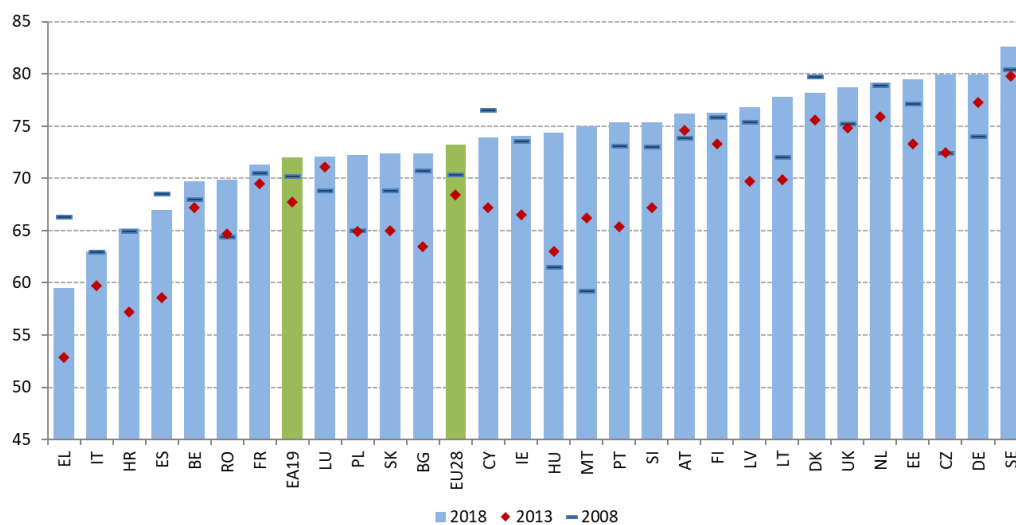
Stopnja zaposlenosti (v starostni skupini 20–64 let) in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2017. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Slika 8: Stopnja zaposlenosti je v skoraj vseh državah članicah najvišja do zdaj

Stopnja zaposlenosti (v starostni skupini 20–64 let), večletna primerjava



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

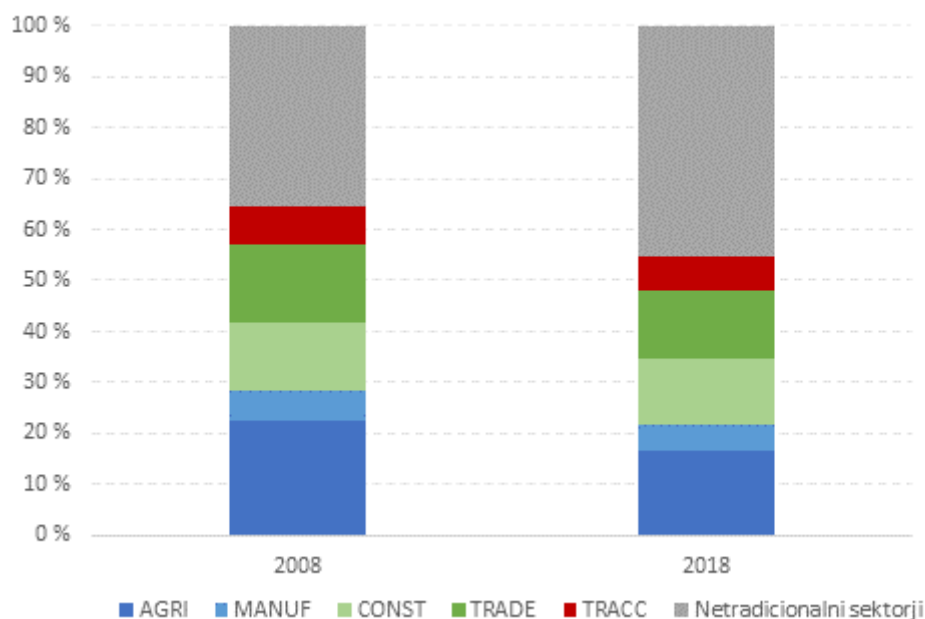
Število samozaposlenih je v letu 2018 na splošno ostalo nespremenjeno, vendar se je srednjeročni trend zmanjševanja deleža samozaposlenih glede na skupno število zaposlenih nadaljeval. Na dolgi rok je skupno število samozaposlenih na splošno nespremenjeno od leta 2008, medtem ko se delež samozaposlenih glede na skupno število zaposlenih počasi zmanjšuje, pri čemer se je med letoma 2008 in 2018 zmanjšal s 14,3 % na 13,5 %³⁵. Kljub tej relativni stabilnosti se sestava samozaposlenih nenehno preusmerja od tradicionalnih dejavnosti k sektorjem z višjo dodano vrednostjo. Ta prehod je opazen zlasti pri delavcih, ki delajo za svoj račun (samozaposleni brez zaposlenih), ki obsegajo več kot 70 % samozaposlitev. Od leta 2008 se je število delavcev, ki delajo za svoj račun, zmanjšalo za 25 % v kmetijstvu, 14 % v trgovini in 5 % v prometnem sektorju. V istem obdobju se je povečalo za več kot 30 % na področjih informacijskih in komunikacijskih ter strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnosti ter za 40 % na področju zdravstva in socialnega varstva. Delež netradicionalnih sektorjev pri delavcih, ki delajo za svoj račun, se je med letoma 2008 in 2018 povečal s 36 % na 45 %, pri čemer so med državami članicami velike razlike. Povečanje je bilo hitrejše v državah s hitro rastočim gospodarstvom, kot so Estonija, Latvija in Litva, in počasnejše v državah, kjer je bilo samozaposlovanje v netradicionalnih sektorjih že splošno razširjeno (npr. na Danskem, v Nemčiji in Italiji). Sprememba sektorske sestave samozaposlovanja na ravni EU je prikazana na sliki 9.

Prehod na sektorje z višjo dodano vrednostjo se odraža tudi v povprečnih stopnjah izobrazbe samozaposlenih. Delež visoko usposobljenih samozaposlenih (s terciarno izobrazbo) se je leta 2018 povečal na 36,1 % (s 35,2 % leta 2017 in 26,6 % leta 2008). To povečanje je bilo hitrejše kot pri zaposlenih, pri katerih se je delež visoko usposobljenih med letoma 2008 in 2018 povečal s 27,2 % na 35,3 %. Ta trend je bil izrazit zlasti pri samozaposlenih ženskah, pri katerih se je delež samozaposlenih s terciarno izobrazbo med letoma 2008 in 2018 povečal s 30,8 % na 44,5 %. To nakazuje, da bodo v okviru hitrih tehnoloških sprememb in spreminjajočega se sveta dela naložbe v znanja in spretnosti ter človeški kapital vse pomembnejše. Več podrobnosti o izzivih in priložnostih, povezanih s temi trendi, je na voljo v oddelku 3.3.

³⁵ Podatki ankete Eurostata o delovnih sili za starostno skupino 15–64 let.

Slika 9: Sestava samozaposlovanja se preusmerja v storitveni sektor in netradicionalne sektorje

Delež delavcev, ki delajo za svoj račun, po sektorjih

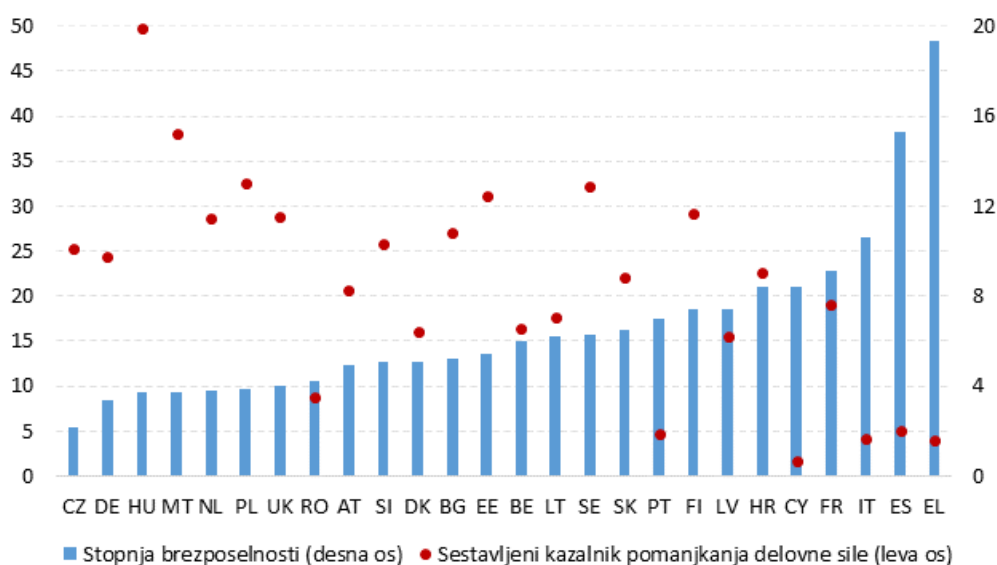


Vir: Eurostat. AGRI: Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (NACE A). MANUF: Predelovalne dejavnosti (NACE C). CONST: Gradbeništvo (NACE F). TRADE: Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil (NACE G). TRACC: Promet in skladiščenje; gostinstvo (NACE H IN I). Netradicionalni sektorji: vse druge dejavnosti po klasifikaciji NACE, večinoma storitve.

Medtem ko se trgi dela utesnjujejo, se večina držav članic sooča s pomanjkanjem delovne sile. V zadnjih letih vse večji delež delodajalcev delovno silo šteje za dejavnik, ki omejuje proizvodnjo. V povprečju se je v EU ta delež povečal s 7,5 % leta 2013 na 21,8 % leta 2018 (glej tudi poglavje 1). Na splošno je ta omejitev izrazitejša v državah članicah, kjer je stopnja brezposelnosti na najnižji ravni v zgodovini, kot so Madžarska, Malta in Poljska (glej sliko 10). Nasprotno pa se pomanjkanje delovne sile manj šteje za oviro za proizvodnjo v državah z najvišjimi stopnjami brezposelnosti (Grčija, Španija, Italija). Podobno se zdi, da je v državah z vztrajno neizkoriščeno razpoložljivostjo delovne sile na trgu dela (npr. Grčiji, Španiji in na Cipru) velik delež delavcev previsoko usposobljen za svoje delovno mesto, medtem ko je ta težava na splošno manj pogosta v državah z nizko stopnjo brezposelnosti (glej sliko 11). To nakazuje, da so lahko izpopolnjevanje ter naložbe v znanja in spretnosti poleg gonila dolgoročne rasti tudi učinkovito orodje za kratkoročno spodbujanje zaposlovanja, zlasti v državah, kjer so razmere na trgu dela že utesnjene.

Slika 10: Pomanjkanje delovne sile je izrazitejše v državah z nižjo stopnjo brezposelnosti

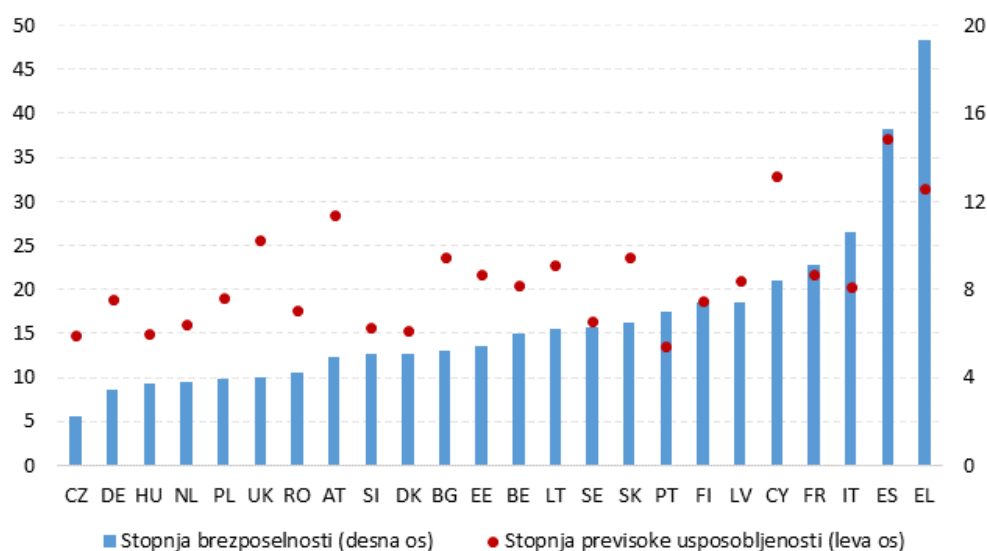
Sestavljeni kazalnik pomanjkanja delovne sile (levo) in stopnja brezposelnosti (desno) – 2018



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili ter raziskava podjetij in potrošnikov. Sestavljeni kazalnik vključuje vse sektorje (glej Razvoj trga dela in plač v Evropi – letni pregled 2019).

Slika 11: Previsoka usposobljenost je najvišja v državah z visoko stopnjo brezposelnosti

Stopnja previsoke usposobljenosti (levo) in stopnja brezposelnosti (desno) – 2018



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili. Stopnja previsoke usposobljenosti je opredeljena kot delež oseb, starih 20–64 let, s terciarno izobrazbo, ki so zaposlene v poklicih na stopnjah ISCO 4–9.

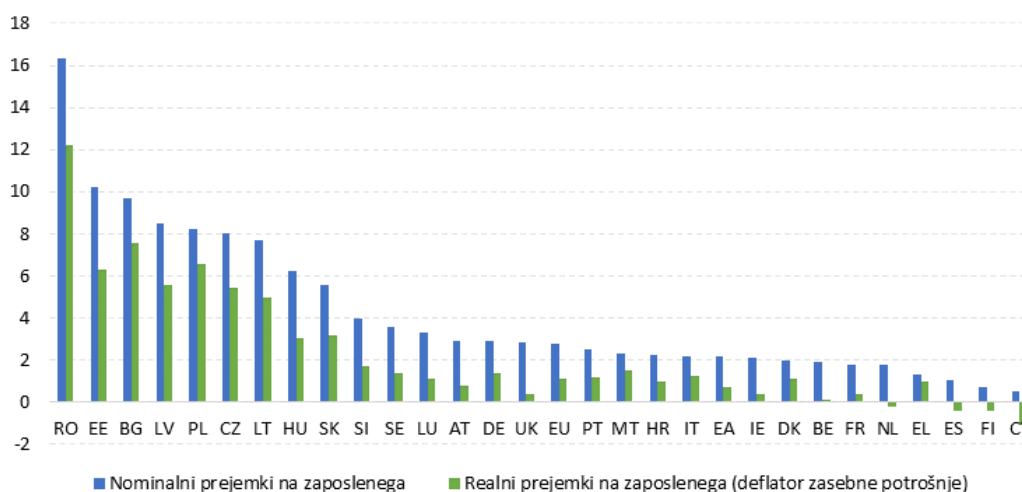
Nominalna rast plač se je v več državah članicah nekoliko zvišala, vendar na splošno ostaja zmerna. Leta 2018 so se nominalni prejemki na zaposlenega prvič po letu 2008

povečali v vseh državah članicah. V letu 2018 je povečanje segalo od 0,5 % na Cipru do 16,3 % v Romuniji³⁶ (slika 12). Leta 2018 je bila nominalna rast plač razmeroma hitrejša v večini srednje- in vzhodnoevropskih držav članic. Med državami članicami s hitro nominalno rastjo plač (nad 7 %) so Romunija, Češka, Estonija, Latvija, Litva in Poljska. Nasprotno je bila nominalna rast plač nižja (tj. enaka ali nižja od 2 %) v južnoevropskih državah članicah, kjer so stopnje brezposelnosti razmeroma višje.

V letu 2018 je bila realna rast plač v večini držav članic pozitivna. Povprečna rast je ostala zmerna ter je znašala 1,1 % v EU in 0,7 % v euroobmočju. Realna rast plač je bila hitra zlasti v Romuniji, sledile pa so Bolgarija, Poljska, Estonija, Latvija in Češka (več kot 5-odstotna v vseh), kar je prispevalo k povečanju kupne moči zaposlenih in spodbujanju navzgor usmerjene konvergence življenjskih razmer. Na drugi strani je bila realna rast plač negativna na Cipru, v Španiji, na Finskem in Nizozemskem. Realna rast plač je bila minimalna v Belgiji, Franciji, na Irskem in v Združenem kraljestvu. Skupina držav z nizko realno rastjo plač je raznolika in vključuje države z visoko ali razmeroma visoko stopnjo brezposelnosti (kot so Španija, Francija in Ciper) in države z nizko stopnjo brezposelnosti (kot so Nizozemska, Združeno kraljestvo in Avstrija).

Slika 12: Rast plač ostaja zmerna, razen v srednji in vzhodni Evropi

Nominalni in realni razvoj plač – 2018 (letna sprememba v %)



Vir: Evropska komisija, podatkovna zbirka AMECO.

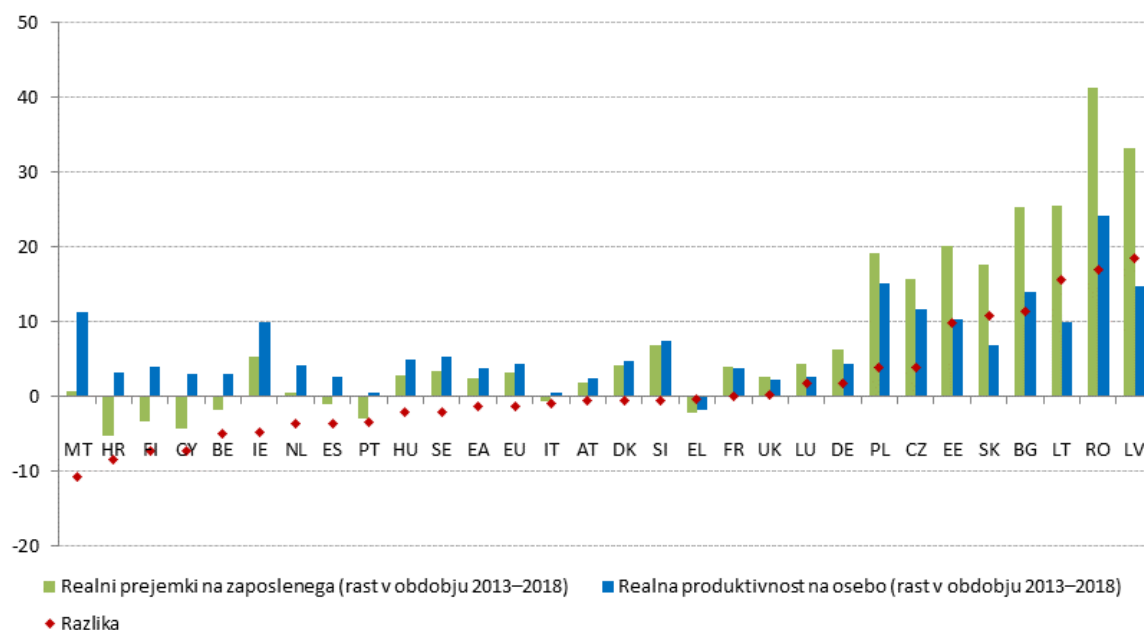
V letu 2018 je bila v večini držav članic, zlasti v srednji in vzhodni Evropi, realna rast plač hitrejša od rasti produktivnosti. Podoben trend je predviden za leto 2019. Srednjeročno (2013–2018) sta bili realna rast produktivnosti in realna rast plač počasni, pri čemer je realna rast plač zaostajala, zlasti v prvih letih okrevanja. Kot je prikazano na sliki 13, je bila v navedenem obdobju realna rast produktivnosti dela na zaposlenega v EU 4,4-odstotna in je bila nekoliko hitrejša od realne rasti plač (+3,1 %). Zaradi dolgotrajne upočasnitve so bile plače v letu 2018 še vedno nižje od plač v letu 2013 v osmih državah članicah (v Italiji, Španiji, na Cipru, v Grčiji, na Finskem, Hrvaškem, Portugalskem in v Belgiji). V nekaterih državah, tj. v baltskih državah, Romuniji, Bolgariji in na Slovaškem, je bila rast plač precej hitrejša od rasti produktivnosti. To je v skladu z nizkimi stopnjami

³⁶ V Romuniji je to precejšnje povečanje deloma posledica prenosa prispevkov za socialno varnost z delodajalcev na zaposlene, ki je bil izravnal z zvišanjem bruto plač.

brezposelnosti in nastajajočim pomanjkanjem delovne sile ter znanj in spretnosti ter prispeva k procesu približevanja. Vendar bi lahko dolgotrajna neusklajenost z razvojem produktivnosti negativno vplivala na stroškovno konkurenčnost.

Slika 13: V zadnjih petih letih je bila realna rast plač nekoliko nižja od realne rasti produktivnosti

Realni razvoj plač in realni razvoj produktivnosti (sprememba v odstotkih v obdobju 2013–2018)

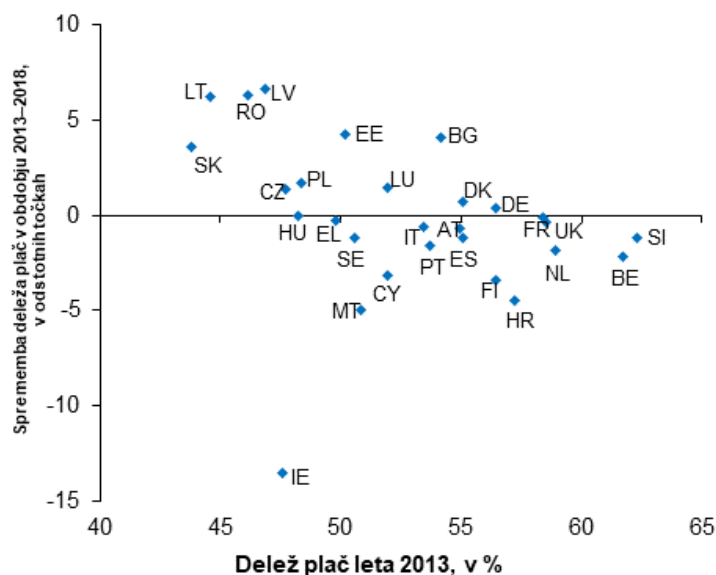


Vir: Eurostat, podatkovna zbirka AMECO Evropske komisije (realni prejemki na zaposlenega, deflator BDP; realna produktivnost dela na osebo). Države so razvrščene glede na vrzel med realno rastjo prejemkov in realno rastjo produktivnosti (tj. na levi strani grafa so primeri, ko je realni razvoj produktivnosti hitrejši od realnega razvoja prejemkov). Podatki za Irsko se nanašajo na obdobje 2015–2018.

V zadnjih petih letih se je delež plač v EU nekoliko zmanjšal, obenem pa je opaziti splošno težnjo h konvergenci. V primerjavi z letom 2013 se je delež plač zmanjšal za 0,4 odstotne točke v EU in za 0,7 odstotne točke v euroobmočju. Vendar se je povečal v večini srednje- in vzhodnoevropskih držav članic, kjer je bil na razmeroma nizki ravni (vključno z Latvijo, Litvo, Romunijo in Slovaško). Hkrati se je delež plač zmanjšal v državah, kot sta Belgija in Slovenija, kjer je bil na razmeroma visoki ravni. Med največjimi državami EU se je delež plač nekoliko zmanjšal v Franciji, Španiji, Italiji in Združenem kraljestvu, medtem ko se je v Nemčiji in na Poljskem nekoliko povečal (glej sliko 14).

Slika 14: V zadnjih petih letih je mogoče opaziti določeno mero konvergence pri deležu plač

Sprememba deleža plač v obdobju 2013–2018



Vir: podatkovna zbirka AMECO Evropske komisije; prilagojeni delež plač; celotno gospodarstvo; kot odstotek BDP pri sedanjih cenah. Na Irskem se je delež plač v letu 2015 zmanjšal za 9,4 odstotne točke v primerjavi z letom 2014 zaradi statističnih revizij.

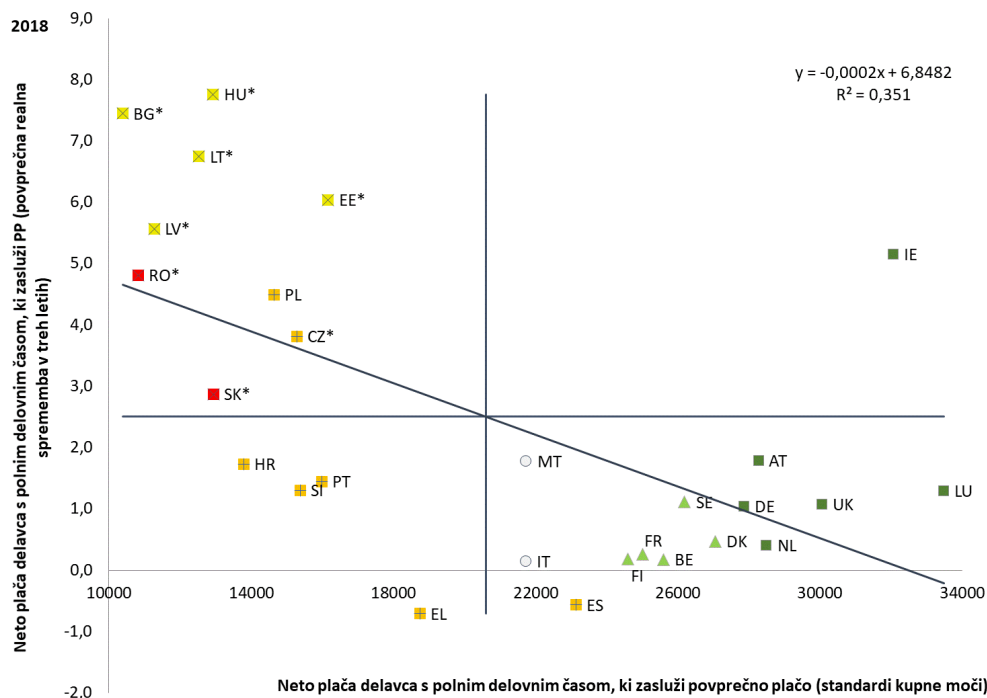
Neto zaslužki še naprej rastejo hitreje v srednji in vzhodni Evropi, kar prispeva h konvergenki ravni dohodka od dela. Ta trend je v skladu z načeli evropskega stebra socialnih pravic, v okviru katerega je navzgor usmerjena konvergenca življenjskih standardov eden od glavnih ciljev. Obenem je v državah, kjer je rast neto zaslužka hitrejša od povprečja, opaziti tudi hitro povečevanje stroškov dela na enoto³⁷, katerih vpliv na konkurenčnost je treba spremljati. Opaziti je mogoče trend razhajanja med južno in zahodno Evropo: dohodek od dela je ostal nespremenjen ali se je znižal v Španiji, Grčiji in Italiji, in to kljub razmeroma nižjim absolutnim ravnam (sicer ob stalno visokih stopnjah brezposelnosti), medtem ko je bil razvoj bolj dinamičen v državah z višjimi izhodiščnimi ravni. Ta trend je jasno razviden iz razporeditve držav v obliki črke U na sliki 15, na kateri se kot osnova vzame zaposleni brez otrok, ki zasluži povprečno plačo, v triletnem obdobju (2015–2018)³⁸. Na spodnji strani lestvice so Bolgarija, Litva in Madžarska opredeljene kot „države s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje“, medtem ko so Latvija, Romunija in Slovaška, v katerih se neto zaslužki ne povečujejo tako hitro, uvrščene med „države s kritičnimi razmerami“. Med „najuspešnejšimi državami“ so neto zaslužki v standardih kupne moči večji od 30 000 EUR v Luksemburgu, na Irskem in v Združenem kraljestvu. V teh državah članicah se neto zaslužki povečujejo hitreje kot v podobnih državah.

³⁷ Kot je razvidno iz slike 15, so v poročilu o mehanizmu opozarjanja za leto 2019 Bolgarija, Češka, Estonija, Madžarska, Litva, Latvija, Romunija in Slovaška označene kot države z nominalnimi stroški dela na enoto, ki presegajo prag, določen po postopku v zvezi z makroekonomskimi neravnotežji.

³⁸ Ravni neto zaslužka se merijo v standardih kupne moči, da bi se lahko izvedla smiselna primerjava med državami članicami. Spremembe se merijo v nacionalni valuti in realnih vrednostih. Ta kazalnik je treba brati in razlagati v povezavi z drugimi kazalniki, kot so stopnja tveganja revščine zaposlenih, razmerje med petim in prvim decilom porazdelitve plač (D5/D1) ter drugi ustrezni kazalniki prikaza uspešnosti zaposlovanja / prikaza uspešnosti socialne zaščite in skupnega ocenjevalnega okvira.

Slika 15: V srednji in vzhodni Evropi se neto zaslužki hitro povečujejo, kar podpira navzgor usmerjeno konvergenco

Neto zaslužek in letna sprememba – povprečje treh let (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



Vir: podatkovna zbirka o davkih in socialnih prejemkih (lastni izračuni). Obdobje: stopnje leta 2018 (triletno povprečje) in povprečne letne spremembe 2015–2018. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi. Države članice, označene z zvezdico, so tiste, v katerih so nominalni stroški dela na enoto presegli prag, določen s postopkom v zvezi z makroekonomskimi neravnotežji. Kazalnik iz pregleda za postopek v zvezi z makroekonomskimi neravnotežji je sprememba nominalnih stroškov dela na enoto v odstotkih v treh letih. Prag je 9 % za države euroobmočja in 12 % za države, ki niso v euroobmočju. Podatki za Ciper niso na voljo.

Plačne neenakosti v srednjeročnem merilu na splošno ostajajo nespremenjene. Rast plač, zlasti v spodnjem delu plačne lestvice, ima pomembno vlogo pri ohranjanju povpraševanja ter zmanjševanju dohodkovnih neenakosti in revščine zaposlenih. Razpršenost bruto dohodkov, merjena kot razmerje med petim in prvim decilom (D5/D1), je bila leta 2017 v razponu od 1,33 na Švedskem do 2,02 na Irskem (na podlagi podatkov OECD). Na razpršenost plač lahko vplivajo institucije za določanje plač. Z manjšo dohodkovno neenakostjo so povezane zlasti intenzivnejše dejavnosti na področju kolektivnih pogajanj (Evropska komisija, 2018³⁹). Pokritost s kolektivnimi pogajanjmi se po Evropi zelo razlikuje zaradi različnih nacionalnih tradicij in institucij. Leta 2016 je delež zaposlenih, zajetih s kakršno koli obliko kolektivne pogodbe o plačah, po izračunih OECD segal od 98 % v Avstriji do 7,1 % v Litvi.

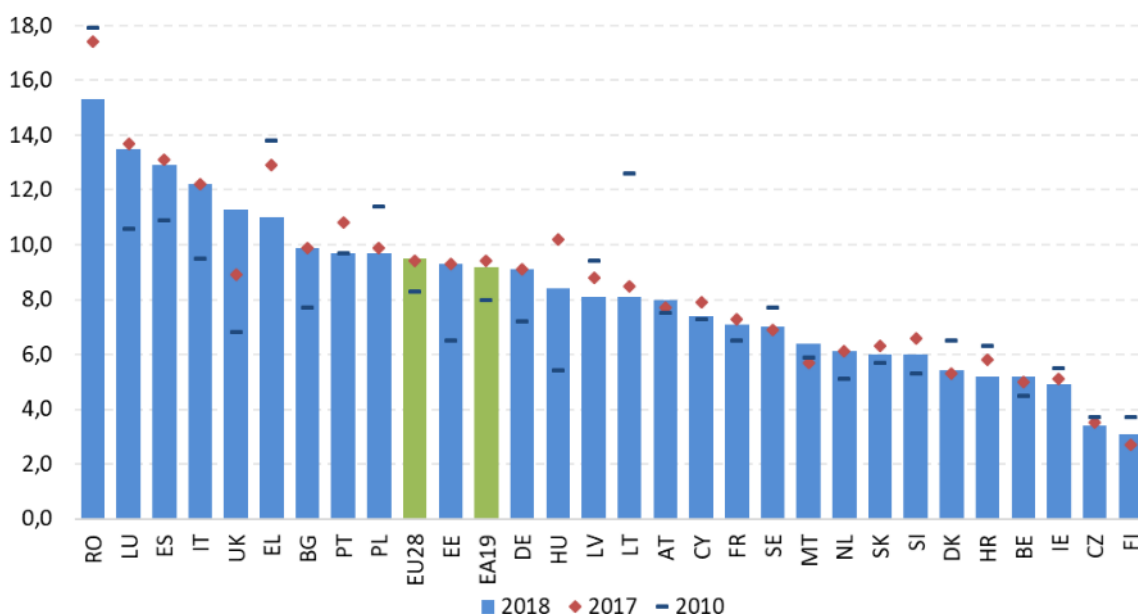
Dinamika plač vpliva tudi na tveganje revščine zaposlenih, ki v večini držav članic ostaja na najvišjih ravneh do zdaj. V EU se je delež oseb, ki so zaposlene in imajo ekvivalentni razpoložljivi dohodek gospodinjstva, ki je nižji od praga tveganja revščine, z 8,3 % leta 2010 povečal na 9,6 % v letu 2016. Od takrat je na splošno ostal skoraj nespremenjen, pri čemer je v letu 2018 v povprečju znašal 9,5 %. Najvišja raven je bila

39 Evropska komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual review 2018* (Razvoj trga dela in plač v Evropi – letni pregled 2018), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2018.

zabeležena v Romuniji (15,3 %), sledijo Luksemburg, Španija, Italija, Združeno kraljestvo in Grčija – v vseh je raven višja od 11 %. Na drugi strani lestvice je stopnja revščine zaposlenih nižja od 4 % na Finskem in Češkem. Najhitrejšje zmanjšanje v primerjavi z letom 2017 so zabeležile Romunija, Grčija in Madžarska (za približno 2 odstotni točki). Tveganje revščine zaposlenih je tesno povezano z vrsto pogodbe: v letu 2018 se je s tveganjem revščine soočalo 16,2 % zaposlenih s pogodbo o zaposlitvi za določen čas v primerjavi s 6,1 % zaposlenih s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Slika 16: Revščina zaposlenih v večini držav članic še naprej ostaja nad ravnmi iz leta 2010

Stopnja tveganja revščine zaposlenih, večletna primerjava



Vir: Eurostat, EU-SILC.

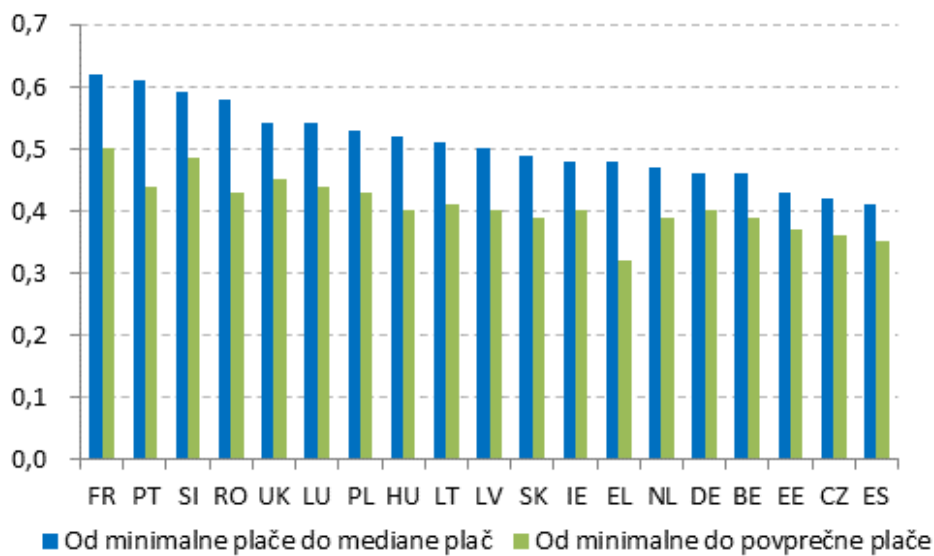
V večini držav članic minimalne plače določajo nižjo mejo za porazdelitev plač. Običajno gre za zakonsko določeno minimalno plačo (razen v Avstriji, na Cipru, Danskem, Finskem, v Italiji in na Švedskem). Ustrezne minimalne plače, bodisi zakonsko določene bodisi določene s kolektivnim pogajanjem na sektorski ravni, imajo več namenov: zmanjšujejo plačno neenakost, spodbujajo delo, lahko pomagajo zmanjšati revščino zaposlenih in podpirajo skupno povpraševanje s povečanjem dohodka družin z nizkimi dohodki, ki so bolj nagnjene k potrošnji. Pregledne in predvidljive minimalne plače prispevajo tudi k poslovnemu okolju, ki podpira naložbe in ustvarjanje delovnih mest ob hkratnem preprečevanju nelojalne konkurence. Hkrati minimalne plače zvišujejo stroške zaposlovanja delavcev z nizkimi dohodki, kar lahko vpliva na zaposlitvene možnosti nekaterih skupin, odvisno od strukture gospodarstva in makroekonomskih razmer. Da bi se upoštevali vsi ti dejavniki, so v večini držav članic v določanje minimalne plače vključeni socialni partnerji. V nekaterih državah pri postopku sodelujejo strokovni odbori. To velja na primer za vse države, ki so zakonsko določeno minimalno plačo uvedle šele pred kratkim (Nemčija, Irska in Združeno kraljestvo). Slika 17 prikazuje minimalno plačo kot odstotek mediane plač in povprečne plače⁴⁰ v EU v

⁴⁰ Za mednarodno primerjavo absolutna raven minimalne plače ni zelo uporabno merilo, ker se ne upoštevajo razlike v produktivnosti dela in cenah med državami.

letu 2018. Najvišje minimalne plače glede na mediano so zabeležene v Franciji, na Portugalskem, v Sloveniji in Romuniji, najnižje pa v Španiji, na Češkem in v Estoniji. Ker je morebitni učinek minimalne plače na zaposlitvene in življenjske razmere večji, kadar zajema velik delež delovne sile, bi bilo treba upoštevati tudi ta kazalnik. Leta 2016 je delež tistih, ki zaslužijo zakonsko določeno minimalno plačo ali manj, znašal 7,2 % mediane države članice EU (glej sliko 18), pri čemer so med državami velike razlike (od približno 2 % na Češkem in Malti do več kot 12 % na Poljskem in v Združenem kraljestvu).

Slika 17: Minimalne plače v Evropi znašajo med tretjino in polovico povprečne plače

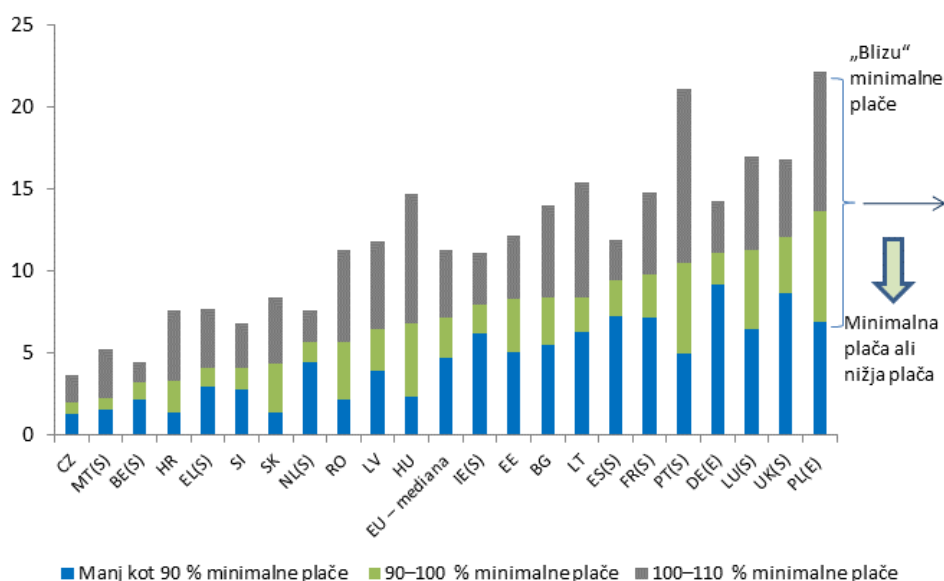
Minimalne plače kot delež mediane in povprečni dohodki zaposlenih za polni delovni čas (2018)



Vir: OECD. Opombe: Avstrija, Ciper, Danska, Finska, Italija in Švedska nimajo zakonsko določene minimalne plače. Za Bolgarijo, Hrvaško in Malto OECD ni predložila informacij.

Slika 18: Delež delavcev, ki zaslužijo minimalno plačo, se med državami članicami zelo razlikuje

Delež delavcev, ki zaslužijo določen delež nacionalne minimalne plače

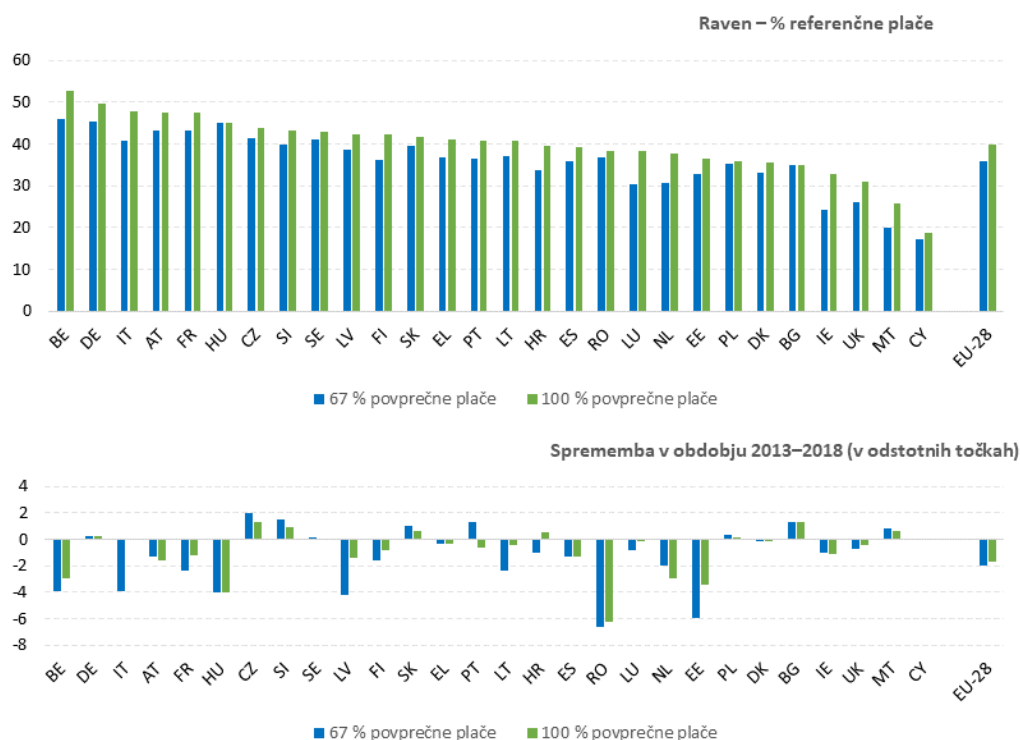


Vir: Eurofound, *Minimum wages in 2019: Annual review* (Minimalne plače v letu 2019: letni pregled).

V srednji in vzhodni Evropi vse večji pritiski na plače vplivajo na vse ravni določanja plač, vključno z minimalnimi plačami^{41, 42}. V letu 2019 so se plače zaposlenih z minimalno plačo v skoraj vseh državah EU zvišale. V povprečju so bila zvišanja večja v srednji in vzhodni Evropi, kjer se v zadnjih letih pojavlja pomanjkanje delovne sile. Vendar je bilo največje zvišanje v nominalnem smislu zabeleženo v Španiji (22,3 %) in Grčiji (10,9 %), čeprav je minimalna plača v Grčiji še vedno precej nižja od ravni iz obdobja pred krizo. Med zaposlenimi z minimalno plačo je še vedno veliko več žensk, in sicer v skoraj vseh državah EU, razen v Estoniji in Bolgariji, kjer sta spola razmeroma uravnotežena. Leta 2017 je bila nesorazmerno velika zastopanost žensk med zaposlenimi z minimalno plačo največja na Malti, Nizozemskem, Češkem, Slovaškem, Hrvaškem in v Belgiji⁴³.

Slika 19: Davčni primež se na splošno zmanjšuje, sploh kar zadeva osebe z nizkimi dohodki

Davčni primež, stopnja leta 2018 in sprememba v obdobju 2013–2018



Vir: podatkovna zbirka o davkih in socialnih prejemkih, Evropska komisija/OECD. Opomba: podatki veljajo za zaposlene brez otrok. Podatki so bili posodobljeni 17. junija 2019. Podatek za EU-28 izraža netehtano povprečje.

Splošni trend postopnega zmanjševanja davčne obremenitve dela se nadaljuje. Leta 2018 se je davčni primež za delavce, ki zaslužijo povprečno plačo, najbolj zmanjšal v Romuniji (–4,7 odstotne točke), Estoniji (–2,5 odstotne točke) in na Madžarskem (–1,1 odstotne točke). V

⁴¹ Eurofound, *Annual review of working life 2018* (Letni pregled delovnega življenja 2018), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

⁴² Eurofound, *Minimum wages in 2019: Annual review* (Minimalne plače v letu 2019: letni pregled), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

⁴³ Izračuni Eurofounda na podlagi podatkov EU-SILC Eurostata.

več kot polovici držav članic EU se je davčni primež povečal, vendar praviloma v zelo omejenem obsegu; najbolj se je povečal v Bolgariji (0,6 odstotne točke) in na Malti (0,4 odstotne točke). Na splošno so razlike med državami še naprej velike (glej sliko 19). Davčni primež sega od manj kot 30 % na Cipru in Malti do približno 50 % v Belgiji, Nemčiji, Italiji, Franciji in Avstriji. Podobno variabilnost je mogoče opaziti pri delavcih z nizkimi dohodki (ki zaslužijo 67 % povprečne plače), čeprav se vzorci držav v zvezi s progresivnostjo davčnih stopenj razlikujejo. Dolgoročni trend zmanjševanja davčnega primeža je zlasti izrazit za zaposlene z nizkimi dohodki. Med letoma 2013 in 2018 se je netehtani povprečni davčni primež v EU zmanjšal v povprečju za 1,7 odstotne točke (pri delavcih z nizkimi dohodki pa za 2,0 odstotne točke), pri čemer se je močno zmanjšal za obe dohodkovni skupini v Romuniji, na Madžarskem, v Estoniji in Belgiji. V Italiji, Franciji, Litvi in Latviji se je precej zmanjšal za delavce z nizkimi dohodki. V Litvi in Latviji to odraža uvedbo progresivne dohodninske lestvice. Dolgoročno je mogoče opaziti določeno stopnjo konvergence glede davčnih stopenj, čeprav se je davčni primež povečal v nekaterih državah, kjer je bil razmeroma velik (npr. v Nemčiji, Sloveniji, na Češkem), in zmanjšal v nekaterih državah, kjer je bil razmeroma majhen (npr. na Irskem in v Združenem kraljestvu)⁴⁴. Septembra 2015 se je Euroskupina dogovorila, da se povprečje, tehtano z BDP, določi za referenčno merilo za davčno obremenitev dela v državah članicah euroobmočja. Namen je zagotoviti dodatne informacije in podporo reformam na področju obdavčitve dela. Euroskupina v okviru tega preuči davčni primež za delavca, ki zasluži povprečno plačo, in delavca, ki zasluži nizko plačo⁴⁵.

3.1.2 Odziv politike

Zaradi izboljševanja razmer na trgu dela se zmanjšuje uporaba subvencij za zaposlovanje. Ne glede na to številne države članice še naprej zagotavljajo finančne spodbude za spodbujanje vključevanja posameznih skupin na trg dela. V Belgiji lahko na primer delodajalci mladih zaposlenih (starih manj kot 21 let) v nekaterih okoliščinah znižajo njihovo bruto plačo, razliko pa poravnava vlada s plačilom premije zaposlenemu. V Flandriji (Belgija) je vlada okrepila ciljno usmerjene ukrepe za starejše delavce, mlade z nizko stopnjo izobrazbe in invalide. V Franciji se poskusne subvencije za podjetja, ki zaposlijo prebivalce najbolj prikrajšanih mestnih območij, postopoma razširjajo, tudi v najbolj oddaljenih regijah. V okviru nemškega programa *Teilhabeengesetz* država v primeru zaposlitve dolgotrajno brezposelne osebe plača 75 % njene plače v prvem letu in 50 % v drugem. V okviru ciprskega programa pripravništev za nove diplomante bodo odvetniki, arhitekti ali inženirji, ki opravljajo vajeništvo, prejeli mesečno nadomestilo za usposabljanje v višini 650 EUR. Spodbude se zagotavljajo tudi za zaposlovanje invalidov. Portugalska v okviru akcijskega programa za spopadanje s prekarnim delom in spodbujanje kolektivnega pogajanja zagotavlja podporo podjetjem, ki hkrati za nedoločen čas zaposlijo mlado brezposelno osebo (ali osebo, ki išče prvo zaposlitev) in starejšo dolgotrajno brezposelno osebo. Podpora vključuje delno ali popolno oprostitvev plačil prispevkov za socialno varnost. Poleg tega se subvencije zagotavljajo tudi za zaposlovanje mladih in dolgotrajno brezposelnih oseb, ki opravljajo

⁴⁴ Več informacij o najnovejših trendih, tudi o različnih dohodkovnih skupinah, je na voljo v publikaciji *Tax Policies in the European Union – 2019 Survey* (Davčne politike v Evropski uniji – raziskava za leto 2019), Evropska komisija, GD za obdavčenje in carinsko unijo.

⁴⁵ Nizka plača ustreza 50 % povprečne plače v okviru ukrepa Euroskupine in 67 % povprečne plače v skupnem ocenjevalnem okviru, o katerem sta se dogovorila Odbor za zaposlovanje in Odbor za socialno zaščito. Čeprav sta oba kazalnika sprejemljiva, se v skupnem poročilu o zaposlovanju za leto 2020 uporablja zadnjenavedeni.

strokovno pripravništvo, na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (leta 2019 so bile uvedene spremembe za racionalizacijo postopka oddaje vloge). V Romuniji delodajalci, ki z diplomanti sklenejo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, za vsakega zaposlenega 12 mesecev prejemajo mesečni znesek v višini 2 250 RON (približno 475 EUR) (18 mesecev za diplomante, ki so invalidi). Enak znesek se izplača tudi za zaposlovanje brezposelnih oseb, starejših od 45 let, brezposelnih staršev samohranilcev, dolgotrajno brezposelnih ali mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo. Nazadnje, enak znesek se lahko (iz proračuna za zavarovanje za primer brezposelnosti) nameni za delodajalce, ki sklenejo pogodbo o vajeništvu ali pripravništvu. Na Švedskem poteka razprava o novem ukrepu, usmerjenem v novoprispele osebe in dolgotrajno brezposelne, v okviru katerega bi država subvencionirala nekaj več kot polovico stroškov za plače. Več podrobnosti o ukrepih, usmerjenih v določene skupine, je na voljo v oddelku 3.2.

Nekatere države članice so zaposlovanje in dohodek od dela podprle z zmanjšanjem davčnega primeža. V nekaterih primerih lahko ukrepi politike vključujejo tudi spremembe prispevkov za socialno varnost. V Španiji je bilo leta 2018 sprejetih več davčnih olajšav, vključno s popolno oprostitvijo plačila davka na materinsko in očetovsko nadomestilo, odbitkom izdatkov za vzgojo in izobraževanje v zgodnjem otroštvu ter odbitki za davkoplačevalce, ki živijo z odvisnim partnerjem. V Franciji je bil nekdanji *CICE* (davčni dobropis za zaposlovanje in konkurenčnost) preoblikovan v neposredno znižanje prispevkov za socialno varnost za 6 odstotnih točk iz plač v višini do 2,5-kratnika minimalne plače. Poleg tega se bodo prispevki za socialno varnost, ki jih plačajo delodajalci, za nizke plače znižali za 3,9 odstotne točke. Italija je uvedla 15-odstotni pavšalni davek za mala podjetja, strokovnjake in obrtnike, ki prijavijo dohodke v višini največ 65 000 EUR. V Litvi se bo davčni primež za zaposlene z nizkimi in srednjimi dohodki zmanjšal v triletnem obdobju v okviru obsežne reforme, ki uvaja progresivno dohodninsko lestvico. Poleg tega se bo poenostavil sistem obdavčitve dela, pri čemer se bo uvedla oprostitvev plačila prispevkov za socialno varnost, vključno s prispevki za glavno pokojninsko shemo, za osebe z nizkimi dohodki, obenem pa se bo zvišal splošni prispevek za socialno varnost. Na Madžarskem so se prispevki za socialno varnost, ki jih plačajo delodajalci, leta 2019 znižali z 19,5 % na 17,5 %. Poleg tega ni treba plačati prispevkov za dohodek od dela upokojencev, da bi se spodbujala njihova udeležba na trgu dela. Poljska je sprejela davčno olajšavo za mlade, stare manj kot 26 let. Malta je v okviru pobude za zagotavljanje, da se delo izplača, v proračunu za leto 2019 potrdila plačilo v višini 40 do 68 EUR za zaposlene posameznike, ki zaslužijo manj kot 60 000 EUR. Minimalni prispevek za samozaposlene se je leta 2019 zvišal za 1,9 %, da bi se financirala zaščita v smislu kritja in trajanja. V Sloveniji je bil regres za dopust v višini do povprečne plače izvzet iz dohodnine in prispevkov za socialno varnost.

Več držav članic sprejema ukrepe za izboljšanje trdnosti in preglednosti okvirov za določanje plač in kolektivno pogajanje. Grčija je obnovila načeli razširitve kolektivnih pogodb in ugodnejših pogojev (tj. možnost odstopanja od sporazumov samo v korist zaposlenega). Na podlagi tega je bilo do zdaj razširjenih 15 kolektivnih sporazumov, ki zajemajo več kot 220 000 delavcev. Na Hrvaškem potekajo razprave o zakonodaji za boljšo uskladitev določanja plač v celotni državni upravi z uvedbo enotnih plačilnih lestvic in koeficientov zahtevnosti delovnih mest. Nova zakonodaja bi zajemala tudi področje delovnega razmerja javnih uslužbencev, ki je zdaj predmet kolektivnih pogajanj, odvisno od tega, ali bo izveden nov sistem ocenjevanja uspešnosti. Latvija je spremenila svoje delovno pravo, da bi olajšala sektorske dvostranske sporazume, pri čemer je dovolila, da pod nekaterimi pogoji odstopajo od 100-odstotnega dodatka za nadurno delo. V Litvi je osnutek zakona namenjen pojasnitvi pravnega okolja za socialni dialog in kolektivna pogajanja na

nacionalni, sektorski ali upravni ravni. Poleg tega bodo imeli davkoplačevalci možnost, da 1 % svoje dohodnine namenijo sindikatom, da bi se okrepila finančna zmogljivost socialnih partnerjev. Na Slovaškem lahko zaposleni na podlagi spremembe delovnega zakonika zdaj javno razkrijejo svoje plače, ki jih ni mogoče prikriti s pogodbo.

V letu 2019 so se minimalne plače zvišale v skoraj vseh državah članicah, ki imajo nacionalne zakonsko določene stopnje. Preglednica 2 vsebuje pregled posodobitev, opravljenih leta 2019. V Estoniji se je na primer bruto minimalna plača januarja 2019 zvišala na 540 EUR, medtem ko je leta 2018 znašala 500 EUR. Socialni partnerji so se dogovorili, da se bodo do leta 2022 zvišanja minimalne plače izračunavala letno na podlagi produktivnosti dela in gospodarske rasti. V Grčiji je vlada zvišala zakonsko določeno minimalno plačo za 10,9 % in odpravila plačo, ki je nižja od minimalne, za osebe, mlajše od 25 let. To je prvo zvišanje od leta 2012. V Španiji se je na podlagi političnega sporazuma (brez socialnih partnerjev) zakonsko določena minimalna plača zvišala na 12 600 EUR na leto. Vzporedno s tem je vlada napovedala, da bo leta 2019 zvišala plače v javnem sektorju za najmanj 2,25 % in da bodo dodatno zvišane za največ 0,5 odstotne točke, odvisno od rasti BDP. Na Hrvaškem se je minimalna bruto plača zvišala s 3440 HRK na 3750 HRK (s približno 460 EUR na približno 505 EUR), kar je največje zvišanje od leta 2008. V Litvi se je minimalna plača zvišala s 400 EUR na 430 EUR na mesec, vendar po reformi dohodnine znaša 555 EUR. Na Slovaškem se je minimalna plača zvišala s 480 EUR na 520 EUR. V Latviji se nacionalna minimalna plača ni zvišala, minimalne plače v gradbeništvu in sektorju izobraževanja pa so bile posodobljene navzgor. Poljska vlada je napovedala velika zvišanja minimalne plače, ki naj bi se v nominalnem smislu v naslednjih petih letih skoraj podvojila (z 2250 PLN oziroma približno 525 EUR leta 2019 na 4000 PLN oziroma približno 930 EUR leta 2024). Nazadnje, v Italiji in na Cipru potekajo razprave o predlogih za uvedbo zakonsko določene minimalne plače. V Italiji je bila v osnutku zakona predlagana uvedba minimalne bruto urne postavke v višini 9 EUR. Na Cipru je vlada napovedala, da namerava uvesti pavšalno minimalno plačo, ko bo gospodarstvo doseglo polno zaposlenost in bo stopnja brezposelnosti znašala 5 %. Po napovedih bo to predvidoma doseženo v obdobju 2020–2021.

Preglednica 2: Posodobitve mesečnih minimalnih plač v letu 2019 (v EUR)

Država	2018	2019	Nominalno zvišanje	Realno zvišanje
Belgija	1 562,59	1 593,76	2,0 %	0,2 %
Bolgarija	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Hrvaška	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Češka	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Estonija	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
Francija	1 498,47	1 521,22	1,5 %	0,1 %
Nemčija	1 497,79	1 557,09	4,0 %	2,2 %
Grčija	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Madžarska	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Irska	1 613,95	1 656,20	2,6 %	1,8 %
Latvija	430,00	430,00	0,0 %	-2,9 %
Litva	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Luksemburg	1 998,59	2 071,10	3,6 %	2,0 %
Malta	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Nizozemska	1 578,00	1 615,80	2,4 %	0,4 %
Poljska	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Portugalska	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Romunija	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Slovaška	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Slovenija	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Španija	858,55	1 050,00	22,3 %	21,1 %
Združeno kraljestvo	1 638,36	1 746,73	4,9 %	2,4 %

Vir: izračuni Eurofounda. Usklajeni podatki o bruto mesečnih plačah v eurih veljajo za zaposlene za polni delovni čas pri polni postavki za polnoletne. Po pretvorbi v eure so realne spremembe minimalne plače na Madžarskem in Poljskem večje od nominalnih zaradi devalvacije madžarskega forinta in poljskega zlota.

3.2. Smernica 6: Zagotavljanje večje ponudbe delovne sile in izboljšanje dostopa do zaposlitve, znanj in spretnosti ter kompetenc

V tem oddelku je obravnavano izvajanje smernice za zaposlovanje št. 6, v skladu s katero se državam članicam priporoča, naj ustvarijo pogoje, ki spodbujajo ponudbo delovne sile, strokovno usposobljenost in kompetence. Predstavljeni so kazalniki v zvezi z doseženo izobrazbo in usposabljanjem, s tem povezanimi rezultati ter vplivom na razvoj spretnosti ter zaposljivost delovne sile. Nato so preučeni rezultati na trgu dela za različne skupine, ki so na trgu dela premalo zastopane (npr. mladi, starejši delavci, ženske, osebe z migrantskim ozadjem in invalidi). V oddelku 3.2.2 so predstavljeni ukrepi politike držav članic na teh področjih in ukrepi, usmerjeni v navedene skupine.

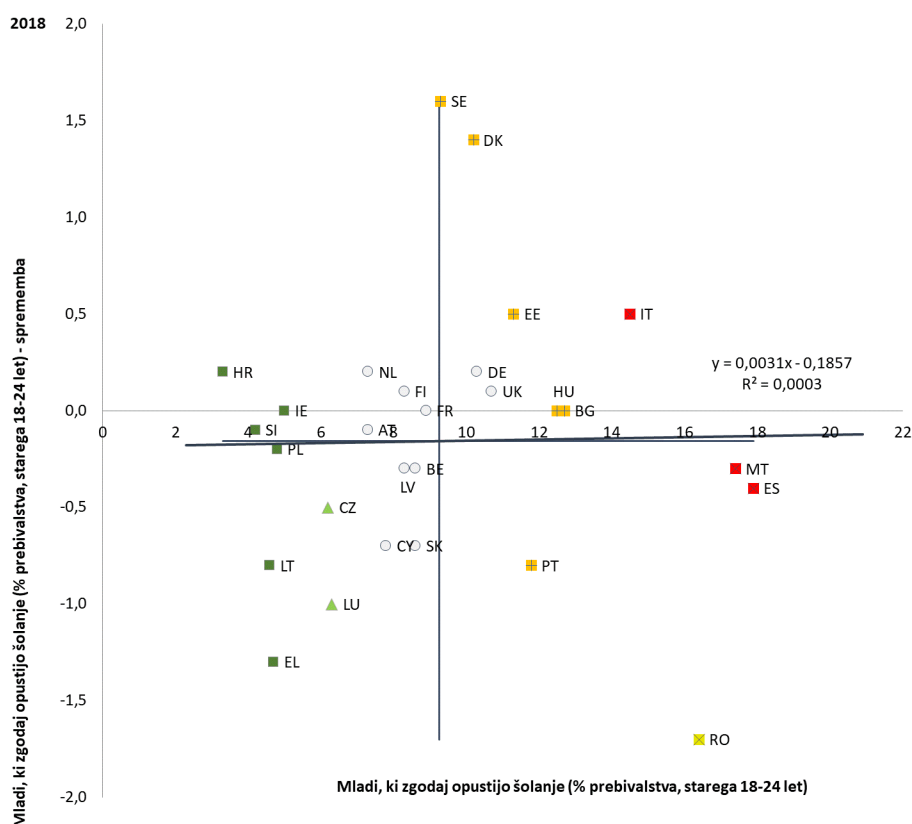
3.2.1 Ključni kazalniki

Po dolgem obdobju neprekinjenega napredka se delež mladih, ki zgodaj opustijo šolanje⁴⁶, v zadnjih dveh letih ni spremenil. Zmanjšanje deleža mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, je del krovnih ciljev za izobraževanje iz strategije Evropa 2020. Države članice so se dogovorile, da bodo povprečni delež mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, v EU do leta 2020 zmanjšale na manj kot 10 % ob upoštevanju 14,7-odstotnega izhodiščnega deleža iz leta 2008. Ta delež se je stalno zmanjševal do leta 2016, ko je dosegel 10,7 %. Od takrat niso bila ugotovljena pomembna izboljšanja, saj je vrednost kazalnika v letih 2017 in 2018 ostala nespremenjena pri 10,6 %. Kot je prikazano na sliki 20, je stanje ostalo skoraj nespremenjeno v približno polovici držav članic, pri čemer so letna nihanja segala od +0,2 do -0,2 odstotne točke. Kljub temu so bile velike izboljšave zabeležene v Romuniji (-1,7 odstotne točke), Grčiji (-1,3 odstotne točke) in Luksemburgu (-1 odstotna točka), medtem ko se je delež mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, na Švedskem in Danskem povečal za 1,6 oziroma 1,4 odstotne točke. Pri preučitvi razvoja na Malti, v Španiji in Italiji, tj. v državah članicah, ki so (glede na razvrstitev iz pregleda socialnih kazalnikov) opredeljene kot „države s kritičnimi razmerami“, je mogoče opaziti dve različni stanji. Medtem ko je mogoče v prvih dveh državah opaziti pozitiven trend med letoma 2017 in 2018 ter zmanjšanje deleža mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, za 0,3 oziroma 0,4 odstotne točke, se je ta delež v Italiji dodatno povečal (za +0,5 odstotne točke) in dosegel 14,5 %. Leta 2018, je bil delež mladih, ki zgodaj zapustijo šolanje, manjši od 10 % v 17 državah članicah. V primerjavi s ciljem EU je bil delež še vedno precej večji (tudi od zadevnih nacionalnih ciljnih deležev) v Španiji (17,9 %), na Malti (17,4 %) in v Romuniji (16,4 %), medtem ko je na Irskem, Poljskem, v Grčiji, Litvi, Sloveniji in na Hrvaškem znašal 5 % ali manj. Delež mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, se je v desetletju (slika 21) najbolj zmanjšal na Portugalskem, v Španiji, Grčiji, na Irskem in Malti, medtem ko se je na Slovaškem in Švedskem precej povečal, čeprav je v obeh državah še naprej manjši od referenčne vrednosti iz strategije Evropa 2020. V več državah članicah se kažejo velike regionalne razlike v deležih mladih, ki zgodaj opustijo šolanje (glej Prilogo 3).

⁴⁶ Delež mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, je opredeljen kot delež mladih, starih 18–24 let, ki imajo največ nižjo sekundarno izobrazbo ter niso udeleženi v nadaljnjem izobraževanju ali usposabljanju.

Slika 20: Deleži mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, so v posameznih državah članicah precej različni

Mladi, ki zgodaj opustijo šolanje (% prebivalstva, starega 18–24 let), in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



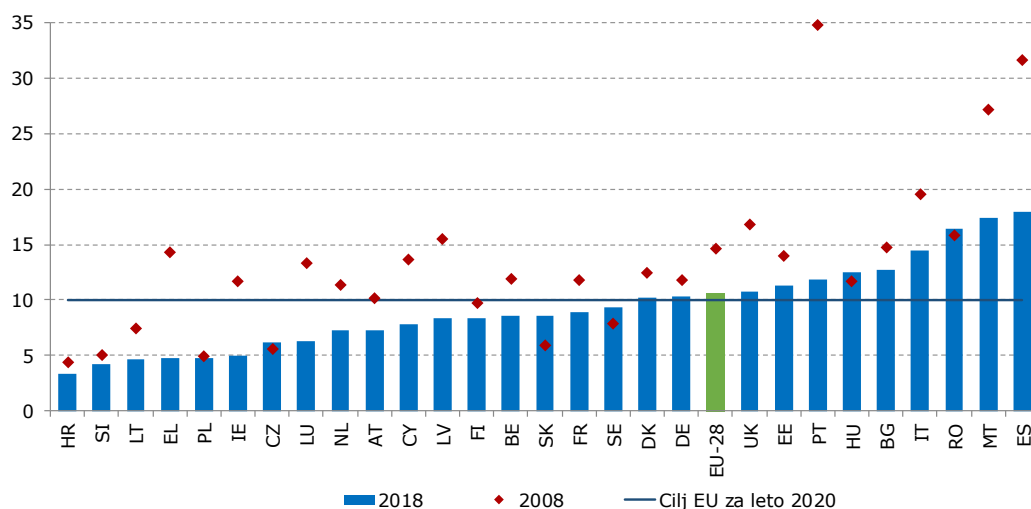
Vir: Eurostat. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2017. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi. Prekinitev serije za Belgijo, Dansko, Irsko in Malto.

Med različnimi skupinami prebivalstva so precejšnje razlike v deležih mladih, ki zgodaj opustijo šolanje. V povprečju moški pogosteje zgodaj opustijo šolanje kot ženske (12,2 % v primerjavi z 8,9 %). Ta razlika med spoloma, ki znaša 3,3 odstotne točke, se v zadnjem desetletju na splošno ni spremenila (od leta 2008 se je zmanjšala samo za 0,7 odstotne točke). Država rojstva pomembno vpliva na vzorce zgodnjega opuščanja šolanja: pri osebah, ki se izobražujejo v državi rojstva, je delež manjši kot pri osebah, rojenih v drugi državi EU (9,5 % v primerjavi z 19,2 %), razlika pa je še večja v primerjavi z osebami, rojenimi zunaj EU, pri katerih delež mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, znaša 20,7 %. Vendar se je razlika za zadnjenavedeno skupino od leta 2008 zmanjšala za 8,9 odstotne točke.

Zgodnje opuščanje šolanja ovira gospodarsko rast in zaposlovanje. Mladim, ki prezgodaj opustijo izobraževanje in usposabljanje, primanjkuje znanja, kompetenc in kvalifikacij, poleg tega pa se spopadajo z resnimi in vztrajnimi težavami na trgu dela. Leta 2018 je bilo 53,8 % oseb, ki so zgodaj opustile izobraževanje in usposabljanje, brezposelnih ali neaktivnih. Posledično je tveganje revščine ali socialne izključenosti zanje večje.

Slika 21: Cilj strategije Evropa 2020 za zgodnje opuščanje šolanja kljub precejšnjemu napredku še ni bil dosežen

Mladi, ki zgodaj opustijo šolanje, 2009–2018, in cilj EU za leto 2020 (v %)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, spletna koda podatkov: [edat_lfse_14].

Opomba: vse države: prekinitev časovne vrste leta 2014 (prehod z ISCED 1997 na ISCED 2011); sprememba ISCED ne vpliva na primerljivost tega kazalnika v določenem obdobju za vse države članice, razen Estonije.

Več kot eden od petih učencev nima minimalnih osnovnih znanj in spretnosti, potrebnih v njihovi starosti, kar kaže, da je treba nujno izboljšati izobraževalne sisteme. Program mednarodne primerjave dosežkov učencev (PISA) pod okriljem OECD za leto 2018 kaže, da se je uspešnost EU od leta 2015 v povprečju dodatno zmanjšala na vseh področjih⁴⁷. Leta 2018 je imelo 21,7 % evropskih učencev slabe učne dosežke⁴⁸ pri branju, 22,4 % pri matematiki in 21,6 % pri naravoslovju. Vendar so med državami članicami velike razlike. V Estoniji, na Irskem, Finskem in Poljskem je imelo pri branju slabe učne dosežke manj kot 15 % učencev, v Bolgariji, na Cipru, v Romuniji, na Malti, Slovaškem in v Grčiji pa več kot 30 % učencev ni doseglo osnovne ravni bralne pismenosti. Na učne rezultate še vedno močno vplivata socialno-ekonomski status in migrantsko ozadje učencev, kar kaže, da izobraževanje ne deluje v zadostni meri kot gonilo družbene mobilnosti. V skupini učencev s slabimi učnimi dosežki je zelo veliko učencev s slabšim socialno-ekonomskim položajem ali migrantskim ozadjem, ki imajo težave pri doseganju osnovnega znanja na vseh treh področjih. V vseh državah članicah je za učence, ki glede na socialno-ekonomski status spadajo v spodnjo četrtino, manj verjetno, da bodo dosegli minimalno raven bralne pismenosti, kot za njihove vrstnike, ki glede na socialno-ekonomski status spadajo v zgornjo četrtino. V Bolgariji, Romuniji, na Madžarskem, Slovaškem in v Luksemburgu se kažejo največje vrzeli med tema dvema skupinama, medtem ko v Estoniji, na Finskem in Irskem socialno-ekonomsko ozadje učencev nima tako velikega vpliva na njihove rezultate.

Vključevanje Romov v izobraževanje je še vedno izziv zaradi več dejavnikov, vključno s segregacijo v šolah, ne vključujočim poučevanjem in ovirami, ki jih povzroča huda revščina ali stanovanjska segregacija. Kljub prizadevanjem za zvišanje stopenj udeležbe in zmanjšanje

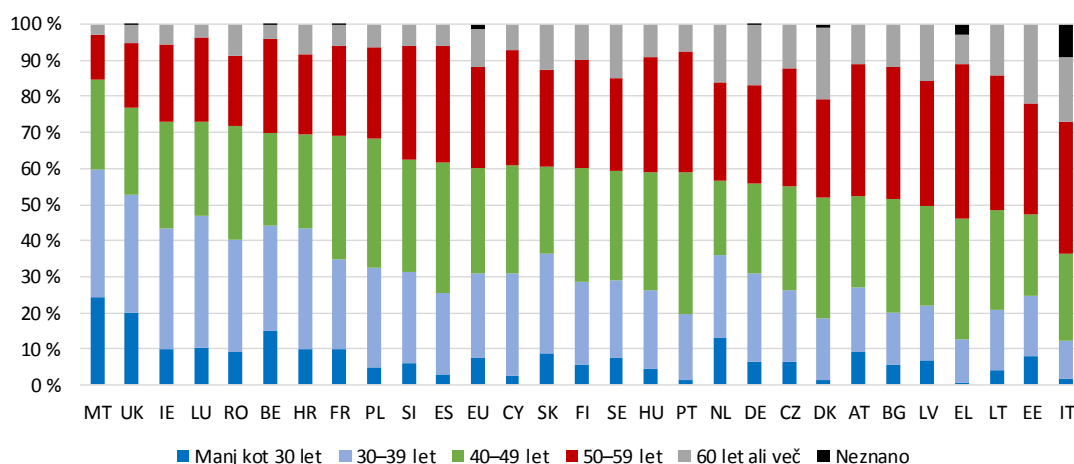
⁴⁷ Raziskava osnovnih kompetenc petnajstletnih učencev v okviru Programa mednarodne primerjave dosežkov učencev (PISA) pod okriljem OECD se izvede vsaka tri leta.

⁴⁸ V raziskavi PISA so „učenci s slabimi učnimi dosežki“ opredeljeni kot tisti petnajstletni učenci, ki pri osnovnih znanjih ne dosežejo osnovne ravni znanja, potrebne za polno udeležbo v sodobni družbi (tj. raven 2).

osipa manj kot ena petina romskih otrok nadaljuje izobraževanje na višji ravni. Stopnja izostajanja in zgodnjega opuščanja šolanja pri Romih znašajo 70 % ter so bistveno višje kot pri drugih kategorijah učencev in od 10-odstotnega ciljnega deleža za zgodnje opuščanje šolanja iz strategije Evropa 2020⁴⁹.

Slika 22: Učiteljski kader držav članic se stara

Učitelji na sekundarni ravni po starostnih skupinah (ISCED 2-3), 2017



Vir: Eurostat, UOE, spletna koda podatkov: [educ_uoe_perp01]. Razvrstitev od najmanjšega deleža učiteljev, starih 50 let ali več, do največjega. Podatki za Irsko vključujejo samo podatke o učiteljih, ki poučujejo na višji sekundarni ravni. Podatki za Dansko vključujejo samo podatke o učiteljih, ki poučujejo na nižji sekundarni ravni.

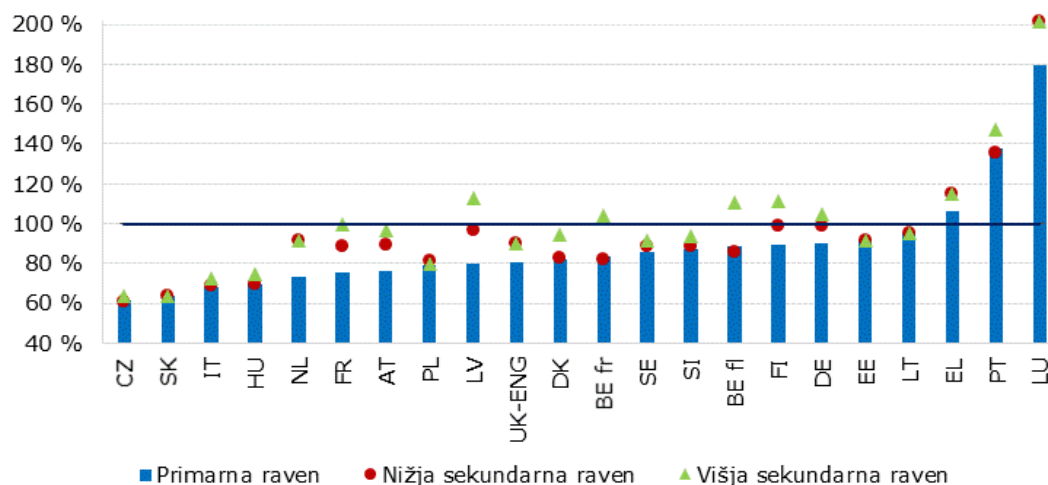
Več držav članic nima dovolj visokokvalificiranih učiteljev in se spopada s staranjem učiteljskega kadra. Leta 2017 je bilo v EU na vseh ravneh izobraževanja približno 8,8 milijona učiteljev in članov akademskega osebja. Po podatkih mednarodne raziskave OECD o poučevanju in učenju (TALIS) za leto 2018⁵⁰ 34 % učiteljev na nižji sekundarni ravni dela v šolah z najmanj 10 % učencev s posebnimi potrebami, 19 % v šolah z več kot 30 % učencev iz socialno-ekonomsko prikrajšanih domov, 32 % pa v šolah z vsaj 1 % begunskih učencev. Kljub temu 23,5 % ravnateljev poroča o pomanjkanju učiteljev, usposobljenih za poučevanje v večkulturnem ali večjezičnem okolju, 37,8 % pa o pomanjkanju učiteljev, usposobljenih za poučevanje učencev s posebnimi potrebami. Poleg tega ponudba visokokvalificiranih učiteljev za vsak predmet in staranje učiteljskega kadra pomenita velik izziv v številnih državah članicah. V povprečju je bilo 32,8 % učiteljev na primarni ravni izobraževanja in 39 % učiteljev na sekundarni ravni izobraževanja starih vsaj 50 let. Kar zadeva izobraževanje na sekundarni ravni, staranje najbolj prizadene Italijo, Grčijo, Estonijo, Litvo in Latvijo, ki bodo morale približno v naslednjem desetletju nadomestiti približno polovico svojega učiteljskega kadra (slika 22).

⁴⁹ Raziskava FRA EU MIDIS II (2016).

⁵⁰ OECD (2018), Mednarodna raziskava o poučevanju in učenju (TALIS), <http://www.oecd.org/education/talis/>.

Slika 23: Učitelji pogosto zaslužijo manj kot povprečni delavci s terciarno izobrazbo

Plače učiteljev v primerjavi s povprečnim zaslužkom delavcev s terciarno izobrazbo, 2016*



Vir: OECD (2018), Education at a Glance 2018 (Kratek pregled izobraževanja 2018). * Referenčno leto 2015 za Češko in Finsko, 2014 za Francijo, Italijo, Litvo in Nizozemsko. Podatki za Belgijo, Bolgarijo, Ciper, Irsko, Španijo, Malto, Hrvaško in Romunijo niso na voljo.

Učiteljski poklic pogosto ni zelo privlačen. Učitelji pogosto zaslužijo bistveno manj kot povprečni delavci s terciarno izobrazbo (slika 23). Zlasti na Češkem, Slovaškem, v Italiji in na Madžarskem učitelji na vseh ravneh izobraževanja v povprečju zaslužijo manj kot 80 % plače ostalih delavcev s terciarno izobrazbo. Samo v Luksemburgu, na Portugalskem in v Grčiji plače učiteljev na vseh ravneh izobraževanja presegajo plače drugih diplomantov s terciarno izobrazbo, medtem ko v Latviji, na Finskem in v Nemčiji to velja samo za višjo sekundarno raven. Precejšnje število zaposlenih v sektorju izobraževanja se srečuje tudi s težavnimi delovnimi pogoji. Glede na razvrstitev na podlagi šeste evropske raziskave o delovnih pogojih^{51, 52} jih je ena petina (19 %) na delovnem mestu, katerega profil kakovosti je opredeljen z oznako „pod pritiskom“, 4 % pa na delovnem mestu z oznako „slaba kakovost“. Poleg tega se zdi, da učiteljski poklic ni zanimiv za moške. V Evropi poučujejo večinoma ženske, ki na predšolski ravni obsegajo 95,7 %, na primarni 85,5 %, na sekundarni pa 64,7 % učiteljskega kadra. Nazadnje, programi uvajanja in mentorstva v zgodnjih fazah poklicne poti učiteljev ter možnosti za stalni strokovni razvoj bi se lahko dodatno izboljšali, da bi se povečala privlačnost učiteljskega poklica. Čeprav se po podatkih raziskave OECD TALIS 2018 92 % učiteljev po vsej EU redno udeležuje stalnega strokovnega razvoja, po njihovih navedbah dejavno udeležbo v takih dejavnostih ovirajo navzkrižja z delovnim urnikom, pomanjkanje spodbud, stroški usposabljanja ali neusklajenost ponudbe in dejanskih potreb.

EU kot celota je krovni cilj 40-odstotnega deleža v zvezi s terciarno izobrazbo dosegla dve leti pred rokom. Leta 2018 je delež prebivalstva, starega 30–34 let, s pridobljeno terciarno ali enakovredno izobrazbo znašal 40,7 % (slika 24). Medtem ko se je v zadnjem

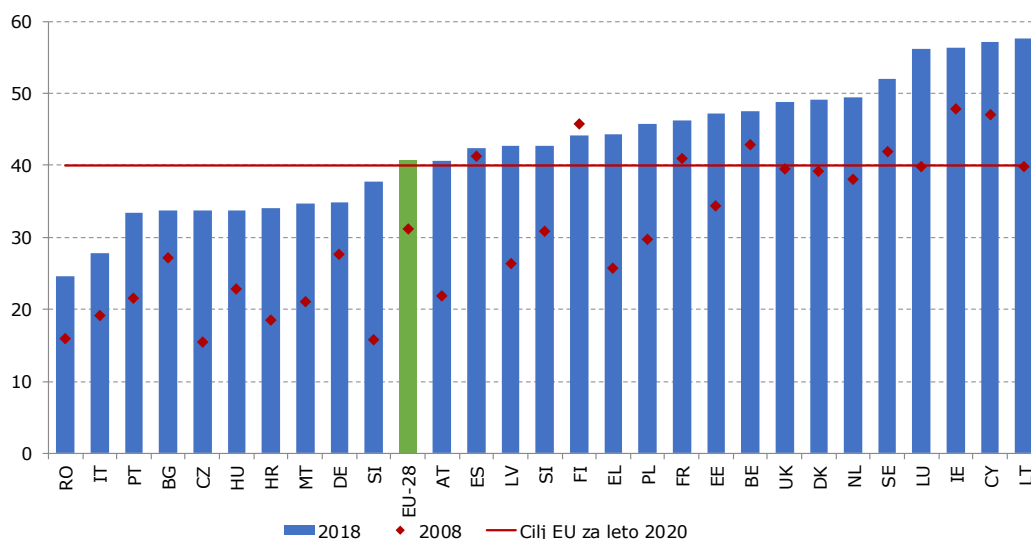
⁵¹ Eurofound, *Social dialogue developments in the education sector in Europe* (Razvoj na področju socialnega dialoga v sektorju izobraževanja v Evropi), aktualna posodobitev Evropskega observatorija poklicnega življenja (EurWORK), 9. januar 2017. Podatki iz šeste evropske raziskave o delovnih pogojih.

⁵² Eurofound, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* (Pregledno poročilo o šesti evropski raziskavi o delovnih pogojih), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2016.

desetletju stanje izboljšalo v vseh državah članicah, je bil leta 2018 delež prebivalstva s terciarno izobrazbo v desetih državah članicah še vedno manjši od ciljnega deleža iz strategije Evropa 2020. V Romuniji in Italiji, dveh državah članicah z najmanjšima deležema diplomantov s terciarno izobrazbo (24,6 % oziroma 27,8 %), se je delež od leta 2008 povečal za 53 % oziroma 45 % v primerjavi s splošnim 31-odstotnim povečanjem v istem obdobju na ravni EU. Na Slovaškem in Češkem se je delež prebivalstva s terciarno izobrazbo od leta 2008 več kot podvojil. Poleg tega ima terciarno izobrazbo več kot 50 % prebivalstva, starega 30–34 let, v državah, kot so Švedska, Luksemburg, Irska, Ciper in Litva. To je spodbudno, saj je stopnja zaposlenosti med mladimi novimi diplomanti s terciarno izobrazbo praviloma precej višja kot pri njihovih vrstnikih z nižjo stopnjo izobrazbe. Ne glede na to so v povprečju v EU med moškimi in ženskami precejšnje razlike v stopnji izobrazbe (35,7 % v primerjavi s 45,8 % leta 2018), razlika pa se je v zadnjem desetletju stalno povečevala. Kljub izboljšavam je država rojstva v letu 2018 še vedno vplivala na pridobitev terciarne izobrazbe, pri čemer je povprečni delež oseb, rojenih zunaj EU, s terciarno izobrazbo (35,8 %) za približno 5 odstotne točke manjši od deleža oseb, rojenih v EU.

Slika 24: Cilj za visokošolsko izobraževanje iz strategije Evropa 2020 je bil dosežen, čeprav med državami članicami še naprej obstajajo razlike

Terciarna izobrazba v letih 2008 in 2018 ter cilj strategije Evropa 2020 (%)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, spletna koda podatkov: [edat_lfse_03]. Kazalniki pokrivajo delež celotnega prebivalstva, starega 30–34 let, ki je uspešno končalo terciarno izobraževanje (ISCED 5–8). Leta 2014 je prišlo do prekinitve serije zaradi uvedbe nove klasifikacije ISCED; podatki za Luksemburg za leto 2017 niso zanesljivi zaradi majhnega vzorca.

Potrebe po naložbah v izobraževanje in usposabljanje so precejšnje, medtem ko je poraba za izobraževanje v zadnjih letih ostala nespremenjena. Za zagotovitev dostopa do kakovostne vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu, prenovi šol, da bodo ustrezne za nove pedagoške pristope in digitalne tehnologije, ali privabljanje najboljših učiteljev z ustreznimi plačili in možnostmi strokovnega razvoja so potrebne ustrezne naložbe v sisteme izobraževanja in usposabljanja. Kljub vse večjim potrebam po naložbah je poraba za izobraževanje v zadnjem desetletju ostala nespremenjena ali se je celo zmanjšala. Leta 2017 je bilo v EU za izobraževanje in usposabljanje v povprečju namenjenega 4,6 % BDP. Ta delež se od leta 2009, ko je znašal 5,2 %, zmanjšuje. Poleg tega so med državami članicami precejšnje razlike. Medtem ko Švedska, Danska in Belgija za izobraževanje namenijo več kot 6 % svojega BDP, ga Romunija nameni manj kot 3 %. Poleg tega Irska, Bolgarija, Slovaška,

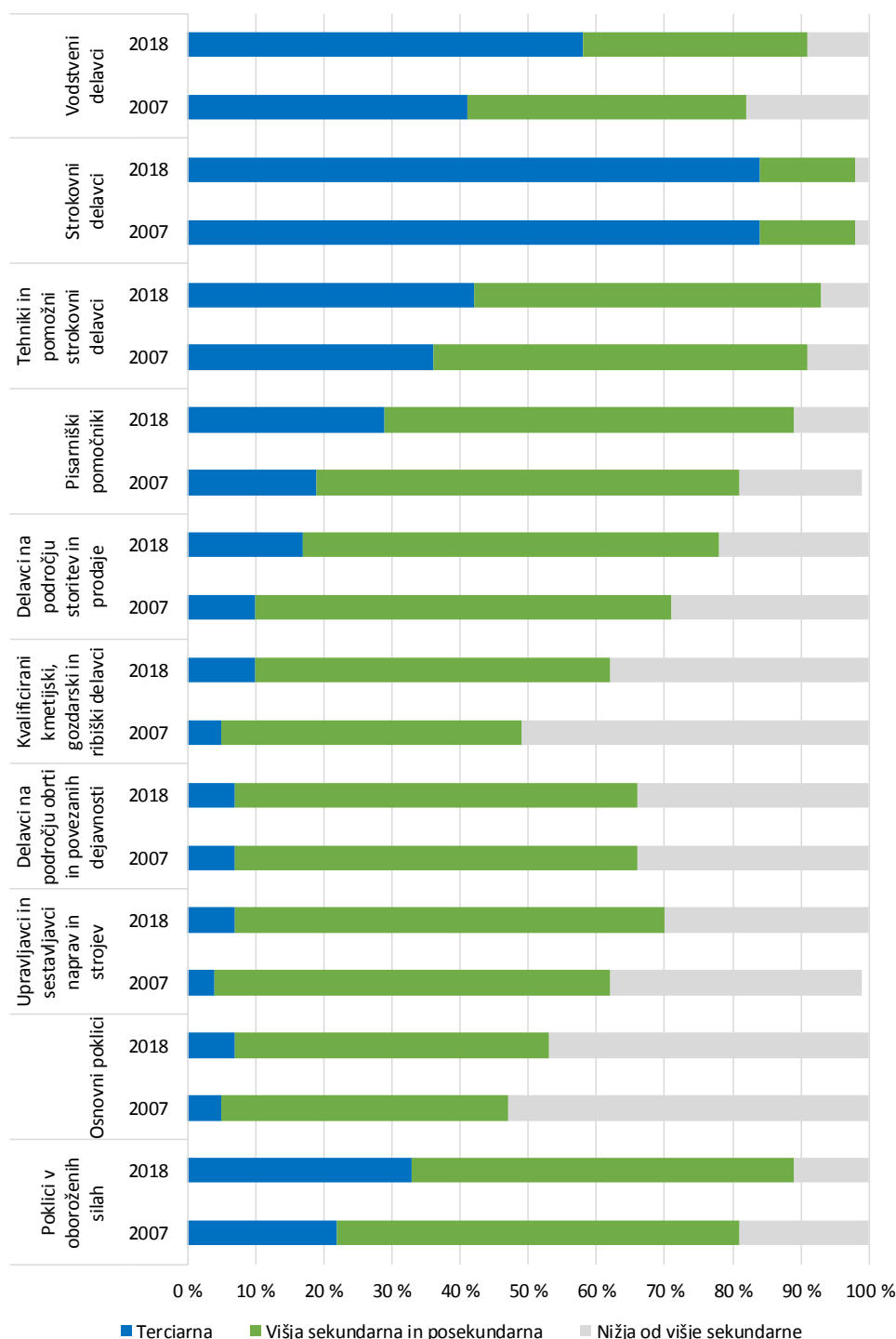
Grčija, Italija in Španija porabijo 3–4 % BDP. Leta 2017 je poraba za izobraževanje v EU, izmerjena kot delež skupnih javnofinančnih odhodkov, znašala 10,2 %, ta delež pa se ni spremenil od leta 2012, potem ko se je zmanjšal za skoraj polovico odstotne točke od obdobja pred krizo (10,6 % leta 2008). Nekoliko pozitiven trend na ravni EU je mogoče ugotoviti samo pri preučitvi realne spremembe odhodkov za izobraževanje na medletni ravni (+0,5 % med letoma 2016 in 2017). Glede na to, da bo naložbena vrzel v zvezi z infrastrukturo za izobraževanje po napovedih do leta 2040 znašala približno 500 milijard EUR⁵³, ta stagnacija odhodkov za izobraževanje pomeni pomembno težavo. Opredelitev potreb po naložbah v zvezi z infrastrukturo za izobraževanje in izobraževalnimi storitvami na ravni držav članic ob upoštevanju nacionalnih posebnosti bi lahko pomagala pri oblikovanju pametnih naložbenih strategij, usmerjenih v prihodnost.

Čeprav srednjekvalificirani delavci še vedno predstavljajo največji delež vseh zaposlenih, se delež zaposlitev na delovnih mestih, za katera se zahteva srednja izobrazba, zmanjšuje. Srednjekvalificirani odrasli zasedajo večino delovnih mest v vseh skupinah poklicev, razen v vodstvenih, strokovnih in osnovnih poklicih (slika 25). Vendar se delež zaposlitev v poklicih, za katere se zahteva srednja izobrazba, zmanjšuje v okviru dolgega trenda v zvezi s sestavo poklicev na trgu dela. Zlasti se je delež delovnih mest, za katera se zahteva srednja izobrazba, med letoma 2002 in 2018 v EU v povprečju zmanjšal za 13 odstotnih točk, medtem ko se je delež zaposlitev, za katere se zahteva nizka ali visoka stopnja izobrazbe, povečal za 5 oziroma 7 odstotnih točk (Evropska komisija, Razvoj trga dela in plač v Evropi, 2019). Poleg sprememb povpraševanja po znanjih in spretnostih se zaradi postopka izpopolnjevanja spreminja tudi njihova ponudba. Zlasti se je precej povečal delež zaposlenih odraslih s terciarno izobrazbo, pri čimer se je število odraslih s tako izobrazbo povečalo za skoraj 23 milijonov (povečanje za skoraj 41 %). Zato se je pojavil jasen trend v smeri visoko izobražene delovne sile v vseh zaposlitvah, medtem ko delavci, ki imajo samo nizko stopnjo izobrazbe, dobivajo manj razpoložljivega dela, in to ne samo v poklicih, za katere se zahteva visoka izobrazba, ampak tudi v tistih, za katere se zahteva srednja in (predvsem) nizka izobrazba (Evropska komisija, ESDE, 2018). Hitro spreminjajoče se povpraševanje po kompleksnejših znanjih in spretnostih na trgu dela prispeva k večjemu neskladju v znanjih in spretnostih v več državah članicah (Evropska komisija, Razvoj trga dela in plač v Evropi, 2019).

⁵³ Evropska investicijska banka, *EU Financing Policy in the Social Infrastructure Sectors. Implications for the EIB's sector and lending policy* (Politika financiranja EU za sektorje socialne infrastrukture: posledice za sektorsko in posojilno politiko EIB), 2018. Končno poročilo, na voljo na spletnem naslovu https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf.

Slika 25: Srednjekvalificirani odrasli zasedajo večino delovnih mest

Sestava delovne sile ter ponudba znanj in spretnosti ter povpraševanje po njih, EU-28, leti 2007 in 2018



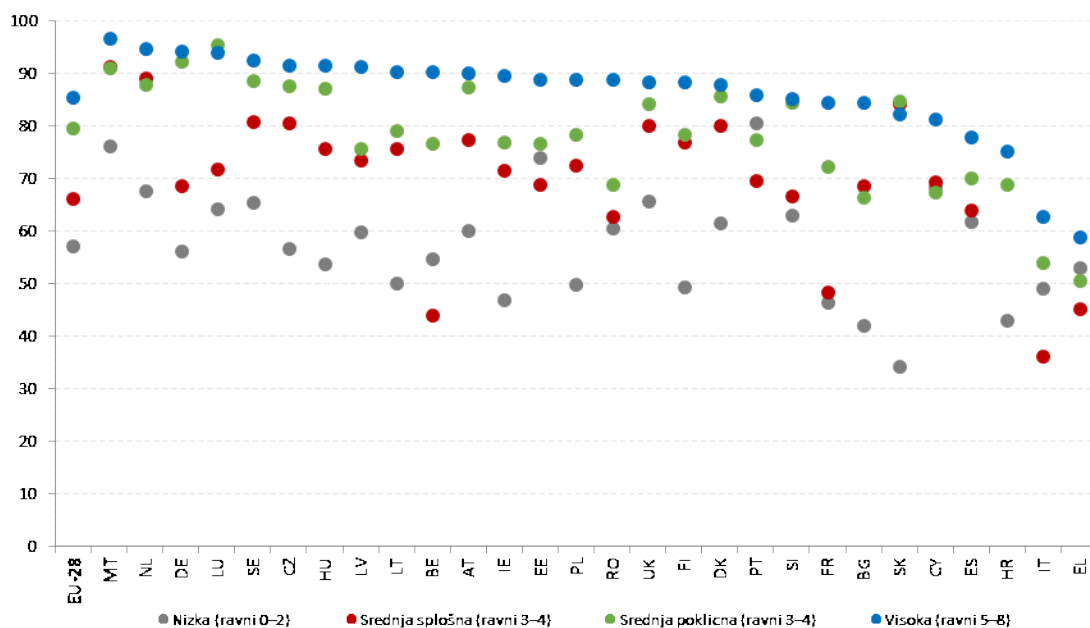
Vir: Eurostat, anketa o delovni sili v EU, spletna koda podatkov [\[lfsa_egised\]](#).

Visokošolske in srednje poklicne kvalifikacije so povezane z višjimi stopnjami zaposlenosti. Nizkokvalificirani odrasli so pogosto v slabšem položaju na trgu dela v primerjavi z vrstniki, ki so se izobraževali dalj časa. V EU je razmerje med nizkokvalificiranimi odraslimi in številom delovnih mest, ki zahtevajo nizko stopnjo izobrazbe, v povprečju tri proti ena (skupno poročilo o zaposlovanju za leto 2019). Povedano drugače, nizkokvalificiranih odraslih je trikrat več kot delovnih mest, ki zahtevajo le nizko stopnjo izobrazbe. To lahko sčasoma privede do šibkejšje povezanosti nizkokvalificiranih ljudi

s trgom dela, večje pogostosti prekarnih zaposlitev in tveganja za vse večjo oddaljenost od trga dela. Leta 2018 je bilo zaposlenih v povprečju samo 57 % oseb, starih 20–34 let, z nizko stopnjo izobrazbe (ki se niso več izobraževali ali usposabljali). Po drugi strani pa je bila stopnja zaposlenosti pri novih diplomantih s srednjo splošno izobrazbo 66,3 %, pri tistih s srednjo poklicno izobrazbo 79,5 % in tistih s terciarno izobrazbo 85,5 %. Med državami članicami so precejšnje razlike v vrzelih stopnje zaposlenosti glede na stopnjo izobrazbe, te pa so praviloma večje, če se primerjajo ljudje z nizko in ljudje s srednjo stopnjo izobrazbe (glej sliko 26). V približno polovici držav članic je stopnja zaposlenosti za osebe z nizko stopnjo izobrazbe več kot 20 odstotnih točk nižja od stopnje zaposlenosti za osebe s srednjo stopnjo izobrazbe.

Slika 26: Mladi diplomanti z visokošolsko ali srednjo poklicno izobrazbo imajo boljše možnosti na trgu dela

Stopnje zaposlenosti novih diplomantov, starih 20–34 let, glede na stopnjo izobrazbe, 2018 (%)

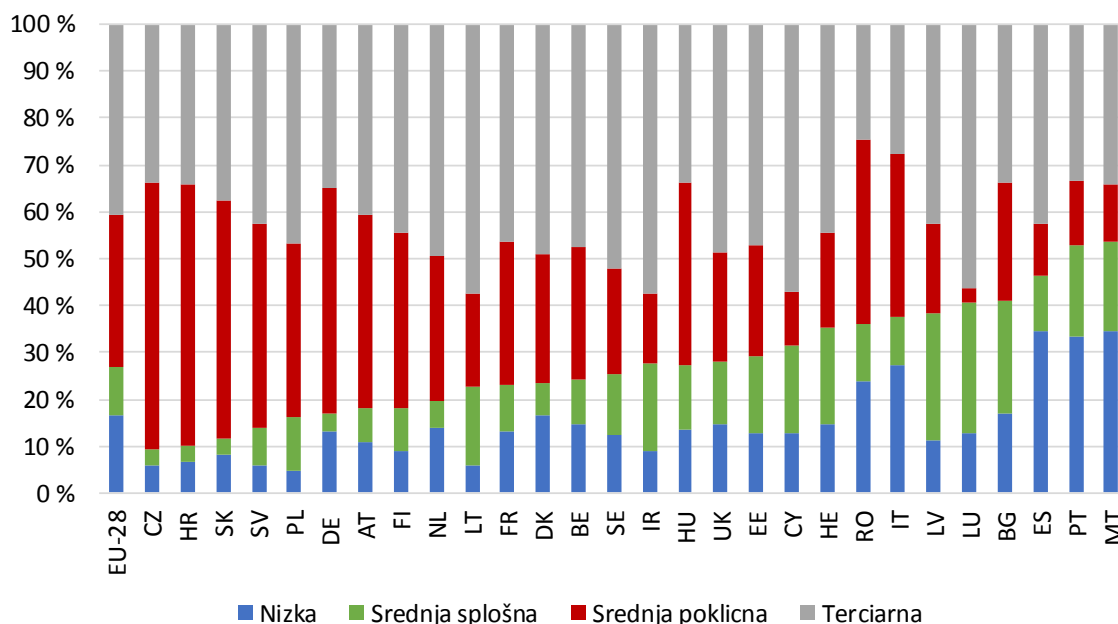


Vir: Eurostat (anketa o delovni sili v EU, 2018, spletna koda podatkov [edat lfse 24]). Opombe: podatki o stopnji zaposlenosti za nizkokvalificirane vključujejo vse mlade odrasle, stare 20–34 let, ki niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje, ne glede na to, kdaj so zaključili izobraževanje. Podatki za srednje- in visokokvalificirane vključujejo le posameznike, ki so diplomirali v obdobju od enega do treh let pred anketo. Podatki ne zajemajo oseb, ki so še vedno vpisane v izobraževanje ali usposabljanje.

Več kot četrtina mladih odraslih nima stopnje kvalifikacij, ustrezne za trg dela. Kot je predstavljeno v prejšnjem odstavku, je terciarna izobrazba ali srednja poklicna izobrazba povezana z boljšo uspešnostjo v zvezi s stopnjo zaposlenosti. Ne glede na to je 10,3 % ljudi v starostni skupini 30–34 let (ko večina mladih konča začetno izobraževanje in usposabljanje) pridobilo srednjo splošno izobrazbo, 16,4 % pa nižjo izobrazbo od višje sekundarne stopnje (tj. nizka kvalificiranost). Ti podatki nakazujejo, da več kot četrtina mladih odraslih v EU ne pridobi kvalifikacij, ki bi bile neposredno ustrezne za trg dela. Kljub temu pa so med državami precejšnje razlike; na primer na Češkem ali Hrvaškem ta delež znaša manj kot 10 %, na Malti in Portugalskem pa več kot 50 % (slika 27).

Slika 27: Več kot četrtnina mladih odraslih ne pridobi stopnje kvalifikacij, ustrezne za trg dela

Stopnja izobrazbe in smer pri mladih odraslih, starih 30–34 let, 2018



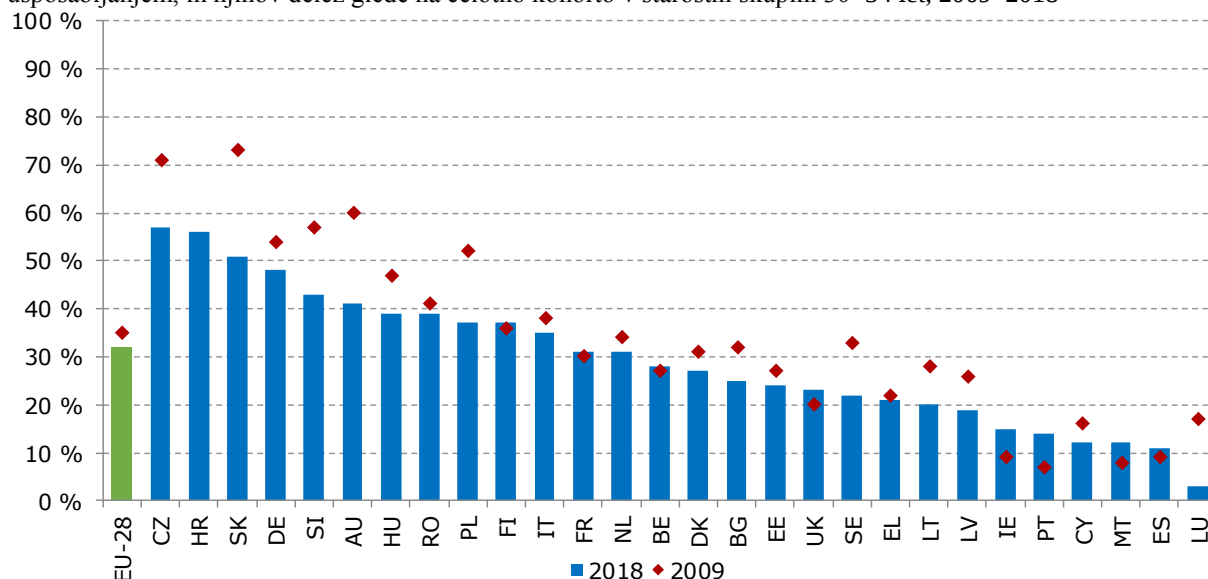
Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, spletna koda podatkov [edat_lfs_9914].

Čeprav v srednjem poklicnem izobraževanju in usposabljanju obstajajo velike možnosti za prilagoditev zagotavljanja znanj in spretnosti preobrazbam na trgu dela, se delež mladih odraslih s kvalifikacijami, pridobljenimi v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, zmanjšuje. Poklicno izobraževanje in usposabljanje zagotavlja dobre možnosti za zaposljivost na trgu dela: 80 % oseb, ki so uspešno končale poklicno izobraževanje in usposabljanje, najde prvo dolgoročno zaposlitev v šestih mesecih po koncu izobraževanja⁵⁴. Vendar se je v EU delež mladih odraslih s srednjo izobrazbo, pridobljeno v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja, v starostni skupini 30–34 let med letoma 2009 in 2018 zmanjšal s 35 % na 32,4 %. To je bila posledica kombinacije dejavnikov, vključno z zmanjšanjem deleža mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, na eni strani ter povečanjem deleža oseb s terciarno izobrazbo na drugi strani. Številne države članice se spopadajo z vztrajno neprivlačnostjo poklicnih poti, povezanih s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, deloma zaradi splošno razširjenih napačnih predstav o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, deloma zaradi dejanskih vrzeli v kakovosti programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter njihovi ustreznosti za trg dela.

⁵⁴ CEDEFOP, *From Education to working life. Labour market outcomes of vocational education and training* (Od izobraževanja do delovnega življenja. Rezultati na trgu dela po poklicnem izobraževanju in usposabljanju), 2012, na voljo na spletnem naslovu https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf.

Slika 28: Delež mladih odraslih s srednjo izobrazbo, pridobljeno s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, se zmanjšuje

Število mladih odraslih, starih 30–34 let, s kvalifikacijami, pridobljenimi s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, in njihov delež glede na celotno kohorto v starostni skupini 30–34 let, 2009–2018



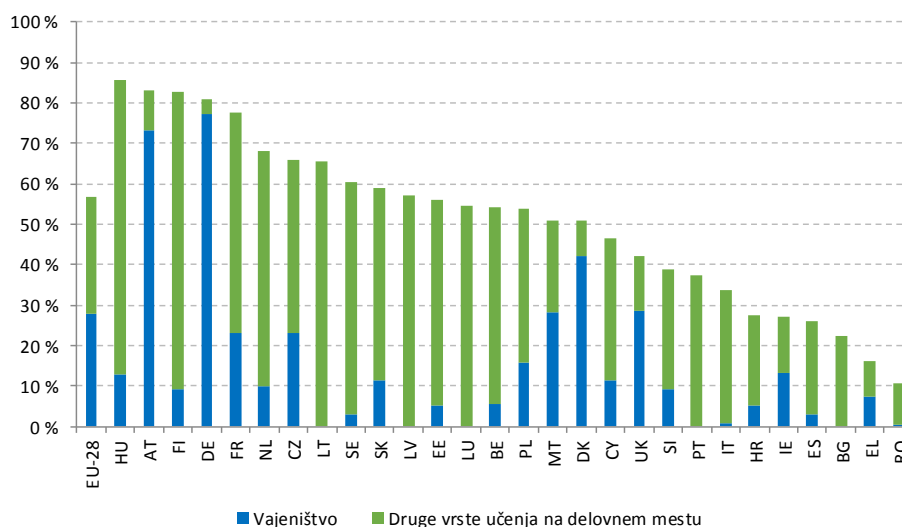
Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, spletna koda podatkov [edat_lfs_9914]. Opombe: Podatki za leto 2009 temeljijo na priložnostnem modulu o mladih na trgu dela za anketo o delovni sili. Opredelitvi poklicnega izobraževanja in usposabljanja iz let 2009 in 2018 morda nista popolnoma primerljivi, vendar oba vira zajemata samo poklicno izobraževanje in usposabljanje na srednji stopnji (tj. višji sekundarni ali posekondarni neterciarni ravni). Podatke za leto 2009 je Eurostat zagotovil kot posebni izvleček za GD EMPL.

Vajeništva in druge oblike učenja na delovnem mestu precej olajšajo prehod mladih odraslih na trg dela. Leta 2016 je bilo v EU zaposlenih samo 63,2 % mladih odraslih, ki niso imeli izkušenj z učenjem na delovnem mestu, v primerjavi z 69,1 % tistih, ki so imeli izkušnje z obveznim pripravništvom, in 83,7 % tistih, ki so imeli izkušnje z vajeništvom. Vendar je leta 2016 samo 56,7 % mladih odraslih, ki so uspešno zaključili poklicno izobraževanje in usposabljanje, navedlo, da so imeli izkušnje z učenjem na delovnem mestu, pri čemer se jih je 27,8 % udeležilo programa vajeništva, 28,9 % pa jih je pridobilo izkušnje v okviru drugih oblik učenja na delovnem mestu. Ti dokazi kažejo, da bi lahko za okrepitev učenja na delovnem mestu, s tem pa tudi kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter njegove ustreznosti za trg dela zagotavljanje poklicnega izobraževanja in usposabljanja vključevalo stabilne osnovne elemente in prilagodljive elemente, da bi se učencem zagotovila specifična znanja in spretnosti za delovno mesto in ključne kompetence, potrebne na trgu dela. To bi bilo mogoče doseči s pristopom, ki temelji na učnih rezultatih, praktičnim usposabljanjem in usposabljanjem na delovnem mestu⁵⁵.

⁵⁵ Mnenje Svetovalnega odbora za poklicno usposabljanje o prihodnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, 2019.

Slika 29: Samo približno polovica udeležencev poklicnega izobraževanja in usposabljanja ima izkušnje z učenjem na delovnem mestu

Mladi odrasli (stari 15–34 let) s srednjo izobrazbo, pridobljeno s poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, ki imajo izkušnje z učenjem na delovnem mestu, 2016



Vir: Eurostat, priložnostni modul za leto 2016 o mladih na trgu dela za anketo o delovni sili, spletna koda podatkov [lfsa_16feduc]. Opomba: poklicno izobraževanje in usposabljanje na srednji stopnji vključuje višje sekundarno ali posekondarno neterciarno izobraževanje in usposabljanje.

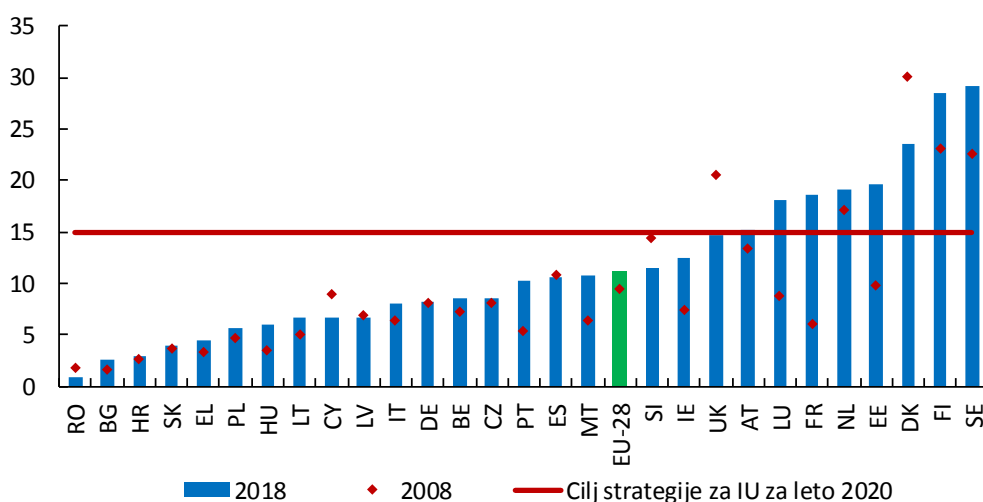
Na voljo so precejšnje možnosti za izboljšanje dostopa odraslega prebivalstva do izobraževanja in spodbujanje tega prebivalstva k izobraževanju⁵⁶. Svet je v okviru strategije za izobraževanje in usposabljanje za leto 2020 določil referenčno merilo za zagotovitev, da se je vsaj 15 % odraslega prebivalstva (starega 25–64 let) v zadnjih štirih tednih pred raziskavo udeležilo izobraževanja ali usposabljanja. V zvezi s tem kazalnikom je bilo v EU med letoma 2008 in 2018 malo napredka: udeležba v izobraževanju odraslih se je povečala samo za 1,7 odstotne točke z 9,4 % na 11,1 %, pri čemer cilj iz strategije za leto 2020 ni bil dosežen (slika 30). Ti podatki lahko pomenijo veliko oviro za učinkovitost aktivnih politik trga dela (glej tudi oddelek 3.3). Najnižje stopnje udeležbe v izobraževanju odraslih so bile ugotovljene v Romuniji, Bolgariji, na Hrvaškem, Slovaškem, v Grčiji in na Poljskem (manj kot 5 % odraslega prebivalstva), najvišje pa na Švedskem, Finskem in Danskem (več kot 20 %). V zadnjem desetletju se je stanje na tem področju poslabšalo v devetih državah članicah (med drugim v Združenem kraljestvu, v manjšem obsegu pa tudi v Sloveniji in na Danskem), najbolj pa se je izboljšalo med drugim v Franciji, na Švedskem, v

⁵⁶ GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje je sodeloval z državami članicami (ob posvetovanju z GD za izobraževanje, mladino, šport in kulturo) pri razvoju celovitega okvira za primerjavo znanja in spretnosti odraslih ter sistemov izobraževanja odraslih v EU za vse države. Primerjalni okvir, ki sta ga ob koncu leta 2018 potrdila Odbor za zaposlovanje in Odbor za socialno zaščito, temelji na tristopenjskem pristopu. Prvi korak sta razprava o splošnih ključnih izzivih na področju znanja in spretnosti ter izobraževanja odraslih in opredelitev sklopa povezanih kazalnikov rezultatov na visoki ravni (stopnje zaposlenosti, produktivnost ter neskladje v znanju in spretnostih). V drugem koraku je opredeljen sklop kazalnikov uspešnosti, vključno z deležem srednje in visoko usposobljenih odraslih, udeležbo odraslih v izobraževanju, digitalno pismenostjo in deležem delovnih mest, za katere se zahtevata srednja in visoka usposobljenost. Pri tretjem koraku se v skladu s tematskim pristopom opredelijo ključni vzrodi politike, s katerimi se uspešno izboljša učinkovitost znanja in spretnosti odraslih ter sistemov izobraževanja odraslih, zlasti: i) usmerjanje v zvezi s priložnostmi za učenje; ii) pobude za vključevanje prikrajšanih skupin v učenje, kot so brezposelni in nizkokvalificirani, ter iii) ukrepi za podporo/spodbujanje podjetij pri usposabljanju njihovega osebja. V tem poglavju so predstavljeni kazalniki, povezani z različnimi zgoraj navedenimi področji.

Estoniji, Luksemburgu, na Irskem in Portugalskem (pri čemer je zvišanje znašalo več kot 5 odstotnih točk). Nedavna študija Skupnega raziskovalnega središča kaže, da se inovacije na področju spletnega izobraževanja, kot so množični odprti spletni tečajji (MOOC), vse pogostejše uporabljajo kot orodje za vseživljenjsko učenje za prekvalifikacijo in izpopolnjevanje posameznikov⁵⁷. Podatki svetovnih ponudnikov tečajev MOOC kažejo, da se je leta 2018 20 milijonov novih učencev vpisalo v vsaj en spletni izobraževalni tečaj in da je skupno število učencev preseglo 100 milijonov. Delavci menijo, da so tečajji MOOC koristno orodje za pridobivanje novih znanj in spretnosti, potrebnih na trgu dela, ter posodabljanje znanja na zadevnem področju. Vsi posamezniki pa nimajo digitalnih spretnosti, potrebnih za udeležbo v množičnih odprtih spletnih tečajjih. Dejansko so udeleženci tečajev MOOC praviloma dobro izobraženi in so že usvojili ustrezno stopnjo digitalnih kompetenc⁵⁸.

Slika 30: Stopnja udeležbe odraslih v izobraževanju je nizka, med državami članicami pa so precejšnje razlike

Delež odraslih (starih 25–64 let), ki se udeležujejo izobraževanja in usposabljanja, 2008 in 2018



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, 2018, spletna koda podatkov [trng_lfs_01].

Stopnja digitalne pismenosti se zvišuje počasi, med državami pa so še naprej ogromne razlike. V povprečju je imelo leta 2017 v EU 57 % prebivalstva, starega 16–74 let, vsaj osnovno digitalno pismenost (za 1 odstotno točko več kot leta 2016). Nizka stopnja digitalne pismenosti lahko vpliva na produktivnost in potencial za rast, pa tudi na socialno izključenost pomembnega dela prebivalstva zaradi spreminjajočih se načinov izvajanja storitev in vpliva tehnologije na svet dela. Stopnja je zlasti nizka v Bolgariji, Romuniji in na Hrvaškem („države s kritičnimi razmerami“). V šestih drugih državah (Grčija, Poljska, Portugalska, Latvija, Irska in Madžarska, ki so vse označene kot „države, ki jih je treba spremljati“) je razmeroma višja (približno 50-odstotna), vendar v primerjavi s povprečjem še vedno nizka. Najuspešnejše države so Luksemburg, Nizozemska, Švedska in Finska s stopnjami, višjimi od

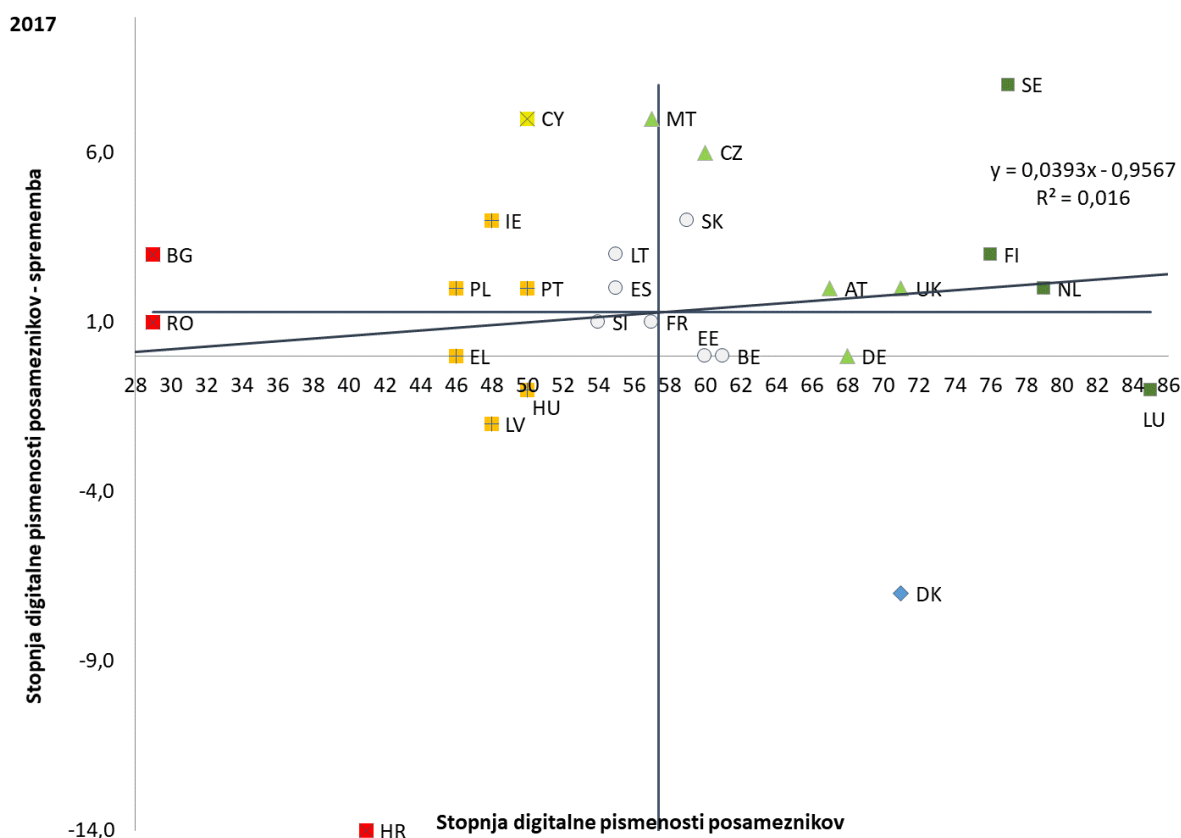
⁵⁷ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. in Goenaga Beldarrain, X. ter drugi, *The changing nature of work and skills in the digital age* (Spreminjajoča se narava dela ter znanj in spretnosti v digitalni dobi), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

⁵⁸ Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M., in Punie, Y., *Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation? Evidence from cross-course survey* (Ali digitalne kompetence in poklicni položaj vplivajo na udeležbo v tečajih MOOC? Dokazi iz raziskave različnih tečajev). *Journal of Computing in Higher Education*, 29(1), 2017, str. 28–46.

75 %. Razen osnovne digitalne pismenosti približno polovica prebivalstva EU nima primerne stopnje spretnosti za uporabo interneta in samo približno ena petina jih ima spretnosti na višji stopnji⁵⁹. Uporabniki interneta obsegajo več kot 70 % prebivalstva v treh državah (na Finskem, Švedskem in v Luksemburgu). V četrtini držav članic (na Poljskem, Portugalskem, Cipru, v Grčiji, Italiji, Romuniji in Bolgariji) je delež prebivalstva s spretnostmi in znanji za uporabo interneta še naprej manjši od 40 %. Ena tretjina ljudi, ki so sposobni uporabljati internet, ne izvaja nobene oblike obdelave vsebin, kot je osnovna obdelava besedil.

Slika 31: Med državami članicami so precejšnje razlike glede osnovne digitalne pismenosti

Delež prebivalstva z osnovno ali višjo stopnjo splošne digitalne pismenosti in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



Vir: Eurostat. Obdobje: stopnje leta 2017 in letne spremembe glede na leto 2016. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi. Podatki za Italijo niso na voljo.

Zdi se, da velik delež delavcev ni pripravljen, da bi se odzval na vse večje povpraševanje po digitalnih spretnostih⁶⁰. Po podatkih nedavne študije Skupnega raziskovalnega središča približno ena sedmina delodajalcev v EU (15 %) meni, da del njihovega osebja nima ustrezne stopnje znanja pri izvajanju nalog z uporabo digitalnih tehnologij na delovnem mestu, zato poročajo o pomanjkanju digitalnih spretnosti pri svoji delovni sili. To je problematično glede

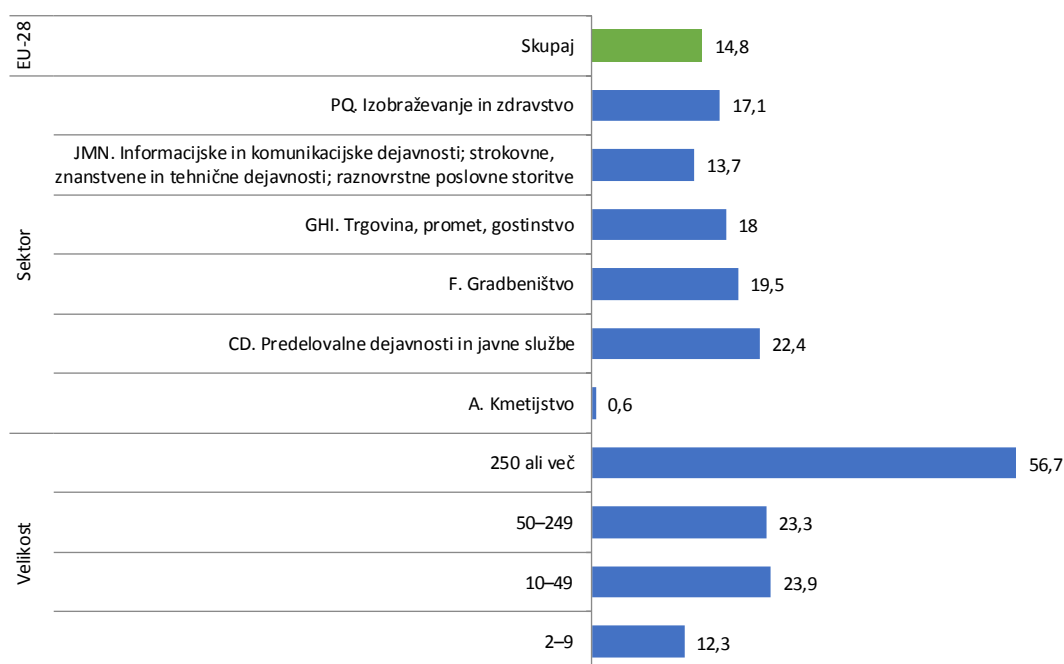
⁵⁹ Indeks digitalnega gospodarstva in družbe 2019, Evropska komisija.

⁶⁰ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. in Goenaga Beldarrain, X. ter drugi, *The changing nature of work and skills in the digital age* (Spreminjajoča se narava dela ter znanj in spretnosti v digitalni dobi), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

na vse večjo digitalizacijo različnih področij življenja in dela ter pričakovano avtomatizacijo številnih nalog, povezanih z delom. Dejansko so digitalne spretnosti zdaj potrebne v približno 90 % poklicev. Z digitalnimi spretnostmi je mogoče nadomestiti pomanjkanje formalnih visokih kvalifikacij, medtem ko s formalnimi visokimi kvalifikacijami ni mogoče nadomestiti pomanjkanja digitalnih spretnosti, ki lahko močno ovira možnosti v zvezi s plačo. Kot je razvidno iz slike 32, je verjetnost poročanja o pomanjkanju digitalnih spretnosti pri večjih delodajalcih večja kot pri manjših. Hkrati imajo veliki delodajalci v primerjavi z malimi pogostejše na voljo finančne vire za naložbe v digitalne tehnologije, ki neposredno povzročijo večje povpraševanje po zaposlenih z digitalnimi spretnostmi.

Slika 32: Vse večje povpraševanje po digitalnih spretnostih ni usklajeno z njihovo ponudbo

Delovna mesta, za katera se poroča o pomanjkanju digitalnih spretnosti, po sektorju in velikosti, EU28 (% delovnih mest)



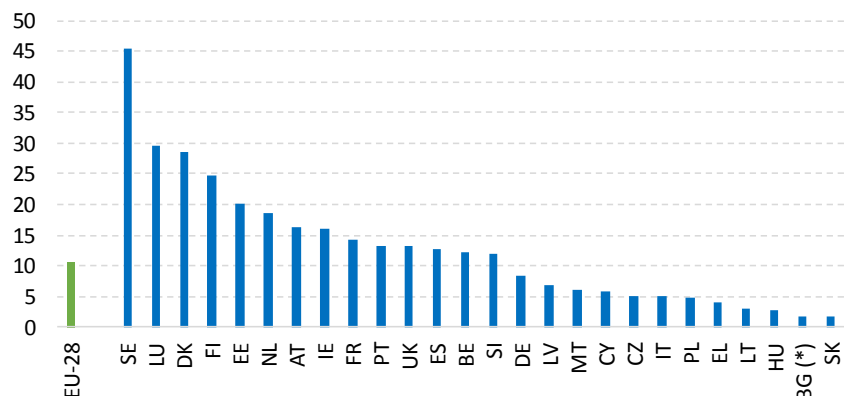
Vir: Evropska komisija, JRC, 2019.

Opomba: na podlagi odgovorov na naslednjo zahtevo: „Po najboljših močeh ocenite približno število ali delež zaposlenih, ki opravljajo take naloge, in navedite, koliko jih ima ustrezno stopnjo znanja za izvajanje nalog. Zaposleni z ustrezno stopnjo znanja je oseba, ki lahko opravi delo/nalogo v skladu z zahtevanim standardom.“ Število veljavnih odgovorov: 4 569; N = 5 634 045.

Vir: Evropska raziskava digitalne pismenosti (utežene vrednosti), pridobljeno iz Curtarelli in drugi, (2017).

Slika 33: Brezposelni odrasli se manj pogosto udeležijo izobraževanja in usposabljanja, med državami članicami pa so še naprej velike razlike

Delež brezposelnih odraslih (starih 25–64 let), ki se udeležujejo izobraževanja (kot delež vseh brezposelnih odraslih), 2018



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, 2018, spletna koda podatkov [trng_lfse_02]. Opomba: podatki za Hrvaško in Romunijo niso na voljo. Podatki za Bolgarijo so iz leta 2017.

Posebno pomembni so ukrepi usposabljanja za vključevanje prikrajšanih oseb. Lahko so v različnih oblikah, vključno na primer s formalnim ali neformalnim poklicnim usposabljanjem ali programi za razvoj osnovnih znanj in spretnosti⁶¹. Nizkokvalificirani in brezposelni odrasli se srečujejo s posebnimi izzivi glede dostopa do učenja. Po podatkih iz ankete o delovni sili se je leta 2018 delež brezposelnih odraslih, ki so se v zadnjih štirih tednih pred anketiranjem udeležili katere koli dejavnosti usposabljanja (kot delež vseh brezposelnih odraslih), gibal od skoraj 1,5 % na Slovaškem do več kot 45 % na Švedskem (povprečje EU: 10,7 %) (slika 33). Razen Slovaške je v državah, kot so Bolgarija, Madžarska, Litva, Grčija, Poljska, Italija, Češka, Ciper, Malta, Latvija in Nemčija, v izobraževanje vključenih manj kot 10 % brezposelnih odraslih. Po drugi strani pa v Luksemburgu, na Danskem, Finskem in v Estoniji delež udeležencev znaša približno 20 % ali več. Kar zadeva delež nizkokvalificiranih⁶² odraslih, ki so se v zadnjih štirih tednih pred anketiranjem udeležili katere koli dejavnosti usposabljanja (kot delež vseh nizkokvalificiranih odraslih), se med državami članicami prav tako pojavljajo velike razlike (slika 34). Manj kot 1 % nizkokvalificiranih odraslih se udeležuje izobraževanja na Cipru, v Grčiji in na Hrvaškem, več kot 10 % pa na Švedskem, Finskem in Danskem (povprečje EU: 4,3 %). Kar zadeva osebe, rojene zunaj EU (stare 25–64 let), je bila leta 2018 v EU verjetnost, da so se udeležile izobraževanja in usposabljanja (v zadnjih štirih tednih), v povprečju nekoliko večja (12,0 %) kot pri osebah, rojenih v EU (11,1 %). Vendar se stanje v posameznih državah razlikuje. Na primer v Franciji, Italiji, Grčiji in Avstriji imajo osebe, rojene v teh državah, veliko verjetneje

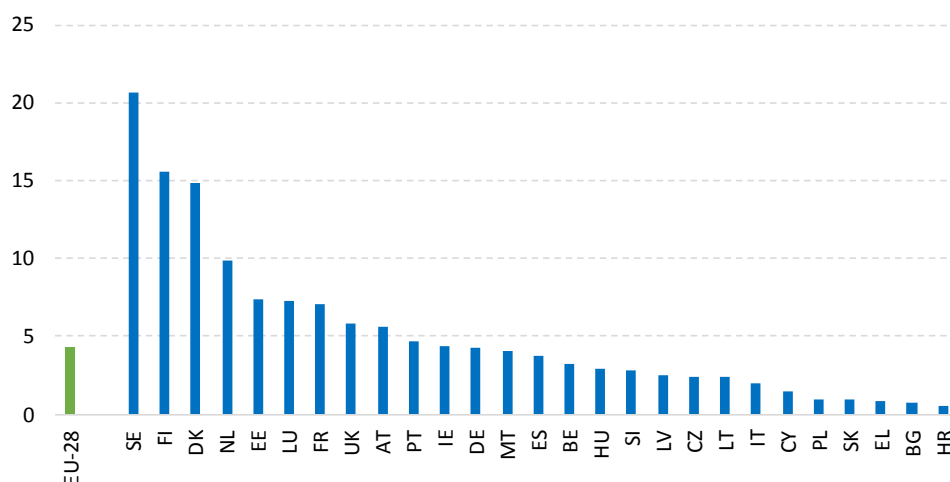
⁶¹ Glej na primer Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed (Bralna in računska pismenost ter aktiviranje med brezposelnimi), ESRI, 2012; Shaw, N., Armistead, C., *Evaluation of the Union Learning Fund Year 4* (Vrednotenje četrtega leta sklada za sindikalno izobraževanje), London: Department for Education and Skills, 2002; Casey, H., in drugi, 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 (Od učitelja matematike ne bi pričakovali, da bo učil štukaterstvo: vključevanje pismenosti, jezika in matematike v poklicne programe za starejše od 16 let – vpliv na učenje in uspeh), NRDC, 2006.

⁶² Nizkokvalificirane osebe so v tem dokumentu opredeljene kot osebe z največ nižjo sekundarno izobrazbo (ravni ISCED 0–2).

dostop do izobraževanja odraslih kot osebe, rojene zunaj EU⁶³. Poleg tega bolj specifična raziskava o izobraževanju odraslih (2016) kaže drugačen trend: za odrasle migrante je nekoliko manj verjetno, da se bodo udeležili formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja, kot za prebivalstvo, rojeno v EU (42 % na ravni EU v primerjavi s 45 %)⁶⁴. Vsekakor so migranti pogostejše povezani s pomanjkanjem usmerjanja in svetovanja v zvezi z možnostmi izobraževanja, saj ima po vsej EU tako podporo samo približno četrtna oseb, rojenih v tujini, v primerjavi s tretjino oseb, rojenih v EU.

Slika 34: Nizkokvalificirani odrasli se srečujejo z izzivi pri udeleževanju v dejavnostih izobraževanja, čeprav so med državami članicami precejšnje razlike

Delež nizkokvalificiranih odraslih (starih 25–64 let), ki se udeležujejo izobraževanja (kot delež vseh nizkokvalificiranih odraslih), 2018



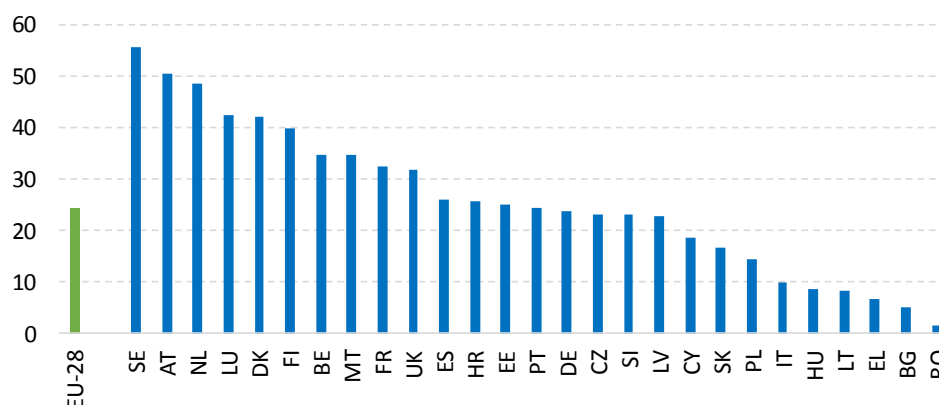
Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, 2018, spletna koda podatkov [[trng lfse 03](#)]. Opomba: Podatki za Romunijo niso na voljo.

⁶³ Eurostat, spletna koda podatkov: [[trng lfs 13](#)].

⁶⁴ OECD-EU, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration* (Prilaganje v letu 2018, kazalniki vključevanja priseljencev), 2018, kazalnik „[Udeležba v izobraževanju in usposabljanju odraslih pri osebah, rojenih v tujini, in osebah, ki niso rojene v tujini](#)“. Kazalnik zajema vse osebe, rojene v tujini (ne samo osebe, rojene zunaj EU).

Slika 35: Medtem ko so javne storitve za usmerjanje vzpostavljene v večini držav članic, se njihova pokritost v smislu dosega močno razlikuje

Delež odraslih, ki so bili deležni usmerjanja v zvezi z možnostmi za izobraževanje odraslih, 2016



Vir: Eurostat, raziskava o izobraževanju odraslih, 2016, posebni izvleček podatkov za GD EMPL. Opomba: podatki za Irsko niso na voljo.

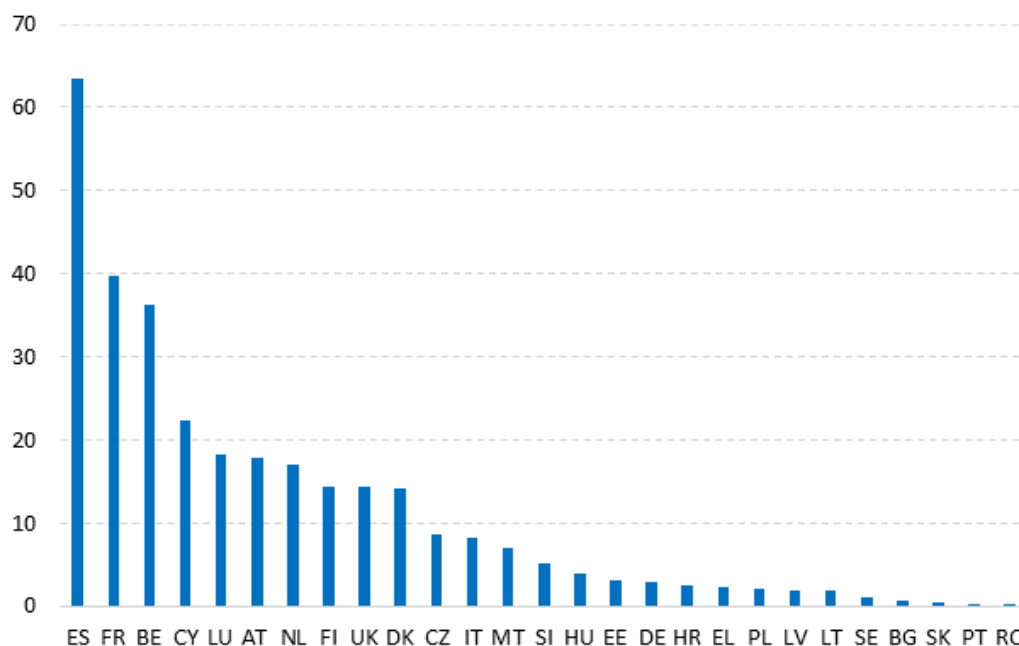
Usmerjanje v zvezi s priložnostmi za učenje lahko učinkovito spodbuja individualno povpraševanje po izobraževanju in udeležbo v njem. V primerjalnem okviru za znanja in spretnosti ter izobraževanje odraslih je usmerjanje v zvezi z možnostmi izobraževanja opredeljeno kot ključni vzvod politike za spodbujanje udeležbe odraslih v izobraževanju. Glede na najnovejše podatke (iz leta 2016) o dostopu do storitev usmerjanja v zvezi z učenjem, ki jih zagotavlja raziskava o izobraževanju odraslih⁶⁵, obstaja močna pozitivna povezava med deležem odraslih (starih 25–64 let), ki so deležni usmerjanja, in deležem tistih, ki se na koncu udeležijo izobraževanja⁶⁶. Medtem ko javne storitve za usmerjanje predstavljajo splošno orodje politike v večini držav članic, se njihova pokritost v smislu dosega med državami močno razlikuje. Kot je prikazano na sliki 35, se je leta 2016 delež odraslih, ki so v zadnjih 12 mesecih od institucij ali organizacij prejeli brezplačne informacije ali nasvete o možnostih izobraževanja, gibal od 1,5 % v Romuniji do skoraj 56 % na Švedskem (povprečje EU: 24,3 %). Nazadnje, v večini držav le zelo malo podjetij (med njimi večinoma velika) prejema kakršne koli javne spodbude za zagotavljanje usposabljanja svojim zaposlenim (glej sliko 36). Edine izjeme so Španija, Francija in Belgija, kjer vsaj ena tretjina vseh podjetij prejema take spodbude (glej tudi skupno poročilo o zaposlovanju za leto 2019).

⁶⁵ Podatki zajemajo širok razpon storitev (kot so obveščanje, ocenjevanje, spretnosti za načrtovanje poklicne poti, usmerjanje in svetovanje) za pomoč učencem in/ali morebitnim učencem pri odločitvah v zvezi s priložnostmi za izobraževanje in usposabljanje.

⁶⁶ Evropska komisija, *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe* (Poglobljena analiza politik izobraževanja odraslih in njihove učinkovitosti v Evropi), 2015.

Slika 36: V večini držav le zelo malo podjetij prejema kakršne koli javne spodbude za zagotavljanje usposabljanja svojim zaposlenim

Finančna podpora, ki so jo podjetja prejela za usposabljanje, 2015 (%)

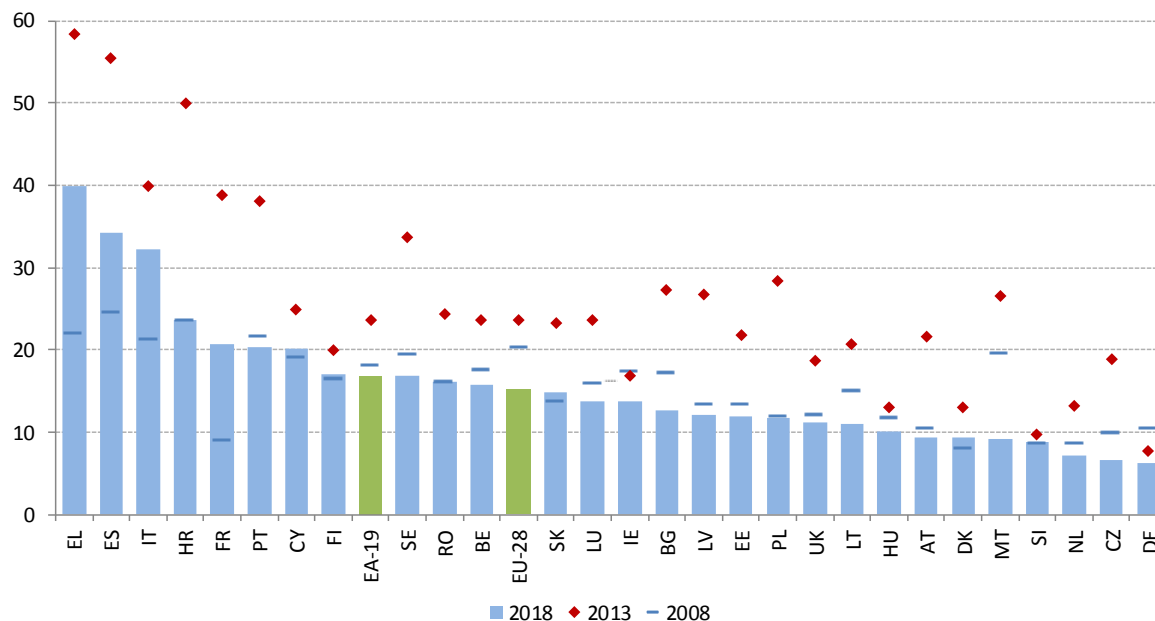


Vir: Eurostat, raziskava o nadaljnjem poklicnem usposabljanju, 2015, posebni izvleček podatkov za GD EMPL. Opomba: podatki prikazujejo delež podjetij z desetimi in več zaposlenimi osebami, ki poročajo, da so v referenčnem letu (2015) prejela javno finančno podporo za usposabljanje. Podatki za Irsko niso na voljo.

Položaj mladih na trgu dela se še naprej izboljšuje v skladu s krepitvijo makroekonomskega okolja. V EU se je stopnja brezposelnosti mladih z najvišje ravni iz leta 2013, ko je znašala 23,8 %, do leta 2018 znižala na 15,2 %. To je 0,7 odstotne točke manj kot v obdobju pred krizo leta 2008, vendar še vedno približno dvakrat toliko, kolikor znaša splošna stopnja brezposelnosti (6,8 % leta 2018). Variabilnost stopnje brezposelnosti mladih se je sčasoma sicer zmanjšala, vendar je še vedno velika (glej sliko 37), brezposelnost mladih pa še vedno presega 30 % v nekaterih državah članicah (Italiji, Španiji in Grčiji). Na drugem koncu lestvice je bilo izjemno znižanje doseženo v Bolgariji, Latviji, na Poljskem, v Avstriji, na Malti in Češkem, kjer so bile stopnje leta 2018 precej nižje od povprečja EU. Pri mladih moških in ženskah so ravni in trendi v zvezi s stopnjami brezposelnosti precej podobni (14,5 % za ženske in 15,7 % za moške leta 2018), pri čemer se majhna razlika v korist žensk ni veliko spremenila v zadnjih osmih letih (v višjih starostnih skupinah je razlika med spoloma obratna). Oživitev zaposlovanja ne vodi vedno v ustvarjanje kakovostnih delovnih mest za mlade, saj je bilo leta 2018 12,8 % zaposlenih, starih 15–24 let, neprostovoljno zaposlenih za določen čas (v primerjavi s 6,8 % delavcev, starih 25–64 let), pri čemer so v Španiji, na Portugalskem, Hrvaškem in v Italiji obsegali več kot tretjinski delež.

Slika 37: Variabilnost stopnje brezposelnosti mladih se je sčasoma sicer zmanjšala, vendar je še vedno velika

Stopnja brezposelnosti mladih (v starostni skupini 15–24 let), večletna primerjava

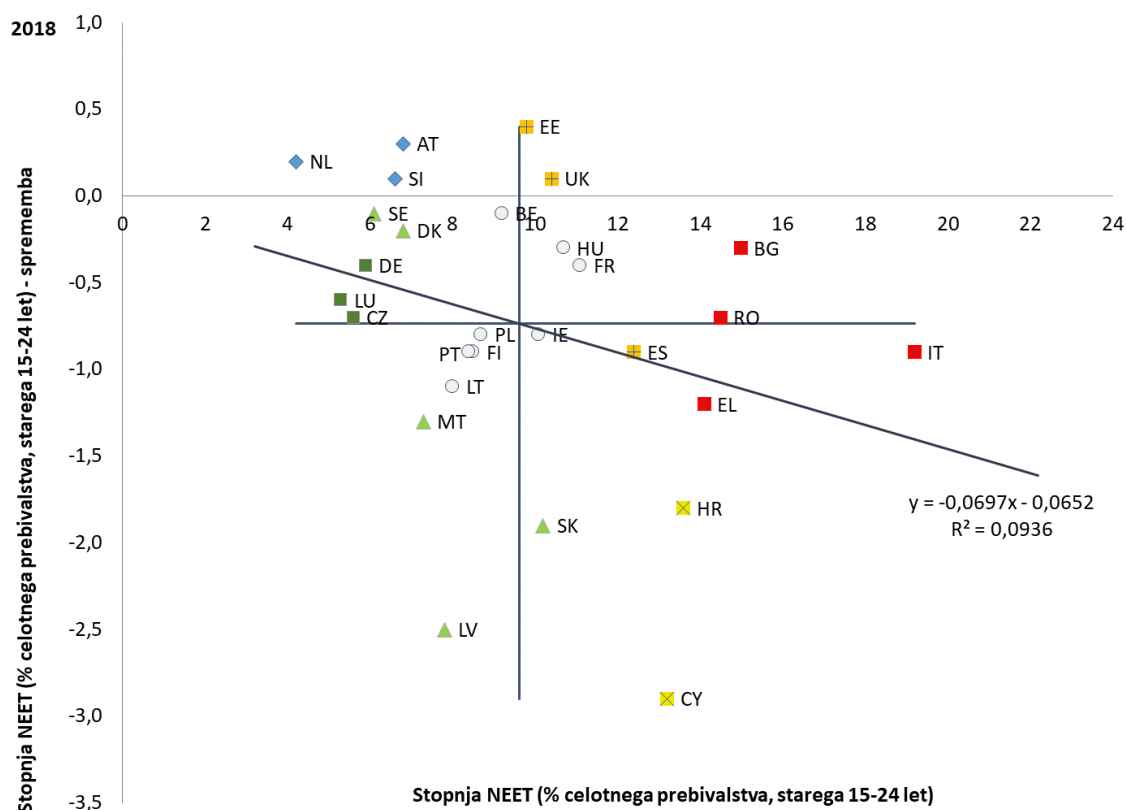


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, spletna koda podatkov: [une_rt_a].

Poleg oseb, ki delajo ali iščejo delo, je velik delež mladih, starih 15–24 let, še vedno ekonomsko neaktivnih. Leta 2018 je bilo v EU skupno 5,5 milijona ljudi, starih 15–24 let, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo (NEET). To obsega 10,4 % prebivalstva v tej starostni skupini, kar je sicer manj kot leta 2012, ko je bil ta delež pri 13,2 % največji, in manj kot leta 2008 (10,9 %), vendar še vedno veliko. To zmanjšanje je bilo predvsem posledica zaposlitve brezposelnih mladih, ki prej niso bili zaposleni, se niso izobraževali ali usposabljali. Kot je prikazano na sliki 38, stopnja NEET v več državah še vedno presega 14 % (v Italiji, Bolgariji, Romuniji in Grčiji, ki so opredeljene kot „države s kritičnimi razmerami“). Stopnje NEET so se v Avstriji, na Nizozemskem in v Sloveniji sicer zvišale, vendar so še vedno zelo nizke. Bolj skrb vzbujajoče je, da se je stopnja zvišala v Estoniji in Združenem kraljestvu („državi, ki ju je treba spremljati“). Pozitivno pa je precejšnje znižanje na Cipru in Hrvaškem („državi s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje“), kjer je bila stopnja že v izhodišču visoka. Kot je razvidno iz nekoliko negativnega naklona regresijske premice, je konvergenca omejena.

Slika 38: Stopnja NEET je v več državah še vedno visoka

Stopnja NEET (15–24 let) in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



Vir: Eurostat. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2017. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Po zmanjšanju brezposelnosti mladih je večina mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, še naprej neaktivnih, vendar so med državami članicami in skupinami prebivalstva precejšnje razlike. Leta 2018 je bilo 6,1 % mladih, starih 15–24 let, v EU v takem položaju. Stopnje neaktivnosti med mladimi, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, so zlasti visoke v Italiji, Bolgariji in Romuniji, medtem ko brezposelnost prevladuje v Španiji, na Hrvaškem in v Grčiji (glej sliko 39). Nizka stopnja izobrazbe je opredeljena kot glavni dejavnik tveganja, zaradi katerega mladi niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo⁶⁷. Pri mladih ženskah, ki niso zaposlene, se ne izobražujejo ali usposablajo, je neaktivnost pogostejša od brezposelnosti, pri moških pa sta deleža približno enaka.

Pri mladih z migrantskim ozadjem je verjetnost, da „niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo“, večja. Leta 2018 je stopnja NEET med mladimi (starimi 18–24 let), ki so rojeni zunaj EU, znašala 20,6 %, medtem ko je pri mladih, rojenih v EU, znašala 13,1 %⁶⁸. Razlika je znašala več kot 10 odstotnih točk v več državah članicah, kot so Grčija, Malta, Slovenija, Nemčija, Italija in Španija. Poleg tega je bilo stanje pri mladih migrantkah v povprečju slabše (23,8-odstotna stopnja NEET ali 10,3 odstotne točke več kot pri vrstnicah,

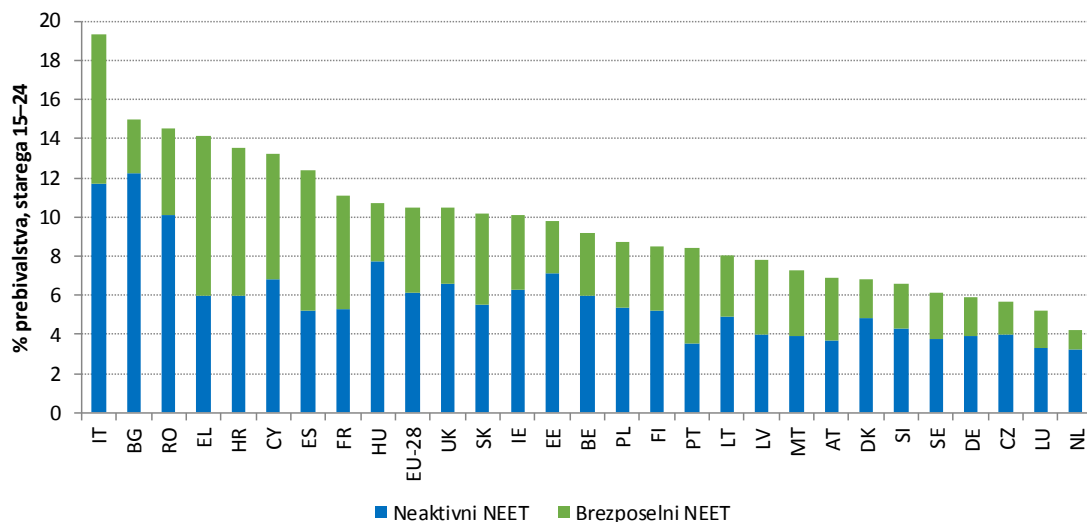
⁶⁷ Eurofound, *Exploring the Diversity of NEETs* (Raziskovanje raznolikosti populacije NEET), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2016.

⁶⁸ Eurostat, [edat lfse 28].

rojenih v EU). Poleg oseb, rojenih zunaj EU, so pogosto prizadete tudi osebe, ki niso rojene v tujini, vendar imajo migrantsko ozadje; zanje je v večini držav članic EU verjetnost, da „niso zaposlene, se ne izobražujejo ali usposablajo“, večja kot pri osebah, katerih starši niso rojeni v tujini. Vrzel je bila zlasti velika (za več kot 8 odstotnih točk) v Sloveniji, Franciji, Belgiji, na Češkem in v Luksemburgu⁶⁹. Tveganje je zlasti veliko pri mladih z migrantskim ozadjem, ki imajo nizko stopnjo izobrazbe.

Slika 39: Večina mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposablajo, je neaktivnih, vendar med državami članicami obstajajo precejšnje razlike

Profil mladih, ki niso zaposlenih, se ne izobražujejo ali usposablajo (starih 15–24 let) v državah članicah EU leta 2018 (v %)



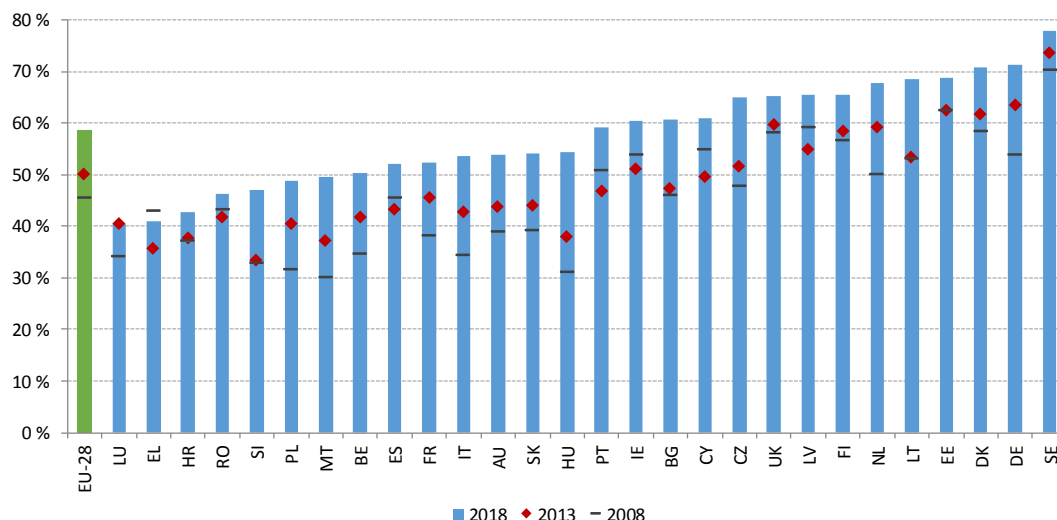
Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, spletna koda podatkov: [edat_lfse_20].

Starejši delavci (stari 55–64 let) so obsegali precejšnji delež povečanja skupnega števila zaposlenih med letoma 2008 in 2018. Število zaposlenih v tej starostni skupini se je povečalo za 12,3 milijona. To povečanje deloma izraža povečanje števila starejšega prebivalstva za 7,4 milijona, vendar je predvsem posledica povečanja udeležbe na trgu dela, saj se je stopnja zaposlenosti v starostni skupini 55–64 let v letu 2018 zvišala za 13,3 odstotne točke in dosegla 58,7 %. V zadnjem desetletju se je število starejših delavcev najbolj povečalo v Nemčiji (+3,3 milijona ali +63 %), sledili pa so Italija, Francija, Poljska in Združeno kraljestvo. Stopnja zaposlenosti se je posebno hitro zvišala na Madžarskem (+23,3 odstotne točke), sledile pa so Italija, Malta, Nizozemska, Nemčija, Češka in Poljska, saj se je v vseh stopnja zvišala za več kot 17 odstotnih točk. Večja udeležba je bila zabeležena tudi pri „najstarejših delavcih“, tj. zaposlenih, starih 65–74 let; njihovo število se je od leta 2008 povečalo za skoraj 1,5 milijona. K temu sta prispevala trend v zvezi s prebivalstvom in stopnja zaposlenosti, pri čemer je bil vpliv zadnjenavedene večji.

⁶⁹ OECD-EU, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration* (Prilaganje v letu 2018, kazalniki vključevanja priseljencev), 2018, slika 7.19. Stopnje NEET.

Slika 40: Starejši delavci so obsegali precejšnji delež povečanja skupnega števila zaposlenih med letoma 2008 in 2018

Stopnja zaposlenosti v starostni skupini 55–64 let, medletna primerjava v %

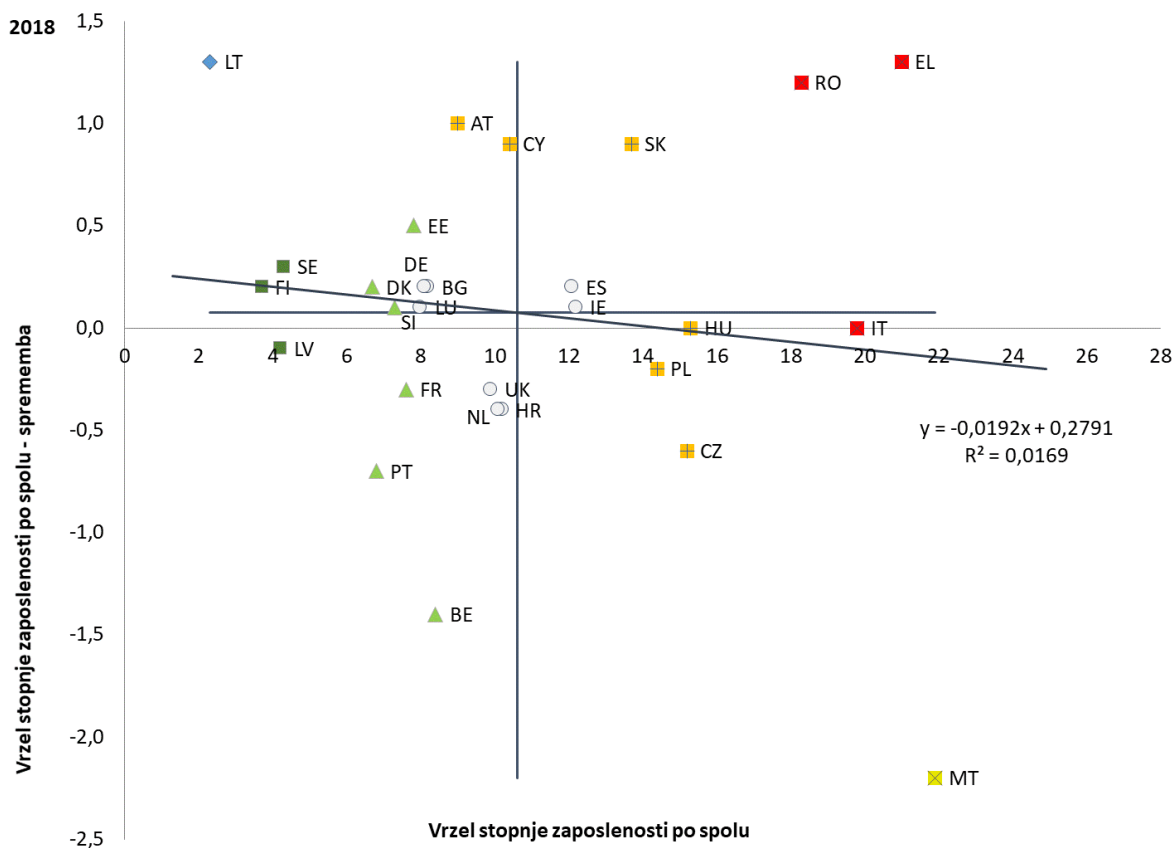


Vir: Eurostat, 2018, 2013, 2008, spletna koda podatkov: [lfsa_pganws].

Leta 2018 se je stopnja zaposlenosti žensk še naprej stalno zviševala, napredek pri zmanjševanju vrzeli stopnje zaposlenosti po spolu pa se je upočasnil. V primerjavi z letom 2017 se je stopnja zaposlenosti žensk (starih 20–64 let) povečala za 0,9 odstotne točke na 67,4 %, pri čemer se je povečala v vseh državah članicah. Za več kot 2 odstotni točki se je povečala na Cipru, Portugalskem, Finskem in v Sloveniji (države so razvrščene v padajočem vrstnem redu). Izboljšala se je tudi v Italiji (53,1 %), Grčiji (49 %), na Hrvaškem (60,1 %) in v Romuniji (60,6 %), vendar so v teh državah stopnje zaposlenosti žensk še naprej nizke. Nasprotno pa so najuspešnejše države še naprej Švedska, Litva, Nemčija in Estonija, v katerih je stopnja zaposlenosti žensk več kot 75-odstotna. V vseh državah članicah je delež zaposlenih moških večji od deleža žensk. V letu 2018 je povprečna vrzel stopnje zaposlenosti po spolu v EU znašala 11,6 odstotne točke, kar je od leta 2013 (11,7 odstotne točke) skoraj nespremenjeno. Vrzel stopnje zaposlenosti po spolu, izmerjena v ekvivalentih polnega delovnega časa, je precej večja (18 odstotnih točk), kar se kaže v višji stopnji zaposlenosti s krajšim delovnim časom pri ženskah (glej besedilo v nadaljevanju). Vrzel stopnje zaposlenosti po spolu je najmanjša v Litvi (2,3 odstotne točke), na Finskem (3,7 odstotne točke), v Latviji (4,2 odstotne točke) in na Švedskem (4,3 odstotne točke). Vrzel je največja na Malti (21,9 odstotne točke), v Grčiji (21 odstotnih točk), Italiji (19 odstotnih točk) in Romuniji (18,3 odstotne točke). Vse zadnjenavedene države so ocenjene kot „države s kritičnimi razmerami“, razen Malte, ki je zaradi močnega zmanjšanja za 2,2 odstotni točki v zadnjem letu ocenjena kot „država s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje“. Kot je razvidno iz slike 41, konvergence v zvezi s tem kazalnikom ni, saj se je leta 2018 stanje v več državah članicah, kjer je vrzel stopnje zaposlenosti po spolu velika ali blizu povprečja, poslabšalo.

Slika 41: Vrzel stopnje zaposlenosti po spolu je še vedno velika, pri čemer so med državami članicami precejšnje razlike

Vrzel stopnje zaposlenosti po spolu in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2017. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Leta 2018 je manj kot polovica žensk v EU (starih 20–64 let) (46,6 %) opravljala delo s polnim delovnim časom v primerjavi z 71,5 % moških. Ta velika razlika med spoloma se kaže tudi v deležu delavcev s krajšim delovnim časom. Med zaposlenimi ženskami jih je leta 2018 30,8 % opravljalo delo s krajšim delovnim časom v primerjavi z 8 % moških. Vendar je v EU delež žensk, zaposlenih z neprostovoljnim krajšim delovnim časom, znašal 22,1 %, delež moških pa 33,4 %. V večini držav članic vzhodne Evrope je delež žensk, ki opravljajo delo s krajšim delovnim časom, tradicionalno manjši od 10 % (v Bolgariji, na Hrvaškem, v Latviji, Litvi, na Madžarskem, Poljskem, v Romuniji in na Slovaškem). Nasprotno pa je na Nizozemskem znašal 73,8 % (čeprav se je zmanjšal tretje leto zapored), v Avstriji 47,6 %, v Nemčiji pa 46,7 %. Nadpovprečne stopnje zaposlenosti žensk v državah članicah s posebno velikimi deleži žensk, zaposlenih s krajšim delovnim časom (npr. na Nizozemskem, v Avstriji in Nemčiji), izražajo pozitivni učinek prilagodljivih politik usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na povezanost staršev in oskrbovalcev s trgom dela. Vendar imajo manjše vrzeli po spolu in višje stopnje zaposlenosti tudi države članice, v katerih je za ženske manj verjetno, da opravljajo delo s krajšim delovnim časom (Litva, Latvija, Estonija in Finska). To nakazuje morebiten vpliv dodatnih osnovnih ovir, kot so neustrezno zagotavljanje varstva otrok, kulturna pričakovanja in neobstoječa spodbuda, kot so prilagodljivo delo, lokacije in delovni čas ali plače in davčne strukture. Poleg tega so zaposleni s krajšim delovnim časom

v slabšem položaju glede delovnih pogojev: na primer, kot je razvidno iz študije Eurofound⁷⁰, se je razlika med zaposlenimi s krajšim delovnim časom in zaposlenimi s polnim delovnim časom v zvezi z usposabljanjem, ki ga plača delodajalec, med letoma 2005 in 2015 precej povečala. Zaposleni s krajšim delovnim časom se srečujejo tudi s slabšim socialnim okoljem na delovnem mestu (Eurofound, 2018).

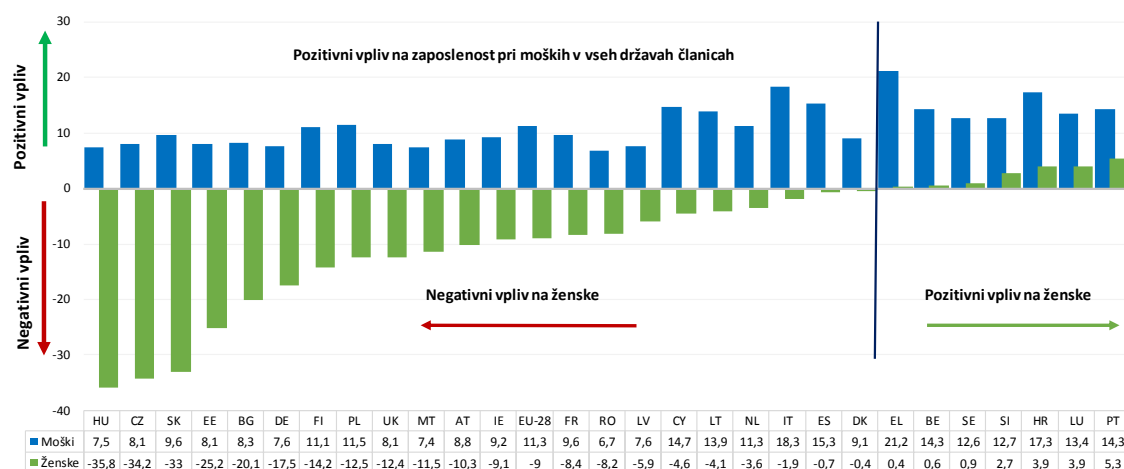
Vrzel stopnje zaposlenosti po spolu je večja pri starejših delavcih in znaša 13 odstotnih točk v starostni skupini 55–64 let. To je posledica dejstva, da ženske prevzamejo glavni del obveznosti varstva ali oskrbe, vzorcev predčasnega upokojevanja, deloma pa tudi njihove nizke stopnje usposobljenosti v navedeni starostni skupini. Leta 2018 je delež žensk (starih 55–64 let), ki so bile neaktivne zaradi družinskih obveznosti ali obveznosti varstva ali oskrbe, na ravni EU znašal 7,5 %, pri moških v tej starostni skupini pa samo 1 %. Stopnja zaposlenosti nizko usposobljenih (0–2 ISCED) starejših žensk znaša 36,5 % v primerjavi s 53 % za moške (in 69,3 % za starejše ženske s terciarno izobrazbo). Na splošno je delež žensk (starih 20–64 let) s terciarno izobrazbo večji kot pri moških, število nizko usposobljenih žensk pa manjše od števila nizko usposobljenih moških, vendar za to starostno skupino velja ravno nasprotno. Nizko usposobljenih je 31,3 % starejših žensk in 27,5 % starejših moških. Vse to prispeva k nižjim urnim postavkam zaposlenih in na splošno k nižjim prispevkom za socialno varnost.

Vrzeli stopnje zaposlenosti so večje pri ženskah z obveznostmi varstva ali oskrbe. Starševstvo je velika ovira za polno udeležbo žensk na trgu dela. V vseh državah članicah je vrzel stopnje zaposlenosti po spolu precej večja, če se upošteva starševstvo. Leta 2018 je bila stopnja zaposlenosti pri ženskah (starih 20–49 let) z otrokom, mlajšim od šest let, za 9 odstotnih točk nižja kot pri ženskah brez otrok. Na Češkem, Madžarskem in Slovaškem je negativni vpliv starševstva še posebno velik (večji od 13 odstotnih točk). Nasprotno pa starševstvo pozitivno vpliva na stopnjo zaposlenosti moških (11,3 odstotne točke na ravni EU).

⁷⁰ Eurofound (2019), Evropska raziskava o delovnih pogojih 2015.

Slika 42: Vpliv na zaposlenost pri moških in ženskah z otrokom, mlajšim od šest let, je različen

Vpliv starševstva na zaposlovanje pri moških in ženskah (starih 20–49 let) leta 2018, razlika v stopnjah zaposlenosti (v odstotnih točkah)



Vir: Eurostat. Opomba: vpliv starševstva na zaposlovanje je razlika v odstotnih točkah v stopnjah zaposlenosti med materami in očetmi z vsaj enim otrokom, mlajšim od šest let.

Poleg nižjih stopenj zaposlenosti je tudi razlika v plačilu med spoloma še vedno precejšnja. Brez upoštevanja prilagoditev je leta 2017 ostala nespremenjena pri 16 %⁷¹, kar je le majhno zmanjšanje v primerjavi z letom 2013 (16,8 %), in to kljub vse večji razliki med spoloma glede stopnje izobrazbe v EU, saj je bil delež žensk (starih 30–34 let) s terciarno izobrazbo (45,8 %) leta 2017 za 10 odstotnih točk večji od deleža moških s terciarno izobrazbo (35,7 %). Eden od glavnih razlogov za vztrajno razliko v plačilu med spoloma je dejstvo, da so ženske praviloma čezmerno zastopane v skupini zaposlenih z minimalno plačo⁷² ter na splošno v sektorjih in poklicih z nižjimi plačami. Poleg tega se pogosteje od moških srečujejo z omejitvami pri poklicnih odločitvah (povezanimi z obveznostmi varstva ali oskrbe). Razlika v plačilu obstaja tudi, če se izločijo dejavniki, kot so razlike v izkušnjah, stopnja izobrazbe in vrsta pogodbe.

Razlike med državami glede neprilagojene razlike v plačilu med spoloma so precejšnje. Razlika je še naprej večja od 20 % v Estoniji, na Češkem, v Nemčiji in Združenem kraljestvu, medtem ko je najmanjša (približno 5 %) v Romuniji, Italiji in Luksemburgu. Stanje se je od leta 2013 precej popravilo v Estoniji, na Madžarskem in v Španiji, razlika v plačilu med spoloma pa se je povečala za več kot 2 odstotni točki na Portugalskem, v Litvi in na Hrvaškem. Razlika v plačilu med spoloma pogosto povzroča razliko v pokojninah v korist moških, ki je leta 2017 v povprečju znašala približno 35,7 % za upokojece, stare 65–79 let (v primerjavi z letom 2016 se je zmanjšala za 1 odstotno točko). Razlika v pokojninah med

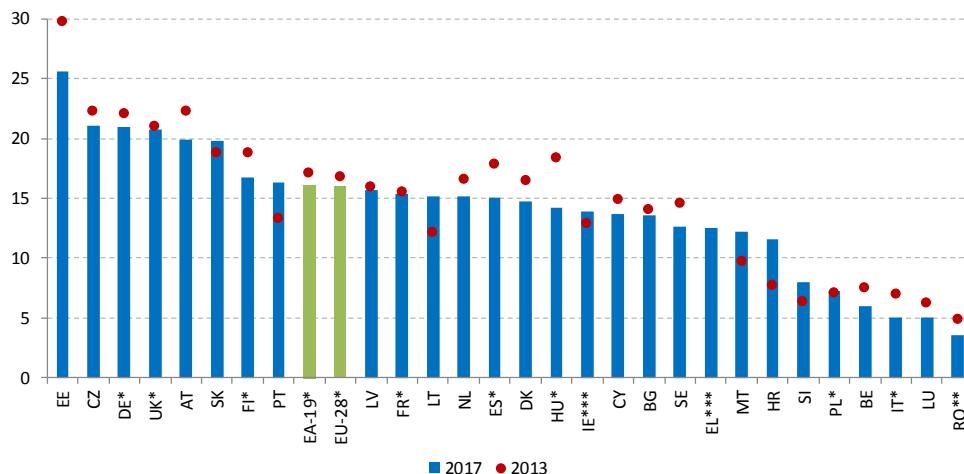
⁷¹ Referenčni kazalnik iz pregleda socialnih kazalnikov je neprilagojena razlika v plačilu med spoloma (tj. ni prilagojena glede na posamezne značilnosti, ki bi lahko delno pojasnile razlike med dohodki), ki bi morala zagotoviti splošno sliko neenakosti med spoloma v zvezi s plačami. Raziskava kaže, da večina razlik ostane tudi, če se upoštevajo razlike v končani izobrazbi, poklicnih izbirah, delovnih urah in drugih lastnostih, ki jih je mogoče opazovati (npr. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁷² Eurofound, *Minimum wages in 2019: Annual review* (Minimalne plače v letu 2019: letni pregled), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019, str. 32.

spoloma je bila največja na Malti, Nizozemskem, v Luksemburgu, Avstriji in na Cipru (več kot 40 %), najmanjša (manj kot 10 %) pa v Estoniji, na Danskem in Slovaškem (za več podrobnosti glej poglavje 3.4).

Slika 43: Razlika v plačilu med spoloma je še vedno precejšnja

Neprilagojena razlika v plačilu med spoloma leta 2013 in leta 2017



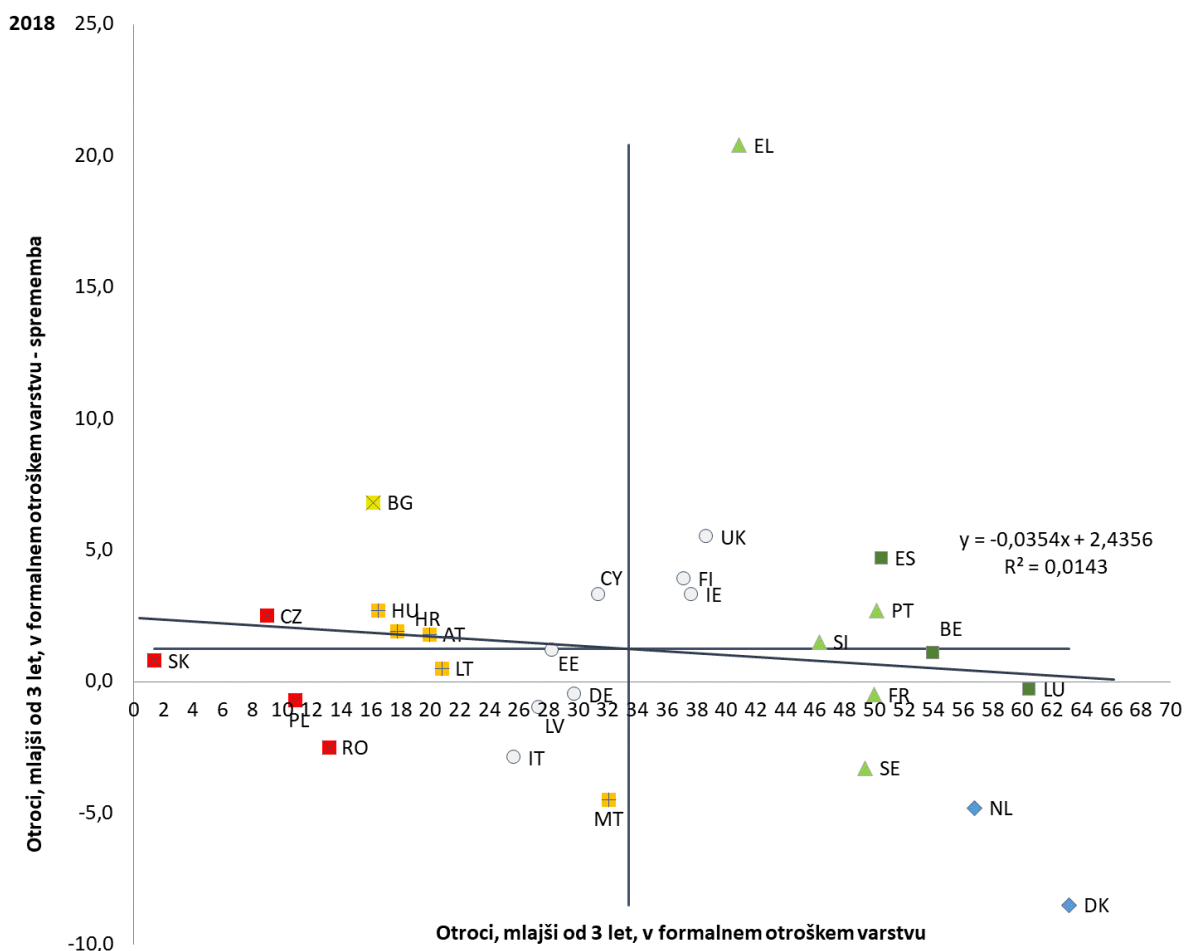
* začasni podatki; ** ocenjeni podatki; *** podatki za leto 2014

Vir: Eurostat, spletna koda podatkov: [SDG_05_20]. Opomba: neprilagojena razlika v plačilu med spoloma se meri kot razlika med povprečno bruto urno postavko zaposlenih moških in zaposlenih žensk kot odstotek povprečne bruto urne postavke zaposlenih moških.

Pomanjkanje dostopa do kakovostnih in cenovno sprejemljivih storitev varstva otrok in dolgotrajne oskrbe je ovira za zaposlitev žensk. Glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov o otroškem varstvu kaže, da je leta 2018 delež otrok, mlajših od 3 let, ki so vključeni v formalno varstvo otrok, na ravni EU znašal 35,1 %, s čimer je bil presežen barcelonski cilj 33-odstotne udeležbe v otroškem varstvu za to starostno skupino. Vendar so med posameznimi državami še naprej razlike, približno polovica držav članic pa še ni dosegla barcelonskega cilja. Medtem ko stopnja vključenosti otrok, mlajših od treh let, v formalno otroško varstvo znaša več kot 60 % na Danskem in v Luksemburgu, je nižja od 10 % na Poljskem in Češkem ter izjemno nizka na Slovaškem, kjer znaša le 1,4 % (slika 44). V teh državah članicah je pomanjkanje ureditev formalnega otroškega varstva povezano s slabšimi rezultati žensk na trgu dela ter v večini primerov z negativnim vplivom starševstva, ki je večji od povprečja EU.

Slika 44: Med državami članicami so še naprej velike razlike glede uporabe storitev otroškega varstva

Otroci, mlajši od treh let, ki so vključeni v formalno otroško varstvo, in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



Vir: Eurostat, EU-SILC. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2016. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Med državami članicami so še vedno precejšnje razlike glede kakovosti, dostopnosti in cenovne sprejemljivosti storitev vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu. Visokokakovostna vzgoja in izobraževanje v zgodnjem otroštvu z jasnimi izobraževalnimi vsebinami, ki jih posreduje usposobljeno osebje, v številnih državah EU še nista na voljo, zlasti za otroke, mlajše od treh let. Poleg tega je precej omejena razpoložljivost brezplačnih storitev vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu, zlasti v prvih letih otrokovega življenja. Danska, Nemčija, Estonija, Slovenija, Finska in Švedska so edine države v EU, ki zagotavljajo dostop do javno financiranih storitev vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu za vse otroke, stare od 6 do 18 mesecev. Dostopnost se izboljšuje glede na starost, pri čemer lahko skoraj polovica držav članic zagotovi vključitev v vzgojo in izobraževanje v zgodnjem otroštvu od 3. leta starosti naprej. Nazadnje, stopnja vključevanja otrok, ki jim grozi revščina ali socialna izključenost, je veliko nižja kot pri vrstnikih, ki niso iz prikrajšanih družin. Leta 2016 je razlika znašala 11 odstotnih točk za starostno skupino 3 leta ali več in skoraj 15 odstotnih točk za otroke, stare 0–2 leti. Poleg tega se podskupine prebivalstva razlikujejo glede uporabe otroškega varstva. Na ravni EU je v neko obliko vzgoje in

izobraževanja v zgodnjem otroštvu vključenih 77 % vseh otrok (starih 2–5 let) iz gospodinjstev migrantov in 81 % otrok staršev, ki niso migranti⁷³. Razlike so veliko večje na Hrvaškem, v Franciji, Sloveniji in v Združenem kraljestvu, kjer je verjetnost vključitve otroka priseljencev v vzgojo in izobraževanje v zgodnjem otroštvu za vsaj 10 odstotnih točk manjša. To je problematično, saj so otroci priseljencev skupina, ki ima nadpovprečne koristi od uporabe storitev formalnega otroškega varstva in predšolskih storitev (po podatkih analize na podlagi rezultatov raziskave PISA, ki so jih dosegli 15-letni učenci, katerih starši so priseljenci).

Finančni odvračilni dejavniki poslabšajo ovire za delo ali več dela, s katerimi se srečujejo ženske. Razlogov za to je več. Na primer ženske so pogosto partnerji, ki niso zaposleni, in prejemniki drugega dohodka v gospodinjstvu ter se srečujejo s finančnimi dejavniki, ki odvračajo od trga dela, zlasti v primeru obveznosti varstva otrok⁷⁴ ali oskrbe družinskih članov. Poleg tega je lahko obračunavanje davka na dohodek gospodinjstva namesto na dohodek posameznika odvračilen dejavnik za prejemnika drugega dohodka v gospodinjstvu. Z visokimi stroški ustanov za oskrbo se povečajo tudi pasti neaktivnosti zlasti za prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu in družine z nizkimi dohodki. Tudi druge značilnosti sistema davkov in socialnih prejemkov lahko zmanjšujejo ponudbo delovne sile, vključno z družinskimi olajšavami, olajšavami za vzdrževanega zakonca in prenosljivimi odbitki. Leta 2017 je bila past neaktivnosti za prejemnika drugega dohodka v gospodinjstvu največja na Danskem, v Nemčiji, Belgiji in Franciji. Past nizkih plač je bila velika v Belgiji, Nemčiji, Italiji in na Nizozemskem⁷⁵.

Kljub nekaterim izboljšavam se ljudje, rojeni zunaj EU, še naprej spopadajo z izzivi na trgu dela. To velja v okviru dejstva, da se njihov delež celotnega delovno sposobnega prebivalstva (starega 20–64 let) povečuje ter se je med letoma 2014 in 2018 povečal s 6,6 % na 9,4 %. Leta 2018 je bilo v zaposlenih 64,5 % delovno sposobnih ljudi, rojenih zunaj EU (starih 20–64 let), kar je za 3,2 odstotne točke več kot dve leti prej (2016). Vendar je stopnja zaposlenosti še naprej za 9,4 odstotne točke nižja od stopnje zaposlenosti ljudi, rojenih v EU (73,8 %). V nekaterih državah članicah (Švedska, Nizozemska, Belgija, Finska, Danska, Nemčija in Francija) je ta razlika v letu 2018 znašala več kot 15 odstotnih točk. Poleg tega je stanje še vedno slabše za ženske, rojene zunaj EU, pri katerih je stopnja zaposlenosti leta 2018 znašala približno 55,3 %, kar je 13,3 odstotne točke manj kot pri ženskah, rojenih v EU (68,6 %). Razlika med moškimi (tj. med moškimi, rojenimi zunaj EU, in moškimi, rojenimi v EU) je bila manjša (4,8 odstotne točke leta 2018) in se je v zadnjih nekaj letih hitreje zmanjševala. Rahlo izboljšanje v zadnjih letih je predvsem posledica višjih stopenj zaposlenosti v podskupini „novoprisele osebe“ (osebe, rojene zunaj EU, ki prebivajo v državi manj kot 5 let). Čeprav je stopnja zaposlenosti v tej podskupini še vedno nižja v primerjavi s priseljenci, ki prebivajo v državi že dalj časa, se je v enem letu zvišala za 3,1 odstotne točke (s 46,4 % leta 2017 na 49,5 % leta 2018), zlasti zaradi hitrih izboljšanj

⁷³ OECD-EU, Settling In 2018, Indicators of immigrant integration (Prilaganje v letu 2018, kazalniki vključevanja priseljencev), 2018, kazalnik „7.3. Vzgoja in izobraževanje v zgodnjem otroštvu“.

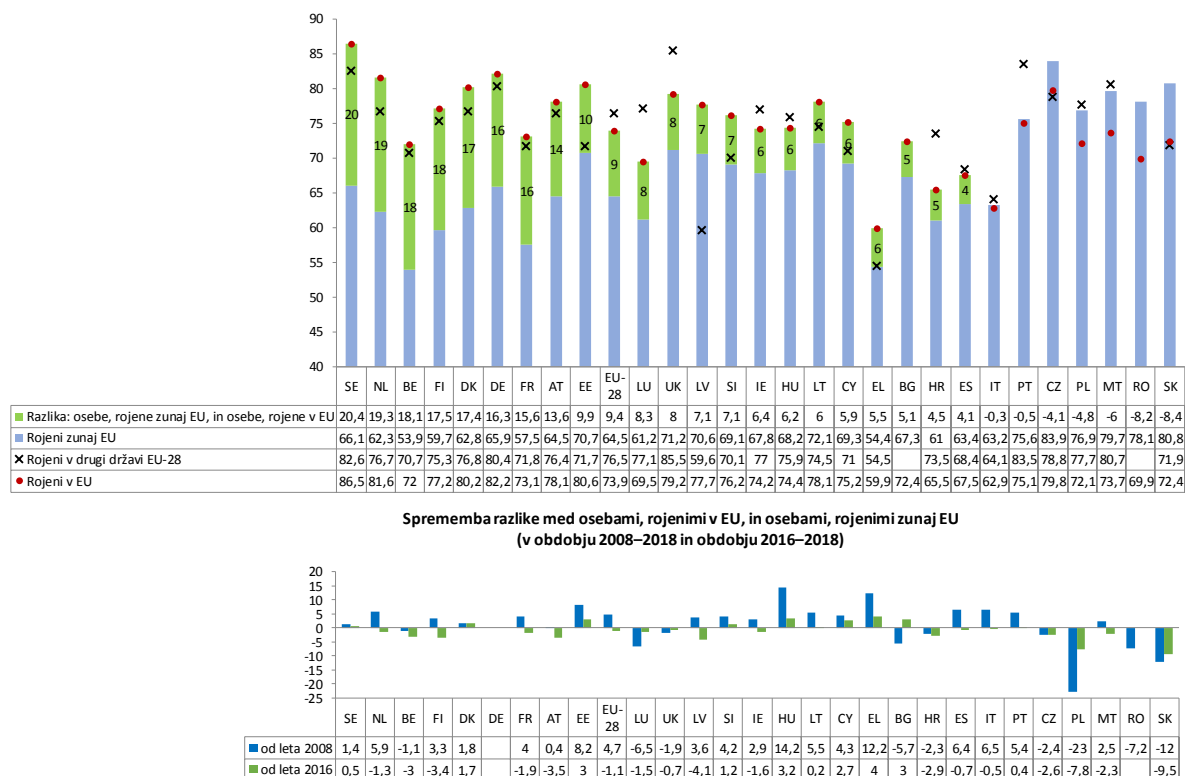
⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/impact-of-parenthood-on-careers-of-young-men-and-women>.

⁷⁵ Pri pasti neaktivnosti za prejemnika drugega prihodka v gospodinjstvu se meri mejna efektivna davčna stopnja na dohodek od dela drugega partnerja ob prehodu s socialne pomoči v zaposlitev. Past nizkih plač se izračuna za par brez otrok, v katerem prejemnik drugega dohodka v gospodinjstvu poveča dohodek s 33 % na 67 % povprečne plače in v katerem glavni prejemnik dohodkov prejema polno povprečno plačo (podatkovna zbirka Evropske komisije o davkih in socialnih prejemkih).

(povečanje za več kot 5 odstotnih točk) v Belgiji, Avstriji, Nemčiji in Franciji⁷⁶. Čeprav se je razlika v stopnji zaposlenosti med osebami, rojenimi v EU, in osebami, rojenimi zunaj EU, v obdobju 2008–2018 povečala v večini držav članic (20 od 28), predvsem zaradi učinka gospodarske recesije in njenih posledic za trg dela, se je v zadnjem času (od leta 2016) zmanjšala v 17 državah članicah. To velja zlasti za glavne države gostiteljice priseljencev iz tretjih držav (glej sliko 45 spodaj).

Slika 45: Ljudje, rojeni zunaj EU, se še naprej spopadajo z izzivi v zvezi z zaposljivostjo

Stopnja zaposlenosti glede na državo rojstva za starostno skupino 20–64 let, leto 2018 in sprememba od let 2008 in 2016



Vir: Eurostat [lfsa_ergacob]. Opomba: zaradi pomanjkanja podatkov o stopnji zaposlenosti oseb, rojenih zunaj EU, za referenčna leta pred letom 2017 vrednost za spremembo vzeli ni na voljo za Nemčijo.

Splošna stopnja zaposlenosti oseb, rojenih zunaj EU, izraža različne dejavnike. Nižjo stopnjo zaposlenosti pri priseljencih deloma pojasnjuje zlasti dejstvo, da je v skupini oseb, rojenih zunaj EU, delež tistih z nizko stopnjo izobrazbe večji kot v skupini oseb, rojenih v EU (35,7 % v primerjavi z 20,3 % na ravni EU za starostno skupino 25–64 let⁷⁷). Vendar niti priseljenci z visoko stopnje izobrazbe ne dosežejo enake ravni kot osebe, rojene v EU (kar dokazujeta velika vrzel stopnje zaposlenosti in višja stopnja previsoke usposobljenosti), pri čemer so znanja in spretnosti ter kvalifikacije migrantov še vedno preslabo izkoriščene. To potrjujejo podatki evropske raziskave o delovnih pogojih, ki kažejo, da so delavci migranti prve generacije pogosteje zaposleni v poklicih, za katere se zahteva nizka usposobljenost, tudi

⁷⁶ Eurostat, [lfst_rimgcgga].

⁷⁷ Eurostat, [ledat_lfs_9912].

če imajo terciarno izobrazbo. Med verjetnimi razlogi za slabo povezovanje človeškega kapitala in poklicev so jezikovne ovire ter nepriznavanje znanj in spretnosti ter spričeval⁷⁸.

Poleg oseb, rojenih zunaj EU, se lahko z izzivi pri zaposlovanju srečujejo tudi osebe, ki so rojene v EU, vendar imajo starše, ki niso rojeni v EU. Leta 2017 (zadnje leto, za katero so na voljo podatki) je stopnja zaposlenosti pri takih osebah v starostni skupini 15–34 let v EU znašala 68,5 %, kar je 5,7 odstotne točke manj kot pri osebah, katerih starši niso rojeni v tujini. Razlika je znašala približno 15 odstotnih točk ali več v Avstriji, Grčiji, Franciji, Španiji, na Finskem, Danskem, v Belgiji, na Nizozemskem in v Italiji⁷⁹. V zadnjem desetletju se je stanje otrok z migrantskim ozadjem najbolj poslabšalo v državah, ki jih je upad gospodarske rasti najbolj prizadel, kot sta Grčija in Italija, pa tudi Francija in Nizozemska. Nasprotno pa se je stopnja zaposlenosti pri mladih (starih 15–34 let) z migrantskim ozadjem precej zvišala na Švedskem, Češkem in v Belgiji.

Nizke stopnje zaposlenosti in aktivnosti pri invalidih kažejo na neizkoriščen potencial za uporabo njihovih talentov. V EU je leta 2017 stopnja zaposlenosti invalidov znašala 50,6 % v primerjavi s 74,8 % pri osebah, ki niso invalidi⁸⁰. Kljub temu pa se je v primerjavi z letom 2016 (48,1 %) nekoliko zvišala. Med državami članicami so precejšnje razlike v vrzeli⁸¹, ki sega od 13,7 odstotne točke v Italiji do 42,1 odstotne točke na Irskem. Poleg tega je bilo v EU ekonomsko aktivnih le 61 % invalidov v primerjavi z 82,3 % oseb, ki niso invalidi, kar nakazuje, da za invalide pri dostopu do trga dela obstajajo precejšnje ovire⁸². Države s podobnimi stopnjami aktivnosti za neinvalidne osebe imajo lahko zelo različne stopnje aktivnosti za invalide. Kar zadeva spol, je bila stopnja zaposlenosti invalidnih žensk (48,3 %) le nekoliko nižja kot pri invalidnih moških (53,3 %). Pomembno vprašanje je tudi kakovost dela: leta 2018 je bilo tveganje revščine zaposlenih za invalide pogostejše kot za neinvalidne osebe (v povprečju 11 % v primerjavi z 9,1 % v EU)⁸³. Študija Eurofounda⁸⁴ potrjuje ključni pomen zaposlitve kot glavnega dejavnika vključevanja. Študija kaže, da se obseg, v katerem se invalidom zdi, da so izključeni iz družbe, precej razlikuje glede na to, ali so zaposleni ali ne. Na primer tisti, ki so zaposleni, precej manjkrat poročajo o občutku izključenosti iz družbe kot dolgotrajno brezposelni ali osebe, ki zaradi invalidnosti ne morejo delati.

Pri invalidih velik delež mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, in majhen delež oseb s terciarno izobrazbo negativno vplivata na njihovo zaposlenost. V EU je leta 2017⁸⁵ delež

⁷⁸ Eurofound, *How your birthplace affects your workplace* (Kako vaš rojstni kraj vpliva na vaše delovno mesto), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

⁷⁹ OECD-EU, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration* (Prilagajanje v letu 2018, kazalniki vključevanja priseljencev), 2018, [slika 7.21. Stopnje zaposlenosti glede na migrantsko ozadje](#).

⁸⁰ Podatki EU-SILC za leto 2017, ki jih je analizirala Akademsko mrežo evropskih strokovnjakov s področja invalidnosti (ANED).

⁸¹ Med državami članicami se precej razlikuje tudi razširjenost invalidnosti.

⁸² Prav tam.

⁸³ Podatki EU-SILC za leto 2018, stopnja tveganja revščine zaposlenih [hlth_dpe050].

⁸⁴ Eurofound, *Quality of life. Social and employment situation of people with disabilities* (Kakovost življenja. Socialno stanje in stanje na področju zaposlovanja invalidov), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2018, na voljo na spletnem naslovu

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

⁸⁵ Podatki EU-SILC za leto 2017, ki jih je analizirala Akademsko mrežo evropskih strokovnjakov s področja invalidnosti (ANED).

mladih invalidov (v starostni skupini 18–24 let), ki so zgodaj opustili šolanje, znašal 19,6 %, pri mladih, ki niso invalidi, pa 9,5 % (razlika torej znaša 10,1 odstotne točke). Ta razlika je bila najmanjša v Sloveniji (1,8 odstotne točke) in razmeroma velika na Češkem (25,5 odstotne točke), v Romuniji (23,5 odstotne točke), Bolgariji (21,9 odstotne točke) in Nemčiji (21,1 odstotne točke). Kar zadeva terciarno izobrazbo, je 32,4 % invalidov pridobilo terciarno ali enakovredno izobrazbo v primerjavi z 42,5 % oseb, ki niso invalidi (to pomeni, da razlika znaša približno 10,2 odstotne točke).

3.2.2 Odziv politike

Celostni pristopi, prilagojeni potrebam učencev, so najučinkovitejši pri zmanjševanju zgodnjega opuščanja šolanja. Od septembra 2018 so ukrepe na tem področju uvedle številne države članice. Na primer v Luksemburgu je vlada uvedla *službo za šolsko mediacijo*, da bi se bolje spopadla z zgodnjim opuščanjem šolanja z zagotavljanjem ciljno usmerjene podpore učencem, pri katerih je tveganje osipa še posebno veliko. V Španiji se izvaja *Program usmerjanja in krepitve za napredek in podporo pri izobraževanju*, ki španskim regijam pomaga zmanjšati število mladih, ki zgodaj opustijo šolanje, zlasti z zagotavljanjem podpore izobraževalnim ustanovam na ranljivih območjih in učencem iz socialno-ekonomsko prikrajšanih okolij ter s krepitvijo usposobljenosti učiteljskega kadra za obravnavo raznolikosti učencev v učilnici. V Bolgariji se izvaja projekt „Podpora za uspeh“, ki se sofinancira iz Evropskega strukturnega sklada (ESS) ter je ciljno usmerjen v 1 500 šol in 120 000 učencev, pri katerih so učni uspehi slabši ali pa pri njih obstaja tveganje osipa, ter v okviru katerega se zagotavlja karierno svetovanje učencem od 5. do 7. razreda.

Privabljanje dobrih učiteljev z zagotovitvijo ustreznih plač in podpiranjem njihovega stalnega strokovnega razvoja je ključno za doseganje kakovostnih rezultatov in zagotovitev vključujočega izobraževanja. Več držav članic je pred kratkim uvedlo politike za povečanje privlačnosti učiteljskega poklica in izboljšanje delovnih pogojev učiteljev. Na primer v Bolgariji so *nacionalni programi za posodobitev izobraževalnega sistema* namenjeni spodbujanju učiteljev, izvajanju inovativnih učnih metod in organizaciji učnega procesa, zagotavljanju zgodnjega kariernega svetovanja in odpiranju šol drugim ustanovam. Slovaška postopoma zvišuje plače učiteljev ter z *novim zakonom o izobraževalnem osebju in strokovnih zaposlenih* krepí povezavo med plačilom in uspešnostjo učiteljev s spremembo postopka izdaje spričeval in potrdil ter postopka strokovnega razvoja. Švedska je pred kratkim dodelila dodatna sredstva za zaposlitev več pomočnikov učiteljev, da bi se zmanjšalo upravno breme učiteljev in učiteljem zagotovilo več časa za poučevanje. Nazadnje, Litva je leta 2018 razvila pilotno orodje za kratko- in srednjeročne napovedi povpraševanja po učiteljih, da bi se zagotovil neprekinjen prihod novih talentov v stroko ter ohranil nadzor nad celotno velikostjo učiteljskega kadra. Poleg tega *uredba o usposabljanju učiteljev* določa zahteve glede kakovosti za programe začetnega izobraževanja in nov program uvajanja, ki zajema prvo leto na šoli. Poleg tega so v njej navedene možnosti za stalno usposabljanje in strokovni razvoj ter določena merila za tri nove nacionalne centre za usposabljanje učiteljev.

Izboljšanje kakovosti in ustreznosti terciarne izobrazbe je ključno za spopadanje s prihodnjimi neusklajenostmi med ponudbo znanj in spretnosti ter povpraševanjem po njih, spodbujanje odličnosti pri zagotavljanju razvoja znanj in spretnosti ter zagotavljanje uspešnega prehoda na trg dela. V sporočilu Komisije o prenovljeni agendi

EU za visoko šolstvo iz leta 2017⁸⁶ je poudarjen pomen ukrepov, namenjenih razširitvi udeležbe v visokošolskem izobraževanju, zvišanju stopenj dokončanja, opremljanju študentov z znanji in spretnostmi ter kompetencami, pomembnimi za svet dela, ali izboljšanju učinkovitosti sistema financiranja visokega šolstva. Številne države članice upoštevajo ta vidik pri odločitvah o politiki. Na primer na Irskem se v okviru pobude za izpopolnjevanje v visokošolskem izobraževanju „Springboard+“ (odskočna deska+) zagotavljajo brezplačni tečaji za pridobitev spričevala ali tečaji na diplomski in magistrski stopnji, s katerimi je mogoče pridobiti kvalifikacije na področjih, na katerih obstajajo možnosti zaposlitve v gospodarstvu. Danska poskuša zagotoviti večjo prožnost visokošolskega izobraževanja in ga tesneje povezati s trgom dela. Na 25 študijskih področjih so bili uvedeni enoletni, strokovno usmerjeni redni magistrski programi; zdaj so na voljo boljše možnosti za združitev študija in dela v okviru dvoletnih izrednih magistrskih programov; uvedena je bila možnost podaljšanja obdobja upravičenosti za nepovratna sredstva na magistrski stopnji za tri leta po pridobitvi diplome, da se omogoči pridobitev delovnih izkušenj. V Italiji je bila uvedena nova vrsta neakademske terciarne izobrazbe (*lauree professionalizzanti*), namenjena usposabljanju visoko specializiranih strokovnjakov s terciarno izobrazbo na področju inženirstva, gradbeništva in okolja ter energije in prometa v tesnem sodelovanju z ustreznimi poklicnimi združenji.

Spopadanje z neenakostmi v izobraževanju je ključno za to, da se vsakemu učencu zagotovi možnost, da dejavno sodeluje v gospodarstvu in družbi, ter za vključevanje učencev z migrantskim ozadjem ali posebnimi potrebami v splošno izobraževanje. V številnih državah EU šole praviloma ponavljajo obstoječe vzorce socialno-ekonomskih prednosti/prikrajšanosti, namesto da bi prispevale k pravičnejši razporeditvi možnosti za učenje in rezultatov učenja. Brez bistvene spremembe pedagoških pristopov sistemi izobraževanja in usposabljanja ne bodo mogli postati resnično sredstvo za socialno vključenost, ampak bodo ohranjali izključevanje. Nekatere države članice poskušajo prekiniti ta začarani krog. Na Češkem je bil sprejet *akcijski načrt za vključujoče izobraževanje II za obdobje 2019–2020*, ki je namenjen izvedbi ukrepov desegregacije v šolah z več kot 50-odstotnim deležem romskih učencev ter uvedbi ukrepov za preprečevanje ustrahovanja. Na Švedskem se v okviru *jamstva za branje, pisanje in štetje* zagotavlja zgodnja podpora učencem na predšolski stopnji in v osnovni šoli na področju švedščine, švedščine kot drugega jezika in matematike. Hrvaška je januarja 2019 sprejela *nacionalni načrt za izboljšanje socialne razsežnosti visokošolskega izobraževanja za obdobje 2019–2021*, ki je ciljno usmerjen v študente, ki se srečujejo z izzivi pri dostopu do visokošolskega izobraževanja ali pri katerih obstaja tveganje osipa, poleg tega pa je namenjen izboljšanju dostopa ter zvišanju stopenj zadržanja, dokončanja in zaposlenosti.

Učinkovito izvrševanje zakonodajnih sprememb za vključevanje Romov v izobraževanje ostaja pomembno. Izobraževanje je področje z največjim številom ukrepov politike. Čeprav je pozitivna diskriminacija pomagala izboljšati udeležbo Romov v izobraževanju, se je treba izogniti dodeljevanju posebnih mest Romom, ki bi bili v izobraževanje lahko sprejeti redno. Ukrepe za aktivno desegregacijo, ki so potrebni za boj proti segregaciji v šoli in učilnici, bi bilo treba dopolniti z dodatno finančno in strokovno podporo za spodbujanje vključevanja romskih otrok v splošne šole. Ukrepi v Bolgariji, ki se trenutno izvajajo v korist romskih učencev, vključujejo izobraževalne mediatorje, štipendije, izvenšolske dejavnosti, dodatni pouk bolgarščine in brezplačni prevoz v nekaterih krajih. Bolgarsko ministrstvo za

⁸⁶ COM(2017) 247 final.

izobraževanje od leta 2018 namenja dodatna finančna sredstva šolam⁸⁷, ki delajo z ranljivimi otroki, in/ali šolam na podeželju. Vzpostavljen je bil medinstitucionalni mehanizem za vpis otrok šoloobvezne starosti. Po spremembi zakonov Madžarske o enakem obravnavanju in javnem šolstvu leta 2017 so bili leta 2018 v izobraževalnih okrožjih uvedeni uradniki in delovne skupine za preprečevanje segregacije. Vendar so med državnimi in cerkvenimi šolami še naprej precejšnje razlike glede sestave učencev.

Različna pravila, svoboščine, avtonomija in velikost šolskih okrožij skupaj s svobodno izbiro šole omejujejo potencialni učinek ukrepov na učinkovito desegregacijo v izobraževanju. Čeprav je bilo izvedenih več programov, projektov in ukrepov za izboljšanje izobraževalnega sistema v Romuniji, se romski učenci še vedno srečujejo s številnimi težavami, pri čemer so med podeželjem in mestnimi območji precejšnje razlike. Leta 2016 je državno ministrstvo za izobraževanje izdalo okvirni odlok o prepovedi segregacije v šolah na preduniverzitetni ravni, vendar se leta 2019 načrt še ni izvajal. Na Slovaškem, kjer je nesorazmeren delež romskih otrok še vedno v posebnih šolah ali razredih za otroke z intelektualno oviro, se izvaja revidiran *akcijski načrt za vključevanje Romov*, odobren februarja 2017, vendar rezultati še niso vidni. Poleg tega je Slovaška sprejela desetletni nacionalni načrt razvoja izobraževanja, ki bi moral poskušati obravnavati tudi vidike vključenosti in kakovosti izobraževanja, tudi za romske otroke. Z načrtovano uvedbo obveznega vrtca od 5. leta starosti in odpravo posebnega pripravljalnega razreda pred 1. razredom, ki ga večinoma obiskujejo romski otroci, bi se lahko dosegel določen pozitiven učinek v zvezi s tem, vendar še vedno manjkajo ukrepi aktivne desegregacije.

Države članice se morajo osredotočiti na razvoj znanj in spretnosti, da bi zagotovile večjo ustreznost kvalifikacij za spreminjajočo se družbo in trg dela. Načrtovanje kvalifikacij in opredelitev njihove ravni v smislu učnih rezultatov sta postala standarden pristop po vsej Uniji. Vse države članice imajo nacionalno ogrodje kvalifikacij in skoraj vse (27) so svoje ravni uskladile z evropskim ogrodjem kvalifikacij (EOK). Poleg tega jih 20 pri svojih kvalifikacijah navaja raven evropskega ogrodja kvalifikacij, zaradi česar so jasnejše in bolj primerljive (Belgija, Češka, Danska, Nemčija, Estonija, Grčija, Finska, Francija, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Madžarska, Malta, Nizozemska, Avstrija, Portugalska, Slovenija in Združeno kraljestvo). Ključno je tudi, da poudarek na učnih rezultatih olajša povezovanje formalnih kvalifikacij z vrednotenjem znanj in spretnosti, pridobljenih zunaj formalnih programov, ter z novimi inovativnimi oblikami priznavanja znanj in spretnosti, kot so mikrokvalifikacije, kar lahko pomembno vpliva na zaposljivost njihovih imetnikov.

Države članice v skladu s priporočilom Sveta iz leta 2012⁸⁸ vse pogostejše zagotavljajo možnosti za vrednotenje znanj in spretnosti, pridobljenih zunaj okvira institucionalnega izobraževanja in usposabljanja. Evropski popis vrednotenja za leto 2018 kaže, da imajo skoraj vse države članice vzpostavljene ureditve za vrednotenje, čeprav so stopnje pokritosti različne. Z vrednotenjem je mogoče pridobiti katero koli kvalifikacijo, vključeno v nacionalno ogrodje, v 12 državah (na Finskem, v Franciji, na Irskem, v Italiji, Latviji, Litvi, Luksemburgu, na Nizozemskem, Poljskem, v Romuniji, na Švedskem in v Združenem kraljestvu), v nekaterih pa kvalifikacije, vključene v večji podsklop celotnega ogrodja (v Avstriji, Belgiji, Bolgariji, na Danskem, v Nemčiji, na Malti, Portugalskem, v Sloveniji in Španiji). V večini držav članic se lahko z vrednotenjem odobri dostop do formalnih programov in izvzetje iz delov formalnih programov. Vendar ureditve še niso na voljo na

⁸⁷ Dodatna finančna sredstva so namenjena za učence na primarni in nižji sekundarni ravni.

⁸⁸ Priporočilo Sveta z dne 22. decembra 2012 o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja.

Hrvaškem, kjer še poteka razvoj nacionalnega ogrodja za vrednotenje ob usklajevanju z nacionalnim ogrodjem kvalifikacij, in na Slovaškem, kjer je določena oblika vrednotenja na voljo samo za zelo specifične namene trga dela. Medtem ko je povezava z nacionalnim ogrodjem kvalifikacij ter institucionalnim izobraževanjem in usposabljanjem standardni element v vseh državah, se možnosti za vrednotenje zagotavljajo tudi v zvezi z ukrepi trga dela, ki jih pogosto izvajajo javne službe za zaposlovanje. Te se zagotavljajo v 13 državah (v Belgiji, na Hrvaškem, Cipru, Češkem, Danskem, Irskem, v Italiji, na Malti, Nizozemskem, Poljskem, Slovaškem, Švedskem, v Združenem kraljestvu). Oblikovanje profila spretnosti ali presoja znanj in spretnosti se zagotavlja vsem brezposelnim v 13 državah članicah (v Avstriji, Belgiji, na Finskem in v Italiji v prvih treh mesecih brezposelnosti, na Hrvaškem in Češkem v šestih mesecih, v Grčiji, na Irskem, v Latviji, Luksemburgu, na Malti, Nizozemskem in Poljskem pa v drugih rokih).

Države članice si prizadevajo zagotoviti učinkovite storitve svetovanja v zvezi z vseživljenjskim učenjem. Vse bolj se zavedajo, da je treba delavcem pomagati, da nadaljujejo učenje med celotno poklicno potjo, torej dolgo po tem, ko zaključijo začetno izobraževanje in usposabljanje, ter v obdobju prve zaposlitve. Uporablja se več inovativnih praks, pri čemer imajo vse večjo vlogo javne službe za zaposlovanje in socialni partnerji. V Združenem kraljestvu in na Danskem predstavniki sindikatov izvajajo dejavnosti usmerjanja na delovnem mestu. Podjetja imajo pomembno vlogo pri preverjanju znanj in spretnosti sredi poklicne poti. V Franciji je to že pogosta praksa, zdaj pa se preskuša tudi v drugih državah. Italijanske regije upravljajo mrežo za aktivno zaposlovanje v okviru partnerstva javne službe za zaposlovanje in zasebnih akterjev, ki brezposelnim in nizko usposobljenim osebam pomaga pri ponovnem vključevanju na trg dela. Na Nizozemskem delujejo službe za učenje in delo, ki združujejo akterje na lokalni in regionalni ravni za zagotavljanje prilagojenega usmerjanja nizkokvalificiranim odraslim, mladim, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo, ter zaposlenim, pri čemer jih povezujejo s postopki vrednotenja ter zagotavljajo storitve nadaljnega spremljanja.

Vse več držav članic se zaveda, da izzivi v zvezi z znanji in spretnostmi zahtevajo vsevladno strategijo za spodbujanje izobraževanja odraslih. Svet je leta 2016 v okviru svežnja za program znanj in spretnosti sprejel priporočilo z naslovom „Poti izpopolnjevanja“, katerega namen je pomagati odraslemu prebivalstvu pri odzivanju na vrzeli v znanju, neenakosti in nastajajoče potrebe na trgu dela. S pomočjo te pobude bi oblikovalci politik oblikovali in izvajali politike, posebej prilagojene potrebam nizko usposobljenih odraslih. Več držav članic si prizadeva za nacionalne strategije na področju znanj in spretnosti, ki jih Komisija podpira v sodelovanju z OECD (Španija, Italija, Portugalska, Slovenija, Belgija/Flandrija ter pred kratkim Latvija in Poljska). Poleg tega več držav članic, kot so Avstrija, Nizozemska in zdaj Slovaška, financira strategije na področju znanj in spretnosti z lastnimi sredstvi. Francija je leta 2018 pri reformi poklicnega usposabljanja ustanovila nov organ (*France Compétences*), da bi zagotovila celovit pristop k potrebam po znanjih in spretnostih, kakovosti usposabljanja ter stroškom.

Sheme učenja na delovnem mestu in vajeništva zagotavljajo najtesnejše povezave med izobraževanjem in svetom dela: od sredine leta 2018 je bilo na ravni držav članic sprejetih več reform, usmerjenih v poklicno izobraževanje in usposabljanje. Komisija skupaj z državami članicami še naprej sodeluje pri posodabljanju poklicnega izobraževanja in usposabljanja v skladu s prednostnimi nalogami politike, opredeljenimi v sklepih iz Rige iz

leta 2015⁸⁹. Poleg tega Komisija v okviru *pobude za zaposlovanje mladih*⁹⁰ in *evropske koalicije za vajeništva*⁹¹ spodbuja in podpira države članice pri njihovih prizadevanjih za izboljšanje kakovosti ter povečanje ponudbe in privlačnosti učenja na delovnem mestu, s čimer se v državah članicah izboljšuje ustreznost poklicnega izobraževanja in usposabljanja za trg dela. Na primer Bolgarija si s pilotnim projektom, ki se je začel maja 2019, prizadeva razširiti obseg dualnega usposabljanja, da bi izboljšala kakovost poklicnega izobraževanja v Bolgariji ter okrepila njegovo povezavo s potrebami trga dela. Estonija je decembra 2018 sprejela spremembo zakona o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, da bi zagotovila večjo prožnost študija, pri čemer v sodelovanju z lokalno upravo preskuša tudi inovativne oblike študija ter uvaja financiranje na podlagi rezultatov. V Franciji se je leta 2019 vzporedno z reformo vajeništva na delovnem mestu uvajala postopna reforma poklicnega izobraževanja in usposabljanja v šoli, v okviru katere je začel delovati nov sektorski *Campus des Metiers et Qualifications*, zagotovljene pa so bile tudi postopne poti specializacije vpisanih učencev skupaj s kariernim svetovalnim delom. Na Hrvaškem je bila leta 2018 ustanovljena nacionalna mreža regionalnih centrov kompetenc na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da bi se določili centri odličnosti, ki bodo zagotavljali redne programe poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter druge oblike formalnega in neformalnega izobraževanja. Malta načrtuje izvedbo okvira za zagotavljanje kakovosti za učenje na delovnem mestu, ki bo temeljil na 20 vodilnih načelih za visokokakovostna vajeništva. Na Poljskem so spremembe zakona o izobraževanju namenjene izboljšanju povezave med sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter delodajalci, spremembam sistema poklicnih izpitov ter razvoju analitskega orodja za napovedovanje potreb trga dela na nacionalni in regionalni ravni.

Države članice so prepoznale izzive, s katerimi se srečujejo njihovi sistemi izobraževanja odraslih, zato so izvedle tudi več pobud v drugi polovici leta 2018 in v letu 2019. Vse hitreje spremembe na trgu dela, povpraševanje po višjih stopnjah znanj in spretnosti ter navzočnost digitalnih tehnologij v vseh vidikih vsakdanjega življenja dodatno krepijo nujnost potrebe po izpopolnjevanju ljudi, da se zagotovi njihova zaposljivost. V evropskem stebru socialnih pravic je priznana pravica do vseživljenjskega učenja kot načina, kako pridobiti znanja in spretnosti, potrebna za polno sodelovanje v družbi in uspešno upravljanje prehodov pri delu. V okviru tega je Flandrija (Belgija) izboljšala spodbude za zaposlene za udeležbo v vseživljenjskem učenju: od septembra 2019 je v ta namen vsak zaposleni v zasebnem sektorju upravičen do 125 ur plačanega dopusta na leto. V Valoniji (Belgija) se zagotavlja nova finančna spodbuda za usposabljanje v poklicih, v katerih primanjkuje delovne sile (Incentive+), pri čemer lahko vsak iskalec zaposlitve, ki uspešno konča usposabljanje v takem poklicu, prejme znesek v višini 350 EUR. Na Hrvaškem naj bi se z novosprejetim zakonom o izobraževanju odraslih od septembra 2019 obravnavale pomanjkljivosti obstoječega sistema izobraževanja odraslih, pri čemer naj bi se sistem uskladi z nacionalnim ogrođjem kvalifikacij. Latvija je povečala podporo za izobraževanje za osebe, zaposlene v podjetjih, ter za to namenila 18 milijonov EUR sredstev iz ESRR. Portugalska je februarja 2019 sprejela

⁸⁹ V sklepih iz Rige iz leta 2015 je opredeljenih pet ciljev za obdobje do leta 2020: (1) spodbujanje učenja na delovnem mestu, (2) razvoj mehanizmov za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter neprekinjenih krogov obveščanja in povratnih informacij, (3) dostop do poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter kvalifikacij za vse, (4) krepitev ključnih kompetenc ter (5) strokovno izpopolnjevanje učiteljev in vodij usposabljanja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Na voljo na spletnem naslovu <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sl&pubId=7915&furtherPubs=yes>.

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

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

ukrep za obravnavo posebnih potreb v zvezi s človeškimi viri v javni upravi, pri čemer si prizadeva oblikovati model vseživljenjskega učenja, ki javnim uslužbencem omogoča dostop do izdajanja spričeval o izobrazbi in strokovni usposobljenosti. Novi program „Skills to Advance“ (Znanja in spretnosti za napredovanje), ki je bil potrjen na Irskem, je namenjen zagotavljanju podpore ranljivim skupinam, vključno z nizko usposobljenimi osebami. S tem novim ukrepom se bo omogočila ciljno usmerjena podpora ranljivim skupinam v delovni sili na Irskem, zlasti osebam z nižjo stopnjo znanj in spretnosti, ki potrebujejo več priložnosti za poklicni napredek, da bi se ljudem zagotovila podpora pri ohranjanju zaposlitve in izogibanju presežkom ali izkoriščanju novih zaposlitvenih možnosti.

Nadaljnje zmanjšanje brezposelnosti mladih in podpiranje prehoda mladih od izobraževanja in usposabljanja na trg dela ostajata pomembni prednostni nalogi. Od leta 2014 se je vsako leto več kot 5 milijonov mladih registriralo v jamstvo za mlade, 3,5 milijona pa jih je sprejelo ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, pripravništvo ali vajeništvo. Vendar je v številnih državah članicah delež mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo, registriranih v programu vse leto, po ocenah še vedno manjši od 50 %. Čeprav je omejena pokritost v številnih državah verjetno povezana s spreminjajočo se sestavo skupine mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo (manjši delež brezposelnih mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo, glede na skupno prebivalstvo), in zmanjšanjem skupnega števila mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo (za podrobnosti glej poglavje 3.2.1). V okoliščinah, ko se je uspešnost mladih na trgu dela bistveno izboljšala, so politični ukrepi, ki podpirajo izvajanje jamstva za mlade, vse bolj ciljno usmerjeni.

Države članice krepijo svoja prizadevanja za ozaveščanje, tako da zagotavljajo večjo dostopnost storitev mladim in boljšo opredelitev tistih, ki potrebujejo pomoč. V Španiji se bo na podlagi *akcijskega načrta za zaposlovanje mladih za obdobje 2019–2021* število svetovalcev za mlade iskalce zaposlitve in dolgotrajno brezposelne povečalo za 3 000 novih članov osebja. Na Cipru se izvaja projekt ozaveščanja, ki naj bi dosegel 4 000 neaktivnih mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo, da bi se jim zagotovila podpora pri aktivaciji na podlagi svetovanja in usposabljanja, prilagojenega njihovim potrebam. Poleg tega se na Cipru izvaja ukrep obveščanja, s katerim naj bi mlade pritegnili k javni službi za zaposlovanje, da se bodo lahko registrirali v jamstvo za mlade. V okviru ukrepa je predvideno sodelovanje z mladimi deležniki, ki lahko dosežejo mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo, iz različnih okolij (revne, invalide, tiste z nizko stopnjo izobrazbe, pripadnike etničnih manjšin in migrante).

Uvedeni so bili tudi novi ukrepi za boljšo podporo mladim, ki se spopadajo s številnimi omejitvami. Na Irskem se v okviru programa za podporo mladim pri zaposlovanju (Youth Employment Support Scheme – YEES) mladim iskalcem zaposlitve, ki so dolgotrajno brezposelni ali se srečujejo z znatnimi ovirami pri zaposlovanju, ponujajo delovne prakse. Udeleženci se pri delovni praksi naučijo osnovnih delovnih in socialnih spretnosti v spodbudnem okolju. V Franciji naj bi se v program za podjetja za usposabljanje in zaposlovanje mladih vključilo vsaj 10 000 podjetij, ki bodo ponujala pripravništvo, vajeništvo ali zaposlitev. Cilj je razviti javno-zasebno sodelovanje pri obravnavanju visokih stopenj brezposelnosti med mladimi na prikrajšanih mestnih območjih. Portugalska je sprejela ukrepe za strokovna pripravništva, na podlagi katerih se lahko osebe sčasoma zaposlijo za nedoločen čas, pri čemer zagotavlja subvencije za neposredno zaposlitev, usmerjene v mlade in dolgotrajno brezposelne. Pozneje v letu 2019 so bile uvedene spremembe za izboljšanje učinkovitosti in uspešnosti teh ukrepov, pri čemer je bil racionaliziran postopek analize vlog, zagotovljeni pa so bili tudi ustrezni časovni okviri za odziv javne službe za zaposlovanje.

Okvir 2. Polna uporaba Evropskega socialnega sklada (ESS)

Evropski socialni sklad (ESS) je eden od ključnih instrumentov EU za podporo obravnavanju izzivov, opredeljenih v priporočilih za posamezne države. Prispeva k trajnostnemu in kakovostnemu zaposlovanju, spodbujanju socialne vključenosti, naložbam v izobraževanje in usposabljanje ter krepitvi institucionalne zmogljivosti. Skupaj s pobudo za zaposlovanje mladih, ki podpira mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljaajo, zagotavlja naložbe v višini skoraj 93 milijard EUR v človeški kapital, da bi se ljudem v Evropi pomagalo razviti znanja in spretnosti ter zagotoviti varno prihodnost.

Od podpore ESS in pobude za zaposlovanje mladih je imelo v obdobju 2014–2018 korist več kot 26 milijonov udeležencev, vključno s skoraj 4 milijoni dolgotrajno brezposelnih (15 %). Mladi, mlajši od 25 let (43 % vseh udeležencev), in nizko usposobljeni ljudje s primarno ali nižjo sekundarno izobrazbo (48 % vseh udeležencev) sta ključni ciljni skupini teh ukrepov. Izvajanje, ki se je v letih 2017 in 2018 močno pospešilo, bi se moralo neprekinjeno nadaljevati do konca programskega obdobja. Od 26 milijonov udeležencev do konca leta 2018 jih je

- 2,7 milijona poiskalo zaposlitev,
- 3,6 milijona jih je pridobilo kvalifikacijo,
- 1,4 milijona jih je bilo vključenih v izobraževanje ali usposabljanje po dejavnostih, ki jih podpira EU.

Poleg tega so ukrepi, podprti v okviru pobude za zaposlovanje mladih, do konca leta 2018 koristili 2,7 milijona mladim, od katerih jih je več kot milijon prejelo ponudbo za zaposlitev, pridobilo kvalifikacijo ali nadaljevalo izobraževanje ali usposabljanje po tej podpori.

Pogajanja med Evropskim parlamentom in Svetom v zvezi s predlogom Evropske komisije za Evropski socialni sklad plus za obdobje 2021–2027 (ESS+) še potekajo. Na podlagi predloga bo ESS+ v širšem okviru strukturnih skladov omogočil osredotočenost podpore na izzive, opredeljene v evropskem semestru. V ta namen so bila v poročilih o državah iz leta 2019 (zlasti v novih Prilogah D) opredeljena prednostna področja za javne in zasebne naložbe v državah članicah, ki se bodo uporabila kot podlaga za načrtovanje prihodnjih strukturnih skladov.

Poleg tega so države članice sprejele ukrepe za okrepitev ciljno usmerjenih pobud za zaposlovanje in pridobitev zaposlitve za skupine, ki se srečujejo z ovirami na trgu dela. Romunija je zagotovila dodatne spodbude za delodajalce za zaposlitev oseb v ranljivem položaju. V skladu s spremembami delodajalci, ki zaposlijo brezposelno osebo, staro več kot 45 let, brezposelnega starša samohranilca, dolgotrajno brezposelno osebo ali mlado osebo, ki ni zaposlena, se ne izobražuje ali usposablja, na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, 12 mesecev prejemajo mesečni znesek v višini 2 250 RON (približno 475 EUR) za vsakega zaposlenega iz teh skupin. Zaposlitev mora trajati najmanj 18 mesecev. Tudi Švedska je sprejela ukrepe, usmerjene v nove udeležence na trgu dela. Leta 2020 bodo uvedene olajšave, v skladu s katerimi delodajalcu, ki posamezniku zagotovi prvo zaposlitev, prvi dve leti ne bo treba plačevati prispevkov. Prispevki delodajalca za mlade, mlajše od 18 let, so se avgusta 2019 znižali, leta 2020 pa bodo popolnoma odpravljeni. Slovenija je v zakonodaji o denarni socialni pomoči ukinila „dodatek za delovno aktivnost“. Namen je pospešiti aktivacijo prejemnikov socialne pomoči in zagotoviti večjo socialno varnost posameznikov. Poleg tega si prizadeva zagotoviti celovito pomoč posameznikom in jim pomagati premagovati ovire v primeru družbene ranljivosti.

Več držav članic nadaljuje prizadevanja za spodbujanje udeležbe starejših delavcev na trgu dela ob hkratnem zagotavljanju ustreznih pokojnin tistim, ki ne morejo več delati. V starajoči se družbi je daljša delovna doba ključna za ohranjanje in izboljšanje ustreznosti pokojnin. Pokojninske (in davčne) politike lahko zagotovijo ustrezne spodbude ljudem za

podaljšanje njihovega delovnega življenja. Take spodbude lahko vključujejo uravnoteženje implicitnih davkov/prejemkov, povezanih z upokojitvijo, dodatke in kazni za upokojitev po upokojitveni starosti oziroma pred njo ter omogočanje združevanja pokojnin in dela. V poročilu o ustreznosti pokojnin za leto 2018 (Evropska komisija, 2019) je navedeno, da so take politike pomembnejši dejavnik kot politike za zgodnejšo kariero pri spodbujanju višjih upokojitvenih starosti. V okviru tega je Flandrija (Belgija) sprejela ciljno usmerjene ukrepe za izboljšanje zaposljivosti starejših delavcev, zlasti z zvišanjem najvišje subvencije za zaposlitev starejšega delavca, popolno oprostitvijo prispevkov, ki jih mora plačati delodajalec, v prvih dveh letih zaposlitve starejšega delavca (starega 55 let ali več) in zvišanjem zgornje meje plač, za katero se uporabljajo ciljno usmerjeni ukrepi.

Nemčija je sprejela ukrepe za aktivacijo starejših dolgotrajno brezposelnih s petletno subvencijo za zaposlitev, s katero se znižajo stroški dela. Pogoj je, da je morala dolgotrajno brezposelna oseba v zadnjih sedmih letih vsaj šest let prejemati nadomestilo za brezposelnost „Hartz IV“. Portugalska je v okviru akcijskega programa za spopadanje s prekarnim delom in spodbujanje kolektivnega pogajanja, vključenega v *Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de Junho*, sprejela ukrepe za zagotovitev podpore pri zaposlovanju podjetjem, ki hkrati zaposlijo mlado brezposelno osebo (ali mlado osebo, ki išče prvo zaposlitev) in starejšo dolgotrajno brezposelno osebo (starejšo od 45 let). Splošno pravilo je, da se podpora odobri samo za pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. To vključuje tudi delno ali popolno oprostitvev plačil prispevkov za socialno varnost, ki jih plača delodajalec. Vendar bi bilo treba politike o končanju poklicne poti, namenjene spodbujanju daljšega delovnega življenja, dopolniti z ukrepi za zagotavljanje ustreznih pokojnin za tiste, ki ne morejo delati dlje. Zato je Avstrija reformirala svoj obstoječi program dela s krajšim delovnim časom za starejše delavce (*Altersteilzeit*). Da bi zagotovila daljša delovna življenja zaposlenih, je v dveh fazah zvišala starost za vključitev v ta program. Za moške se je ta starost zvišala z 58 let na 59 let (leta 2019) in na 60 let (leta 2020). Za ženske se je zvišala s 53 let na 54 let (leta 2019) in na 55 let (leta 2020). Italijanska vlada je znižala upokojitveno starost za nekatere kategorije starejših delavcev, katerih starost in število let plačevanja prispevkov skupaj znašata 100 let (minimalna zahteva: starost najmanj 62 let in vsaj 38 let plačevanja prispevkov). Nazadnje, Španija je sprejela pomoč za dolgotrajno brezposelnost za starejše delavce. V primerjavi s prejšnjim sistemom (i) so dolgotrajno brezposelni upravičeni do pomoči od 52. leta starosti namesto od 55. leta, (ii) najdaljše trajanje prejemka je bilo podaljšano do zakonsko določene upokojitvene starosti delavca (65 let), (iii) osnova za izračun prispevka v pokojninsko shemo, ki ga plača država, se je zvišala za 53 % (z 859 EUR na mesec leta 2018 na 1 313 EUR na mesec leta 2019), (iv) izračun za oceno materialnega položaja pa se opravi na ravni posameznika namesto na ravni gospodinjstva.

Udeležba v visokokakovostni vzgoji in izobraževanju v zgodnjem otroštvu je osnova za uspešno vseživljenjsko učenje, osebni razvoj in višjo stopnjo zaposljivosti v poznejših letih življenja. Svet je v svojem *priporočilu z dne 22. maja 2019 o visokokakovostnih sistemih vzgoje in varstva predšolskih otrok* pozval k dostopnim, cenovno dosegljivim in vključujočim storitvam vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu ter krepitvi razvoja učnih načrtov za zgodnje otroštvo za zagotovitev dobrega počutja otrok in izpolnitev njihovih učnih potreb. Francija se je v zadnjem letu odločila, da bo postopoma zagotovila splošni dostop do otroškega varstva od rojstva do 3. leta starosti, in zagotavlja socialne prejemke v naravi ter jamstvo za plačilo preživitinskih stroškov za starše samohranilce. Na Švedskem je predšolska stopnja od jeseni 2018 obvezen del šolskega cikla, švedski organi pa so sprejeli nov učni načrt, ki vključuje večji poudarek na učenju, zlasti na branju in digitalni pismenosti. Slovaška vlada je razširila brezplačni vrtec na vse otroke iz socialno-ekonomsko prikrajšanih

družin (ne glede na starost), pri čemer razširitev velja od septembra 2018, in znižala šoloobvezno starost na pet let (ki velja od septembra 2020).

Države članice nadaljujejo prizadevanja na področju storitev varstva otrok, da bi odpravile ovire za zaposlovanje žensk. Irska je septembra 2018 sprejela shemo izobraževanja v zgodnjem otroštvu, na podlagi katere so vsi otroci, stari od dveh let in osem mesecev do šoloobvezne starosti, dve leti upravičeni do treh ur subvencioniranega predšolskega varstva na dan. *Zakon o podpori za otroško varstvo* iz leta 2018 je ključni element pri razvoju sheme za cenovno dostopno otroško varstvo, pri čemer je bil uveden nov pristop k podpiranju cenovno dostopnega dostopa do kakovostnega otroškega varstva. Poleg tega se z njim zagotovi zakonodajna podlaga za *shemo za cenovno dostopno otroško varstvo* in nadomestijo štiri obstoječe, ciljno usmerjene sheme otroškega varstva, ki niso zakonsko določene. Italija je januarja 2019 zvišala letno podporo za vpisnino za vrtec in pomoč na domu za otroke, mlajše od treh let, s hudimi kroničnimi boleznimi, in sicer s 1 000 EUR na 1 500 EUR. Romunija je sredstva ESS namenila za podporo uveljavitvi mreže rejnikov. Na Finskem je septembra 2018 začela veljati *reforma vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu*. V okviru reforme je bil finski sistem vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu posodobljen glede na razvoj dogodkov v družbi in na trgu dela, in sicer z izpopolnjevanjem osebja, ustvarjanjem spodbud za osebe z visokošolsko izobrazbo za zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja v zgodnjem otroštvu ter poudarkom na skupinah strokovnjakov iz več strok. Poudarek na dobrem počutju in interesih otrok se krepi in obravnava prednostno.

Uravnotežena razporeditev plačanega dopusta med ženskami in moškimi je lahko zlasti koristna pri spodbujanju zaposlenosti žensk po rojstvu otrok. V zadnjih letih so številne države članice izboljšale pravice do starševskega dopusta in spodbujale zlasti izkoriščanje pravic očetov⁹². Češka je na začetku leta 2018 uvedla spremembe zakona o socialni podpori, da bi povečala prožnost starševskega dodatka, pri čemer lahko starši zdaj izberejo mesečni znesek in čas izplačila (do štirih let). Skupni največji znesek je 220 000 CZK (približno 8 617 EUR). Poleg tega dodatek ne bo odvisen od vpisa otroka v formalno otroško varstvo. Češka je spremenila tudi *uzakon o zdravstvenem zavarovanju*, pri čemer je uvedla enotedenski starševski dopust in očetovsko nadomestilo. Čeprav to pomeni korak v pravo smer, ne izpolnjuje direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki očetom zagotavlja dva tedna plačanega očetovskega dopusta in dva neprenosljiva meseca starševskega dopusta. Poleg tega je Španija marca 2019 sprejela zakonodajno spremembo, s katero je materinski/očetovski dopust nadomestila s 16-tedenskim starševskim dopustom za vsakega starša. V skladu z zakonom je predvidena postopna uporaba. Starš, ki ni biološka mati, bo leta 2019 upravičen do 8 tednov dopusta (5 tednov leta 2018), 12 tednov leta 2020 in 16 tednov leta 2021. Zakon vsebuje še druge ukrepe, namenjene okrepitvi enakosti spolov, kot so: (i) razširitev obveznosti pogajanja o načrtih za enakost na podjetja z več kot 50 zaposlenimi (pred tem je veljala za podjetja z 250 zaposlenimi); (ii) uredba o enakem plačilu je bila spremenjena, da se je določilo, kdaj ima zaposlitev enako vrednost, delodajalcu pa naložila obveznost vodenja evidence povprečnih plač moških in žensk. Če razlika v povprečni plači med spoloma presega 25 %, jo je treba utemeljiti; (iii) za neformalne oskrbovalce je bila uvedena oprostitvev plačevanja prispevkov za socialno varnost.

Na Irskem so starši od 1. septembra 2019 upravičeni do 22 tednov neplačanega starševskega dopusta za vsakega novorojenega otroka. Dopust je treba izkoristiti do otrokovega

⁹² Eurofound, *Parental and paternity leave – Uptake by fathers* (Starševski in očetovski dopust – uporaba s strani očetov), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

12. rojstnega dne. Pred 1. septembrom 2019 je starševski dopust znašal 18 tednov, starši pa so ga morali izkoristiti do otrokovega 8. rojstnega dne. Dodatna novost na tem področju je nova *shema plačanega starševskega dopusta*, v okviru katere so starši upravičeni do dveh tednov plačanega dopusta v otrokovem prvem letu starosti. Ta nova shema je bila uvedena novembra 2019. Nizozemska je leta 2019 uvedla zakon za podaljšanje očetovskega dopusta z 2 na 5 dni, od julija 2020 pa še za dodatnih 5 tednov, ki ga je treba izkoristiti v prvih 6 mesecih po rojstvu. Poleg tega je bil dopust ob posvojitvi in sprejemu v rejništvo s 4 tednov podaljšan na 6 tednov. Portugalska je decembra 2018 uvedla štiri osi za spodbujanje boljšega usklajevanja poklicnega, zasebnega in družinskega življenja kot pogoja za dejansko enakost moških in žensk in polno državljanstvo, ki omogoča svobodno izbiro na vseh področjih življenja, na podlagi evropskega stebra socialnih pravic. Prva os se nanaša na *pakt za usklajevanje*, ki vključuje ukrepe za spodbujanje različnih delodajalcev k razvoju in razširjanju praks, ki spodbujajo usklajevanje in razširjanje. Druga os se nanaša na *pakt za usklajevanje v javni upravi* in vključuje zavezo javne uprave na centralni in lokalni ravni k spodbujanju usklajevanja. Tretja os se nanaša na opremo, storitve in spodbude za usklajevanje, ki vključuje instrumente za olajševanje usklajevanja na področju varstva, izobraževanja, prometa in zdravja. Četrta os, imenovana „*Znanje za usklajevanje*“, vključuje dodatne ukrepe za ustvarjanje znanja in njegovo razširjanje za podporo načrtovanju novih ukrepov. Socialni partnerji v Avstriji so dosegli dogovor o upoštevanju 24 mesecev starševskega dopusta pri izračunu pravic na podlagi delovne dobe, kot so samodejno zvišanje plač, pravica do letnega dopusta, odpovedni roki ali nadomestilo za čas bolezni v sektorjih, kot so trgovina na drobno, za katere je značilen velik delež zaposlenih žensk.

Nekaj držav članic je uvedlo druge ukrepe proti diskriminaciji za spodbujanje zaposlenosti žensk. Francija je avgusta 2018 sprejela zakon o uvedbi ukrepov za boj proti nasilju zaradi spola na delovnem mestu, ki zajemajo pet področij: (1) spodbujanje socialnega dialoga; (2) usposabljanje inšpektorjev; (3) informacijske kampanje; (4) podpora žrtvam v podjetjih ter (5) orodja za kaznovanje diskriminacijskih praks, kot je enota za boj proti diskriminaciji (BADI). Tudi Portugalska je sprejela *nacionalno strategijo za enakost in nediskriminacijo 2018–2030*, da bi določila specifične strateške cilje glede nediskriminacije na podlagi spola ter enakosti spolov. Te so usmerjene v vključevanje nacionalnega akcijskega načrta za enakost moških in žensk, nacionalnega akcijskega načrta za preprečevanje nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter boj proti njima ter nacionalnega akcijskega načrta za boj proti diskriminaciji na podlagi spolne usmerjenosti, spolne identitete in spolnih značilnosti. Na področju *agende za enakost na trgu dela in v podjetjih* se s strategijo okrepi boj proti ločevanju poklicev po spolu, spodbujanje enakega plačila in usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, pri čemer se spodbuja dialog s socialnimi partnerji. Sploh prvič je opredeljeno posebno načrtovanje za boj proti diskriminaciji na podlagi spolne usmerjenosti, spolne identitete in spolnih značilnosti, pri čemer so opredeljeni ukrepi na prednostnih področjih ukrepanja, kot so obveščanje in usposabljanje ter sektorske politike.

Omejeno število držav članic je sprejelo ukrepe za odpravo razlike v plačilu med spoloma. Večina novih pobud je bila vsaj delno povezana z ukrepi za preglednost plačil v skladu s priporočilom Komisije iz leta 2014 (2014/124/EU). Nemčija in Združeno kraljestvo sta leta 2018 začela prvi krog poročanja o plačah moških in žensk, parlament Združenega kraljestva pa je v poročilu priporočil razširitev zahtev za poročanje o razlikah v plačilu med spoloma^{93, 94}. Irska je leta 2019 objavila *zakon o obveščanju o razlikah v plačilu med*

⁹³ Eurofound, *Slow start for gender pay transparency in Germany* (Počasen začetek za preglednost plačil med spoloma v Nemčiji), Eurofound blog, 4. februarja 2019.

spoloma, v skladu s katerim bodo morala podjetja objaviti informacije o razlikah v plačilu med spoloma⁹⁵. Francija je septembra 2018 uvedla „indeks plačne enakosti“, ki temelji na petih različnih kazalnikih enakosti spolov. Podjetja morajo zagotoviti preglednost rezultatov glede enakega plačila, nadzor inšpektorata za delo je bil okrepljen, izvaja pa se tudi promocijska kampanja za boj proti spolnemu stereotipiziranju pri zaposlovanju. Indeks enakih plačil je obvezen za podjetja z več kot 50 zaposlenimi. Podjetja, ki dosežejo ta prag, imajo na voljo triletno obdobje moratorija, preden začnejo te obveznosti veljati zanje. Podjetja z več kot 1 000 zaposlenimi so morala svoje rezultate na področju enakosti spolov objaviti do 1. marca 2019, podjetja z 251–999 zaposlenimi do 1. septembra, podjetja s 50–250 zaposlenimi pa do 1. marca 2020.

Tudi Portugalska je uvedla zakonodajo za obravnavanje razlike v plačilu med spoloma. Ukrepi vključujejo letno poročilo o razlikah v plačilu med ženskami in moškimi ter oceno glede na podjetje, poklic in stopnjo kvalifikacij (v prvih dveh letih to velja za podjetja z več kot 250 zaposlenimi, nato pa tudi za podjetja z več kot 50 zaposlenimi). Predvideni so tudi posebni ukrepi inšpektorata za delo in sankcije zoper delodajalce v primeru diskriminacijske obravnave. Za boj proti vertikalni segregaciji je načrt z naslovom *Enakost delovnih pogojev: enako plačilo, starševsko varstvo ter usklajevanje poklicne dejavnosti z družinskim in zasebnim življenjem* namenjen spodbujanju uravnotežene udeležbe spolov pri odločanju. V skladu z njim so določeni minimalni pragi v zvezi z zastopanostjo spolov v odborih javnih podjetij od leta 2018 (33,3 %) in podjetjih, ki kotirajo na borzi (20 %, od leta 2020 pa 33,3 %). Poleg tega je namen zakonodaje spodbujati uravnoteženo udeležbo spolov pri odločanju v javni upravi, na položaje v javnih organih imenovati osebe na podlagi zakonsko določenih kompetenc, znanj in spretnosti, izkušenj in usposobljenosti ter upoštevati minimalni prag za uravnoteženo zastopanost spolov, in sicer, da je 40 % položajev v javnih organih rezerviranih za vsak spol.

Več držav članic je sprejelo ukrepe na področju podpore vključevanju državljanov tretjih držav na trg dela, pogosto v kombinaciji z jezikovnim izobraževanjem. Več držav članic (predvsem Grčija, Francija, Nizozemska, Združeno kraljestvo in Luksemburg) je v odziv na potrebo po okrepitvi prizadevanj za dolgotrajno vključevanje in uskladitvi prizadevanj vseh vključenih deležnikov uvedlo splošne spremembe z novimi ali revidiranimi akcijskimi načrti/strategijami. Poleg tega je več držav članic razširilo ponudbo ukrepov za vključevanje, nekaj pa jih je hkrati še povečalo obvezno udeležbo v različnih jezikovnih tečajih in usposabljanjih za vključevanje. Na primer ponudba jezikovnega usposabljanja za državljane tretjih držav se je izboljšala zlasti v Belgiji (Valoniji, Flandriji in nemški skupnosti), na Finskem, v Francijo, na Malti in v Nemčiji (jezikovno usposabljanje, povezano z zaposlitvijo). Na Švedskem so se z novim regulativnim okvirom za švedsko javno službo za zaposlovanje okrepile poti do zaposlitve za novoprispele migrante. Poleg tega je Švedska izvedla reformo sistema subvencioniranega zaposlovanja in julija 2019 uvedla nov podporni ukrep, imenovan „uvodna zaposlitev“, ter zagotovila dodatno financiranje za „lokalne poti do zaposlitve“ (uvedene leta 2017), ki običajno vključujejo izobraževanje na področju trga dela, pouk švedščine za priseljence in delovno prakso. Finska je decembra 2018 v petih mestih financirala t. i. „centre za kompetence za priseljence“, v katerih občine ter ustanove s področja trga dela in izobraževanja na prilagodljiv način usmerjajo stranke v usposabljanje in na trg

⁹⁴ Eurofound, *United Kingdom: Latest working life developments Q3 2018* (Združeno kraljestvo: najnovejši razvoj dogodkov na področju delovnega življenja v tretjem četrtletju leta 2018), Claire Evans, 2018.

⁹⁵ Eurofound, *Ireland: Latest working life developments Q2 2019* (Irska: najnovejši razvoj dogodkov na področju delovnega življenja v drugem četrtletju leta 2019), Farrelly, R., 2019.

dela. Nizozemska je revidirala svoj pristop k vključevanju, pri čemer je okrepila poudarek na vključevanju na trg dela. Nizozemska vlada je leta 2019 začela osem poskusnih ukrepov za izboljšanje učinkovitosti instrumentov za spodbujanje udeležbe in položaja nizozemskih državljanov z migrantskim ozadjem na trgu dela. Ukrepi vključujejo zlasti združevanje učenja in dela, intenzivno mentorstvo za ranljive skupine, podpiranje kariernega usmerjanja za učence v poklicnem izobraževanju ter merjenje kulturne raznolikosti v podjetjih. V Španiji je bila večina ukrepov za izboljšanje zaposljivosti izvedena v okviru *španske aktivacijske strategije za zaposlovanje 2017–2020*, medtem ko je minister za migracije zagotovil tudi finančno podporo za vključevanje priseljencev v družbo in na trg dela. V Franciji reforma politike vključevanja, ki je bila sprejeta junija 2018 in se izvaja od leta 2019, vključuje nov oddelek, namenjen poklicnemu vključevanju ter presoji znanj in spretnosti v okviru pogodbe o državljskem vključevanju (*Contrat d'Intégration Républicaine – CIR*), dodatno jezikovno izobraževanju po sklenitvi CIR, če je potrebno, in bolj sistematično uporabo javnih služb za zaposlovanje.

Države članice so poleg ukrepov, ki se nanašajo neposredno na državljane tretjih držav, sprejele tudi ukrepe, v okviru katerih javnim službam za zaposlovanje, lokalnim organom ali delodajalcem zagotavljajo vire in orodja za podporo vključevanju. Francija je začela strukturirano sodelovanje med organi za migracije, usposabljanje in zaposlovanje. V Združenem kraljestvu je služba Jobcentre Plus prejela dodatna sredstva, da bi lahko več ljudi iz ločenih skupnosti podprla pri iskanju zaposlitve. V Latviji je bil pripravljen priročnik za vključevanje v delovno okolje, v katerem so zbrane dobre prakse v zvezi z vključevanjem novih zaposlenih v delovno okolje in upravljanjem raznolikosti. Estonija je zagotovila podporo visoko usposobljenim osebam prek Mednarodne hiše Estonije, ki zagotavlja storitve lokalnim delodajalcem v zvezi z zaposlovanjem tujih strokovnjakov ter tujim novim zaposlenim in njihovim zakoncem (življenje v Estoniji, jezikovni programi in karierno svetovanje).

Države članice so sprejele ukrepe za izboljšanje stopnje izobrazbe državljanov tretjih držav in otrok z migrantskim ozadjem. Finska, Estonija in Belgija so si prizadevale povečati udeležbo otrok državljanov tretjih držav v vzgoji in izobraževanju v zgodnjem otroštvu ter so v ta namen sprejele spremembe politike. Tako je finska vlada jeseni 2018 začela pilotni projekt, v okviru katerega zagotavlja brezplačno izredno vzgojo in izobraževanje v zgodnjem otroštvu za otroke, stare pet let. Flandrija (Belgija) je sprejela strategijo za povečanje udeležbe v predšolski starosti (2,5–5 let) s posebnim poudarkom na otrocih z migrantskim ozadjem, medtem ko je Belgija (na zvezni ravni) znižala šoloobvezno starost s šest na pet let. Francija je določila podvojitev števila delavnic za starše tujih učencev za okrepitev njihovega vključevanja ter programov pouka francoščine kot tujega jezika za študente, ki želijo študirati v Franciji. Litva je uvedla novo politiko, v skladu s katero se v vsaki šoli, ki jo obiskujejo otroci s priseljskim ozadjem, zaposli pomočnik učitelja. V Španiji je bil sprejet nov program za podporo regijam pri zmanjševanju števila mladih, ki zgodaj opustijo šolanje. Namenjen je zagotavljanju podpore centrom za izobraževanje in učencem iz ranljivih socialno-ekonomskih okolij in ozadij (migranti, Romi, učenci s posebnimi učnimi potrebami) ter okrepitvi kompetenc učiteljskega kadra za obravnavanje raznolikosti učencev v učilnici. V Luksemburgu je bila ustanovljena služba za mediacijo, ki vključuje mediatorja, ki je pristojen za vprašanja, povezana s šolanjem otrok s priseljskim ozadjem, posebnimi učnimi potrebami in osipom.

Države članice so izvedle tudi reforme za priznavanje in/ali vrednotenje kvalifikacij ali znanj in spretnosti državljanov tretjih držav. Na primer Nemčija je z novim zakonom o priseljevanju strokovno usposobljenih delavcev (*Fachkräftezuwanderungsgesetz*), sprejetim

junija 2019, olajšala priznavanje poklicnih in strokovnih kvalifikacij, pridobljenih v tretjih državah. Grčija od junija 2018 podpira evropski potni list kvalifikacij za begunce (Svet Evrope), ki ga bo podpirala tri leta in je namenjen zagotovitvi veljavne metodologije za ocenjevanje kvalifikacij beguncev, ki so končali ali delno končali izobraževanje na srednješolski ali višji stopnji (vključno s kvalifikacijami, za katere ni bilo zadostne dokumentacije oziroma za katere je dokumentacija manjkala). Finska je objavila smernice za olajšanje priznavanja kvalifikacij tujih učiteljev. Flamska vlada (Belgija) je potrdila odlok o priznavanju pridobljenih kompetenc, da bi omogočila pridobitev kvalifikacije v zvezi s pridobljenimi kompetencami, tj. delovnimi izkušnjami, prostovoljskim delom in usposabljanjem.

Več držav članic je izvedlo ukrepe za olajšanje sprejema delovnih migrantov iz tretjih držav, zlasti visoko usposobljenih delavcev in delavcev za zaposlitev v deficitarnih poklicih. Belgija je racionalizirala postopek z združitvijo postopkov za izdajo delovnih dovoljenj in dovoljenj za prebivanje. Flandrija je razširila seznam deficitarnih poklicev ter znižala prag za plače za visoko usposobljene osebe, mlajše od 30 let, in medicinske sestre. Malta, Avstrija, Portugalska, Slovaška in Litva so poenostavile vložitev vlog za delovno dovoljenje in dovoljenje za prebivanje za delavce iz tretjih držav, Nemčija pa je sprejela širšo reformo za olajšanje priseljevanja kvalificiranih delavcev iz tretjih držav, vključno s spremembami vizumskih postopkov, priznavanjem kvalifikacij, pridobljenih v tujini, in okrepitevijo jezikovne podpore. Francija je spodbujala prihod visokokvalificiranih tujih državljanov s poenostavljenimi postopki in namenskimi zmogljivostmi za prihod ter razširila večletno dovoljenje za prebivanje, imenovano „potni list za nadarjene“. Države članice so zakonodajne spremembe in spremembe politike usmerile tudi v tuje podjetnike in vlagatelje, pri čemer so odprle nove poti, da bi jih pritegnile, ali izboljšale nadzor nad njihovim vstopom in bivanjem. Na primer Finska in Portugalska sta za podjetnike uvedli nov program za zagonske vize.

Več nedavnih ukrepov na ravni držav članic je bilo ciljno usmerjenih v begunce in/ali prosilce za azil. Na primer Nemčija je v novem zakonu (*zakonu o zaposlovanju tujih državljanov*), sprejetem junija 2019, predvidela boljši dostop različnih skupin prosilcev za azil do tečajev za vključevanje, posebnih tečajev za posamezne poklice in pomoči pri usposabljanju. Poleg tega je reformirala dostop do prejemkov, da bi prosilce za azil spodbudila k udeležbi v usposabljanju in beguncem omogočila, da opravljajo prostovoljsko delo⁹⁶. Na Danskem so vlada in socialni partnerji dosegli dogovor o podaljšanju *programa osnovnega izobraževanja za vključevanje* (IGU) (ki združuje jezikovno izobraževanje, vajeništvo in poklicno izobraževanje za novoprispele migrante in begunce, stare 18–39 let) do 30. junija 2022. V Franciji je javna služba za zaposlovanje (*Pôle-Emploi*) septembra 2018 v okviru nacionalne strategije za sprejem in vključevanje beguncev, ki je usmerjena zlasti v podpiranje dostopa beguncev do usposabljanja in zaposlitve, objavila knjižico s koristnimi nasveti o iskanju zaposlitve, ki je prevedena v različne jezike. Poleg tega je več držav članic nedavna prizadevanja usmerilo v vključevanje novoprispelih migrantk. Na Irskem je ministrstvo za pravosodje in enakost v letu 2019 financiralo sedem novih projektov za podporo vključevanju begunk na trg dela, Švedska pa je zagotovila dodatna državna sredstva za ustrezne projekte, na primer pobudo, v okviru katere se prosilkam za azil zagotavljajo nasveti o švedskem trgu dela.

⁹⁶ Zakon o prejemkih prosilcev za azil je bil reformiran: prejemki prosilcev za azil se ne bodo več prenehali izplačevati po 15 mesecih. Tako naj bi se preprečilo, da bi begunci prežgodaj prekinili udeležbo v tečajih usposabljanja in izobraževanja.

Več držav članic spodbuja zaposlovanje invalidov. V Flandriji (Belgiji) je bil z reformo programov individualnega strokovnega usposabljanja uveden nov program, ki je ciljno usmerjen v brezposelne invalide in dolgotrajno brezposelne. Traja lahko 52 tednov in je brezplačen za delodajalce. Poleg tega so usposabljanja na več strokovnih področjih brezplačna za udeležence, stroški prevoza in otroškega varstva pa se povrnejo. Bolgarija je uvedla obvezne kvote, v skladu s katerimi morajo delodajalci zaposlovati invalide (1 zaposleni invalid za delodajalce s 50–99 zaposlenimi, 2 % povprečnega števila zaposlenih za delodajalce s 100 ali več zaposlenimi), ter posebne subvencije za delodajalce, posebne storitve za urade za delo in pilotne centre za zaščiteno zaposlitev. Češka je uvedla dajatev za dolgotrajno oskrbo, da bi osebam z zdravstvenim zavarovanjem zagotovila ustrezno nadomestilo za izgubo dohodka od zaposlitve, ki jo morajo prekiniti zaradi dolgotrajne oskrbe sorodnika. Hrvaška je sprejela kvote za zaposlovanje invalidov, pri čemer morajo delodajalci z vsaj 20 zaposlenimi zagotoviti, da zaposleni invalidi predstavljajo 3 % skupnega števila zaposlenih. Delodajalci, ki ne izpolnijo te obveznosti, morajo plačati globe. Poleg tega zavod za usposabljanje, poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov plačuje subvencije za plače.

Na Danskem je vlada v okviru dogovora o sredstvih za prilagoditev stopnje (*Satspuljeaftale*) iz leta 2019 za obdobje 2019–2022 namenila 128,4 milijona DKK (približno 17 milijonov EUR) za povečanje možnosti invalidov za zaposlitev in izobraževanje. Finska izvaja program na področju sposobnosti za delo, ki je namenjen izboljšanju individualne ocene potreb po storitvah za dolgotrajno brezposelne in osebe z delno sposobnostjo za delo. Zvišala je dodatek za rehabilitacijo, da bi spodbudila zaposlovanje oseb z delno sposobnostjo za delo in dodelitev subvencioniranih plač. Francija je sprejela več ukrepov v zvezi s področjem uporabe zakona *Liberté de choisir son Avenir Professionnel*. Ti so bili osredotočeni na: (1) poenostavitev obveznosti delodajalcev glede sporočanja, (2) posplošitev spremnih shem, (3) spremembo področja uporabe obveznosti glede ciljnega 6-odstotnega deleža invalidov med zaposlenimi, (4) obvezno sporočanje ukrepov, ki jih podjetje sprejme za spodbujanje zaposlovanja invalidov, ter (5) kolektivne pogodbe o invalidnosti, ki jih je treba obnoviti vsaka tri leta. Nemčija pet let zagotavlja subvencije za zaposlitev dolgotrajno brezposelne osebe, starejše od 25 let, vključno s težkimi invalidi. V Romuniji delodajalci 12 mesecev prejema subvencije za zaposlitev diplomantov izobraževalnih ustanov na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in 18 mesecev za zaposlitev diplomantov, ki so invalidi.

3.3. Smernica 7: Izboljšanje delovanja trgov dela in učinkovitosti socialnega dialoga

Ta oddelek je osredotočen na izvajanje smernice za zaposlovanje št. 7, v skladu s katero se državam članicam priporoča, naj izboljšajo delovanje trga dela in učinkovitost socialnega dialoga. To vključuje uravnoteženje prožnosti in varnosti v politikah trga dela, preprečevanje segmentacije trga dela, boj proti neprijavljenemu delu in spodbujanje prehoda k zaposlitvam za nedoločen čas, zagotavljanje učinkovitih aktivnih politik trga dela in javnih služb za zaposlovanje, zagotavljanje ustreznih nadomestil za brezposelnost, s katerimi se čim bolj zmanjša odvrčanje od hitre ponovne zaposlitve, ter spodbujanje mobilnosti delavcev in učencev. V skladu s smernico se državam članicam priporoča, naj zagotovijo pravočasno in tehtno vključenost socialnih partnerjev v oblikovanje in izvajanje politik in reform, tudi z zagotavljanjem podpore za krepitev zmogljivosti. Poleg tega je predvideno, da države članice na podlagi obstoječih nacionalnih praks upoštevajo izkušnje ustreznih organizacij civilne družbe. Na začetku poglavja so predstavljeni ključni kazalniki, ki kažejo ključne izzive na teh področjih, pri čemer so poudarjene koristi manj strogega varstva zaposlitve ter spodbujanja učinkovitih in ustrezno usklajenih institucij in politik na področju trga dela ter socialnih institucij in politik. V oddelku 3.3.2 so predstavljeni ukrepi politike držav članic na teh področjih.

3.3.1 Ključni kazalniki

Smernice za zaposlovanje spodbujajo preprečevanje segmentacije trga dela, ki je še naprej težava v več državah članicah. V nekaterih državah članicah so razlike med delovnimi pogoji posameznikov še naprej precejšnje. Nekateri posamezniki imajo stabilne kariere z dobrimi možnostmi, medtem ko so drugi ujeti na nekovostnih delovnih mestih z bolj omejenim dostopom do usposabljanja in socialne zaščite ter na splošno slabšimi delovnimi pogoji in nižjo stopnjo dobrega počutja. Teh razlik ni mogoče pripisati izključno razlikam v stopnjah produktivnosti⁹⁷. Zakoreninjena segmentacija trga dela lahko povzroči večje neenakosti ter nižje stopnje socialne kohezije in gospodarske rasti, saj je povezana z manjšim skupnim povpraševanjem, manjšo produktivnostjo, slabšim razvojem človeškega kapitala in nižjo stopnjo socialne mobilnosti. Prizadevanja za reševanje tega izziva podpirata dve načeli evropskega stebra socialnih pravic. Zlasti načeli 5 (*varna in prilagodljiva zaposlitev*) in 7 (*informacije o pogojih za zaposlitev in zaščiti v primeru odpovedi*) sta usmerjeni v zagotavljanje enakega obravnavanja delavcev ne glede na vrsto delovnega razmerja, pri čemer je poudarek na podpiranju prehoda k oblikam zaposlitve za nedoločen čas.

Več držav članic se spopada s segmentacijo trga dela, izmerjeno kot delež delavcev, zaposlenih za določen čas. Na ravni EU (slika 46) je delež pogodb o zaposlitvi za določen čas glede na skupno število zaposlenih v zadnjih desetih letih v povprečju znašal približno 14 % (glej tudi poglavje 1), čeprav so med državami članicami precejšnje razlike. Razlika med državami članicami z največjim deležem pogodb o zaposlitvi za določen čas glede na skupno število zaposlenih in tistimi z najmanjšim deležem je od leta 2014 na splošno stabilna in znaša približno 26 odstotnih točk. Kljub stabilnosti ali rahlemu zmanjšanju od leta 2017 so bili deleži v letu 2018 še vedno največji v Španiji, na Poljskem, Portugalskem in Nizozemskem, kjer so presegali 20 %, sledilo pa je pet drugih držav članic (Hrvaška, Italija,

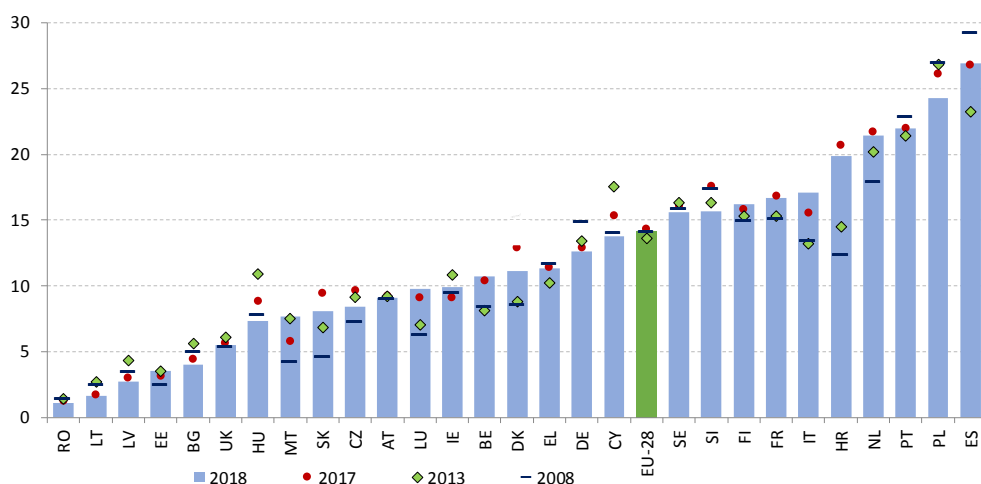
⁹⁷ Analiza Eurofounda (2019) in MOD (2016) o nestandardni zaposlitvi.

Francija, Finska in Slovenija), v katerih so deleži znašali med 15 % in 20 %. Najmanjši so bili v Romuniji, Litvi, Latviji, Estoniji, Bolgariji in Združenem kraljestvu, kjer so leta 2018 znašali manj kot 5 %. Okrevanje gospodarstva, ki se je začelo leta 2013, je prineslo neenakomeren razvoj deleža zaposlitev za določen čas v državah članicah. V nekaterih se je med letoma 2013 in 2018 stalno povečeval, zlasti v Italiji (za 3,5 odstotne točke), na Hrvaškem (za 3 odstotne točke), v Španiji (za 2,9 odstotne točke) in na Danskem (za 2,5 odstotne točke). V drugih državah članicah je močno povečanje zaposlovanja sovpadalo s stalnim zmanjševanjem deleža pogodb o zaposlitvi za določen čas. To velja za Ciper (–5,2 odstotne točke), Poljsko (–4 odstotne točke) in Madžarsko (–3,5 odstotne točke).

Delež delavcev, zaposlenih za določen čas, je praviloma večji pri ženskah in mladih zaposlenih. Leta 2018 je v EU delež zaposlenih žensk, starih 15–64 let, ki so bile zaposlene za določen čas, znašal 14,7 %, pri moških pa je bil ta delež 13,6-odstoten. Največje deleže žensk, zaposlenih za določen čas, imajo Španija (27,8 %), Poljska (25,1 %), Nizozemska (22,7 %), Portugalska (22 %) in Hrvaška (20,5 %). V vseh teh državah članicah je delež pri ženskah večji kot pri moških. Leta 2018 je v starostni skupini 15–24 let znašal 43,3 %, v starostni skupini 25–54 let je znašal 12,1 %, v starostni skupini 55–64 let pa 6,6 %.

Slika 46: Zaposlitev za določen čas je še naprej izziv v več državah članicah

Delež zaposlenih za določen čas glede na skupno število zaposlenih (starih 15–64 let)



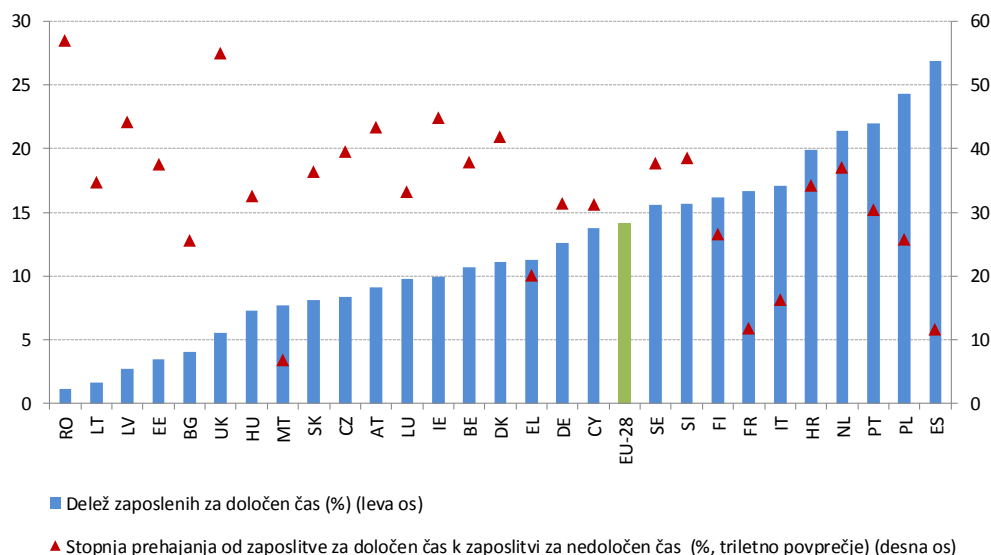
Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Še naprej obstajajo izzivi pri zagotavljanju, da so pogodbe o zaposlitvi za določen čas odskočna deska k stalni zaposlitvi, in preprečevanju pojava vrtljivih vrat med brezposelnostjo in prekarno zaposlitvijo. Ustrezno načrtovana delovnopravna zakonodaja bi morala ščititi delavce, ne da bi ovirala prehode med zaposlitvijo, ter gospodarstvu omogočiti nemoteno odzivanje na pretrese, zaradi katerih je potrebna prerazporeditev delovne sile med sektorji ali poklici. Kombinacija velikega deleža zaposlenih za določen čas in nizkih stopenj prehajanja od zaposlitve za določen čas k zaposlitvi za nedoločen čas je lahko znak slabo načrtovane delovnopravne zakonodaje in ovira dobre rezultate na trgu dela. Slika 47 prikazuje stopnje prehajanja od pogodb o zaposlitvi za določen čas k pogodbam o zaposlitvi za nedoločen čas (izračunano je povprečje za obdobje 2016–2018, da se čim bolj zmanjša učinek kratkoročnih nihanj), pri čemer se je upošteval delež zaposlenih za določen čas glede na skupno število zaposlenih, starih 15–64 let. Leta 2018 je bil v štirih državah (v Franciji, Italiji, na Poljskem in v Španiji) delež zaposlenih za določen čas nad 14,2-odstotnim povprečjem EU, stopnje prehajanja od pogodb o zaposlitvi za določen čas na pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pa nizke, tj. manj kot 10 %. V drugih državah, kot sta Nizozemska

in Portugalska, je delež zaposlenih za določen čas precejšnji, vendar so stopnje prehajanja visoke (več kot 15 %).

Slika 47: Pogodbe o zaposlitvi za določen čas pogosto niso odskočna deska k pogodbam o zaposlitvi za nedoločen čas

Delež delavcev, zaposlenih za določen čas, glede na skupno število zaposlenih, starih 15–64 let (2018), in stopnja prehajanja v zaposlitev za nedoločen čas, triletno povprečje (2017)



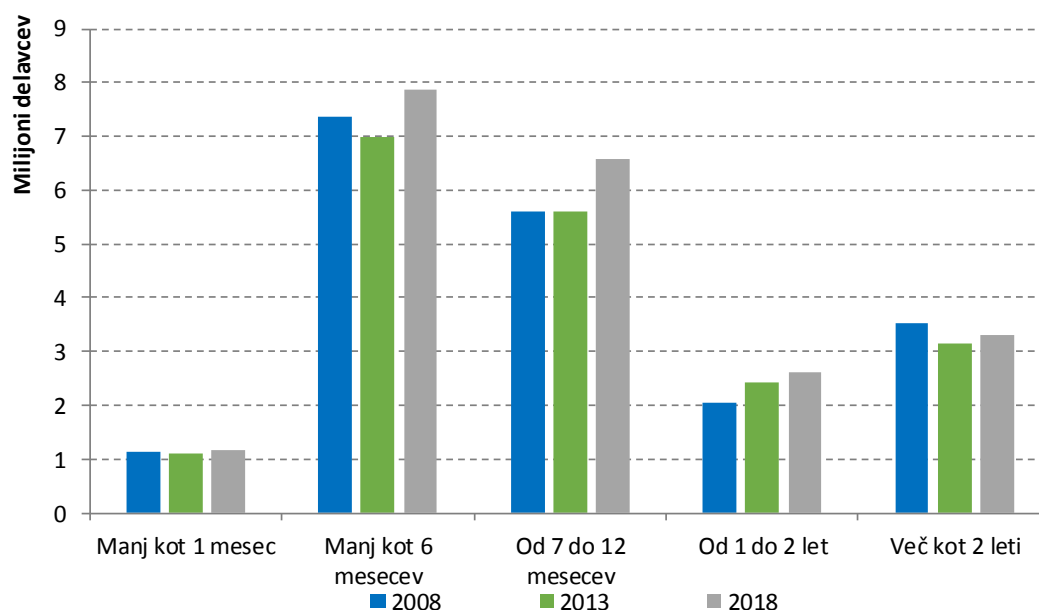
Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, EU-SILC.

Obsežna uporaba kratkoročnih pogodb v EU omejuje sposobnost za obravnavanje teh izzivov in spodbujanje trajnostnega vključevanja na trg dela. Leta 2018 je 27,2 milijona ljudi delalo v obliki zaposlitve za določen čas, kar je obsegalo 20 % vseh odvisnih zaposlitev v EU. Od teh jih je več kot 8 milijonov imelo pogodbe za manj kot 6 mesecev in približno 1,1 milijona pogodbe za manj kot en mesec. Medtem ko se število kratkoročnih pogodb za eno leto ali manj povečuje (med letoma 2008 in 2018 se je povečalo za približno 10 %), se je število pogodb za daljše obdobje (dve leti ali več), ki verjetneje pomenijo odskočno desko za stabilnejšo poklicno pot, v istem obdobju zmanjšalo za skoraj 23 % (glej oddelek 3.3.2 za podrobnosti o ukrepih politike, ki so jih sprejele države članice; za podrobnejšo analizo glej Evropska komisija, 2019⁹⁸).

⁹⁸ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. in Goenaga Beldarrain, X. ter drugi, *The changing nature of work and skills in the digital age (Spreminjajoča se narava dela ter znanj in spretnosti v digitalni dobi)*, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

Slika 48: Okrevanje sovпада z na splošno krajšim trajanjem delovnih razmerij

Število delavcev, starih 20–64 let, glede na trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas v EU-28 (2018)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, EU-SILC.

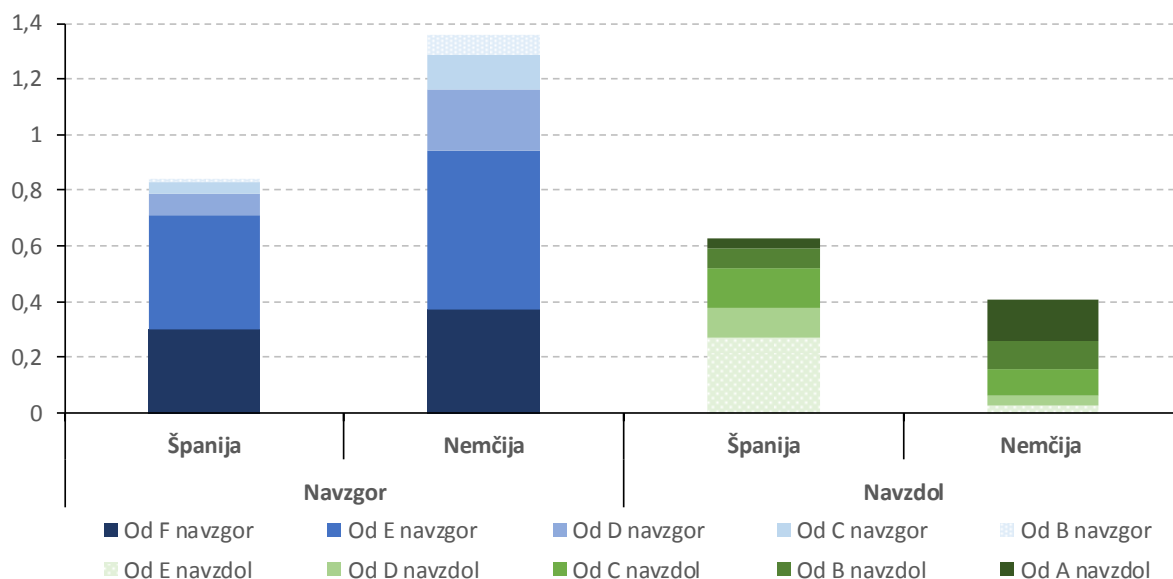
Velika razširjenost pogodb o zaposlitvi za določen čas v vseh segmentih delovne sile ima pomembne posledice za kakovost delovnih mest in varnost zaposlitve. Poročilo Eurofounda dopolnjuje analizo segmentacije trga dela, predstavljeno v skupnem poročilu o zaposlovanju za leto 2019, s spremljanjem poklicnih poti posameznikov in preučitvijo obsega, v katerem se povezani delovni pogoji sčasoma spreminjajo⁹⁹. Analiza zajema stopnje prehajanj navzgor in navzdol, s katerimi se srečujejo posamezniki v različnih položajih na trgu dela. Ti položaji na trgu dela so razvrščeni v različne kategorije (od boljšega do slabšega, tj. od A do F), odvisno od povezanih delovnih pogojev. Zadostni dokazi so na voljo samo za nekaj držav članic. Primerjava dveh od njih (Nemčije in Španije) kljub omejenemu obsegu zagotavlja koristne vpoglede za razumevanje, kako sta se zadevna trga dela prilagodila krizi, kot je prikazano na sliki 49. V zvezi s tem sta za Nemčijo ugotovljeni razmeroma visoka stopnja mobilnosti navzgor in nizka stopnja mobilnosti navzdol, medtem ko je v Španiji stopnja mobilnosti navzgor nižja, tveganje mobilnosti navzdol pa razmeroma veliko. Primer Španije kaže, kako so delavci na vrhu strukture trga dela bolje zaščiteni pred prehajanjem navzdol, delavci s slabšimi delovnimi pogoji (od katerih imajo številni pogodbe o zaposlitvi za določen čas) pa imajo omejene možnosti za mobilnost navzgor na trgu dela, pogosto pa jih bolj prizadenejo poslabšanje njihovih delovnih pogojev in prehajanja v brezposelnost. Opozoriti je treba na težave s kritjem zakonsko določene socialne zaščite za zaposlene za določen čas (glej oddelek 3.4), saj se v Evropi številni delavci s pogodbami o zaposlitvi za določen čas pogosto srečujejo s težavami pri dostopu do pravic in njihovem zbiranju, saj ne izpolnjujejo minimalnih obdobj plačevanja prispevkov ali ne dosegajo pragov za zaslužke¹⁰⁰).

⁹⁹ Eurofound, *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* (Pilotno izvajanje novih empiričnih analiz in analiz politike), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019, v pripravi.

¹⁰⁰ OECD, *Employment Outlook 2019 (Obeti za zaposlovanje 2019)*, 2019.

Slika 49: Razlike v prehodih na trgu dela so močno odvisne od položaja na trgu dela in povezanih delovnih pogojev

Povprečne stopnje prehajanja navzgor (levo) in navzdol (desno) na medletni ravni



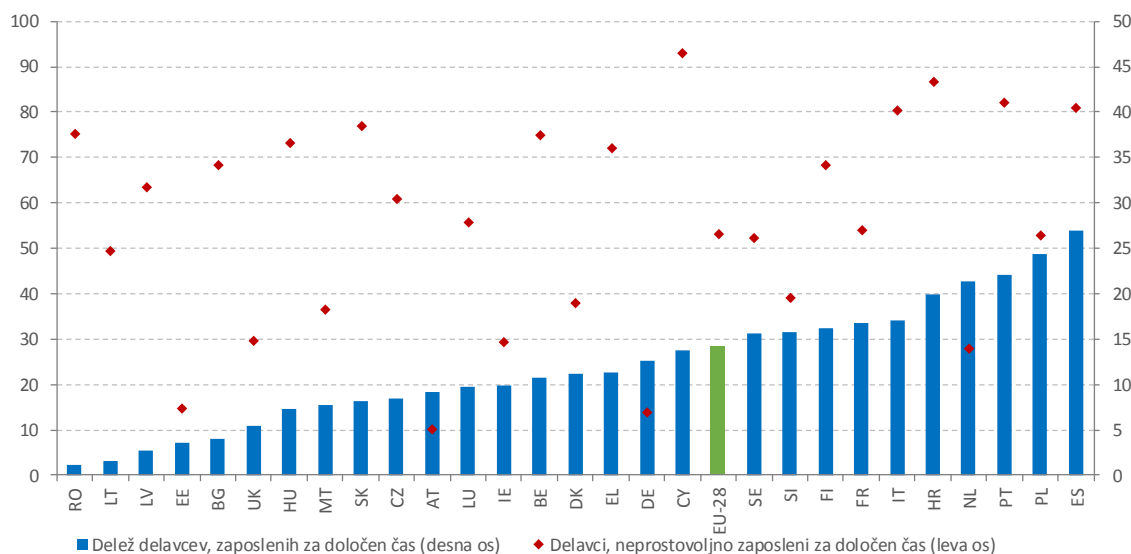
Opomba: stopnje prehajanja so bile združene. Najvišja vrednost posameznega prehoda je 1 (kar pomeni 100 %). Položaji na trgu dela so razvrščeni glede na povezane delovne pogoje (na podlagi pogodbenih dogovorov, delovnega časa, plače in kategorije poklica) od boljšega (položaj A večinoma pomeni zaposlenega za nedoločen čas, ki dela s polnim delovnim časom, ima razmeroma visoko plačo in poklicni status, povezan z visoko usposobljenostjo) do slabšega (položaj E pomeni delavca z najslabšimi delovnimi pogoji, položaj F pa brezposelno osebo).

Vir: MCVL (Španija 2009–2016), GSOEP (Nemčija 2009–2016).

V EU ima precejšen delež delavcev, zaposlenih za določen čas, pogodbo za določen čas zato, ker ne morejo najti zaposlitve za nedoločen čas. V več državah članicah je razlog za to, da ima delavec pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ta, da ni mogel najti zaposlitve za nedoločen čas. Tak položaj (tj. „neprostovoljna“ zaposlitev za določen čas) je med glavnimi kazalniki segmentacije na trgu dela. Na sliki 50 je prikazana skupna analiza deležev delavcev s pogodbo o zaposlitvi za določen čas in odstotka neprostovoljnih zaposlitev za nedoločen čas. V državah, kot so Hrvaška, Portugalska, Španija in Italija, več kot 80 % zaposlenih za določen čas (starih 15–64 let) navaja, da so v tem položaju, ker niso mogli najti zaposlitve za nedoločen čas. Spremljati je treba tudi stanje na Cipru: čeprav je delež delavcev, zaposlenih za določen čas, blizu povprečja EU, se šteje, da jih je 92,8 % v takem položaju neprostovoljno, v primerjavi s povprečnim deležem neprostovoljnih zaposlitev za določen čas v EU-28, ki znaša 53 %. Deleži delavcev, ki so neprostovoljno zaposleni za določen čas, so najmanjši v Avstriji, Nemčiji in Estoniji, kjer znašajo manj kot 15 %.

Slika 50: Delež ljudi, za katere se šteje, da so neprostovoljno zaposleni za določen čas, je v nekaterih državah članicah še naprej precejšen

Delavci, neprostovoljno zaposleni za določen čas, kot delež vseh delavcev, zaposlenih za določen čas, in delež delavcev, zaposlenih za določen čas, glede na skupno število zaposlenih, 2018

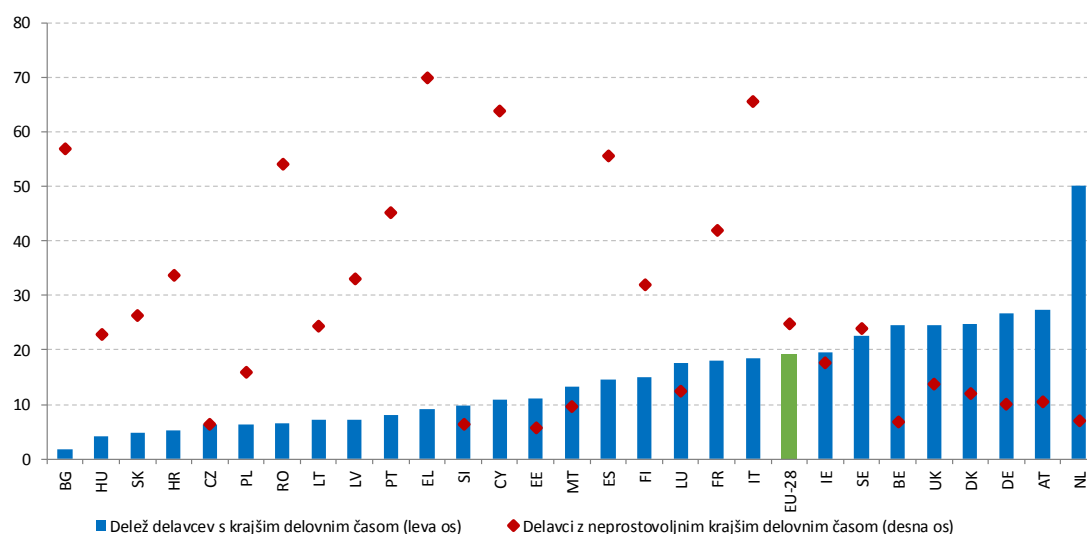


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Zaposlitev z neprostovoljnim krajšim delovnim časom je še vedno težava za precejšnje število delavcev, ki težko pridobijo zaposlitev s polnim delovnim časom. Delež delavcev z „neprostovoljnim“ krajšim delovnim časom (starih 15–64 let) kaže, da imajo številni zaposleni težave s pridobivanjem dela s polnim delovnim časom, čeprav si to želijo. Visoke stopnje zaposlitev za krajši delovni čas bi lahko skupaj s precejšnjimi deleži delavcev, ki so v takem položaju neprostovoljno, kazale morebitno premajhno izkoriščenost delovne sile, tj. stopnjo stagniranja na trgu dela. Delež zaposlitve z neprostovoljnim krajšim delovnim časom glede na vse zaposlitve s krajšim delovnim časom se je od leta 2013 zmanjšal za 4,5 odstotne točke, in sicer z 29,3 % na 24,8 % vseh delavcev s krajšim delovnim časom (glej tudi poglavje 1). Čeprav je splošna vrednost nižja od ravni iz obdobja pred krizo, so med državami članicami še vedno velike razlike glede deleža delavcev, starih 15–64 let, v tem položaju. Delež znaša manj kot 10 % v šestih državah članicah, v treh pa več kot 60 %. Države članice, kot so Grčija, Italija, Ciper, Bolgarija in Španija imajo velike deleže zaposlitev z neprostovoljnim krajšim delovnim časom in neprostovoljnih zaposlitev za določen čas, kar ustvarja izzive v zvezi s stalnostjo zaposlitve in kakovostjo delovnega mesta (glej sliki 50 in 51).

Slika 51: Velik delež zaposlitev z neprostovoljnim krajšim delovnim časom je tudi znak premajhne izkoriščenosti delovne sile

Delavci, zaposleni z neprostovoljnim krajšim delovnim časom, kot delež vseh delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, in delež delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas, glede na skupno število zaposlenih, 2018



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

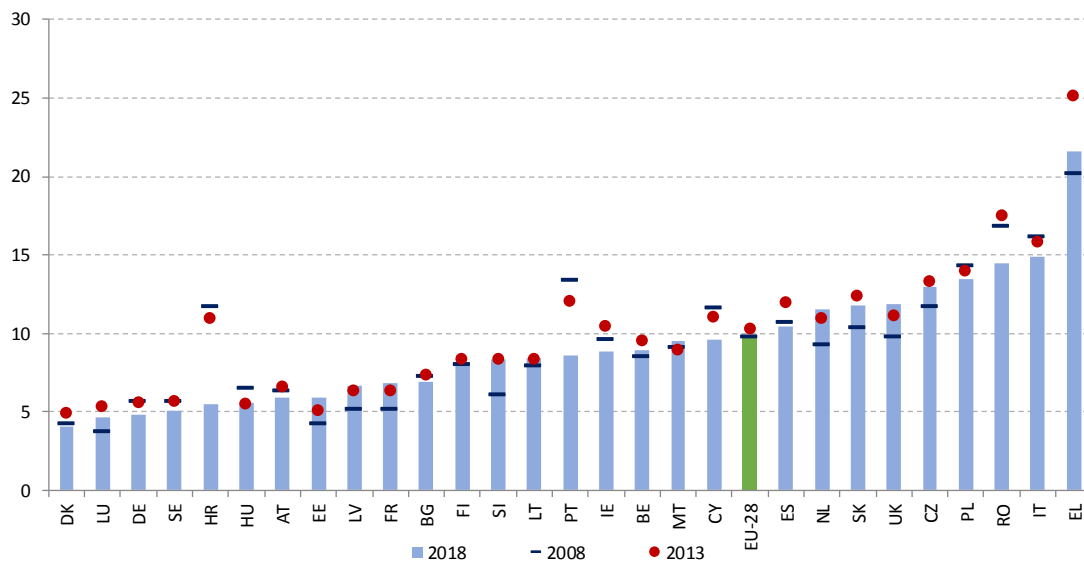
Splošno razširjena uporaba samozaposlovanja v nekaterih državah članicah lahko prispeva k segmentaciji trga dela. V EU-28 je delež samozaposlenih, starih 20–64 let, glede na skupno število zaposlenih v zadnjem desetletju razmeroma stabilen oziroma nekoliko upada, še vedno pa so med državami članicami in sektorji precejšnje razlike (glej oddelek 3.1). Samozaposlenost je običajno prostovoljna in pozitiven znak podjetniškega duha, vendar lahko tudi prikriva odvisna delovna razmerja. V takem položaju so lahko delavci, ki bi morali biti upravičeni do pravic in varstva delavcev, lažno označeni kot samozaposleni, da bi se njihov delodajalec izognil kolektivnim pogodbam, delovnemu pravu (npr. zakonodaji o minimalnih plačah, delovnem času), davkom iz zaposlitve ali nadzoru nad delovnim časom (tako imenovana „navidezna“ samozaposlitev). Stopnje ekonomske in organizacijske odvisnosti samozaposlenih delavcev ni mogoče meriti s primerljivimi statističnimi podatki Eurostata po državah članicah¹⁰¹. Leta 2018 je število samozaposlenih brez zaposlenih (delavci, ki delajo za svoj račun) obsegalo 9,8 % skupnega števila zaposlenih v EU. Leta 2018 so bili deleži največji v Grčiji (21,6 %), Italiji (14,9 %) in Romuniji (14,5 %), sledile pa so Poljska, Češka, Združeno kraljestvo, Slovaška in Nizozemska, v katerih so deleži znašali med 13,5 % in 11 % (glej sliko 52). Na spodnjem koncu razvrstitve so Danska, Luksemburg, Nemčija, Švedska in Hrvaška s približno 5-odstotnimi ali manjšimi deleži. V EU delež delavcev, ki delajo za svoj račun, od leta 2008 ostaja v povprečju stabilen, vendar so bila v nekaterih državah med letoma 2008 in 2018 ugotovljena precejšnja povečanja. Predvsem na Nizozemskem in Finskem ter v Združenem kraljestvu se je povečal za približno 2 odstotni točki. Nasprotno pa se je precej zmanjšal na Hrvaškem (za 6,3 odstotne točke), Portugalskem (za 4,9 odstotne točke) in v Romuniji (2,4 odstotne točke). Tudi med starostnimi skupinami so pomembne razlike glede deleža samozaposlenih delavcev brez zaposlenih. Medtem ko ta

¹⁰¹ Priložnostni modul Eurostata v zvezi s samozaposlitvami (uporabljen v okviru ankete o delovni sili leta 2017) je bil namenjen merjenju stopnje ekonomske in organizacijske odvisnosti samozaposlenih, opredeljene na podlagi števila strank in deleža dohodka od posameznih strank ter v zvezi z nadzorom nad delovnim časom. Dodatne informacije so na voljo na spletnem naslovu https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics.

delež v starostni skupini 25–29 let znaša samo 6,5 % skupnega števila zaposlenih v EU, v starostni skupini 50–64 let znaša 12,2 %, v starostni skupini 65–74 let pa 32,3 %¹⁰². Razvoj „atipičnih pogodbenih dogovorov“ (pogodbe o delu brez določenega obsega delovnih ur, malo delo itd.) in širjenje gospodarstva platform lahko povečata delež kohort mladih glede na skupno število samozaposlenih delavcev, pri čemer sistemi socialne varnosti pogosto niso v celoti prilagojeni, da bi upoštevali ta novi razvoj dogodkov (MOD, 2017).

Slika 52: V nekaterih državah članicah je število delavcev, ki delajo za svoj račun, veliko in ga je treba dodatno spremljati, da se preprečijo primeri „navidezne“ samozaposlitve

Samozaposlene osebe brez zaposlenih kot delež skupnega števila zaposlenih



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili – lastni izračuni.

Vpliv gospodarstva platform se je sicer zmanjšal, vendar je v posameznih državah precej različen, tudi v smislu zaposlitvene in dohodkovne odvisnosti. V okviru spletne raziskave Evropske komisije COLLEEM II je bila raziskana uporaba spletnih platform med pogostimi uporabniki interneta, starimi 16–74 let, v 16 državah članicah¹⁰³. Leta 2018 je približno 11 % delovno sposobnega prebivalstva v državah, vključenih v raziskavo, vsaj enkrat opravljalo storitve prek spletnih platform, kar je 1,5 odstotne točke več kot leta 2017. Medtem ko je večina platformnih delavcev opravljala storitve le občasno (2,4 %) ali v zelo majhnem obsegu (3,1 %), je 4,1 % delovno sposobnega prebivalstva opravljalo delo prek platforme kot drugo zaposlitev. Delež delavcev, ki opravljajo platformno delo kot glavno dejavnost, je še vedno majhen (1,4 % delovno sposobnega prebivalstva). Med državami članicami, vključenimi v raziskavo, je bil delež delavcev, ki so kadar koli opravljali storitve

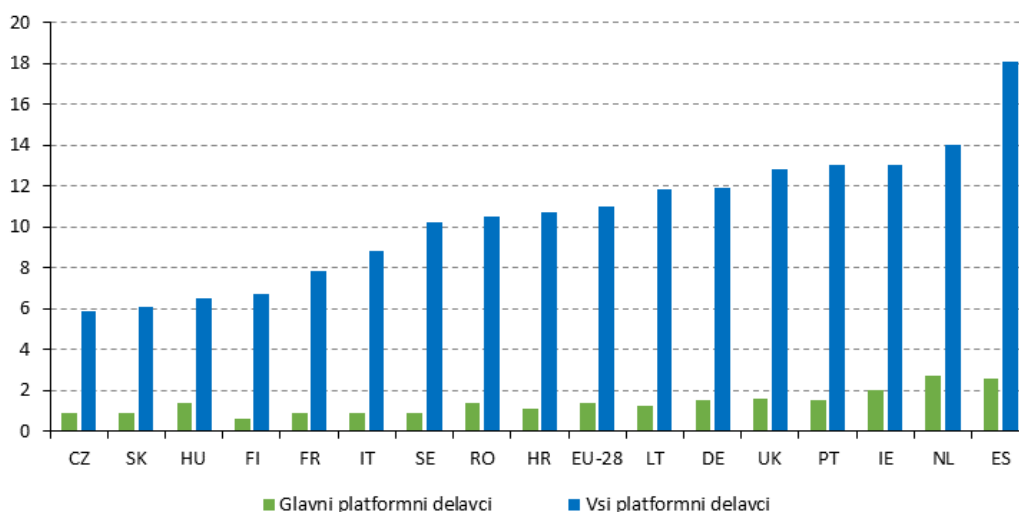
¹⁰² Za podrobno analizo obsega, v katerem lahko samozaposleni delavci prikrivajo odvisna delovna razmerja, ki temelji na podatkih Eurofounda, glej skupno poročilo o zaposlovanju za leto 2019.

¹⁰³ Urzi Brancati, C., Pesole, A., in Fernández-Macías, E., *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Novi dokazi o platformnih delavcih v Evropi. Rezultati druge raziskave COLLEEM), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg (v pripravi). Raziskava COLLEEM II pomeni nadaljevanje in nadgradnjo dela, opravljenega pri prejšnji raziskavi COLLEEM (Collaborative Economy and Employment – sodelovalno gospodarstvo in zaposlovanje). Raziskava COLLEEM je spletna panelna raziskava o digitalnih platformah, ki jo je naročil GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje, usklajuje pa jo Skupno raziskovalno središče. Izvedena je bila v 16 evropskih državah članicah: na Češkem, v Nemčiji, Španiji, na Finskem, v Franciji, na Hrvaškem, Madžarskem, Irskem, v Italiji, Litvi, na Nizozemskem, Portugalskem, v Romuniji, na Švedskem, Slovaškem in v Združenem kraljestvu.

prek platform, glede na skupno število delavcev največji v Španiji (18 %), na Nizozemskem (14 %) in Portugalskem (13 %). Deleži platformnega dela so bili nadpovprečni tudi na Irskem, v Združenem kraljestvu in Nemčiji. Po drugi strani so bili najmanjši na Češkem (5,9 %), Slovaškem (6,1 %), Madžarskem (6,5 %) in Finskem (6,7 %).⁽¹⁰⁴⁾ Delež delavcev, za katere je platformno delo glavna zaposlitev, presega 2 % samo v Španiji in na Nizozemskem.

Slika 53: Platformno delo se razvija v nekaterih državah članicah

Delež platformnih delavcev v 16 državah članicah EU, skupaj in glede na delovno intenzivnost platforme



Vir: Raziskava COLLEEM II Skupnega raziskovalnega središča. Brancati in drugi (v pripravi).

(*) Glavni platformni delavci: platformno delo je glavna ali zelo pomembna dejavnost. Vsi platformni delavci: opravljanje platformnega dela vsaj enkrat v zadnjem letu.

Gospodarstvo platform vključuje najrazličnejše dejavnosti in različne konfiguracije delovnih razmerij, kar ustvarja izzive za uspešnost trga dela. Nedavno poročilo Eurofounda¹⁰⁵ dopolnjuje analizo Skupnega raziskovalnega središča v okviru raziskave COLLEEM II in predstavlja taksonomijo platformnega dela. Taksonomija temelji na petih elementih: stopnja znanj in spretnosti, potrebna za opravljanje naloge, vrsta opravljanja storitve (spletno ali na lokaciji), obseg nalog, nosilec odločanja (kdo odloča o dodelitvi nalog, platforma, stranka ali delavec) in oblika povezovanja (ponudba naloge v primerjavi z razpisom). V preglednici 3 so prikazane najpogostejše vrste platformnega dela (kot delež platform in delavcev glede na skupno število), opravljene v Evropi leta 2017, te pa so nato razvrščene glede na zgoraj navedena merila. Analiza Eurofounda kaže zanimive ugotovitve v zvezi s potrebnimi znanji in spretnostmi. Na primer „rutinsko delo na lokaciji, ki ga določi platforma“ je splošno razširjeno (31,5 % platform in 31,2 % delavcev), vendar zahteva predvsem nizko stopnjo znanj in spretnosti (čeprav so delavci praviloma visoko izobraženi). Druge vrste platform zahtevajo srednjo ali visoko stopnjo znanj in spretnosti, „specializirano delo na podlagi spletnega razpisa ali specializirano delo, ki ga določi stranka“ temelji predvsem na sistemu samostojne dejavnosti.

¹⁰⁴ Delež delavcev, ki so navedli, da so pri delu vsaj enkrat opravljali storitve prek platform, glede na skupno število delavcev.

¹⁰⁵ Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Zaposlitveni in delovni pogoji izbranih vrst platformnega dela), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2018, na voljo na spletnem naslovu <http://eurofound.link/ef18001>.

Preglednica 3: Narava dela se spreminja, pri čemer se pojavljajo različne kategorizacije platformnega dela

Najpogostejše vrste platformnega dela v EU (2017)

OZNAKA	RAZVRSTITEV STORITEV			RAZVRSTITEV PLATFORM		DELEŽ PLATFORM GLEDE NA SKUPNO ŠTEVILO	DELEŽ DELAVCE V GLEDE NA SKUPNO ŠTEVILO	PRIMERI
	Stopnja znanj in spretnosti	Oblika opravljanja storitve	Obseg nalog	Nosilec odločanja	Oblika povezovanja			
Rutinsko delo na lokaciji, ki ga določi stranka	Nizka	Na lokaciji	Večji	Stranka	Ponudba	13,7 %	1,3 %	GoMore (prevoz)
Rutinsko delo na lokaciji, ki ga določi platforma	Nizka	Na lokaciji	Večji	Platforma	Ponudba	31,5 %	31,2 %	Uber (prevoz)
Delo na lokaciji, ki zahteva zmerno usposobljenost in ga določi stranka	Nizka do srednja	Na lokaciji	Večji	Stranka	Ponudba	11,3 %	10,9 %	Oferia (gospodinjska opravila)
Delo na lokaciji, ki ga izbere delavec ter zahteva zmerno usposobljenost	Nizka do srednja	Na lokaciji	Večji	Delavec	Ponudba	4,2 %	5,5 %	ListMinut (gospodinjska opravila)
Spletna mala dela, ki zahtevajo zmerno usposobljenost	Nizka do srednja	Spletno	Majhen	Platforma	Ponudba	0,6 %	5,3 %	CrowdFlower (strokovne storitve)
Delo na lokaciji, ki zahteva višjo usposobljenost in ga določi stranka	Srednja	Na lokaciji	Večji	Stranka	Ponudba	2,4 %	3,3 %	appJobber (gospodinjska opravila)
Delo na lokaciji, ki zahteva višjo usposobljenost in ga določi platforma	Srednja	Na lokaciji	Večji	Platforma	Ponudba	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes (strokovne storitve)
Spletno delo, ki zahteva višjo usposobljenost in ga določi platforma	Srednja	Spletno	Večji	Platforma	Ponudba	0,6 %	1,9 %	Clickworker (strokovne storitve)

Spletno specializirano delo, ki ga določi stranka	Srednja do visoka	Spletno	Večji	Stranka	Ponudba	5,4 %	30,3 %	Freelancer (strokovne storitve)
Spletno specializirano delo na podlagi spletnega razpisa	Visoka	Spletno	Večji	Stranka	Razpis	5,4 %	4,6 %	99designs (strokovne storitve)

Vir: Eurofound (2018).

Opomba: tipologija platformnega dela temelji na petih elementih: (1) stopnji znanj in spretnosti, potrebni za opravljanje naloge (nizka, srednja ali visoka), (2) obliki opravljanja storitve (na lokaciji (osebno) ali spletno), (3) obsegu nalog (male naloge v primerjavi z velikimi projekti), (4) nosilcu odločanja (naloge se dodelijo v skladu z odločitvijo platforme, stranke ali delavca), (5) obliki povezovanja delavca in stranke (ponudba naloge ali razpis).

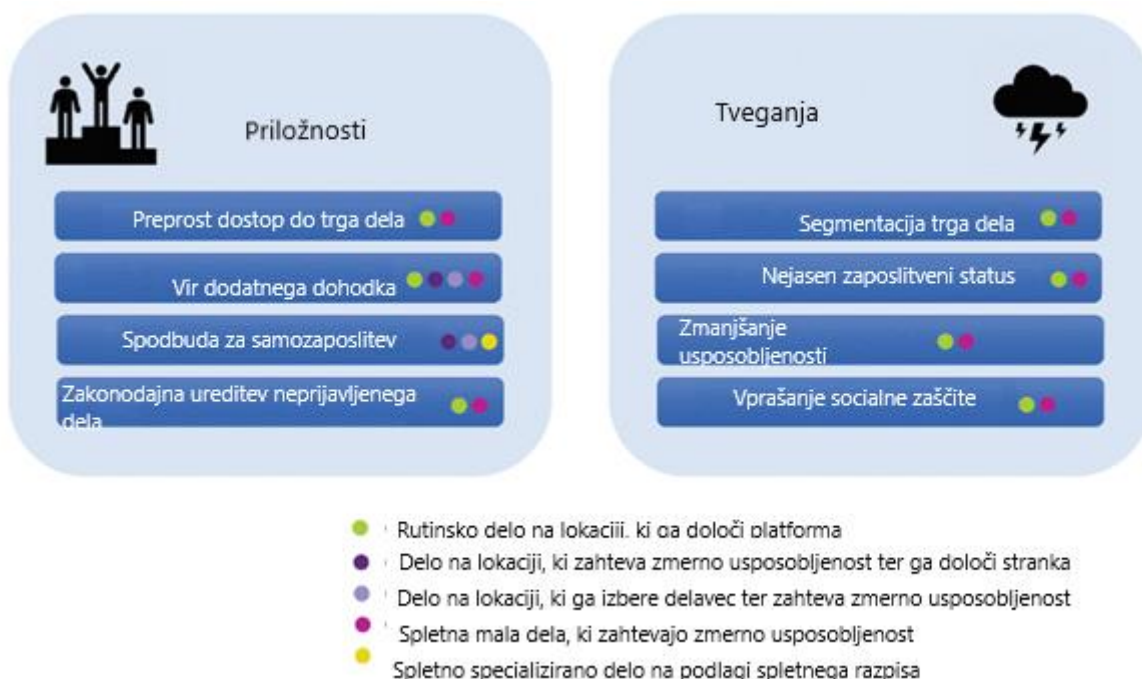
Pri zahtevah za uspešno organizacijo gospodarstva platform prevladujejo vidiki, povezani s kakovostjo delovnega mesta, kot so zaposlitveni status, delovni pogoji in dohodek. V praksi pogoji platform določajo delovna razmerja in zaposlitveni status delavcev. Plačilo za platformno delo pogosto temelji na opravljeni nalogi. Delovni pogoji platformnih delavcev so tako različni kot vrste nalog, ki jih lahko opravljajo, ter poslovni modeli in mehanizmi, ki jih uporablja platforma. Naloge, ki zahtevajo nizko usposobljenost ter se dodelijo prek platform in aplikacij z visoko stopnjo algoritmične kontrole, ponujajo priložnosti v smislu dostopa do trga dela, kar bi lahko pomagalo preprečevati neprijavljeno delo, vendar povzročajo tudi pomisleke glede zaposlitvenega statusa in povezane socialne zaščite delavcev¹⁰⁶. Nasprotno pa bi lahko naloge, ki zahtevajo višjo stopnjo usposobljenosti, in poslovni modeli, ki bolj temeljijo na trgu, spodbujali podjetniški duh ter razvoj prenosljivih znanj in spretnosti. Poleg tega je zanje pogosto značilna večja gibljivost delovnega časa, kar jim zagotavlja več možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Eurofound¹⁰⁷ je povzel nekatere od glavnih učinkov različnih vrst platformnega dela na trg dela (glej preglednico 4).

Preglednica 4: Nove oblike dela prinašajo nove priložnosti in izzive

Pregled učinkov različnih vrst platformnega dela na trg dela

¹⁰⁶ Evropska komisija: *Employment and Social Developments in Europe*. Annual review 2018 (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi. Letni pregled 2018), Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2018.

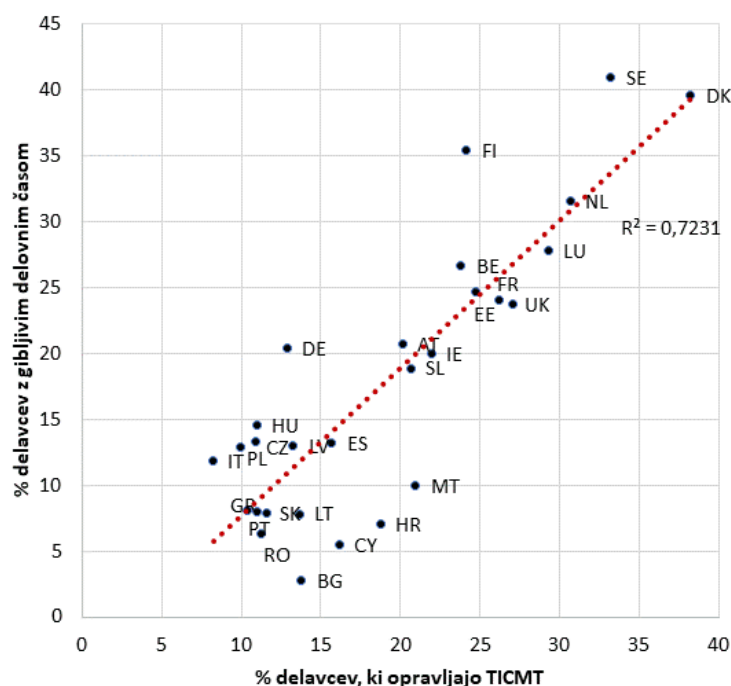
¹⁰⁷ Eurofound, *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?* (Platformno delo: ali zagotavlja čimvečji potencial in hkrati ščiti standarde?), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.



Vir: Eurofound (2019).

Slika 54. Korelacija med gibljivim delovnim časom in delom na daljavo/mobilnim delom na podlagi IKT na ravni držav članic (EU-28), 2015

Gibljivi delovni čas ter delo na daljavo in mobilno delo na podlagi IKT (Telework – ICT-based mobile work – TICTM)



Vir: Šesta evropska raziskave o delovnih pogojih (2015).

Digitalizacija je olajšala nove načine organizacije dela z zagotovitvijo večje prožnosti v zvezi s tem, kdaj in kje se opravljajo delovne naloge. Pri teh oblikah dela organizacija ni toliko odvisna od rednega ritma, dodeljevanje nalog pa je bolj prožno. To je v skladu z ugotovljivim splošnejšim trendom v smeri projektnega dela in razdrobljenosti dela, dela na

zahtevo in dela, plačanega glede na storilnost, ki niso nujno odvisni od sistema rednega delovnega časa, ampak od dela na zahtevo, rokov ali izpolnjevanja ciljev, ki jih določijo delodajalci ali stranke¹⁰⁸. Statistični dokazi na ravni držav kažejo močno pozitivno korelacijo med uporabo IKT, mobilnim delom na podlagi IKT (Telework and ICT-based mobile work – TICTM (delo na daljavo in mobilno delo na podlagi IKT)) in prožnimi oblikami organizacije delovnega časa (npr. razširjenost gibljivega delovnega časa). To morda potrjuje, da je trend v smeri prožnejše ureditve dela, ki je v nekaterih državah članicah sicer še vedno omejen, na trdnih temeljih. Kot je prikazano na sliki 54, sta gibljivi delovni čas in TICTM bolj razširjena v skandinavskih državah, državah Beneluksa, Franciji, Združenem kraljestvu in Estoniji. V drugih državah, kot so Bolgarija, Ciper, Grčija, Italija, Litva, Portugalska, Romunija ali Slovaška, je dostop do oblik mobilnega dela na podlagi IKT in prožnih ureditev dela bolj omejen. Vendar pojava TICTM ni mogoče pripisati izključno širjenju uporabe IKT, ampak tudi rezultatom vzajemnega delovanja tehnoloških sprememb, institucionalnega in regulativnega okvira ter razvoja dogodkov v gospodarstvu, na trgu dela in v družbi, kot je vse večja udeležba žensk na trgu dela (Eurofound in MOD, 2017), ter vodstvenim praksam.

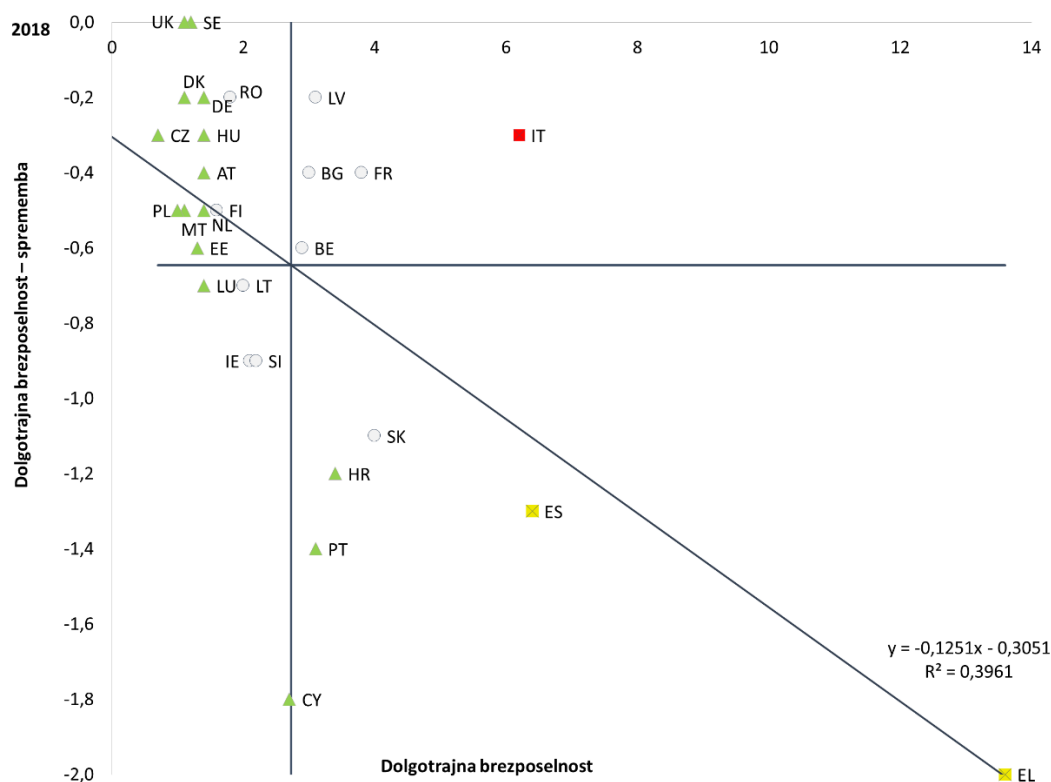
Z aktivnimi politikami trga dela je mogoče povečati zaposlitvene možnosti iskalcev zaposlitve ter izboljšati usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela. Tako lahko aktivne politike trga dela prispevajo k boljšim rezultatom na področju zaposlovanja in delovanju trga dela ter zmanjševanju brezposelnosti in odvisnosti od socialne pomoči (glej oddelek 3.4). Izziv je zagotoviti, da aktivne politike trga dela dosežejo osebe z največjimi potrebami tako, da se bodo te čim prej vrnile na trg dela, ter hkrati zagotoviti tudi čimboljše usklajevanje navedenih oseb z delovnimi mesti. Dokazi kažejo, da se povezava iskalca zaposlitve s trgom dela poslabšuje s trajanjem brezposelnosti. Poleg tega se zmanjša verjetnost ponovnega vstopa na trg dela in poveča tveganje neaktivnosti. Zato se dolgotrajna brezposelnost (npr. ko so delavci brezposelni več kot eno leto) šteje za dober pokazatelj učinkovitosti aktivnih politik trga dela in merilo izziva, s katerim se država spopada v smislu aktivacije svoje delovne sile¹⁰⁹. Slika 55 prikazuje stopnjo dolgotrajne brezposelnosti (tj. razmerje med številom oseb, brezposelnih več kot eno leto, in aktivnim prebivalstvom) leta 2018 in njeno spremembo v primerjavi z letom 2017.

¹⁰⁸ Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Delo na daljavo in mobilno delo na podlagi IKT: prožno delo v digitalni dobi), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019, v pripravi.

¹⁰⁹ Odbor za zaposlovanje se je dogovoril o stopnji dolgotrajne brezposelnosti kot glavnem kazalniku pregleda socialnih kazalnikov za spremljanje aktivne podpore zaposlovanju.

Slika 55: Dolgotrajna brezposelnost v EU se zmanjšuje

Stopnja dolgotrajne brezposelnosti (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)

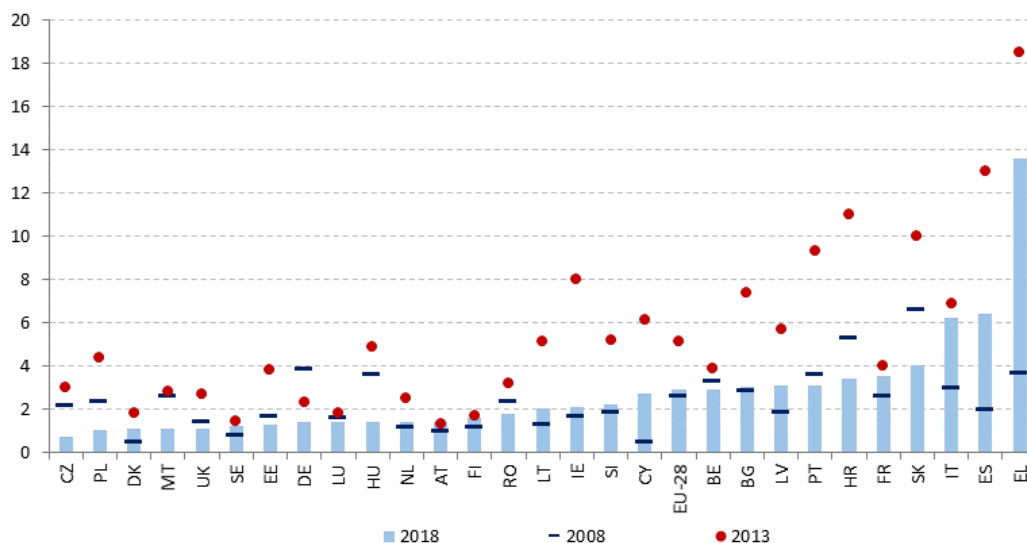


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2017. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Dolgotrajna brezposelnost se je zmanjšala v skoraj vseh državah članicah na podlagi okrevanja trga dela. V letu 2018 se je stopnja dolgotrajne brezposelnosti še naprej zniževala v vseh državah članicah, kar potrjuje pozitiven trend, ki se je začel leta 2014. Vendar kljub temu splošnemu trendu zbliževanja (kot je razvidno iz negativnega naklona regresijske premice) med državami članicami še vedno ostajajo pomembne razlike, pri čemer so se stopnje v letu 2018 gibale med 0,7 % na Češkem in 13,6 % v Grčiji. Grčija je skupaj s Španijo (6,6-odstotna stopnja leta 2018) označena kot „država s šibkim položajem, ki pa se izboljšuje“, saj je njena stopnja višja od povprečja, vendar se je v zadnjem letu hitro zniževala. Italija, ki je zabeležila razmeroma nižjo stopnjo dolgotrajne brezposelnosti (6,2 %), je zaradi omejenega izboljšanja leta 2018 v primerjavi s prejšnjim letom označena kot „država s kritičnimi razmerami“. Ciper, Portugalska in Hrvaška so med državami, označenimi kot „nadpovprečne države“. V to skupino so uvrščene zaradi uspešne letne spremembe, ki pomeni nadaljevanje znatnega izboljšanja leta 2017. Na Švedskem in v Združenem kraljestvu je stopnja dolgotrajne brezposelnosti v letu 2018 ostala nizka in stabilna. Kot je prikazano v Prilogi 3, obstajajo velike regionalne razlike v stopnji dolgotrajne brezposelnosti. V približno četrtini držav članic se vsaj ena regija spopada z več kot 5-odstotno stopnjo dolgotrajne brezposelnosti.

Slika 56: Čeprav se stopnja dolgotrajne brezposelnosti znižuje, je še naprej visoka v nekaterih državah južne in vzhodne Evrope

Dolgotrajna brezposelnost kot delež aktivnega prebivalstva



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Stopnja dolgotrajne brezposelnosti je v polovici držav članic še naprej visoka in presega raven iz obdobja pred krizo. Izboljšanje glede na leto 2013, ko je bila stopnja najvišja, je bilo zlasti veliko (za več kot 3 odstotne točke) v Bolgariji, na Hrvaškem, Cipru, v Grčiji, na Madžarskem, Irskem, Portugalskem, Slovaškem, v Sloveniji in Španiji. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti se je v primerjavi z letom 2013 v letu 2018 zvišala samo v Avstriji, vendar je še vedno razmeroma nizka. Vendar je v približno polovici držav članic stopnja dolgotrajne brezposelnosti še vedno višja kot leta 2008, največje razlike pa so bile zabeležene v Grčiji (+9,9 odstotne točke), Španiji (+4,4 odstotne točke) in Italiji (+3,2 odstotne točke). V drugih državah članicah je bila stopnja dolgotrajne brezposelnosti leta 2018 precej nižja od ravni pred krizo, zlasti v Nemčiji, na Madžarskem, Češkem, Poljskem in Malti, kjer je znašala manj kot polovico vrednosti iz leta 2008.

Neprijavljeno delo prinaša številna tveganja za delavce, vključno z neustreznimi ali nevarnimi delovnimi pogoji ter neobstojem dostopa do socialne zaščite in varnosti. Poleg tega ovira lojalno konkurenco, zmanjšuje možnosti za naložbe in človeški razvoj ter ogroža javne finance, socialno državo in splošnejšo socialno kohezijo. Nespoštovanje pravic delavcev in ekonomskih pravic ogroža sposobnost držav članic za zagotavljanje izvrševanja delovnega prava ter delovnopravne in pokojninske zakonodaje. V okviru mobilnosti delovne sile na notranjem trgu in hitrih sprememb sveta dela so ti izzivi še večji. Čeprav je neprijavljeno delo po naravi težko ugotoviti, študija, ki jo je naročila Evropska komisija, nakazuje, da je leta 2013 obsegalo približno 9,3 % skupnega vložka dela v zasebnem sektorju v EU, pri čemer so bile med državami velike razlike¹¹⁰. Preoblikovanje neprijavljenega dela v prijavljeno delo je pomemben cilj politike, ki prispeva k doseganju ciljev smernice za

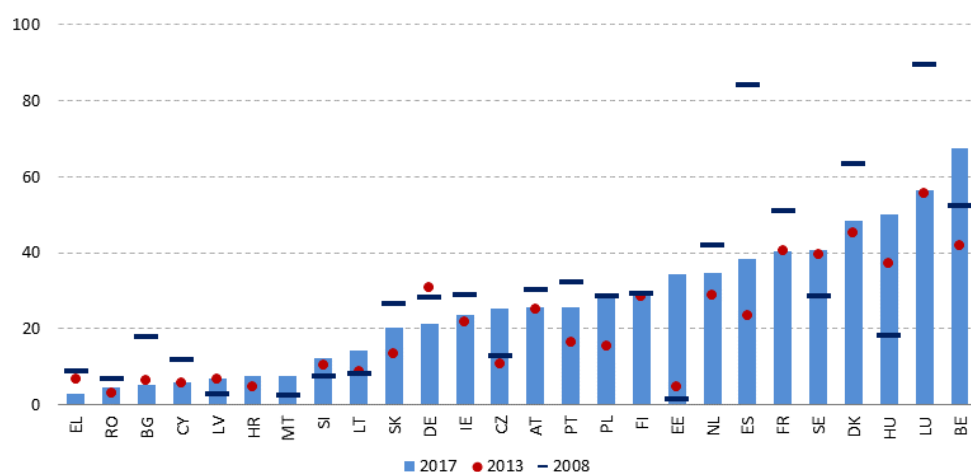
¹¹⁰ Williams, C. C., Horodnic, I. A., Bejaković, P., Mikulić, D., Franic, J., Kedir, A., *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method (LIM)* (Vrednotenje obsega neprijavljenega dela v Evropski uniji in njegovi strukturni dejavniki: ocene po metodi vložka dela (LIM)), Evropska komisija, 2017. Avtor: Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje (Evropska komisija).

zaposlovanje 7 in evropskega stebra socialnih pravic ter pravičnejšemu evropskemu trgu dela. Glede na to Ciper izvaja akcijski načrt na podlagi projekta vzajemnega učenja, ki je bil izveden aprila 2019.

Udeležba v aktivnih politikah trga dela se med državami članicami še vedno precej razlikuje. Aktivne politike trga dela so ključne za povečanje zaposlitvenih možnosti in poklicnega razvoja iskalcev zaposlitve v okviru spreminjajočih se trgov dela in novega povpraševanja po znanjih in spretnostih (glej oddelek 3.2). Slika 57 kaže, da so med državami članicami še vedno precejšnje razlike v udeležbi v aktivacijskih ukrepih¹¹¹. V razmeroma veliki skupini držav članic (Bolgarija, Romunija, Latvija, Estonija, Hrvaška, Slovenija in Ciper) so naložbe v aktivne politike trga dela in udeležba v njih še naprej precej manjše od povprečja EU, pri čemer se razlika v zadnjih letih povečuje. V drugi skupini držav (Francija, Madžarska, Švedska, Belgija in Danska) je stopnja udeležbe več kot 40-odstotna, vse pa so pozitivne trende zabeležile v zadnjih letih. Te razlike nakazujejo, da konvergence v zvezi s pokritostjo in razširjenostjo aktivnih politik trga dela ni. V večini držav se je stopnja udeležbe po krizi znižala (opazne izjeme so Belgija, Madžarska, Švedska, Češka in Estonija), kar kaže na to, da povečanju števila iskalcev zaposlitve ni sledilo sorazmerno povečanje udeležbe v aktivnih politikah trga dela. Na uspešnost aktivnih politik trga dela vpliva več dejavnikov, vendar dokazi kažejo, da obstajajo možnosti za več ciljno usmerjenih aktivnih politik trga dela za obravnavo ovir pri iskanju zaposlitve, s katerimi se srečujejo tisti, ki so od trga dela najbolj oddaljeni (glej oddelek 3.2).

Slika 57: Pri udeležbi v aktivnih politikah trga dela obstajajo velike razlike

Udeležba v aktivnih politikah trga dela (na 100 oseb, ki želijo delati)

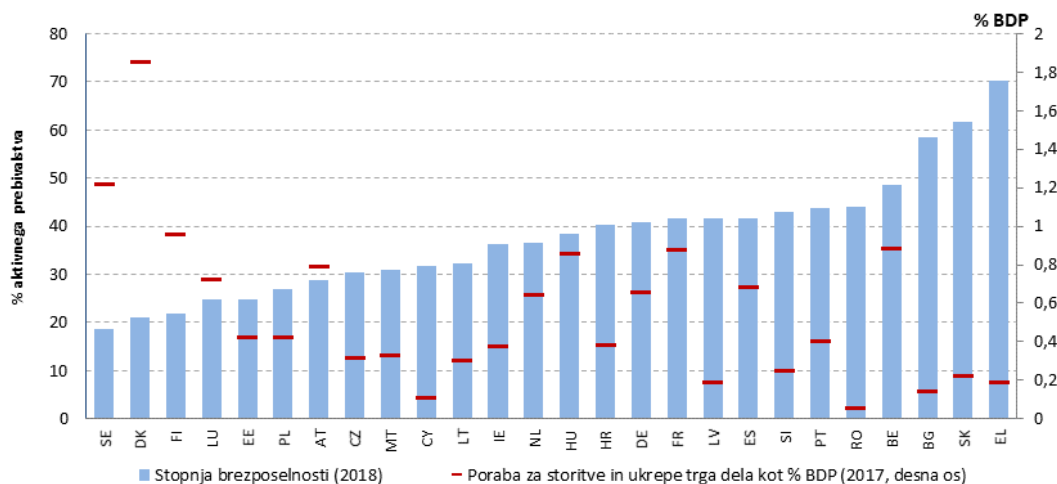


Vir: Eurostat, podatkovna zbirka o politikah trga dela in anketa o delovni sili.

Slika 58: Med državami članicami so precejšnje razlike glede porabe za storitve in ukrepe trga dela, pri čemer neposredne povezave s stopnjami brezposelnosti ni

Poraba za storitve in ukrepe trga dela (2018) ter delež dolgotrajno brezposelnih (2018)

¹¹¹ Kljub temu je pri razlagi tega kazalnika potrebna previdnost, saj meri le udeležbo v politikah trga dela (in ne njihove učinkovitosti) in za več držav pomeni težave glede statistične zanesljivosti, povezane s postopkom zbiranja podatkov.



Vir: Eurostat, podatkovna zbirka o politikah trga dela in anketa o delovni sili. Opomba: manjkajo podatki o izdatkih za Italijo in Združeno kraljestvo.

Dokazi kažejo, da naložbe v aktivne politike trga dela vplivajo na rezultate na trgu dela.

Delež dolgotrajno brezposelnih je grob približek učinkovitosti aktivnih politik trga dela. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti je povezana tudi s splošnim stanjem v zvezi z brezposelnostjo in konkurenčnostjo v zadevni državi članici. Poraba za storitve in ukrepe trga dela je v posameznih državah članicah zelo različna, pri čemer imajo države članice, v katerih so naložbe najmanjše, praviloma tudi velik delež dolgotrajno brezposelnih oseb. Pogosto so države članice z najmanjšimi naložbami v aktivne politike trga dela tudi tiste, v katerih znaten del sistema aktivnih politik trga dela sofinancira ESS in v katerih je vprašljiva dolgotrajna vzdržnost sistema.

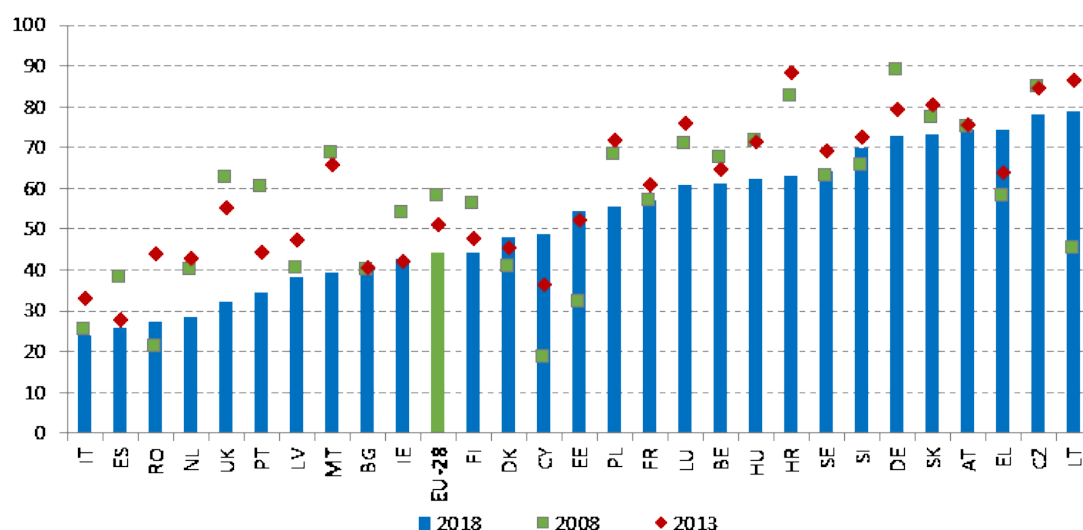
Javne službe za zaposlovanje sledijo svojemu programu reform, katerega namen je povečati zmogljivosti ter posodobiti in okrepiti zagotavljanje storitev na ključnih področjih. Število registriranih iskalcev zaposlitve se je v zadnjih letih zmanjšalo, vendar dolgotrajno brezposelni, mladi, nizko usposobljeni in starejši iskalci zaposlitve še naprej zavzemajo prevelik delež tistih, ki iščejo pomoč pri javnih službah za zaposlovanje. Popolna vključitev kronično podzaposlenih ali neaktivnih oseb na trg dela postaja prednostna naloga za nekatere javne službe za zaposlovanje, tudi zaradi hitrega staranja prebivalstva. Zato sta za izpolnjevanje potreb iskalcev zaposlitve in zagotovitev čimboljših rezultatov na trgu dela potrebna prerazporeditev virov ter ciljno usmerjanje storitev in ukrepov v posamezne skupine.

V posameznih državah članicah imajo javne službe za zaposlovanje zelo različne vloge kot posredniki na trgu dela, pri čemer so te med drugim odvisne od njihove zmogljivosti, vrste in kakovosti pomoči, ki se zagotavlja iskalcem zaposlitve in tistim, ki želijo zamenjati zaposlitev. Javne službe za zaposlovanje so v celoti odgovorne za izvajanje aktivnih politik trga dela ali pa to odgovornost delijo z drugimi institucijami. Slika 59 prikazuje delež brezposelnih oseb, ki za iskanje zaposlitve uporabljajo storitve javnih služb za zaposlovanje. Med državami članicami so precejšnje razlike. Po eni strani so bili deleži v letu 2018 najmanjši (manj kot 30 %) v Italiji, Španiji, Romuniji in na Nizozemskem, sledili pa so Združeno kraljestvo, Portugalska in Malta (z deleži med 30 % in 40 %). Po drugi strani pa je uporaba javnih služb za zaposlovanje pri iskanju zaposlitve splošno razširjena v Litvi, na Češkem, v Grčiji, Avstriji, na Slovaškem, v Nemčiji in Sloveniji, kjer deleži znašajo več kot 70 %. V EU se je uporaba javnih služb za zaposlovanje s strani brezposelnih od začetka krize v povprečju stalno zmanjševala, pri čemer se je med letoma 2008 in 2018 zmanjšala za približno 14 odstotnih točk. Kljub temu se je precej povečala v nekaterih državah članicah,

kot so Ciper in Litva (za več kot 30 odstotnih točk), Estonija (za 22 odstotnih točk), Grčija (za 16 odstotnih točk) ali Danska, Romunija in Slovenija (za 4,5–7,5 odstotne točke), pogosto zaradi obvezne registracije za dostop do nadomestil ali usposabljanja (glej oddelek 3.3.2 za podrobnosti o reformah, ki so jih države članice izvedle na tem področju). Razlike med spoloma obstajajo tudi v zvezi z uporabo storitev javnih služb za zaposlovanje. V šestih državah članicah (v Bolgariji, Estoniji, na Cipru, Slovaškem, v Litvi in na Hrvaškem) se večji delež žensk pri iskanju zaposlitve obrne na javno službo za zaposlovanje (za 9 odstotnih točk in več v primerjavi z moškimi iskalci zaposlitve). Nasprotno pa je delež moških večji od deleža žensk na Irskem in v Združenem kraljestvu (za približno 10 odstotnih točk in več), pri čemer izstopa Malta, kjer je razlika med ženskami in moškimi, ki uporabljajo storitve javne službe za zaposlovanje, 23 odstotnih točk.

Slika 59: Uporaba javne službe za zaposlovanje za pomoč pri iskanju zaposlitve se med državami članicami razlikuje

Delež brezposelnih oseb, ki za iskanje zaposlitve uporabljajo storitve javnih služb za zaposlovanje

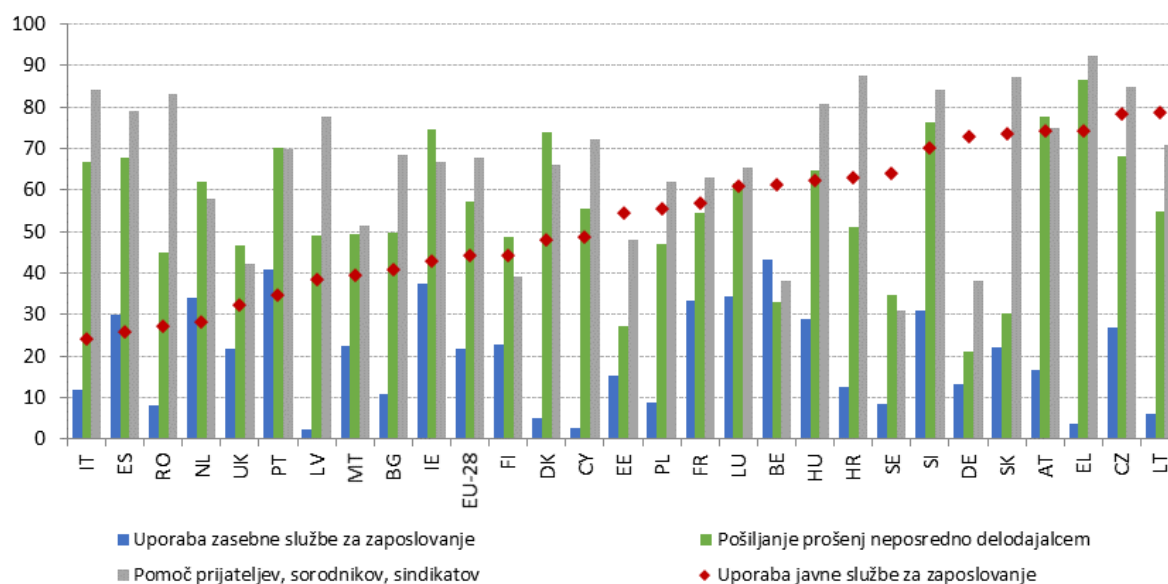


Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

Ravnanje iskalcev zaposlitve pri iskanju zaposlitve se med državami članicami razlikuje. Slika 60 kaže primerjavo različnih metod, ki so jih iskalci zaposlitve uporabljali za pridobitev zaposlitve, vključno z zasebnimi službami za zaposlovanje, pošiljanjem prošenj neposredno delodajalcem ter neformalnimi metodami, kot je poizvedovanje pri prijateljih, sorodnikih in sindikatih. Čeprav ni mogoče ugotoviti jasnega vzorca glede nadomestitve različnih metod iskanja zaposlitve, je na splošno mogoče opaziti, da je v državah članicah, kjer je stopnja uporabe javnih služb za zaposlovanje nizka, stopnja uporabe neformalnih metod, kot so družbene povezave ali pošiljanje prošenj neposredno delodajalcem, višja. V povprečju 21,6 % iskalcev zaposlitve vzpostavi stik z zasebnimi službami za zaposlovanje, pri čemer ti deleži v posameznih državah članicah segajo od 2 % do 43 %.

Slika 60: V večini držav članic so družbeni odnosi ključni pri iskanju zaposlitve ter se dopolnjujejo z usmerjanjem, ki ga zagotavlja javna služba za zaposlovanje, in pošiljanjem prošelj neposredno delodajalcem

Delež brezposelnih oseb, ki za iskanje zaposlitve uporabljajo izbrane metode iskanja zaposlitve (2018)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili.

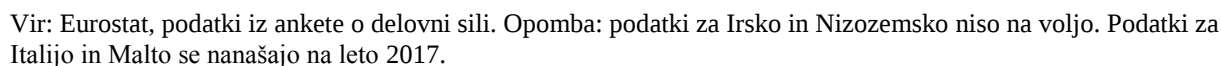
Zagotavljanje ustreznih nadomestil za brezposelnost, dodeljenih za razumno obdobje, ki so dostopna vsem delavcem in jih spremljajo učinkovite aktivne politike trga dela, je ključno za podporo iskalcem zaposlitve med prehodi. V skupnem poročilu o zaposlovanju za leto 2018 je bila predstavljena podrobna primerjalna analiza glavnih značilnosti sistemov nadomestil za brezposelnost po vsej EU na podlagi rezultatov primerjalne analize nadomestil za brezposelnost in aktivnih politik trga dela, ki je bila izvedena v okviru Odbora za zaposlovanje. Analiza, ki upošteva kazalnike uspešnosti in vzvodov politike za leto 2016 ali 2017, odvisno od razpoložljivosti podatkov, ostaja na splošno veljavna. Tudi spremembe politike, ki so se zgodile v referenčnem obdobju tega poročila, so bile precej omejene (za reforme, ki so jih države članice izvedle na tem področju, glej oddelek 3.3.2; za dolgoročen pregled reform držav članic glej Evropska komisija, 2019¹¹²). V tem oddelku je predstavljena posodobitev analize, zlasti kazalnikov vzvodov politike, glede katerih je bil leta 2019 sprejet dogovor v okviru Odbora za zaposlovanje.

V povprečju nadomestila za brezposelnost v EU prejema približno ena tretjina kratkotrajno brezposelnih¹¹³. Ta delež se je po krizi nekoliko zmanjšal (s 34,4 % leta 2008 na 32,9 % leta 2018), pri čemer je v zadnjih letih ostal stabilen. Razlike med državami članicami (slika 61) so odvisne od zasnove politike sistemov nadomestil za brezposelnost (zlasti od pogojev za upravičenost, najdaljšega trajanja prejemanja, strogosti zahtev glede iskanja zaposlitev in prekrivanja z drugimi sistemi socialne zaščite) ter cikličnega položaja različnih držav. Stopnje pokritosti (več kot 50 %) so najvišje v Nemčiji in na Finskem, takoj za njima pa so Avstrija, Belgija in Francija. Stopnje pokritosti so najnižje na Poljskem in Hrvaškem.

¹¹² Evropska komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2019* (Razvoj trga dela in plač v Evropi. Letni pregled 2019), Luxembourg, Urad za publikacije Evropske unije, 2019.

¹¹³ Osebe, ki so brezposelne manj kot eno leto.

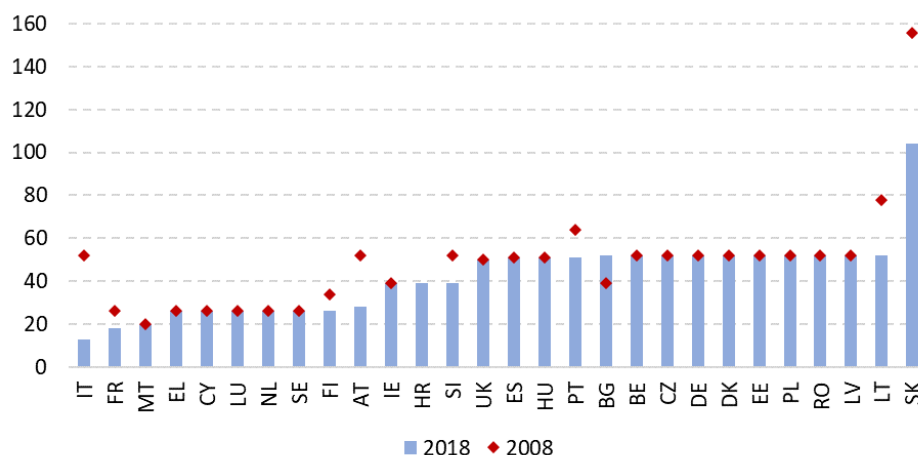
Pokritost kratkotrajno brezposelnih z nadomestili za brezposelnost



116

Slika 62: V večini držav članic traja obdobje plačevanja prispevkov za upravičenost okoli 50 tednov

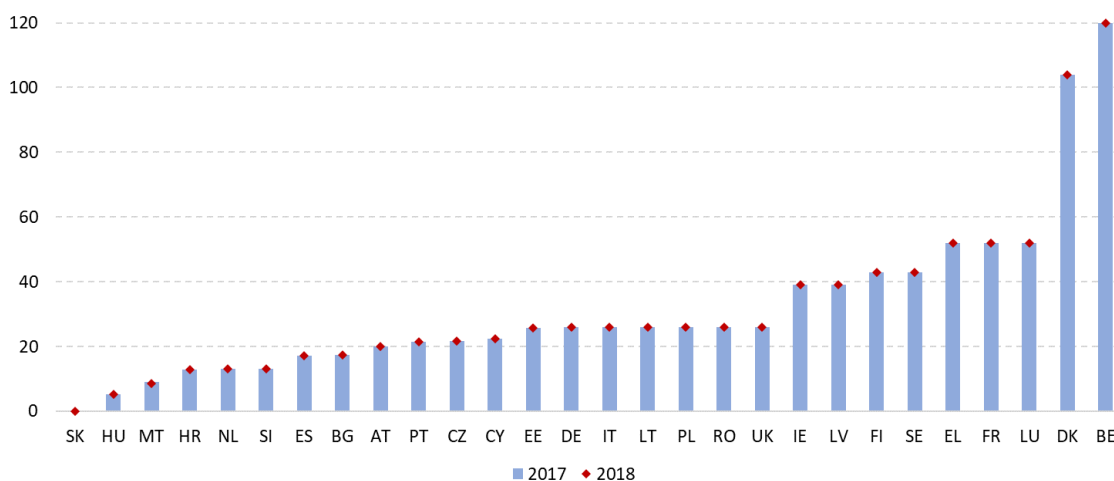
Trajanje zahtevanega obdobja plačevanja prispevkov za upravičenost, 2016 in 2018 (v tednih)



Vir: podatkovna zbirka MISSOC (Vzajemni informacijski sistem o socialni varnosti) in nacionalna zakonodaja. Opomba: na Malti (2018) je minimalno merilo za upravičenost 50 tednov plačanih prispevkov, od tega pa mora biti vsaj 20 tednov plačanih ali priznanih v zadnjih dveh koledarskih letih; na Irskem (2016 in 2018) pa morajo biti od prvega delovnega dne zaposlitve osebe plačani vsaj 104 tedenski prispevki.

Slika 63: Trajanje nadomestil za brezposelnost se med državami članicami znatno razlikuje

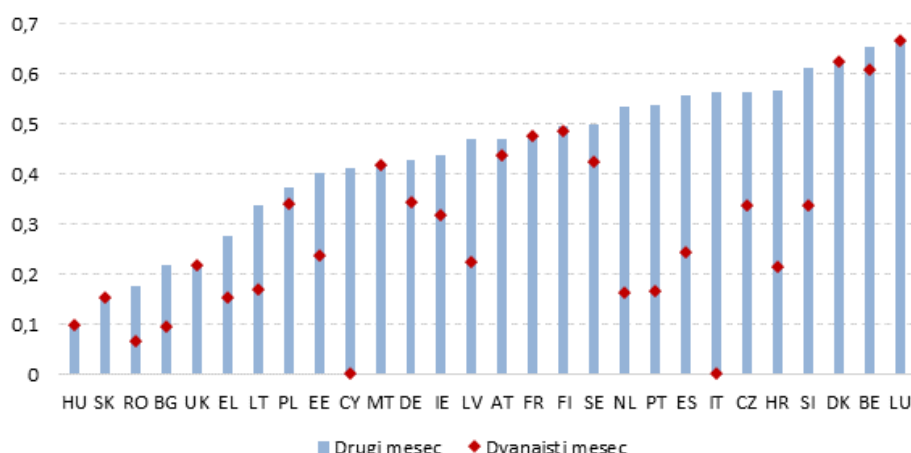
Najdaljše trajanje prejemanja nadomestil pri upravičencih z enim letom delovne dobe, 2017 in 2018



Vir: podatkovna zbirka MISSOC (Vzajemni informacijski sistem o socialni varnosti) in nacionalna zakonodaja (januar 2017 in januar 2018). Opomba: v Belgiji trajanje prejemanja nadomestil ni omejeno. Na Cipru se tedni izračunajo na podlagi šestih delovnih dni na teden. Na Irskem se nadomestilo za 39 tednov (234 dni) izplača le tistim z 260 ali več plačanimi tedenskimi prispevki socialnega zavarovanja v zvezi s plačo. Na Slovaškem oseba, ki ima prispevke plačane za eno leto, ne more prejemati nadomestila za brezposelnost (zahtevata se vsaj dve leti plačanih prispevkov za zavarovanje za primer brezposelnosti v zadnjih štirih letih). Na Poljskem je trajanje prejemanja odvisno od stopnje brezposelnosti v regiji glede na nacionalno povprečje.

Slika 64: Med državami članicami se pojavljajo velike razlike v višini nadomestil

Neto nadomestitvena stopnja nadomestil za brezposelnost pri osebah s 67 % povprečne plače v drugem in dvanajstem mesecu brezposelnosti (2019)



Vir: Evropska komisija na podlagi modela OECD za davke ter socialne prejemke in nadomestila. Opomba: kazalnik se izračuna za 20-letno osebo brez otrok in s kratko delovno dobo (eno leto). Nadaljnje podrobnosti o metodologiji so na voljo v opombi.

Razvoj integriranih načrtov in strategij za aktivacijo prejemnikov nadomestil za brezposelnost je ključen za zagotovitev podpore iskalcem zaposlitve med prehodi na trgu dela. V skupnem poročilu o zaposlovanju za leto 2019 je bila predstavljena obsežna analiza sprejetih instrumentov politike, ki so bili ciljno usmerjeni v prejemnike nadomestil za brezposelnost. V okviru analize so bile preučene obstoječe sheme, s katerimi lahko javne službe za zaposlovanje zagotavljajo podporo iskalcem zaposlitve pri ponovni pridobitve zaposlitve (npr. oblikovanje profilov, priprava individualnih akcijskih načrtov, prilagojeno svetovanje), vključno z odpravljanjem ovir, ki bi jim lahko to preprečile. Zaradi omejenih sprememb politike v referenčnem obdobju tega poročila analiza kazalnikov strogosti zahtev glede iskanja zaposlitve ostaja na splošno veljavna. Za podrobnosti o reformah, ki so jih izvedle države članice na tem področju, glej oddelek 3.3.2.

Odprava ovir za mobilnost delavcev in učečih se lahko poveča zaposljivost ter okrepi razvoj znanj in spretnosti, kar prispeva k izkoriščanju celotnega potenciala evropskega trga dela. Leta 2018 je približno 12,9 milijona delovno sposobnih državljanov EU (starih 20–64 let) prebivalo v državi, ki ni država njihovega državljanstva, pri čemer so obsegali 4,3 % celotnega delovno sposobnega prebivalstva v vsej EU¹¹⁴. Ta številka se je v primerjavi z letom 2017 povečala za 3,4 %, potem ko se je od leta 2014 vsako leto povečala za približno 5 %. Leta 2018 je tri četrtine preseljencev iz EU-28 prebivalo v petih glavnih namembnih državah (Nemčiji, Združenem kraljestvu, Španiji, Italiji in Franciji); tako kot leta 2017 je v vsaki od teh petih držav prebivalo približno milijon preseljencev iz EU-28 ali več. Nekaj manj kot polovica vseh preseljencev iz EU-28 je prebivala v Nemčiji ali Združenem kraljestvu. Leta 2018 je bila večina vseh preseljencev iz EU državljanov Romunije, Poljske, Italije ali Portugalske. Teh je bilo skupaj 6,1 milijona, kar je približno polovica vseh preseljencev iz

¹¹⁴ Ta podatek se nanaša na „dolgoročne“ preseljence v delovni starosti iz EU-28, ki živijo v EU-28, na podlagi demografskih statističnih podatkov Eurostata. Za podrobnosti glej Evropska komisija (v pripravi), *2019 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility* (Letno poročilo o mobilnosti delovne sile znotraj EU za leto 2019), Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje.

EU. Stopnja odliva državljanov kaže sliko odliva državljanov kot deleža prebivalstva v državi. Skupna stopnja odliva EU znaša 0,36 %, vendar je v nekaterih državah članicah precej višja. Od desetih držav z najvišjo stopnjo odliva jih je osem v skupini držav EU-13, izjemi pa sta Irska (1 %) in Luksemburg (0,9 %). Stopnja odliva je najvišja v Litvi (2,2 %), kjer se od leta 2014 stalno zvišuje, sledi pa Romunija (1,5 %), ki ima tudi najvišjo stopnjo odliva v absolutnem smislu. Stopnje odliva so visoke še na Hrvaškem (1,4 %), v Latviji (1,2 %) in Estoniji (1 %). Glavne države izvora in namembne države ostajajo enake, če se upoštevajo ekonomsko aktivni državljani (tj. zaposleni in iskalci zaposlitve).

Povečanje čezmejne učne mobilnosti prispeva k družbi naprednega znanja, gospodarskemu razvoju in večji socialni koheziji. Mobilni študenti imajo praviloma višje plače in se običajno srečujejo z manjšim tveganjem brezposelnosti v poznejših letih. Poleg tega razvijejo poklicne kompetence ter prenosljiva znanja in spretnosti, kot je vzajemno razumevanje, sodelovanje ali globalno državljanstvo. Pri analizi izhodne mobilnosti na svetovni ravni se upoštevata dve razsežnosti, tj. mobilnost iz držav EU v države EU in države zunaj EU: kreditna mobilnost in mobilnost za pridobitev diplome. Prva se nanaša na študente, ki so prebivali v tujini zaradi kreditne mobilnosti in so v tujini začasno študirali ali opravljali delovno prakso. Druga pa se nanaša na študente, ki so se za pridobitev diplome ali druge kvalifikacije vpisali na univerzo zunaj svoje države prebivanja. Leta 2017 je v EU v povprečju 11,6 % visokošolskih diplomantov začasno študiralo v tujini (8 % v okviru kreditne mobilnosti, 3,6 % pa v okviru mobilnosti za pridobitev diplome). Leta 2017 so bili deleži mobilnih diplomantov največji v Luksemburgu (80,5 %), na Cipru (36,9 %) in Nizozemskem (24,9 %). Nasprotno pa so bile stopnje čezmejne učne mobilnosti najnižje v Združenem kraljestvu (4,1 %), Sloveniji (6,5 %), Romuniji (7,6 %), na Hrvaškem (7,7 %) in Madžarskem (7,7 %). Kar zadeva vstopno mobilnost študentov, so bili deleži mobilnih diplomantov največji v Združenem kraljestvu (34,2 %), Luksemburgu (26,1 %) in na Nizozemskem (17,9 %). V Grčiji in na Poljskem vstopna mobilnost za pridobitev diplome zajema manj kot 2 % skupnega števila diplomantov.

Socialni dialog je prevladujoča značilnost odnosov med delodajalci in delojemalci v Evropi ter osrednja sestavina evropskega socialnega modela. Socialni dialog zajema vse vrste pogajanj, posvetovanj ali preproste izmenjave informacij med predstavniki vlad ter organizacijami delodajalcev in delavcev o vprašanjih v skupnem interesu, povezanih z ekonomsko in socialno politiko. Socialni dialog lahko pomaga pri ustvarjanju visokokakovostnih delovnih mest, izboljšanju delovnih pogojev, obravnavanju pomanjkanja strokovno usposobljene delovne sile ter zagotavljanju ugodnejšega delovnega okolja za naložbe, trajnostno rast in socialno pravičnost. V skladu s smernico za zaposlovanje št. 7 in evropskim stebrom socialnih pravic so države članice pozvane, naj v skladu z nacionalnimi praksami zagotovijo vključenost socialnih partnerjev v oblikovanje in izvajanje ustreznih reform in politik, tudi z zagotavljanjem podpore za okrepitev zmogljivosti socialnih partnerjev. Po vsej Evropi so razlike med nacionalnimi sistemi socialnega dialoga povezane predvsem z zadevnimi institucionalnimi okviri in operativnimi zmogljivostmi socialnih partnerjev. Raziskave Eurofounda kažejo, da so leta 2018 v socialnem dialogu in razpravah o delovnem življenju prevladovala teme, povezane z zaposlitvijo, zlasti z odpravljanjem pomanjkanja delovne sile¹¹⁵.

¹¹⁵ Eurofound, *Annual review of working life 2018* (Letni pregled delovnega življenja 2018), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

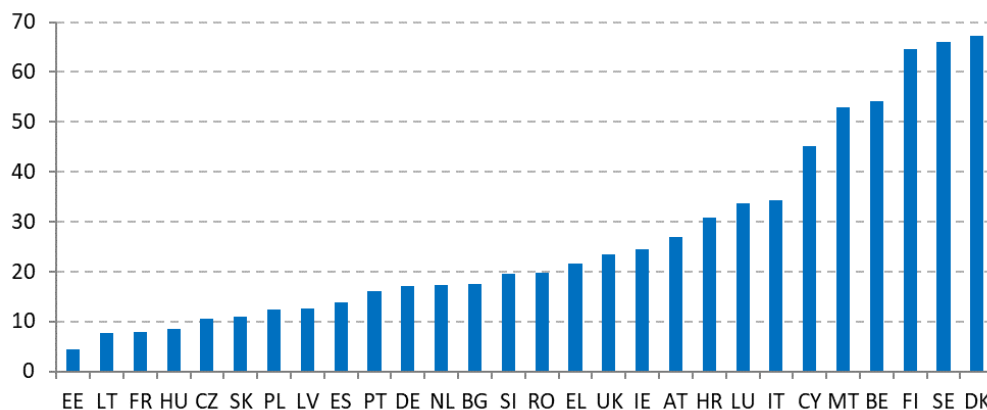
Socialni dialog je še vedno zelo pomemben v spreminjajočem se svetu dela ter pri upravljanju prehoda v digitalno dobo in na podnebno nevtravno gospodarstvo. Prehod na podnebno nevtravno gospodarstvo bo predvidoma spremenil proizvodne procese. Dokazi nakazujejo, da se bodo ustvarila dodatna delovna mesta v rastočih zelenih sektorjih, in to v industriji in storitvah, vključno z gradbeništvo, ravnanjem z odpadki in trajnostnim financiranjem. Tak prehod bi lahko z ustvarjanjem delovnih mest predvsem na sredini distribucije plač ter znanj in spretnosti, zlasti v gradbeništvo in proizvodnji, preprečil tudi vse večjo polarizacijo delovnih mest zaradi avtomatizacije. Vendar lahko vpliva tudi na strukturo trga dela, razporeditev delovnih mest ter potrebe po znanjih in spretnostih, zlasti v regijah, ki so odvisne od energetske intenzivnih sektorjev. Socialni partnerji so dejavni pri predvidevanju potreb po znanjih in spretnostih ter v nekaterih državah skupaj upravljajo programe usposabljanja za izpopolnjevanje delovne sile. Napredek pri spodbujanju kolektivnih pogajanj in krepitvi strukturiranega socialnega dialoga lahko podpre nemoten in vključujoč prehod na zeleno gospodarstvo ter olajša sklepanje kompromisov med delavci, delodajalci in vlado. Javni organi bi lahko sodelovali pri postopku z določitvijo okvira za ta pogajanja, pripravo smernic o ciljih, ki jih je treba doseči, ter spodbujanjem pravočasnega in smiselnega vključevanja ustreznih akterjev. V digitalni dobi nastajajo nove in pogosto nestandardne oblike zaposlitve, kot je na primer platformno delo, v zvezi s katerimi pogosto ni zastopanja. Socialni partnerji so v zadnjih letih izvedli pobude, da bi dosegli tudi te delavce in jim zagotovili socialno zaščito. Socialni partnerji še vedno zagotavljajo pomembno platformo za razprave o tehnološkem in ekološkem razvoju ter najboljših načinih za njegovo obravnavo¹¹⁶.

Za dobro delujoč socialni dialog morajo biti socialni partnerji močni, reprezentativni, avtonomni in imeti potrebne zmogljivosti. Zmogljivost socialnih partnerjev se nanaša na njihovo sposobnost za pogajanje in izkazovanje potrebnega ekonomskega in pravnega strokovnega znanja za razpravljanje o ekonomskih in socialnih posledicah različnih poti politike, ustrezno zastopanje svojih interesov, mobilizacijo ljudi in virov, avtonomno delovanje in sprejemanje trajnih zavez. Ker so prispevki njihovih članov glavni vir dohodka, je tudi zmogljivost organizacij socialnih partnerjev odvisna od članstva. V zadnjih letih se je članstvo v povprečju zmanjševalo po vsej Evropi (OECD, 2017). Kot je prikazano na sliki 65, so stopnje včlanjenosti v sindikate v 28 državah članicah EU zelo različne ter segajo od 70 % na Danskem, Švedskem in Finskem do manj kot 10 % v Franciji, Litvi in Estoniji. Vendar sindikalna gostota ni edini kazalnik zmogljivosti sindikatov za mobilizacijo delavcev; pomembno vlogo lahko imajo tudi dejavniki, kot sta avtonomnost socialnih partnerjev ali stopnja sodelovanja na ravni sindikatov. Ne glede na to socialni partnerji potrebujejo tudi formalne okvire, v katerih je lahko njihov dialog učinkovit.

¹¹⁶ Več podrobnosti je na voljo v spletnem repozitoriju Eurofounda o gospodarstvu platform ter v Evropska komisija (2019), *Employment and Social Developments in Europe. Annual review 2019* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi. Letni pregled 2019). Glej zlasti poglavji 3 in 4.

Slika 65: Stopnje sindikalne gostote v državah članicah so zelo različne

Stopnja sindikalne gostote (zadnje razpoložljivo leto)



Vir: OECD in podatkovna zbirka ICTWSS (uporabljen je bil vir, ki vsebuje novejša podatke za posamezno državo članico). Opomba: izračunano kot delež zaposlenih, ki so člani sindikatov. Podatki so za leto: 2017 za Švedsko; 2016 za Avstrijo, Češko, Dansko, Finsko, Nemčijo, Madžarsko, Irsko, Italijo, Litvo, Nizozemsko in Združeno kraljestvo; 2015 za Belgijo, Estonijo, Francijo, Latvijo, Luksemburg, Portugalsko, Slovaško, Slovenijo in Španijo; 2014 za Poljsko; 2013 za Ciper in Grčijo; 2012 za Hrvaško, Malto, Bolgarijo in Romunijo. Podatki o gostoti delodajalcev za več držav članic so bili v zadnjih letih redkeje posodobljeni, zato na diagramu niso predstavljeni.

Kljub doseženemu napredku je treba splošno vključevanje socialnih partnerjev v proces evropskega semestra na nacionalni ravni dodatno razviti. Vključenost socialnih partnerjev v oblikovanje in izvajanje politik in reform je bila priznana in dodatno razvita v smernicah za zaposlovanje. Uspeh in učinek politik na evropski, nacionalni in regionalni ravni sta odvisna od sodelovanja in odgovornosti vlad in socialnih partnerjev v državah članicah. Na splošno je kakovost vključevanja socialnih partnerjev v oblikovanje in izvajanje politik in reform na področju zaposlovanja in socialnih zadev v večini držav članic v zadnjih nekaj letih ostala nespremenjena, pri čemer so med državami še vedno pomembne razlike¹¹⁷. Kot to velja za vključenost socialnih partnerjev v politike in reforme na nacionalni ravni ter zlasti pri pripravi nacionalnih reformnih programov, je stopnja zadovoljstva različna in odvisna od predvidljivosti, kakovosti izvedenih izmenjav, namenjenega časa in pričakovanj v zvezi z rezultati. Odbor za zaposlovanje Sveta Evropske unije je jeseni 2018 analiziral in ocenil napredek in obstoječe izzive. Zlasti socialni partnerji v Estoniji, Latviji, na Portugalskem, v Sloveniji in Španiji so priznali, da so bile v zadnjih nekaj letih dosežene nekatere izboljšave v zvezi z njihovim sodelovanjem pri oblikovanju politike. Nasprotno pa je bilo za Grčijo, Madžarsko, Poljsko in Romunijo ugotovljeno, da bi bilo mogoče izboljšati delovanje socialnega dialoga in povečati vključenost socialnih partnerjev. Kar zadeva druge države, se pomisleki nanašajo na zelo različne težave in razmere, pri čemer so nekatere bolj strukturne narave, druge pa bolj povezane z učinkovitostjo postopkov in praks, ki se uporabljajo. V drugih primerih (npr. v Italiji in Španiji) lahko na stopnjo vključenosti socialnih partnerjev vplivajo spremembe političnega cikla. Večina od teh izzivov je poudarjena v uvodnih izjavah priporočil za posamezne države za leto 2019.

V okviru ekonomskega upravljanja EU se lahko s posvetovanjem z organizacijami civilne družbe pridobijo dragoceni vpogledi in zagotovi podpora za izvajanje politike.

¹¹⁷ Eurofound, *The involvement of social partners in national policymaking* (Vključenost socialnih partnerjev v oblikovanje nacionalnih politik), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

Civilna družba ima lahko ključno vlogo pri načrtovanju in izvajanju reform politike s podpiranjem relevantnega zakonodajnega in vladnega ukrepanja. Kot je poudarjeno v revidiranih smernicah za zaposlovanje, sprejetih julija 2019, *bi morale države članice po potrebi in na podlagi obstoječih nacionalnih praks upoštevati izkušnje ustreznih organizacij civilne družbe v zvezi z zaposlovanjem in socialnimi vprašanji*. Ob upoštevanju navedenega so predstavnštva Komisije v državah članicah v okviru evropskega semestra organizirala več sestankov z organizacijami civilne družbe. V številnih državah članicah so posvetovanja z Evropsko komisijo dejavnejša in prizadevnejša od posvetovanj med nacionalnimi organi in organizacijami civilne družbe, zlasti pri pripravi nacionalnega reformnega programa. Predstavniki za evropski semester pri Komisiji so bili pozvani, naj ocenijo stopnjo vključenosti civilne družbe v oblikovanje politik. Rezultati te predhodne raziskave kažejo raznoliko stanje, ki bi se lahko podrobneje analiziralo.

3.3.2 Odziv politike

Države članice izvajajo reforme na področju delovnopravne zakonodaje, da bi zagotovile ustrezno „prožno varnost“ ter zmanjšale vrzeli v pravilih in postopkih v zvezi s trgom dela. Francija je maja 2019 odobrila ukrep za zagotovitev večje prožnosti pri uporabi delovnopravne zakonodaje in pravil za delovna mesta, povezanih z velikostjo, za podjetja, katerih število zaposlenih presega tri prage velikosti [10/50/250 zaposlenih]. Finska je spremenila obstoječe predpise, da bi vključila nove določbe o pogojih za odpoved pogodb za delodajalce. S spremembo naj bi se zagotovilo upoštevanje posebnih okoliščin (npr. skupnega števila zaposlenih pri delodajalcu ter splošnega položaja delodajalca in zaposlenega) pri presoji podlage za odpustitev, ki temelji na osebnih okoliščinah. V nekaterih primerih bi to lahko privedlo do izjem od pravil o odpuščanju. Irska je v okviru obsežne reforme sprejela zakon o zaposlovanju, v skladu s katerim morajo delodajalci v določenem obdobju navesti pogoje zaposlitve ter s katerim so bile uvedene pogodbe z urami, razvrščenimi v skupine (v skladu s katerimi se lahko zaposleni s pogodbo o zaposlitvi, ki ne izraža točno dejanskega števila ur, ki ga porabijo za delo, razvrstijo v skupino, ki bolje izraža delovne ure), določbe o minimalnem plačilu in prepoved pogodb o delu brez določenega obsega delovnih ur. Za kršitve zakona o zaposlovanju so predvidene kazni.

Nekatere države članice izvajajo ukrepe za zmanjšanje segmentacije trga dela, vključno z omejitvami za pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Nizozemska v okviru širše reforme pregleduje svoje predpise o trgu dela, da bi spodbudila zaposlovanje za nedoločen čas in hkrati zvišala stroške prožnih pogodb za delodajalce. To bo med drugim zagotovila z razlikovanjem prispevkov za brezposelnost glede na vrsto pogodbe in omejitvami uporabe pogodb o delu brez določenega obsega delovnih ur (ukrepi bodo predvidoma začeli veljati leta 2020). Portugalska je julija 2019 sprejela več ukrepov v okviru akcijskega programa za omejitev pogojev za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas, da bi zmanjšala segmentacijo trga dela. Zlasti se je s tem svežnjem skrajšalo najdaljše trajanje pogodb o zaposlitvi za določen čas s treh na dve leti, vključno z obnovitvami. Poleg tega je bila določena omejitev celotnega trajanja obnovitev in pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, a ne za stalno (skrajšano s šestih na štiri leta), podpora za preoblikovanje pogodb o zaposlitvi za določen čas v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pa je bila okrepljena in začasno podaljšana. O teh ukrepih so potekale razprave s socialnimi partnerji, ki so junija 2018 podpisali tristranski sporazum za revizijo delovnega zakonika. Italija je leta 2018 sprejela poseben ukrep za spodbujanje uporabe pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas (*Decreto dignità*), s katerim je uvedla strožja pravila za uporabo in trajanje pogodb o zaposlitvi za določen čas (najdaljše trajanje takih pogodb je bilo skrajšano s 36 mesecev na 24 mesecev),

ter od delodajalcev zahtevala, naj utemeljijo njihovo podaljšanje, kadar trajanje presega 12 mesecev. Poleg tega sta se zvišali najnižja in najvišja odškodnina v primeru nezakonite odpovedi. Združeno kraljestvo je marca 2019 uvedlo sklop sprememb, ki bodo začele veljati aprila 2020 in s katerimi si prizadeva ustaviti uporabo agencijskih pogodb o zaposlitvi, v skladu s katerimi je delavec plačan tudi, ko čaka na delo („pay between assignment contract“). Na podlagi sprememb bodo lahko podjetja izvzela uporabo ureditev o enakem plačilu za agencijske delavce. Vendar reforme morda ne bodo okrepile pravic delavcev, zaposlenih na podlagi pogodbe o delu brez določenega obsega delovnih ur, in tako morda ne bodo spremenile ravnovesja moči v ekonomiji priložnostnih del.

Nekatere države članice načrtujejo dodatne ukrepe v zvezi z delovnim časom in organizacijo dela, s katerimi se bodo predvidoma dodatno pojasnili delovni pogoji. Belgija je aprila 2019 v okviru širšega svežnja reform (*Jobsdeal*) podaljšala najdaljše trajanje prekinitve poklicne poti (s 36 mesecev na 48 mesecev) za delavce, ki se usposabljaajo za delovna mesta, za katera je bilo ugotovljeno pomanjkanje strokovno usposobljene delovne sile. Ukrepi so bili potrjeni skupaj z manj strogimi klavzulami o usposabljanju, da bi bili delodajalci spodbujeni k podpiranju udeležbe zaposlenih v usposabljanju na delovnem mestu. Danska je aprila 2019 odobrila nov ukrep za spodbujanje boljšega nadzora nad fizičnimi in psihološkimi razmerami v delovnem okolju. Ko se bo ukrep začel izvajati, bo predvidoma usmerjen predvsem v kvalificirane delavce, zaposlene pri tujih podjetjih. Za njegovo izvajanje bo pristojen danski organ za delovna okolja (*Arbejdstilsynet*), skupni proračun do leta 2022 pa bo znašal 460 milijonov DKK (61 milijonov EUR). Španija je sprejela novo spremembo za uvedbo obvezne evidence dnevni delovnih ur za vse delavce. Na splošno je mogoče pri kolektivnih pogajanjih določiti pogoje za skladnost s predpisi o nadurah, pri čemer za nekatere sektorje veljajo posebni državni predpisi. Ukrepi so bili odloženi zaradi revizije zadevnih kolektivnih pogodb. Hrvaška je leta 2018 sprejela zakon o študentskem delu, da bi razširila njegovo področje uporabe. Poleg rednih študentov zdaj zajema tudi izredne, ki niso v delovnem razmerju. Avstrijska vlada v tesnem sodelovanju s socialnimi partnerji izvaja ukrepe za izboljšanje notranje gibljivosti delovnega časa. Novi avstrijski zakon o delovnem času iz leta 2018 je namenjen zagotovitvi prožnosti v zvezi z omejenimi nadurami v posebnih okoliščinah. Največje število delovnih ur na dan se je povečalo z 10 na 12, število delovnih ur na teden pa s 50 na 60. Poleg tega je bila uvedena pravica zaposlenega, da zavrne delovni čas, ki traja več kot 12 ur. Češka načrtuje spremembo obstoječega zakona iz leta 2006, da bi zagotovila večjo prožnost ureditev dela. Zagotoviti namerava možnost, da se delovna mesta s polnim delovnim časom razdelijo med dva ali več zaposlenih. Sprememba se bo predvidoma začela uporabljati januarja 2020. Finska je marca 2019 sprejela nov ukrep za povečanje prožnosti ureditev delovnega časa, na primer z uporabo časovnih bank, tudi v podjetjih, ki niso organizirana in s tem omejena pri uporabi klavzul o prožnosti, določenih v kolektivnih pogodbah. Ukrep bo predvidoma začel veljati januarja 2020.

Zaradi vse večje ozaveščenosti o varnosti in zdravju pri delu je več držav članic posodobilo in okrepilo svoje predpise. Na primer Latvija je marca 2019 objavila razvojni načrt za obdobje 2019–2020 na področju varnosti in zdravja pri delu. Ukrep je namenjen spodbujanju učinkovitega izvajanja zahtev varstva dela ob hkratnem zagotavljanju varnega delovnega okolja in standardov varovanja zdravja zaposlenih. V okviru načrta je poseben poudarek na samozaposlenih in drugih delavcih z nestandardnimi oblikami zaposlitve. Poleg tega Latvija načrtuje več sprememb za izboljšanje varnosti pri delu in varstva okolja za samozaposlene in zaposlene, ki opravljajo delo na daljavo. V okviru teh sprememb bodo opredeljene tudi natančnejše in jasnejše zahteve za organizacijo varstva dela v podjetjih. Pristojni parlamentarni odbor zdaj razpravlja o osnutku zakona, ki bo predvidoma sprejet do

konca leta 2019. Češka je spremenila pogoje za varovanje zdravja pri delu, natančneje, mejne vrednosti za izpostavljenost kemikalijam na delovnem mestu, v skladu z Direktivo Komisije (EU) 2017/164. Grčija je z novim zakonom (4554/2018) razširila veljavno zakonodajo o zdravju in varnosti delavcev, vključno z določbami o določitvi podrobnih metod za opredelitev in oceno toplotne obremenitve delavcev v mesecih z visokimi temperaturami. Hrvaška je odobrila ukrepe za urejanje pogojev, pod katerimi sta delodajalec in fizična ali pravna oseba pooblaščenca za izvajanje ukrepov za varnost in zdravje pri delu, vključno z njihovim izdajanjem, preklicem in razveljavitvijo. Poleg tega so predvideni nadaljnje strokovno usposabljanje strokovnjakov za varnost in zdravje pri delu ter obveznost in postopek za registracijo dovoljenj.

Države članice so sprejele nove ukrepe za spopadanje z neprijavljenim delom, okrepitev inšpektoratov za delo in povečanje učinka odvračilnih ukrepov. Grčija namerava po končanju triletnega akcijskega načrta za boj proti neprijavljenemu delu izvesti tudi celovito oceno načrta. V Latviji so državni inšpektorati za delo sprejeli strategijo za obdobje 2018–2019, ki daje večji poudarek preventivnim ukrepom, podprtim z novimi ključnimi kazalniki uspešnosti. Ciper je predlagal nekatere spremembe zakona o socialnem zavarovanju za nadaljnji boj proti neprijavljenemu delu. Spremembe vključujejo zvišanje zneskov glob in uvedbo elektronske prijave za delavce, ki začnejo opravljati delo. Na Portugalskem akcijski program za boj proti prekarnosti in spodbujanje kolektivnih pogajanj, sprejet leta 2019, vključuje razpise za zaposlitev novih inšpektorjev, ki se že izvajajo (začeli so se leta 2015 in 2016). Poleg tega je Portugalska sprejela ukrepe za vzpostavitev sistema za izmenjavo informacij med organom za delo, organom za socialno varnost ter organom za davke in carine. Španski načrt za dostojno delo za obdobje 2018–2020 je namenjen okrepitvi pravnega okvira in zmogljivosti inšpektoratov za delo za spodbujanje kakovostnih delovnih mest in boj proti goljufijam na področju dela. V skladu z načrtom je predvidena zaposlitev 833 novih inšpektorjev za delo, s čimer so bo sedanje število povečalo za 23 %. V letu 2018 je bilo na podlagi inšpekcij dela 194 000 pogodb o zaposlitvi za določen čas spremenjenih v pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (dvakrat toliko kot leta 2017, ko je število znašalo 92 900 pogodb). Poleg tega je bilo 31 500 pogodb o zaposlitvi za krajši delovni čas spremenjenih v pogodbe o zaposlitvi za polni delovni čas (48 % več kot leta 2017).

Številni ukrepi za obravnavanje neprijavljenega dela izražajo večji poudarek na preventivnih ukrepih, izmenjavi podatkov in postopkih za oceno tveganja. V Bolgariji sta nacionalna davčna služba in generalni inšpektorat za delo sklenila sporazum o sodelovanju v okviru akcijskega načrta za izboljšanje pobiranja davkov, boj proti sivi ekonomiji in znižanje stroškov skladnosti iz leta 2018. Sporazum je usmerjen predvsem v področji plač in delovnega časa ter temelji na okrepljenem sodelovanju na podlagi izmenjave informacij, večje uporabe e-storitev, medinstitucionalnih delovnih skupin in skupnih dejavnosti nadzora, vključno z orodji za oceno tveganja in spremljanje. Okvir za sodelovanje vključuje preventivne in izobraževalne ukrepe ter ukrepe za povečanje uporabe e-storitev. Ciper poleg sprememb zakona o socialnem zavarovanju izvaja tudi reformo inšpektoratov za delo, s katero se bosta predvidoma izboljšali uspešnost in učinkovitost inšpekcij. Poleg tega je vlada potrdila nov zakon za ustanovitev centraliziranega inšpektorata za delo ter si prizadeva izboljšati oceno tveganja v zvezi s tem izzivom, tudi z dodelitvijo več virov in boljšim dostopom osebja do usposabljanja. Francija je julija 2019 sprejela nov nacionalni načrt za boj proti nezakonitemu delu (*Plan National de lutte contre le travail illégal*). V načrtu, ki velja za obdobje do leta 2021, je predlaganih 34 ukrepov za prednostno razvrstitev in okrepitev učinka kontrol ter preprečevanje neprijavljenega dela, tudi na čezmejni ravni.

Nekatere države članice so sprejele ukrepe za okrepitev svojih sistemov aktivnih politik trga dela s poenostavitvijo in posodobitvijo na podlagi stalnega spremljanja in vse večje ozaveščenosti o stroškovni učinkovitosti. Švedska izvaja reformo svojih javnih služb za zaposlovanje, da bi povečala njihovo učinkovitost. Približno 130 od 242 uradov bo ukinjenih, odpuščenih pa bo 4 500 zaposlenih od skupno približno 13 400. Reforma naj bi bila končana do leta 2021. Javne službe za zaposlovanje se bodo bolj osredotočile na digitalne storitve, avtomatizacijo in umetno inteligenco, pri čemer bodo zagotavljale pomoč prek telefona in videa. Zasebni akterji bodo upravljali povezovanje ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih. Tudi Danska je v okviru obsežne reforme sprejela pomembne ukrepe za poenostavitev strategije za zaposlovanje ter zmanjšanje birokracije za olajšanje prehodov od brezposelnosti do zaposlitve. Namen reforme je zagotoviti višjo stopnjo samostojnosti občin pri ciljnem usmerjanju ukrepov za posameznike, ki postanejo brezposelni, medtem ko bi bilo mogoče s poenostavljenim upravnim pristopom za podjetja olajšati ponovno zaposlovanje brezposelnih oseb. Za brezposelno osebo bi morale veljati pravičnejše in manj stroge zahteve, razlaganje predpisov pa bi moralo biti lažje.

Druge države članice dajejo prednost zagotavljanju individualiziranih storitev, pri čemer določajo specifične cilje za zaposlene. Bolgarija z novim akcijskim načrtom za zaposlovanje načrtuje, da se bo na podlagi različnih programov zaposlovanja znova zaposlilo več kot 16 500 brezposelnih oseb, več kot 11 400 osebam pa bodo ponujena usposabljanja za izboljšanje znanj in spretnosti ter ohranitev konkurenčnosti in produktivnosti (glej oddelek 3.2.2). Švedska je uvedla ukrepe za izboljšanje dostopa novih udeležencev in dolgotrajno brezposelnih do zaposlitve. V okviru programa, pri katerem sodelujejo socialni partnerji, se bodo dve leti zagotavljale subvencije za več kot polovico stroškov za plače. Zaposleni bo delal s polnim delovnim časom in bo imel dostop do usposabljanja, vključno s tečaji švedščine za osebe, rojene v tujini. Češka načrtuje uvedbo sprememb sedanje zasnove aktivnih politik trga dela za izboljšanje njihove učinkovitosti pri zagotavljanju podpore najranljivejšim skupinam. Obseg sprememb, ki so sicer še v pripravi, bo predvidoma omejen, s čimer se zmanjša verjetnost, da bodo znatno vplivale na te specifične skupine.

Izvajajo se reforme javnih služb za zaposlovanje, da bi se povečali zmogljivost in učinkovitost. Grčija je sprejela ukrepe za povečanje zmogljivosti javne službe za zaposlovanje. Zaposlovanje dodatnih svetovalcev za zaposlitev se je končalo aprila 2019 s 335 novimi svetovalci. Namen je nadaljevati zmanjševanje povprečnega števila brezposelnih oseb na svetovalca, ki je še vedno veliko (po ocenah približno 2 700 leta 2018), z izvedbo načrtov za redne, predhodno določene termine za izbrane prednostne skupine brezposelnih. Uvedena sta bila nova metodologija za oblikovanje profilov brezposelnih in pilotni model za izvajanje aktivnih politik trga dela z usmerjanjem in podporo svetovalcev javne službe za zaposlovanje. Tudi Španija izvaja ukrepe za okrepitev zmogljivosti javne službe za zaposlovanje. Zaposlenih bo približno 3 000 novih svetovalcev za izpolnjevanje ciljev novih načrtov za obravnavanje dolgotrajno brezposelnih (*ReincorporaT*) in brezposelnosti mladih (akcijski načrt za zaposlovanje mladih za obdobje 2019–2021). Kvantitativni cilji, ki so jih določili organi, so namenjeni okrepitvi usmerjenosti v rezultate, pri čemer je večji poudarek na spremljanju in ocenjevanju. V skladu s prejšnjimi načrti se zagotavljajo subvencije za zaposlovanje, čeprav je dokazov o njihovi učinkovitosti malo. Ocenjeni proračun za triletno obdobje znaša 40 milijard EUR, vključno z dodeljevanjem subvencije za brezposelnost za osebe, starejše od 52 let. Na Cipru se nadaljujejo prizadevanja za okrepitev javne službe za zaposlovanje, da bi se obravnaval sedanji mandat za učinkovitejše izvajanje jamstva za mlade (glej tudi oddelek 3.2.2). Dodatni ukrepi, ki so bili uvedeni, vključujejo še usposabljanje svetovalcev za zaposlitev in osebja javne službe za zaposlovanje. Avstrija je posodobila svoj

sistem oblikovanja profilov z uvedbo računalniško podprte ocene zaposlitvenih možnosti za posamezne registrirane brezposelne osebe. Ukrep je namenjen povečanju učinkovitosti programov za trg dela in izboljšanju kakovosti storitev ob hkratnem zmanjšanju dodeljenih virov. Iskalci zaposlitve se razvrstijo v skupine z velikimi, povprečnimi ali majhnimi zaposlitvenimi možnostmi glede na njihovo ocenjeno verjetnost ponovnega vstopa na trg dela. Svetovalci javne službe za zaposlovanje lahko vključijo tudi osebno oceno za izboljšanje razvrstitve, pri čemer upoštevajo vidike, kot je motiviranost. Litva je prerazporedila človeške vire z vodstvene in izvršne ravni na zaposlene, ki delajo neposredno z iskalci zaposlitve, katerih število se je povečalo za 9 %. S tem je pomagala zmanjšati povprečno mesečno delovno obremenitev svetovalcev za do 30 % in zagotoviti bolj individualizirano pomoč. Socialna partnerstva so bila okrepljena, da bi prispevala k razvoju človeških virov, predvsem na podlagi usposabljanj in izmenjave dobrih praks.

V okviru vse večjega utesnjevanja trga dela v nekaterih državah članicah so bili sprejeti ukrepi za izboljšanje učinkovitosti povezovanja ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih ter okrepitev povezav z delodajalci in lokalnimi organi. Države članice nadaljujejo postopek posodobitve javnih služb za zaposlovanje, vključno s tesnejšimi partnerstvi z delodajalci in skupnimi strategijami s poslovnimi združenji. Od 30 anketiranih javnih služb za zaposlovanje jih je 19 poročalo o uvedbi novih aktivnih politik trga dela, 20 pa o spremembah obstoječih za boljše odzivanje na sedanje izzive na trgu dela leta 2019. Na Finskem naj bi se z novim ukrepom izboljšala digitalna dostopnost javne službe za zaposlovanje za uporabnike službe in ponudnike storitev. Novi „Trg delovnih mest“ (*Työmarkkinatori*), ki naj bi začel delovati leta 2020, bo splošno dostopno digitalno mesto, kjer bodo lahko stranke poiskale najrazličnejše javne in zasebne storitve. Ciper je v okviru obsežne reforme, sprejete julija 2018, okrepil sistem javnih služb za zaposlovanje za napotitev kandidatov z vzpostavitvijo informacijske platforme, ki podpira zagotavljanje bolj individualiziranih storitev iskalcem zaposlitve in delodajalcem.

Ocena priporočila Sveta o vključevanju dolgotrajno brezposelnih na trg dela je pokazala, da so države članice na tem področju dosegle precejšnji napredek. Na splošno so bile spremembe največje v državah članicah z manj razvito predhodno podporo za dolgotrajno brezposelne. S priporočilom se je povečala ozaveščenost o izzivih, s katerimi se spopadajo države članice, in usmerjalo izvajanje dogovorjene agende o politiki za njihovo reševanje. Poleg tega so se na podlagi priporočila povečale zaposlitvene možnosti dolgotrajno brezposelnih, zagotovila pa sta se tudi zblíževanje pristopov politike ter večja izmenjava informacij in dobrih praks po vsej EU.

Priporočilo Sveta je še naprej relevantno za nadaljnje zagotavljanje boljših zaposlitvenih možnosti za dolgotrajno brezposelne. Med državami članicami so še vedno razlike glede kakovosti podpore dolgotrajno brezposelnim. Obstajajo možnosti za zagotovitev več ciljno usmerjenega ozaveščanja neaktivnih, izboljšanje kakovosti ocen in okrepitev sodelovanja z delodajalci. V nekaterih državah članicah je usklajevanje storitev zaradi omejene zmogljivosti in strateškega pristopa k partnerstvu še vedno poglaviti izziv.

Nekatere države članice so pred kratkim sprejele dodatne ukrepe za zagotavljanje bolj individualizirane podpore dolgotrajno brezposelnim in bolj integriranih storitev. Ciper je vzpostavil program za usposabljanje dolgotrajno brezposelnih v podjetjih, da bi podprl ponovni vstop na trg dela ob hkratnem pridobivanju potrebnih znanj in spretnosti. V letu 2018 je program koristil približno 130 dolgotrajno brezposelnim, izdatki pa so skupaj znašali približno 487 000 EUR. Cilj za leto 2019 je povečati to število na 250 dolgotrajno brezposelnih, pri čemer proračun znaša 750 000 EUR. Bolgarija z novim akcijskim načrtom

za zaposlovanje načrtuje, da se bo na podlagi različnih programov zaposlovanja znova zaposlilo več kot 16 500 brezposelnih oseb, več kot 11 400 osebam pa bodo ponujena usposabljanja za izboljšanje znanj in spretnosti ter ohranitev konkurenčnosti in produktivnosti. Število udeležencev v usposabljanju v letu 2019 naj bi se povečalo za 7,7 % v primerjavi z letom 2018. Grčija je uvedla novo metodologijo za oblikovanje profilov ter zaposlila dodatne svetovalce za zaposlitev. Tudi Ciper, Litva in Španija so okrepili zmogljivosti za obravnavanje dolgotrajno brezposelnih z zaposlitvijo dodatnih svetovalcev. Reforma javnih služb za zaposlovanje, ki se izvaja na Finskem, pomeni korak k večdisciplinarnim in integriranim storitvam. Vključuje ukrepe za zagotavljanje učinkovitejših storitev, zlasti na začetku obdobja brezposelnosti, in boljšo prilagoditev različnim posameznim potrebam brezposelnih. Tudi druge javne službe za zaposlovanje izvajajo pilotne projekte, pogosto s podporo Evropskega socialnega sklada. V Avstriji se poskusno izvaja individualizirani kovčing z uporabo računalniško podprtih ocen, v Sloveniji pa skupne dejavnosti s centri za socialno delo.

Nedavni ukrepi, ki so ciljno usmerjeni v dolgotrajno brezposelne, so še naprej osredotočeni na subvencije in finančne spodbude. Flandrija (Belgija) je leta 2018 sprejela dve novi shemi, ki ju subvencionira država, za podpiranje dostopa dolgotrajno brezposelnih do trajnostnega zaposlovanja z usposabljanjem (tako imenovan „K-IBO“). Program lahko traja do 52 tednov, je brezplačen za delodajalca in vključuje povračilo stroškov prevoza in otroškega varstva. Tudi Ciper je svoja prizadevanja osredotočil na zagotavljanje spodbud za organiziranje programov usposabljanja ter razvoja znanj in spretnosti. Na Slovaškem se sprejeti akcijski načrt za vključevanje dolgotrajno brezposelnih na trg dela še naprej izvaja tako, da se delodajalcem in iskalcem zaposlitve zagotavljajo finančna nadomestila in spodbude. Nazadnje, Belgija, Portugalska, Romunija in Španija so spodbude za zaposlovanje spremenile, da bi dodatno spodbudile zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih.

Nedavne reforme na področju nadomestil za brezposelnost so bile večinoma osredotočene na pokritost in učinkovitost sistemov, pri čemer so nekatere države članice izvedle precejšnje spremembe. Danska je oktobra 2018 razširila pokritost sistema prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti, ki je bil prvotno namenjen samozaposlenim, na vse delavce s pogodbami o nestandardni zaposlitvi. V skladu s spremembo se njihov status izenači s statusom delavcev s tradicionalno zaposlitvijo, pri metodi izračuna posameznikovih nadomestil za brezposelnost pa se več ne upoštevajo razlike med viri dohodka. Belgija je aprila 2019 sprejela pravno določbo, v skladu s katero se osebam, ki se usposabljaajo na področju, na katerem je ugotovljeno pomanjkanje, nadomestila za brezposelnost sčasoma ne zmanjšujejo (odprava postopnega zmanjševanja). Ukrej je del svežnja *Jobsdeal*. Španija je marca 2019 posodobila shemo za dolgotrajno brezposelnost in jo razširila na osebe, stare od 52 let do zakonsko določene upokojitvene starosti, poleg tega pa je zvišala osnovo za izračun pokojninskih pravic (z 859 EUR na mesec leta 2018 na 1 313 EUR na mesec leta 2019). Vlada od decembra 2018, ko sta bili združeni shemi PREPARA in PAE, ni izvedla načrtov za racionalizacijo sedanjega sistema pomoči za brezposelnost. Ponovno vključevanje starejših brezposelnih na trg dela še naprej pomeni izziv. Malta je s proračunom za leto 2019 razširila nadomestila za brezposelnost na iskalce zaposlitve, ki so bili pred tem samozaposleni. V nasprotju s tem je Francija v letih 2018 in 2019 uvedla nekatere spremembe pravic in obveznosti v zvezi z nadomestili za brezposelnost. V okviru širše reforme je uvedla strožje pogoje za upravičenost do nadomestil za brezposelnost, ki so zdaj tesneje povezana s prizadevanji brezposelne osebe pri iskanju zaposlitve, kar naj bi delodajalce in zaposlene odvrčalo od pogostega prehajanja med brezposelnostjo in zaposlenostjo. Finska je v letih 2018 in 2019 v okviru celovite reforme uvedla več sprememb zakona o varstvu v

primeru brezposelnosti, da bi povečala spodbude za delo s krajšim delovnim časom, namenjene prejemnikom nadomestil za brezposelnost, ki so jim zagotovljene tudi spodbude za dostop do usposabljanja in poklicnega izobraževanja. Uvedene so bile tudi spremembe za razširitev pravic do nadomestil za brezposelnost, povezanih z zaslužkom, na družinske člane samozaposlenih oseb in skrajšanje čakalne dobe za prejemanje nadomestil za brezposelnost z 90 dni na 60 v primerih odpovedi pogodbe iz razlogov, nastalih zaradi zaposlenega.

V večini držav članic so socialni partnerji vključeni v oblikovanje in izvajanje politik in reform na področju socialnih zadev in zaposlovanja¹¹⁸. Kakovost njihovega sodelovanja se med državami zelo razlikuje ter je odvisna od institucionalnih ureditev in učinkovitosti uporabljenih praks. Na primer od začetka leta 2018 so socialni partnerji v Belgiji, na Hrvaškem, v Estoniji, Nemčiji, na Irskem, Nizozemskem, Portugalskem, Slovaškem, v Sloveniji in na Švedskem razpravljali o načrtovanju ali izvajanju reform za povečanje udeležbe na trgu dela ali so bili neposredno vključeni v tako načrtovanje ali izvajanje. Na Portugalskem so socialni partnerji leta 2018 podpisali tristranski sporazum, ki je vključeval ukrepe za boj proti segmentaciji trga dela. Na Portugalskem in Malti so socialni partnerji na primer razpravljali o reformah mehanizmov za določanje minimalne plače in sodelovali pri pogajanjih o njih. V državah, kot so Latvija, Slovenija ali Estonija, so socialni partnerji podpisali dvostranske sporazume o plačah in stroških dela. V Bolgariji, na Hrvaškem, Cipru, Finskem, v Latviji, na Slovaškem in v Sloveniji so socialni partnerji sodelovali pri reformah sistema zdravstvenega varstva. V Latviji in na Poljskem so z njimi potekala posvetovanja o reformi visokošolskega izobraževanja in znanosti. Na Danskem so socialni partnerji skupaj z vlado februarja 2019 podaljšali dvoletni program pospešenega postopka osnovnega izobraževanja za vključevanje (IGU) za novoprispele migrante in begunce, ki je bil uveden leta 2016 na podlagi tristranskega sporazuma.

Evropski strukturni in investicijski skladi zagotavljajo finančno podporo za okrepitev institucionalne zmogljivosti socialnih partnerjev. S podporo krepitvi zmogljivosti socialnih partnerjev se lahko zagotovi institucionalni okvir stabilnih in trajnostnih odnosov med delodajalci in delojemalci na različnih ravneh (nacionalni, sektorski in regionalni ravni ter ravni podjetij). V okviru sedanjega Evropskega socialnega sklada (ESS) je bilo dodeljenih 189 milijonov EUR, med drugim za krepitev zmogljivosti na Hrvaškem, Češkem, Cipru, v Estoniji, Franciji, Italiji, Latviji, Litvi, na Malti, Portugalskem in v Sloveniji. Na Portugalskem ESS podpira krepitev institucionalnih zmogljivosti socialnih partnerjev, ki sodelujejo v stalnem odboru za socialno usklajevanje (CPCS), zaradi njihove ključne vloge v socialnem dialogu na Portugalskem. Ukrepi, za katere se lahko zagotavlja podpora, vključujejo usposabljanje, mreženje ter podpiranje skupnih ukrepov in tesnejšega sodelovanja med socialnimi partnerji. Nov element, ki ga vključuje predlagani ESS+, je razširitev obveznosti zagotavljanja podpore krepitvi zmogljivosti socialnih partnerjev v vseh državah članicah. Na podlagi sedanje uredbe o ESS je ta obveznost relevantna samo za organe upravljanja v manj razvitih regijah, regijah v prehodu ali državah članicah, upravičenih do podpore iz Kohezijskega sklada.

¹¹⁸ Za podrobnejši in izčrpnjši pregled vključenosti socialnih partnerjev v reforme politike glej Eurofound, *The involvement of social partners in national policymaking* (Vključenost socialnih partnerjev v oblikovanje nacionalnih politik), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2019.

3.4. Smernica 8: Spodbujanje enakih možnosti za vse, krepitev socialne vključenosti in boj proti revščini

V tem oddelku je obravnavano izvajanje smernice za zaposlovanje št. 8, v skladu s katero se državam članicam priporoča, naj modernizirajo svoje sisteme socialne zaščite za spodbujanje enakih možnosti ter boj proti revščini in socialni izključenosti. Najprej je predstavljen pregled socialnih razmer v državah članicah glede na ključne kazalnike, vključno z razpoložljivim dohodkom, neenakostjo, dohodkovno revščino in socialno izključenostjo, ustreznostjo pokojnin, dostopnostjo stanovanj ter dostopnostjo zdravstvenega varstva in dolgotrajne oskrbe. V oddelku 3.4.2 so predstavljeni ukrepi politike držav članic na področju sistemov socialne zaščite, vključno s sistemi minimalnega dohodka, družinskimi prejemki, stanovanjskimi politikami, pokojninami, dolgotrajno oskrbo, zdravstvenim varstvom in vključenostjo invalidov.

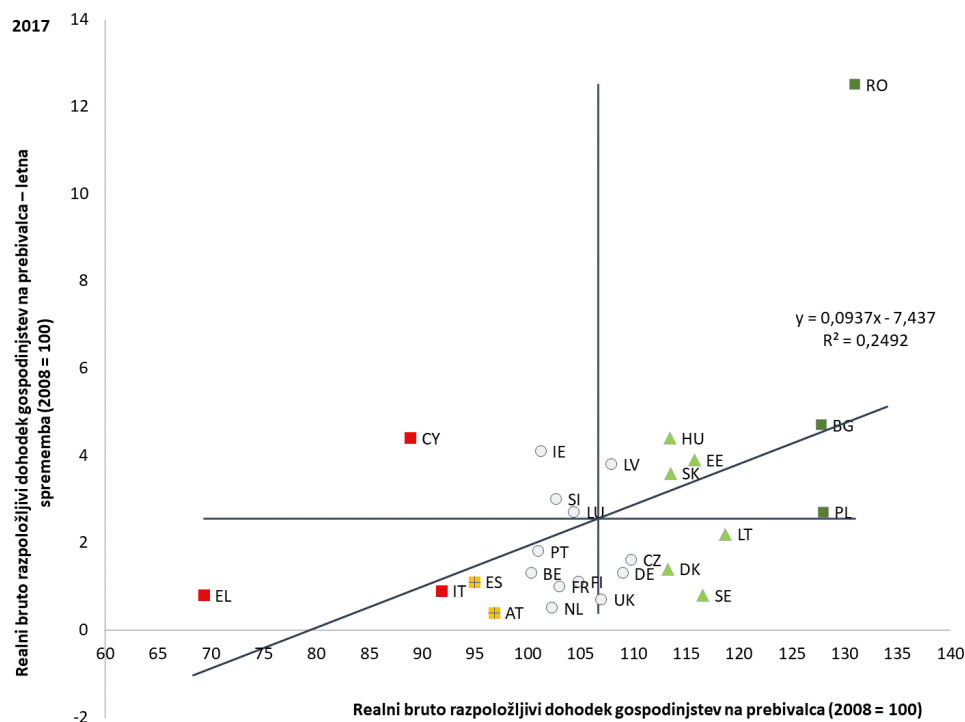
3.4.1 Ključni kazalniki

V letu 2017 so se skupni dohodki gospodinjstev zvišali v vseh državah članicah¹¹⁹. V EU je bilo zvišanje realnega bruto razpoložljivega dohodka v povprečju nekoliko večje od povečanja BDP na prebivalca. Stanje je zelo različno, pri čemer se v večini držav srednje in vzhodne Evrope nadaljuje postopek konvergence, povečanje bruto razpoložljivega dohodka gospodinjstev pa presega povečanje BDP na prebivalca. V drugih državah so izboljšave skromnejše. Zlasti v Grčiji, na Cipru, v Italiji, Španiji in Avstriji bruto razpoložljivi dohodek na prebivalca še vedno ne dosega ravni iz obdobja pred krizo. Podatki za leto 2018 (ki še vedno niso na voljo za vse države članice) kažejo, da naj bi se ti trendi nadaljevali.

¹¹⁹ Podatki za Hrvaško in Malto niso na voljo.

Slika 66: Navzgor usmerjena konvergenca realnih dohodkov gospodinjstev v EU se nadaljuje

Realni bruto razpoložljivi dohodek gospodinjstev na prebivalca, indeks 2008 = 100, in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



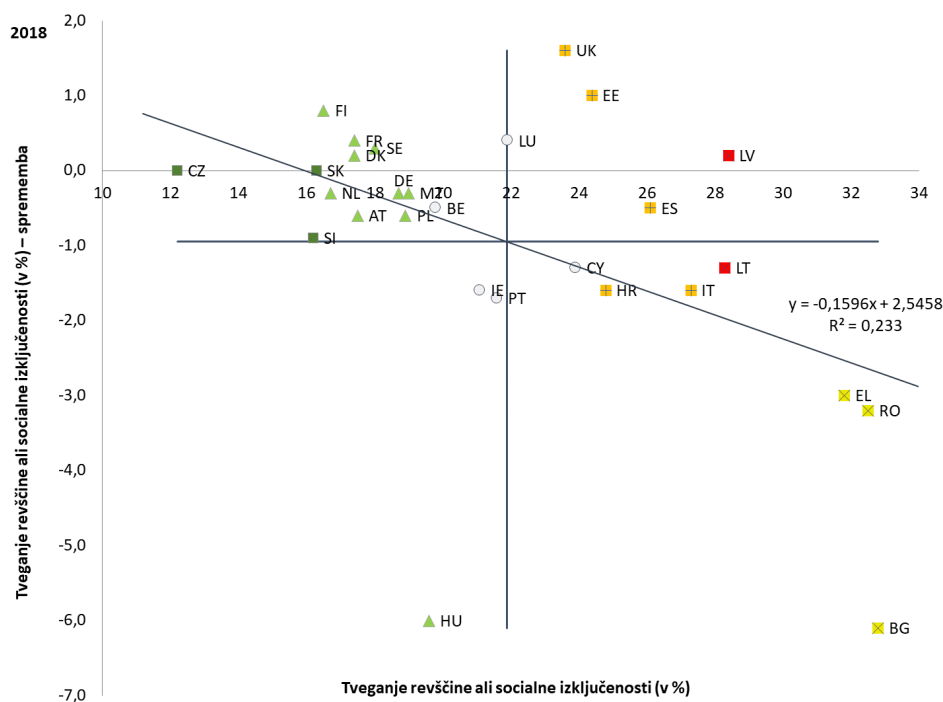
Vir: Eurostat, nacionalni računi [nasq_10_nf_tr in namq_10_gdp], lastni izračuni. Obdobje: stopnje leta 2017 in letne spremembe glede na leto 2016. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi. Podatki za Hrvaško in Malto 2. decembra 2019 niso bili na voljo.

V letu 2018 se je delež oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti dodatno zmanjšal. Leta 2018 se je v večini držav članic dodatno izboljšalo stanje glede deleža oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti, pri čemer se je delež zmanjšal za dodatne 0,5 odstotne točke in je 2 odstotni točki manjši kot v obdobju pred krizo¹²⁰. Največja zmanjšanja so zabeležili v državah z večjimi izhodiščnimi deleži, in sicer v Bolgariji (6,1 odstotne točke), na Madžarskem (6 odstotnih točk), v Romuniji (3,2 odstotne točke) in Grčiji (3 odstotne točke), pa tudi na Portugalskem (1,7 odstotne točke), Hrvaškem, Irskem in v Italiji (1,6 odstotne točke). V nekaterih drugih državah članicah se je delež povečal, pri čemer se je bodisi obrnil prejšnji pozitiven razvoj (+1,6 odstotne točke v Združenem kraljestvu, +0,8 odstotne točke na Finskem, +1 odstotno točko v Estoniji) bodisi potrdilo majhno poslabšanje, ki se je zgodilo lani (+0,4 odstotne točke v Luksemburgu). Razmere v Latviji in Litvi so še vedno „kritične“ zaradi visokih deležev in še vedno omejenega ali nobenega napredka glede na prejšnje leto. Podatki na sliki 67 kažejo, da pri tem kazalniku prihaja do konvergenca po vsej EU, kot je razvidno iz negativnega naklona regresijske premice.

¹²⁰ Glej poglavje 1.2 za opredelitve tveganja revščine ali socialne izključenosti in njegovih komponent. Opomba: statistični podatki o dohodku EU-SILC se nanašajo na prejšnje proračunsko leto. Zato se podatki EU-SILC za leto 2018 za stopnjo tveganja revščine, kazalnik S80/S20 itd. nanašajo na proračunsko leto 2017.

Slika 67: Delež oseb s tveganjem revščine ali socialne izključenosti se je zmanjšal v večini držav članic

Odstotek prebivalstva s tveganjem revščine ali socialne izključenosti leta 2018 in sprememba glede na prejšnje leto (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



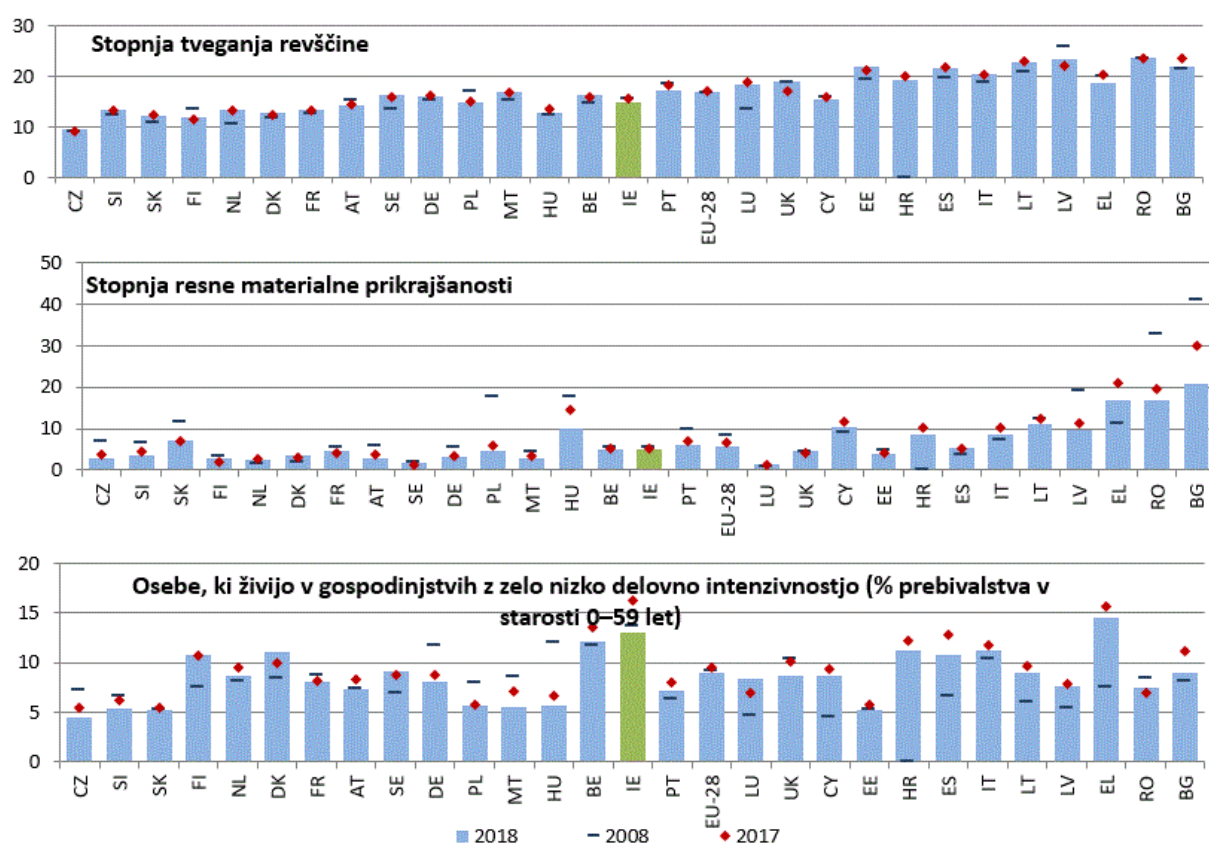
Vir: Eurostat, EU-SILC. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2017. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Otroci (stari 0–17 let) in mladi (stari 18–24 let) so še naprej najbolj izpostavljeni tveganju revščine ali socialne izključenosti v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami. Povprečna stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti za otroke (stare 0–17 let) se je v letu 2018 nekoliko zmanjšala s 24,9 % na 24,3 %. Kljub opaznim znižanjem pa so stopnje revščine otrok še vedno visoke v nekaterih državah članicah, zlasti v Romuniji (38,1 %), Bolgariji (33,7 %) in Grčiji (33,3 %). Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti otrok se je zvišala v nekaj državah članicah, in sicer v Združenem kraljestvu (+2,5 odstotne točke), Belgiji in na Švedskem (+1,2 odstotne točke), na Finskem (+0,9 odstotne točke), v Franciji (+0,8 odstotne točke) ter na Danskem (+0,7 odstotne točke). Z več izzivi se srečuje starostna skupina 18–24 let, pri čemer se je povprečje EU v letu 2018 znižalo za 0,5 odstotne točke na 28,5 %, kar še naprej presega raven iz obdobja pred krizo, vendar je znižanja zabeležila velika večina držav. Visoke ravni je še vedno mogoče opaziti zlasti za Grčijo, Romunijo, Španijo, Bolgarijo in Italijo, v katerih je stopnja brezposelnosti mladih še vedno zelo visoka. Vendar so stopnje visoke in se zvišujejo tudi v Združenem kraljestvu, na Danskem, v Španiji, na Švedskem in Finskem. Stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti za starostno skupino 25–54 let se je znižala za 0,8 odstotne točke na 20,7 %, kar je manj kot v obdobju pred krizo. Posamezniki, stari 55 let in več, so z 20,3-odstotno stopnjo še naprej skupina, za katero je najmanj verjetno, da jo bo prizadela revščina ali socialna izključenost.

Ljudje, rojeni zunaj EU, so izpostavljeni večjemu tveganju revščine ali socialne izključenosti. Leta 2018 je stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti za osebe, rojene zunaj EU, znašala 37,3 % v primerjavi s povprečjem EU za osebe, rojene v EU, ki je znašalo 20,1 %. Na ravni EU je ta vrzel na splošno stabilna (17,2 odstotne točke v primerjavi s 17,6 odstotne točke leta 2017), vendar se zmanjšuje v nekaterih najbolj prizadetih državah (–5,1 odstotne točke v Belgiji, –4,2 odstotne točke v Grčiji, –3,1 odstotne točke na Danskem, –3,2 odstotne točke v Avstriji, –2,3 odstotne točke v Luksemburgu in –1,4 odstotne točke na Švedskem). Še vedno pa je velika in se povečuje v Združenem kraljestvu (29,2, +1,2 odstotne točke v primerjavi z letom 2017), Španiji (28,4, +1,8 odstotne točke), Franciji (24,8, +5,2 odstotne točke) in na Nizozemskem (22,1, +1,5 odstotne točke).

Slika 68: Stanje se še naprej izboljšuje zlasti v zvezi z resno materialno prikrajšanostjo in osebami, ki živijo v gospodinjstvih pretežno brez delovno aktivnih članov

Podkazalniki stopnje tveganja revščine ali socialne izključenosti



Vir: Eurostat, EU-SILC. Opomba: vrednosti kazalnikov so razvrščene glede na stopnje tveganja revščine ali socialne izključenosti za leto 2018. Za leto 2008 so uporabljene vrednosti za EU-27 (podatki za Hrvaško niso na voljo).

Na splošno delež prebivalstva s tveganjem revščine ostaja nespremenjen. Delež se je v celoti nekoliko povečal kljub nadaljnjemu zmanjševanju v nekaterih državah z višjimi stopnjami, v povprečju pa ostaja nižji kot leta 2016, ko je bil največji. Leta 2018 se je dohodkovna revščina v EU v povprečju povečala za 0,2 odstotne točke na 17,1 %. Najbolj se je zmanjšala v Grčiji (–1,7 odstotne točke), Bolgariji (–1,4 odstotne točke), na Portugalskem (–1 odstotno točko) in Madžarskem (–0,6 odstotne točke). Po drugi strani pa se je vrednost kazalnika zvišala v Združenem kraljestvu (+2,0 odstotne točke), Latviji (+1,2 odstotne točke),

na Švedskem (+0,6 odstotne točke), v Belgiji, na Finskem in Češkem (+0,5 odstotne točke). Hitre ocene Eurostata¹²¹ kažejo zmanjšanje glede na dohodke za leto 2018 v Grčiji, na Portugalskem in Slovaškem ter dodatno povečanje v Združenem kraljestvu.

Navzdol usmerjena konvergenca stopenj resne materialne prikrajšanosti se nadaljuje, pri čemer jo spodbujajo stalne izboljšave v državah, kjer je stopnja prikrajšanosti visoka. Leta 2018 se je stopnja resne materialne prikrajšanosti znižala v vseh državah članicah, kjer je delež prebivalstva, ki se spopada z resno materialno prikrajšanostjo, presegal povprečje EU. Države z najvišjimi stopnjami (Bolgarija, Grčija in Romunija) so tudi med tistimi, v katerih se je stopnja najbolj znižala (za 9,1, 4,4 oziroma 2,9 odstotne točke). V nekaterih državah članicah z nizkimi stopnjami prikrajšanosti se je stopnja v letu 2018 malo zvišala (v Franciji se je zvišala za 0,6 odstotne točke na 4,7 %, v Združenem kraljestvu za 0,5 odstotne točke na 4,6 %, na Finskem pa za 0,7 odstotne točke na 2,8 %).

Tudi stanje v zvezi z materialno in socialno prikrajšanostjo, ki zajema najrazličnejše razsežnosti prikrajšanosti, se še naprej izboljšuje. Stopnja materialne in socialne prikrajšanosti v EU se je v letu 2018 v povprečju še naprej zniževala (za 1 odstotno točko na 12,8 %). V primerjavi z letom 2017 se je stopnja v letu 2018 znižala v nekaterih državah članicah, pri čemer se je najbolj znižala v Bolgariji (–10,1 odstotne točke) in Romuniji (–5,1 odstotne točke), tj. dveh državah članicah z najvišjima stopnjama materialne in socialne prikrajšanosti v letu 2017. V nekaterih od teh držav članic se trend zniževanja nadaljuje že vsaj od leta 2016. Stopnja materialne in socialne prikrajšanosti se je v letu 2018 znižala (v primerjavi z letom 2017) v večini držav članic, kjer je leta 2017 presegala povprečje EU. V nasprotju s tem so se stopnje materialne in socialne prikrajšanosti v letu 2018 zvišale (v primerjavi z letom 2017) na Malti, Danskem, v Luksemburgu, na Švedskem, v Španiji in Franciji.

Delež oseb, ki živijo v gospodinjstvih pretežno brez delovno aktivnih članov, se je dodatno zmanjšal. V skladu z izboljšavami na trgu dela se še naprej izboljšuje tudi intenzivnost dela gospodinjstev. Odstotek ljudi, ki živijo v gospodinjstvih z zelo nizko delovno intenzivnostjo, se je v primerjavi s prejšnjim letom zmanjšal (zdaj znaša 8,8 %) in je zdaj manjši od ravni pred krizo za celotno EU in za deset držav članic. Najbolj se je zmanjšal na Irskem (–2,9 odstotne točke), v Španiji in Bolgariji (–2,1 odstotne točke), medtem ko se je povečal v Luksemburgu (+1,4 odstotne točke), na Danskem (+1,1 odstotne točke) in v Romuniji (+0,5 odstotne točke).

Tveganje revščine zaposlenih ostaja na splošno visoko kljub zmanjšanju v večini držav članic. Tveganje dohodka gospodinjstva, ki je kljub zaposlitvi nižji od praga revščine, se je v letu 2018 nekoliko zvišalo za 0,1 odstotne točke (po zmanjšanju za 0,2 odstotne točke v letu 2017) in je še vedno veliko, zlasti v nekaterih državah članicah (glej tudi oddelek 3.1.1). Ravni so še vedno precej višje od povprečja EU (9,5 % v letu 2018) v Romuniji (15,3 %), Luksemburgu (13,5 %), Španiji (12,9 %), Italiji (12,2 %), Združenem kraljestvu (11,3 %, s povišanjem za 2,4 odstotne točke v zadnjem letu) in Grčiji (11 %). Tveganje je večje za gospodinjstva s člani, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom (v povprečju 15,7 % za celotno EU), pri čemer so zelo visoke ravni zabeležene v nekaterih državah, kot so Romunija (62,7 %), Bolgarija (34,4 %), Portugalska (29,2 %), Litva (25,3 %) in Grčija (24,6 %). V

¹²¹ Hitre ocene Eurostata za dohodek za leto 2018 (tj. kazalniki EU-SILC, objavljeni leta 2019). Glej metodološko opombo in rezultate Eurostata na spletnem naslovu <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

nekaterih državah članicah je tveganje revščine zaposlenih s polnim delovnim časom še naprej veliko, zlasti v Luksemburgu (11,8 %), Romuniji (11,2 %), Italiji in Španiji (10,9 %), kar pomeni, da v nekaterih državah zaposlitev ni vselej dovolj za preprečitev revščine.

Na splošno je stopnja dohodkovne revščine še naprej velik izziv. Povečanje vrzeli revščine v letu 2018 (24,6 % v primerjavi s 24,1 % leta 2017) izraža poslabšanje stanja kljub pozitivnemu razvoju v nekaterih državah članicah. Povečanja so bila zabeležena na Madžarskem (+7,4 odstotne točke), v Združenem kraljestvu (+4,8 odstotne točke), na Cipru (+3,5 odstotne točke), Hrvaškem (+2,9 odstotne točke), v Luksemburgu (+2,6 odstotne točke), Belgiji (+1,5 odstotne točke), Estoniji (+1,2 odstotne točke) in Nemčiji (+1,1 odstotne točke). To kaže, da se v navedenih državah revni oddaljujejo od praga revščine. Po drugi strani pa je mogoče ugotoviti pozitiven razvoj v Španiji (–3,9 odstotne točke), Bolgariji (–3,6 odstotne točke), na Irskem (–3,0 odstotne točke), Portugalskem (–2,5 odstotne točke) in v Sloveniji (–2,1 odstotne točke).

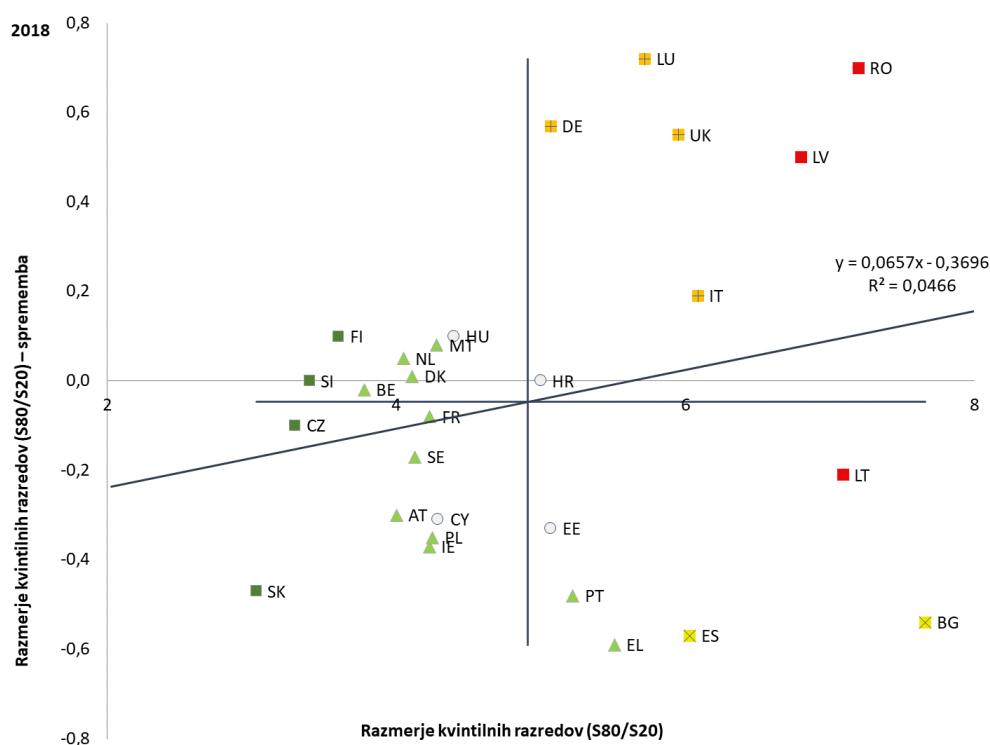
Za invalide je precej verjetneje, da jih ogroža revščina ali socialna izključenost, kot za neinvalidne osebe. Leta 2018 je revščina ali socialna izključenost ogrožala 29,3 % invalidov v EU (enak delež kot leta 2017) v primerjavi z 19 % neinvalidnih oseb¹²², kar izraža povečanje vrzeli na 10,3 odstotne točke. Stopnja invalidnosti je zelo pomemben pojasnjevalni dejavnik, saj je bilo leta 2017 tveganju revščine ali socialne izključenosti v EU izpostavljenih 36,2 % težkih invalidov, starih 16 let ali več, v primerjavi s 26,3 % invalidov z zmerno invalidnostjo in 19 % neinvalidnih oseb.

Dohodkovna neenakost je še naprej na visoki ravni. Delež dohodka spodnjih 40 % prebivalstva je leta 2018 še naprej znašal okoli 21 %, kar izraža podobno rast dohodka kot za celotno prebivalstvo. Vendar povečanja deleža dohodka 20 % gospodinjstev z najvišjimi dohodki presegajo ta pozitivni učinek, zato so ravni dohodkovne neenakosti na splošno še vedno višje kot v obdobju pred krizo, pri čemer se je razmerje kvintilnih razredov (S80/S20) leta 2018 povečalo na 5,17 v primerjavi s 5,08 leta 2017. Za nekatere države članice, ki sicer še vedno presegajo povprečje EU (Grčija, Španija, Bolgarija, Litva in Portugalska), je mogoče ugotoviti znake konvergence. V nekaterih drugih državah članicah (Luksemburgu, Nemčiji, Združenem kraljestvu, Italiji) so bila zabeležena povečanja, vključno z nekaterimi državami, v katerih so ravni precej nad povprečjem (Romunija, Latvija).

¹²² Podatki EU-SILC za leto 2018 za osebe s tveganjem revščine ali socialne izključenosti glede na stopnjo omejitve dejavnosti, spol in starost [hlth_dpe010].

Slika 69: V EU dohodkovna neenakost na splošno ostaja nespremenjena, čeprav se je v nekaterih državah članicah povečala

Razmerje dohodkovnih kvintilnih razredov in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



Vir: Eurostat, EU-SILC. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2017. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

Realno so se izdatki za socialno zaščito¹²³ v letu 2016 povečali manj kot BDP v večini držav članic, vendar še naprej obstajajo precejšnje razlike¹²⁴. Realno so se izdatki za socialno zaščito med letoma 2015 in 2016 povečali v 23 državah članicah, zmanjšali pa v petih¹²⁵. Strukturni premik pri izdatkih (v smeri starostnih pokojnin in zdravstvenega varstva) je bil potrjen leta 2016 (kar deloma izraža demografske spremembe)¹²⁶. Na splošno so se izdatki za nadomestila za brezposelnost v letu 2016 še naprej zmanjševali z izboljševanjem gospodarskega okolja. Izdatki za socialno zaščito kot delež BDP so se dejansko povečali samo v devetih državah članicah, medtem ko so se v 17 zmanjšali, v dveh pa ostali nespremenjeni. Leta 2016 so bile med državami članicami še vedno velike razlike v izdatkih za socialno zaščito, in to v izdatkih na prebivalca in izdatkih kot odstotek BDP. Izdatki za socialno zaščito kot odstotek BDP so bili največji v Franciji (32,1 %), na Finskem (31,3 %) in Danskem (29,8 %), najmanjši pa v Romuniji (14,4 %), Litvi (14,6 %) in Latviji (14,9 %).

¹²³ Upoštevajo se samo izdatki za socialne prejemke (tj. brez upravnih stroškov in drugih izdatkov).

¹²⁴ Na podlagi podatkov Evropskega sistema integrirane statistike socialne zaščite (ESSPROS) za leto 2016.

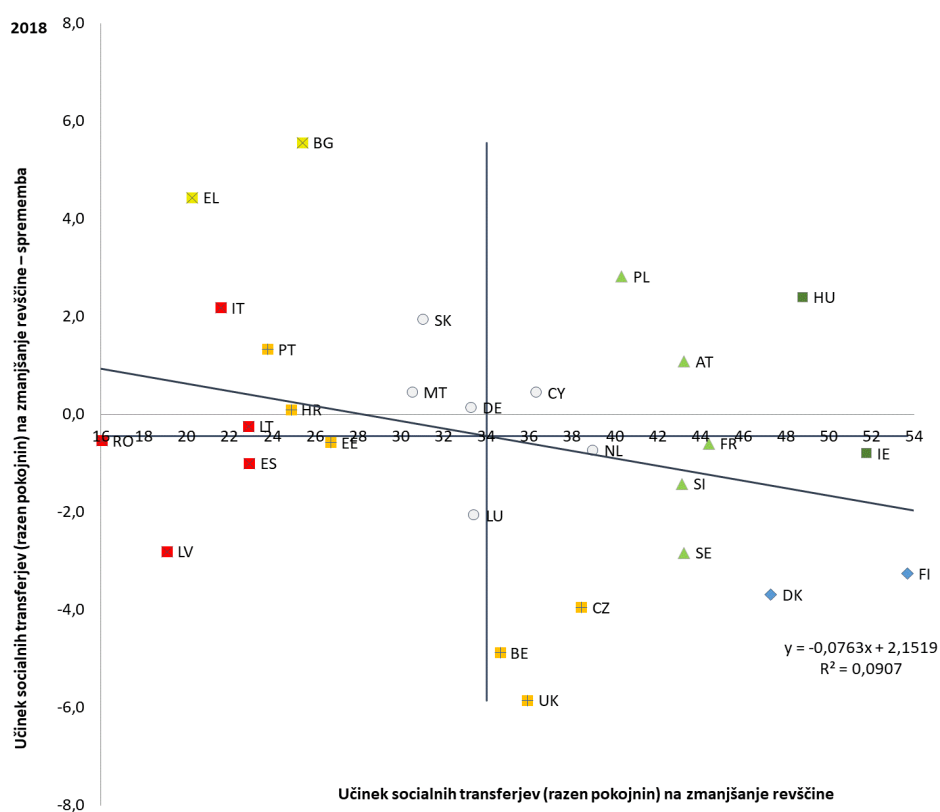
¹²⁵ Gledano v eurih na prebivalca so se povečali v 22 državah članicah (v šestih pa zmanjšali).

¹²⁶ Glej tudi Evropska komisija, *Employment and social developments in Europe. Annual review 2019* (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi. Letni pregled 2019), Luxembourg, Urad za publikacije Evropske unije, 2019.

Med državami članicami so precejšnje razlike v razvoju učinka socialnih transferjev (razen pokojnin) na revščino. Učinek socialnih transferjev se je zmanjšal v nekaterih državah članicah (npr. v Belgiji, na Češkem, Danskem, Finskem, Švedskem, v Latviji, Luksemburgu in Združenem kraljestvu). Nasprotno pa se je v letu 2018 precej povečal v Bolgariji (+5,6 odstotne točke), Grčiji (+4,4 odstotne točke), na Madžarskem (+2,4 odstotne točke) in v Italiji (+2,2 odstotne točke). Slika 70 kaže, da v določeni meri prihaja do konvergence, saj se je v državah članicah z nižjimi ravnmi učinek transferjev na zmanjševanje revščine hitreje povečeval. Splošni izid je odvisen od izboljšanih razmer na trgu dela (in povezanih sprememb značilnosti tistih, ki jim grozi revščina), pa tudi sprememb ustreznosti nadomestil in pokritosti z njimi, vključno z dejstvom, da nadomestila včasih zaostajajo za splošno naraščajočim dohodkom¹²⁷.

Slika 70: Učinek socialnih prejemkov na zmanjšanje revščine se zmanjšuje v nekaterih državah članicah

Učinek socialnih transferjev (razen pokojnin) na zmanjšanje revščine in letna sprememba (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



Vir: Eurostat, EU-SILC. Obdobje: stopnje leta 2017 in letne spremembe glede na leto 2016. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Legenda je opisana v Prilogi.

¹²⁷ Za podrobno analizo glej poročilo *Labour Market and Wage Developments in the EU* (Razvoj trga dela in plač v EU) za leto 2019.

Samozaposleni in delavci z nestandardno zaposlitvijo se srečujejo z večjo ekonomsko negotovostjo in omejenim dostopom do socialne zaščite¹²⁸. Leta 2019 samozaposleni v desetih državah niso imeli dostopa do varstva za primer brezposelnosti, v treh državah niso imeli dostopa do obveznega varstva za primer bolezni, v desetih državah pa dostopa do varstva za primer nezgod in poškodb pri delu¹²⁹. Za delavce z nestandardno zaposlitvijo običajno velja enako formalno kritje v večini sistemov socialnih prejemkov kot za delavce s standardnimi pogodbami, čeprav to pogosto ne velja za nekatere kategorije delavcev (npr. občasni in sezonski delavci, delavci na poziv, delavci, zaposleni prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, ter delavci s civilnopravnimi pogodbami ali pogodbami o delu brez določenega obsega delovnih ur so pogosto izključeni iz udeležbe v ustreznih shemah). Na splošno so bile večje ali manjše ovire, s katerimi se srečujejo delavci z nestandardnimi pogodbami in samozaposleni v zvezi z dejanskim kritjem, tj. zmožnostjo pridobivanja in izkoriščanja ustreznih pravic, če se za to pojavi potreba, ugotovljene za skoraj vse države članice (minimalna obdobja za upravičenost, čakalne dobe, neprenosljivost pravic do socialne zaščite).

Ohranjanje in prenos akumuliranih pravic na drugo shemo po poklicnih prehodih je še vedno težko. Ker se svet dela spreminja, postaja ta prožnost pomembnejša, pomanjkanje prenosljivosti pa lahko ovira dinamiko trga dela ter usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela. Pri delavcih, ki se gibljejo med sektorji ali oblikami zaposlitve, pomanjkanje predpisov otežuje prehode v vsaj štirih državah članicah, medtem ko so bili izjemno visoki stroški in različna pravila, ki urejajo različne sheme, v več državah članicah opredeljeni tudi kot ovira za te prehode. Nazadnje, pomanjkanje preglednih informacij o pravicah socialne varnosti ljudem preprečuje sprejemanje informiranih odločitev v številnih državah. Splošne informacije o sistemih socialne zaščite so na voljo v vseh državah članicah, razen v petih, posamezniku prilagojene informacije pa so na voljo le v približno polovici držav članic (npr. simulacija pokojnin je na voljo v Belgiji, Nemčiji, Italiji, Franciji, Španiji, Združenem kraljestvu in na Poljskem).

Čeprav so sistemi minimalnega dohodka vzpostavljeni v vseh državah članicah, je njihova ustreznost zelo različna in se na splošno zmanjšuje. Sistemi minimalnega dohodka bi morali združevati ustrezno raven dohodkovne podpore z dostopom do potrebnega blaga in storitev in s spodbudami za (ponovno) vključitev na trg dela za tiste, ki lahko delajo, kot je poudarjeno tudi v evropskem stebru socialnih pravic. V skupnem poročilu o zaposlovanju za leto 2018 je bila predstavljena podrobna primerjalna analiza glavnih značilnosti sistemov minimalnega dohodka po vsej EU na podlagi rezultatov povezane primerjalne analize, ki je bila izvedena v okviru Odbora za socialno zaščito¹³⁰. Čeprav je analiza na splošno še vedno veljavna, je v tem oddelku predstavljena njena posodobitev. Ustreznost socialne pomoči na podlagi minimalnega dohodka se lahko izmeri s primerjavo dohodka upravičencev z nacionalnim pragom revščine (kot pokazatelj učinka sistemov na zmanjšanje dohodkovne

¹²⁸ Ta tema je delno obravnavana tudi v oddelku 3.3.

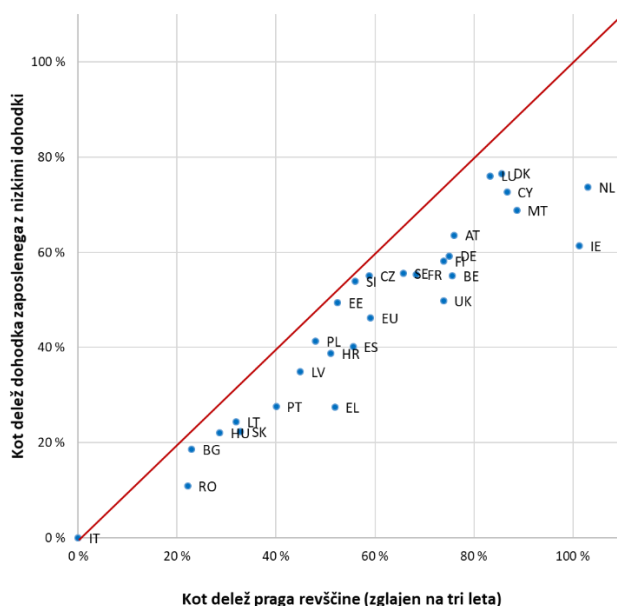
¹²⁹ Dokazi v tem odstavku in naslednjih temeljijo na posodobitvi dokumenta Evropske komisije z naslovom „Ocena učinka, priložena predlogu priporočila Sveta o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite“ (SWD(2018) 70 final) iz leta 2019.

¹³⁰ Glej okvir¹. Osredotoča se na socialno pomoč na podlagi minimalnega dohodka za prebivalstvo v delovni starosti, ki je zmožno delati, ni zaposleno in ni upravičeno do socialnih prejemkov ali je izčrpalo pravice do teh prejemkov.

revščine) in dohodka upravičencev z dohodkom zaposlenega z nizkimi dohodki¹³¹ (tudi za prikaz aktivacijske razsežnosti in morebitnih odvračilnih učinkov sistemov). Kar zadeva ustreznost minimalnega dohodka v državah članicah v proračunskem letu 2017, oba kazalnika zagotavljata podobne rezultate¹³² (slika 71). Ustreznost je bila največja na Nizozemskem in Irskem, kjer je raven prejemkov za enočlanska gospodinjstva v letu 2017 presegala več kot 100 % nacionalnega praga dohodkovne revščine (določenega na 60 % nacionalne mediane ekvivalentnega razpoložljivega dohodka). Na spodnjem koncu lestvice je ustreznost minimalnega dohodka v Bolgariji in Romuniji nižja od 20 % praga revščine ali nekoliko višja od 20 % dohodka zaposlenega z nizkimi dohodki leta 2017. Med letoma 2016 in 2017 je ustreznost minimalnega dohodka v povprečju ostala stabilna ali se je nekoliko zmanjšala v primerjavi z nacionalnim pragom revščine v vseh državah članicah, razen v Grčiji (kjer se je precej povečala), na Malti, v Belgiji in na Irskem. Spremembe ustreznosti – izmerjene v primerjavi z neto dohodkom zaposlenega z nizkimi dohodki – so pozitivne samo za Grčijo, Malto, Belgijo, Francijo in Nizozemsko.

Slika 71: Ustreznost minimalne dohodkovne podpore se med državami članicami precej močno razlikuje

Neto dohodek prejemnikov minimalnega dohodka kot odstotek praga tveganja revščine (zglajen na tri leta) in dohodka zaposlenega z nizkimi dohodki (proračunsko leto 2017)



Vir: Eurostat, OECD.

Opombe: diagrami se nanašajo na posameznike brez otrok. Neto dohodek prejemnika minimalnega dohodka lahko poleg minimalnega dohodka vključuje tudi druge vrste prejemkov (npr. stanovanjske dodatke). Informacije o Italiji ne vključujejo novouvedenega sistema minimalnega dohodka, saj do leta 2017 še ni bil vzpostavljen. Najnovejše razpoložljive informacije o pragih dohodkovne revščine na Irskem, Slovaškem in v

¹³¹ Zaposleni z nizkimi dohodki je v primerjalnem okviru opredeljen kot oseba, ki zasluži 50 % povprečne nacionalne bruto plače.

¹³² Kazalniki temeljijo na najnovejših razpoložljivih informacijah v modelu davkov ter socialnih prejemkov in nadomestil OECD. Informacije niso na voljo za Ciper. Informacije o Italiji in Grčiji ne vključujejo novouvedenih sistemov minimalnega dohodka in niso bile vključene v to analizo.

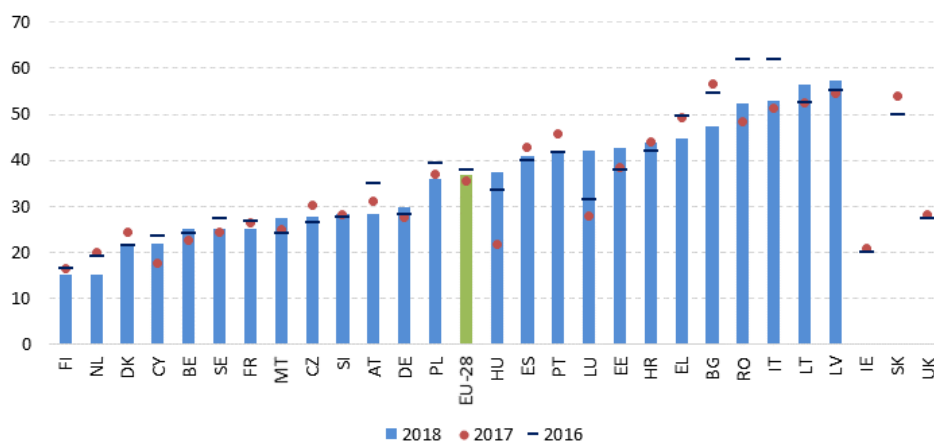
Združenem kraljestvu so za proračunsko leto 2016. Upoštevani zaposleni z nizkimi dohodki prejema 50 % povprečne plače in dela s polnim delovnim časom.

Pokritost socialnih prejemkov tudi vpliva na njihovo uspešnost. V zvezi z deležem ljudi, ki prejemajo prejemke, je mogoče opaziti precejšnje razlike. Delež prejemnikov prejemkov, tj. delež delovno sposobnostih posameznikov (starih 18–59 let), ki prejemajo kakršne koli prejemke (razen starostne pokojnine), v populaciji, izpostavljeni tveganju revščine, sega od 44,2 % v Italiji do 97,8 % na Danskem, povprečje EU-28 pa znaša 65,9 %.

Socialna pomoč na podlagi minimalnega dohodka kaže nižjo ustreznost za spopadanje s stopnjo dohodkovne revščine med gospodinjstvi z nizko delovno intenzivnostjo. Relativna vrzel tveganja revščine za delovno sposobno prebivalstvo (18–64 let) se je v letu 2018 povečala (od leta 2017 se je povečala s 26,9 % na 27,5 %), še več pri osebah, ki živijo v gospodinjstvih (pretežno) brez delovno aktivnih članov, in sicer na 36,8 % (v primerjavi s 35,5 % leta 2017 in 37,8 % leta 2016). Največje razlike med mediano dohodka teh oseb in pragom tveganja revščine so zabeležene v Latviji, Litvi, Italiji in Romuniji (kjer se je razlika v letu 2018 povečala) ter Bolgariji (kjer se je zmanjšala za 9 odstotnih točk).

Slika 72: Relativna vrzel tveganja revščine za gospodinjstva pretežno brez delovno aktivnih članov se ponovno povečuje

Relativna vrzel tveganja revščine za gospodinjstva pretežno brez delovno aktivnih članov, 2016–2018

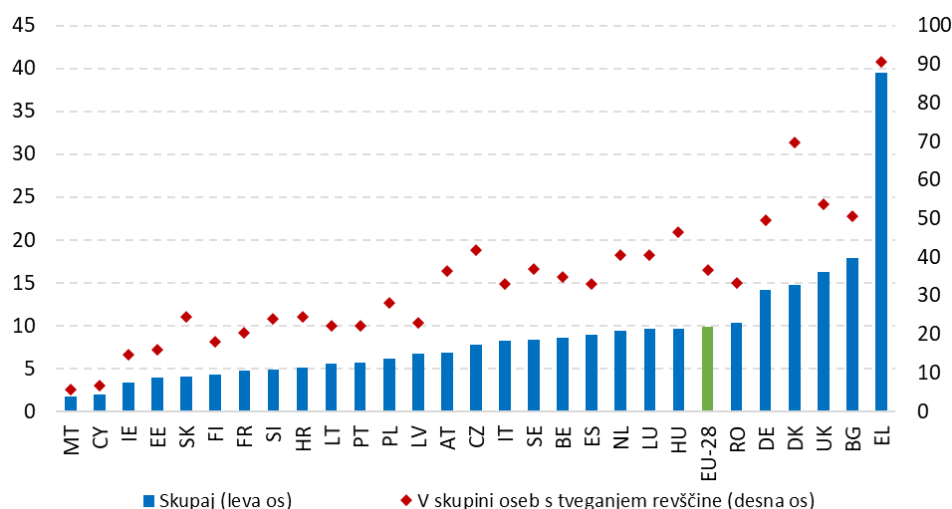


Vir: lastni izračuni na podlagi podatkov Eurostata, EU-SILC. Podatki za Irsko, Slovaško in Združeno kraljestvo 2. decembra 2019 niso bili na voljo.

Leta 2018 je delež gospodinjstev, preobremenjenih s stanovanjskimi stroški, dosegel najnižjo raven po letu 2010. Še vedno pa vsak deseti Evropejec živi v gospodinjstvu, v katerem stanovanjski stroški povzročajo veliko breme (ki presega prag preobremenjenosti, ki je določen na 40 % razpoložljivega dohodka). Stanovanjski stroški so še naprej zelo visoki v Grčiji (skoraj 40 % gospodinjstev je preobremenjenih s stanovanjskimi stroški). V Bolgariji, Združenem kraljestvu, na Danskem, v Nemčiji in Romuniji so stopnje višje od povprečja EU, medtem ko v Estoniji, Franciji, na Finskem, Cipru, Malti in Slovaškem manj kot 5 % gospodinjstev poroča o preobremenjenosti s stanovanjskimi stroški. Težavam v zvezi s cenovno dostopnostjo so bolj izpostavljeni revnejša gospodinjstva in najemniki. Dejansko je 36,7 % revnejših gospodinjstev in 26 % najemnikov preobremenjenih s stanovanjskimi stroški.

Slika 73: S preobremenjenostjo s stanovanjskimi stroški se spopada precejšnji delež prebivalstva, zlasti osebe s tveganjem revščine

Odstotek prebivalstva, ki živi v gospodinjstvih, kjer so skupni stanovanjski stroški višji od 40 % skupnega razpoložljivega dohodka gospodinjstva, 2018



Vir: Eurostat, EU-SILC.

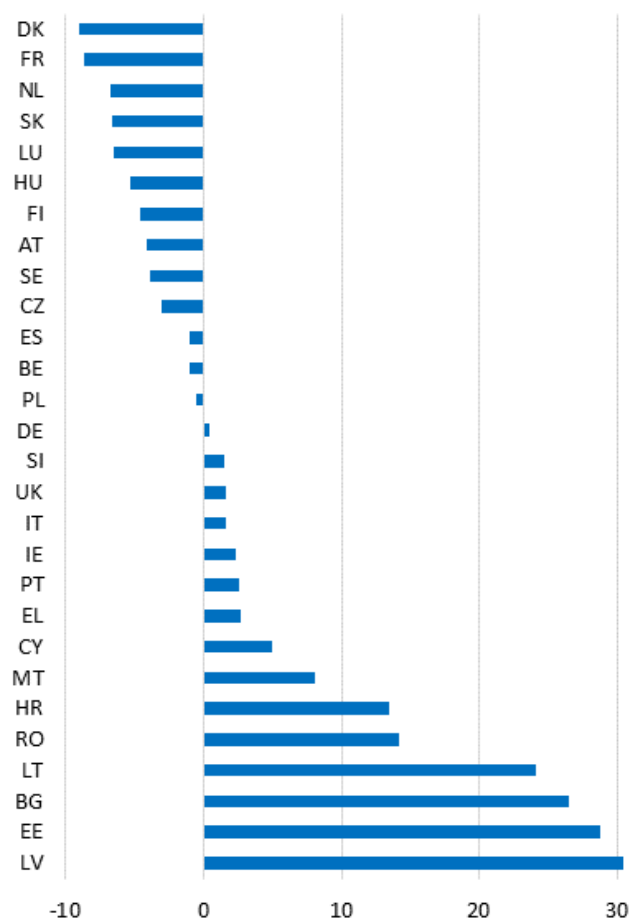
Resna stanovanjska prikrajšanost je v letu 2018 ostala na splošno stabilna. Zmanjšuje se v državah članicah srednje in vzhodne Evrope, kjer so bile težave s kakovostjo stanovanj izrazitejše. Kljub temu izboljšanju približno vsak sedmi Evropejec še vedno živi v stanovanju s streho, ki pušča, vlažnimi zidovi, tlemi ali temelji ali gnilimi okenskimi okvirji ali tlemi. S temi težavami se srečujejo predvsem najemniki, vključno s tistimi v socialnih stanovanjih. Delež prebivalstva, ki v stanovanju nima kadi ali tuša, je na splošno sicer majhen (leta 2018 je znašal 1,9 %), vendar znaša 25,6 % v Romuniji in več kot 8 % v Bolgariji, Latviji in Litvi. Delež otrok, mlajših od 18 let, ki se spopadajo z resno stanovanjsko prikrajšanostjo, je še vedno večji od deleža celotnega prebivalstva, pri čemer 6,1 % otrok živi v neustreznih stanovanjih v primerjavi s 4 % celotnega prebivalstva.

Brezdomstvo kot najskrajnejša oblika stanovanjske izključenosti se je v zadnjem desetletju povečalo v vrsti držav članic. Samo na Finskem se je brezdomstvo precej zmanjšalo, medtem ko so bili v treh državah ugotovljeni bodisi mešani vzorci (na Hrvaškem in Poljskem) bodisi ustalitev v zadnjih letih (na Portugalskem)¹³³. Brezdomstvo je še naprej značilno predvsem za mestna območja, pritiski na stanovanjski trg pa so bili opredeljeni kot ključni dejavnik, ki v zadnjih letih spodbuja brezdomstvo v večini držav članic EU. To vključuje različne neugodne razmere, kot so zvišanje cen nepremičnin in najemnin, pomanjkanje cenovno dostopnih stanovanj, spremembe zakonov o najemnih razmerjih, omejitve ali zmanjšanje javnih naložb v javna in/ali socialna stanovanja, znižanje stanovanjskih dodatkov. Vendar zviševanje stopenj brezdomstva spodbujajo tudi drugi negativni dejavniki, vključno z revščino, zviševanjem stopnje brezposelnosti, neustreznim in/ali oteženim dostopom do podpornih sistemov in storitev ter povečevanjem priseljevanja. Na ravni posameznika na ranljivost za brezdomstvo vplivajo dejavniki, kot so duševne bolezni, zloraba snovi ali neugodna družinska dinamika (razpad družine, družinsko nasilje, smrt zakonca).

¹³³ ESPN, 2019.

Slika 74: Tveganje revščine in tveganje socialne izključenosti pri starejših se v številnih državah članicah stalno zmanjšujeta

Odstotek prebivalstva, starega 65 let ali več, ki ga ogroža revščina ali socialna izključenost, glede na povprečje EU, 2018



Vir: Eurostat, EU-SILC.

Pokojnina starejšim zagotavlja relativno zaščito pred tveganjem revščine. Stopnja tveganja revščine za starejše je na ravni EU nižja kot pri delovno sposobnem prebivalstvu (15,9 % v primerjavi z 16,5 % leta 2018). V zadnjem desetletju se je to razmerje obrnilo v primerjavi z obdobjem pred krizo, kar je mogoče deloma pojasniti z dejstvom, da so se zaradi krize znižale povprečne ravni realnega razpoložljivega dohodka gospodinjstev, zlasti med delovno sposobnim prebivalstvom v skoraj vseh evropskih državah, medtem ko so pokojnine ostale odpornejše. Kljub temu pa se je resna materialna prikrajšanost zmanjšala tudi med starejšimi (s 7,5 % leta 2008 na 4,7 % leta 2018), kar nakazuje, da splošno zmanjšanje revščine in socialne izključenosti ni bilo samo relativni učinek. Tveganje revščine in tveganje socialne izključenosti pri starejših se v večini držav članic stalno zmanjšuje. Na splošno je bilo leta 2018 tveganju revščine ali socialne izključenosti v primerjavi z ravnmi iz obdobja pred krizo (leta 2008) izpostavljenih približno 1,3 milijona manj ljudi, starih 65 let ali več. Izboljšanje glavnega kazalnika prikriva izrazite razlike med državami članicami, pri čemer se je tveganje revščine ali socialne izključenosti v starosti precej zmanjšalo na Cipru (–25,8 odstotne točke od leta 2008), v Bolgariji (–20,4 odstotne točke), Romuniji (–16,6 odstotne točke) in Združenem kraljestvu (–8,3 odstotne točke), precej pa se je povečalo v Estoniji (+6,5 odstotne točke) in Luksemburgu (+6,7 odstotne točke).

Vendar posebno skrb vzbuja položaj starejših žensk, saj v EU petino žensk, starih 65 let ali več, ogroža revščina ali socialna izključenost. Leta 2018 je stopnja tveganja revščine ali socialne izključenosti za ženske znašala od približno 10 % na Danskem, v Franciji in na Nizozemskem do približno 50 % v Bolgariji in baltskih državah. Največje razlike med spoloma v stopnji tveganja revščine ali socialne izključenosti so zabeležene v Litvi (19,4 odstotne točke), Estoniji (17,2 odstotne točke) in Bolgariji (15,8 odstotne točke). Starejše ženske imajo nižje dohodke od starejših moških: leta 2017 je bilo v EU razmerje mediane dohodka za starejše ženske za 6 odstotnih točk manjše kot za moške v primerjavi z mladimi istega spola (89 % za ženske in 95 % za moške). Ženske imajo torej nižje dohodke ne le v svojem delovnem življenju, temveč tudi ko so upokojene, kar prispeva k neenakosti med spoloma v dohodkih za starejše.

V povprečju imajo v EU ljudje, stari 65 let ali več, nekoliko nižje dohodke od mlajših starostnih skupin. Mediana razpoložljivega dohodka oseb, starih 65 let ali več, je leta 2018 znašala 91 % dohodka mlajšega prebivalstva. Skupno razmerje mediane dohodka je bilo manjše od 75 % v petih državah (na Češkem, Malti, v Litvi, Latviji in Estoniji), manjše od 80 % pa v nadaljnjih petih državah (v Belgiji, Bolgariji, na Danskem, Cipru in Hrvaškem). Nasprotno pa so imeli leta 2018 starejši moški v šestih državah članicah (v Luksemburgu, Grčiji, Franciji, Španiji, na Madžarskem, v Italiji) in starejše ženske v dveh državah članicah (v Luksemburgu in Franciji) višjo mediano dohodka kot osebe, mlajše od 65 let.

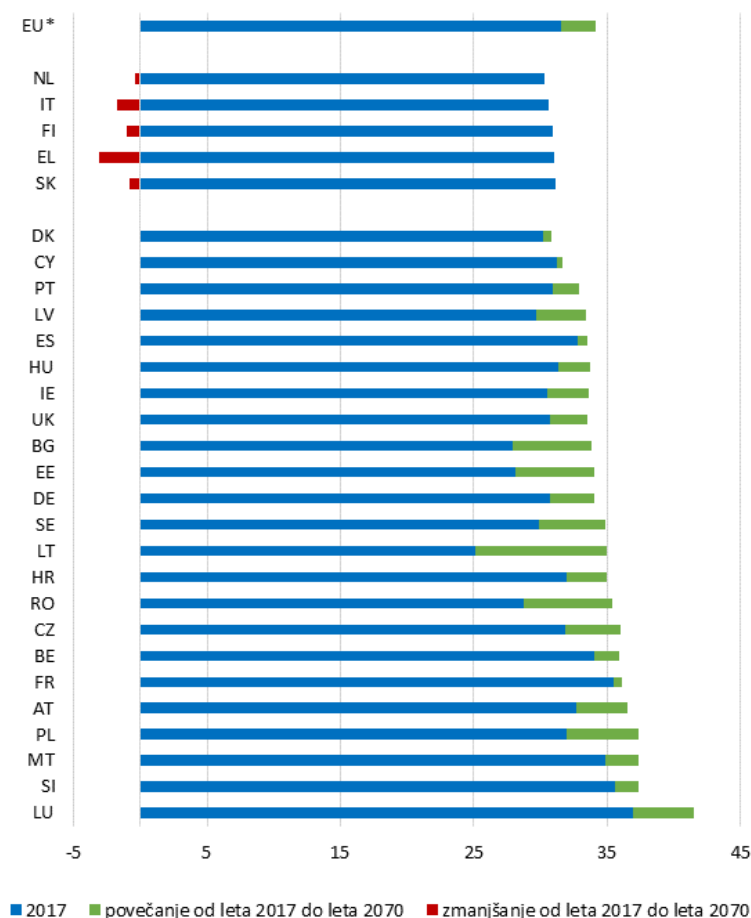
Pokojnine v povprečju predstavljajo več kot polovico dohodka od dela ob koncu poklicne poti, vendar se zmogljivost pokojnin za nadomestitev dohodka znatno razlikuje med državami članicami. Leta 2018 je skupno nadomestitveno razmerje v EU v povprečju znašalo 58 %, med državami pa so bile velike razlike. Razmerje je znašalo od 33 % na Irskem, skoraj 40 % v Latviji in Litvi ter 41 % v Bolgariji in Estoniji do 86 % v Luksemburgu.

Zaradi izziva, ki ga prinaša vse daljša pričakovana življenjska doba, in poznejšega začetka delovnega življenja se morajo pokojnine prilagoditi. Poleg zmanjšanja dohodkovne revščine in nadomestitve dohodka je tretja relevantna razsežnost ustreznosti pokojnin trajanje upokojitve. Izziv se nanaša na zagotavljanje dohodka in zaščite pred revščino v obdobju upokojitve, ki se podaljšuje zaradi vse daljše pričakovane življenjske dobe. Ljudje, ki delajo, potrebujejo dovolj časa, da privarčujejo in se pripravijo na daljše obdobje po upokojitvi. Po napovedih se bo koeficient starostne odvisnosti starejših z 1 na 3 (30,5) v letu 2018 povečal na 1 na 2 (49,9) v letu 2050 in nato na 51,6 % v letu 2070. Ocenjuje se, da se bo do leta 2024 enajst držav članic soočalo z več kot 3-odstotnim zmanjšanjem delovno sposobnega prebivalstva v primerjavi z letom 2016¹³⁴. Po napovedih se bo pričakovana življenjska doba pri dejanski starosti ob izstopu s trga dela, predstavljena kot delež odraslega življenja, v prihodnosti podaljšala v večini držav članic. Zdaj sega od ene četrtine v Litvi do več kot tretjine v Luksemburgu. Po napovedih se bo delež leta 2070 povečal, pri čemer bo segal od približno 30 % na Nizozemskem do precej več kot 40 % v Luksemburgu, v večini držav pa bo znašal približno 35 %. Male spremembe so napovedane za države, ki so sprejele predpise za vzpostavitev povezave med zakonsko določenimi upokojitvenimi starostmi in pričakovano življenjsko dobo.

¹³⁴ Evropska komisija, poročilo o staranju prebivalstva za leto 2018.

Slika 75: Večina starejših Evropejcev bo predvidoma preživel dalj časa v pokoju

Odstotek odraslega življenja, preživetega v pokoju, 2017 in predvidena sprememba leta 2070



Vir: Poročilo o staranju prebivalstva za leto 2018.

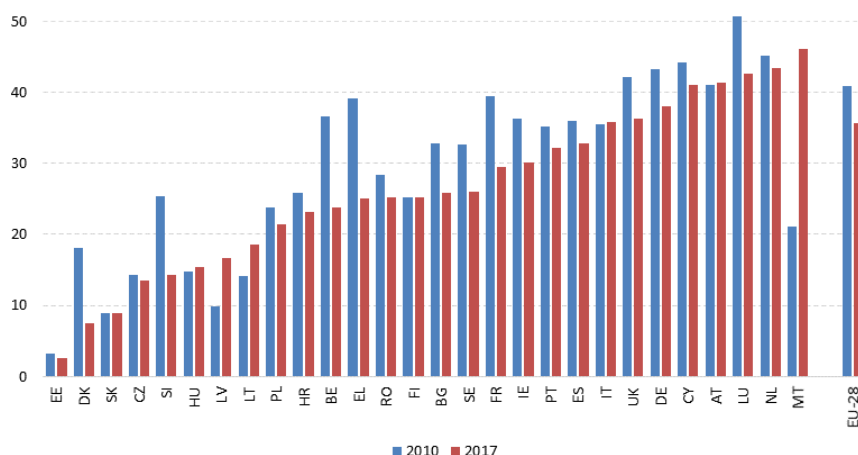
V okviru vse višjih zakonsko določenih upokojitvenih starosti je daljša delovna doba ključna za ohranjanje in izboljšanje ustreznosti pokojnin. Pokojninske (in davčne) politike lahko zagotovijo ustrezne spodbude ljudem za podaljšanje njihovega delovnega življenja. Taka spodbuda lahko vključuje uravnoteženje implicitnih davkov/prejemkov glede na upokojitev, dodatke in kazni za upokojitev po upokojitveni starosti oziroma pred njo ter omogočanje združevanja pokojnine in dela. V poročilu o ustreznosti pokojnin za leto 2018 je navedeno, da so take politike pomembnejši dejavnik kot politike za zgodnejšo kariero pri spodbujanju višjih upokojitvenih starosti. Poleg tega bi bilo treba politike o končanju poklicne poti, namenjene spodbujanju daljšega delovnega življenja, dopolniti z ukrepi za zagotovitev ustreznih pokojnin tistim, ki ne morejo delati dlje. Cilj bi moral biti varovanje starejših pred tveganji revščine ob hkratnem prizadevanju za aktivnejšo starejšo populacijo za ustrezno in trajnostno prihodnost.

Čeprav bi enake poklicne poti moških in žensk privedle do podobnih pokojnin, so razlike v pokojninah med spoloma še vedno precej velike. V EU razlika v pokojninah med spoloma v povprečju znaša 35,7 % in se v zadnjih letih zmanjšuje. Analizirati jo je mogoče v zvezi z vprašanjema „*kdo prejme pokojnino*“ (razlika v pokritosti) ter „*kakšna je razlika med moškimi in ženskami*“ (razlika v pokojninah med upokojenci). V večini držav članic imajo moški in ženske enak dostop do javnih pokojninskih shem, razlike v pokritosti pa so zanemarljive: dostop do pokojnine ima samo 5 % manj žensk kot moških. V državah, ki se

zanašajo na pristop s socialnimi zavarovanji (tj. s prispevki, ki temeljijo na zaslužku od formalnega dela) in minimalnimi pragi prispevkov, so lahko razlike v pokritosti večje. Razlika v pokojninah med upokojenci izraža razliko med povprečnimi pokojninami moških in žensk ter se je v letu 2017 v državah članicah gibala med 1,1 % in 41,8 %. Razlike v pokojninah med spoloma so največje v Luksemburgu, na Nizozemskem in Malti (več kot 40 %), najmanjše (manj kot 10 %) pa v Estoniji, na Danskem in v Sloveniji. Čeprav je razlika pri novih upokojencih manjša, je od leta 2010 v številnih državah vztrajno velika (od približno 41 % leta 2010 do 35,2 % leta 2017). Enake možnosti žensk in moških za pridobitev pokojninskih pravic so odvisne od politik na področju trga dela in pokojnin, ki podpirajo enake poklicne poti in zaslužke. Pri ženskah je manjša verjetnost, da so zaposlene, kot pri moških. Kadar so zaposlene, ženske praviloma delajo v sektorjih z nižjimi plačami, zaslužijo manj, pogosteje opravljajo delo s krajšim delovnim časom ter tako v povprečju delajo manj ur in imajo krajše poklicne poti. Vsi ti dejavniki skupaj prispevajo k nižjim socialnim prispevkom v pokojninski sistem in manjšim pokojninskim pravicam po upokojitvi žensk.

Slika 76: V številnih državah članicah je razlika v pokojninah med moškimi in ženskami še vedno precejšnja

Razlika v pokojninah med spoloma (%) pri upokojencih, starih 65–79 let, 2010 in 2017



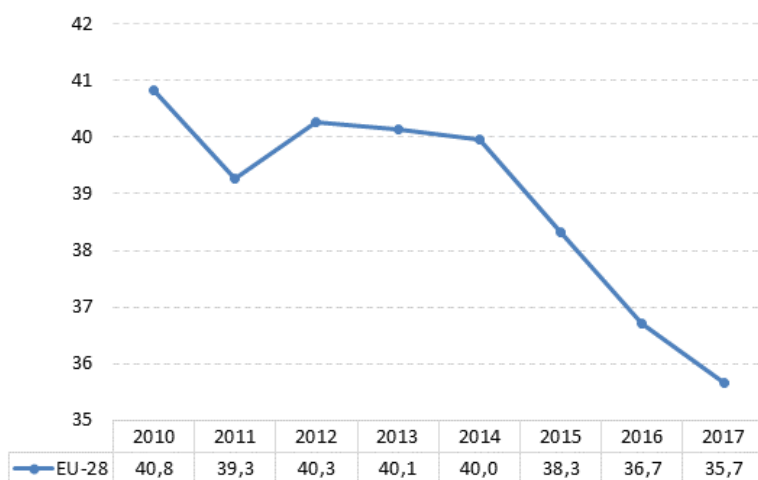
Vir: Eurostat. EU-SILC. Podatki so razvrščeni po podatkih za leto 2017.

V povprečju so starejše ženske izpostavljene večjemu tveganju revščine ali socialne izključenosti kot moški. Ženske praviloma začnejo nekoliko prej prejemati pokojnino in živijo 3–5 let dlje od moških. V povprečju prejemajo nižje pokojninske prejemke, vendar jih prejemajo daljše obdobje. Zato je tveganje revščine pri starejših ženskah večje kot pri moških: leta 2017 sta v EU revščina in socialna izključenost ogrožali več kot 20 % žensk, starih več kot 64 let, v primerjavi s 15 % moških.

Pokojninski sistemi sicer zmanjšujejo razlike med spoloma, vendar le v omejenem obsegu. Razlika v pokojninah med spoloma je v EU skoraj dvakrat večja od razlike v plačilu med spoloma (ki je v letu 2017 znašala 16,2 %). Prerazporeditveni elementi pokojninskih in davčnih sistemov ter pokojninski dobropisi za obdobja brezposelnosti v zvezi z dejavnostmi oskrbe nekoliko zmanjšujejo razliko med spoloma v zaslučkih na trgu dela. Na primer v skoraj vseh državah članicah ženske pod nekaterimi pogoji prejmejo pokojninske pravice za varstvo otrok. Poleg tega lahko preživeli zakonci prejmejo vdovsko pokojnino.

Slika 77: Razlika v pokojninah med spoloma se v zadnjih letih stalno zmanjšuje

Razlika v pokojninah med spoloma pri upokojencih, starih 65–79 let, 2010–2017, EU-28

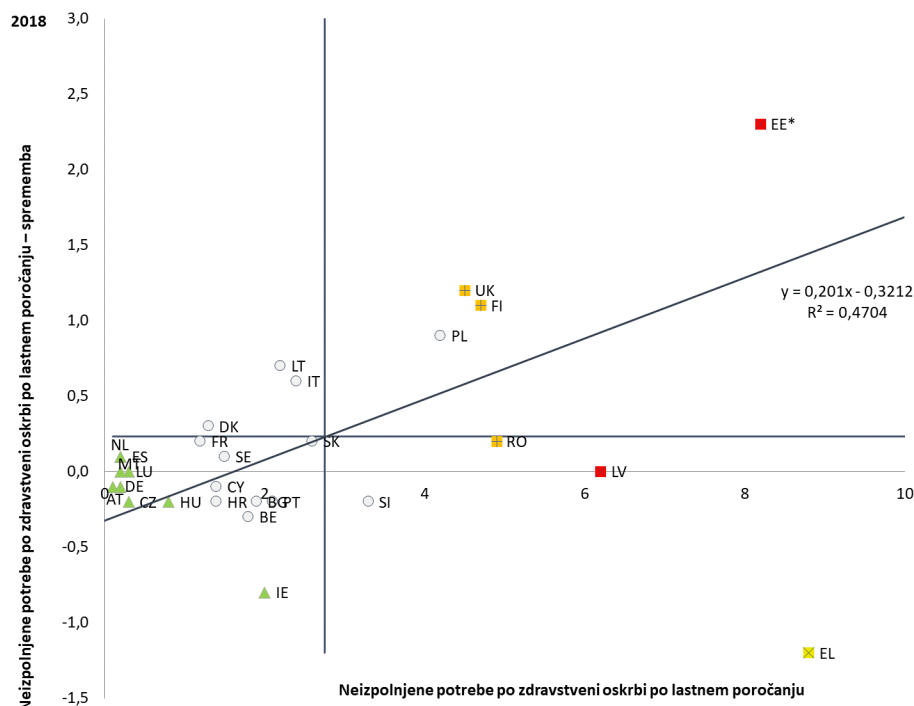


Vir: Eurostat. EU-SILC. Upoštevati bi bilo treba omejitve kazalnika.

V zadnjih letih je bil dosežen napredek pri zmanjševanju razlike v pokojninah, poleg tega pa obstajajo pozitivni trendi, ki bodo koristili prihodnjim upokojencem. Na trgu dela je več žensk kot kdaj koli prej. Poleg tega so nove kohorte žensk, ki so upokojenke, v povprečju bolj izobražene od kohort starejših upokojenk. Višja izobrazba praviloma sovpada z močnejšo povezanostjo s trgom dela, daljšim obdobjem zaposlenosti, večjimi zasluški in nazadnje k boljšemu obdobju plačevanja prispevkov.

Slika 78: Neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju v EU ostajajo na splošno stabilne

Neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju (glavni kazalnik pregleda socialnih kazalnikov)



Vir: Eurostat, EU-SILC. Obdobje: stopnje leta 2018 in letne spremembe glede na leto 2017. Opomba: presečišče osi je netehtano povprečje EU. Podatki za Estonijo so bili prilagojeni, da so se lahko umestili na diagram (dejanska stopnja znaša 16,4 %, sprememba pa +4,6 %). Legenda je opisana v Prilogi.

Delež prebivalstva, ki poroča o zaznanih neizpolnjenih potrebah po zdravstveni oskrbi, so v posameznih državah članicah še vedno zelo različni, pri čemer obstajajo znaki razhajanja¹³⁵. V nasprotju s preteklimi leti se je pojavila pozitivna korelacija med stopnjo in spremembami neizpolnjenih potreb po zdravstveni oskrbi, kar pomeni, da je bilo zvišanje stopnje zaznanih potreb v zadnjem obdobju razmeroma večje v državah, kjer so stopnje najvišje (slika 78). V nekaterih državah članicah stroški in čakalne dobe ostajajo pomembne ovire za dostop do zdravstvenega varstva. Kljub temu je delež prebivalstva EU, ki ima po lastnem poročanju neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi zaradi previsokih stroškov, predolgi čakalni dobi ali prevelike oddaljenosti, leta 2018 v povprečju ostal na splošno stabilen pri 2 %. Delež ljudi, ki poročajo o težavah pri dostopu do zdravstvene oskrbe, je bil še vedno večji od 5 % v Grčiji, Latviji in Estoniji, medtem ko je v Romuniji in na Finskem

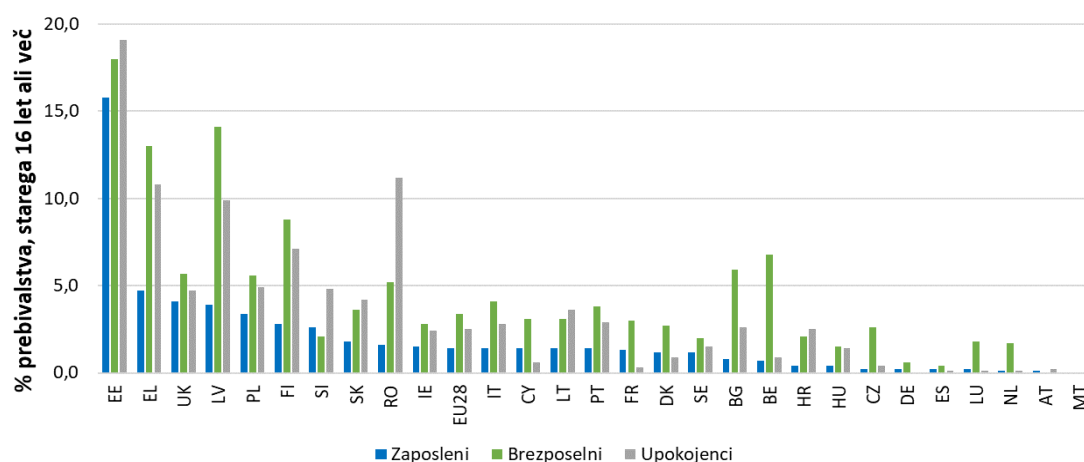
¹³⁵ Neizpolnjene potrebe po zdravstveni oskrbi po lastnem poročanju pomenijo subjektivno oceno posameznika o tem, ali je potreboval pregled ali zdravljenje za točno določeno vrsto zdravstvenega varstva, vendar ga ni dobil ali ga ni iskal iz naslednjih treh razlogov: „finančni razlogi“, „čakalne vrste“ in „prevelika oddaljenost“. Zdravstvena oskrba pomeni individualne zdravstvene storitve (zdravstveni pregled ali zdravljenje z izjemo zobozdravstva), ki jih opravljajo zdravniki ali osebe z enakovrednimi poklici ali pa se opravljajo pod njihovim neposrednim nadzorom v skladu z nacionalnimi zdravstvenimi sistemi (opredelitev Eurostata). Težave, o katerih ljudje poročajo, da jih imajo pri iskanju zdravstvene oskrbe, kadar so bolni, lahko kažejo na ovire v zvezi z oskrbo.

blizu tega praga. V letu 2018 so bila povečanja najopaznejša v Estoniji, na Finskem in v Združenem kraljestvu.

Pri razlagi problematičnega dostopa do zdravstvene oskrbe v nekaterih državah ima lahko pomembno vlogo tudi status aktivnosti. Čeprav večina držav ne kaže bistvenih razlik glede na status aktivnosti, lahko imajo brezposelni v nekaterih od njih večje težave pri dostopu do zdravstvene oskrbe (glej sliko 79). Upokojenci poročajo o največjih neizpolnjenih zdravstvenih potrebah v štirih državah (Estoniji, Latviji, Grčiji in Romuniji).

Slika 79: Brezposelni in upokojenci praviloma pogosteje poročajo o težavnem dostopu do zdravstvene oskrbe kot zaposleni

Neizpolnjene potrebe po zdravstvenem pregledu po lastnem poročanju glede na status aktivnosti (2018)



Vir: Eurostat [hlth_silc_13].

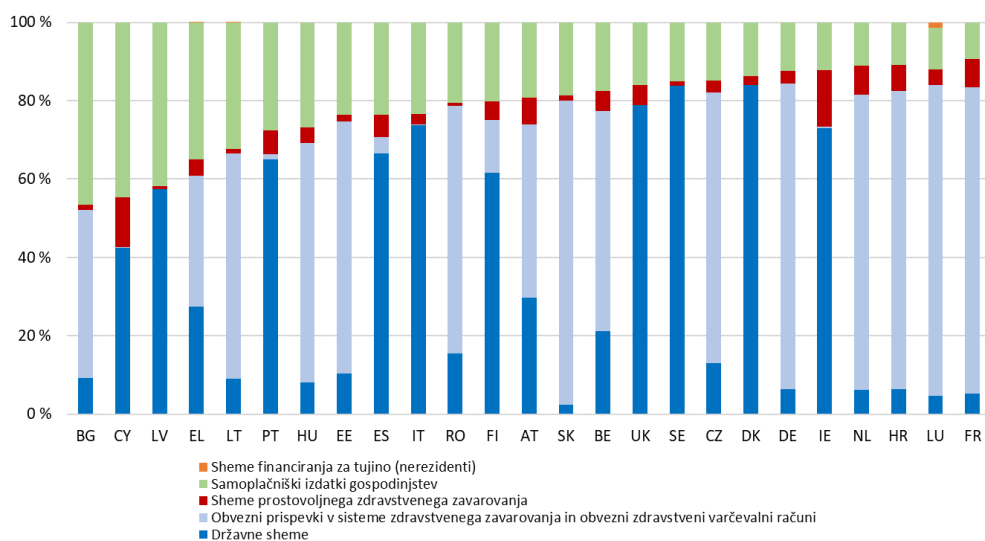
V EU se je povprečno število let zdravega življenja, ki ga je mogoče pričakovati pri starosti 65 let, še povečalo. Zdaj znaša 9,8 leta za moške in 10,2 leta za ženske. Največje število let zdravega življenja pri starosti 65 let se lahko pričakuje na Švedskem, Malti, Irskem in v Španiji (več kot 12 let za oba spola), medtem ko je zdrava življenjska doba še posebno kratka v Latviji, na Slovaškem in Hrvaškem (približno 5 let).

Zdravstveno varstvo se financira z različnimi shemami, medtem ko se relativni pomen posameznih shem med državami članicami razlikuje. V Bolgariji, Grčiji, na Cipru, v Latviji in Litvi so samoplačniški izdatki¹³⁶, tj. izdatki gospodinjstev za zdravje (vključno s farmacevtskimi izdelki), ki se ne povrnejo iz nobene sheme ali so plačani v okviru delitve stroškov z organizirano shemo, leta 2017 znašali več kot 30 % tekočih izdatkov za zdravstveno varstvo (slika 80).

¹³⁶ Samoplačniški izdatki se nanašajo na neposredna plačila za blago in storitve, ki se plačajo s primarnimi dohodki ali prihranki gospodinjstva, pri čemer plačilo izvede uporabnik ob nakupu blaga ali uporabi storitev, ti izdatki pa se ne povrnejo ali pa se krijejo v okviru delitve stroškov z organizirano shemo.

Slika 80: Med posameznimi državami EU so zelo velike razlike glede plačila stroškov zdravstvenega varstva

Izdatki za zdravstveno varstvo po viru financiranja, 2017

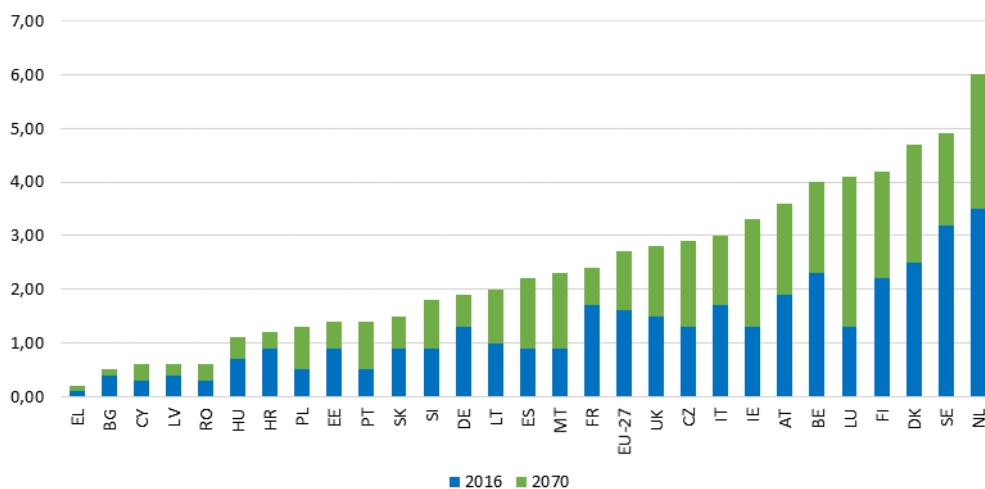


Vir: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Opomba: podatki se zbirajo v skladu z Uredbo Komisije (EU) 2015/359 glede statističnih podatkov o izdatkih in financiranju zdravstvenega varstva (priročnik za sistem zdravstvenih računov iz leta 2011).

Potreba po dolgotrajni oskrbi se povečuje s staranjem prebivalstva v EU in se bo po napovedih še precej povečala. Glede na predvidevanja naj bi se do leta 2070 število Evropejcev, starejših od 80 let, podvojilo, koeficient starostne odvisnosti starejših (osebe, starejše od 65 let, glede na osebe v starosti 15–64 let) pa naj bi se znatno povečal (glej zgoraj). Stroški dolgotrajne oskrbe se zvišujejo hitreje kot izdatki za zdravje in pokojnine. Javnofinančni izdatki za dolgotrajno oskrbo v EU naj bi se do leta 2070 povečali na 2,7 % BDP, med državami članicami pa naj bi bile velike razlike (glej Figure 81).

Slika 81: S staranjem prebivalstva se bodo stroški dolgotrajne oskrbe predvidoma precej zvišali v večini držav članic

Predvideni javnofinančni izdatki za dolgotrajno oskrbo kot % BDP v letih 2016 in 2070



Vir: na podlagi podatkov iz poročila o staranju prebivalstva za leto 2018. Opomba: referenčni scenarij delovne skupine za problematiko staranja prebivalstva (AWG).

Za države članice, ki se zdaj močno zanašajo na neformalno oskrbo, je vzdržnost dolgotrajne oskrbe še posebno velik izziv. Skupina potencialnih neformalnih oskrbovalcev se zmanjšuje zaradi večje zaposlenosti žensk, manjšega števila otrok in dejstva, da družinski člani živijo v bolj oddaljenih krajih. Obstajajo tudi izzivi pri zaposlovanju in zadržanju oskrbovalcev v uradnem gospodarstvu. Za zaposlenost v sektorju dolgotrajne oskrbe je značilen velik delež dela s krajšim delovnim časom in pogodb o zaposlitvi za določen čas, kar zmanjšuje njegovo privlačnost za ljudi, ki vstopajo na trg dela ali prehajajo od ene zaposlitve k drugi.

3.4.2 Odziv politike

Reforme v več državah članicah so namenjene okrepitvi pristopa dejavnega vključevanja, da bi se obravnavali revščina in socialna izključenost. Države članice priznavajo učinkovitost integriranih pristopov, ki povezujejo ustrezni dohodek, aktivne ukrepe trga dela in zagotavljanje socialnih storitev. Vse pogosteje se v vseh državah članicah vzpostavljata dva mehanizma: enotne vstopne točke in točke „vse na enem mestu“. Prve so namenjene povečanju uporabe storitev, druge pa poleg tega še izboljšanju uspešnosti in učinkovitosti storitev in ukrepov. Tudi občine lahko imajo pomembno vlogo v tem postopku. Na primer na Češkem občine v okviru projekta „Usklajen pristop k socialno izključenim krajem“ pripravijo medsektorske strategije za vertikalno in horizontalno usklajevanje storitev. V projektu zdaj sodeluje 48 občin, leta 2020 pa bo njihovo število predvidoma doseglo 70. Centri lokalne skupnosti, ki so bili ustanovljeni v Grčiji, načrtujejo izvedbo podobnega pristopa z razširitvijo obsega storitev za družine in starejše. V Romuniji se ob podpori Evropskega socialnega sklada v 139 izbranih marginaliziranih skupnostih razvijajo in pilotno izvajajo socialne storitve, ki temeljijo na potrebah skupnosti. Integrirano izvajanje storitev praviloma vključuje prilagojene ukrepe, osredotočene na potrebe prejemnikov. Tak prilagojen pristop se izvaja v 83 % nizozemskih občin, v katerih se ocena potreb opravi v okviru tako imenovanega „pogovora za jedilno mizo“, običajno na domu prejemnikov. Na splošno se integrirani pristopi v večini držav članic izvajajo za skupine brezposelnih, prejemnikov minimalnega dohodka ali druge skupine, kot so mladi, invalidi, starejši, brezdomci, otroci ali žrtve družinskega nasilja. Opozoriti je treba, da vse več držav članic razširja obseg socialnih storitev z vključevanjem svetovanja v zvezi z zadolženostjo.

V več državah članicah so spremembe prejemkov za delovno sposobno prebivalstvo namenjene zmanjšanju revščine in dohodkovne neenakosti. Italija je uvedla sistem minimalnega dohodka, ki ga sestavljata dve komponenti: dohodkovna podpora za neaktivne osebe (tiste, ki niso upravičene do nadomestila za brezposelnost) in zaposlene z nizkimi dohodki ter aktivacijski ukrepi, ki vključujejo službe za zaposlovanje in socialne službe. V skladu z zakonom o proračunu iz leta 2019 je bilo dodeljene 23,5 milijarde EUR (0,45 % BDP) za financiranje sistema v obdobju 2019–2021. Zaradi obsega in ambicioznosti ukrepa je tesno sodelovanje med socialnimi službami in javnimi službami za zaposlovanje ključno za uspeh reforme. Druge države članice, kot sta Španija in Latvija, načrtujejo nove ukrepe za racionalizacijo obstoječih sistemov in izboljšanje ustreznosti. V Franciji je mogoče pričakovati, da bo razširitev obstoječe podpore zaposlenim z nizkimi dohodki pozitivno vplivala na dohodkovno neenakost. Nasprotno pa je bil v Romuniji začetek veljavnosti zakona o minimalnem dohodku za vključenost, ki je bil sprejet leta 2016, znova preložen in je zdaj predviden za leto 2021 (kar pomeni korak nazaj pri reformi minimalnega dohodka za vključenost, ki je bila obravnavana v priporočilu Sveta za posamezno državo).

V nekaterih državah članicah novi ukrepi, usmerjeni v revščino otrok, presegajo dohodkovno podporo. Irska je napovedala novo večletno strategijo za dobrobit otrok, ki zajema usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja staršev, zdravje otrok in sveženj ukrepov za spopadanje z revščino v zgodnjem otroštvu. Španija je zvišala znesek otroškega dodatka, ki temelji na oceni materialnega položaja, in razširila obstoječe programe podpore za socialno varstvo otrok, katerih področje uporabe pa je še naprej omejeno. V Litvi se bo na podlagi pred kratkim uvedenega sistema splošnega otroškega dodatka raven dodatka (splošnega dela in dela, ki temelji na oceni materialnega položaja) leta 2020 predvidoma dodatno zvišala. Podobno je predvideno, da bo precejšnje zvišanje splošnega otroškega dodatka v Romuniji (s 84 RON na 150 RON oziroma s približno 18 EUR na 31 EUR, pri čemer so zneski višji za invalidne otroke in otroke, mlajše od 2 let) pozitivno vplivalo na revščino otrok, katere stopnja je sicer še vedno zelo visoka.

Sprejeti so bili ukrepi socialnega vključevanja za invalide, da bi se dopolnile politike zaposlovanja in preprečila revščina. V Bolgariji je 1. januarja 2019 začel veljati zakon o invalidih, ki je namenjen zagotavljanju ciljno usmerjene podpore na podlagi ocene individualnih potreb invalidov. Uvedena je bila nova vrsta mesečne podpore, ki je odvisna od stopnje invalidnosti in povezana s pragom revščine. Estonija je zvišala nadomestilo za sposobnost za delo in dodatke za invalidne otroke. Poleg tega je izvedla ukrepe za poenostavitev zagotavljanja storitev ljudem s posebnimi duševnimi potrebami. Madžarska je zvišala dajatev za oskrbo na domu. Latvija je zvišala dodatek za posebno oskrbo za otroke z visoko stopnjo invalidnosti in odrasle, ki so od otroštva težki invalidi. Na Malti je vlada zvišala podporo za visoko stopnjo invalidnosti in dodatek za invalidne otroke. Poljska je ustanovila solidarnostni sklad za podporo invalidom v dolgotrajni oskrbi. Portugalska je zvišala dodatek za oskrbovalce in uvedla program za podporo neodvisnemu življenju. Slovaška je zvišala dodatek za nego v okviru neformalne oskrbe.

Več držav članic je razširilo pokritost sistemov socialne zaščite. Danska je uskladila sistem prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti za samozaposlene in delavce z atipično obliko zaposlitve. V skladu z novim zakonom so samozaposleni in delavci z nestandardno zaposlitvijo zajeti v sistemu nadomestil za brezposelnost v skladu z istimi načeli kot zaposleni. Francija je samozaposlenim odobrila dostop do sheme za brezposelnost pod nekaterimi pogoji (sodno odrejeno prenehanje njihovih dejavnosti ali postopek v primeru insolventnosti). Irska je invalidske pokojnine in zdravstveno varstvo razširila na samozaposlene in zdaj načrtuje, da jih bo – tako kot Malta – vključila tudi v shemo za brezposelnost. Belgija je skrajšala čakalno dobo za samozaposlene v primeru nesposobnosti za delo (nadomestila za čas bolezni) z enega meseca na 14 dni. Portugalska je izvedla strategijo za posodobitev, imenovano „socialna varnost z vami“, ki vključuje inovativna digitalna orodja za poenostavitev dostopa državljanov do informacij o socialni varnosti in storitev socialne varnosti.

Države članice so sprejele ukrepe za izboljšanje dostopa do stanovanj in obravnavanje brezdomstva. Številne države članice so sprejele nacionalne, regionalne ali lokalne strategije za celovito odzivanje na brezdomstvo in stanovanjsko izključenost. Zlasti se bolj priznava pomen preventivnih storitev in okrepljenega sodelovanja na ravni politike in izvajanja storitev. Vse več držav članic se preusmerja v strategije, ki v ospredje postavljajo zagotavljanje stanovanj, pri čemer se intenzivnejše storitve zagotavljajo skupaj s stalnim dostopom do stanovanj. To velja za Finsko in Francijo, ki sta sprejeli dolgoročni strategiji za izvedbo ukrepov, v ospredju katerih je zagotavljanje stanovanj, in boj proti brezdomstvu. Nekaterе države članice, kot je Irska ali Malta, obravnavajo brezdomstvo v okviru širših nacionalnih strategij za obravnavo pomanjkanja cenovno dostopnih in socialnih stanovanj.

Litva je leta 2019 posodobila svojo zakonodajo o cenovno dostopnih in socialnih stanovanjih. Vendar na splošno pri zagotavljanju storitev še vedno prevladuje pristop po modelu „housing-ready“ ali t. i. stopničastem modelu („staircase model“), pri čemer se podpora zagotavlja za pomoč brezdomcem pri izpolnjevanju njihovih potreb z različnimi oblikami začasne nastanitve, dokler se ne šteje, da so sposobni živeti samostojno. Mehanizmi spremljanja se ne izvajajo sistematično, da bi se ocenili dosežki strategij in še vedno je na voljo malo dokazov o učinkovitosti odzivov. Tudi raven in ustreznost financiranja sta na splošno nezadostna za izpolnjevanje potreb, učinek pa je omejen. Obstaja nekaj dokazov o pozitivnem razvoju dogodkov v zvezi z ustreznostjo financiranja v nekaterih državah članicah (npr. na Cipru, v Luksemburgu, na Malti, Slovaškem in Nizozemskem), vključno z nedavnimi povečanju proračunskih sredstev, dodeljenih za financiranje storitev na področju brezdomstva, večjimi naložbami v stalne nastanitve za družine in socialna stanovanja ter zavezami mest za povečanje proračunov za razvoj zagotavljanja storitev za brezdomce.

Več držav članic izvaja reforme pokojninskih sistemov za obravnavo vidikov vzdržnosti in ustreznosti, vendar so večinoma osredotočene na le en vidik. Bolgarija, Estonija, Francija, Latvija in Litva so sprejele ukrepe za izboljšanje ustreznosti starostnih pokojnin in/ali spremembo njihove indeksacije za boljše upoštevanje gospodarskega razvoja. Estonija je uvedla ukrep za postopno odpravo več posebnih pokojninskih ureditev za posamezne skupine upokojencev. Danska, Malta in Portugalska si prizadevajo izboljšati vzdržnost pokojninskih sistemov z omejitvijo predčasnega upokojevanja in spodbujanjem ponovnega vključevanja starejših delavcev na trg dela. Belgija je izvedla ukrepe za zmanjšanje dostopnosti sistema predčasnega upokojevanja z dodatkom podjetja, Malta pa je uvedla spodbude, s katerimi naj bi starejši ostali zaposleni v letih pred upokojitvijo.

Nekatere države članice so začele izvajati celovite svežnje reform zdravstvenega varstva. Francija od jeseni 2018 izvaja temeljno reformo zdravstvenega sistema za spodbujanje boljšega dostopa do zdravstvenega varstva za vse, učinkovitejšega izobraževanja zdravstvenih delavcev in njihovega razporejanja ter učinkovitejše uporabe bolnišnične oskrbe. Irska je leta 2019 začela izvajati ambiciozen desetletni načrt, imenovan *Sláintecare*, katerega cilj je izboljšati sisteme zdravstvenega varstva in dolgotrajne oskrbe za izpolnjevanje potreb starajočega se prebivalstva. V Grčiji se v okviru obsežne reforme sistema primarnega zdravstvenega varstva ustanavljajo lokalne enote za zdravstveno varstvo, da bi se izboljšal dostop do primarnega zdravstvenega varstva. Druge države članice izboljšujejo stroškovno učinkovitost svojih sistemov zdravstvenega varstva. Latvija uvaja pogoje za vlaganje sredstev EU v izboljšanje kakovosti in razpoložljivosti primarnega zdravstvenega varstva, Ciper pa izvaja zadnjo fazo (bolnišnično zdravljenje) reforme svojega zdravstvenega sistema.

V več državah vlade izvajajo specifične ukrepe za reševanje težav, povezanih z dostopnostjo in kakovostjo zdravstvenega varstva. Ciper je sprejel zakonodajo, potrebno za zagotavljanje splošnega zdravstvenega varstva, Španija pa je razširila dostop do zdravstvenega varstva na migrante brez dokumentov. Latvija pripravlja osnutek zakona o enotni košari storitev, ki jih plača država, in celovitem obveznem državnem zdravstvenem zavarovanju. Litva obravnava pomanjkanje zdravstvenih delavcev in njihovo neenakomerno ozemeljsko razporejenost z izboljšanjem načrtovanja ter preučuje možnost dodatnih shem spodbud. Hrvaška je sprejela nov nacionalni načrt za razvoj bolnišnic, s katerim namerava tudi izboljšati kakovost in dostopnost zdravstvenega varstva.

Države članice si prizadevajo okrepiti preprečevanje ter spodbujati smotrno in stroškovno učinkovito zagotavljanje oskrbe brez ogrožanja njene kakovosti, dostopnosti in pogojev za neodvisno življenje. Bolgarija je sprejela akcijski načrt za izvajanje nacionalne

strategije za dolgotrajno oskrbo, ki vključuje krepitev institucionalnega okvira za zagotavljanje in razvoj celovitih socialnih storitev. Avstrija izvaja delo za razvoj celovitega koncepta svojega sistema dolgotrajne oskrbe na podlagi pred kratkim sprejetega krovnega načrta za dolgotrajno oskrbo. Češka vlada je napovedala novo strategijo za dolgotrajno oskrbo, namenjeno zagotavljanju podpore oskrbi na domu in oskrbi v skupnosti. Poljska je pripravila socialni načrt za odvisne starejše ljudi, ki temelji na podpori, ki jo neformalnim oskrbovalcem zagotavljajo javne institucije, ter okviru institucionalnih storitev in storitev v skupnosti. Druge države članice (npr. Slovenija in Belgija) preskušajo nove rešitve za celovito zagotavljanje dolgotrajne oskrbe na domu, racionalizacijo oskrbe oseb s kroničnimi boleznimi in vzpostavitev enotnih mehanizmov za oceno potreb pacientov po oskrbi.

Na področju dolgotrajne oskrbe si nekatere države članice prizadevajo povečati skupino oskrbovalcev in izboljšati položaj neformalnih oskrbovalcev. Češka je uvedla nadomestilo za dolgotrajno oskrbo kot nadomestilo za izgubo dohodka zaradi prekinitve zaposlitve za oskrbo sorodnika. Delodajalec oskrbovalca mora sprejeti odsotnost zaposlenega z dela v obdobju dolgotrajne oskrbe (največ 90 dni) in mu ob vrnitvi zagotoviti enako zaposlitev. Hrvaška je sprejela zakon za določitev pravnega okvira za rejništvo na Hrvaškem, Romunija pa je sprejela zakon, s katerim namerava zagotoviti storitve oskrbe na domu 1 000 osebam in zaposliti 50 oskrbovalcev, specializiranih za opravljanje takih storitev. Malta načrtuje zvišanje dodatka (ICRA) za oskrbovalce, ki skrbijo za družinskega člana, ki živi v njihovem domu, in uvedbo manj strogih pogojev za upravičenost za osebe, ki skrbijo za paciente, starejše od 85 let.