

Брюксел, 2 октомври 2025 г.
(OR. en)

13296/1/25
REV 1

SOC 627
EMPL 413
ECOFIN 1254
EDUC 364

БЕЛЕЖКА ПО ТОЧКИ I/A

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Основни послания на Комитета по заетостта, основани на годишния доклад за резултатите в областта на заетостта и наблюдението на резултатите в областта на заетостта (2025 г.) — Одобрение

Приложено се изпращат на делегациите Основните послания на Комитета по заетостта, основани на годишния доклад за 2025 г. за резултатите в областта на заетостта (ГДРЗ) и наблюдението на резултатите в областта на заетостта (НРЗ) за 2025 г., финализирани от Комитета по заетостта на 25 септември 2025 г., с оглед на одобряването им от Съвета на 17 октомври 2025 г.

Пълният ГДРЗ е поместен в док. 13296/25 ADD 1.

НРЗ е поместено в док. 13296/25 ADD 2.

Основни послания на Комитета по заетостта, основани на годишния доклад за 2025 г. за резултатите в областта на заетостта и наблюдението на резултатите в областта на заетостта

1. В съответствие с мандата си по член 150 от ДФЕС Комитетът по заетостта изготви за Съвета годишен преглед на състоянието на заетостта в ЕС. Този преглед се основава на наблюдението на резултатите в областта на заетостта (НРЗ)¹ за 2025 г., което следи напредъка към постигането на водещата цел на ЕС за 2030 г. и националните цели по отношение на заетостта и ученето за възрастни и набелязва накратко основните предизвикателства в областта на заетостта и добрите резултати на пазара на труда в целия ЕС и във всяка държава членка.
2. Основните констатации от тазгодишното НРЗ, което беше съгласувано в рамките на Групата по показателите към Комитета по заетостта през май, са обобщени в годишния доклад за резултатите в областта на заетостта (ГДРЗ) за 2025 г. Те допълват заключенията от многостранното наблюдение от страна на Комитета по заетостта на изпълнението на специфичните за всяка държава препоръки на Съвета и други препоръки на Съвета, свързани с мандата на Комитета в рамките на европейския семестър, включително заключенията от прегледите на социалната конвергенция на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила за 2025 г. въз основа на анализа на възходящата социална конвергенция, извършен от Комисията в съответствие с рамката за социална конвергенция (РСК)².

¹ НРЗ се основава на констатациите, направени посредством рамката за съвместна оценка. Рамката за съвместна оценка представлява инструмент за изготвяне на оценка въз основа на показатели, разработен съвместно от Комитета по заетостта, Комитета за социална закрила и Европейската комисия, и обхваща както общи, така и специфични области на политиката, включени в насоките за заетостта, като целта ѝ е да се открият основните предизвикателства и добрите резултати на пазара на труда в тези области и да се подпомогнат държавите членки при определянето на техните приоритети.

² Вж. [Съвместния доклад за заетостта за 2025 г.](#) за анализа на първия етап на РСК и [работния документ на службите](#) на Комисията от 11 април за анализа на втория етап на РСК. Прегледите по държави на рамката за социална конвергенция бяха извършени от Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила на 13 май 2025 г.

3. В ГДРЗ се съдържа анализ на основните показатели за пазара на труда, като се използват последните годишни данни от наблюдението на работната сила в ЕС за 2024 г. (EU-LFS), и се докладва за напредъка към постигането на целите за 2030 г., като се използват методологичните подходи, одобрени от Групата по показателите към Комитета по заетостта съответно през 2022 г. и 2024 г. Освен това докладът предоставя тематичен анализ и обобщение на основните предизвикателства пред заетостта и добрите резултати на пазара на труда в целия ЕС и за всяка държава членка, като допринася за определянето на основните приоритети на ЕС за следващите години. Освен това се посочват и „тенденции, които да бъдат следени“ и „положителни последни тенденции“, които са общи за редица държави членки, като се поставя по-силен акцент върху хоризонталния аспект на промените във всички държави членки.
4. Пазарът на труда в ЕС остана устойчив през 2024 г. Въпреки скромния растеж на БВП икономиката на ЕС добави 1,73 милиона работни места през 2024 г. в сравнение с 2023 г., което отразява продължаващото нарастване на заетостта. Равнището на заетост в ЕС (за хората на възраст 20–64 години) нарасна до 75,8% през 2024 г. от 75,3% през 2023 г. Това е най-високият процент, отчетен от началото на динамичните редове през 2009 г., и бележи четири последователни години на растеж след спад до 71,7% през 2020 г. поради пандемията от COVID-19.
5. Що се отнася до възрастовите разбивки, равнището на заетост в ЕС при младите хора на възраст 20–29 години остана стабилно през 2024 г. на равнище от 66,0%, докато равнището за хората на възраст 30–54 години се увеличи незначително с 0,4 процентни пункта до 83,4%. В същото време равнището на заетост на по-възрастните работници (55–64 години) продължи своята дългосрочна възходяща тенденция, като се увеличи с 1,3 процентни пункта през 2024 г. в сравнение с 2023 г. до 65,2% и с общо 22,0 процентни пункта от 2009 г. насам.
6. През 2024 г. разликата в заетостта между жените и мъжете в ЕС, определена като разликата между равнищата на заетост на мъжете и жените на възраст 20–64 години, леко намаля с 0,2 процентни пункта в сравнение с 2023 г., достигайки 10,0 процентни пункта. Разликата обаче остава голяма, което подчертава необходимостта от непрекъснати усилия на политиката, ако се очаква ЕС да намали поне наполовина разликата в заетостта между жените и мъжете в сравнение с 2019 г. и да постигне водещата си цел за равнище на заетост от 78% до 2030 г.

7. Относителният дял на икономически активните лица (т.е. процентът на активните лица на възраст 20–64 години спрямо съпоставимото общо население) в ЕС продължи да се подобрява през 2024 г., като достигна ново рекордно високо равнище от 80,4% (+0,4 процентни пункта спрямо 2023 г.).
8. Равнището на безработица в ЕС за хората на възраст 15–74 години намаля незначително през 2024 г. (с 0,2 процентни пункта), достигайки ново рекордно ниско равнище от 5,9%, което е и най-ниското равнище от 2009 г. насам. Освен това равнището на дълготрайната безработица в ЕС (като процент от активното население) спадна допълнително през 2024 г. до 1,9% в сравнение с 2,1% през 2023 г. и 2,4% през 2022 г., а дялът на дълготрайно безработните от общата безработица също намаля (до 32,2% през 2024 г. от 35,0% през 2023 г. и 38,5% през 2022 г.). Въпреки че намалява, дълготрайната безработица продължава да бъде трайно установена в някои държави членки, което изостря риска от загуба на умения, бедност и социално изключване.
9. Равнището на безработица сред младите хора на възраст 15–29 години в ЕС се повиши незначително с 0,2 процентни пункта до 11,4% през 2024 г. в сравнение с 2023 г., което все още е доста над общото равнище на безработица, поради което продължава да бъде основно предизвикателство. Процентът на хората на възраст 15–29 години, незаети с работа, учене или обучение (NEET), продължи да намалява през 2024 г. на годишна база, макар и незначително, с 0,2 процентни пункта до 11,0%. Съгласно Плана за действие на Европейския стълб на социалните права ЕС следва да се стреми да намали дела на NEET на възраст 15–29 години от 12,6% през 2019 г. на 9% през 2030 г., а именно чрез подобряване на перспективите им за заетост, като по този начин допринесе и за постигането на целта за равнище на заетост от 78% до 2030 г.
10. Проучванията сочат, че в бъдеще може да има забавяне на набирането на персонал и на ръста на заплатите. Показателят за очакваната заетост (EEI) на Европейската комисия, който обобщава плановите на ръководните кадри за заетост, е намалял незначително от миналата есен насам. Според икономическата прогноза на Комисията от пролетта на 2025 г. растежът на заетостта в ЕС се очаква да намалее от годишен темп на растеж от 0,8% през 2024 г. (1,0% в еврозоната) до 0,5% през тази и следващата година както в ЕС, така и в еврозоната. Очаква се равнището на безработица да се стабилизира тази година и да достигне ново рекордно ниско равнище през 2026 г.

11. Що се отнася до наблюдението на напредъка към постигането на водещите цели на ЕС, ЕС продължава да е на път да постигне водещата си цел за равнище на заетост до 2030 г., а напредъкът по отношение на водещата цел за учене за възрастни беше ограничен.
12. Благоприятните условия на пазара на труда през 2024 г. доближиха ЕС до целта ѝ за равнище на заетост за 2030 г., като равнището е само с 2,2 процентни пункта под целевата стойност от 78%. Въз основа на годишните данни от EU-LFS на ЕС за 2024 г. седем държави членки — в сравнение с пет от предходната година — вече са надхвърлили националните си цели за 2030 г. (Словакия, Ирландия, Нидерландия, Естония, Дания, Чехия и Полша). Освен това шест държави членки постигнаха ръст на заетостта през 2024 г., който е по-висок от съответния им среден годишен темп преди COVID (2013–2019 г.). Освен това поради прогнозирания спад на населението по-голямата част от държавите членки ще се нуждаят от по-нисък минимален годишен ръст на заетостта, отколкото в периода преди кризата, за да постигнат националните си цели.
13. За да се разбере траекторията на постигане на целите за 2030 г., е важно да се проучат резултатите сред различните групи от населението. Това позволява да се идентифицират групите с резултати под средните, където интервенциите на политиката могат да окажат най-голямо въздействие. Този анализ показва, че може да се очакват хипотетични ползи от повишаването на равнището на заетост на различните групи, с особен потенциал за подобрене сред нискоквалифицираните лица (жени и мъже) за значителен брой държави членки едновременно с повишаването на нивото на уменията от страна на държавите членки. В известен брой държави членки³ съществуват и възможности за подобрене по отношение на равнището на заетост на по-възрастните работници (на възраст 55–64 години), младите хора (на възраст 20–29 години) и гражданите на държави извън ЕС (на възраст 20–64 години). Насърчаването на успешната интеграция на пазара на труда на по-слабо представените понастоящем групи би могло да спомогне за противодействие на въздействието на демографските промени върху предлагането на работна ръка.

³ Потенциалът за всяка държава членка и подгрупа е извлечен от разликата между конкретното равнище на заетост и съответното средно равнище на заетост в ЕС (или средната стойност на трите най-високи равнища на заетост в ЕС за тази група от населението). Националното равнище на заетост също се изразява като процент от референтния процент.

14. Въз основа на последните налични данни от изследването на образованието за възрастни процентът на участие на ЕС в ученето за възрастни (с изключение на обучението на работното място с наставник) през предходните 12 месеца се е увеличил на 39,5% през 2022 г. от 37,4% през 2016 г.⁴ Ще трябва да бъде постигнат допълнителен значителен напредък на равнището на ЕС, за да се постигне целта по отношение на ученето за възрастни за 2030 г., в съответствие с необходимата амбиция, за да може Европа да остане конкурентоспособна, иновативна и приобщаваща, като процъфтява в контекста на големите трансформации, пред които е изправена. Като цяло постигането на водещата цел на ЕС от 60% все още изисква увеличение с 20,5 процентни пункта до 2030 г. За тази цел трябва да се преодолеят структурните предизвикателства, наред с другото, в области като активните политики по заетостта, образованието и обучението, уменията и ученето през целия живот.
15. Участието в учене за възрастни варира значително в различните групи, като се наблюдава по-малко участие сред нискоквалифицираните лица, възрастните хора и лицата извън пазара на труда, което подчертава необходимостта от насърчаване на по-приобщаващ достъп до възможности за учене, за да се поддържат актуални уменията на работната сила в ЕС. Докато 58,9% от високкоквалифицираните възрастни са участвали в обучение през 2022 г., сред нискоквалифицираните делът е едва 18,4%. Освен това 49,5% от младите хора (на възраст 25–34 години) са участвали в обучение спрямо едва 29,9% в кохортата на 55–64 годишните. Важно е да се отбележи, че само 26,8% от безработните и 23,7% от хората извън пазара на труда са участвали в учене през 2022 г. в сравнение с 44,7% от заетите лица.
16. Що се отнася до тематичните приоритети за държавите членки, тълкуването на НРЗ за 2025 г. сочи редица ключови предизвикателства по отношение на заетостта, като е необходимо допълнително наблюдение през следващите години. Установени са предизвикателства в областта на участието на пазара на труда, по-специално за конкретни групи, като например граждани на държави извън ЕС, млади хора, възрастни хора и нискоквалифицирани лица. В областта на предлагането на умения и ученето през целия живот предизвикателствата са свързани главно с несъответствието между търсените и предлаганите умения, недостига на умения и работна ръка, слабостите по отношение на завършените образователни степени на населението, ниския процент на участие в учене и липсата на интегрирана стратегия за учене през целия живот. По отношение на системите за образование и обучение основните предизвикателства са зависимостта на образователните резултати от социално-икономическия и мигрантския произход, недостатъчното предоставяне на възможности за образование и обучение, за да се отговори на нуждите на пазара на труда, и високият брой на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението.

⁴ Що се отнася до наблюдението на напредъка към постигането на водещата цел за 2030 г. и националните цели в областта на ученето за възрастни, Групата по показателите се съгласи да продължи да използва изследването на образованието за възрастни (AES) (без „обучението на работното място с наставник“) като източник на данни за измерване на участието на възрастните в учене през последните 12 месеца и да обмисли прехода към данните от EU-LFS през 2025 г. след допълнителна оценка на разликите между данните от AES и EU-LFS.

17. Някои държави са изправени пред предизвикателства, свързани с функционирането на обезщетенията за безработица и/или въздействието на данъчните системи и системите за социална сигурност върху участието на пазара на труда (напр. капани на ниските заплати, капани на безработицата, капани на неактивността). Сегментирането на пазара на труда също продължава да бъде проблем в няколко държави членки. Установени са допълнителни предизвикателства в областта на активните политики по заетостта, като например функционирането на публичните служби по заетостта (ПСЗ) и високото равнище на дълготрайна безработица. По отношение на равенството между половете основна загриженост буди продължаващото наличие на разлики в заетостта между половете, както и разликата в заплащането между половете, докато в областта на равновесието между професионалния и личния живот ключови въпроси са предлагането и използването на услуги за полагане на грижи.
18. В анализа се посочват и общи за ЕС „положителни последни тенденции“ и „отрицателни тенденции, които да бъдат следени“. По-специално в НРЗ се подчертават редица положителни промени за периода 2023–2024 г., като например увеличаване на равнището на заетост на по-възрастните работници в 17 държави членки и увеличаване на дела на възрастните със средно или висше образование и на завършилите висше или равностойно на висше образование (на възраст 30–34 години), като и двете промени се наблюдават в 15 държави членки. Освен това в 13 държави членки се наблюдава увеличение на равнището на заетост (на лица на възраст 20–64 години) и на общата заетост, както и намаляване на разликата в заетостта между жените и мъжете. В НРЗ обаче се посочват и редица отрицателни тенденции за периода 2023–2024 г.: влошаване (напр. увеличаване) на номиналните разходи за труд за единица продукция⁵ в 23 държави членки, както и намаляване на дела на новонаетите лица в 14 държави членки.
19. Неотдавнашната работа на Комитета по заетостта в областта на многостранното наблюдение показва, че държавите членки са предприели реформи в областите на политиката, определени от НРЗ като приоритетни. Въпреки това продължават да съществуват значителни предизвикателства, както е отразено и в специфичните за всяка държава препоръки за 2025 г., които бяха по-всеобхватни, отколкото през предходните години, което бележи отстъпление от „пестеливия“ подход, установен през 2022 г.

⁵ Показателят „номинални разходи за труд за единица продукция“ беше въведен в рамката за съвместна оценка в икономически контекст, в който основният проблем беше спадът в разходната конкурентоспособност на ЕС и на държавите членки. През последните години обаче бяха взети предвид и други фактори, като например ролята и въздействието на адекватните заплати върху удовлетвореността от работата, развитието на уменията, производителността и икономическия растеж.

20. Ефективните активни политики по заетостта продължават да бъдат от съществено значение, особено в контекста на големия недостиг на работна ръка и умения и необходимостта от справяне с дългосрочната безработица. Въвеждат се мерки за засилване на интеграцията на лицата, незаети с работа, учене или обучение, и на хората с увреждания на пазара на труда, включително като продължава прилагането на засилената гаранция за младежта и чрез стимули и информационни кампании за работодателите. Въпреки че държавите членки увеличават усилията си за по-добро насочване на активните политики по заетостта, включително чрез субсидии за заетост, и засилват капацитета на публичните служби по заетостта и предлагането на услуги от тях, все още има възможност за допълнително подобрене. Освен това се наблюдават разлики между половете, като вероятността жените да участват в мерки за активизиране е по-малка. Поради това са необходими допълнителни усилия за разширяване на обхвата на активните политики по заетостта — особено с оглед на екологичния и цифровия преход и последиците за пазара на труда от демографските промени.
21. Държавите членки предприемат действия за повишаване на уменията и компетентностите и за справяне със специфичните предизвикателства в областта на образованието и обучението. Няколко държави членки предприеха мащабни реформи, включително за модернизирване на учебните програми и укрепване на учителската професия, но тяхното въздействие все още предстои да се види. Също така се прилагат мерки за по-голямо предлагане на програми за повишаване на квалификацията и преквалификация, за засилване на целенасочената подкрепа за търсещите работа и за адаптиране на учебните програми за ПОО към нуждите на пазара на труда. При все това в много случаи е необходимо тези усилия да се увеличат и да се засилят политиките за насърчаване на трудовата мобилност, привличане на квалифицирани граждани на трети държави в допълнение към талантите в ЕС, справяне с влошаването на основните и цифровите умения и, когато е целесъобразно, справяне с недостига на учители.

22. Налице е широка ангажираност за справяне с институционалните фактори, в това число законодателството за данъчното облагане и защитата на заетостта, които често водят до сегментация на пазара на труда, и за стимулиране на преминаването към безсрочни договори. Освен това се предприемат мерки за интегриране на новите форми на труд, например хибридната работа и работата от разстояние, в законодателството. В много държави членки все още има големи възможности за подобрене по отношение на изместването на данъчното облагане от труда към други данъчни основи и преразглеждането на структурата на данъчните и осигурителните системи, за да се увеличи участието на пазара на труда и да се стимулира по-дългото работно време. Продължава да е налице необходимост от подобряване на структурата на данъчната и осигурителната система в много държави от ЕС, където все още има значителни демотивиращи фактори за работа за неактивните лица, безработните, нископлатените работници и вторите работещи членове на домакинството. Тази лоша структура е сред факторите, които обуславят различията между половете на пазара на труда и оказват силно влияние върху избора на работа в домакинствата, особено върху избора на вторите работещи членове на домакинството.
23. Европейският семестър остава ефективен инструмент за координация за насърчаване на устойчивия и приобщаващ икономически растеж, конкурентоспособността, заетостта и адекватната социална закрила и социално приобщаване. Цикълът за 2025 г. отбелязва първата година от прилагането на новата рамка на ЕС за икономическо управление, като социалната и икономическата устойчивост, включително Европейският стълб на социалните права, бяха идентифицирани като един от общите приоритети на ЕС. С оглед на рисковете от влошаване, установени в икономическата прогноза на Комисията от пролетта на 2025 г., цикълът на европейския семестър за 2026 г. следва да запази акцента си върху преодоляването както на настоящите, така и на нововъзникващите предизвикателства на пазара на труда. Той следва също така да подкрепя екологичния и цифровия преход, да отговаря на последиците за пазара на труда от демографските промени и да допринася за общата цел за укрепване на конкурентоспособността на ЕС.

24. Комитетът по заетостта очаква предстоящата инициатива за пътна карта за качествени работни места и приканва Комисията да вземе предвид становището си относно измеренията на качеството на работните места, представено на Съвета EPSCO през юни 2025 г., при изготвянето както на пътната карта за качествени работни места, така и на новия план за действие на Европейския стълб на социалните права. Групата по показателите към Комитета по заетостта понастоящем актуализира съществуващата рамка за мониторинг на качеството на работните места с цел определяне на най-подходящите показатели за оценка на съответните измерения на политиката до първото тримесечие на 2026 г. В съответствие с тази рамка в следващия цикъл на европейския семестър следва да бъде интегриран по-систематичен мониторинг на качеството на работните места.
