



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 25 ноември 2021 г.
(OR. en)

14267/21

SOC 686
EMPL 515
ECOFIN 1129
EDUC 390

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

От:	Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от г-жа Martine DEPREZ, директор
До:	Г-н Јерре TRANHOLM-MIKKELSEN, генерален секретар на Съвета на Европейския съюз
№ док. Ком.:	COM(2021) 743 final
Относно:	ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА СЪВМЕСТЕН ДОКЛАД ЗА ЗАЕТОСТТА ОТ КОМИСИЯТА И СЪВЕТА

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2021) 743 final.

Приложение: COM(2021) 743 final



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 24.11.2021 г.
COM(2021) 743 final

**ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА СЪВМЕСТЕН ДОКЛАД ЗА ЗАЕТОСТТА
ОТ КОМИСИЯТА И СЪВЕТА**

Съдържание

ОСНОВНИ ПОСЛАНИЯ.....	2
ПРЕГЛЕД НА ТЕНДЕНЦИИТЕ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ	26
1.1 Тенденции на пазара на труда.....	26
1.2 Социални тенденции	30
1.3 Преразгледаният набор от социални показатели — преглед на предизвикателствата, свързани с принципите на социалния стълб	33
1.4 Водещи цели на ЕС до 2030 г.....	42
ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ РЕФОРМИ — РЕЗУЛТАТИ И ДЕЙСТВИЯ НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ	48
2.1. Насока 5: Насърчаване на търсенето на работна ръка	48
2.1.1 Основни показатели	48
2.1.2 Ответни мерки на политиката	66
2.2 Насока 6: Повишаване на предлагането на работна ръка и подобряване на достъпа до заетост, умения и компетентности	76
2.2.1 Основни показатели	76
2.2.2 Ответни мерки на политиката	109
2.3 Насока 7: Подобряване на функционирането на пазарите на труда и ефективността на социалния диалог	123
2.3.1 Основни показатели	123
2.3.2 Ответни мерки на политиката	153
2.4 Насока 8: Насърчаване на равните възможности за всички, насърчаване на социалното приобщаване и борбата с бедността	162
2.4.1 Основни показатели	162
2.4.2 Ответни мерки на политиката	185

ОСНОВНИ ПОСЛАНИЯ

Със своя съвместен доклад за заетостта (СДЗ) Европейската комисия и Съветът проследяват на годишна основа и в съответствие с член 148 от ДФЕС състоянието на заетостта в Съюза и прилагането на насоките за заетостта. В съвместния доклад е представен годишен преглед на основните тенденции в заетостта и социалната сфера в Европейския съюз, както и на последните мерки на политиката на държавите членки в съответствие с насоките за политиките по заетостта на държавите членки¹. В него се посочват и свързаните с това приоритетни области за действия чрез политиката. Предложението на Комисията относно доклада е част от есенния пакет на европейския семестър; окончателният текст ще бъде приет от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) след обмен на мнения между Комисията и нейните подготвителни органи.

В изданието на СДЗ за 2022 г. се обръща по-голямо внимание на прилагането на Европейския стълб на социалните права в съответствие с ангажиментите, поети в плана за действие от март 2021 г. и от лидерите на ЕС в Декларацията от Порто от 8 май. Прилагането му ще засили стремежа на Съюза към екологичен, цифров и справедлив преход и ще допринесе за постигането на сближаване във възходяща посока в социалната и икономическата област и за справянето с демографските трудности. То също така ще допринесе за постигането на целите за устойчиво развитие. С настоящия доклад се укрепва наблюдението на социалния стълб, по-специално чрез тематични рубрики, обхващащи основни трудности в трите области — равни възможности и достъп до пазара на труда, справедливи условия на труд и социална закрила и приобщаване. В доклада са включени и трите нови водещи цели на ЕС за 2030 г. в областта на заетостта, уменията и намаляването на бедността съгласно плана за действие по социалния стълб, които бяха приветствани от лидерите на ЕС на социалната среща на върха в Порто и от Европейския съвет през юни. ЕС се ангажира да постигне следните водещи цели до 2030 г.:

- поне 78 % от населението на възраст между 20 и 64 години следва да има работа;
- поне 60 % от хората на възраст между 25 и 64 години следва да участват в учебни дейности всяка година; както и
- броят на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, следва да намалее с поне 15 милиона души в сравнение с 2019 г.

Наред с кохезионните фондове изпълнението на реформите и инвестициите, предвидени в плановете за възстановяване и устойчивост (ПВУ) на държавите членки, ще способства за справедливо, приобщаващо и устойчиво възстановяване. Механизмът за възстановяване и устойчивост (МВУ) насърчава икономическото, социалното и териториалното сближаване на Съюза чрез подобряване на устойчивостта, готовността за реакция при кризи, капацитета за приспособяване и потенциала за растеж на държавите членки. По този начин механизмът допринася и за прилагането на Европейския стълб на социалните права, като се обръща специално

¹ Последната актуализация на насоките за заетостта беше приета от Съвета на Европейския съюз през октомври 2021 г. (ОВ L 379, 26.10.2021 г., стр. 1—5).

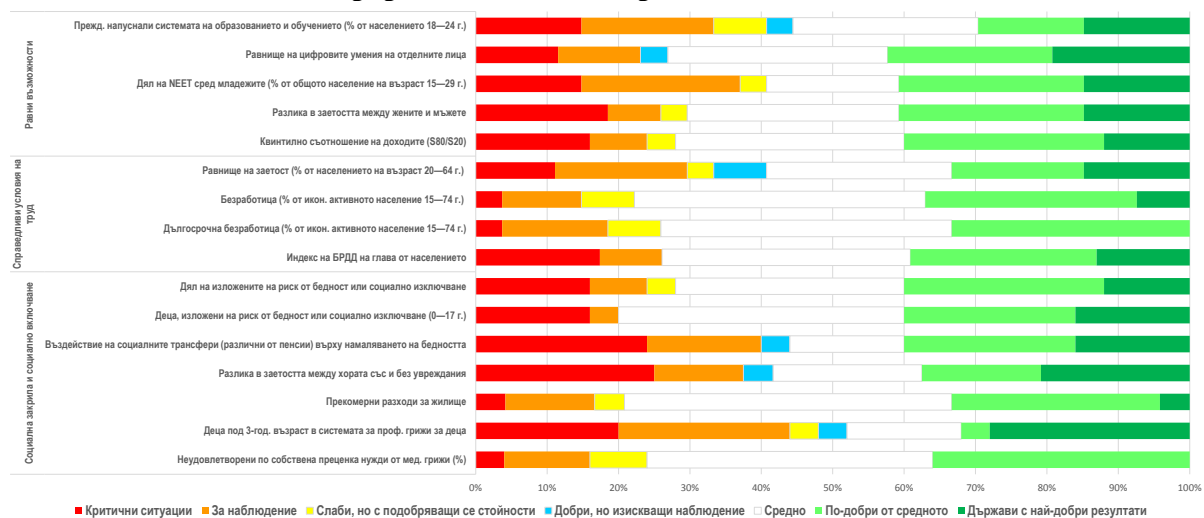
внимание на трудностите, посочени в специфичните за всяка държава препоръки.² От значение в това отношение са четири от шестте стълба, които определят обхвата на механизма, а именно: i) интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, ii) социално и териториално сближаване, iii) здравеопазване и икономическа, социална и институционална устойчивост и iv) политики за следващото поколение, децата и младежите. Като част от анализа на ответните мерки на политиката, съвместният доклад за заетостта включва и подбор на мерки, подкрепени от МВУ и от други източници на финансиране от ЕС, включително Европейския социален фонд плюс, Европейския фонд за регионално развитие и Фонда за справедлив преход.

Преразгледаният набор от социални показатели е в основата на анализа в СДЗ за 2022 г., като са обхванати по-обстойно принципите на социалния стълб. Като част от плана за действие по социалния стълб от март 2021 г. Комисията предложи наборът от социални показатели да бъде преразгледан, за да се даде възможност за по-добро наблюдение на социалния стълб с преработен набор от водещи показатели, което EPSCO одобри през юни 2021 г. Поради това в СДЗ за 2022 г. резултатите на държавите членки се оценяват въз основа на преразгледания набор от водещи показатели³. Сега те включват показатели, които позволяват да се обхванат важни измерения като образованието и обучението за възрастни, интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда, риска от бедност и социално изключване за децата и прекомерните разходи за жилище. Данните от преразгледания набор от социални показатели, заедно със специфичния за отделните държави анализ на данните и контекста на политиката, позволяват по-точно да се определят основните трудности в областта на заетостта, уменията и социалните въпроси в ЕС и в държавите членки (вж. фигура 1). Това би позволило да се извърши по-внимателно наблюдение на социалните промени и различия. В контекста на европейския семестър консултативните комитети на Съвета EPSCO ще разгледат предложението на Испания и Белгия за процедура при социални дисбаланси (ПСД) въз основа на член 148 от ДФЕС.

² Член 4 от Регламент (ЕС) 2021/241 за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост (ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 17).

³ В плана за действие по социалния стълб са предложени и вторични социални показатели, чиито обсъждания все още продължават.

Фигура 1. Заетост, умения и социални трудности в държавите — членки на ЕС, по водещи показатели от преразгледания набор от социални показатели



Бележки: 1) все още не са налични данни за показателя, отразяващ участието на възрастни в учебни дейности; 2) показателят за цифровите умения се отнася за данните за 2019 г.; 3) за някои държави липсват данни по някои показатели, легендите за всички показатели са представени в приложението към доклада.

Въздействието върху пазара на труда на кризата, свързана с COVID-19, беше смекчено от бързите и решителни действия чрез политиката на равнище държави членки и на равнище ЕС. Въпреки че пазарът на труда продължава да се възстановява, заетостта и общият брой на отработените часове все още не са достигнали равнищата отпреди кризата⁴. След като достигна най-ниската си стойност от 71,6 % през второто тримесечие на 2020 г., равнището на заетост се възстанови частично до 72,8 % за хората на възраст 20–64 години през второто тримесечие на 2021 г., което е под най-високата стойност от 73,3 %, достигната през четвъртото тримесечие на 2019 г. Въпреки че икономическото възстановяване ще поддържа създаването на работни места, преди 2022 г. не се очаква връщане към равнищата на заетост отпреди кризата. Както е отразено във водещата цел на ЕС за равнището на заетост, високото равнище на заетост е основен приоритет за 2030 г., за да се гарантира, че всеки може да участва пълноценно в икономиката и обществото, и да се създадат условия за намаляване на броя на хората, изложени на риск от бедност. Предвид мащабите на въздействието на COVID-19 върху икономиката, увеличението на безработицата като цяло остава под очакваното. Това се дължи на мерките на политиката, въведени от държавите членки, също и с финансовата подкрепа от ЕС (по-специално чрез инструментите SURE — Европейски инструмент за временна подкрепа с цел смекчаване на рисковете от безработица при извънредни обстоятелства⁵ и REACT-EU — Помощ за възстановяване в полза на сближаването и териториите на Европа⁶), и в по-малка степен на факта, че когато намирането на работа е станало по-трудно, някои хора са преминали поне временно към неактивност.

⁴ Това отразява факта, че схемите за непълно работно време и временно съкращаване все още имат важна роля за много работници, заедно с ограниченията за уволняване, наложени в няколко държави членки с цел да се способства за запазването на заетостта.

⁵ Регламент (ЕС) 2020/672 на Съвета от 19 май 2020 г.

⁶ Регламент (ЕС) 2020/2221 на Европейския парламент и на Съвета от 23 декември 2020 г.

Възстановяването на пазара на труда продължава

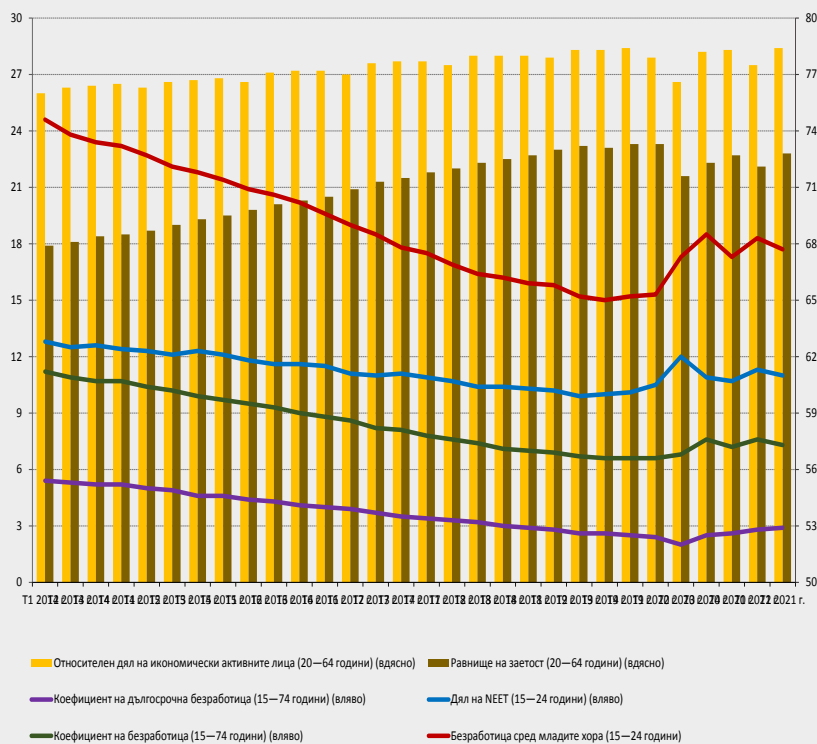
72,8 %
равнище на
заетост през
2Т на 2021 г. (с
1,2 п.п. по-
високо
отколкото една
година по-
рано)

6,7 %
равнище на
заетост през
септември
2021 г. (с 1 п.п.
по-ниско
отколкото една
година по-
рано)

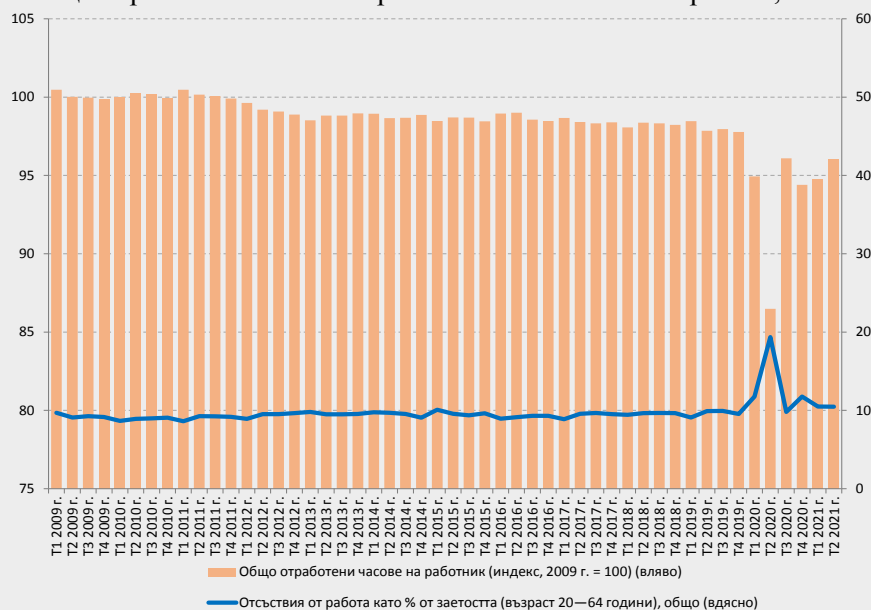
17,4 %
коефициент
на
безработица
сред младите
хора през 2Т
на 2021 г. (с
0,6 п.п. по-
висок
отколкото през
2Т на 2020 г.)

+13,3 %
отработени
часове на
работник
през 2Т на
2021 г. в
сравнение с 4Т
на 2020 г. (все
още с 2,7 %
по-малко от 2Т
на 2019 г.)

Относителен дял на икономически активните лица, коефициент на безработица и дял на младите хора, незаети с работа, учене или обучение, ЕС-27 (%)



Общо отработени часове на работник и отсъствия от работа, ЕС-27



Забележка: Прекъсване в динамичните редове на тримесечните коефициенти на безработица от 1Т на 2021 г. насам. Източник: База данни на Евростат [une_rt_q], [une_ltu_q] и Наблюдение на работната сила [lfsi_emp_q], [lfsi_argan], [lfsi_neet_q]. Сезонно изгладени, а не календарно изгладени данни.

Кризата, свързана с COVID-19, прекъсна положителната тенденция, наблюдавана по отношение на относителния дял на икономически активните лица. Стойността на този показател за ЕС-27 за възрастовата група 20—64 години отбеляза неволяно понижение в резултат на пандемията, но вече възстанови равнището си отпреди кризата на тримесечна база. Това до голяма степен се дължи на участието на пазара на труда на жените и на възрастовата група 55—64 години. През последното десетилетие обаче населението в трудоспособна възраст в ЕС намалява в абсолютно изражение, което също е фактор за нарастващия недостиг на работна сила. В този контекст са важни политиките, които водят до включването на повече хора в пазара на труда, позволяват по-дълъг и по-здравословен трудов живот и подобряват производителността в средносрочен и дългосрочен план. Подобряването на условията на труд и по-доброто им адаптиране към променящите се потребности на работниците през целия им живот би имало положително въздействие върху предлагането на работна сила и по този начин би способствало за постигането на по-високи равнища на заетост.

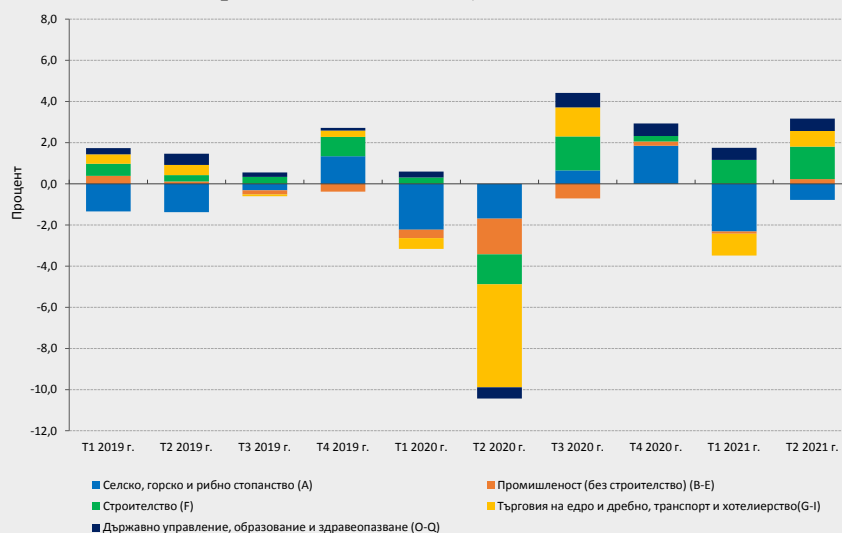
COVID-19 оказва различно въздействие върху различните сектори и видове работници

Най-високи темпове на растеж на заетостта от 2Т на 2020 г. насам в строителството, публичната администрация и УКТ

Най-ниски темпове на растеж на заетостта от 2Т на 2020 г. насам в търговията на едро и дребно, изкуствата и развлеченията и селското стопанство

1,6 млн. по-малко наети лица (20—64 години) на временен трудов договор през 2Т на 2021 г. спрямо 2Т на 2019 г.

Промени в заетостта по икономически дейности (вътрешно понятие, сезонно и календарно изгладени данни), ЕС-27



Източник: База данни на Евростат [ec00109]. Забележка: * дейности по NACE Rev. 2.

С възстановяването на икономиката от шока, свързан с COVID-19, вероятно не всички работни места ще бъдат възстановени и подкрепата за прехода към друга работа става особено важна. От второто тримесечие на 2020 г. насам най-високите

темпове на растеж на заетостта са в строителството, публичната администрация и комуникационните технологии (ИКТ), а най-ниските — в търговията на едро и дребно, изкуствата и развлеченията и селското стопанство. За някои от засегнатите дружества пандемията ще представлява само преходно сътресение. За други тя може да доведе до дълбоки промени в бизнес моделите, отчасти предизвикани от промяна в предпочитанията на потребителите (например по-широко използване на електронната търговия) и в организацията и работните практики на предприятията (включително цифровизация и стремеж към по-устойчиви начини на производство). От тази гледна точка някои задачи могат да станат излишни, което ще наложи реструктуриране на начините на работа и на вложения труд, а разработващите политики и предприятията ще трябва в по-голяма степен да подпомагат преминаването от едно работно място на друго по примера на препоръката на Комисията за ефективна активна подкрепа за заетостта (ЕАПЗ). Възстановяването също така дава възможност за насочване към по-устойчива социално-икономическа система с нови бизнес модели и широкообхватни последици за видовете предлагани работни места и необходимите умения. Необходимо е бързо преразпределение на работната сила, подкрепено от ефективни активни политики по заетостта и мерки за повишаване на квалификацията и за преквалификация, за да се преодолее недостигът на работна сила, да се подпомогне повишаването на производителността, заплатите и социалното сближаване и да се улеснят екологичният и цифровият преход. Схемите за непълно работно време могат да имат полезна роля в това отношение, като улесняват и подкрепят процесите на реструктуриране. Те следва да останат част от инструментариума на политиката и след кризата и да се пренасочат към подпомагане на модернизацията на икономиката (например чрез мерки за развитие на съответните умения), без да се забавят структурните промени.

Кризата изведе на преден план по-трудното положение на младите хора на пазара на труда

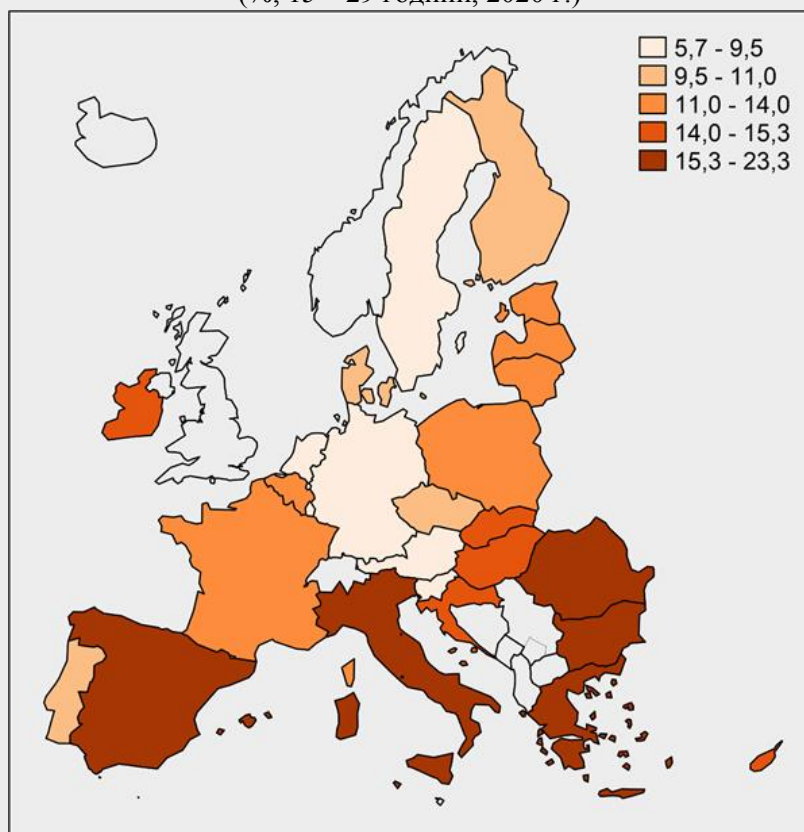
13,7 %

младежи, незаети с работа, учене или обучение (на възраст 15—29 години) през 2020 г.

Увеличение с 1,3 процентни пункта на коефициента на безработица сред младите хора в периода 2019—2020 г.

Два пъти повече млади хора, които са заети недоброволно на временен договор, в сравнение с хората на възраст 25—64 години.

Млади хора, незаети с работа, учене или обучение (NEET) (% , 15—29 години, 2020 г.)



Забележка: Не са представени някои административни единици на островите и най-отдалечените региони.
Източник: Евростат. Наблюдение на работната сила [edat_lfse_35]. © EuroGeographics за административните граници.

Кризата, свързана с COVID-19, засегна по-силно младите хора, особено започващите работа, което изисква бързи и решителни действия чрез политиката. Коефициентът на безработица сред младите хора (15—24 години) в ЕС показва първоначални признаци на възстановяване към средата на 2021 г., но през второто тримесечие на 2021 г. все още е 17,4 %, което е почти три пъти повече от коефициента на безработица сред населението на възраст 25—74 години. Шокът от COVID-19 предизвика обрат на шестгодишната тенденция на намаляване на броя на младите хора, незаети с работа, учене или обучение (NEET), отчасти в резултат на несигурните позиции на младите хора на пазара на труда. Това изисква решителни действия чрез политиката, за да се предотвратят рисковете от дългосрочни отрицателни последици за тяхното благосъстояние и за перспективите им за професионална реализация. Намаляването на броя на тези млади хора е една от допълнителните амбиции на ЕС,

заявени от Европейската комисия в плана за действие по социалния стълб. Укрепената гаранция за младежта създава предпоставки за засилване на действията за осигуряване на добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца, след като младите хора останат без работа или напуснат системата на формалното образование⁷. Инициативата ALMA (стреми се, учи, овладей, постигай)⁸ ще помогне на млади хора в неравностойно положение, незаети с работа, учене или обучение, да придобият професионален опит в чужбина, като получат и необходимата социална подкрепа, с цел да бъдат включени в образование, професионално обучение или качествена заетост.

Предвид неравномерното въздействие на кризата върху различните групи работници активните политики по заетостта, адаптирани към нуждите на целевите групи, са от съществено значение, за да се гарантира приобщаващо възстановяване. Силно засегнати бяха работниците с нестандартна заетост, особено тези на срочни договори в държавите членки с по-голям дял на временната заетост⁹. Загубата на работни места сред родените извън ЕС е по-голяма, отколкото сред местното население. Освен това съществува значителен потенциал за увеличаване на заетостта сред хората с увреждания: разликата между равнището на заетост сред хората с увреждания и останалите през 2020 г. в ЕС е 24,5 процентни пункта.

Пандемията допълнително подчерта дългогодишните трудности, свързани с участието на жените на пазара на труда. Въпреки че данните не показват по-силно отрицателно въздействие върху равнището на заетост при жените в сравнение с това при мъжете, през периодите на ограничителни мерки броят на отработените часове при жените намалява по-рязко от този при мъжете. Зад тези тенденции стоят различията в представителството на жените и мъжете в секторите и професиите, засегнати от кризата, различията между половете при работа от разстояние и фактът, че жените са поели по-голям дял от отговорностите за полагане на грижи. Освен това по време на кризата в групата на самотните жени с деца са изгубени повече работни места, отколкото при тези без деца. Това извежда на преден план значението, което имат услугите за грижи за деца и за дългосрочни грижи за увеличаване на участието на жените в пазара на труда. Именно затова и Директивата за равновесието между професионалния и личния живот¹⁰, която трябва да бъде транспонирана от държавите членки до 2 август 2022 г., има за цел да се осигури равен достъп и балансирано използване на условията за отпуск от мъжете и жените. Това ще позволи на родителите с деца или на работниците, които имат нуждаещ се от грижи роднина, да постигнат по-добро равновесие между полагането на грижи и професионалните си отговорности. В същото време в редица държави членки данъчните системи продължават да

⁷ [Препоръка на Съвета](#) от 30 октомври 2020 г. „Мост към работни места — укрепване на гаранцията за младежта“, и за замяна на Препоръката на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта, 2020/C 372/01 (ОВ С 372, 4.11.2020 г., стр. 1).

⁸ Допълнителна информация е на разположение на адрес: [ALMA — Заетост, социални въпроси и приобщаване — Европейска комисия \(europa.eu\)](#)

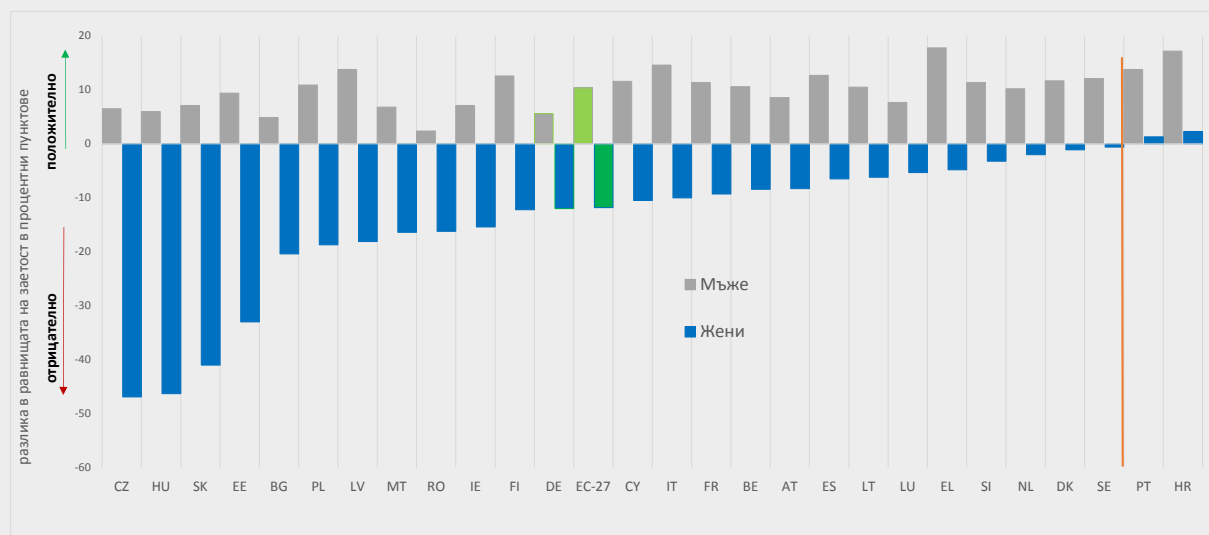
⁹ Тези наети лица често са слабо обхванати от обезщетения за заместване на доходите въпреки стремежа на много правителства да намалят или отстранят тези пропуски с извънредни мерки. Целта на [Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г.](#) относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила 2019/C 387/01 (ОВ С 387, 15.11.2019 г., стр. 1) е да се укрепи тяхното положение.

¹⁰ [Директива \(ЕС\) 2019/1158](#) на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагачи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

обезсърчават участието на пазара на труда на вторите работещи членове на домакинството (които най-често са жени).

Различията между мъжете и жените на пазара на труда остават големи

Разлики в равнището на заетост на лицата със и без деца на възраст под 6 години през 2020 г. (в процентни пунктове, по пол, възраст 25—49 години)



Коефициентът на заетост сред жените с малки деца в ЕС е с 11,8 п.п. по-нисък отколкото при жените без деца

Броят отработени часове намалява повече при жените, често в резултат на задълженията за полагане на грижи (6,1 п.п. при жените спрямо 4,3 п.п. при мъжете)

Големи различия по отношение на участието в услуги за полагане на грижи за деца между държавите членки

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsi_hheredch].

Макар че съществува потенциал за увеличаване на заетостта сред определени групи, нарастващият недостиг на работна сила в много държави членки показва първостепенното значение на по-общата потребност от повишаване на квалификацията и от преквалификация. Предизвиканият от COVID-19 спад на икономическата активност доведе до намаляване на недостига на работна сила в почти всички държави членки. През 2021 г. вследствие на облекчаването на ограничителните мерки и постепенното икономическо възстановяване свободните работни места отново започнаха да се увеличават в повечето държави членки. В сектори като строителството, здравеопазването и дългосрочните грижи, както и информационните и комуникационните технологии, се отчита най-голям недостиг на работна сила, който се дължи на дълготраен недостиг на умения, наред с други причини. В резултат на екологичния и цифровия преход също може да се очаква повишено търсене на работна сила в секторите, свързани с възобновяемата енергия, строителството, селското и горското стопанство, и то предимно в групата на средните умения.

Недостигът на работна сила нараства с възстановяването на икономиката

2,1 %

са свободните работни

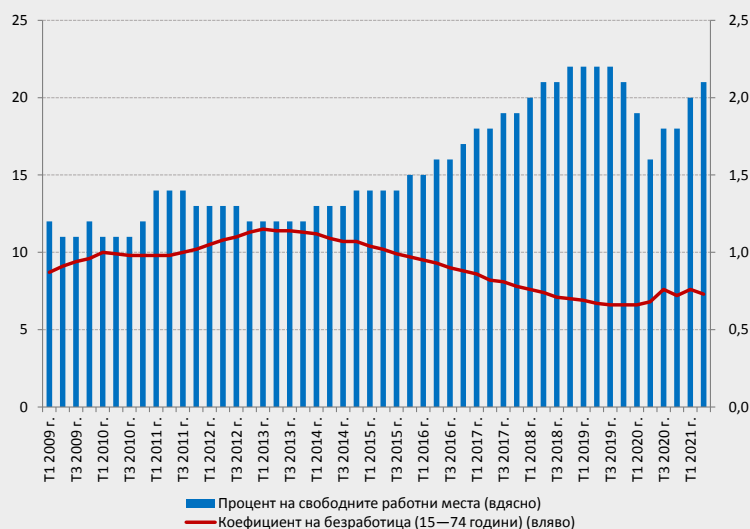
места - през 2Т на 2021 г., което е с 0,5 п.п. по-високо от това през 2Т на 2020 г. и само с 0,1 п.п. под равнището от 2Т на 2019 г.

Трайният

недостиг на

умения определя тенденцията в секторите на строителството, здравеопазването, дългосрочните грижи и ИКТ

Процент на свободните работни места и коефициент на безработица (15—74 години) в ЕС-27



Забележка: NACE Rev. 2, дейности B-S. Коефициент на безработица, тримесечни сезонно изгладени данни. Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [jvs_q_nase2] и [une_rt_q]

Работата невинаги осигурява доход за достоен живот В ЕС-27 бедността сред работещите се е увеличила от 8,5 % през 2010 г. до 9 % през 2019 г. Като цяло работниците на временни договори са изложени на много по-висок риск от бедност сред работещите, отколкото тези на постоянни договори (16,2 % спрямо 5,9 %), а също и нискоквалифицираните работници спрямо висококвалифицираните (19 % спрямо 4,9 %). Освен това вероятността от бедност сред работещите е много по-голяма сред работниците, родени извън ЕС, отколкото сред родените в Съюза. Независимо от неотдашните увеличения на минималната работна заплата в много държави членки, законоустановените минимални работни заплати често остават ниски в сравнение с други заплати в икономиката. Според предложението на Комисията за директива относно адекватни минимални работни заплати¹¹ колективното договаряне има ключова роля за постигането на адекватна защита на минималните работни заплати в целия Съюз.

От началото на пандемията заетостта на срочен трудов договор намалява, което отразява по-голямата загуба на работни места на срочен трудов договор, отколкото сред наетите на безсрочен договор, въпреки че срочната заетост остава значителна в няколко държави членки. Временните договори продължават да са особено разпространени при жените, младите хора и наетите лица, родени извън ЕС.

¹¹ Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно адекватни минимални работни заплати в Европейския съюз, [\(COM\(2020\) 682 final\)](#).

Временните договори, които служат като „стъпало“ към по-постоянни работни места, са от ключово значение за подобряване на цялостното качество на работните места. В някои държави членки първата причина за сключването на срочен трудов договор остава трудността да се намери постоянна работа. Работещите недоброволно на временен договор често съобщават за по-ниска удовлетвореност от работата, което може да се отрази на трудовото им представяне и на придобиването на умения от тяхна страна. Делът на заетостта на непълно работно време в ЕС е намалял през 2020 г. в сравнение с предходната година, но недоброволната заетост на непълно работно време все още засяга значителен процент от наетите лица.

Внезапното и значително увеличение на работата от разстояние показва както предимствата, така и трудностите, свързани с дистанционната работа. По време на извънредната ситуация в областта на общественото здраве работата от разстояние се оказва важна за много предприятия, за да осигурят непрекъснатост на дейността и да опазят здравето на служителите си. В нормални условия тя позволява също така да се намали времето за пътуване до работното място, да се увеличи гъвкавостта и възможностите за равновесие на професионалния и личния живот на служителите, както и да се подобри ефективността и производителността на предприятията. Въпреки това работата от разстояние понякога може да размие съществуващите граници между професионалния и личния живот, което предполага по-висок интензитет на работата и трудности, свързани с осигуряването на колективно представителство, с участието в процеса на вземане на решения и с обучението на работното място в някои случаи. Цифровите технологии дадоха възможност за разширяване на работата от разстояние и способстваха за постигането на по-добро съответствие между търсенето и предлагането на работна сила, но същевременно създадоха затруднения за пълноценното участие на някои групи, особено на нискоквалифицираните или възрастните хора, на пазара на труда и в обществото. Това от своя страна може да увеличи рисковете от цифрово разделение, изключване от пазара на труда и социално изключване, поради което е важно всички да получат необходимите цифрови умения, за да се възползват от цифровия преход.

Пандемията ускори текущите тенденции в цифровизацията, включително посредством увеличаване на работата през платформи, което налага да бъдат предприети действия чрез политиката за управление на свързаните с това трансформации, по специално що се отнася до условията на труд и достъпа до социална закрила. Цифровите технологии предлагат нови начини за обучение и работа, както и нови възможности за предприятия и потребителите. На пазара на труда те създават възможности за заетост и могат да допринесат за постигане на по-добро съответствие между търсенето от страна на работодателите и на работниците. Цифровите технологии обаче могат да доведат и до рискове за съществуващите работни места и за качеството на заетостта, особено за тези, които извършват рутинни дейности, и за нискоквалифицираните работници. Успоредно с пренасочването на работната сила към професии, изискващи цифрови умения, може да се наблюдава и пренасочване към професии, свързани с икономиката на цифровите трудови платформи. По време на пандемията бързо нараства търсенето на работна сила онлайн (с петкратно увеличение на доходите през последните пет години), което извежда на преден план значението на това да бъде изяснен правният статут и да се подобрят условията за работещите през платформи.

В няколко държави членки използването на непълно работно време и на нестандартни форми на заетост включва значителен недоброволен елемент

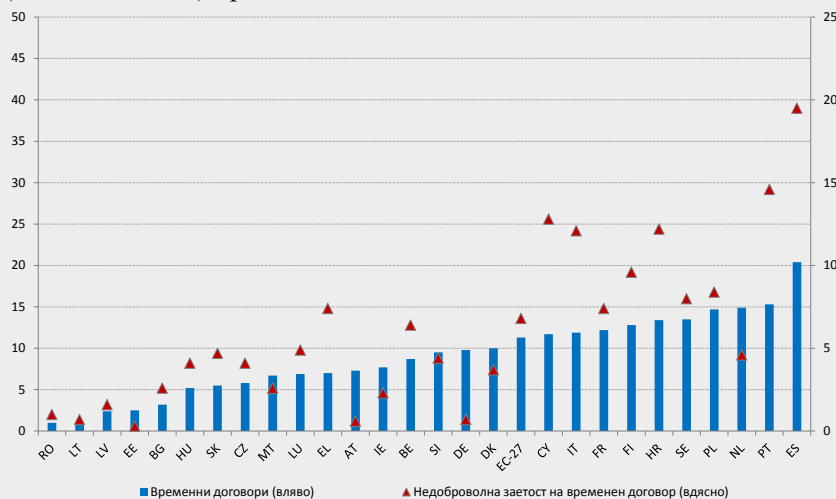
13,3 %
работещи на
временен
договор в ЕС
през 2020 г. (с
1,5 п.п. по-малко
от 2019 г.; 15—
64 г.)

Сред които
6,8 %
наети
недоброволно на
временен
договор,
като голяма част от
тях са младежи

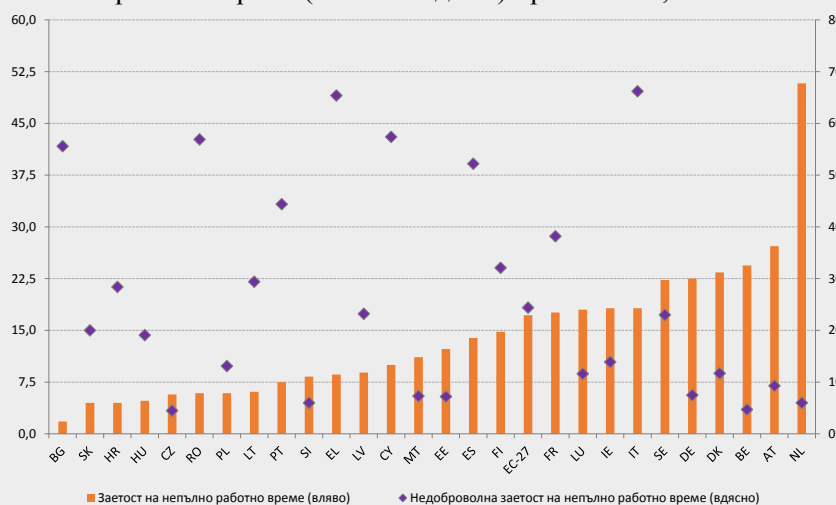
17,2 %
работещи на
непълно
работно време в
ЕС през 2020 г. (с
1,2 п.п. по-малко
от 2019 г.)

25 %
наети
недоброволно на
непълно
работно време в
ЕС през 2020 г.

Временни договори като процент от общата заетост (15—64 години) през 2020 г. Наети недоброволно на временен договор (15—64 години) през 2020 г., ЕС-27



Договори на непълно работно време като процент от общата заетост (15—64 години) през 2020 г. Наети недоброволно на непълно работно време (15—64 години) през 2020 г., ЕС-27



Източник: База данни на Евростат [tesem190] и Наблюдение на работната сила [lfsi_pt_a], [lfsa_eprgai] и [lfsa_eprgan].

Преходът към зелена икономика и ангажиментът за постигане на неутралност по отношение на климата до 2050 г. представляват уникална възможност за устойчиво, приобщаващо и трайно възобновяване на икономиката на ЕС. При условие че се въведат подходящи съпътстващи политики, преходът към неутралност по отношение на климата може да създаде до един милион допълнителни работни места до 2030 г., въпреки че се очаква въздействието да бъде различно за различните професии, сектори и региони. Работни места ще бъдат създадени предимно в групата на средните умения, което може да способства за ограничаване на тенденциите за поляризация на пазара на труда. Екологичният преход обаче няма да засегне всички европейци еднакво и ще има отрицателно въздействие върху някои от тях, което

предполага загуба на работни места и реструктуриране в някои сектори (особено в секторите за добив на ресурси и в енергоемките сектори), както и увеличаване на натиска върху доходите на домакинствата. Освен това в много сектори за съществуващите работни места ще е необходимо да бъдат усвоени допълващи умения в подкрепа на екологичния преход. Тези промени могат да се окажат предизвикателство, особено за най-уязвимите групи и за някои региони, особено за тези, които са засегнати от индустриалния преход или от промените в моделите на потребление, както и за въгледобивните региони. В същото време много дейности, свързани с прехода към по-кръгова икономика, имат значителен потенциал да допринесат за социалната икономика и за създаването на работни места на местно равнище. Повишаването на квалификацията, преквалификацията и подпомагането на прехода към нова работа ще бъдат от съществено значение за преодоляването на тези предизвикателства. Това може да осигури на хората подходящи умения и да способства за бързо преразпределение на работната сила, което допринася за повишаване на ефективността, производителността и заплатите. Както е обявено в Европейската програма за умения, ще бъдат засилени мониторингът на екологизирането на професиите и определянето на типа адаптиране на уменията, което е необходимо за конкретни професии и сектори.

Енергийната бедност е все по-често срещана форма на бедност и изисква целенасочени мерки. Днес енергийната бедност засяга не по-малко от 34 милиона души в ЕС, като около един от всеки пет души с доходи под прага на бедността съобщава, че не може да осигури достатъчно отопление в дома си. През октомври 2021 г. Комисията прие Съобщение относно *справянето с нарастващите цени на енергията*¹², в което справедливите системи за данъчни облекчения, целенасочените мерки за подпомагане на доходите и приобщаващите политики за обновяване са определени като ключови елементи на набора от мерки за смекчаване на енергийната бедност и преодоляване на непосредственото въздействие на неотдашните увеличения на цените. За да бъде социално справедлив, екологичният преход трябва да включва съпътстващи мерки в областта на заетостта, уменията и социалната политика, с които да се отговори на предизвикателството. През декември 2021 г. Комисията възнамерява да предложи препоръка на Съвета относно социалните и трудовите аспекти на прехода в областта на климата.

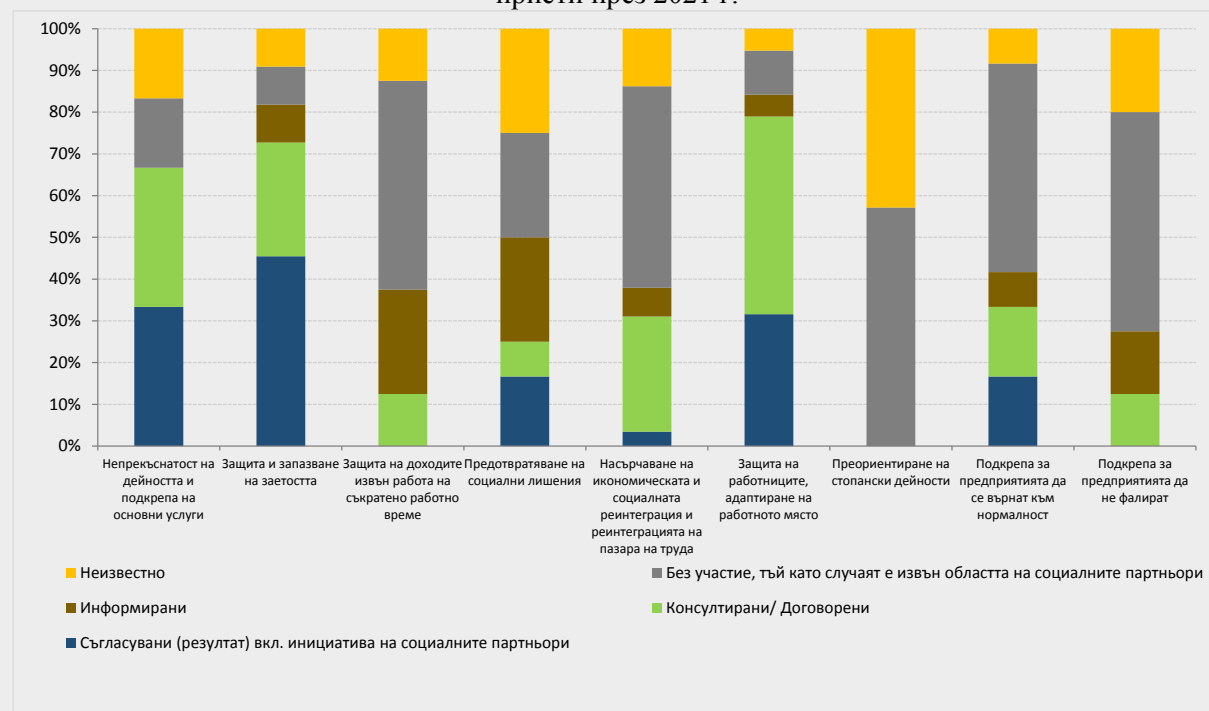
Висококачественото и ефективно участие на социалните партньори е предпоставка за доброто функциониране на европейската социална пазарна икономика, чрез което се осигуряват по-устойчиви и приобщаващи резултати от политиката. Повече от половината от всички мерки в областта на активните политики по заетостта и защитата на доходите, въведени след избухването на пандемията, са договорени или съгласувани с организациите на социалните партньори. В насоките за заетостта се отправя призив към държавите членки да осигурят навременното и пълноценно участие на социалните партньори в разработването и прилагането на реформи и политики в областта на заетостта, социалната сфера и, когато е уместно, в областта на икономиката, включително чрез подкрепа за повишаване на техния капацитет. В съответствие с националните практики и институционални рамки целта на взаимодействието със социалните партньори на всички равнища е да се подобри начинът на структуриране на реформите и да се гарантира ангажираност с тях. Като цяло качеството на участието на социалните партньори в националните политики по

¹² Съобщение на Комисията „Справяне с нарастващите цени на енергията: набор от мерки за действие и подкрепа“ ([COM\(2021\) 660 final](#)).

заетостта и социалните политики се запазва стабилно или леко се подобрява през последните години, но все още се различава значително в отделните държави членки. Участието на организациите на гражданското общество също е важно и способства за това. Това е особено важно в момент, когато е необходим широк консенсус, за да се осигури стабилно възстановяване и подкрепа за екологичния и цифровия преход. Занапред адекватното участие на социалните партньори и организациите на гражданското общество в изпълнението на планове за възстановяване и устойчивост ще бъде важно, за да се гарантира успешното изпълнение на планираните мерки.

Социалните партньори имаха ключова роля в стратегията за възстановяване от кризата, свързана с COVID-19.

Форма на ангажираност на социалните партньори в разработването на мерки на политиката, приети през 2021 г.



Повече от половината от всички мерки в областта на непрекъснатостта на дейността, защитата и запазването на заетостта, адаптирането на работните места и защитата на доходите, приети през 2021 г., са договорени или съгласувани със социалните партньори.

Качеството на участието се различава значително в отделните държави членки.

Бележки: На фигурата са показани 184 случая на законодателни актове или препоръки и тристранни споразумения в периода 1 януари—13 септември 2021 г. Източник: Eurofound (2021 г.), база данни COVID-19 EU PolicyWatch.

Резултатите в системата на образованието остават силно зависими от социално-икономическата среда. COVID-19 оказва силен натиск върху системите на държавите членки за образование и обучение. Делът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението продължава да намалява по време на пандемията, макар и с по-бавни темпове, и все още има значителни разлики между отделните държави.

Първите проучвания и анкети в държавите членки показват значителни щети върху учебния процес по време на пандемията, като особено засегнати са учениците с по-нисък социално-икономически статус или с мигрантски произход извън ЕС. Освен неравния достъп до цифрово образование онлайн, ученето е възпрепятствано от по-малко подкрепящата учебна среда в домашни условия например. Независимо от пандемията, социално-икономическият или мигрантският произход на учениците също остава силен фактор за равнището на техните цифрови умения. По отношение на основните умения, след известен напредък в миналото, делът на 15-годишните ученици с незадоволителни резултати отново се увеличава. Това подчертава значението на осигуряването на качествено образование от най-ранна възраст. Въпреки увеличаването на дела на завършилите висше образование, в повечето държави членки социалните различия по отношение на участието във висшето образование продължават да се предават между поколенията. Съществуващите несъответствия в уменията също така подчертават необходимостта от засилване на адекватността на образованието за пазара на труда и от по-нататъшно увеличаване на участието във висшето образование, по-специално в сектори с нарастващо търсене като информационните и комуникационните технологии (ИКТ) и науките, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ). Предотвратяването и намаляването на неравенството в образователните резултати, свързано със социално-икономическия или мигрантския произход, е от основно значение за осигуряването на равни възможности за всички, което има благоприятен ефект върху равнището на индивидуалните умения и потенциала за растеж на икономиката.

Неравенствата в образованието може да са причина за различен старт на пазара на труда и за различни перспективи за професионална реализация

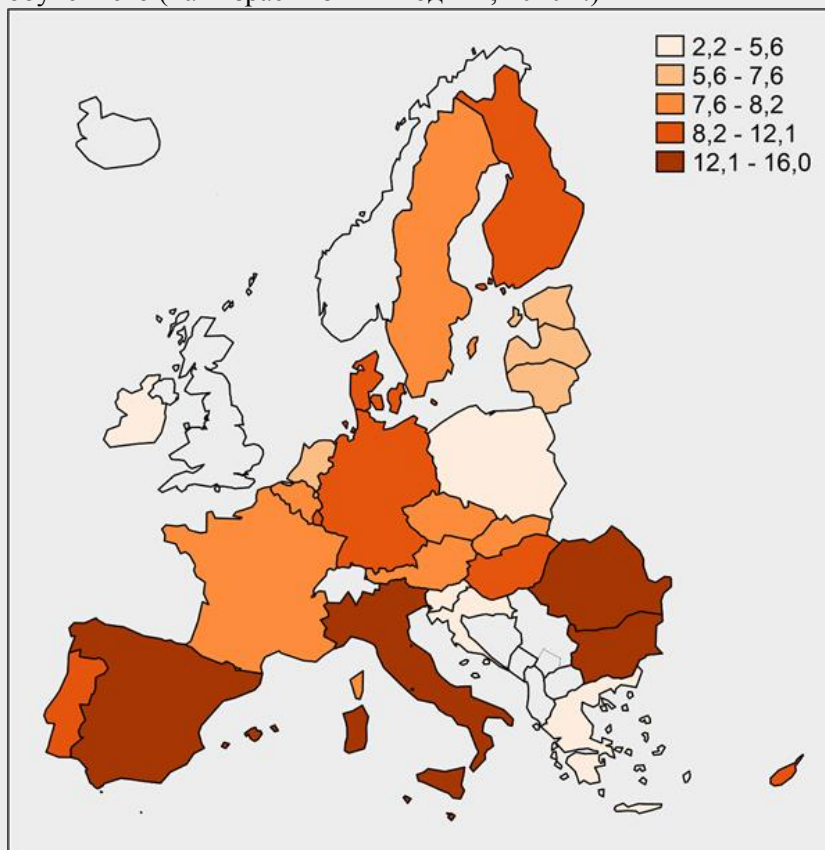
26,6 процент
ни пункта
разлика в

уменията за
четене между
учениците от
долната и
горната четвърт
на индекса на
икономическия,
социалния и
културния статус

Социално-
икономически
ят или
мигрантският
статус на
учениците
предопределя в
голяма степен
равнището на
цифровите им
умения

Младите хора,
родени извън
ЕС, е три
пъти по-
вероятно да
напуснат
училище преди
завършване

Преждевременно напускащи системата на образованието и обучението (на възраст 18—24 години, 2020 г.)



Забележка: Не са представени някои административни единици на островите и най-отдалечените региони. Източник: Евростат LFS EDAT_LFSE_02. © EuroGeographics за административните граници.

Развитието на уменията на възрастните все още е далеч от стандартните практики в целия ЕС, като различията между отделните държави са големи, а пандемията оказва сериозно въздействие; чрез водещата цел на ЕС до 2030 г. ще се подкрепят по-нататъшните усилия, необходими в това измерение. Поради това сериозно предизвикателство остава гарантирането, че работната сила притежава необходимите умения за бъдещите пазари на труда. Прогнозите по отношение на уменията показват промяна в профилите на уменията на пазара на труда вследствие на бързите технологични промени, включително поради екологичния и цифровия преход, както и по-нататъшен упадък на нискоквалифицираните професии. Това поражда спешна нужда от повишаване на квалификацията и от преквалификация. В този контекст

водещата цел на ЕС за участието на възрастни в учебни дейности (спрямо предходната година) е определена на 60 % в сравнение с 37,4 % през 2016 г. Участието в учебни дейности за възрастни при нискоквалифицираните лица и мигрантите остава значително под средното равнище. Увеличаването на участието на възрастни в учебни дейности изисква интегриран подход, чрез който различните пречки да бъдат преодолени по последователен начин, включително чрез проучване и прогнозиране на уменията в партньорство със съответните заинтересовани страни. Това предполага съчетаването на финансова подкрепа за преките разходи, като например индивидуални права на обучение, с платен отпуск за обучение и услуги за професионално ориентиране, както и преглед на възможностите за обучение с гарантирано качество и информация за валидирането и сертифицирането на уменията.

Повишаването на квалификацията и преквалификацията на работната сила е от първостепенно значение за улесняване на преминаването от едно работно място на друго и за подпомагане на екологичната и на цифровата трансформация

9,2 %

от възрастните са участвали в учебни дейности (през последните 4 седмици) в ЕС през 2020 г.

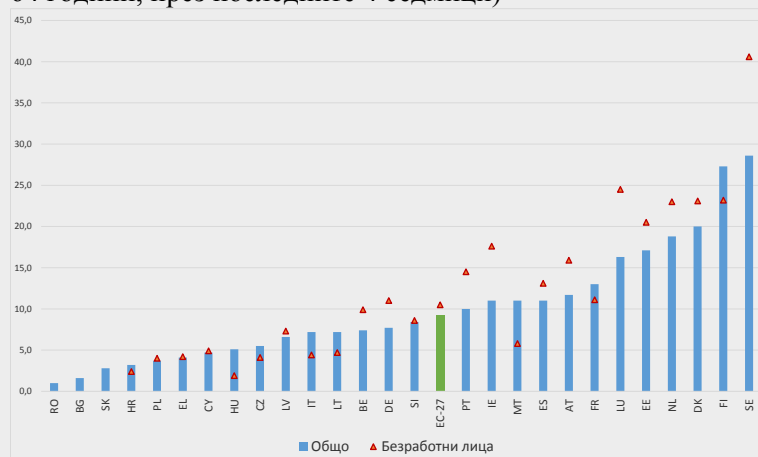
От тях само **3,4 %**

са нискоквалифицирани възрастни

89 %

от възрастните в ЕС са единодушни, че по-добрите финансови условия биха насърчили участието в обучение

Участие в учебни дейности за възрастни за цялото население и за безработните през 2020 г. (в %, 25—64 години, през последните 4 седмици)



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [trng_lfse_02]

Държавите — членки на ЕС, отбелязаха ограничен напредък в осигуряването на основни цифрови умения за възрастните, а по отношение на усъвършенстваните цифрови умения са необходими значителни допълнителни усилия. Пандемията доведе до значително увеличаване на търсенето на цифрови умения на всички равнища като универсално изискване в много професии и сектори. Последните налични данни от 2019 г. за водещия показател от набора социални показатели показват, че само 56 % от възрастните имат поне основни цифрови умения. Показателят също така показва липса

на сближаване между държавите членки и много бавен напредък от 2014 г. насам. Цифрови умения (на необходимото равнище) се изискват за над 90 % от настоящите работни места и в почти всички сектори на икономиката. Напредъкът в тази област е от съществено значение, за да може ЕС да отговори на нарастващата потребност от цифрови умения за ежедневно участие в обществения живот, както и на специфичната потребност от специалисти по ИКТ в икономиката.

Въпреки кризата, свързана с COVID-19, през 2020 г. съвкупните доходи на домакинствата останаха като цяло стабилни на осреднена база в държавите — членки на ЕС, благодарение на изключително бързите ответни мерки на политиката на равнище държави членки и на равнище ЕС. С настъпването на пандемията доходите на домакинствата рязко намаляха през второто тримесечие на 2020 г., но до края на годината се възстановиха и като цяло останаха стабилни в периода 2019—2020 г. Най-голям беше спадът на възнагражденията на наетите лица, но при самостоятелно заетите лица и нетните доходи от собственост също бяха отбелязани големи спадове. През цялата 2020 г. нетните социални обезщетения допринесоха съществено за общия доход и имаха основна роля за смекчаването на общия спад на доходите на домакинствата през второто тримесечие, като до известна степен бяха подкрепени и от корекциите на данъците върху доходите и имуществото. На фона на спада на реалния БВП с 6 % на годишна база тази стабилност на съвкупните доходи на домакинствата през 2020 г. свидетелства за ефективността на извънредните дискреционни политики, въведени с цел смекчаване на социалното въздействие на кризата, но също и за автоматичното стабилизиращо действие на системите за социална закрила и данъчно облагане. През второто тримесечие на 2021 г. както реалният БВП, така и възнагражденията на наетите лица нараснаха бързо, с приблизително същия темп, с който се бяха свили година по-рано. Като цяло реалният брутен располагаем доход на домакинствата (БРДД) през това тримесечие нарасна повече, отколкото се беше свил година по-рано, също и благодарение на това, че нетните социални обезщетения намаляваха по-бавно от другите източници на доход.

планове, представени от държавите членки в изпълнение на Препоръката на Съвета от 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила¹⁵.

Въпреки това рисковете от бедност и социално изключване остават високи за някои групи от населението, и по-специално за семействата с деца, хората с увреждания, родените извън ЕС и ромите. Бедността сред домакинствата с много нисък интензитет на икономическа активност се е увеличила през последното десетилетие. В повечето държави членки децата са изложени на бедност (включително трайна бедност) в по-голяма степен, отколкото възрастното население. По-малко вероятно е децата, които израстват в бедност или в социално изключване, да се справят по-добре в училище, да се радват на добро здраве и да реализират пълния си потенциал по-късно в живота. В плана за действие по Европейския стълб на социалните права е залегнала допълнителна амбиция към водещата цел на ЕС за намаляване на бедността до 2030 г., а именно до 2030 г. да се намали с поне 5 милиона броят на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване. В някои държави членки показателят ИРБИ при децата, отгледани от самотен родител или в семейства с повече от 3 деца, или с мигрантски или ромски произход, е два до три пъти по-висок, отколкото при другите деца. С препоръката на Съвета от 14 юни 2021 г. беше създадена Европейска гаранция за децата именно с цел да се предотврати и противодейства на социалното изключване на децата, като се гарантира достъпът до набор от ключови услуги. Хората, родени извън ЕС, също са изложени в по-голяма степен на риск от бедност или социално изключване. Голяма част от ромите живеят под националния праг на бедността. Равнището на прекомерни разходи за жилище намаляваше трайно в целия ЕС преди кризата, но положението остава критично за хората под прага на бедността. През 2020 г. около една десета от населението в ЕС живее в домакинства, които изразходват 40 % или повече от своя (приравнен) разполагаем доход за жилище. Делът на прекомерно високите разходи за жилище е значително по-голям сред населението, изложено на риск от бедност, със значителни разлики между държавите членки.

Въздействието на социалните трансфери за намаляването на бедността е стабилно в ЕС-27 от 2015 г. насам, но непосредствено преди кризата се наблюдаваха различия. Средно в ЕС социалните трансфери (с изключение на пенсиите) доведоха до намаляване на дела на хората, изложени на риск от бедност, с около една трета. Въпреки това съществуват значителни разлики между държавите членки, които варират от около 16 % до над 50 %. В периода 2019—2020 г. разликите между държавите членки се задълбочиха. Съществуват значителни разлики по отношение на обхвата на социалната закрила, по-специално сред нестандартните работници и самостоятелно заетите лица, докато обезщетенията за минимален доход като процент от прага на бедност намаляха в почти всички държави членки през 2019 г. В 12 държави членки минималните доходи са значително под 60 % от линията на бедност. През 2022 г. Комисията възнамерява да предложи препоръка на Съвета относно минималния доход, за да подкрепи и допълни ефективно политиките на държавите членки.

¹⁵ [Препоръка на Съвета 2019/C 387/01 от 8 ноември 2019 г.](#)

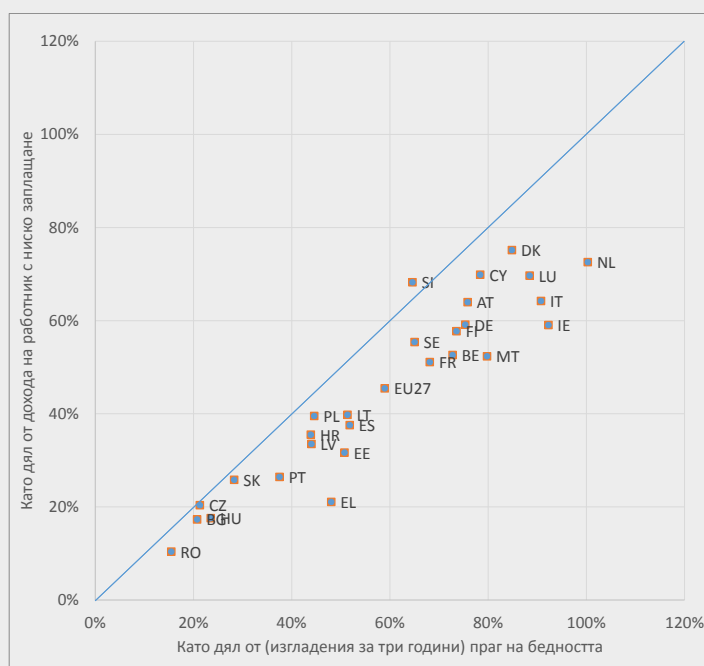
Адекватността на мрежите за социална сигурност се различава в отделните държави членки

Обезщетенията за минимален доход като процент от прага на бедност са намалели в 16 държави членки през периода 2018—2019 г.

Обезщетенията за минимален доход бяха **по-малко от половината от прага на бедност** в една трета от държавите членки през 2019 г.

Ефектът от социалните трансфери за намаляването на бедността варира **между 16 % и 52 %** в различните държави членки.

Нетен доход на получателите на минимален доход като процент от прага на риска от бедност (изгладен за период от три години) и от дохода на нископлатен работник (за данъчната 2019 г.)



Източник: Изчисления на ГД „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ въз основа на микроданни от EU-SILC. Забележка: Данните за Ирландия отразяват данъчната 2020 г. по отношение на обезщетенията за минимален доход. За Ирландия, Италия, Люксембург и Литва все още не е наличен прагът за ИРБ и доходите и условията на живот за 2020 г. Диаграмата се отнася за несемейни лица без деца. Нетният доход на получателя на минимален доход може да включва и други видове обезщетения (например обезщетения за жилищно настаняване), различни от минималния доход. Разглежданият нископлатен работник получава 50 % от средната работна заплата и работи на пълно работно време.

Независимо от пандемията, първоначалните данни сочат, че през 2020 г. равнището на неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи е като цяло стабилно в повечето държави членки, но разликите между тях са значителни. Някои групи, като например хората, живеещи в домакинства с ниски доходи или хората с мигрантски произход, е по-вероятно да са уязвими поради неудовлетворени медицински потребности, въпреки че степента на разликите с общото население е различна в отделните държави членки. Възможно е все още да има трудности, свързани с отлагането на медицински процедури и значителното прекъсване на рутинните грижи за пациентите, във връзка и с неудовлетворените медицински потребности, които са били по-значителни в началото на кризата, свързана с COVID-19. Избухването на пандемията изведе на преден план необходимостта от укрепване на устойчивостта, качеството и достъпността на здравните грижи.

Очаква се застаряването на населението да доведе до силен ръст на търсенето на услуги за дългосрочни грижи. През 2019 г. средно 26,6 % от хората в ЕС на възраст 65 или повече години, живеещи в частни домакинства, са имали нужда от дългосрочни грижи. Укрепването на достъпа до професионални дългосрочни грижи е важно за осигуряването на социална справедливост и равенство между половете, като наред с това предоставя възможност за създаване на работни места. Висококачествените услуги

за домашни грижи и за дългосрочни грижи в общността са важни, за да се осигури на всички достъпна алтернатива на грижите в домове за стари хора. Домакинствата, които се нуждаят от дългосрочни грижи, често имат ограничен достъп до професионални услуги за домашни грижи, тъй като нямат достатъчно средства, за да си ги позволят, или такива услуги просто липсват. През 2019 г. 46,5 % от хората в ЕС на възраст 65 или повече години със сериозни затруднения при полагането на грижи за себе си или при извършването на домакински дейности съобщават, че са имали неудовлетворена нужда от помощ за такива дейности. Тази липса на помощ е значително по-силно изразена при хората от квинтила с най-ниски доходи. Липсата на достъп до професионални грижи може да доведе до неудовлетворени нужди от грижи или до обременяване на лицата, полагащи неформални грижи (предимно жени), които поемат най-голяма част от грижите. Като цяло адекватността на социалната закрила по отношение на нуждите от дългосрочни грижи се различава значително в различните държави членки, а нуждаещите се лица понякога трябва да извършват значителни преки плащания за професионални дългосрочни грижи, дори и след получаването на социални помощи.

Демографските промени продължават да създават дългосрочни трудности пред пенсионните системи. Адекватността на пенсиите през 2020 г. като цяло се запазва непроменена. Разликата в пенсиите на жените и мъжете остава голяма въпреки постепенното свиване през последните десет години. Реформите следва да са насочени към изграждане на приобщаващи пенсионни системи, които предоставят адекватен достъп както на мъжете, така и на жените, а също и на хората с различни видове договори и икономически дейности, като същевременно осигуряват адекватни доходи в напреднала възраст и запазват устойчивостта на публичните финанси.

Държавите членки следва да предприемат действия за преодоляване на трудностите в сферата на заетостта, уменията и социалната политика, установени в рамките на настоящия съвместен доклад за заетостта. В представения в доклада анализ са подчертани редица приоритетни области за действия чрез политиката. Тези действия следва да имат за цел да се насърчава приобщаващо възстановяване чрез подпомагане на създаването на работни места, улесняване на прехода от безработица към заетост и между отделните сектори, подобряване на икономическата и социалната устойчивост и гарантиране на справедлив екологичен преход и цифров преход, като същевременно се постигне напредък към водещите цели на ЕС за 2030 г. в областта на заетостта, уменията и намаляването на бедността.

В съответствие с насоките за заетостта държавите членки се приканват:

- да осъществят постепенен преход от извънредни към възстановителни мерки на пазарите на труда и да предприемат мерки за насърчаване на по-голямо участие на пазара на труда и за активизиране на най-засегнатите от пандемията работници;
- да разработят пакети от съгласувани политики за стимулиране на наемането на работа и на прехода, както и мерки за повишаване на квалификацията и за преквалификация, а също и за увеличаване на подкрепата от службите по заетостта за преминаването от едно работно място на друго в съответствие с препоръката на Комисията за ефективна активна подкрепа за заетостта (ЕАПЗ);

- да повишат ефективността и ефикасността на активните политики по заетостта и на публичните служби по заетостта, включително чрез инвестиции в цифрова инфраструктура и услуги (като се гарантира достъпността им), прогнозиране и проучване на уменията (свързано и с екологичния преход и цифровия преход), системи за профилиране, и подходящо обучение на персонала;
- да подобряват перспективите на младите хора на пазара на труда чрез насърчаване на приобщаващо и качествено професионално образование и обучение и висше образование, предлагане на целенасочена подкрепа от службите по заетостта (включително наставничество, професионално ориентиране и консултиране), както и подкрепа за качествени стажове и чиракуване (особено в МСП) в съответствие с укрепената гаранция за младежта;
- да гарантират равенството между половете и да засилят участието на жените на пазара на труда, включително чрез политики за осигуряването на равновесие между професионалния и личния живот, осигуряване на достъпни и качествени дългосрочни грижи и на образование и грижи в ранна детска възраст и гарантиране на достъпа на родителите и на други лица с отговорности за полагане на грижи до семейни отпуски и гъвкави схеми на работа, като същевременно се насърчава балансираното използване на тези права от жените и мъжете;
- да подобряват резултатите от обучението и да намаляват неравенствата в образованието и обучението, да разширяват достъпа до висше образование (особено за групите в неравностойно положение), да предотвратяват преждевременното напускане на системата на образованието и обучението, да увеличат още повече участието във висшето образование и адекватността на висшето образование за пазара на труда със специален акцент върху сектори като ИКТ и НТИМ, включително чрез микроквалификация;
- да инвестират в преквалификацията и повишаването на квалификацията на възрастните, по-специално в необходимите за екологичния преход и цифровия преход умения, като укрепват разпоредбите относно индивидуалните права на обучение, по-специално чрез индивидуални сметки за обучение, подкрепят широкомащабни публично-частни партньорства с участието на много заинтересовани страни в рамките на Пакта за умения и Коалицията за цифрови умения и работни места, като предоставят по-големи стимули на предприятията и работниците да се ангажират с повишаване на квалификацията и с преквалификация, като инвестират в инфраструктура и оборудване, включително цифрово;
- да повишават цифровите умения на учениците и възрастните и да осигуряват повече таланти специалисти по цифрови технологии за пазара на труда чрез разработване на екосистеми за цифрово образование и обучение, подкрепени от ключови фактори като високоскоростна свързаност за училищата, оборудване и обучение на учители, да подпомагат институциите с ноу-хау в областта на цифровизацията със специално внимание върху приобщаването и намаляването на цифровото разделение;
- да извършат реформа в нормативната уредба на пазара на труда, както и в данъчните и осигурителните системи, за да се гарантира, че сегментацията на пазара на труда ще намалее и ще се способства за създаването на качествени работни места, да гарантират достъпа на работниците в нестандартни форми на заетост и самостоятелно заетите лица до адекватна социална закрила в съответствие с препоръката на Съвета относно достъпа до социална закрила;

- да гарантират безопасността и доброто адаптиране на работната среда към изискванията след пандемията, както и наличието на гъвкави схеми на работа;
- да гарантират социалната справедливост на процеса на преход;
- да насърчават колективното договаряне, социалния диалог и участието на социалните партньори, включително във връзка с изпълнението на плановете за възстановяване и устойчивост;
- да осигурят на всички деца, изложени на риск от бедност или социално изключване, достъп до безплатно и ефективно здравеопазване, образование и грижи в ранна детска възраст, образование и дейности в училище, ефективен достъп до здравословно хранене и подходящи жилищни условия в съответствие с препоръката за създаване на гаранция за децата;
- да инвестират в адекватни и устойчиви системи за социална закрила за всички, включително схеми за минимален доход, като подкрепят реформите, насочени към поддържането и увеличаването на равнищата на закрила и подобряват закрилата на лицата, които не са обхванати или са обхванати в недостатъчна степен; да повишават адекватността на обезщетенията, прехвърляемостта на правата, достъпа до услуги и да подпомагат интеграцията на трудоспособните лица на пазара на труда, да укрепват предоставянето на качествени, достъпни и устойчиви услуги за дългосрочни грижи, да оценяват въздействието на политиките върху разпределението;
- да осигурят приобщаващи и устойчиви пенсионни системи, които предоставят адекватен достъп както за мъжете, така и за жените, и за хората с различни видове договори и икономически дейности, като същевременно с това гарантират адекватен минимален доход в напреднала възраст;
- да предприемат мерки за справяне с бездомничеството като най-крайната форма на бедност, да насърчават инвестициите в обновяването на жилищни сгради и социални жилища, да облекчат достъпа до качествени и достъпни жилища, социални жилища или помощи за жилищно настаняване, когато е целесъобразно;
- да инвестират в капацитета на здравната система, включително в първичната помощ, координацията на грижите, здравния персонал и електронното здравеопазване. Да намалят преките плащания, да подобрят покритието на здравното осигуряване и да насърчават повишаването на квалификацията и преквалификацията на здравните работници.

Финансирането от ЕС, включително чрез Европейския социален фонд плюс, Европейския фонд за регионално развитие и Механизма за възстановяване и устойчивост, помага на държавите членки да активизират действията чрез политиката в тези области.

Цялостното и амбициозно изпълнение на реформите и инвестициите, предвидени в националните планове за възстановяване и устойчивост, ще бъде от първостепенно значение за осигуряването на ефективна подкрепа за възстановяването и за осъществяването на справедлив екологичен преход и цифров преход. Това ще допринесе за преодоляване на трудностите в областта на заетостта, уменията и социалната политика, посочени в специфичните за всяка държава препоръки в рамките на европейския семестър. Мерките, свързани с тези области на политиката, които са предвидени в националните планове и вече са одобрени от Съвета, възлизат на приблизително 135 млрд. евро, което е около 30 % от общия размер на финансовите средства, предоставени за тези одобрени планове, и ще допринесат значително за прилагането на Европейския стълб на социалните права.

ПРЕГЛЕД НА ТЕНДЕНЦИИТЕ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

1.1 Тенденции на пазара на труда

Въпреки че пазарът на труда продължава да се възстановява, заетостта все още не е достигнала равнището отпреди кризата. През второто тримесечие на 2021 г. общият брой на зетите лица в ЕС достига 207,5 милиона¹⁶. Това е с 4,1 милиона повече, отколкото през второто тримесечие на 2020 г., но все още е с 2 милиона под най-високата стойност от четвъртото тримесечие на 2019 г. След като достигна най-ниската си стойност от 71,6 % през второто тримесечие на 2020 г., равнището на заетост (20—64 години) се възстанови частично и достигна 72,8 % през второто тримесечие на 2021 г., което все още е под най-високата стойност от 73,3 %, достигната през четвъртото тримесечие на 2019 г. На годишна база равнището на заетост в ЕС през 2020 г. възлиза на 72,5 %, което е с 0,7 процентни пункта под стойността за 2019 г. В някои икономически дейности равнищата на заетост остават значително по-ниски от тези преди кризата. По-специално в търговията на едро и дребно, транспорта, хотелиерството и ресторантьорството през второто тримесечие на 2021 г. все още има 2,3 млн. наети лица по-малко в сравнение с четвъртото тримесечие на 2019 г. (намаление с 4,5 %), следвани от преработващата промишленост (намаление с 2,5 %). За разлика от това в сектори като строителството и информацията и комуникациите равнищата на заетост вече се възстановиха до стойностите отпреди пандемията¹⁷. Като цяло се очаква заетостта да нарасне с 0,8 % през 2021 г. и с 1 % през 2022 г., след което темпът на нарастване да се забави леко до 0,6 % през 2023 г.¹⁸ Целта на ЕС до 2030 г. поне 78 % от населението на възраст 20—64 години да бъде заето отразява съвместния ангажимент за приобщаващо възстановяване, придружено от създаването на работни места (вж. раздел 1.4).

Същевременно, след първоначалния спад в условията на кризата, свързана с COVID-19, процентът на свободните работни места към момента се е увеличил до почти рекордни равнища¹⁹. Преди кризата, през второто тримесечие на 2019 г., процентът на свободните работни места в ЕС-27 е бил 2,4 %. Мерките за ограничаване на разпространението на пандемията и свързаното с тях преустановяване или забавяне на икономическите дейности доведоха до намаляване на процента на свободните работни места. През второто тримесечие на 2020 г. този показател спада до 1,6 % в ЕС-27, което е най-ниското равнище от първото тримесечие на 2016 г. насам. Оттогава насам той се повишава, достигайки 2,3 % през второто тримесечие на 2021 г., като почти напълно се преодолява въздействието на шока, свързан с COVID-19. Макар да е

¹⁶ Данните за общата заетост са от националните сметки (вътрешно понятие), а останалите данни са от наблюдението на работната сила. В целия раздел са използвани сезонно изгладени тримесечни стойности.

¹⁷ Вж. Европейска комисия (2021 г.), *Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа — годишен преглед за 2021 г. (предстояща публикация)*.

¹⁸ Европейска комисия (2021 г.), *Европейска икономическа прогноза, есен 2021 г.*, институционален документ 160.

¹⁹ Процентът на свободните работни места представлява съотношение между общия брой незаети длъжности, от една страна, и броя на зетите и незаетите длъжности, от друга.

нормално свободните работни места да реагират на цикличните колебания по-бързо от безработицата, тенденциите и информацията от проучванията (например на Европейска фондация за подобряване на условията на труд и живот) сочат необходимост от внимателно наблюдение на потенциалния недостиг на работна сила (вж. раздел 2.1).

Бързите ответни мерки на политиката помогнаха за ограничаване на въздействието върху пазара на труда в контекста на кризата, свързана с COVID-19²⁰. Пандемията предизвика криза в общественото здравеопазване с широкообхватни последици за икономическата дейност, пазарите на труда и обществото. Коефициентът на безработица (15—74 години) се повиши от 6,6 % през четвъртото тримесечие на 2019 г. (най-ниското равнище, регистрирано някога в ЕС-27) до 7,6 % през третото тримесечие на 2020 г. В еврозоната коефициентът на безработица беше малко по-висок — 8,5 % през третото тримесечие на 2020 г. (с 1,1 процентни пункта над стойността му през четвъртото тримесечие на 2019 г.). По-наскоро смекчаването на ограничителните мерки и провеждането на кампании за ваксиниране помогнаха да се задвижат отново икономиките на ЕС и допринесоха за намаляване на равнището на безработица до 7,3 % през второто тримесечие на 2021 г. (8 % в еврозоната). Предвид мащабите на въздействието на COVID-19 върху икономиката, увеличението на безработицата като цяло остава под очакваното. Това се дължи на мерките на политиката, въведени от държавите членки, включително с подкрепата на финансиране от ЕС (по-специално SURE, но също така и REACT-EU и Инвестиционната инициатива в отговор на коронавируса — ИИОК и ИИОК плюс), както и на факта, че някои хора напускат пазара на труда и остават неактивни, тъй като поради все по-трудното намиране на работа много от тях спират да си търсят работа. Последните месечни данни показват, че коефициентът на безработица продължава намалява и през септември 2021 г. достига 6,7 % в ЕС (7,4 % в еврозоната), като се е доближава до равнищата отпреди кризата. Между отделните държави членки обаче се наблюдават съществени различия (вж. раздел 2.1). Освен това през второто тримесечие на 2021 г. коефициентът на дълготрайната безработица в ЕС достига 2,9 % от активното население, като отбелязва умерено, макар и стабилно увеличение в сравнение с рекордно ниската си стойност през второто тримесечие на 2020 г. (2 %).

Общият брой на отработените часове отбелязва частично възстановяване от резкия спад след избухването на пандемията, но все още е под равнищата отпреди кризата. През второто тримесечие на 2021 г. този брой е 82,8 милиарда. Това е с 9,7 млрд. часа повече от рекордно ниския брой през второто тримесечие на 2020 г. (73,1 млрд. часа), което се дължи главно на подобрените условия на пазара на труда, разширяването на възможностите за работа от разстояние и намаляването на седмичните отсъствия от работа (от 19,4 % от общата заетост през второто тримесечие на 2020 г. до 10,5 % през второто тримесечие на 2021 г.) Това обаче все още е с близо 2,5 млрд. часа по-малко от най-високата стойност, достигната през първото тримесечие на 2019 г., което още веднъж подчертава ролята, която имат или са имали схемите за съкращаване на работното време и временните съкращения за много работници, наред с ограниченията за уволнение, наложени от няколко държави членки с цел да се подпомогне запазването на заетостта (вж. раздел 2.1). През последното десетилетие броят на отработените часове на наето лице в ЕС намалява бавно, но стабилно, като

²⁰ За повече подробности вж. Заетост и социално развитие в Европа — годишен преглед за 2021 г. (на разположение на адрес: <https://op.europa.eu/s/tYkn>) и Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа — годишен преглед за 2021 г. (предстояща публикация).

основните фактори за това са разширяването на работата на непълно работно време и други гъвкави форми на заетост (например договор без задължения за определен брой часове или работа по заявка в контекста на работата през платформа).

Избухването на пандемията от COVID-19 прекъсна положителната тенденция по отношение на относителния дял на икономически активните лица, наблюдавана през последните години. Относителният дял на икономически активните лица в ЕС за възрастовата група 20—64 години е 77,8 % през 2020 г., което е с 0,5 процентни пункта по-малко от 2019 г. През второто тримесечие на 2021 г. той обаче се възстановява до 78,3 %, което съответства на стойностите, наблюдавани преди кризата. При анализ на съвкупните данни се наблюдава увеличение при жените (до 72,7 %, което е с 0,3 процентни пункта повече от четвъртото тримесечие на 2019 г.), докато при мъжете се отчита намаление (до 84 % или с 0,3 процентни пункта под стойността за четвъртото тримесечие на 2019 г.). Най-положителни резултати са регистрирани във възрастовата група 55—64 години, в която се отбелязва само лек спад в разгара на кризата, а данните за второто тримесечие на 2021 г. са над равнищата отпреди пандемията.

Макар че под въздействието на кризата, свързана с COVID-19, равнището на заетост при жените е намаляло в малко по-ограничена степен отколкото при мъжете, продължават да съществуват значителни различия между жените и мъжете. През 2020 г. равнището на заетост при жените (на възраст 20—64 години) се понижава до 66,9 %, което е с 0,5 процентни пункта по-малко от 2019 г., докато при мъжете то спада до 78 % или с 0,9 процентни пункта под стойността му от предходната година. В тримесечно изражение равнището на заетост при жените спада от 67,4 % през четвъртото тримесечие на 2019 г. до 66,1 % през второто тримесечие на 2020 г., но се възстановява до 67,2 % през второто тримесечие на 2021 г. През второто тримесечие на 2021 г. равнището на заетост при мъжете е 78,3 %, което е с 0,8 процентни пункта под стойността от четвъртото тримесечие на 2019 г. Тези промени водят до неговлямо намаляване на разликата в заетостта между жените и мъжете — 11,1 процентни пункта през второто тримесечие на 2021 г. в сравнение с 11,6 процентни пункта през четвъртото тримесечие на 2019 г. (в годишно изражение съответно 11,1 процентни пункта и 11,5 процентни пункта през 2020 г. и 2019 г.).

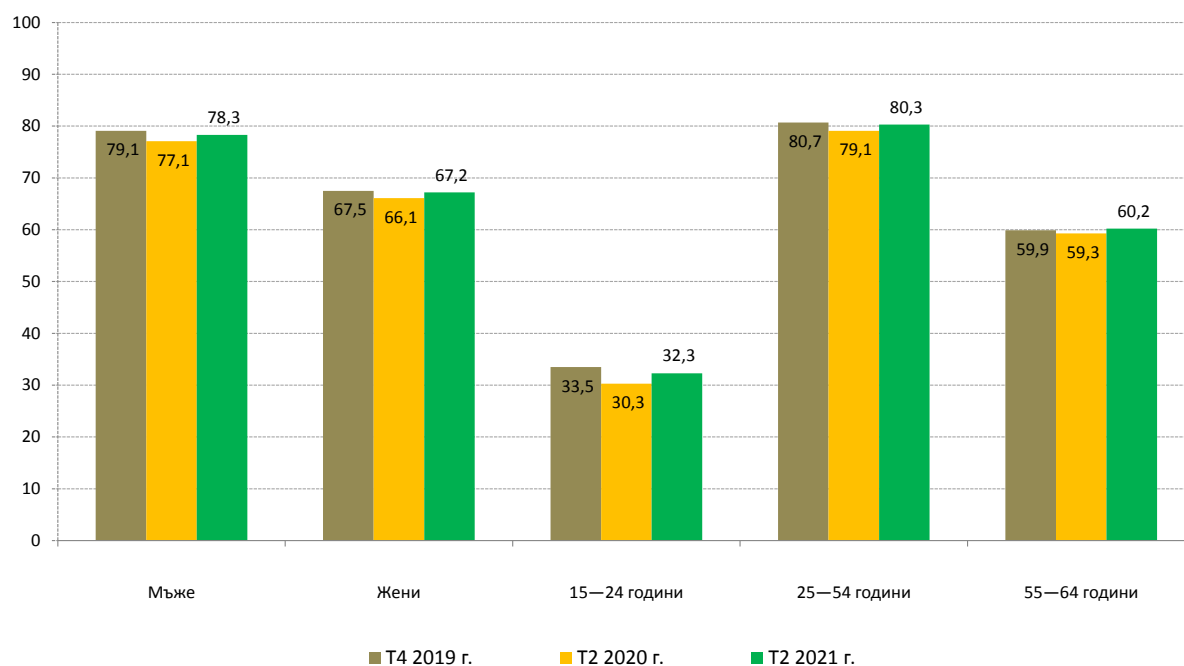
Кризата оказва тежко въздействие върху резултатите, постигнати от младите хора на пазара на труда, въпреки че положението им се подобрява от края на 2020 г. насам. Коефициентът на безработица сред младите хора в ЕС (15—24 години) достига 17,1 % през 2020 г., което е с 1,8 процентни пункта повече, отколкото през 2019 г. През второто тримесечие на 2021 г. коефициентът на безработица сред младите хора възлиза на 17,4 %, т.е. с 2,6 процентни пункта повече от четвъртото тримесечие на 2019 г., но с 1 процентен пункт под най-високата стойност, достигната през третото тримесечие на 2020 г. Като цяло през второто тримесечие на 2021 г. безработните младежи (от 15 до 24 години) в ЕС са 3,2 млн., но броят им достига 5,1 млн., когато се вземат предвид всички младежи, незаети с работа, учене или обучение (NEET), и 9,4 млн. за по-голямата възрастова група от 15 до 29 години. На тримесечна основа дялът на NEET за тази възрастова група в ЕС възлиза на 13,2 % през второто тримесечие на 2021 г. (с 0,7 процентни пункта повече, отколкото през четвъртото тримесечие на 2019 г., но с 1,5 процентни пункта под най-високата стойност от второто тримесечие на 2020 г.).

По-възрастните работници понасят по-добре въздействието на кризата, свързана с COVID-19, върху пазара на труда, отколкото други групи. Равнището на заетост сред по-възрастните работници (55—64 години) остава относително стабилно от

избухването на COVID-19 насам. През второто тримесечие на 2021 г. то достига 60,2 %, което е с 0,4 процентни пункта над равнището, наблюдавано през четвъртото тримесечие на 2019 г., като през последното десетилетие показва тенденция на постоянно нарастване. През второто тримесечие на 2021 г. равнището на заетост при пълнолетните между 25 и 54 години възлиза на 80,3 %, което все още е малко под равнището отпреди пандемията (80,8 % през четвъртото тримесечие на 2019 г.). Коефициентът на безработица в ЕС при хората на възраст 55—74 години се е увеличил умерено — от 4,7 % през четвъртото тримесечие на 2019 г. до 5,3 % през второто тримесечие на 2021 г.

Фигура 1. Въздействието на кризата върху заетостта е различно за различните възрастови групи

Равнища на заетост по пол и възрастова група в ЕС-27, сезонно, не календарно изгладени данни (в %)



Забележка: Прекъсване в динамичните редове от първото тримесечие на 2021 г.

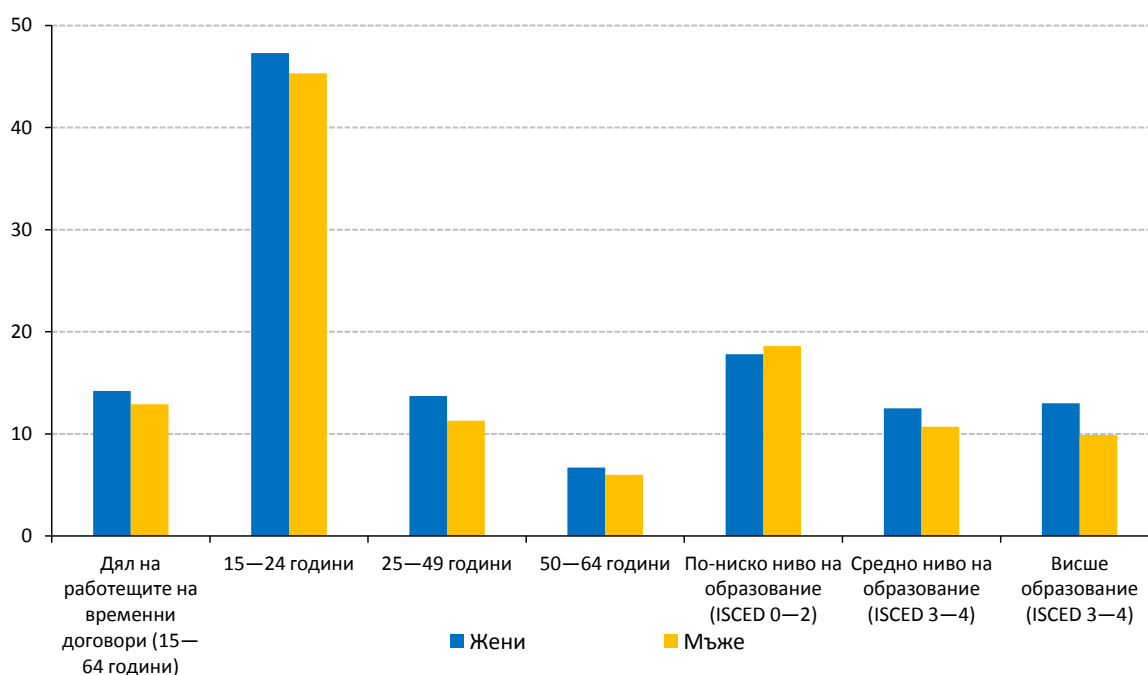
Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsi_emp_q].

Особено засегнати от кризата бяха работниците в нестандартни форми на заетост и самостоятелно заетите лица. От общия брой на наетите лица (на възраст 20—64 години) в ЕС през 2020 г. (161,6 млн.) около 19,9 млн. (12,4 %) са били на срочен трудов договор (с 1,3 процентни пункта под стойността, наблюдавана през 2019 г.). През второто тримесечие на 2021 г. около 21,3 милиона работници (на възраст 20—64 години, сезонно изгладени данни) са били на временни договори, което е с 0,8 млн. души по-малко в сравнение с четвъртото тримесечие на 2019 г. Делът при младежите (15—24 години) е много по-висок, отколкото при останалата част от населението, и значително по-висок при нискоквалифицираните работници в сравнение със средно и висококвалифицираните. Делът на заетите недоброволно на временен договор продължава да намалява (с 1,1 процентни пункта) в сравнение с 2019 г., като през 2020 г. достига 6,8 %. Делът на временните договори в общата заетост (20—64 години) се увеличава от най-ниското равнище през второто тримесечие на 2020 г. (10,1 %) до 11,3 % през второто тримесечие на 2021 г. Броят на хората, работещи на непълно работно време, нараства през цялата 2020 г. В резултат на това делът на работещите на непълно работно време (20—64 г.) в общата заетост достига 17,7 % през второто

тримесечие на 2021 г. (с 0,6 процентни пункта под стойността за четвъртото тримесечие на 2019 г.). Делът на заетите недоброволно на непълно работно време намалява до 25 % през 2020 г. (с 1,5 процентни пункта по-малко в сравнение с 2019 г.). От началото на пандемията през първото тримесечие на 2020 г. броят на самостоятелно заетите лица е намалял с 0,7 млн. души (от около 25,8 млн. до 25,1 млн. през второто тримесечие на 2021 г.).

Фигура2. Разпространението на временните договори е различно в зависимост от възрастовата група и равнището на квалификация

Дял на наетите на временни договори по възраст и образователна степен в ЕС-27 (2020 г.)



Източник: Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsa_etgar], [lfsa_etpgan] и [lfst_r_e2tgaedcu].

Кризата оказва силно влияние върху резултатите, постигнати от родените извън ЕС лица на пазара на труда. През 2020 г. равнището на заетост (20—64 години) при родените извън ЕС лица възлиза на 65,3 %, което е с 2,4 процентни пункта под стойността за 2019 г. и с 8,2 процентни пункта под тази за родените в Съюза. Коефициентът на безработица (15—74 г.) при родените извън ЕС възлиза на 12,3 % през 2020 г., което е увеличение спрямо 10,8 % през предходната година. Данните за безработицата показват също така увеличение от 13,5 % през второто тримесечие на 2020 г. до 13,9 % през второто тримесечие на 2021 г.

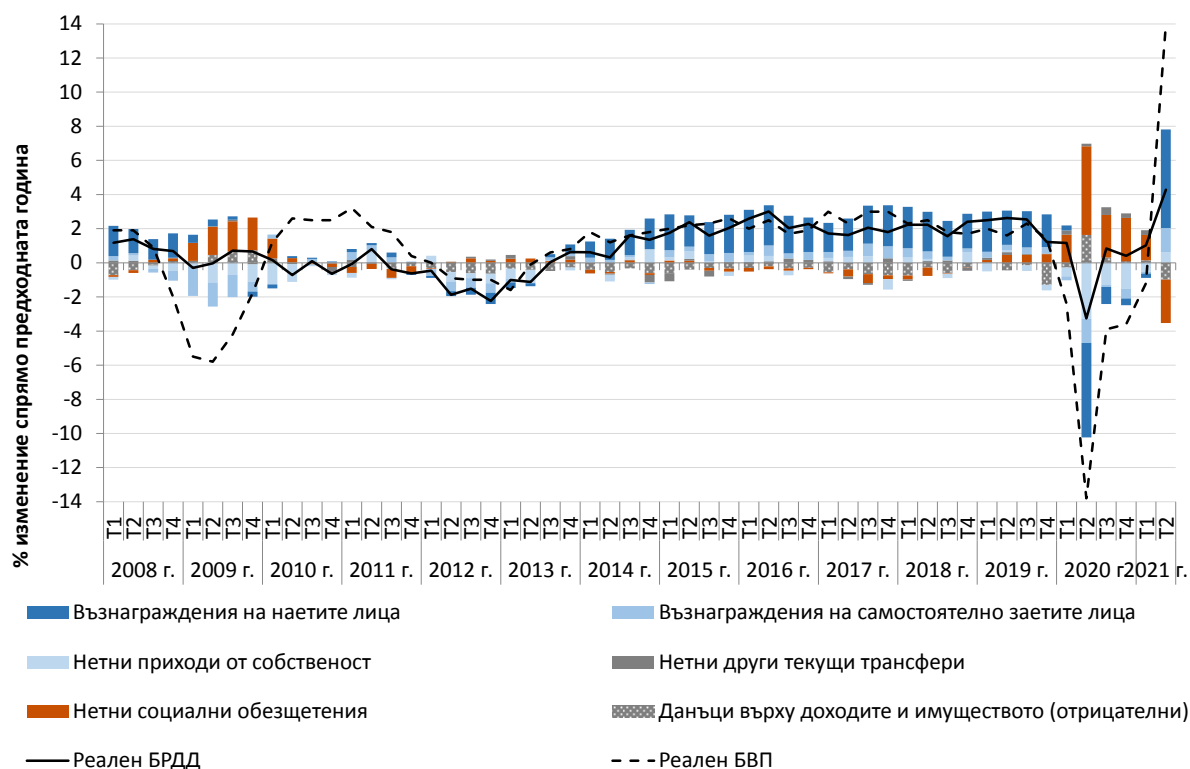
1.2 Социални тенденции

Въпреки кризата, свързана с COVID-19, през 2020 г. доходите на домакинствата останаха като цяло стабилни във всички държави — членки на ЕС, благодарение на бързите ответни мерки на политиката. С избухването на пандемията реалният брутен располагаем доход на домакинствата (БРДД) спадна рязко — с 3,3 % (на

годишна база) през второто тримесечие на 2020 г., но се възстанови до края на годината и като цяло остана стабилен в периода 2019—2020 г. (намалжава с 0,25 %). Най-голям беше спадът на възнагражденията на наетите лица (-5,5 %), но при самостоятелно заетите лица (-1,4 %) и нетните доходи от собственост (-3,3 %) също бяха отбелязани големи спадове, вж. фигура 3. През цялата 2020 г. нетните социални обезщетения допринесоха съществено за общия доход и имаха основна роля за смекчаването на общия спад на доходите на домакинствата през второто тримесечие, като до известна степен бяха подкрепени и от корекциите на данъците върху доходите и имуществото. Тази тенденция се запази през второто и третото тримесечие на 2020 г., както и през първото тримесечие на 2021 г., като ръстът на доходите от социални обезщетения не само компенсира, а и надхвърли спада на възнагражденията на наетите и самостоятелно заетите лица (значително по-малък в сравнение със спада през второто тримесечие) и спада на нетните доходи от собственост. На фона на спада на пазарните доходи и на реалния БВП с 6 % на годишна база тази стабилност на съвкупните доходи на домакинствата свидетелства за подкрепата, оказана чрез извънредните дискреционни политики, въведени с цел смекчаване на социалното въздействие на кризата, и за автоматичното стабилизиращо действие на системите за социална закрила и данъчно облагане. Промените през второто тримесечие на 2021 г. бележат повратна точка: през второто тримесечие на 2020 г. както реалният БВП, така и възнагражденията на наетите лица нарастват бързо, с приблизително същия темп, с който се бяха свили година по-рано. Като цяло реалният брутен располагаем доход на домакинствата нараства повече, отколкото се беше свил година по-рано, също и благодарение на това, че нетните социални обезщетения намаляват по-бавно от другите източници на доход.

Фигура 3. В контекста на кризата, свързана с COVID-19, стабилният като цяло съвкупен доход на домакинствата средно в ЕС е резултат от безпрецедентните ответни мерки на политиката

Ръст на БВП, ръст на реалния брутен располагаем доход на домакинствата и основните му компоненти (ЕС-27)



Бележки: Изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. Номиналният БРДД е дефлиран с ценовия индекс на разходите за крайно потребление на домакинствата. Реалният ръст на БРДД за ЕС се изчислява като среднопретеглена стойност на стойностите на държавите членки, за които има налични тримесечни данни, въз основа на ECC 2010 (общо 95% от БРДД в ЕС).
Източник: Евростат, национални сметки [[nasq_10_nf_tr](#)] и [[namq_10_gdp](#)]. Данните не са сезонно изгладени.

В общи линии неравенството в доходите остава като цяло непроменено в повечето държави членки. Съгласно експресните оценки на Евростат²¹ през 2020 г. средното квинтилно съотношение на доходите (S80/S20) в ЕС остава стабилно или отбелязва неголям спад. Това отново е резултат от огромната публична подкрепа и силната автоматична стабилизация, които облекчиха последиците от кризата, по-специално за уязвимите групи. Макар че доходите от трудова дейност се оценяват на 10 % за първите квантили на доходите и на 2 % за петия квантил, общото въздействие върху разполагаемите доходи е до голяма степен ограничено в целия диапазон на разпределение на доходите благодарение на благоприятния изглаждащ ефект на данъчната система и системата за обезщетения, както и на действието на програмите за съкратено работно време и други схеми за запазване на работните места.

Делът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, остана като цяло стабилен през първата година от кризата, свързана с COVID-19. През 2020 г. приблизително един от петима в ЕС (21,9 %) е бил изложен на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ). И трите компонента²² на показателя ИРБИ са стабилни за повечето държави членки в сравнение с предходната година. Според експресните оценки на Евростат процентът на изложените на риск от бедност (ИРБ) е останал непроменен в поне половината от държавите членки в сравнение с 2019 г. Тези оценки показват, че нововъведените мерки на политиката, в съчетание със системите за данъци и обезщетения, са смекчили въздействието на кризата, свързана с COVID-19, стабилизирани са доходите и са допринесли значително за предотвратяване на увеличаването на риска от бедност. Това е довело и до стабилност като цяло на равнището на материалните и социалните лишения (6,8 %, увеличение само с 0,2 процентни пункта). Стабилен остава и делът на хората, живеещи в квазибезработни домакинства (увеличение само с 0,1 процентни пункта до 8,2 %), което отразява ограниченото въздействие от гледна точка на загубата на работни места, дължащо се също така на работата на съкратено работно време и на други мерки за запазване на работните места. Енергийната бедност е все по-важна форма на бедност. На 13 октомври 2021 г. Комисията прие съобщение относно *справянето с нарастващите цени на енергията*²³, в което справедливите системи за данъчни облекчения, целенасочените мерки за подпомагане на доходите и приобщаващите политики за обновяване са определени като ключови елементи на набора от мерки за смекчаване на енергийната бедност и за преодоляване на непосредственото въздействие на увеличенията на цените.

Делът на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), също е стабилен, обаче се наблюдават по-големи разлики между отделните държави и увеличение на паричната бедност. Наблюдават се по-големи различия в

²¹ Публикувани през юли 2021 г., достъпни [на уебсайта на Евростат](#). Пълните данни за 2020 г. ще бъдат налични през 2022 г.

²² За повече подробности вж. глава 1.3.

²³ Съобщение на Комисията „Справяне с нарастващите цени на енергията: набор от мерки за действие и подкрепа“ ([COM\(2021\) 660 final](#)).

равнището на ИРБИ за деца в отделните държави членки — четири държави членки регистрират стойности над 30 %, докато стойностите в други четири са под 15 %. Освен това в по-малка степен е овладяна паричната бедност — през 2020 г. тя се е увеличила значително в една трета от държавите членки. Самотните родители и многодетните семейства са значително по-застрашени от бедност или социално изключване, отколкото семействата с едно или две деца (съответно 42,1 % и 29,6 % средно за ЕС).

Бедността сред работещите продължава да бъде предизвикателство. През периода 2010—2019 г. бедността сред работещите в ЕС-27 се е увеличила с 0,5 процентни пункта (от 8,5 % на 9 %). Макар че все още липсват пълни данни 2020 г., няма изгледи ситуацията да се е променила значително от 2019 г. насам. Като цяло уязвимите работници са изправени пред по-трудни условия: работниците на временни договори са изложени на по-висок риск от бедност сред работещите, отколкото тези на постоянни договори (16,2 % спрямо 5,9 %), а също и нискоквалифицираните работници спрямо висококвалифицираните (19 % спрямо 4,9 %) и родените извън ЕС спрямо родените в Съюза (20,1 % спрямо 8,1 %).

Въпреки социалната устойчивост на съвкупно равнище, уязвимите групи бяха по-силно засегнати от кризата, свързана с COVID-19. Ограничителните мерки са имали непропорционално въздействие например върху хората с увреждания²⁴, особено по отношение на достъпа до здравеопазване, образование и други услуги за подкрепа онлайн, като също така са се задълбочили и преди съществуващите ограничения в достъпа до заетост. Сред хората с мигрантски произход процентът на ИРБИ понякога е двойно по-висок от този на родените в страната²⁵. Вследствие на ограничителните мерки, наложени в условията на пандемията, много роми, живеещи в сегрегирани селища, са били лишени от всякакви източници на доходи и икономическа дейност (официална или неофициална), което е довело до по-нататъшно задълбочаване на бедността сред тях.²⁶

1.3 Преразгледаният набор от социални показатели — преглед на предизвикателствата, свързани с принципите на социалния стълб

Анализът в съвместния доклад за заетостта за 2022 г. се основава на преразгледан набор от водещи социални показатели, одобрен от Съвета²⁷. В публикувания през март 2021 г. план за действие по Европейския стълб на социалните права беше представено предложение за преразгледан набор от социални показатели, което след това беше обсъдено с Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила и одобрено от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) на 14 юни 2021 г. Преразглеждането има за цел да се обхванат по-пълно принципите на социалния стълб, като се засили ролята на набора от социални

²⁴ Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2021 г.*, юни 2021 г.

²⁵ Както личи от показателите на Евростат [[ilc_peps06](#)] за дела на ИРБИ сред родените в чужбина и родените в страната.

²⁶ Според проучванията, проведени от Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA) през 2016 г. (9 държави от ЕС) и 2019 г. (5 държави от ЕС). Вж. SWD(2020) 530 final.

²⁷ Обсъжданията с държавите членки се проведеха в рамките на групата по показателите към Комитета по заетостта и подгрупата по показателите към Комитета за социална закрила. Становището на двата комитета относно постигнатото съгласие по водещите социални показатели беше одобрено от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на 14 юни.

показатели като основен количествен инструмент за наблюдение на напредъка в прилагането на социалния стълб в контекста на европейския семестър. Преразгледаният набор от социални показатели ще допринесе и за допълване на съществуващите инструменти за наблюдение, по-специално на Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на заетостта и на Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на социалната закрила²⁸.

Водещите показатели от преработения набор от социални показатели способстват за наблюдението на 18 от 20-те принципа на социалния стълб²⁹ (с четири повече, отколкото в предишната версия), като допринасят за оценката на основните трудности в областта на заетостта и социалната сфера в държавите членки. Наборът от водещи показатели беше преразгледан в съответствие с принципите на икономичност, достъпност, съпоставимост и статистическа надеждност. Показателите, свързани с всяка от трите глави на социалния стълб, са следните (новите показатели са отбелязани с **, а преразгледаните — с *)³⁰:

- *Равни възможности*
 - Участие на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца (възраст 25—64 години)**
 - Дял на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението (възраст 18—24 години)
 - Дял на населението с основни или по-високи общи умения в областта на цифровите технологии (възраст 16—74 години)
 - Млади хора, незаети с работа, учене или обучение (дял на NEET) (възраст 15—29 години)
 - Разлика в равнището на заетост на жените и мъжете (възраст 20—64 години)
 - Неравенство в доходите, измерено чрез квинтилното съотношение на доходите (S80/S20).
- *Справедливи условия на труд*
 - Равнище на заетост (възраст 20—64 години)³¹
 - Коефициент на безработица (възраст 15—74 години)
 - Коефициент на дълготрайната безработица (възраст 15—74 години)

²⁸ Инструментът за наблюдение на резултатите в областта на заетостта (ИНРЗ) и Инструментът за наблюдение на резултатите в областта на социалната закрила (ИНРСЗ) са годишни доклади, изготвяни съответно от Комитета по заетостта и от Комитета за социална закрила. Чрез тях се установяват тенденциите, които трябва да се наблюдават, и основните предизвикателства в сферата на заетостта и в социалната сфера в държавите членки, и се следи напредъкът по отношение на съответните цели в тези две сфери за целия ЕС.

²⁹ Двата принципа, които все още не са обхванати, са съответно 7 и 8 — „Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение“ и „Социален диалог и участие на работниците“. Съществуват строги изисквания за качество на водещите показатели, за които трябва да има и ясно нормативно тълкуване. Досега не беше възможно да се намери показател за посочените принципи, който да отговаря на тези изисквания, но Комисията ще продължи да работи по този въпрос.

³⁰ Като част от преразглеждането водещият показател „Нетни доходи на самотен работник на пълен работен ден, получаващ средната заплата“ беше заличен.

³¹ Съгласно приложимите регламенти, от 2021 г. Евростат, чрез националните статистически институти на държавите членки, събира данни за изследването на работната сила в ЕС съответствие с преразгледана методика. Целта на тази промяна е да се подобрят данните за пазара на труда, но тя трябва да се има предвид, когато се тълкуват промените в показателите непосредствено преди момента на промяната — 1 януари 2021 г. Засегнати също така са водещите показатели дял на NEET сред младежите, коефициент на безработица, коефициент на дълготрайната безработица, разлика между мъжете и жените по отношение на равнището на заетост, ИРБИ за децата.

- Брутен разполагаем доход на домакинствата на глава от населението в реално изражение³²
- *Социална закрила и приобщаване*
 - Процент на изложените на риск от бедност или социално изключване (възраст 0+) (ИРБИ 0+)³³
 - Процент на изложените на риск от бедност или социално изключване сред децата (възраст 0—17+) (ИРБИ 0—17+)³⁴
 - Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсии) върху намаляването на бедността³⁵
 - Разлика в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания (възраст 20—64 години)**³⁶
 - Дял на лицата, за които жилищните разходи са тежест**³⁷
 - Деца под 3-годишна възраст в системата за професионални грижи за деца
 - Неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи (възраст 16+)³⁸.

³² В съответствие с изискванията на Комитета за социална закрила за измерването на този показател се използват „некоригирани доходи“ (т.е. без да се включват социалните трансфери в натура) и без позоваване на стандартите на покупателната способност (СПС).

³³ Заедно с трите му подпоказателя: тежки материални и социални лишения за цялото население (ТМСЛ 0+), изложени на риск от бедност за цялото население (ИРБ 0+) и дял на хората, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност (квазибезработни домакинства) за възрастовата група 0—64 години (КБ 0—64). В данните, публикувани от 2021 г. нататък, ТМСЛ 0+ замества компонента „тежки материални лишения“ с цел да се представи по-реалистичен набор от нужди в обществата в ЕС.

³⁴ Заедно с трите му подпоказателя: тежки материални и социални лишения за децата (ТМСЛ 0—17+), тежки материални и социални лишения за децата (ИРБ 0—17+) и дял на децата, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност (квазибезработни домакинства) (КБ 0—17). ТМСЛ за децата е модифициран вариант на ТМСЛ за цялото население.

³⁵ То се измерва като разликата за цялото население между дела на хората, изложени на риск от бедност (дължаща се на ниски доходи) преди и след социалните трансфери.

³⁶ Разликата в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания понастоящем се изчислява от EU-SILC и се основава на статуса на увреждане, определен въз основа на глобалния индекс на ограниченията в дейността (Global Activity Limitation Index, GALI). Анкетиранияте отговарят на следните въпроси: 1) „Ограничени ли сте поради здравословен проблем в дейностите, които хората обикновено извършват? Бихте ли казали, че сте ... силно ограничен; ограничен, но не силно; или изобщо не сте ограничен?“ Ако отговорът на въпрос 1) е „силно ограничен“ или „ограничен, но не силно“, анкетиранияте отговарят на въпрос 2) „Били ли сте ограничен поне през последните 6 месеца? Да или Не?“. Лицето се счита за лице с увреждания, ако отговорът на втория въпрос е „Да“. Въз основа на изчисленията от EU-SILC се наблюдава корелация между разпространението на уврежданията, определени въз основа на концепцията GALI, и определената на тази база разликата в заетостта на хората със и без увреждания през 2020 г. в държавите — членки на ЕС-27 (коефициент на корелация на Пийрсън = -0,6).

³⁷ Този показател измерва дела на населението, живеещо в домакинства, в които общите разходи за жилище представляват повече от 40 % от разполагаемия доход (и в двата случая без жилищните помощи). В [Методическите указания и описанието на променливите на EU-SILC \(версия от април 2020 г.\)](#) помощите (включени са само тези с условия за имуществено състояние) са описани като включващи обезщетения за наем и обезщетения за собственици, които обитават жилищата си, но без данъчни облекчения и капиталови трансфери. В документа жилищните разходи се определят като месечни и действително платени разходи, свързани с правото на домакинството да живее в жилището. Те включват застраховка на сградата (за наемателите: ако се плаща), услуги и такси (отвеждане на отпадъчни води, извозване на отпадъци и т.н., задължителни за собствениците, за наемателите: ако се плащат), редовна поддръжка и ремонт, данъци (за наемателя: за жилището, ако е приложимо) и разходи за комунални услуги (вода, електроенергия, газ и отопление). За собствениците, които изплащат ипотека, се включват свързаните с нея лихвени плащания (приспада се всяко данъчно облекчение, но не се приспада помощта за жилище). За наемателите, които плащат наем по пазарна или намалена цена, се включва и сумата на наема. За наемателите, които не плащат наем, помощта за жилище не следва да се приспада от общите разходи за жилище.

Като статистически източник за водещия показател „Разлика в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания“ временно се използват статистическите данни на Общността за доходите и условията на живот (EU-SILC), но от 2022 г. ще се премине към данни от наблюдението на работната сила в Европейския съюз (EU-LFS) за по-голяма точност, като данни ще се предоставят през 2023 г. Службите на Комисията, включително Евростат, ще продължат да наблюдават качеството на показателя и ще го преразгледат в средносрочен план, след като станат налични данни, базирани на EU-LFS (2023 г.), и ще подкрепят по-нататъшни стъпки за подобряване на съпоставимостта между държавите, а също и ще проучат възможността за разработване на допълнителни показатели в тази област. От 2022 г. нататък за водещия показател „Участие на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца“ също ще се използва EU-LFS. За да се гарантира качеството и съпоставимостта на данните, Комисията ще следи показателя заедно с Евростат и ще извърши задълбочен анализ на данните от двете изследвания — източници на тези данни, когато те станат налични (2023 г.). За да се гарантира наблюдението на насоки 6 и 7 за заетостта, включително по отношение на активните политики по заетостта, в настоящия съвместен доклад за заетостта за 2022 г. по изключение ще се използва показателят за участието на възрастни в учебни дейности през последните 4 седмици (възраст 25—64 години).

Водещите показатели се анализират по общата методика, одобрена от Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила (за повече подробности вж. приложение 4). С тази методика се оценяват положението и развитието в държавите членки, като се разглеждат равнищата и измененията спрямо предходната година³⁹ на всеки един от водещите показатели, включени в набора от социални показатели. Равнищата и измененията се класифицират в съответствие с отстоянието им от съответните (непретеглени) средни стойности за ЕС. След това резултатите на държавите членки относно равнищата и измененията се комбинират с помощта на договорено правило и всяка държава членка се причислява към една от седем категории („с най-добри резултати“, „по-добри от средното“, „средно/неутрално положение“, „добри, но изискващи наблюдение“, „слаби, но с подобряващи се стойности“, „за наблюдение“ и „критични ситуации“). Въз основа на това в таблица 1 е представено обобщение на тълкуването на набора от водещи показатели в съответствие с последните налични данни за всеки показател.

Водещите показатели, включени в набора от социални показатели, показват основни трудности в държавите — членки на ЕС и в трите области — равни възможности и достъп до пазара на труда, справедливи условия на труд и социална закрила и приобщаване. Що се отнася до категорията „критични ситуации“ (червено на фигура 4), сравнително голям брой държави членки все още са изправени

³⁸ Понятието „неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи“ се отнася до собствената преценка на дадено лице дали се е нуждаело от преглед или лечение във връзка с конкретен вид медицински грижи, но не ги е получило или не ги е потърсило поради следните три причини: „финансови причини“, „списък на чакащи“ или „прекалено далече“. „Медицински грижи“ се отнася за отделните здравни услуги (медицински преглед или лечение, с изключение на зъболеchenieto), предоставяни от лекари или равностойни специалисти или под прекия им надзор в рамките на националните системи за здравеопазване (определение на Евростат). Проблемите, които хората съобщават при получаването на грижи, когато са болни, могат да отразяват пречките пред предоставянето на грижи.

³⁹ С изключение на brutния располагаем доход на домакинствата, който се измерва като индекс (2008 г. = 100, отразявайки по този начин изменението в сравнение със стойностите от преди кризата) и като изменение през последната година, съгласувано с Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила.

пред значителни трудности във връзка с положението на жените на пазара на труда и участието на децата във професионални грижи за деца (с пет червени флага и за двата показателя). Резултатите, постигнати на пазара на труда от други групи, също предизвикват безпокойство в сравнително голям брой държави членки, като разликата в заетостта на хората със и без увреждания и делът на NEET сред младежите излъчват червен сигнал за шест и четири държави. Преждевременното напускане на системата на образованието и обучението също остава критично за четири държави членки. И накрая, в областта на социалната закрила и приобщаването въздействието на социалните трансфери (различни от пенсиите) върху намаляването на бедността е критично в голям брой държави членки (6), а цели четири са изправени пред критични трудности по отношение на рисковете от бедност като цяло и от детска бедност в частност. Квинтилните съотношения на доходите също са „критични“ в четири държави членки. При разширяване на анализа, така че освен „критичните“ ситуации да се обхванат и ситуациите, „за наблюдение“, най-критични се оказват три показателя — дял на NEET сред младежите, въздействие на социалните трансфери върху намаляването на бедността и деца под 3-годишна възраст в системата за професионални грижи за деца — това се отнася за десет държави за първите два и единадесет за третия. В глава 2 е представен подробен анализ на шестнадесетте показателя, включително по-дългосрочни тенденции и допълнителни показатели, когато е уместно.

Финансова и техническа подкрепа от ЕС за мерки в областта на заетостта, уменията и социалната политика

В подкрепа на прилагането на Европейския стълб на социалните права Европейският съюз предоставя значително финансиране чрез различни финансови инструменти. С около 500 млрд. евро (включително национално съфинансиране) за периода 2021—2027 г. фондовете на ЕС в областта на политиката на сближаване (по-специално Европейският социален фонд плюс — ЕСФ и Европейският фонд за регионално развитие — ЕФРР) имат за цел да се намалят социално-икономическите различия, да се подкрепи сближаването във възходяща посока в икономическата и социалната област и да се насърчат структурните промени. През май 2020 г. Комисията предложи създаването на Европейски инструмент за възстановяване (807 млрд. евро по текущи цени, включени в многогодишната финансова рамка на ЕС за периода 2021—2027 г.) с цел да се смекчи икономическото и социалното въздействие на кризата, да се засили икономическата и социалната устойчивост и да се подготвят икономиките и обществата в ЕС по-добре за трудностите и възможностите на екологичния преход и цифровия преход, включително във връзка с тяхното измерение за справедливост. В основата на Европейския инструмент за възстановяване е новият Механизъм за възстановяване и устойчивост (МВУ) (повече подробности по-долу). Ефектът на финансирането от ЕС се засилва допълнително чрез техническа помощ, финансирана чрез инструмента за техническа помощ. Предназначението на последния е при поискване да подпомага националните органи с най-съвременни съвети по отношение на политиките и с индивидуализирани дейности за изграждане на капацитет в приоритетни области за реформи, включително в областта на пазара на труда, уменията и социалната политика. Техническата помощ може да се предлага на двустранна или многонационална основа.

Чрез Механизма за възстановяване и устойчивост (на стойност 723,8 млрд. евро по текущи цени) се предоставя широкомащабна финансова подкрепа за реформи и инвестиции в държавите членки, насочени към устойчивия и приобщаващ растеж

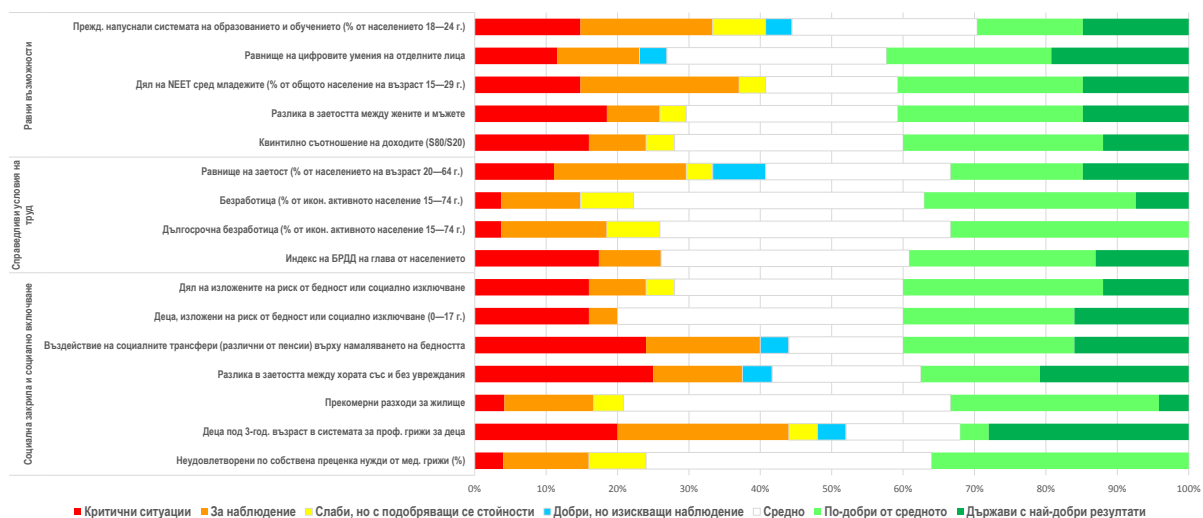
и създаването на работни места, като се обръща специално внимание на тези, предназначени за преодоляване на трудностите, посочени в специфичните за всяка държава препоръки в контекста на европейския семестър. От значение за прилагането на Европейския стълб на социалните права са цели четири от шестте стълба, които определят приложното поле на механизма: интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж; социално и териториално сближаване; здравеопазване и икономическа, социална и институционална устойчивост и политики за следващото поколение, децата и младежите. В резултат на това в планове за възстановяване и устойчивост, представени от държавите членки, съгласувани с Комисията и одобрени от Съвета, се отделя необходимото внимание на областите на заетостта, уменията и социалната политика.

С бюджет от почти 99,3 млрд. евро за периода 2021—2027 г. ЕСФ+ ще подкрепя, допълва и добавя стойност към политиките на държавите членки в областта на заетостта, уменията и социалната политика. Чрез фонда ще се финансират мерки, които осигуряват равни възможности, равен достъп до пазара на труда, справедливи и качествени условия на труд, социална закрила и приобщаване, и са насочени по-специално към качествено и приобщаващо образование и обучение, ученето през целия живот, инвестициите в децата и младите хора и достъпа до основни услуги. В началото на кризата, свързана с COVID-19, чрез кохезионните фондове бяха осигурени бързи ответни мерки в рамките на Инвестиционната инициатива в отговор на коронавируса и Инвестиционната инициатива в отговор на коронавируса плюс (ИИОК и ИИОК+), което доведе до нетно увеличение от над 11 млрд. евро на финансирането на мерки в областта на заетостта и здравеопазването до ноември 2021 г. С допълнителни средства в размер на 50,6 млрд. евро Помощта за възстановяване в полза на сближаването и териториите в Европа (REACT-EU) допринесе за укрепване на капацитета на държавите членки за справяне с последствията от кризата. И накрая, чрез Европейския инструмент за временна подкрепа с цел смекчаване на рисковете от безработица при извънредни обстоятелства (SURE) бяха предоставени заеми в размер на 100 млрд. евро в полза на схеми за съкратено работно време и подобни мерки за запазване на работните места, по-специално за самостоятелно заетите лица.

Като част от инвестиционния план за Европейския зелен пакт беше създаден Механизъм за справедлив преход (МСП) в подкрепа на справедливия преход към неутралност по отношение на климата. Първият стълб е Фондът за справедлив преход (ФСП)⁴⁰, създаден в рамките на политиката на сближаване, чрез който са предоставени 19,3 млрд. евро за смекчаване на неблагоприятните последици от процеса на преход към неутрална по отношение на климата икономика чрез подпомагане на най-засегнатите територии.

⁴⁰ Регламент (ЕС) 2021/1056 на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. за създаване на Фонда за справедлив преход; [EUR-Lex - 32021R1056 - BG - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Фигура 4. Заетост, умения и социални трудности в държавите — членки на ЕС, по водещи показатели от преразгледания набор от социални показатели



Бележки: 1) все още не са налични данни за показателя, отразяващ участието на възрастни в учебни дейности; 2) показателят за цифровите умения се отнася за данните за 2019 г.; 3) за някои държави липсват данни по някои показатели, легендите за всички показатели са представени в приложението.

Таблица 1. Водещи показатели от набора от социални показатели: преглед на трудностите в държавите членки

		Годи на	Държави с най- добри резултати	По-добри от средното	Добри, но изискв ащи наблюд ение	Средно/не утрално положени е	Слаби, но с подобряв ащи се стойност и	За наблode ние	Критичн и ситуации
Равни възможности	Лица, напускащи преждевременно системата на образованието и обучението (% от населението на възраст 18—24 години)	2020	EL, HR, IE, SI	EE, LV, PL, PT	LT	AT, BE, DE, DK, FR, NL, SK	ES, MT	CY, CZ, FI, LU, SE	BG, HU, IT, RO
	Равнище на цифровите умения на лицата	2019	DE, DK, FI, NL, SE	AT, CZ, EE, EL, HR, IE	LU	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK		CY, HU, PL	BG, LV, RO
	Дял на NEET сред младежите (% от цялото население на възраст 15—29 години)	2020	DE, LU, NL, SE	AT, BE, DK, FI, HR, MT, SI		CZ, EE, FR, LV, PL	RO	CY, HU, IE, LT, PT, SK	BG, EL, ES, IT
	Разлика в заетостта между жените и мъжете	2020	FI, LT, LV, SE	DE, DK, EE, FR, LU, PT, SI		AT, BE, BG, CY, ES, IE, NL, SK	MT	CZ, HR	EL, HU, IT, PL, RO
	Квинтилно съотношение на доходите (S80/S20)	2020	CZ, SI, SK	AT, BE, DK, FI, NL, PL, SE		CY, EE, EL, FR, HR, HU, LU, PT	RO	ES, MT	BG, DE, LT, LV
Справедливи условия на труд	Равнище на заетост (% от населението на възраст 20—64 години)	2020	CZ, DE, NL, SE	DK, FI, LV, MT, PL	EE, LT	AT, CY, FR, HU, LU, SI, SK	HR	BE, BG, IE, PT, RO	EL, ES, IT
	Коефициент на безработица (% от икономически активното население на възраст 15—74 години)	2020	CZ, PL	BG, DE, FR, HU, MT, NL, RO, SI		AT, BE, CY, DK, FI, HR, IE, LU, PT, SE, SK	EL, IT	EE, LT, LV	ES
	Коефициент на дълготрайната безработица (% от икономически активното население на възраст 15—74 години)	2020		CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL, PT, SE		AT, BE, BG, CY, FI, FR, HR, IE, LV, RO, SI	EL, IT	EE, LT, LU, SK	ES
	Ръст на БРДД на глава от населението (2008 г. = 100)	2020	HU, LT, PL	CZ, IE, LV, MT, SI, SK		DE, DK, FI, HR, LU, NL, PT, SE		AT, BE	CY, EL, ES, IT
Социална закрила и приобщаване	Дял на изложените на риск от бедност или социално изключване	2020	CZ, SI, SK	AT, CY, DK, FI, NL, PL, SE		BE, EE, FR, HR, HU, LU, MT, PT	LV	DE, LT	BG, EL, ES, RO
	Дял на изложените на риск от бедност или социално изключване сред децата (0—17 години)	2020	CZ, DK, FI, SI	EE, LT, NL, PL, SE, SK		AT, BE, CY, FR, HR, HU, LU, LV, MT, PT		DE	BG, EL, ES, RO
	Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсии) върху намаляването на бедността	2020	BE, DK, FI, FR	CZ, HU, LU, SE, SI, SK	AT	CY, EE, NL, PL		DE, EL, LT, PT	BG, ES, HR, LV, MT, RO
	Разлика в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания	2020	AT, DK, EE, FI, PT	ES, LT, LU, SI	FR	CY, CZ, EL, NL, SK		MT, RO, SE	BE, BG, DE, HR, HU, PL
	Прекомерни разходи за жилище	2020	SK	CY, FI, HR, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, HU, LU, LV, NL, PL, RO, SE	EL	BG, DK, EE	DE
	Децата под 3-годишна възраст в системата за професионални грижи за деца	2020	BE, DK, FR, LU, NL, PT, SE	SI	ES	EE, FI, LV, MT	HR	AT, BG, CY, DE, EL, LT	CZ, HU, PL, RO, SK
	Неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи	2020		AT, CY, CZ, DE, ES, HU, LU, MT, NL		BE, BG, DK, FR, HR, LT, PT, SE, SI, SK	EE, EL	FI, LV, RO	PL

Забележка: актуализация от 28 октомври 2021 г. Данни за показателите „квинтилно съотношение на доходите“, „дял на изложените на риск от бедност или социално изключване“, „дял на изложените на риск от бедност или социално изключване сред децата“, „въздействие на социалните трансфери върху намаляването на бедността“, „прекомерни разходи за жилище“, „деца под 3-годишна възраст в системата

за професионални грижи за деца“ и „неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи“ не са налични за Ирландия и Италия. Данни за нарастването на БРДД не са налични за България, Естония, Франция и Румъния. Данни за разликата в заетостта между хората със и без увреждания не са налични за Ирландия, Италия и Латвия. Прекъсванията в динамичните редове и флагите са посочени в приложения 1 и 2.

1.4 Водещи цели на ЕС до 2030 г.

ЕС определи три водещи цели за 2030 г. в областта на заетостта, уменията и намаляването на бедността, както са изложени в плана за действие по Европейския стълб на социалните права. Водещите цели бяха приветствани от лидерите на ЕС в декларацията от Порто от 8 май и от Европейския съвет през юни, и одобрени от Съвета EPSCO през юни⁴¹. Заедно с представените по-долу допълнителни цели те отразяват трите глави на социалния стълб — равни възможности и достъп до пазара на труда, справедливи условия на труд и социална закрила и приобщаване⁴². Трите цели ще способстват за насочване на действията към модел на възстановяване, придружено от създаването на работни места, при който ученето през целия живот подпомага работниците да се възползват максимално от икономическите и обществените промени, като същевременно се противодейства на бедността и социалното изключване в ЕС и се допринася за постигането на целите за устойчиво развитие. Трите цели са определени на амбициозни, но реалистични равнища, като са взети предвид социално-икономическият контекст, по-широките тенденции и планираните реформи и инвестиции, включително в рамките на Механизма за възстановяване и устойчивост. Въз основа на договорените цели до 2030 г. в ЕС:

- Поне 78 % от населението на възраст между 20 и 64 години следва да има работа⁴³.
- Най-малко 60 % от възрастните (25—64 години) следва да участват в обучение всяка година.
- Броят на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, следва да намалее с поне 15 милиона души.

Понастоящем държавите членки са в процес на определяне на свои национални цели в съответствие с амбициите, залегнали във водещите цели на ЕС. В Социалния ангажимент от Порто от 7 май 2021 г. (подписан от председателите на Европейския парламент и на Европейската комисия, от министър-председателя на Португалия, от социалните партньори в ЕС и от социалната платформа) държавите членки бяха призовани да определят амбициозни национални цели, които да представляват адекватен принос за постигането на европейските цели, като се отчита надлежно изходната позиция на всяка държава. През юли 2021 г. Комисията прикани държавите членки да изпратят своите първоначални предложения за национални цели за 2030 г. Както водещите цели на ЕС, така и националните цели ще бъдат наблюдавани в контекста на европейския семестър.

Както е отразено във водещата цел за равнището на заетост, високото равнище на заетост е основен приоритет за 2030 г., за да се гарантира, че всеки може да участва пълноценно в икономиката и обществото. Участието на пазара на труда е важно, за да се подкрепя потенциалът за устойчив и приобщаващ растеж, да се

⁴¹ [Декларация от Порто](#) и [заключения](#) от заседанието на Европейския съвет (24 и 25 юни 2021 г.)

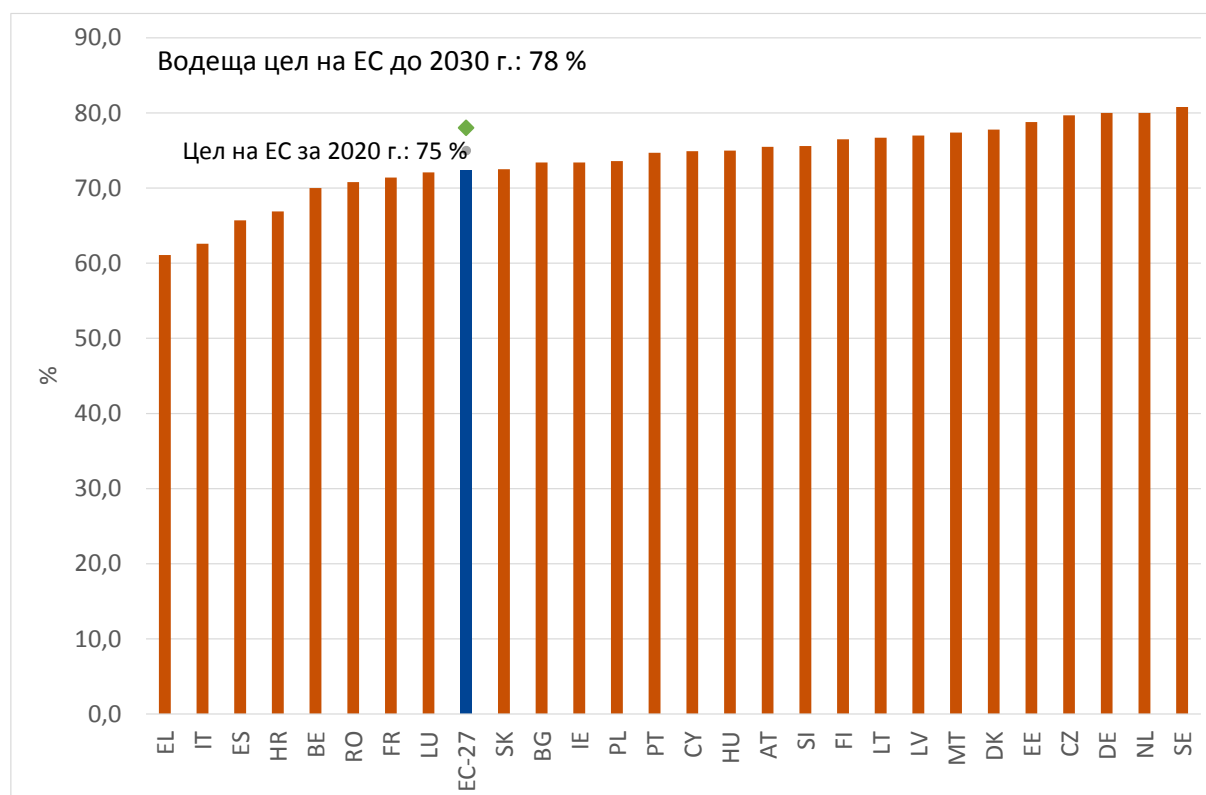
⁴² Те допълват други рамки като Европейския зелен пакт, Европейската програма за умения, европейското пространство за образование, стратегическата рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие на ромите и цифровото десетилетие.

⁴³ Целта за равнището на заетост беше определена при сценарии, симулирани въз основа на потенциалните темпове на растеж на БВП и прогнозите на Евростат за населението до 2030 г., както и на зависимостта между заетостта и БВП по време на възстановяването през 2013—2019 г.

насърчава активното участие в обществото и да се допринася за адекватността и фискалната устойчивост на системите за социална закрила, също и с оглед на застаряването на населението. Важен за постигането на тази цел ще бъде напредъкът в областта на екологичния преход и цифровия преход на пазара на труда. През 2020 г. равнището на заетост в целия ЕС е 72,5 %, което е с 5,5 процентни пункта под залегналата във водещата цел амбиция за 78 % до 2030 г. (вж. фигура 5).

В плана за действие по Европейския стълб на социалните права са поставени допълнителни цели за увеличаване на участието на жените и на младите хора на пазара на труда, като по този начин се подкрепя общата цел за равнището на заетост. Допълнителните амбиции са насочени към намаляване наполовина на разликата в заетостта между мъжете и жените, увеличаване на осигуряването на професионално образование и грижи в ранна детска възраст (ОГРДВ) и намаляване до 9 % на дела на младите хора (15—29 години), незаети с работа, учене или обучение (NEET). Увеличаването на участието на жените на пазара на труда е важно, за да се повиши потенциалът за растеж и да се преодолеят трудностите, свързани със застаряването на населението и намаляването на работната сила. С подкрепа от системите за професионално образование и грижи в ранна детска възраст, по-активното участие на жените на пазара на труда може също да допринесе за намаляване на бедността и социалното изключване, включително сред децата, чрез положителното въздействие върху доходите на домакинствата. Подобно на това, намаляването на дела на NEET означава активизиране на неизползвания потенциал на младите хора, което е от ключово значение за гарантиране на пълноценното им участие в обществото.

Фигура 5. Равнище на заетост при хората на възраст 20—64 години през 2020 г.



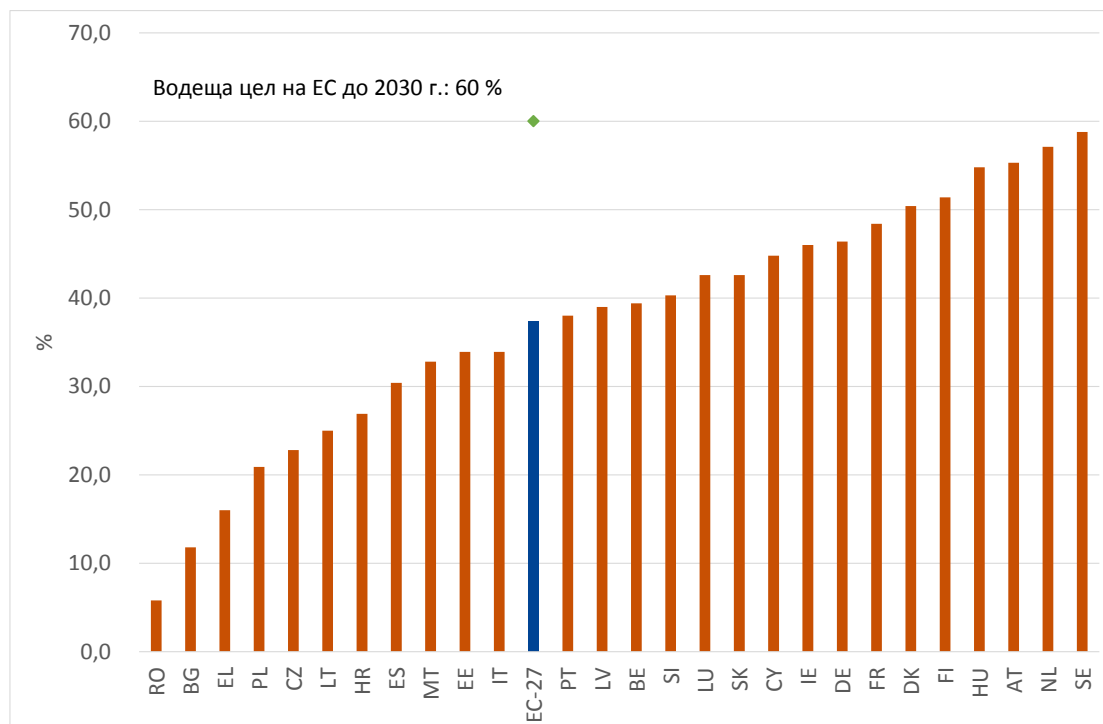
Източник: Евростат, показател [[tesem010](#)].

Водещата цел за 2030 г. по отношение на участието на възрастни в учебни дейности отразява необходимостта от адаптиране и създаване на възможности за получаване на ползи в контекста на бързо променящите се потребности на пазара на труда след шока от COVID-19 и в светлината на екологичната и на цифровата трансформация. Предвид въздействието на пандемията върху икономиката и обществото, както и с оглед на предстоящите структурни промени, на преден план излиза необходимостта от преквалификация през цялата кариера и развитие на уменията през целия живот. Това е по-важно от всякога, тъй като се очаква в условията на екологичния преход и цифровия преход да се променят из основи уменията, изисквани за много работни места и да се създадат нови. В този контекст водещата цел на ЕС за участието на възрастни в учебни дейности е определена на 60 % в сравнение с 37,4 % през 2016 г.⁴⁴ (вж. фигура 6). В този смисъл целта за 2030 г. е поставена на амбициозно равнище, като ЕС и държавите членки се стимулират да увеличат усилията си чрез Европейската програма за умения, както и чрез значителното допълнително финансиране от ЕС, предоставено за обучение, включително в рамките на Механизма за възстановяване и устойчивост (вж. глава 2.2).

Целта за участието на възрастни в учебни дейности може да бъде постигната само при наличието на солидна основа в системите на образованието и обучението, като придобиването на умения трябва да е съобразено с бъдещите потребности на пазара на труда. Образователните постижения са основен фактор, определящ перспективите за заетост на младите хора, а също така полагат основите за учене на по-късен етап от живота. През 2020 г. обаче цели 9,9 % от младите хора в ЕС нямат завършен поне гимназиален етап на средното образование. По тази причина в плана за действие по социалния стълб са поставени допълнителни цели за по-нататъшно намаляване на преждевременното напускане на системата на образованието и обучението и за увеличаване на участието в горния курс на средното образование. Освен това допълващата цел поне 80 % от хората на възраст 16—74 години да притежават поне основни цифрови умения отразява ключовата роля на тези умения за осигуряването на пълноценно участие в пазарите на труда и в обществата на бъдещето. Необходимостта от действия в тази област е особено спешна, като се има предвид бавният напредък, постигнат в целия ЕС от 2015 г. насам (от 54 % през 2015 г. до 56 % през 2019 г.).

⁴⁴ Както е посочено в точка 1.2, последните налични данни са от 2016 г. За да се гарантира качеството и съпоставимостта на данните, Комисията ще следи показателя заедно с Евростат и ще извърши задълбочен анализ на данните от двете изследвания — източници на тези данни, когато те станат налични (2023 г.).

Фигура 6. Участие на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца (% , 2016 г.)



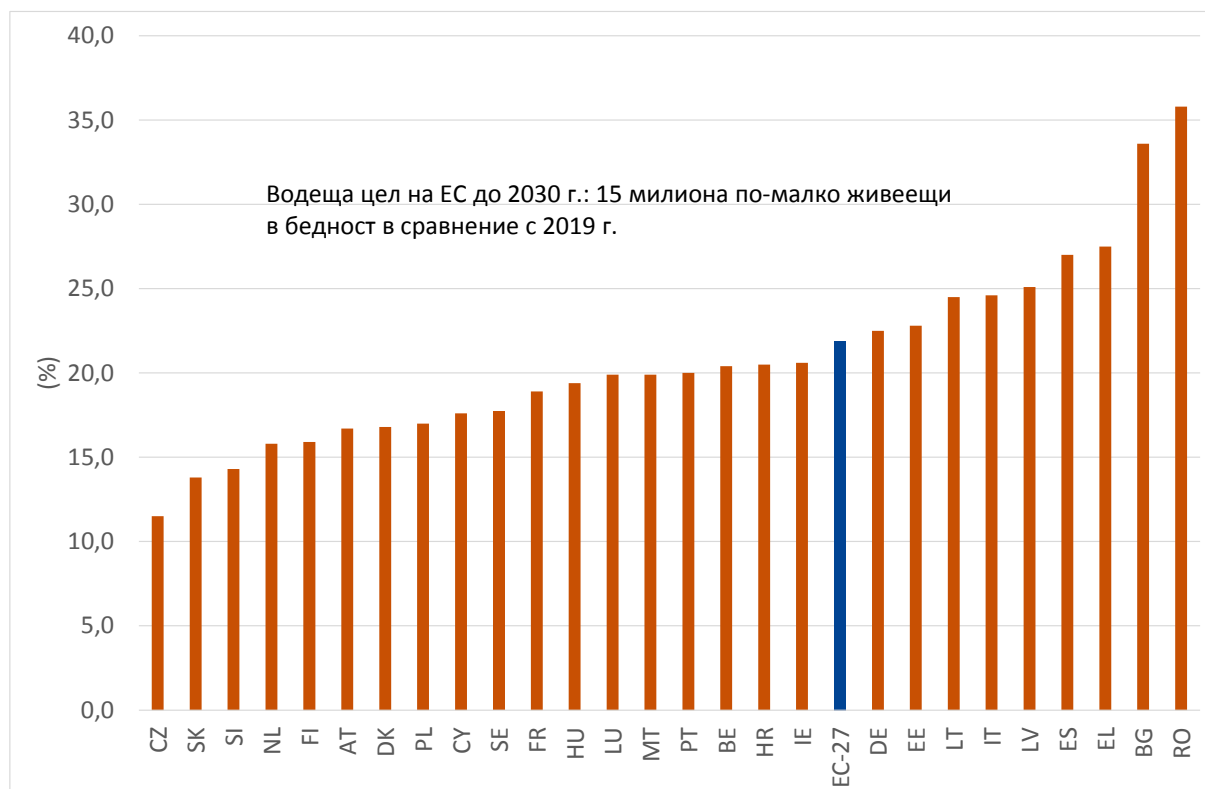
Източник: специална извадка, която може да бъде изтеглена от [сайта на Евростат](#).

Постигането на амбициозно намаляване на бедността и социалното изключване е от съществено значение за гарантирането на приобщаващ растеж и на сближаване във възходяща посока в социалната и икономическата област в ЕС. Целта за 2030 г. предполага броят на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), да намалее с 15 милиона души до 2030 г.⁴⁵ През 2020 г. делът на ИРБИ в целия ЕС е 21,9 % (вж. фигура 7). За да се постигне амбицията, залегнала в целта на ЕС за намаляване на бедността, държавите членки ще трябва да предприемат действия в три измерения — подпомагане на доходите, достъп до стоки и услуги и интеграция на пазара на труда.

В плана за действие по Европейския стълб на социалните права е поставена като допълнителна цел намаляването на броя на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване. Съсредоточаването върху децата е от първостепенно значение за това да бъде прекъснато предаването на бедността между поколенията и да се допринесе за осигуряването на равни възможности в ЕС. За осъществяването на тази амбиция съгласно посочената допълнителна цел се предвижда броят на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване, да бъде намален с поне 5 милиона до 2030 г.

⁴⁵Като се вземе предвид основният демографски сценарий на Евростат за десетилетието от 2020 г.

Фигура 7. Дял на ИРБИ за цялото население през 2020 г. (%)



Източник: Евростат, показател [\[lm410\]](#). Целта за намаляване с 15 милиона души до 2030 г. би съответствала на дял на ИРБИ 17,6 % спрямо базовата стойност през 2019 г. и съгласно основния демографски сценарий на Евростат за десетилетието от 2020 г.

Рамки за сравнителен анализ в подкрепа на анализите и на разработването на политики

В съобщението от 2017 г. за създаването на Европейски стълб на социалните права се предлага сравнителният анализ да бъде използван като инструмент за подкрепа на структурните реформи и за насърчаване на сближаването във възходяща посока в областта на заетостта и в социалната сфера. Предвид многостранния характер на тази дейност в рамките за сравнителен анализ се съчетават количествени показатели (за ефективност и резултати) с качествен анализ на характеристиките и лостовете на политиките, които влияят върху разработването на добри политики. Освен че се подпомага разработването на политики, чрез рамката за сравнителен анализ, както и чрез показателите в набора от социални показатели, се осигурява информация за целите на европейския семестър и за съвместния доклад за заетостта.

От 2017 г. досега Комисията разработи и обсъди с държавите членки рамки за сравнителен анализ в няколко области, следвайки общия подход, съгласуван с Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила. Рамките са насочени към следните области: 1) обезщетения за безработица и активни политики по заетостта, 2) умения и участие на възрастни в учебни дейности и 3) минимален доход. Основните резултати от тези дейности са докладвани в предишните съвместни доклади за заетостта. Комисията също така започна работа по допълнителни рамки, които биха могли да се използват в бъдещите цикли на европейския семестър, по-специално рамка за сравнителен анализ на минималните заплати и колективното договаряне в сътрудничество с Комитета по заетостта и рамка за сравнителен анализ на

адекватността на пенсиите и на грижите за децата и подкрепата за тях в сътрудничество с Комитета за социална закрила.

Рамката за сравнителен анализ на адекватността на пенсиите и на грижите за децата и подкрепата за тях беше съгласувана от Комитета за социална закрила през октомври 2021 г. В нея са определени показатели за резултатите (за участие в образование и грижи в ранна детска възраст, детска бедност и специфични за децата лишения) и показатели за ефективността (разлика в участието в грижи за деца по квинтили на доходите, въздействие на социалните трансфери върху детската бедност, разлика в равнищата на прекомерни разходи за жилище и в степента на жилищни лишения за децата, въздействие на родителството върху заетостта във възрастовата група 25—49 години и дял от населението на възраст 25—49 години, което не е икономически активно или работи на непълно работно време поради задължения за полагане на грижи, с разбивка по пол). За да се оцени адекватността на подпомагането на доходите, бяха договорени два показателя, отнасящи се до доходите на неработещи двойки с две деца и тези на двойки с две деца и само с един, и то нископлатен, работещ, като и двата показателя са изразени в процент от прага на бедност. Предоставени са различни видове контекстуална информация с цел да се отчете по-добре ситуацията в държавите членки при наблюдението на тенденциите. Определени са и някои области, в които трябва да се работи допълнително, по-специално по отношение на лостовете на политиката.

Като осигуряват по-високо равнище на общо разбиране за съответните показатели и лостове на политиката в дадена област, рамките за сравнителен анализ способстват в значителна степен за прилагането на Европейския стълб на социалните права. След приемането на плана за действие по Европейския стълб на социалните права бъдещите рамки за сравнителен анализ ще бъдат адаптирани към преработения набор от социални показатели. Основните резултати от тези дейности са докладвани в съвместния доклад за заетостта.

ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ РЕФОРМИ — РЕЗУЛТАТИ И ДЕЙСТВИЯ НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ

2.1. Насока 5: Насърчаване на търсенето на работна ръка

В настоящия раздел е разгледано прилагането на насока в областта на заетостта № 5, която съдържа препоръки държавите членки да създават условия за насърчаване на търсенето на работна ръка и създаването на работни места в съответствие с четвъртия и шестия принцип на социалния стълб (съответно активна подкрепа за заетостта и заплати). Подраздел 2.1.1 е посветен на най-важните промени на пазара на труда, които отразяват и въздействието на кризата, свързана с COVID-19. Раздел 2.1.2 от доклада се отнася до мерките, прилагани от държавите членки в тези области, със специален акцент върху тези, които способстваха за запазването на заетостта в условията на кризата, свързана с COVID-19, и подпомагат създаването на работни места.

2.1.1 Основни показатели

След първоначалния шок от кризата, свързана с COVID-19, през 2021 г. резултатите на пазара на труда се стабилизираха. Въпреки спада на БВП на ЕС с 6 % на годишна база през 2020 г., коефициентът на безработица за същия период се е повишил само с 0,4 процентни пункта — от средно 6,7 % на 7,1 % (с увеличение на месечна база от 1,4 процентни пункта между най-ниската стойност преди кризата — 6,3 % през март 2020 г. и най-високата стойност — 7,7 % през септември 2020 г.). Мерките за подпомагане под формата на съкратено работно време и други схеми за запазване на работните места допринесоха за сравнително ограниченото увеличение на безработицата. По-слабото участие на пазара на труда, дължащо се главно на опасения от разпространение на заразата и на намалените възможности за намиране на работа предвид понижената икономическа активност, също беше фактор за задържане на ръста на безработицата. Въпреки че икономическото възстановяване ще поддържа създаването на работни места, преди 2022 г. не се очаква връщане към равнищата на заетост отпреди кризата. Независимо от това през септември 2021 г. равнището на безработица се доближава до равнището отпреди кризата (6,7 %).

Броят на работниците, които се възползват от възможности за съкратено работно време и подобни схеми за запазване на работните места, остава висок до средата на 2021 г. Всички държави — членки на ЕС, въведоха или засилиха схеми за съкратено работно време и/или подобни схеми за запазване на работните места в условията на кризата, свързана с COVID-19. При първата вълна на пандемията (април—май 2020 г.) прилагането на такива схеми достигна безпрецедентни равнища (до 40 % от общия брой наети лица в до 60 % от всички дружества в държави членки като Франция и Италия, вж. фигура 2.1.1). Макар и в по-малка степен, използването на тези схеми остана от съществено значение през втората половина на 2020 г. и първата половина на 2021 г. Тези мерки за подкрепа допринесоха значително за ограничаване на въздействието на пандемията върху пазара на труда, особено по отношение на равнището на заетост и по-специално за работниците с по-ниски доходи (Евростат,

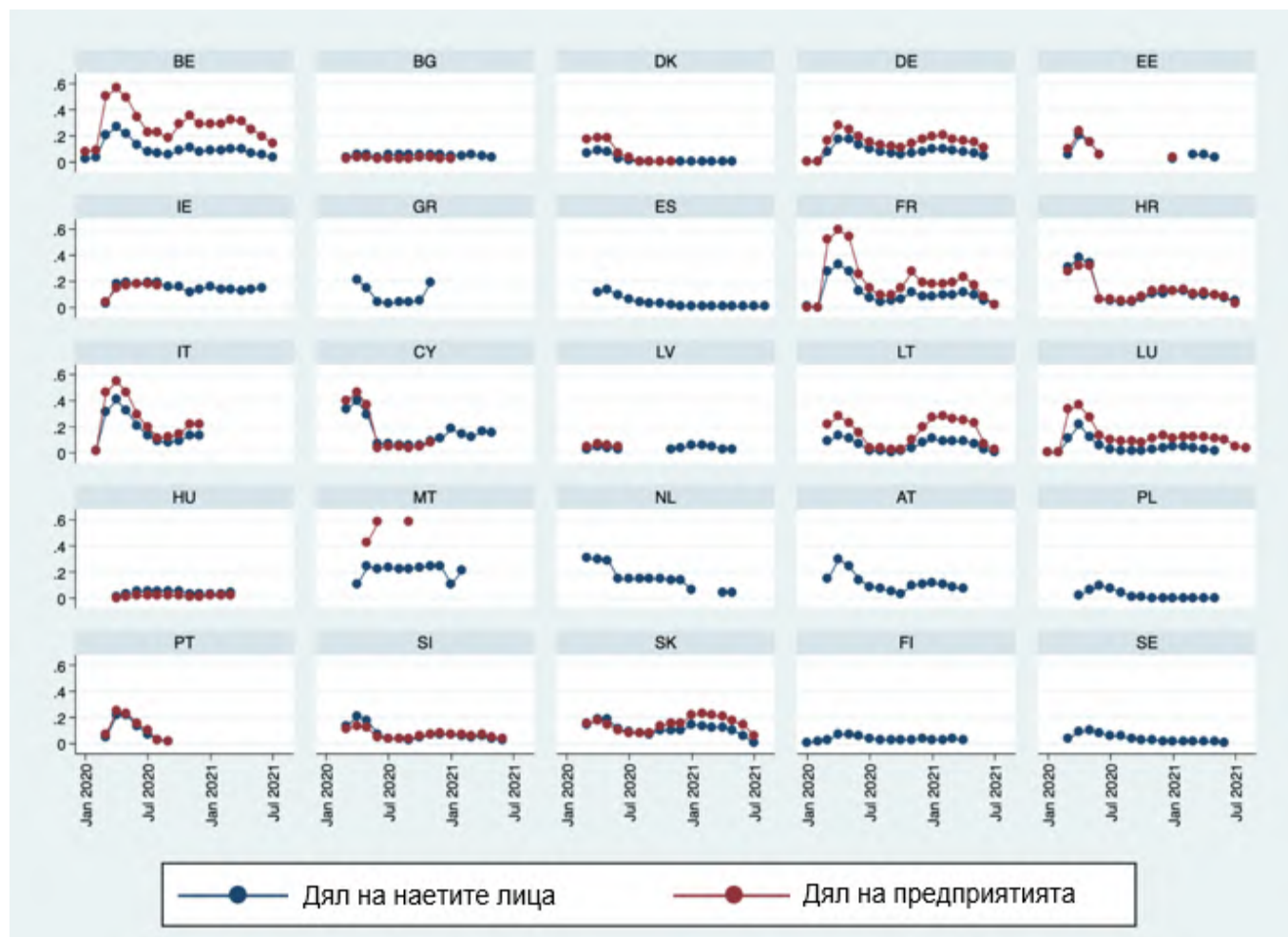
2021 г.⁴⁶). Някои държави членки (например Естония и Латвия) закриха схемите и после отново ги въведоха, за да се справят с възобновяването на пандемията. Като част от ответните мерки на ЕС на пандемията през 2020 г. 19 държави членки получиха подкрепа от SURE за общо около 31 милиона души и 2,5 милиона предприятия⁴⁷. Занапред ще е важно да се гарантира, че чрез схемите за съкратено работно време се улесняват и подкрепят процесите на реструктуриране и не се забавят структурните промени. Ето защо извънредните спешни мерки следва да бъдат постепенно преустановени, когато настъпи времето за това.

⁴⁶ Въздействие на COVID-19 върху доходите от заетост — предварителни оценки — Statistics Explained ([europa.eu](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)).

⁴⁷ Втори доклад за прилагането на SURE (COM(2021) 596).

Фигура 2.1.1. Постепенно намалява дялът на наетите лица и дружествата, подпомагани чрез схеми за съкратено работно време и други мерки за запазване на работните места

Обхватът на мерките за запазване на работните места варира между държавите членки (в %, за периода от първото тримесечие на 2020 г. до второто тримесечие на 2021 г.)



Забележка: Няма налични данни за Чехия и Румъния.

Източник: Евростат, статистически данни, свързани с COVID-19.⁴⁸

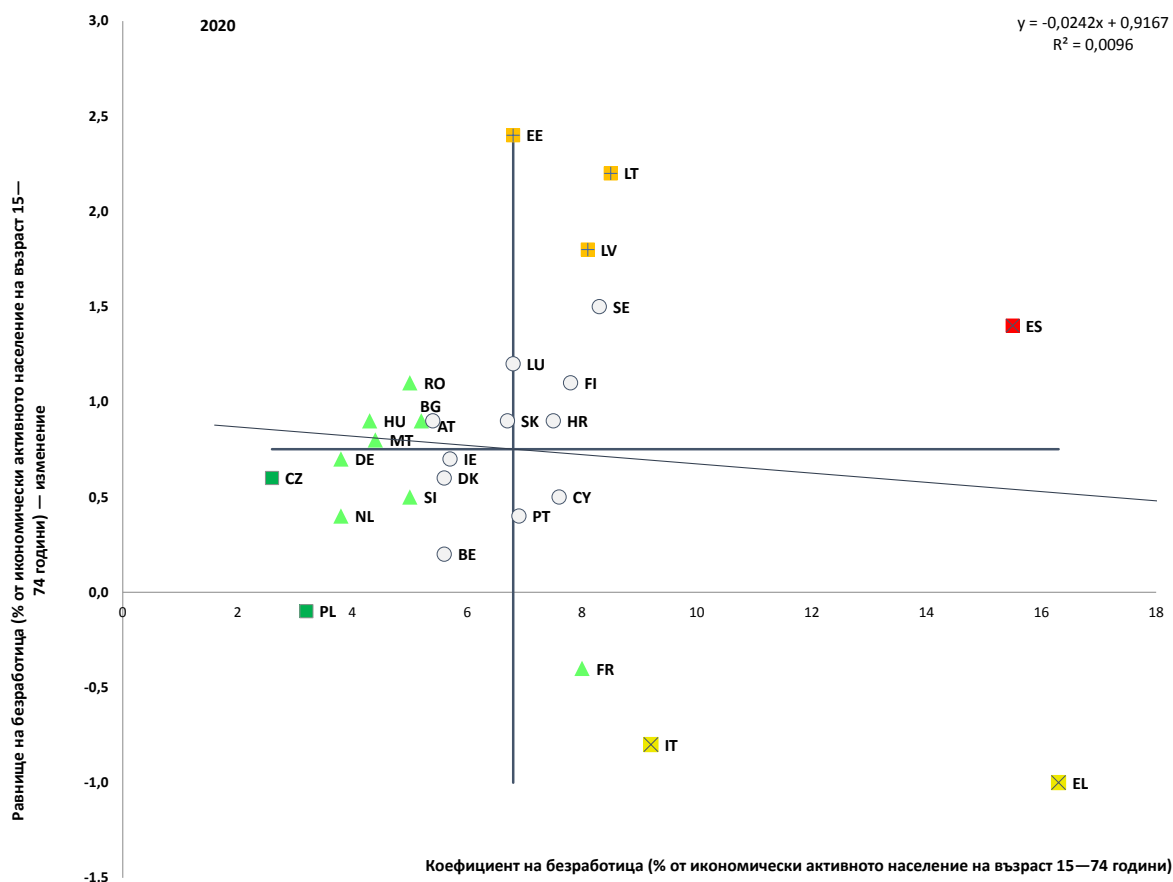
През 2020 г. безработицата в повечето държави — членки на ЕС се влошава в сравнение с 2019 г. През 2020 г. коефициентът на безработица се повишава във всички държави членки, с изключение на четири, в сравнение с 2019 г. (вж. фигура 2.1.2), като най-високата стойност за ЕС (7,7 %) е достигната през септември 2020 г. Както показва наборът от социални показатели, ситуацията остава „критична“ в Испания, където през 2020 г. е регистрирано увеличение на вече високото равнище на безработица, докато в Гърция и Италия се отбелязват „слаби, но подобряващи се стойности“. Ситуацията с безработицата в балтийските държави се влошава значително през цялата 2020 г.,

⁴⁸ [Общество и работа — COVID-19 — Евростат \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&code=sdg_8_8_1).

въпреки че по последни данни през 2021 г. е настъпило възстановяване. През първите девет месеца на 2021 г. най-силен спад на безработицата е регистриран в Кипър (-3,5 процентни пункта), Гърция (-3,1 процентни пункта) и Австрия (-2,1 процентни пункта). През същия период по-малки подобрения, но все пак над 1 процентен пункт, са отчетени в Ирландия, Дания, Словакия, Естония и Испания.

Фигура 2.1.2. Безработицата нараства в повечето държави членки през 2020 г.

Коефициент на безработица (възрастова група 15—74 години) и годишно изменение през периода 2019—2020 г. (водещ показател от набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

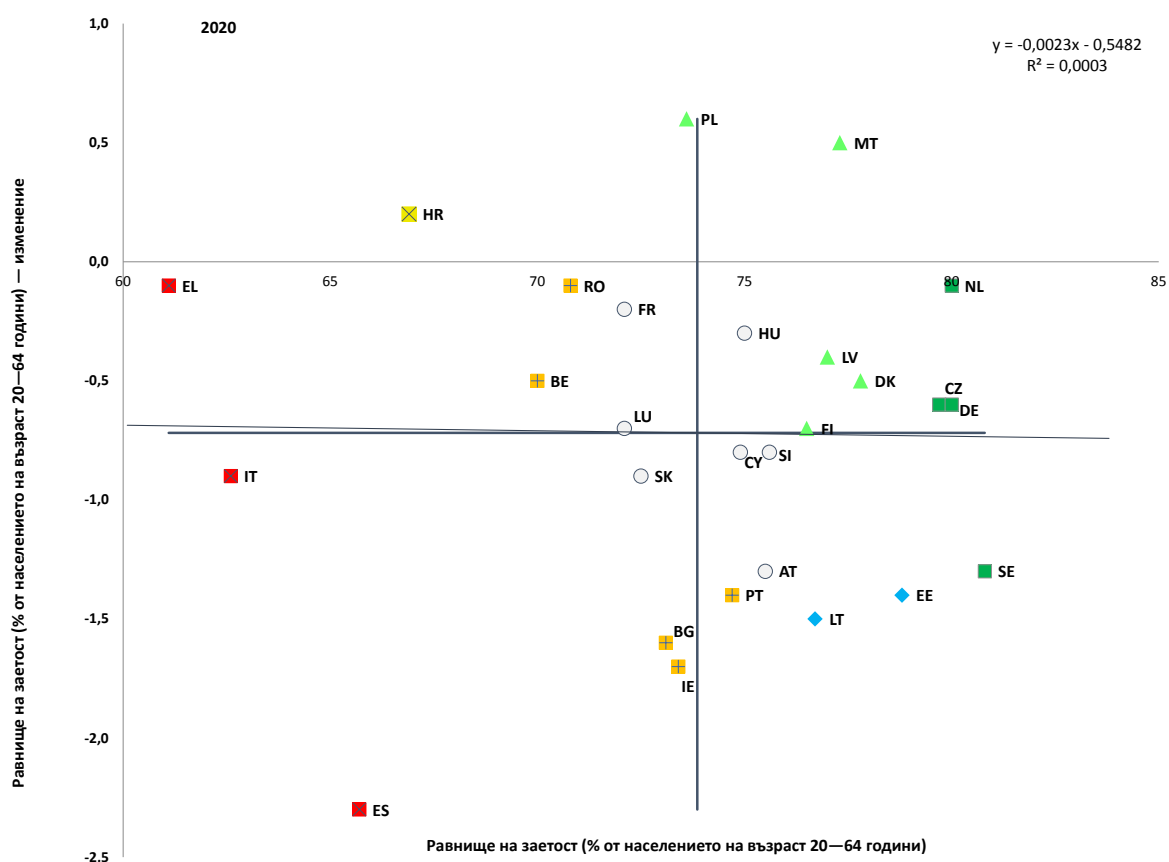
Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [[une_rt_a](#)].

Съгласно показателя от набора от социални показатели през 2020 г. заетостта в почти всички държави от ЕС намалява в сравнение с 2019 г. Както е показано на фигура 2.1.3, Гърция, Италия и Испания все още се намират в „критични ситуации“ според методиката, използвана за таблото от социални показатели, вследствие на по-нататъшния спад на заетостта, в резултат на който равнището на заетост е около 65 % или под тази стойност. От друга страна Швеция, Германия, Чехия и Нидерландия са „държави с най-добри резултати“ (с равнища, близки до 80 % или над тази стойност през 2020 г.). Като цяло равнището на заетост в ЕС (възрастова група 20—64 години)

намалява до 72,5 през 2020 г. (−0,7 процентни пункта в сравнение с 2019 г.). През третото тримесечие на 2020 г. равнищата на заетост започват да се възстановяват. Въпреки това през второто тримесечие на 2021 г. заетостта в ЕС (наети и самостоятелно заети лица) е с 1 % по-ниска (според данните от националните сметки) в сравнение с най-високата стойност през последното тримесечие на 2019 г., като се наблюдават трайни регионални различия (вж. приложение 3). Разликата в равнището на заетост в ЕС между градовете и селските райони не беше засегната от кризата, свързана с COVID-19, и през 2020 г. възлиза на 0,9 процентни пункта за населението на възраст 20—64 години (спад с 0,1 процентни пункта спрямо 2019 г.). Данните от националните сметки показват, че през периода от първото до второто тримесечие на 2021 г. ръстът на заетостта е положителен във всички държави членки с изключение на Естония и Испания. В девет държави членки (Белгия, Дания, Франция, Люксембург, Унгария, Малта, Нидерландия, Полша и Португалия) равнището на заетост през второто тримесечие на 2021 г. надминава равнищата отпреди кризата (четвъртото тримесечие на 2019 г.).

Фигура 2.1.3. Равнището на заетост спада в почти всички държави членки през 2020 г.

Равнище на заетост (възрастова група 20—64 години) и годишното му изменение през периода 2019—2020 г. (водещ показател от набора от социални показатели)



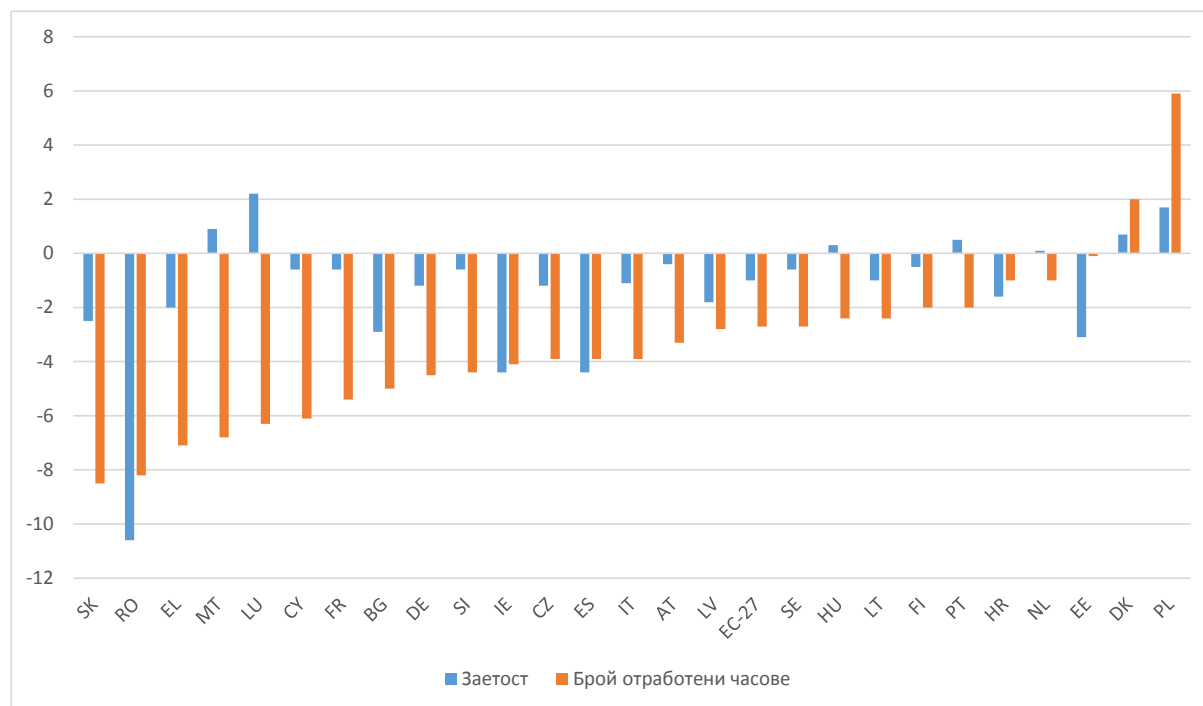
Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [[lfsi_emp_a](#)]

Всички държави членки, с изключение на две, отбелязват намаляване на броя отработени часове на наето лице от началото на кризата, свързана с COVID-19. В резултат на мерките за овладяване на непосредственото въздействие на кризата върху заетостта общият брой отработени часове намалява по-силно, отколкото предполагат измененията на съвкупните равнища на заетост (фигура 2.1.4). Степента, до която може да се избегне загубата на заетост, зависи и от характеристиките на отделните професии, включително критичния характер и степента на пригодност за работа от разстояние на професиите и необходимото социално взаимодействие. След рязко покачване през второто тримесечие на 2020 г. броят на отсъстващите от работа работници спада до равнищата отпреди пандемията в повечето държави членки. От началото на възстановяването броят отработени часове остава под равнищата отпреди пандемията във всички държави с изключение на Дания и Полша. Докато от една страна ниските равнища на отработените часове вероятно отразяват използването на съкратено работно време с оглед на все още намалената активност, от друга страна не е ясно и кога броят отработени часове на наето лице ще се възстанови на равнищата отпреди кризата⁴⁹. Разбивка по мъже и жени на измененията в отработените часове е представена в раздел 2.2.

Фигура 2.1.4. Повечето държави членки регистрират значителен спад в заетостта и общия брой отработени часове

Изменение в общата заетост и общия брой отработени часове между четвъртото тримесечие на 2019 г. и второто тримесечие на 2021 г. (в %)



Забележка: Сезонно и календарно изгладени данни, като данните за Чехия, Гърция, Франция, Малта, Полша, Португалия, Словакия (заетост) и Малта, Словакия (отработени часове) са само сезонни

⁴⁹ Европейска комисия (2021 г.), Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа — годишен преглед за 2021 г., Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз, (предстояща публикация).

изгладени. Не са налични данни за отработени часове за Белгия. Данните за Люксембург и Ирландия са за първото тримесечие на 2021 г.

Източник: Евростат, национални сметки [namq_10_a10_e]

Спадът на заетостта е по-силен в секторите, които са в по-голяма степен засегнати от ограниченията на свободата на движение и необходимите рестриктивни мерки, въведени за противодействие на пандемията. Най-големият спад на заетостта е регистриран в секторите, които са най-силно засегнати от тези ограничения, като хотелиерство, ресторантьорство, дейности на туристически агенции, култура и услуги за домакинството⁵⁰. Противоположно на тях, производството на основни фармацевтични продукти, застраховането, компютърното програмиране и телекомуникациите са сред дейностите, при които се наблюдава най-голямо увеличение на заетостта през 2020 г. (в сравнение с предходната година)⁵¹. Най-силно засегнатите сектори бяха и сред основните бенефициери на механизмите за работа на съкратено работно време.

Самостоятелната заетост намалява повече от общата заетост, като има известни разлики в отделните държави. През 2020 г. броят на самостоятелно заетите лица в ЕС намалява 1,5 %, което съответства на дял от 14 %; това намаление е най-силно изразено сред самостоятелно заетите лица със служители (–4,7 %). Особено засегнати бяха самостоятелно заетите лица в Германия и Италия. Единадесет държави членки обаче регистрираха увеличение на броя самостоятелно заети лица, по-специално Полша, Франция, Нидерландия и Унгария. През второто тримесечие на 2021 г. броят на самостоятелно заетите лица в ЕС намалява с 2,6 % в сравнение със същото тримесечие на предходната година, като спадът сред самостоятелно заетите лица без служители е 5 %. Най-големият спад през 2021 г. е регистриран в Румъния, Италия, Португалия и Нидерландия. Докато в периода между първото и второто тримесечие на 2021 г. общата заетост в ЕС се възстановява, в самостоятелната заетост⁵² не се отбелязва възстановяване.

Кризата, свързана с COVID-19, доведе до временно намаляване на исторически високите равнища на недостиг на работна сила, достигнати преди това, но в повечето държави членки тези равнища отново се увеличават. Недостиг на работна сила възниква, когато работодателите не могат да намерят необходимите им работници за запълване на свободните работни места. Преди кризата, през второто тримесечие на 2019 г., процентът на свободните работни места в ЕС-27 е бил 2,4 %. През второто тримесечие на 2020 г. процентът на свободните работни места намалява до 1,6 % и оттогава се увеличава, за да достигне 2,3 % през второто тримесечие на 2021 г., като почти напълно преодолява въздействието на шока, свързан с COVID-19. Според проучванията на европейските предприятия и потребители (European Business and Consumer Surveys, EU-BCS) преди пандемията недостигът на работна сила е достигнал

⁵⁰ Eurofound, (2021 г.), COVID-19: Implications for employment and working life [COVID-19: последици за заетостта и професионалния живот], поредица относно COVID-19, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

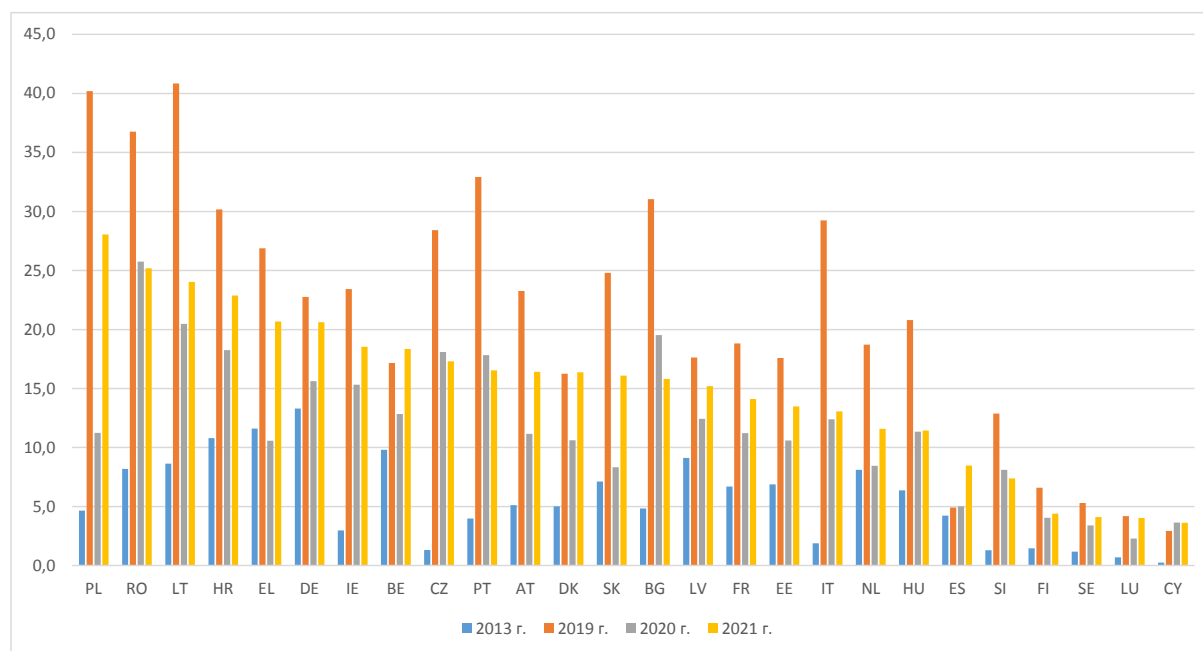
⁵¹ Европейска комисия (2021 г.), Заетост и социално развитие в Европа през 2021 г.

⁵² Сезонно изгладени данни от националните сметки.

исторически най-високата си стойност в 15 държави членки (Австрия, Белгия, България, Чехия, Естония, Гърция, Франция, Унгария, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Полша, Португалия, Румъния и Словакия — вж. фигура 2.1.5)⁵³. Предизвиканият от COVID-19 спад на икономическата активност доведе до намаляване на недостига на работна сила в почти всички държави членки⁵⁴. През 2021 г. вследствие на облекчаването на ограничителните мерки и постепенното икономическо възстановяване недостигът на работна сила отново започна да се увеличава в повечето държави членки. В сектори като строителството, здравеопазването и дългосрочните грижи, както и информацията и комуникациите, в основата на този процес е дълготрайният недостиг на умения. През второто тримесечие на 2021 г. недостигът се доближава до равнищата отпреди пандемията, докато безработицата намалява съвсем незначително. Някои държави членки регистрират по-ускорено увеличение на недостига на работна сила от други. Процентът на работодателите, които съобщават, че недостигът на работна сила е бил основният ограничаващ производството фактор през първите три тримесечия на 2021 г., е най-висок (над 20 %) в Полша, Румъния, Литва, Хърватия, Гърция и Германия.

Фигура 2.1.5. Вследствие на пандемията в повечето държави членки отчетеният недостиг на работна сила намалява, но в условията на продължаващо възстановяване недостигът отново се увеличава

Индекс на недостига на работна сила — дял на работодателите в промишлеността, услугите и строителството, които съобщават, че недостигът на работна сила е основен фактор, ограничаващ производството им (в %, 2013—2021 г.).



Бележки: Държавите са подредени в низходящ ред на недостига на работна сила през 2021 г. Данните за 2021 г. са изчислени като средна стойност за първите три тримесечия.

Източник: EU-BCS.

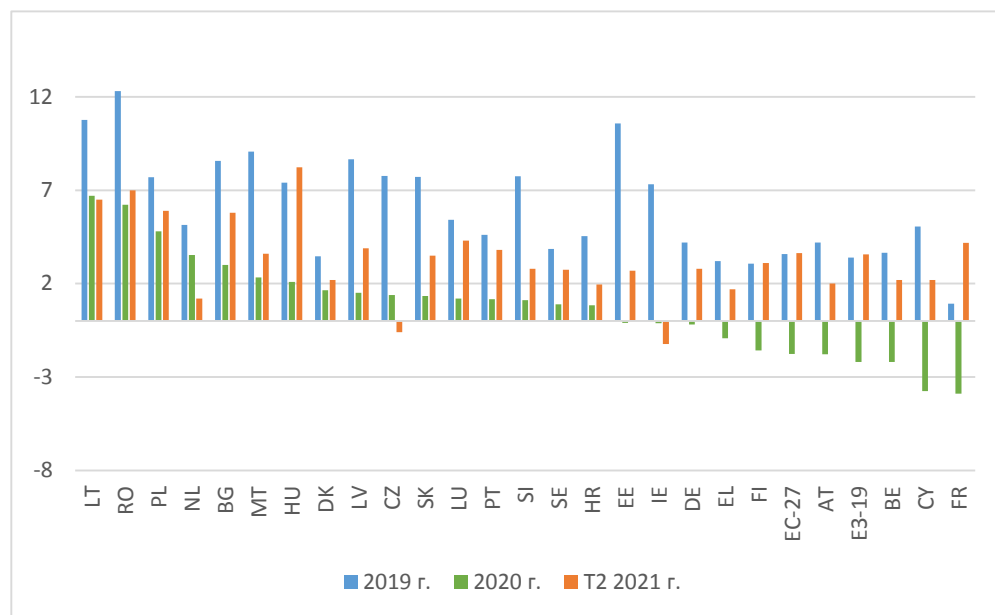
⁵³ Резултатите до голяма степен съвпадат с констатациите от инвестиционното проучване на Групата на Европейската инвестиционна банка за 2019 г.

⁵⁴ Вероятно обаче това е било ограничено вследствие на въвеждането на схеми за работа на съкратено работно време и други мерки за подкрепа на заетостта.

Кризата, свързана с COVID-19, доведе до сериозен спад в темпа на нарастване на номиналната работна заплата, последван от възстановяване през първата половина на 2021 г. В сравнение с 2019 г., когато заплатите⁵⁵ за ЕС-27 са нараснали с 3,6 %, през 2020 г. ръстът на заплатите е отрицателен — минус 1,8 %. Намалението може поне отчасти да се обясни с ефекта на схемите за съкратено работно време, като разликите зависят от структурата на националните мерки⁵⁶. Отрицателната съвкупност обаче прикрива значителни разлики между отделните държави. През 2020 г. Литва, Румъния, Полша, Нидерландия и България отбелязаха висок ръст на номиналните заплати — 3 % или повече. Темпът на нарастване на заплатите се забави в южноевропейските държави, както и в Белгия, Австрия и Финландия. Най-големи темпове на забавяне бяха регистрирани в Италия (-6,9 %), Испания (-5,4 %), Франция (-3,9 %) и Кипър (-3,6 %) (фигура 2.1.6). Това се дължи главно на намаляването на броя отработени часове, свързано с широкото използване на схеми за съкратено работно време. През първата половина на 2021 г., след като няколко държави членки излязоха от рецесията и схемите за работа на намалено работно време бяха постепенно прекратени, във всички държави членки, с изключение на Ирландия и Чехия, отново се отбелязва увеличение на ръста на заплатите. Като цяло през първата половина на 2021 г. ръстът на заплатите възлиза на 3,6 % както в ЕС, така и в еврозоната.

Фигура 2.1.6. По време на кризата ръстът на номиналната заплата се обръща на отрицателен в повечето държави членки, но се възстановява през 2021 г.

Номинално възнаграждение на наето лице (годишно изменение в %, 2019—2020 г. и второ тримесечие на 2021 г.).



Бележки: 1) Работната заплата се измерва с показателя „Номинално възнаграждение на наето лице“, изчислен като обща стойност на възнаграждението на наетите лица, разделена на общия брой наети лица. Общата стойност на възнаграждението на наетите лица представлява цялото възнаграждение, в брой или в натура, което се изплаща от работодателя на наетото лице срещу извършена от него работа през

⁵⁵ Измерва се чрез номиналното възнаграждение на наето лице.

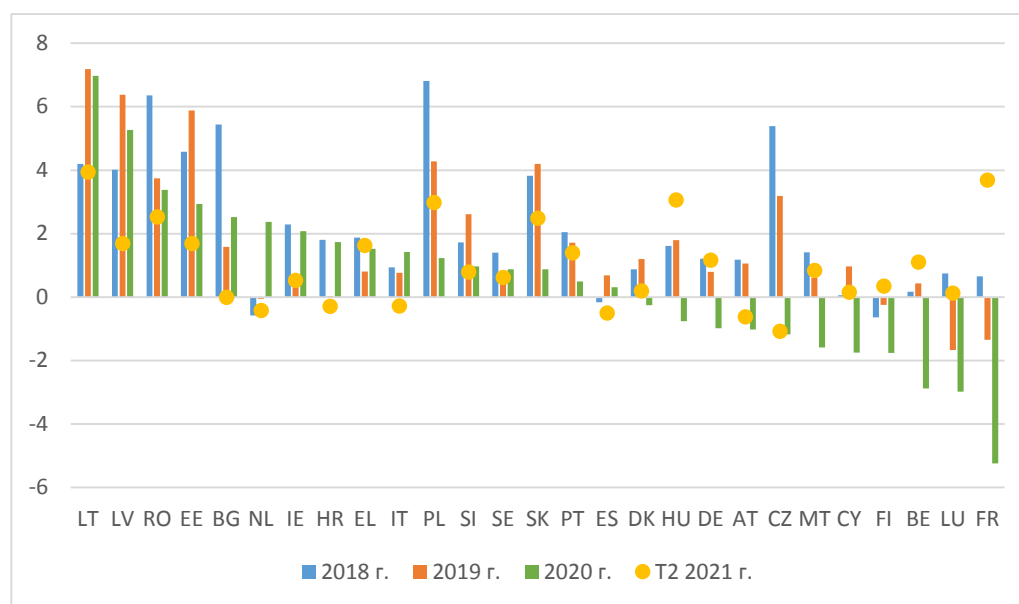
⁵⁶ В държавите, в които обезщетенията се изплащат директно на наетите лица и се отчитат като социални трансфери, се наблюдава спад на разходите за заплати вследствие на схемите за работа на съкратено работно време.

отчетния период, и има два компонента: i) работна заплата, която се изплаща в брой или в натура и ii) вноски за социално осигуряване, които се заплащат от работодателите. 2) Всички използвани данни са данни от национални сметки. Показателите се основават на стойности в национална валута. 3) Държавите са подредени в низходящ ред по нарастване на реалната работна заплата през 2020 г. Източник: Европейска комисия — база данни на AMECO.

През 2020 г. реалните заплати намаляват в редица държави членки и като цяло за ЕС, но през 2021 г. отново се увеличават. През 2020 г. Дания, Унгария, Германия, Австрия, Чехия, Малта, Кипър, Финландия, Белгия, Люксембург и Франция отбелязаха годишно намаление на ръста на реалните заплати (вж. фигура 2.1.7). Най-голямо намаление се наблюдава във Франция (–5,2 %) и Люксембург (–3,0 %). От друга страна през 2020 г. реалните заплати са се увеличили най-много в Литва (7,0 %), Латвия (5,3 %) и Румъния (3,4 %). След отрицателен среден ръст през 2020 г. (–0,9 %), през първата половина на 2021 г. реалните заплати в ЕС нарастват с 1,1 %. Най-висок ръст на реалните заплати през първата половина на 2021 г. е отчетен в Литва (3,9 %), Франция (3,7 %) и Унгария (3,1 %). В бъдеще несигурността относно тенденциите на инфлацията може да окаже влияние върху динамиката на реалните заплати⁵⁷.

Фигура 2.1.7. През 2020 г. средната реална заплата в ЕС намалява, но през първата половина на 2021 г. отново се увеличава.

Реално възнаграждение на наето лице, дефлатор на БВП (годишно изменение в % за 2018 г., 2019 г., 2020 г. и второто тримесечие на 2021 г.)



Източник: AMECO

През 2020 г. почасовите заплати нарастват значително поради драстичната низходяща корекция на броя отработени часове, свързана с работата на съкратено работно време и подобни мерки за запазване на работните места. От 2,7 % и 2,2 %

⁵⁷ В своята лятна прогноза от 2021 г. Европейската комисия предвижда умерено нарастване на инфлацията през 2021 г. и 2022 г., но отбелязва, че инфлацията може да се окаже по-висока от прогнозираната, ако ограниченията в предлагането са по-трайни и ценовият натиск се пренесе в по-голяма степен върху потребителските цени. Вж. институционален документ на Европейската комисия № 156, юли 2021 г. (лятна прогноза).

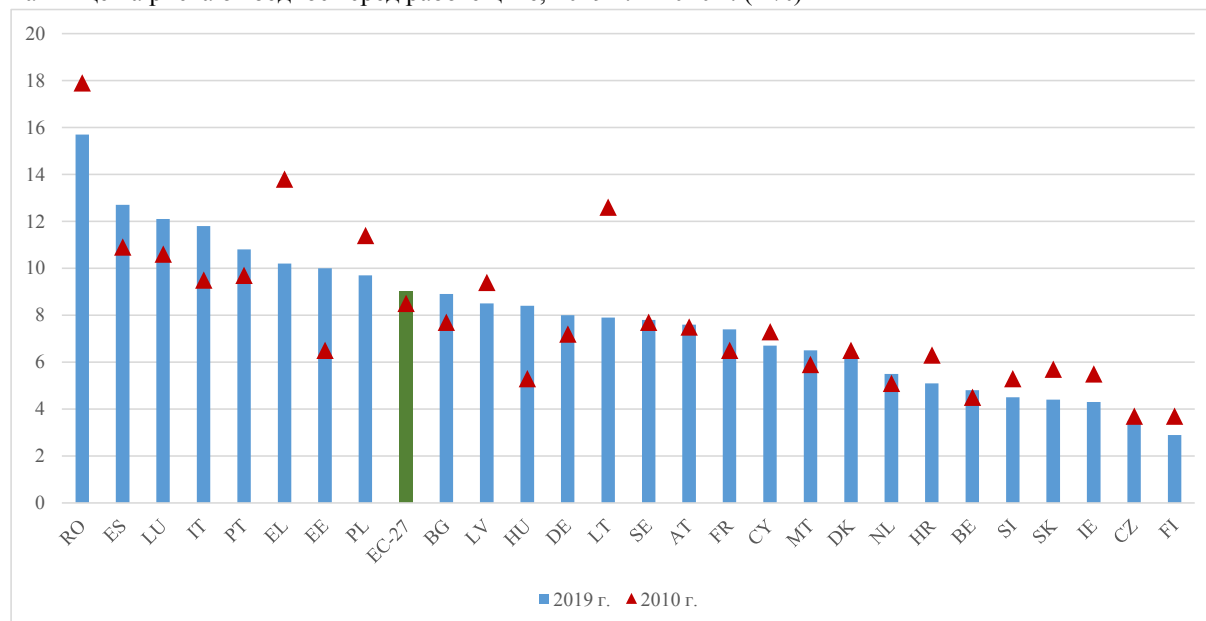
през 2019 г. почасовите заплати нарастват с около 4,6 % и 5,2 % съответно за ЕС и еврозоната (най-високите темпове от 2001 г. насам). Наблюдаваните на тримесечна база симетрични изменения в почасовото възнаграждение и възнаграждението на наето лице предполагат, че спадът на възнаграждението на заето лице се дължи главно на намаляването на броя отработени часове, до голяма степен свързано с работата на съкратено работно време. В някои държави членки (Австрия, Гърция, Франция, Малта и Словения) увеличението на почасовото възнаграждение е повече от четири пъти по-голямо от това, което се наблюдава при номиналното възнаграждение на наето лице. През първото тримесечие на 2021 г. почасовото възнаграждение в ЕС нараства с малко по-висок темп, отколкото през последното тримесечие на 2020 г. (0,3 %).

Работата невинаги осигурява доход за достоен живот Бедността сред работещите ЕС-27 се е увеличила от 8,5 % през 2010 г. до 9,0 % през 2019 г.⁵⁸ (както е отразено на фигура 2.1.8). Като цяло работниците на временни договори са изложени на по-висок риск от бедност сред работещите, отколкото тези на постоянни договори (16,2 % спрямо 5,9 %), а също и нискоквалифицираните работници спрямо висококвалифицираните (19 % спрямо 4,9 %). Освен това вероятността от бедност сред работещите е много по-голяма сред тези, родени извън ЕС, отколкото сред родените в Съюза (20,1 % спрямо 8.1 %). Както е показано на фигура 2.1.8, през 2019 г. над 10 % от работниците са били изложени на риск от бедност в Румъния, Испания, Италия, Люксембург, Португалия и Гърция. В държавите от тази група увеличение на равнището на бедност през 2019 г. сред работещите в сравнение с 2010 г. се наблюдава в Испания, Италия, Люксембург и Португалия.

⁵⁸ Данни за ЕС-27 не бяха налични към крайната дата 28 октомври 2021 г. Бедността сред работещите се определя като дял на лицата, които са на работа и имат приравнен разполагаем доход под прага на риска от бедност, установен на 60 % от националния медианен приравнен разполагаем доход (след социални трансфери). Данните за 2007 г. се отнасят до единствената сравнима съвкупност на ЕС, налична за тази година, а именно ЕС-27, включително Обединеното кралство, но без Хърватия. Средно за настоящите 27 държави членки (т.е. включително Хърватия и без Обединеното кралство) бедността сред работещите се е увеличила от 8,5 % през 2010 г. (най-ранните налични данни) на 9 % през 2019 г.

Фигура 2.1.8. Бедността сред работещите се е увеличила в ЕС през последното десетилетие.

Равнище на риска от бедност сред работещите, 2019 г. и 2010 г. (в %)

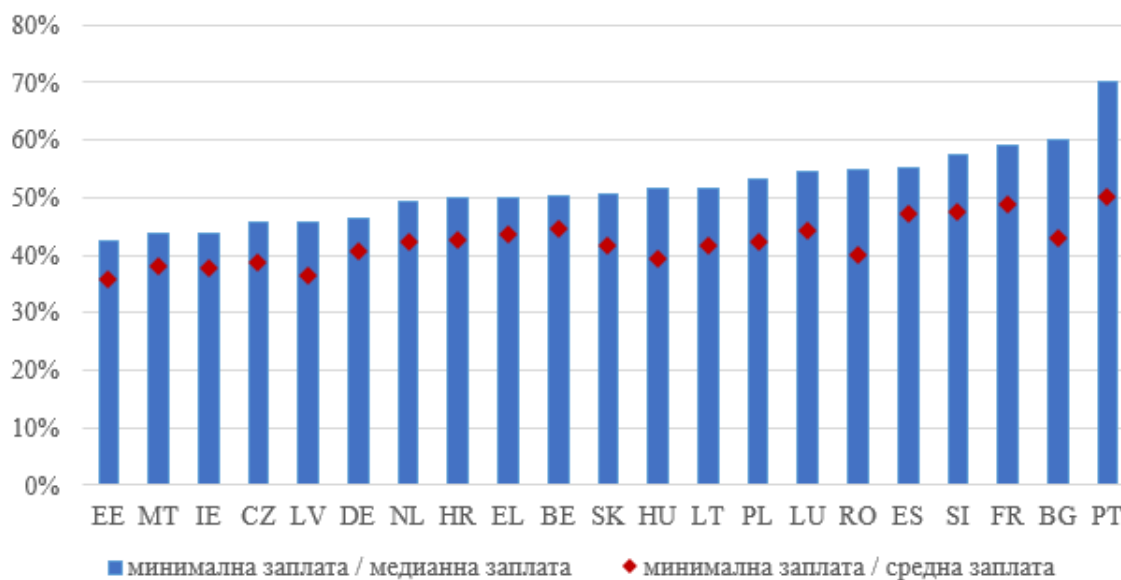


Източник: Евростат [ilc_iw01]

Независимо от неотдавнашните увеличения на минималната работна заплата в много държави членки, законоустановените минимални работни заплати често остават ниски в сравнение с други заплати в икономиката. В почти всички държави членки законоустановената минимална работна заплата е под 60 % от медианната заплата и под 50 % от средната работна заплата (вж. фигура 2.1.9). Освен това през същата година в държави като Литва, Ирландия, Нидерландия, Унгария, Естония, Латвия и Чехия минималната заплата е била под 50 % от медианната заплата и под 40 % от средната заплата⁵⁹.

Фигура 2.1.9. В почти всички държави членки законоустановената минимална работна заплата е под 60 % от медианната заплата и под 50 % от средната работна заплата.

Законоустановени минимални работни заплати като процент от брутната медианна и средна работна заплата на работниците на пълен работен ден (в %, 2019 г.)



Забележка: В диаграмата не са включени Австрия, Кипър, Дания, Финландия, Италия и Швеция, в които няма законоустановена минимална работна заплата. В тези държави защитата на минималната работна заплата се осигурява посредством колективни трудови договори.

Източник: Евростат [earn_mw_cur], ОИСП.

Колективното договаряне има ключова роля за постигането на адекватна защита на минималната работна заплата в Съюза. През последните две десетилетия обхватът на колективното договаряне намалява в много държави членки. Тенденцията на намаляване е най-силно изразена в Гърция, Румъния, България, Словакия, Кипър и Словения (вж. фигура 2.1.10). В няколко държави членки намаляването на обхвата на колективното договаряне може да се обясни с намаляване на многостранните преговори с работодатели на секторно или национално равнище в резултат на изменения на нормативната уредба, корекции в условията за разширяване на колективното договаряне или промени в други фактори, като например плътност на работодателските организации⁶⁰ и членска маса на синдикатите⁶¹. Други фактори, определящи тази тенденция, са структурните промени в икономиката в посока към сектори с по-ниска степен на синдикално присъствие, особено в сферата на услугите, както и от намаляването на членската маса на синдикатите във връзка с увеличаването на нестандартните форми на труд, като например работата през платформа. В държавите, в които минималните заплати се определят изключително чрез колективно договаряне, покритието е над 80 %. Единственото изключение е Кипър, където през

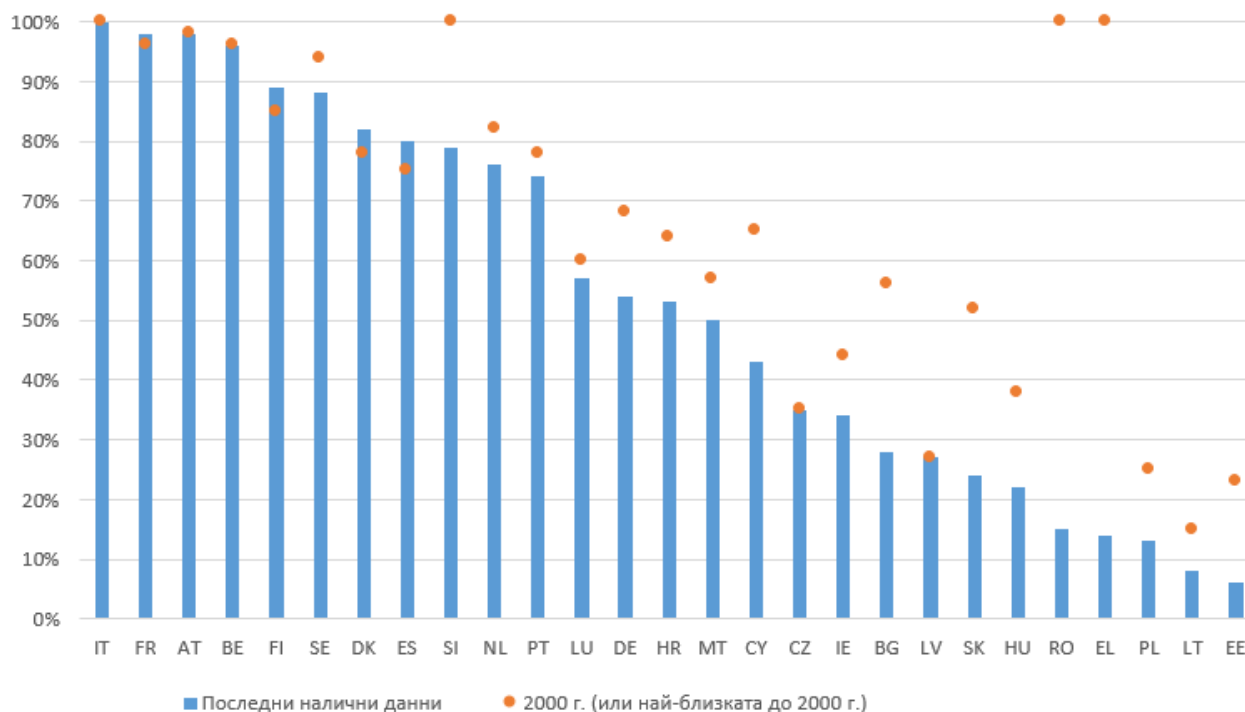
⁶⁰ Плътността на работодателските организации се определя като съотношение между общия брой наети лица в членуващите предприятия и общия брой наети лица в организационната област на организациите.

⁶¹ Европейска комисия (2021 г.), *Заетост и социално развитие в Европа* — годишен преглед за 2021 г.

последните две десетилетия се наблюдава значително намаление (от 65 % на 43 %) и е обявено преминаване към законоустановена минимална работна заплата до 2022 г. В Италия, Испания, Финландия и Дания обхватът се е увеличил от 2000 г. насам, докато в Австрия обхватът на колективното договаряне се е запазил на същото високо равнище (обхванати са 98 % от наетите лица). Предложението на Комисията за директива относно адекватни минимални заплати⁶² има за цел адекватността да се подбори и чрез насърчаване на колективното договаряне на заплатите. Комисията предоставя подкрепа за укрепване на капацитета на социалните партньори в рамките на поканите за прерогативни действия в областта на социалния диалог, Програмата на ЕС за заетост и социални иновации (EaSI) и ЕСФ+.

Фигура 2.1.10. Степента на покритие на колективното договаряне сред наетите лица е намаляла в почти всички държави членки през периода 2000—2019 г.

Брой на наетите лица, обхванати от колективен трудов договор, разделен на общия брой получаващи заплата лица (в %, 2000 и 2019 г.).



Забележка: 1) Последните налични данни са от: 2019 г. (AT, BE, CZ, HU, IT, LT, NL, PL, PT), 2018 г. (BG, DE, DK, ES, FR, LU, LV, SE), 2017 г. (EL, FI, IE, SI, RO), 2016 г. (CY, MT), 2015 г. (SK) и 2014 г. (HR). 2) След преразглеждане покритието за Италия е коригирано на 100 %, което отразява факта, че основните заплати, определени в колективните трудови договори (minimi tabellari), се използват от трудовите съдилища като референтна стойност във връзка с прилагането на конституционния принцип за съразмерно и достатъчно възнаграждение.

Източник: ОИСП, база данни AIAS (2021 г.)

Очаква се екологичният преход и цифровият преход да окажат значително влияние върху бъдещото развитие на пазара на труда. Пандемията ускори текущите

⁶² Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (COM(2020) 682).

тенденции на цифровизация на икономиките и общества в ЕС. Цифровите технологии предлагат нови начини за учене, работа, осъществяване на амбициите и подобряване на възможностите за достъп до образование и заетост. На пазара на труда те създават нови възможности за заетост и допринасят за удовлетворяване на търсенето от страна и на работодателите, и на работниците. Те обаче водят и до рискове за съществуващите работни места, по-специално за тези, които са свързани предимно с рутинни дейности, и за по-слабо образованите работници. Това може да доведе до по-силна поляризация вследствие на намаляването на заетостта в средноплатените професии, съпроводено с увеличаване на работещите в ниско и във високоплатени професии⁶³. В същото време посредством подходящи съпътстващи политики преходът към неутралност по отношение на климата може да способства за създаването на до един милион допълнителни екологични работни места в ЕС до 2030 г., въпреки че се очаква въздействието отново да бъде различно за различните професии, сектори и региони⁶⁴. Интересен извод от анализа е, че работни места ще бъдат създавани в сектори, свързани с възобновяемата енергия, строителството, селското и горското стопанство, и най-вече в групата на средните умения, което може да помогне за смекчаване на гореспоменатата тенденция на поляризация на пазара на труда. И в този случай обаче ще има работници, които ще загубят работата си (особено в секторите за добив на ресурси и енергоемките сектори), а още повече работници ще бъдат изправени пред промяна на задачите и изискваните умения. Бързото преразпределение на работната сила може да допринесе за повишаване на ефективността, за увеличаване на производителността и заплатите, по-специално в секторите, ориентирани към бъдещето, като ключова роля има повишаването на квалификацията и преквалификацията на работната сила (вж. тематично каре 1 и глава 2.2.1).

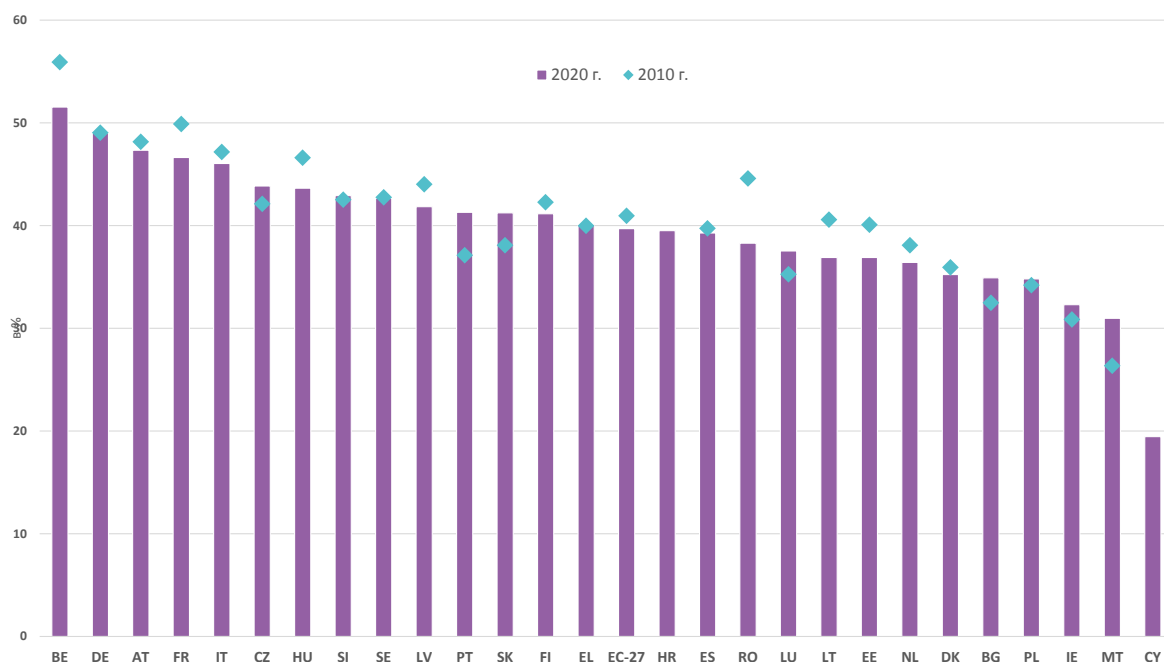
Високата данъчна тежест върху труда може да засегне отрицателно както търсенето, така и предлагането на труд. Данъчната тежест върху труда представлява разликата между разходите за труд на работодателите и нетното възнаграждение на наетите лица, изразена като процент от общите разходи за заплати. Средната данъчна тежест върху труда в ЕС-27 за едно лице със средна заплата постепенно намалява от 2010 г. насам до 39,7 % през 2020 г. От 2010 г. насам в седем държави — членки на ЕС е отбелязан значителен спад (над 2 процентни пункта) на данъчната тежест върху средната работна заплата, като най-силен е той в Румъния (–6,3 процентни пункта), Унгария (–5,8 процентни пункта), Белгия (–4,4 процентни пункта) и Литва (–3,7 процентни пункта). Обратно, от 2010 г. насам значително увеличение е регистрирано в Малта (4,6 процентни пункта), Португалия (4,2 процентни пункта) и Чехия (1,7 процентни пункта) (вж. фигура 2.1.11).

⁶³ Европейска комисия (2019 г.), Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа — годишен преглед за 2019 г., Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.

⁶⁴ Оценка на въздействието, придружаваща Съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 14 юли 2021 г. „Подготвени за цел 55“ („Fit for 55“): постигане на целта на ЕС в областта на климата до 2030 г. по пътя към неутралност по отношение на климата“ ([COM\(2021\) 550 final](#)).

Фигура 2.1.11. Данъчната тежест върху средната заплата е намаляла в повечето държави — членки на ЕС през последното десетилетие

Данъчна тежест за едно лице със средна заплата, изменение през 2010 г. и 2020 г. (в %)



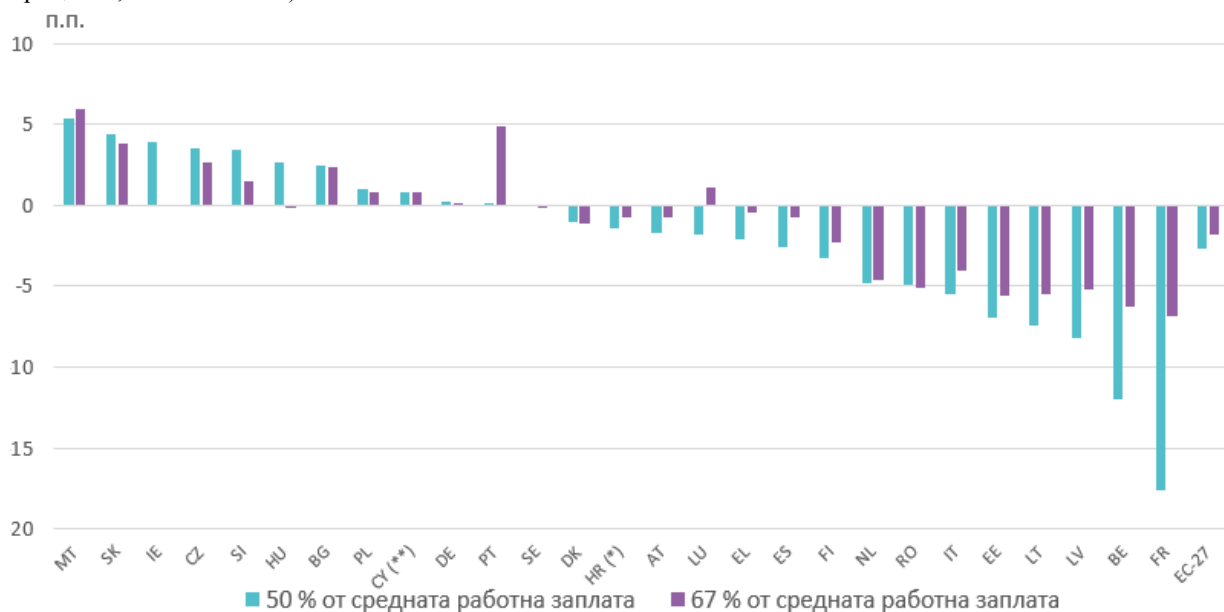
Бележки: Данни за 2010 г. не са налични за Хърватия и Кипър.

Източник: Европейска комисия, база данни „Данъци и обезщетения“, въз основа на модела „Данъци/обезщетения“ на ОИСР (актуализация от март 2021 г.).

Данъчната тежест за хората с ниски доходи обикновено е по-ниска, отколкото за тези с по-високи доходи. Данъчното облагане на хората с ниски доходи има важни последици за пазара на труда (преход към заетост, сива икономика — вж. раздел 2.3) и за социалното приобщаване (вж. раздел 2.4). В това отношение съществува голямо разнообразие между държавите — членки на ЕС. През 2020 г. данъчната тежест за хората, получаващи 50 % от средната работна заплата, е над 40 % в Унгария и Германия, а в Кипър и Франция — под 20 %. В много държави от ЕС през последното десетилетие данъчната тежест е намаляла за работниците в долната част на разпределението на доходите. През периода 2010—2020 г. се наблюдава намаление на данъчната тежест средно за ЕС с 2,6 процентни пункта за лицата, получаващи 50 % от средната работна заплата. В шест държави (Франция, Белгия, Латвия, Литва, Естония, Италия) намалението е над 5 процентни пункта (вж. фигура 2.1.12).

Фигура 2.1.12. В повечето държави — членки на ЕС намаляват данъците за работниците в долната част на разпределението на доходите

Изменение на данъчната тежест за хората с ниски доходи (50 % и 67 % от средната заплата), едно лице (в проценти, 2010—2020 г.)



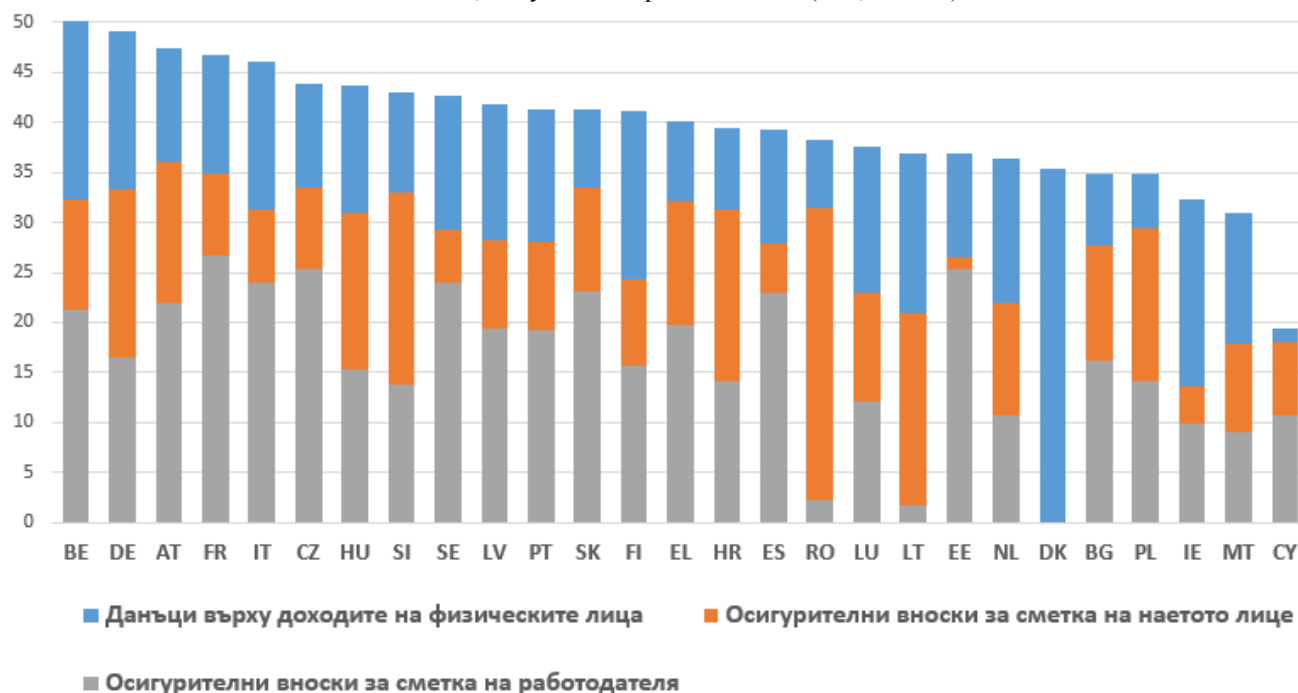
Бележки: (*) Данните за Хърватия са от 2013 г., (**) данните за Кипър са от 2014 г.

Източник: Европейска комисия, база данни „Данъци и обезщетения“, въз основа на модела „Данъци/обезщетения“ на ОИСП (актуализация от март 2021 г.).

Структурата на данъчната тежест върху труда се различава значително в отделните държави членки. Компонентите на данъчната тежест (т.е. данък върху доходите на физическите лица, осигурителни вноски, заплащани от работниците и от работодателите) и по-специално техният размер могат да окажат различно влияние върху търсенето или предлагането на работна сила, поне в краткосрочен план. На фигура 2.1.13 е представена структурата на данъчната тежест за един работник със средна заплата през 2020 г. Най-високите осигурителни вноски за сметка на работодателите са във Франция, Чехия и Естония, където те представляват над 25 % от разходите за труд. Като цяло сумарната величина на осигурителните вноски (за сметка на работодателя и на работника) заема най-голям дял от разходите за заетост в Австрия (36 %), следвана от Франция, Словакия и Чехия. С изключение на Дания, където в данъчната тежест не се включват елементи, свързани с осигурителните вноски, делът на осигурителните вноски в разходите за труд е най-нисък в Ирландия (13,6 %) и в Малта (17,8 %). Най-висок е делът на данъчната тежест за сметка на наетите лица в Румъния (29 %) и в Литва (19,1 %). В тези две държави осигурителните вноски за сметка на работодателите възлизат на по-малко от 5 %.

Фигура 2.1.13. Структурата на данъчната тежест върху труда се различава значително в отделните държави

Състав на данъчната тежест за едно лице, получаващо средна заплата (в %, 2020 г.)



Забележка: Държавите членки са подредени в низходящ ред по равнището на общата данъчна тежест. Семейните надбавки не оказват влияние върху данните, тъй като данните са за едно получаващо доходи лице без съпруг/съпруга или деца.

Източник: Европейска комисия, база данни „Данъци и обезщетения“, въз основа на модела „Данъци/обезщетения“ на ОИСП (актуализация от март 2021 г.).

В някои случаи съществува възможност за изместване на данъчното облагане от труда, по-специално чрез намаляване на данъчната тежест за групите с ниски и средни доходи, в посока към по-благоприятни за растежа данъчни основи, като същевременно се отчитат надлежно възможните въздействия върху разпределението и се осигурява адекватна социална закрила. Законодателните предложения, представени в пакета „Подготвени за цел 55“⁶⁵ от 14 юли 2021 г., включително предложеното преразглеждане на схемата на ЕС за търговия с емисии и на Директивата за данъчно облагане на енергията, имат за цел да се създадат условия за икономически ефективен и справедлив преход към чиста енергия чрез привеждане на икономическите стимули в съответствие повишените и правно обвързващи цели на ЕС в областта на климата. Данните показват, че като дял от располагаемия доход данъците върху горивата и други енергийни продукти обременяват най-много домакинствата с най-ниски доходи⁶⁶. Поради това е необходимо при разработването на политиките да се обръща внимание на въздействието върху разпределението, особено за групите с най-

⁶⁵ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 14 юли 2021 г. „Подготвени за цел 55“ („Fit for 55“): постигане на целта на ЕС в областта на климата до 2030 г. по пътя към неутралност по отношение на климата“ ([COM\(2021\) 550 final](#)).

⁶⁶ Европейска комисия (2020 г.). Заетост и социално развитие в Европа — годишен преглед, 2020 г. Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз. Достъп [онлайн](#) на следния адрес:

ниски доходи⁶⁷. През 2019 г. около 7 % от населението в ЕС-27, т.е. 31 млн. души, не са били в състояние да отопляват домовете си в достатъчна степен, със значителни разлики между държавите членки и групите по доходи, като по-специално са засегнати и групите с по-ниски от средните доходи^{68 69}.

2.1.2 Ответни мерки на политиката

Европейският инструмент за временна подкрепа с цел смекчаване на рисковете от безработица при извънредни обстоятелства (SURE) имаше важна роля за това да се предотврати нарастването на безработицата през 2020 г. и 2021 г. По линия на SURE беше предоставен пакет от 100 млрд. евро огледални (back-to-back) заеми, за да бъдат подпомогнати държавите членки да защитят работните места и доходите на работниците в контекста на пандемията от COVID-19. Към днешна дата Комисията вече е изплатила близо 95 % от общата финансова помощ по SURE, отпусната от Съвета. Изчислява се, че време на първата вълна на пандемията през 2020 г. подкрепа чрез SURE са получили около 31 милиона души и около 2,5 милиона предприятия в 19 държави членки. Обратната информация от бенефициерите показва, че подкрепата по линия на SURE е изиграла важна роля за създаването на техните схеми за работа на съкратено работно време и за увеличаването на обхвата и обема на тези схеми⁷⁰.

Изчислява се, че само в периода от март до септември 2020 г. в ЕС са изразходвани близо 100 млрд. евро за работа на съкратено работно време и подобни схеми за запазване на работните места. Конкретното естество, критериите за допустимост, равнището и продължителността на подкрепата, както и източникът на финансиране и включването на изисквания за обучение и за защита при уволнение се различават в отделните държави. Механизмите се различават и по отношение на изискванията за минимално намаление на оборота. В 14 държави членки е предвидено минимално намаление на оборота, вариращо 10 % до 50 %, което би могло да доведе до значително ограничаване на дела на допустимите предприятия и работници. Равнището на доходите, получавани за времето на неотработените часове, се различава значително в отделните държави членки. Равнищата на заместване на доходите варират от 60 % до

⁶⁷ Както показват резултатите от неотдавнашно проучване, чрез симулиран портфейл от 30 млрд. евро зелени данъци, заместващи данъка върху доходите, би могло БВП на ЕС да се увеличи с 35 млрд. евро (0,2 %) до 2030 г., а заетостта — със 140 000 ЕПРВ (0,1 %). Симулираните данни от проучването показват положително или нулево въздействие върху доходите във всички части на разпределението във всички държави членки.

⁶⁸ През 2019 г. делът на домакинствата с по-ниски от средните доходи (между 60 % от медианния доход и медианния доход), които съобщават за невъзможност да отопляват домовете си в достатъчна степен, достига над 20 % от тази група по доходи в 5 държави членки (България, Кипър, Литва, Португалия, Гърция).

⁶⁹ По принцип обаче групите с по-нисък социално-икономически статус са по-негативно засегнати от свързаните с околната среда опасности за здравето в резултат както на по-силната им експозиция, така и на по-голямата им уязвимост, вж. <https://www.eea.europa.eu/publications/unequal-exposure-and-unequal-impacts/>.

⁷⁰ Втори доклад за прилагането на SURE (COM(2021) 596).

100 %, като в повечето държави се прилагат пределни стойности⁷¹. Във всички държави членки, с изключение на шест, е предвидена една или друга форма на защита при уволнение за работниците, работещи на съкратено работно време. **Австрия, Гърция, Италия, Нидерландия и Португалия** не позволяват уволняването на нито един работещ в предприятие, което е поискало държавна помощ за определен период от време. В своите механизми за съкратено работно време четири държави включиха изискване за предлагане на обучение по времето на престой (**Австрия, Унгария, Германия и Франция**), като **Германия и Франция** предлагаха и финансови стимули за това.⁷²

Повече от три четвърти от държавите членки въведоха специални мерки за подпомагане на доходите на самостоятелно заетите лица по време на пандемията. Във всички държави, с изключение на три, тези мерки бяха изцяло нови и ограничени във времето. По отношение на допустимите групи някои държави съсредоточиха подкрепата предимно върху самостоятелно заетите лица в най-засегнатите сектори (например **Белгия**⁷³ и **Франция**), а други — главно или единствено към самостоятелно заетите лица без служители (**Нидерландия и Полша**) или към конкретни правни форми⁷⁴. **Чехия, Гърция, Полша и Португалия** не позволиха подпомагането на доходите на самостоятелно заетите лица да се комбинира с други държавни помощи. В някои държави бяха въведени и долни или горни прагове на доходите от самостоятелна заетост, за да се определят допустимите групи. Що се отнася до минималната загуба на оборот, **Латвия и Румъния** позволиха достъп до схемите им да имат единствено самостоятелно заетите лица, засегнати от пълното затваряне на определени сектори, докато в някои други държави праговете на загубата на оборот варираха между 10 % и 5 %. Като цяло равнището на подпомагане на доходите на самостоятелно заетите лица е по-ниско от това, което се предлага на наетите лица по линия на схемите за работа на съкратено работно време и за временна безработица⁷⁵.

През 2021 г. повечето държави членки започват да преустановяват или да намаляват схемите си за спешно подпомагане. В **Чехия, Естония, Унгария, Латвия, Литва и Полша** специалните временни схеми, въведени в отговор на кризата, бяха постепенно прекратени между май и август 2021 г., в **Нидерландия и Швеция** — през септември 2021 г., а в **Кипър** — през октомври 2021 г. Очаква се съответните извънредни схеми да останат в сила (поне) до края на 2021 г. в **България, Дания, Гърция, Хърватия, Малта, Ирландия, Словакия и Румъния**. Държавите членки с постоянни схеми, въведени преди кризата, свързана с COVID-19, започнаха да отменят

⁷¹ В резултат на тези пределни стойности работата на съкратено работно време и подобни схеми по принцип бяха по-ползени за запазването на доходите на хората с по-ниски заплати.

⁷² Eurofound, (2021 г.), COVID-19: Implications for employment and working life [COVID-19: последици за заетостта и професионалния живот], поредица относно COVID-19, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

⁷³ Вече съществуващата подкрепа в Белгия беше разширена по време на кризата, свързана с COVID-19.

⁷⁴ Отнася се до различните начини за установяване като самостоятелно заето лице (за правни и данъчни цели), например едноличен търговец, дружество с ограничена отговорност, персонално дружество и т.н.). Особено в държави като Италия, където съществуват множество различни форми за установяване на предприятие на самостоятелно заето лице, не всички са имали право да кандидатстват за обезщетения по схемата.

⁷⁵ Eurofound, (2021 г.), COVID-19: Implications for employment and working life [COVID-19: последици за заетостта и професионалния живот], поредица относно COVID-19, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

извънредните процедури, които улесняваха достъпа до помощ за работа на съкратено работно време.

Редица държави членки адаптираха и допълниха своите схеми за работа на съкратено работно време, за да се справят по-добре с трудностите на пазара на труда в периода на възстановяване, в съответствие с четвъртия принцип на социалния стълб (активна подкрепа за заетостта). Австрия, Германия, Франция, Италия, Португалия, Испания и Швеция предоставят стимули за обучение на персонал, работещ на съкратено работно време. В Португалия подкрепата за работа на съкратено работно време беше допълнена от схема за стимулиране на работодателите да възобновят дейността си. В някои държави като Италия и Франция схемите за съкратено работно време се използват за справяне не само с временните прекъсвания на дейността, но и с трайното намаляване на дейности във връзка с реструктурирането на предприятия. В Италия тази мярка включва подкрепа за преместване на нова работа, а във Франция за тази цел съществува отделна схема (Transco). Някои държави членки (като Словакия, Чехия и Испания) постоянно реформират своите схеми за съкратено работно време.

Държавите членки приложиха редица мерки за насърчаване на заетостта след шока, свързан с COVID-19 (вж. фигура 2.1.14). Стимули за наемане на работа, като например временни или еднократни субсидии, предоставяни от правителството на предприятия, които наемат персонал при определени условия (например за определен период от време, на конкретен вид договор, с акцент върху определени категории), се използват активно в повечето държави членки за насърчаването на възстановяване, придружено от създаването на работни места. Половината от тези схеми за стимулиране на наемането на персонал бяха въведени още през 2020 г., а другите — през 2021 г. Сроковете на действие на тези мерки се различават в отделните държави членки, като повечето срокове изтичат през 2021 г. и 2022 г.

Групите, към които са насочени приетите мерки за подкрепа на заетостта, са различни, но основно това са безработните, младежите, хората с увреждания и възрастните хора. Както се вижда от фигура 2.1.14, най-обхващаната категория са безработните, а в някои случаи (Белгия, Дания, Естония, Гърция, Испания, Хърватия, Унгария, Австрия и Словакия) са включени разпоредби, насочени специално към дълготрайно безработните лица (ДБЛ). Много често (в цели 16 държави членки) мерките се насочени към подпомагането на млади хора или NEET. Много схеми за стимулиране са свързани с програми за чиракуване или стаж, като например в Австрия, където се изплаща премия до 3 000 евро за всеки нает чирак (и още 1 000 евро, ако дадено дружество поеме чираци от дружество в несъстоятелност). Други обхванати категории са жените (България, Гърция, Италия, Люксембург и Австрия) и хората с увреждания (Чехия, Дания, Гърция, Испания, Франция, Италия, Люксембург, Малта, Австрия, Португалия и Словакия). Белгия въведе временни облекчения на осигурителните вноски за дружества от секторите на събитията, хотелиерството и туризма, както и за тези, които наемат нови или завръщащи се след временна безработица служители. Естония предостави специфични стимули за сектора на селското стопанство, а Италия засили мерките, приети за южната част на страната (*Decontribuzione Sud*), наред с други. И накрая, Гърция, Словения и Швеция въведоха субсидии за предприятия, които създават „зелени

работни места“ или осъществяват дейност в сектори с ниски емисии. Общо 23 държави членки въведоха субсидии за наемане на работа в полза на определени групи.

Фигура 2.1.14. Всички държави членки, с изключение на две, въведоха едни или други видове стимули за наемане на работа в отговор на кризата, свързана с COVID-19

Мерки за стимулиране на наемането на работа, приети от държавите членки в отговор на шока, предизвикан от COVID-19, по целеви групи от населението (2020—2021 г.)

	Безработни лица	ДБЛ	Младеж и/NEET	Жени	Възрастни хора	Хора с увреждания	Чиракувания/стажове	Конкретни сектори	Конкретни региони
BE	X	X	X				X	X	
BG	X			X	X	X		X	
CZ						X			
DK		X			X	X	X		
DE							X		
EE	X	X	X					X	X
IE	X		X				X		
EL	X	X	X	X	X	X		X	X
ES	X	X			X	X			
FR			X			X	X		
HR		X	X						
IT	X		X	X		X	X	X	X
CY	X		X				X		
LV	X								
LT	X								
LU	X			X	X	X	X		
HU	X	X	X						
MT	X		X		X	X			
NL									
AT	X	X	X	X	X	X	X		
PL									
PT	X		X			X	X		X
RO	X		X		X			X	
SI	X							X	
SK	X	X	X		X	X			
FI								X	
SE			X					X	

Забележка: За Нидерландия и Полша не са открити мерки. Данните за Испания в таблицата отнасят до мерките на някои региони в допълнение към съществуващите преди това национални стимули за наемане на работа. Източник: Собствен анализ на Европейската комисия, база данни COVID-19 EU PolicyWatch на Eurofound, експресни доклади по трудово право на Европейския експертен център и планове за възстановяване и устойчивост, приети от държавите — членки на ЕС.

Няколко държави членки обявиха мерки за стимулиране на предприемачеството и самостоятелната заетост. Испания предвижда да създаде мрежа от центрове за

ориентиране, предприемачество и иновации като част от мерките за подобряване на координацията на публичните служби по заетостта (ПСЗ) в различните региони, и планира обучение за служителите на ПСЗ. По линия на създаването на работни места в подкрепа на екологичния и цифровия преход **Хърватия** ще насочва средства и ресурси на публичните служби по заетостта към приоритетно повторно активизиране и (самостоятелна) заетост на икономически неактивни лица, дълготрайно безработни и NEET. Подобно на това **Литва** ще създаде пилотен проект в подкрепа на предприемачеството и създаването на работни места за двойния преход и за кръговата икономика, съчетан с дейности за повишаване на квалификацията на служителите на ПСЗ за тази цел. Мерките на тези държави се подпомагат по линия на Механизма за възстановяване и устойчивост и/или Европейския социален фонд плюс.

Няколко държави членки предприемат мерки в подкрепа на социалната икономика. По-специално **Испания** ще разработи поне 30 проекта в областта на социалната икономика, насочени към младежкото предприемачество, както и цифрови платформи за населението в селските райони. **Полша** възнамерява да приеме през 2022 г. Закон за социалната икономика, с който в полския правен ред ще бъдат въведени определения, наред с другото, за социално предприятие, ще бъдат установени правила за функционирането на сектора на социалната икономика и ще бъде осигурена рамка за сътрудничество между участниците в този сектор и други публични и частни субекти. Със закона ще се създадат условия за подпомагане на заетостта и социалната интеграция на хората, изложени на риск от социално изключване, за създаване на нови работни места в социалните предприятия и за улесняване на предоставянето на социални услуги на местната общност от участниците в социалната икономика.

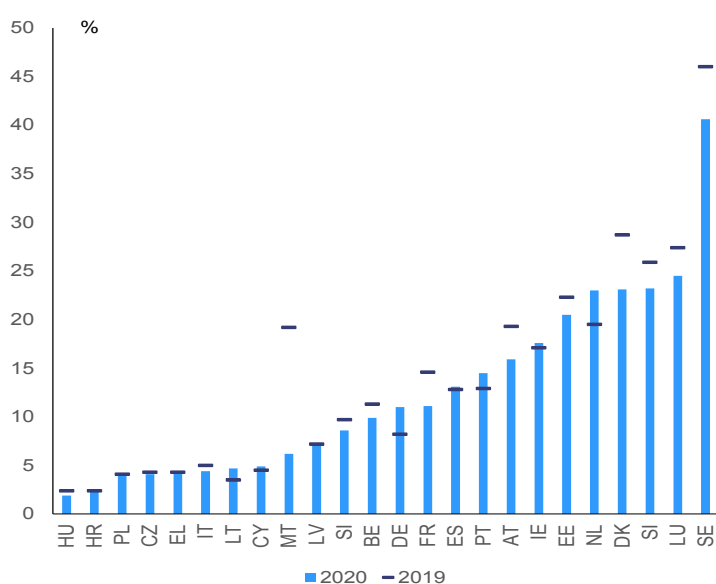
Тематично каре 1: Активна подкрепа за заетостта (ЕАПЗ)

Както е посочено в препоръката на Комисията относно ефективна активна подкрепа за заетостта (ЕАПЗ)⁷⁶, необходими са съгласувани пакети на политиката за насърчаването на възстановяване, придружено от създаването на работни места след шока, свързан с COVID-19, в съответствие с четвъртия принцип на Европейския стълб на социалните права (активна подкрепа за заетостта). Политиките в областта на заетостта следва постепенно да се насочат към подпомагане на създаването на работни места и улесняване на преминаването от едно работно място на друго. В този смисъл в препоръката за ЕАПЗ държавите членки се приканват да разработят съгласувани пакети от политики за справяне с трудностите на пазара на труда, предизвикани от пандемията, за преодоляване на недостига на умения, който се увеличава по време на възстановяването, и за подпомагане на всеки да премине успешно през екологичния и цифровия преход. Тези пакети следва да включват: i) стимули за наемане на работа и преминаване от едно работно място на друго, за да се насърчи създаването на качествени работни места и да се подкрепи пригодността за заетост на работниците; ii) повишаване на квалификацията и преквалификация и iii) засилена подкрепа от страна на службите по заетостта. Тези мерки са особено важни и за да се подкрепи постигането на водещата цел до 2030 г. поне 78 % от населението в ЕС на възраст между 20 и 64 години да има работа.

⁷⁶ Препоръка на Комисията от 4 март 2021 г. относно ефективна активна подкрепа за заетостта вследствие на кризата с COVID-19 (ЕАПЗ), C(2021) 1372 final.

Стимулите за наемане на персонал могат да допринесат за увеличаване на търсенето на работна сила в началния етап на възстановяването. По време на пандемията от COVID-19 предприятията натрупват резерви от работна сила, също и с подкрепа от публични средства. Освен това е по-малко вероятно дружествата да инвестират и да увеличават работната си сила в ситуация, която все още е несигурна. В този контекст стимулите за наемане на работа могат да създадат възможности за заетост на търсещите работа лица в неравностойно положение (например млади безработни с малък или никакъв професионален опит). Освен това те могат да подпомогнат пренасочването на съкратените работници, като улеснят преминаването им към нови сектори или професии. Както беше разгледано в раздел 2.1.2, повечето държави членки са въвели субсидии за наемане на работа в полза на специфични групи, като например младежи и NEET (19 държави, включително стажове и чиракуване) и безработни (20 държави, включително дълготрайно безработни лица).

Участие на възрастни в учебни дейности (през предходните четири седмици), процент от безработното население на възраст 25—64 години



Бележки: Липсват данни за България, Румъния и Словакия, за които процентът на участие е под 3 %. Прекъсване в динамичните редове и предварителни данни за Германия през 2020 г. Ненадеждни данни за 2020 г. за Унгария, Хърватия, Кипър, Малта, Полша и Словения, а за 2019 г. — за Кипър, Хърватия, Унгария, Литва и Словения.

Източник: Евростат [trng_lfse_02]

За осигуряването на устойчив и приобщаващ модел на растеж се изисква инвестиране в повишаване на квалификацията и преквалификация на възрастното население. Обучението и придобиването на умения са от първостепенно значение за улесняване на преминаването от едно работно място на друго, което се очертава като необходимо след шока от COVID-19. Повишаването на квалификацията и преквалификацията стават още по-важни с оглед на промените, свързани с екологичния преход и цифровия преход. За осигуряването на възможности за обучение, чрез които ефективно се подпомагат преминаването от едно работно място на друго и интеграцията и реинтеграцията на пазара на труда, е необходима адекватна система за професионално обучение и продължаващо професионално обучение на възрастни, чрез което се осигуряват умения, важни за пазара на труда. Наблюдават се обаче значителни разлики между държавите членки по отношение на участието на възрастни в учебни дейности (вж. раздел 2.2), по-специално при безработните (вж. графиката). През 2020 г. се наблюдава разлика от 38,5 процентни пункта между държавите с най-високи и най-ниски показатели по

отношение на участието на безработните възрастни в учебни дейности (съответно Швеция и Унгария), а общият процент на участие за тази категория е само с 1,3 процентни пункта по-висок от този за цялото население на възраст 25—64 години (10,5 % спрямо 9,2 %).

Участие в мерки за ранно активизиране⁷⁷ на безработните, регистрирани в ПСЗ (2019 г.)



Забележка: Краткосрочно безработни са лицата, които са останали без работа за по-малко от 12 месеца. Няма налични данни за Гърция, Италия и Кипър. Данните за Белгия, България, Ирландия, Франция, Нидерландия и Румъния са за 2018 г. Информация за краткосрочно безработните лица не е налична за Белгия, Дания, Испания, Франция, Литва и Люксембург.

Източник: Европейска комисия, база данни за политиката в областта на пазара на труда.

Добре функциониращите публични служби по заетостта имат решаваща роля за ефективната интеграция и реинтеграция на пазара на труда и за подпомагането на преминаването от едно работно място на друго. В съчетание с активните политики по заетостта ранната и целенасочена подкрепа от страна на службите по заетостта и индивидуалните консултации могат да способстват за нарастването на вероятността за повторна заетост на търсещите работа лица и за предотвратяването на дълготрайната безработица, и да допринесат за увеличаването както на динамиката на пазарите на труда, така и на заетостта. Съществуват обаче големи разлики между отделните държави по отношение на участието в мерките за ранно активизиране (вж. графиката). В Унгария близо 50 % от краткосрочно безработните лица, регистрирани в ПСЗ, са участвали в такива мерки⁷⁸, докато в Чехия това са направили по-малко от 6 %.

Вследствие на бързия темп на цифровизация и екологичния преход става изключително важно предлагането на умения в дадена държава да отговаря по-добре на нуждите на бъдещите пазари на труда. За намаляването на несъответствията и недостига на умения се

⁷⁷ Мерките за ранно активизиране са насочени към лицата, останали без работа за по-малко от една година и включват например обучение, подкрепена заетост и рехабилитация или пряко създаване на работни места, както и консултации от страна на националните публични служби по заетостта (ПСЗ).

⁷⁸ Въпреки че процентът на активизиране на търсещите работа лица е сравнително висок в Унгария, това се дължи главно на благоустройствените работи и други стимули за заетост, докато в сравнение с него равнището на преквалификация и повишаване на квалификацията на търсещите работа лица остава незначително.

изисква интегриран подход към управлението на уменията, включително проучване и прогнозиране на уменията чрез партньорства между съответните заинтересовани страни⁷⁹. Всички държави — членки на ЕС използват поне един метод за предвиждане на уменията, за да разработват проучвания по отношение на уменията, а четири от пет използват прогнози за уменията, макар и на различни равнища на развитие⁸⁰. Понастоящем се полагат и по-широки усилия за цифровизиране на публичните служби по заетостта и за укрепване на способността им да предоставят помощ от разстояние и онлайн⁸¹. С цел да се разберат по-добре потребностите от умения и да се извършват по-качествени проучвания върху уменията на пазара на труда Европейският център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) стартира портала Skills-OVATE, където се публикуват данни за работните места и търсените от работодателите умения, изготвени въз основа на обяви за работа онлайн в 28 европейски държави⁸².

Плановите за възстановяване и устойчивост (ПВУ) включват мерки от вида на тези по ЕАПЗ за стимулиране на наемането на работа и преминаването от едно работно място на друго, за подпомагане на предприемачеството, за повишаване на квалификацията и преквалификация и за подкрепа от службите по заетостта. По отношение на стимулите за наемане на работа например **Португалия** включи стратегия за подобряване на качеството на работните места в компонента за квалификация и умения на своя национален план. В стратегията са предвидени различни стимули за наемане на работа с цел да се насърчи създаването на постоянни и квалифицирани работни места, да се повиши заетостта сред младите хора и да се намали разликата в заетостта между мъжете и жените в различните сектори. Подобно на това планът на **Ирландия** включва програма за трудови стажове, която официално стартира през юли 2021 г. В рамките на тази програма всеки безработен от поне шест месеца има право на специфично за сектора обучение (в продължение на не повече от шест месеца), докато работи за приемащо дружество, което е освободено от специфични разходи за заплати през този период. **Гърция** включи субсидии за наемане на персонал, които обхващат над 70 000 нови работни места и са насочени към младежи, дългосрочно безработни лица и групи със специфични препятствия пред интеграцията на пазара на труда. **Франция** предвиди набор от субсидии за наемане на работа, насочени по-специално към предприятията, които наемат чираци и по-млади хора. **Кипър** възнамерява да реформира и цифровизира схемите за наемане на работа на своето министерство на труда и освен това предоставя субсидии за заетост на фирмите, които наемат NEET.

Законоустановените минимални работни заплати се увеличават в повечето държави членки през 2021 г. спрямо предходната година ⁸³ в съответствие шестия принцип на социалния стълб (заплати). Най-голямо процентно увеличение на минималната работна заплата е регистрирано в **Латвия** (16,3 %), въпреки че минималната заплата в Латвия все още е най-ниската сред балтийските държави. Други държави от Централна и Източна Европа, в които минималните заплати обикновено са ниски, също ги увеличиха доста значително (например **Словения** с 8,9 %, **Полша** със

⁷⁹ Основните изводи от съществуващите предвиждания и прогнозни проучвания за зелените работни места и умения са налични от европейската мрежа на публичните служби по заетостта (2021 г.). [Екологизиране на пазара на труда — въздействие върху публичните служби по заетостта](#).

⁸⁰ [Портал на Cedefop с данни от проучвания на уменията](#).

⁸¹ Мрежа на ПСЗ (2020 г.), [Ролята на публичните служби по заетостта за модернизиране на пазара на труда и управление на структурните промени](#).

⁸² [Skills-OVATE, онлайн инструмент за анализ на свободните работни места в Европа | Cedefop \(europa.eu\)](#).

⁸³ Вж. Eurofound (2021 г.), Минимални работни заплати в ЕС през 2021 г. — годишен доклад.

7,7 %, **Словакия** със 7,4 %, **Литва** с 5,8 %, **Хърватия** с 4,6 %). В **Словакия** минималната работна заплата е определена на 57 % от средната работна заплата за 2021 г.⁸⁴. В държавите членки, в които минималната работна заплата се определя по формули (включително **Франция**, **Люксембург**, **Малта** и **Нидерландия**), увеличението е доста умерено (в **Люксембург** с 2,8 %, а в останалите изброени държави — под 2 %) и не се стигна до съществени отклонения от формулата, свързани с кризата. Само **Естония** и **Гърция** решиха да замразят минималните заплати за 2021 г. **Белгия** ще увеличи законоустановената минимална работна заплата в страната през 2022 г., 2024 г. и 2026 г. През септември 2021 г. **Испания** увеличи минималната работна заплата в страната с 1,6 %, като целта е тя да достигне 60 % от средната работна заплата преди края на мандата на настоящото правителство.

Бяха въведени редица мерки за намаляване на данъчната тежест върху труда с цел да се увеличат нетните доходи на работниците и семействата с по-ниски доходи и в някои случаи да се насърчи предлагането на работна сила. **Гърция** например коригира основата за изчисляване на дължимите данъци върху доходите на физическите лица и намали осигурителните вноски за работещите на пълно работно време с 0,9 процентни пункта от юни 2020 г. и с още 3 процентни пункта януари 2021 г. **Италия** намали данъчната тежест за работниците на издръжка — за доходи до 28 000 евро годишно е предоставено облекчение от 600 евро за последните шест месеца на 2020 г., което ще бъде 1 200 евро на година от 2021 г. За по-високите доходи до 40 000 евро са предвидени по-ниски облекчения. В **Белгия** (област Фландрия) от 2021 г. е въведен „бонус за заетост“, чрез който нетните заплати на хората с ниски доходи ще бъдат увеличени с до 50 евро на месец за работещите на пълно работно време с месечна (брутна) заплата в размер на 1 700 евро на месец. Бонусът е предназначен за справяне с трудностите, свързани с безработицата и неактивността, като постепенно ще намалява до нула за хората с брутна месечна заплата от поне 2 500 евро. **Франция** намали ставката на данъка върху доходите на физическите лица в първата група от 14 % на 11 % и коригира механизма за данъчни облекчения („*décote*“), за да изглади прилагането на данъка върху доходите на физическите лица. **Австрия** увеличи максималния размер на възстановяването на осигурителните вноски за хората с ниски доходи от 400 на 700 евро и от януари 2020 г. намали ставките на данъка върху доходите в първата група от 25 % на 20 %, като освен това в нейния ПВУ е включен ангажимент за предприемане на допълнителни мерки за намаляване на ставките на подоходните данъци. **Хърватия** въведе намаление на данъка върху доходите на физическите лица със 100 % за лицата под 25-годишна възраст и с 50 % за тези от 26 до 30-годишна възраст с годишни заплати под 360 000 куни (приблизително 50 000 евро). От 2022 г. **Унгария** освобождава младите хора на възраст под 25 години от задължението за плащане на данък върху доходите на физическите лица до размера на средния брутен доход за предходната година с цел да се повиши икономическата активност и заетостта на младите хора. **България** въведе данъчни облекчения за родителите, които отглеждат деца. Комисията публикува набор от инструменти за

⁸⁴ Освен ако не е постигнато споразумение между социалните партньори, всяка година размерът на месечната минимална работна заплата за следващата календарна година се определя на 57 % от средната номинална работна заплата на работник в словашката икономика за календарната година, която предхожда календарната година с две години.

заинтересованите страни в подкрепа на преминаването от данъци върху труда към екологични данъци⁸⁵.

⁸⁵ https://ec.europa.eu/environment/news/environmental-pollution-new-study-finds-polluters-do-not-pay-damage-they-cause-2021-11-12_en

2.2 Насока 6: Повишаване на предлагането на работна ръка и подобряване на достъпа до заетост, умения и компетентности

В настоящия раздел се разглежда прилагането на насока за заетост 6, в която се препоръчва на държавите членки да създадат условия за увеличаване на предлагането на работна сила, уменията и компетентностите в съответствие със следните принципи на Европейския стълб на социалните права: 1 (образование, обучение и учене през целия живот), 2 (равенство между половете), 3 (равни възможности), 4 (активна подкрепа за заетостта), 9 (баланс между професионалния и личния живот), 11 (грижи и подкрепа за децата) и 17 (интеграция на хората с увреждания). В раздел 2.2.1 са докладвани основните промени в областта на образованието и уменията, както и положението на пазара на труда, по-специално на уязвимите и слабо представените групи. В раздел 2.2.2 са докладвани политическите мерки, предприети от държавите членки в тези области на политиката.

2.2.1 Основни показатели

Участието в образование и грижи в ранна детска възраст (ОГРДВ) продължава да се увеличава през последните години, въпреки че между отделните държави членки продължават да съществуват значителни разлики по отношение на достъпността и качеството. Записването в ОГРДВ има важни последици за бъдещите образователни пътища на децата, перспективите им за работа и активното им участие в обществото, както и за по-широкото участие на техните родители на пазара на труда. През 2021 г. държавите членки договориха цел на равнище ЕС, според която до 2030 г. 96 % от децата на възраст между три години и възрастта за започване на задължителното начално образование следва да участват в ОГРДВ⁸⁶. През 2019 г. делът на участващите в ОГРДВ в тази възрастова група е 92,8 % в целия ЕС, което представлява увеличение с 1,6 процентни пункта в сравнение с 2014 г. Тази цел допълва целта от Барселона относно грижите за децата, определена в подкрепа на участието на жените на пазара на труда и използвана в преразгледания набор от социални показатели⁸⁷. Както е показано на фигура 2.2.1, най-ниските равнища на участие са регистрирани в Гърция (68,8 %), Словакия (77,8 %), Румъния (78,6 %), Хърватия (79,4 %) и България (79,9 %), докато участието в Ирландия и Франция е всеобщо. Средно за децата, изложени на риск от бедност или социално изключване, равнището на участие е много по-ниско от това на техните връстници от по-заможни семейства⁸⁸. За да се гарантира качеството на ОГРДВ, до учебната 2019—2020 г.

⁸⁶ [Резолюция на Съвета относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование и отвъд него](#) (2021—2030 г.) (2021/С 66/01) Показателят за целта на европейско пространство за образование измерва посещаемостта на програмите за ОГРДВ, които попадат в категорията ISCED 0 (набор от данни на Евростат с код [educ_uoe_enra21](#)).

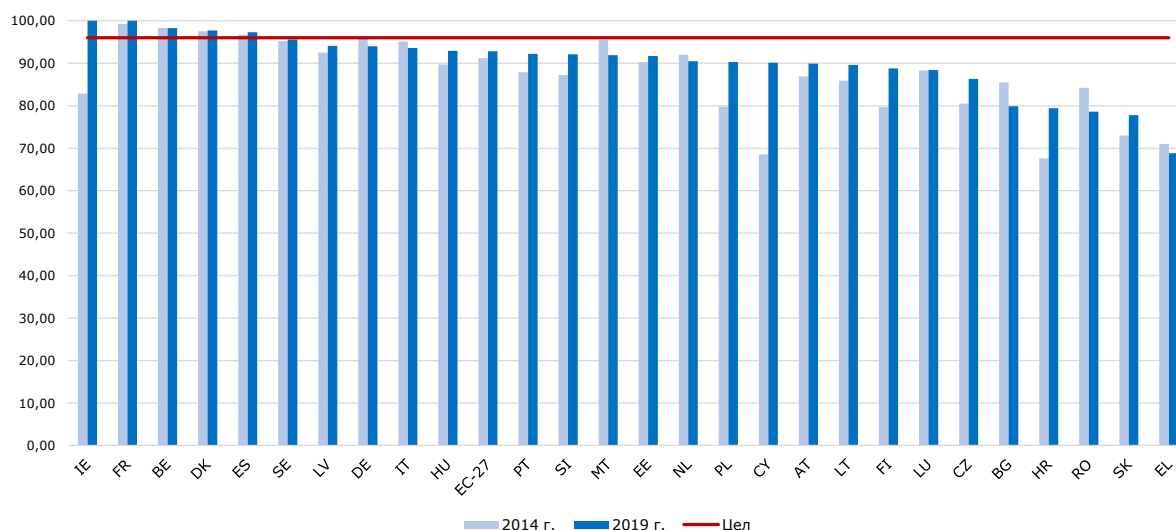
⁸⁷ Вж. раздел 1.3. Целите от Барселона бяха договорени през 2002 г. от Европейския съвет от Барселона. В тях се посочва, че 33 % от децата на възраст под три години и 90 % от децата на възраст между три години и възрастта за започване на задължителното образование следва да бъдат записани в грижи за деца.

⁸⁸ По последни налични данни (2016 г.) има разлика от 11,3 процентни пункта по отношение на участието в ОГРДВ на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване. За повече подробности вж. съвместния доклад за заетостта за 2021 г.

повечето държави бяха определили критерии за квалификацията и за продължаващото професионално развитие на персонала⁸⁹.

Фигура 2.2.1. Малко над половината от държавите членки са подобрили достъпа до ОГРДВ от 3-годишна възраст до възрастта за започване на задължителното образование

Участие в ОГРДВ на децата на възраст между три години и възрастта за започване на задължителното начално образование (2014 г. и 2019 г.) и цел на европейското пространство за образование за 2030 г. (в %)



Забележка: Разчетни данни за Ирландия и Полша и предварителни данни за Франция; определението е различно за ЕС-27, Белгия, Малта. Не са налични данни за Португалия.

Източник: Евростат (UOE) [[educ_uoe_enra21](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)].

Делът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението е намалял значително, обаче темпът на положителната тенденция се забавя и разликите между отделните държави остават. Процентът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението в ЕС е намалял от 13,8 % през 2010 г. на 9,9 % през 2020 г., но между 2015 г. и 2020 г. е отбелязано само скромно подобрене от 1,1 процентни пункта. Пандемията вероятно ще има допълнително отрицателно въздействие, особено по отношение на уязвимите домакинства⁹⁰. Водещият показател от набора от социални показатели сочи, че шест държави членки (Кипър, Литва, Швеция, Люксембург, Чехия и Финландия) са регистрирали увеличение на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението с около или над 1 процентен пункт в периода 2019—2020 г. Като цяло разликите между отделните държави остават ясно изразени (фигура 2.2.2.) Очаква се осъществяването на целта на европейското пространство за образование по отношение на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението да доведе до намаляване на този дял до под 9 % до 2030 г. Осемнадесет държави членки вече са постигнали тази цел, докато шест други все още отчитат стойности над 12 % (Испания, Румъния,

⁸⁹ Европейска комисия/ЕАСЕА/Eurydice (2021 г.), Структурни показатели за наблюдение на системите за образование и обучение в Европа (предстояща публикация).

⁹⁰ Включително учащи, които не разполагат с инфраструктура за достъп до дистанционно обучение, като например в селските и отдалечените райони. За по-подробен преглед вж. съвместния доклад за заетостта за 2021 г. и обзора на образованието и обучението за 2020 г.

Италия, България, Малта и Унгария). В някои региони в Южна Испания и Италия, както и в Източна България и Румъния делът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението е по-висок от 15 % (вж. приложение 3). Докато през 2020 г. в ЕС средно 8 % от младите жени са напуснали системата на образованието и обучението преждевременно, при младите мъже този процент е бил 11,8 %. Тази разлика е особено изразена (повече от 5 процентни пункта) в Испания, Португалия, Кипър и Италия. Румъния и Чехия са единствените държави членки, в които процентът е по-нисък при мъжете, отколкото при жените.

Фигура 2.2.2. Въпреки подобренията, преждевременното напускане на системата на образованието и обучението остава предизвикателство

Дял на преждевременно напусналите системата на образованието и обучението от населението на възраст 18—24 години (в %, 2020 г. и годишно изменение в сравнение с 2019 г., водещ показател от набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Прекъсване в динамичните редове за Германия през 2020 г. и в Нидерландия през 2019 г. Ненадеждни данни за Хърватия за 2019 г. и 2020 г. Данните за Германия за 2020 г. са предварителни.

Източник: Евростат ([edat lfse 14](#)).

Делът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението е значително по-висок сред учениците, родени извън ЕС. През 2020 г. този дял сред родените в ЕС младежи на възраст 18—24 години е 8,7 %, докато при младите хора, родени извън ЕС, той е почти три пъти по-висок (23,2 %). Преждевременното напускане на системата на образованието и обучението е още по-силно изразено сред младите мъже, родени извън ЕС, в сравнение с техните връстници, родени в Съюза

(25,2 % спрямо 10,5 %). През 2020 г. повече от една четвърт от родените извън ЕС младежи в Италия, Германия, Испания, Малта, Кипър и Гърция са напуснали преждевременно системата на образованието и обучението⁹¹. Словения (7,4 %) и Чехия (8 %) отбелязват добри резултати за учениците, родени извън ЕС — под целевата стойност от 9 %, но все пак по-високи от тези за родените в страната.

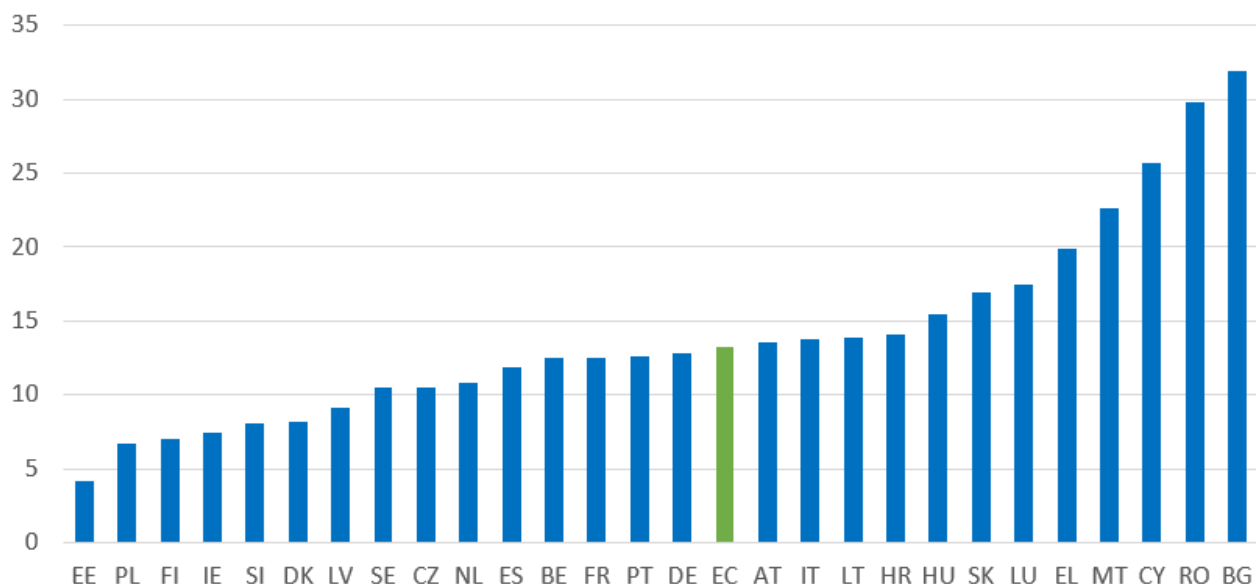
След години на траен напредък дялът на 15-годишните ученици, които показват незадоволителни резултати по отношение на основните умения, отново се увеличава, а учениците с по-нисък социално-икономически произход са изправени пред особено трудни условия. Резултатите от програмата на ОИСР за международно оценяване на учениците (PISA) за 2018 г. показват, че целта на европейското пространство за образование на равнище ЕС (т.е. дял на незадоволителните резултати под 15 %) далеч не е постигната в нито една от трите области, оценявани от PISA (вж. фигура 2.2.3). В сравнение с 2015 г. положението се е влошило и в трите области: с 2,5 процентни пункта за четенето, с 0,5 процентни пункта за математиката и с 1,1 процентни пункта за природните науки. Учениците с по-нисък социално-икономически статус или с мигрантски произход преобладават в групата със слаби резултати и се затрудняват да получат основна подготовка във всичките три области. Сравнението между дяловете на учениците със слаби резултати в долната и горната четвърт на индекса на икономическия, социалния и културния статус (ИИСКС)⁹² показва разлика от 23 процентни пункта по четене, математика и природни науки. В последния цикъл на PISA през 2018 г. бяха регистрирани значителни разлики в ИИСКС по отношение на уменията за четене в България, Румъния, Унгария, Словакия и Люксембург (37,5 процентни пункта или повече). В Естония и Финландия разликата в резултатите е под 15 процентни пункта. Неравенството в образователните резултати, свързано със социално-икономическия или мигрантския произход, е основна пречка за осигуряването на равни възможности за всички, което може да има допълнителни последици за равнището на индивидуалните умения и потенциала за растеж на икономиката.

⁹¹ За да се избегнат изчисления, основани на малки по размер извадки, в настоящия доклад показани само резултатите за държавите — членки на ЕС, в които процентът на учениците с мигрантски произход е най-малко 5 %.

⁹² ОИСР измерва индекса на ИСКС като взема предвид образованието на родителите и тяхната професия, домашното имущество, броя книги и образователните ресурси, налични в дома.

Фигура 2.2.3. Делът на незадоволителните резултати в областта на основните умения остава висок в повечето държави членки

Дял на учениците със слаби резултати в областите на PISA — четене, математика и природни науки (в %, 2018 г.)



Забележка: На графиката е показан делът на учениците с незадоволителни резултати и в трите области едновременно.

Източник: PISA 2018 г., ОИСР, извадка с данните за ЕС [е налична тук](#).

Необходимо е да се положат значителни усилия за подобряване на цифровите умения на учениците в целия ЕС. За да постигнат това, държавите членки си поставиха за цел на равнище европейско пространство за образование до 2030 г. делът на осмокласниците (на възраст 13 или 14 години) с незадоволителни резултати в областта на компютърната и информационната грамотност да бъде намален под 15 %. Циклите от 2013 г. и 2018 г. на международното проучване на компютърната и информационната грамотност (ICILS)⁹³ показват, че само две от участващите държави членки са се доближили до целта на равнище ЕС, а именно Чехия през 2013 г. (15 %) и Дания през 2018 г. (16,2 %). Данните от проучването разкриват също, че социално-икономическият или мигрантският произход на учениците все така предопределя в значителна степен равнището на техните цифрови умения. За повишаването на цифровите умения на учениците се изисква разработването на високоефективни екосистеми за цифрово образование, подкрепени от ключови способстващи фактори като свързаност, оборудване, техническа подкрепа за институциите и помощни технологии за учащите се с увреждания. То изисква също така добре обучени учители, които да са подготвени в областта на цифровите технологии още при постъпването си на работа и да имат възможност да доразвиват и укрепват специфичните си цифрови

⁹³ ICILS измерва постиженията на учениците чрез компютризирано оценяване в две области на цифровите компетентности: компютърна и информационна грамотност и изчислително мислене. До момента са завършени два цикъла — първият през 2013 г. и вторият през 2018 г. Третият цикъл е планиран за 2023 г. В първия цикъл участваха девет държави членки, а във втория — седем. Дания и Германия бяха единствените две държави членки, които участваха и в двата цикъла. През 2013 г. обаче Дания не е изпълнила изискването за участие в извадката, поради което резултатите от 2013 г. не са съпоставими с тези от 2018 г.

умения през цялата си кариера⁹⁴. В рамките на плана за действие в областта на цифровото образование работата за постигането на тези цели продължава на равнище ЕС и държави членки.

Преодоляването на неравенствата в училище е от основно значение, за да се даде възможност на всеки ученик да развие своите умения и знания, за да може да участва активно в икономиката и обществото. В много държави от ЕС училищата са изправени пред трудности, свързани с осигуряването на по-справедливо разпределение на възможностите за обучение и на резултатите от обучението⁹⁵, което може да доведе до възпроизвеждане на съществуващите модели на социално-икономически неравенства. Например хората с по-ниско образование (по-ниско от горния курс на средното образование) е по-малко вероятно да си намерят работа или да преминат от срочен към безсрочен договор⁹⁶. Освен това дискриминацията оказва отрицателно въздействие върху процента на задържане в училище, особено при децата от етнически малцинства или децата, които са изправени пред ограничения в обичайните си дейности поради увреждания или трайни здравни проблеми⁹⁷. Някои държави са предприели мерки за осигуряване на промяна в педагогическите подходи с цел засилване на приобщаването в класовете, съчетани с активни мерки за десегрегация и за преподаване, насочено към многообразието⁹⁸ (вж. раздел 2.2.2). Въпреки това всички училища в ЕС трябва да положат повече усилия, за да осигурят равни възможности за всички.

Учащите от ромски произход все още са изправени пред значителни пречки и новите ангажименти на равнище ЕС са насочени към подобряването на тяхното положение. Въпреки неособено големия напредък през последното десетилетие, разликата в образованието между ромите и общото население остава значителна. Въз основа на проучванията на Агенцията на Европейския съюз за основните права⁹⁹ само 42—55 % от ромските деца посещават форми на образование и грижи в ранна детска възраст, а 26—28 % от младите роми на възраст 20—24 години завършват поне горния курс на средното образование. Освен това едно от всеки три деца от ромски произход учи в клас, в който повечето съученици са роми. В публикуваните през 2020 г. доклади на Съвета на Европа за България, Чехия, Унгария и Словакия се посочват продължаващите трудности, свързани с

⁹⁴ За подробен анализ на цифровите умения на учениците и ролята на учителите за подобряване на образователните резултати вж. съвместния доклад за заетостта за 2021 г.

⁹⁵ В допълнение към голямата разлика в резултатите между долната и горната четвърт на индекса на икономическия, социалния и културния статус (ИИКСК), връзката между социално-икономическия статус и резултатите от обучението е разглеждана по-подробно в съвместния доклад за заетостта за 2021 г. Данните са налични от PISA 2018 г., ОИСР.

⁹⁶ Вж. Заетост и социално развитие в Европа — годишен преглед за 2020 г., глава 2.5 за социалната мобилност.

За подробен анализ на предаването на образователните неравенства от едно поколение на следващото виж „Годишен преглед на заетостта и социалните промени в Европа за 2018 г.“, глава 3.

⁹⁷ Повече информация може да бъде получена от Европейска комисия (2019 г.), Оценка на изпълнението на препоръката на Съвета от 2011 г. относно политиките за намаляване на преждевременното напускане на училище.

⁹⁸ FRA, [Доклад за основните права за 2021 г.](#)

⁹⁹ Данните не са дадени като единична стойност, тъй като са от две вълни на проучванията, които обхващат BE, BG, CZ, EL, ES, FR, HR, HU, IE, NL, PT, RO, SE, SK. Вж. в [SWD\(2020\) 530 final](#), придружаващ съобщението „Съюз на равенство: стратегическа рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие на ромите“, [COM\(2020\) 620 final](#), въз основа на FRA, EU-MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019 г. Евростат [[edat_lfse_03](#)] 2019 (общо население)

отделното обучение на ромските деца¹⁰⁰. Пандемията от COVID-19 доведе до допълнително изостряне на проблема, особено по отношение на достъпа до интернет, компютърното оборудване и подкрепата за обучение в домакинствата¹⁰¹. За преодоляването на тези проблеми ЕС предложи нови цели в стратегическата рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие на ромите до 2030 г.¹⁰² и в препоръката на Съвета относно равенството, приобщаването и участието на ромите¹⁰³.

Младите хора с увреждания все още са изправени пред трудни перспективи на пазара на труда в резултат на по-честото преждевременно напускане на системата на образованието и обучението и по-рядкото завършване на висше образование. През 2019 г. на равнище ЕС около 21,8 % от младите хора с увреждания (на възраст 18—24 години) са напуснали преждевременно системата на образованието и обучението в сравнение с 9,7 % за младежите без увреждания.^{104, 105} Този дял е по-нисък при младите жени с увреждания (16,7 %), отколкото при младите мъже (27 %). Подобна тенденция се наблюдава и при мигрантите, като 34,6 % от младите мигранти с увреждания (родени в ЕС и извън него) напускат преждевременно системата на образованието и обучението, докато при младите мигранти без увреждания този дял е 19,8 %¹⁰⁶. Освен това през 2019 г. в ЕС 32,5 % от хората с увреждания са завършили висше или еквивалентно образование спрямо 43,6 % за хората без увреждания. Инвестициите в образованието на хората с увреждания способстват за намаляването на тяхното относително неравностойно положение, тъй като разликата в заетостта между хората с увреждания и без увреждания е по-малка при висшистите (14 процентни пункта), отколкото при хората само с основно образование (28 процентни пункта)¹⁰⁷ (вж. раздел 2.3.1).

Макар че по време на пандемията системите за професионално образование и обучение (ПОО) се насочиха към по-гъвкаво предлагане на обучение, включително към използване на цифрови инструменти, те са изправени пред някои трудности, специфични за отделните сектори. В областта на ПОО пандемията предизвика сходни трудности, свързани с цифровото разделение, както и в общото образование¹⁰⁸, обаче освен

¹⁰⁰ Консултативен комитет за България и Унгария по Рамковата конвенция за закрила на националните малцинства и доклад на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността за Чехия и Словакия, отразен в доклада на FRA за основните права за 2021 г.

¹⁰¹ FRA, Пандемията от коронавирус в ЕС — последици за ромите и пътуващите лица, 2020 г.

¹⁰² Приета през октомври 2020 г.

¹⁰³ Приета през март 2021 г. ([ОВ С 93, 19.3.2021 г., стр.1—14](#)).

¹⁰⁴ За обяснения относно статистическата методика, използвана по отношение на уврежданията, вж. Евростат, [Въведение в статистическите данни за хората с увреждания — Statistics Explained \(europa.eu\)](#). Освен ако не е посочено друго, статистическите данни за уврежданията са взети от EU-SILC на равнище микроданни (EU-SILC 2019) или от статистически данни, публикувани в здравната база данни на Евростат. Извадката, използвана за EU-SILC, включва хора, живеещи в частни домакинства и не включва хора, живеещи в институции. Критерият, използван за идентифицирането на хората с увреждания, е дали респондентът съобщава, че „поне през последните 6 месеца“ е бил „ограничен поради здравословен проблем в дейности, които хората обикновено извършват“. Данните не обхващат периода на кризата, свързана с COVID-19.

¹⁰⁵ Европейска експертиза за хората с увреждания (ЕЕХУ), 2021 г. (очаква се [на тази страница](#)). Данните се основават на EU-SILC 2019, като са възможни неголеми разлики с данните от наблюдението на работната сила по същата тема.

¹⁰⁶ Тези проценти се основават на малък брой наблюдения.

¹⁰⁷ Данните са от EU-SILC 2019 и са анализирани от Европейската експертиза за хората с увреждания (ЕЕХУ).

¹⁰⁸ Тези трудности са представени по-подробно в съвместния доклад за заетостта за 2021 г. и в обзора на образованието и обучението за 2020 г.

тях училищата и доставчиците на услуги за ПОО бяха изправени пред специфични трудности¹⁰⁹. Докато 37 % от респондентите в проучването на подкрепата за чиракуване¹¹⁰ съобщават за преместване на някои от дейностите си онлайн по време на пандемията, 86 % от респондентите в глобалното проучване на МОТ за въздействието на COVID-19 върху развитието и обучението на персонала¹¹¹ посочват пълно или частично прекъсване на обучението на чираци. Най-често посочваните трудности са: i) трудности при практическото провеждане на обучението, ii) проблеми с инфраструктурата или оборудването и iii) липса на адаптирани учебни програми и ресурси. За да се подпомогне цифровият преход на училищата за ПОО и на предприятията за обучение, през есента на 2021 г. разработеният от ЕС инструмент SELFIE за училища беше разширен с нов модул за обучение на работното място. С негова помощ доставчиците на ПОО и предприятията за обучение могат да оценяват своята готовност за цифрови технологии и да определят практическите области за подобрене.

Броят на завършилите висше образование в ЕС продължава да се увеличава, но младите мъже и родените извън ЕС студенти остават все така недостатъчно представени. Качественото висше образование има първостепенно важна роля за перспективите на хората на пазара на труда и за социалната им мобилност¹¹². Държавите членки договориха цел на равнище европейско пространство за образование делът на хората на възраст 25—34 години с висше образование да достигне поне 45 % до 2030 г. През 2020 г. този дял в ЕС беше 40,5 %, което е с 8,3 процентни пункта повече в сравнение с 2010 г., като подобрения са отбелязани във всички държави членки (фигура 2.2.4). Въпреки това между отделните държави съществуват ясно изразени разлики. Единадесет държави членки вече са постигнали целта на равнище ЕС, а от групата на държавите, в които делът на завършилите висше образование е под 45 %, само Румъния и Италия не са постигнали 30 % през 2020 г. Съществува обаче значителна разлика между половете: средният дял на жените на възраст 25—34 години с висше образование е 46 % и е с 10,8 процентни пункта по-висок от този при мъжете (35,2 %). Освен това за хората, родени извън ЕС, са регистрирани по-лоши резултати. През 2020 г. средният дял на завършилите висше образование на възраст 25—34 години в ЕС е 41,3 % за родените в Съюза и 34,4 % за родените извън него¹¹³. И накрая, студентите от семейства с по-ниско образование са слабо представени в 19 от 20-те държави членки, участвали в проучването на Eurostudent върху социалните и икономическите условия на студентския живот в Европа (Ирландия е единственото

¹⁰⁹ Вж. например [ОИСП \(2021 г.\), Implications of the COVID-19 pandemic for Vocational Education and Training \[Последици от пандемията от COVID-19 за професионалното образование и обучение\]](#).

¹¹⁰ [Услуги за подкрепа на чиракуването \(2021 г.\). Мониторингово проучване на Европейския алианс за чиракуване 2019—2020 г.](#)

¹¹¹ [МОТ \(2021 г.\), Квалификация, повишаване на квалификацията и преквалификация на служителите, чираците и стажантите по време на пандемията от COVID-19. Резултати от глобално проучване сред предприятията.](#)

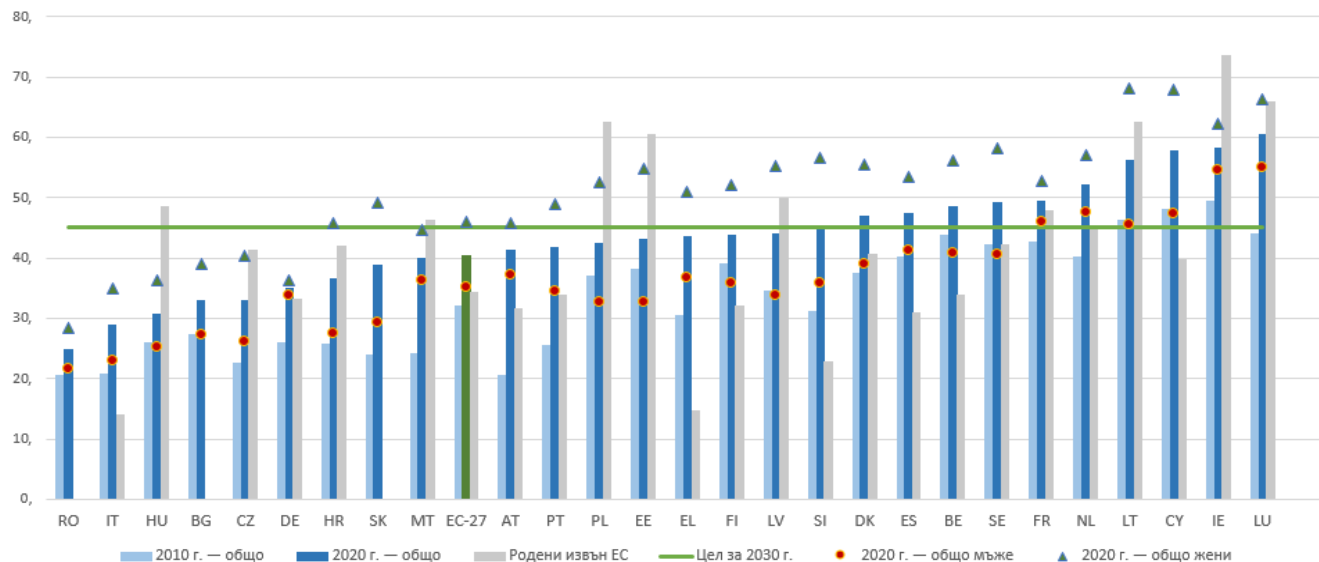
¹¹² Vandeplas, A. (2021 г.), Образование, доходи и неравенство в Европейския съюз, във Fischer, G. и Strauss, R. (ред.), Доходи, богатство, потребление и неравенство в Европа, Oxford University Press.

¹¹³ Изключения са по-специално Полша, Естония, Унгария, Ирландия и Люксембург, където разликата е в обратна посока.

изключение)¹¹⁴. Вzeti заедно, тези фактори сочат за трайни трудности по отношение на равенството и достъпа.

Фигура 2.2.4. Делът на завършилите висше образование се е повишил в целия ЕС, но съществуват големи разлики между държавите членки и половите

Завършили висше образование по държави, пол и гражданство, 2010 г. и 2020 г. и цел на равнище европейско пространство за образование до 2030 г. (в %, възрастова група 25—34 години)



Забележка: За Германия: прекъсване в динамичните редове и предварителни данни през 2020 г. За Белгия, Румъния, Словакия: липсват данни за родените извън ЕС през 2020 г. За Литва: ненадеждни данни за родените извън ЕС за 2020 г.

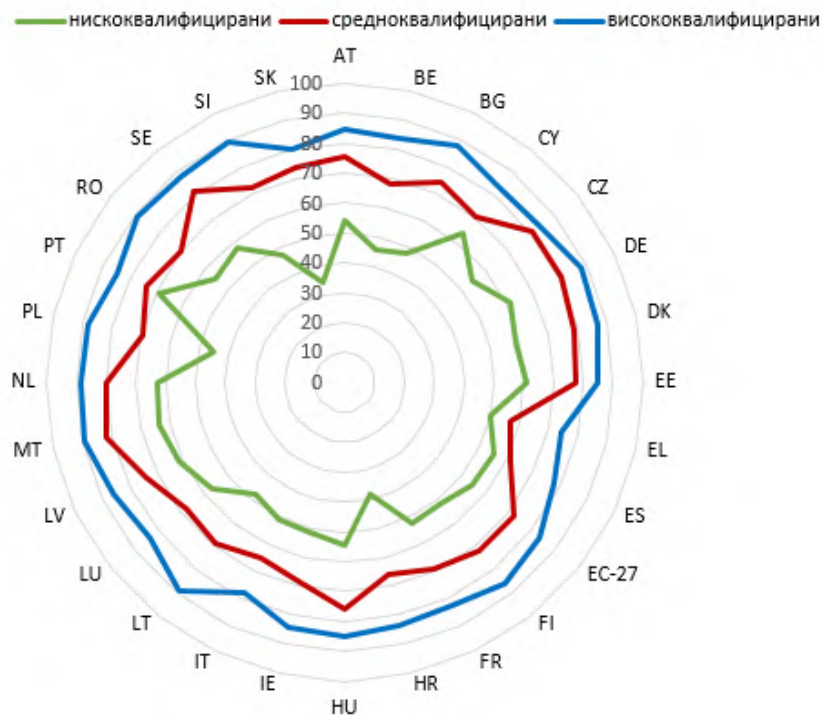
Евростат, Наблюдение на работната сила в ЕС. Набор от данни онлайн с код [edat_lfs_9912].

При разглеждане на равнището на заетост на групите от населението с различно образование подобен спад се наблюдава за всички образователни степени през 2020 г. В ЕС през 2020 г. равнището на заетост на лицата на възраст 20—64 години е намаляло с 0,8 процентни пункта за нискоквалифицираните, с 1,2 процентни пункта за средноквалифицираните и с 0,9 процентни пункта за висококвалифицираните (съответно до 54,9 %, 72,2 % и 83,9 %, вж. фигура 2.2.5). По-голям спад е регистриран в равнището на заетост на наскоро завършилите висше образование на възраст 20—34 години, което е намаляло с 4,7 процентни пункта при хората с по-ниска квалификация и с 4,5 процентни пункта при хората със средно общо образование. Равнището на заетост на наскоро завършилите ПОО на възраст 20—34 години е спаднало с 3 процентни пункта — от 79,1 % през 2019 г. на 76,1 % през 2020 г., като в три държави спадът е над 10 процентни пункта (Испания, Кипър и Литва). При наскоро завършилите висше образование се наблюдава спад от само 1,3 процентни пункта, което потвърждава дългосрочната тенденция за по-добри резултати в заетостта на хората с висше образование.

¹¹⁴ Hauschildt, Gwosć, Schirmer, Wartenbergh-Cras (2021 г.) [EUROSTUDENT VII — обобщение на показателите за периода 2018—2021 г.](#), wbv Media.

Фигура 2.2.5. Пандемията се отразява на равнището на заетост във всички образователни степени

Равнище на заетост по образователна степен (% от хората на възраст 20—64 години през 2020 г.)



Забележка: прекъсване в динамичните редове и предварителни данни за Германия.

Източник: Евростат [[lfsa_ergaed](#)]

Съществуващият недостиг на умения на пазарите на труда в ЕС¹¹⁵ вероятно ще се запази и ще се задълбочи в някои сектори и професии. Съгласно резултатите от инвестиционното проучване на Европейската инвестиционна банка през 2020 г. делът на работодателите в ЕС, според които трудностите при намирането на работници с подходящи умения са пречка за инвестициите, се е увеличил от 66 % през 2016 г. на 76 % през 2019 г., като през 2020 г. се наблюдава само неоголямо намаление до 73 %¹¹⁶. Eurofound съобщава за нарастващ брой свободни работни места в секторите на строителството, здравеопазването и информацията и комуникациите, където недостигът на умения е бил структурен проблем още преди пандемията¹¹⁷. Възможно е кризата, свързана с COVID-19, да е ускорила както осъществяващата се вече промяна в профила на уменията на наетите лица (вж. фигура 2.2.6), така и тенденцията на изместване на заетостта от работни места с по-ниска към работни места с по-висока квалификация¹¹⁸. По-широката тенденция е свързана с цифровизацията, променящите

¹¹⁵ Вж. раздел 2.1. Недостигът на умения е разгледан по-подробно в съвместния доклад за заетостта за 2021 г.

¹¹⁶ [Инвестиционен доклад на ЕИБ за 2020—2021 г., озаглавен „Изграждане на интелигентна и зелена Европа в ерата на COVID-19“](#) и [портал за данни на ЕИБ](#).

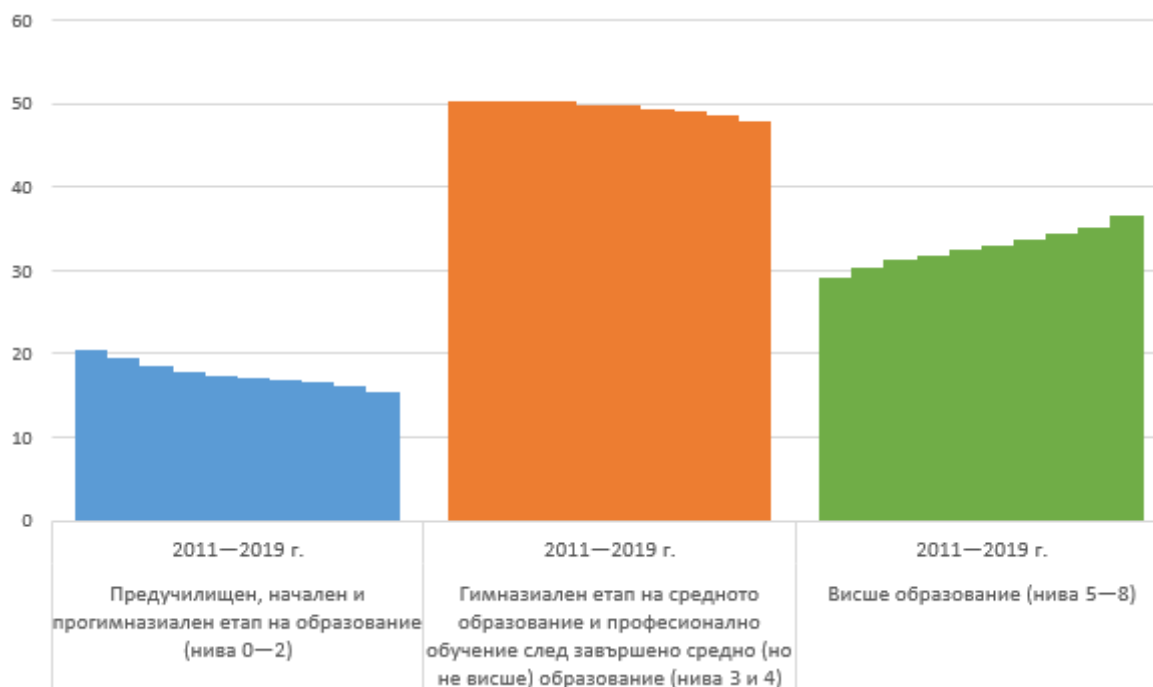
¹¹⁷ [Eurofound \(2021 г.\), Справяне с недостига на работна ръка в държавите членки на ЕС](#).

¹¹⁸ [Cedefop \(2021 г.\), Цифрови, по-зелени и по-устойчиви. Изводи от прогнозата на Cedefop за уменията в Европа](#).

се модели на потребителско търсене и свързаните с тях структурни промени в икономиката¹¹⁹.

Фигура 2.2.6. Делът на наетите лица с ниска и средна квалификация намалява през последното десетилетие

Дял в общата заетост според равнището на квалификация в ЕС-27 (% , 2011—2020 г.)



Източник: Евростат [lfsi_educ_a]

Развитието на уменията на възрастните все още е далеч от стандартната практика в целия ЕС; чрез водещата цел на ЕС до 2030 г. ще бъдат подкрепени по-нататъшните усилия в това измерение. Осигуряването на умения на работната сила, които са пригодни за бъдещите пазари на труда, продължава да бъде основно предизвикателство, като съществуват големи разлики между отделните държави, а пандемията оказва сериозно въздействие. През 2019 г. равнището на участие на възрастни (25—64 години) в учебни дейности (през последните четири седмици) достигна 10,8 %. В контекста на пандемията през 2020 г. този процент намалява до 9,2 % и остава под целта от 15 %, заложена в стратегическата рамка „Образование и обучение 2020“¹²⁰. Франция, Дания и Швеция отбелязват спад от над 5 процентни пункта през периода 2019—2020 г. Като цяло между държавите членки се наблюдават големи различия и малко сближаване. Само шест държави (Швеция, Финландия, Дания, Нидерландия, Естония и Люксембург) са надхвърлили целта за 2020 г. От друга страна, стойността на този показател остава под 5 % за седем държави (Кипър, Гърция,

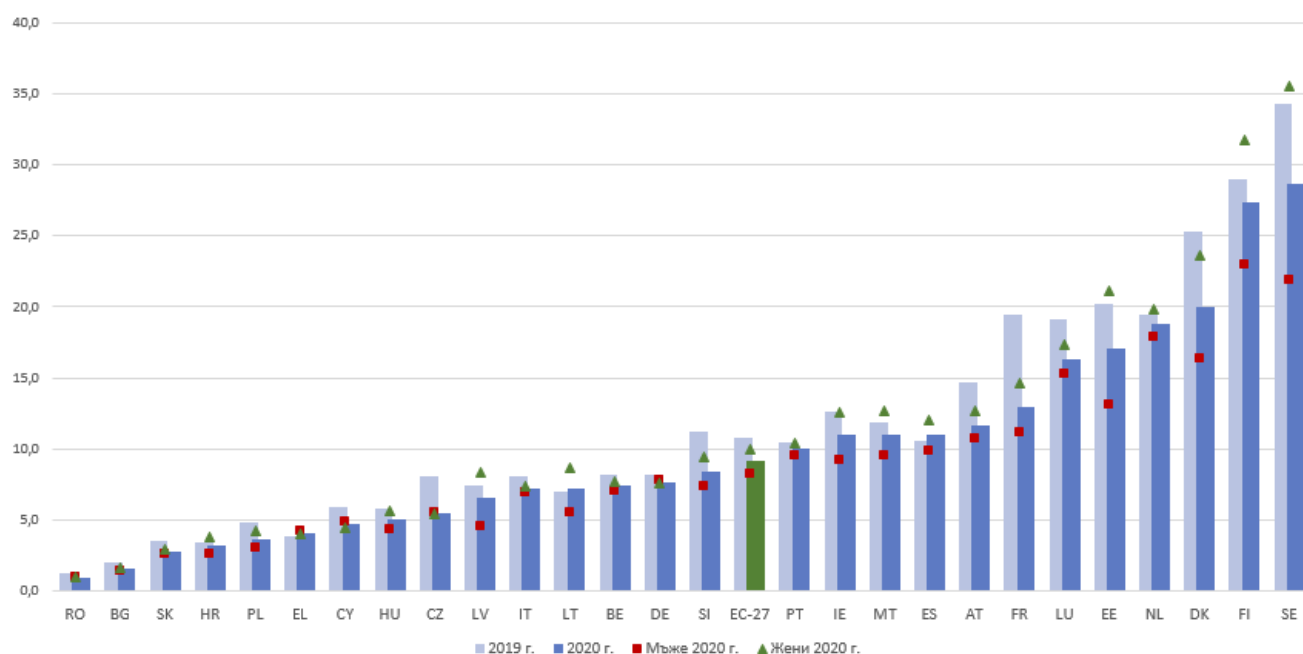
¹¹⁹ Вж. Европейска комисия (2021 г.), [Заетост и социално развитие в Европа през 2021 г.](#), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург и [Информационна бележка — тенденции, преходи и трансформации | Cedefop \(europa.eu\)](#).

¹²⁰ Целта по „Образование и обучение 2020“ измерва участието на възрастни в учебни дейности през последните четири седмици (код на Евростат [trng_lfs_01]). За да може по-добре да се проследяват всички видове учебни дейности за възрастни, през юни 2021 г. Съветът реши да промени показателя, така че да измерва участието на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца (вж. раздел 1.3).

Полша, Хърватия, Словакия, България и Румъния). През 2020 г. в ЕС в учебни дейности са участвали повече жени, отколкото мъже — 10 % от жените спрямо 8.2 % от мъжете (фигура 2.2.7), като много съществена е разликата в Швеция (35,5 % от жените и 21,9 % от мъжете) и Финландия (31,7 % спрямо 23 %) ¹²¹. За да се засилят усилията в областта на участието на възрастни в учебни дейности, Съветът приветства предложението на Комисията за водеща цел до 2030 г. поне 60 % от възрастните да са участвали в такива дейности през последните 12 месеца ¹²². Тази цел е потвърдена в резолюцията на Съвета относно нова европейска програма за участие на възрастни в учебни дейности за периода 2021—2030 г. (предстои да бъде приета) и в Европейската програма за умения, а финансовата подкрепа е осигурена от ЕСФ+ и Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ).

Фигура 2.2.7. Пандемията предизвика спад в участието на възрастни в учебни дейности в почти всички държави членки

Участие на възрастни в учебни дейности (последните четири седмици, възраст 25—64 години) през 2019 г. и 2020 г., по държави и пол



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила в ЕС [[trng_lfs_01](#)].

Участието на възрастни в учебни дейности при нискоквалифицираните лица и мигрантите остава значително под средното равнище. През 2020 г. средното за ЕС равнище на участие на нискоквалифицираните възрастни в учебни дейности (3,4 %) е около една трета от общата съвкупна стойност и също така намалява с 0,9 процентни пункта спрямо 2019 г. ¹²³ Докладваните от десет държави резултати са под средните за ЕС (а за други шест няма налични данни ¹²⁴). Както и през 2019 г., Швеция, Финландия

¹²¹ Пандемията не е оказала съществено влияние върху структурата на участието на възрастните в учебни дейности по пол.

¹²² [Заклучения на Съвета от 25 юни 2021 г.](#)

¹²³ Евростат, Наблюдение на работната сила [[trng_lfs_03](#)]. Не са налични данни за България, Хърватия, Кипър, Латвия, Румъния и Словакия. Не е налична разбивка по пол за Литва и Полша.

¹²⁴ Евростат не публикува равнище на участие за определена група, ако в извадката има твърде малко „учащи“.

и Дания отбелязват най-висок дял на нискоквалифицираните възрастни, участващи в учебни дейности (14 % и повече). Разликата между половете е минимална, въпреки че данните за отделните държави се различават значително. Най-голяма разлика в полза на мъжете е регистрирана в Люксембург (6,3 % спрямо 5,1 %), Малта (4,0 % спрямо 2,9 %) и Австрия (4,4 % спрямо 3,5 %), а в полза на жените — в Швеция (27,7 % от жените и 17,2 % от мъжете), Финландия (20,8 % спрямо 11,3 %) и Дания (16,2 % спрямо 12,6 %) ¹²⁵. В ЕС през 2020 г. вероятността родените извън ЕС лица на възраст между 25 и 64 години (от които 38 % са нискоквалифицирани в сравнение с 18,8 % от родените в Съюза ¹²⁶) да участват в учебни дейности за възрастни е била малко по-голяма, отколкото при родените в ЕС (съответно 9,9 % и 9,1 %). Родените извън ЕС обаче участват по-рядко в учебни дейности в Словения (разлика от 4,6 процентни пункта), Италия (4,3 процентни пункта), Естония (4 процентни пункта), Франция (3,8 процентни пункта) и Латвия (3,8 процентни пункта) ¹²⁷.

Пандемията доведе до значително увеличение на дела на възрастните, участващи в учебни дейности онлайн, който се увеличи рязко от 8 % през 2019 г. на 13 % през 2020 г., след като беше нараснал само с 1 процентен пункт спрямо 2017 г. ¹²⁸. Данните показват големи разлики между отделните държави по отношение на дела на възрастните, участващи в учебни дейности онлайн, като големи разлики между жените и мъжете има по-специално в Кипър и Естония (където увеличението на дела на жените е четири пъти по-голямо от това на мъжете), Австрия, Литва и Малта (три пъти), Люксембург и Гърция (повече от два пъти). Тези промени допълнително подчертават важността на това да бъде гарантиран достъп до цифрови умения за всички.

Държавите — членки на ЕС, отбелязаха ограничен напредък в осигуряването на основни цифрови умения за възрастните, а по отношение на усъвършенстваните цифрови умения са необходими значителни допълнителни усилия. Пандемията доведе до значително увеличаване на търсенето на цифрови умения на всички равнища като универсално изискване в много професии и сектори ¹²⁹. Въпреки това водещият показател от набора от социални показатели показва, че през 2019 г. (последни налични данни) само 56 % от възрастните (16—74 години) в ЕС са имали поне основни цифрови умения. Показателят също така показва липса на сближаване между държавите членки (фигура 2.2.8) и много бавен напредък от 2014 г. насам. За да се ускори напредъкът, в предложението на Комисията за политическа програма до 2030 г. „Път към цифровото десетилетие“ е включена цел до 2030 г. поне 80 % от хората на възраст 16—74 години

¹²⁵ Естония също регистрира значителна разлика, но данните за мъжете са ненадеждни.

¹²⁶ Всички данни се отнасят до Евростат, [edat_lfs_9912].

¹²⁷ Евростат, [trng_lfs_13].

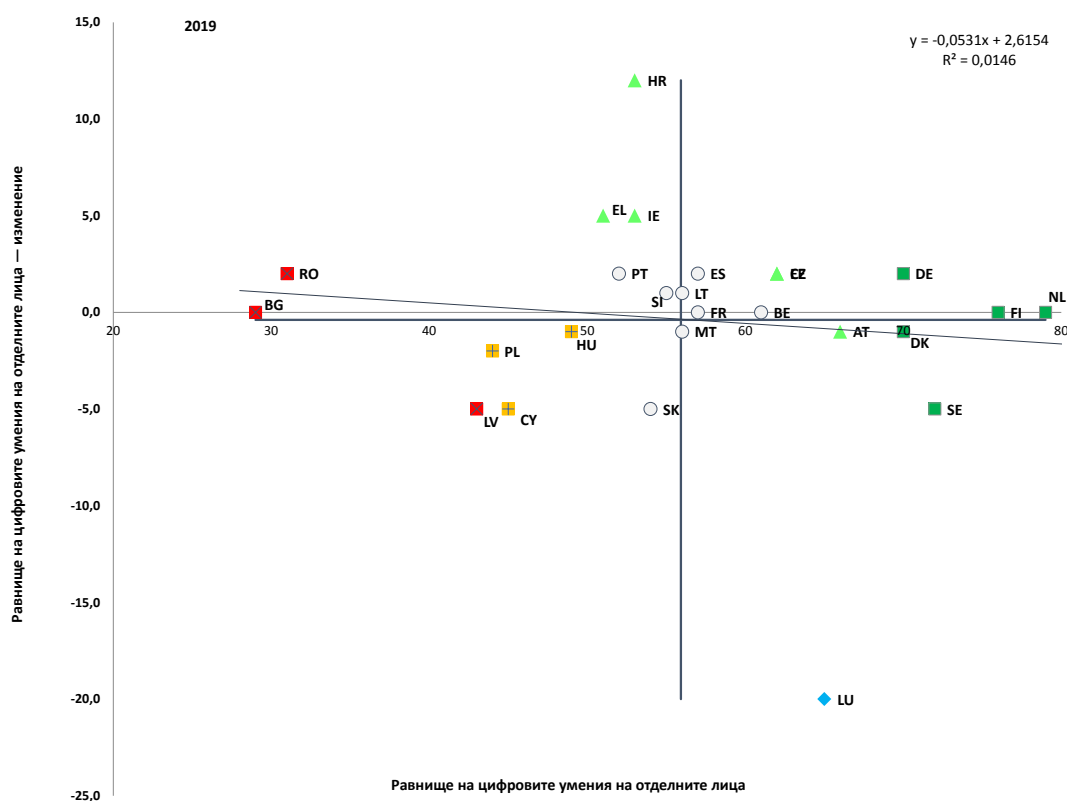
¹²⁸ Всички данни за участието на възрастни в учебни дейности онлайн са от изчисления на Комисията (СИЦ) въз основа на проучването на Евростат относно използването на ИКТ в домакинствата и от физическите лица [TIN00103], 2017 г., 2019 г., 2020 г. Тъй като в таблица TIN00103 на Евростат няма разбивка на участието по възраст, данните представят оценките на СИЦ за компонента на възрастните. За 2020 г. липсват данни за Франция. За допълнителна информация относно промените в участието на възрастни в учебни дейности онлайн през 2020 г. вж. предстоящата публикация на Di Pietro, G и Karpiński, Z. (2021 г.), Covid-19 и участието на възрастни в учебни дейности онлайн, Европейска комисия, СИЦ.

¹²⁹ Morandini, M. C., Thum-Thysen, A. и Vandeplas A. (2020 г.), Facing the digital transformation: Are digital skills enough? [Изправени пред цифровата трансформация: достатъчни ли са цифровите умения?] European Economy, Economic Briefs, 054.

да имат основни цифрови умения¹³⁰. В ЕС е отбелязано по-окуражаващо увеличение на дела на хората с цифрови умения над основните — от 29 % през 2017 г. на 31 % през 2019 г., но в много държави има значително изоставане. Цифрови умения (на необходимото равнище) се изискват за над 90 % от сегашните работни места и в почти всички сектори на икономиката. Напредъкът в тази област например е от съществено значение, за да може ЕС да посрещне голямата нужда от специалисти по ИКТ¹³¹. За осигуряването на успешен цифров преход в ЕС в „Път към цифровото десетилетие“ се предлага и цел до 2030 г. да бъдат наети 20 милиона специалисти по ИКТ (с акцент върху увеличаването на броя на жените — специалисти по ИКТ, които понастоящем представляват едва 18 % от общия брой в Европа).

Фигура 2.2.8. Наблюдават се големи разлики между отделните държави и бавен напредък по отношение на цифровите умения на възрастните

Дял от населението с основни или по-високи общи цифрови умения и годишно изменение (в %, 2019 г. и изменение спрямо 2017 г., водещ показател от набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непрегледената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Прекъсване в динамичните редове за Чехия, Италия, Латвия и Люксембург през 2019 г. Данни за 2017 г. не са налични за Италия (2019 г. — 42 %).

Източник: Евростат, набор от данни онлайн с код [tepsr_sp410].

¹³⁰ Целта е поставена в плана за действие по Европейския стълб на социалните права със Съобщението на Комисията от 9 март 2021 г. „Цифров компас до 2030 г.: европейският път към цифровото десетилетие“ (COM(2021) 118 final) и в предложението за Решение на Европейския парламент и на Съвета от 15 септември 2021 г. за създаване на политическа програма до 2030 г. „Път към цифровото десетилетие“ (COM(2021) 574 final).

¹³¹ Разгледано в съвместния доклад за заетостта за 2021 г. и по-подробно в доклада на Cedefop, озаглавен „Цифровите умения: предизвикателства и възможности по време на пандемията“ | Cedefop (europa.eu).

Очаква се екологичният преход да доведе до създаването на нови работни места и до промени на задачите в много професии, което ще увеличи още повече необходимостта от повишаване на квалификацията и преквалификация на работната сила. Ако е придружен от адекватна и навременна подкрепа за преквалификация и повишаване на квалификацията, процесът на създаване на работни места в резултат на политиките по отношение на изменението на климата може да способства за добавянето на работни места със средна квалификация и за смекчаването на тенденциите за поляризация на работните места. Прогнозата за уменията на Cedefop за 2021 г.¹³² показва, че очакваното въздействие на политиките, свързани с Европейския зелен пакт, се различава в голяма степен между отделните сектори. Въпреки това в повечето сектори се очаква по-скоро промяна на задачите в рамките на сектора, отколкото цялостно увеличаване или намаляване на заетостта (например в сектора на моторните превозни средства). Независимо от липсата на общоприето определение на необходимите умения за екологичния преход, като цяло могат да се определят три категории умения, които са от значение за бъдещето: специфични за професията технически умения, универсални професионални умения (като например цифрови умения) и компетентности за всички граждани (например екологично съзнание)¹³³. В рамките на Европейската програма за умения и плана за действие в областта на цифровото образование на равнище ЕС и държави членки продължава работата по образованието и уменията за екологичния преход (както и по цифровите умения).

Тематично каре 2: Укрепване на участието на възрастни в учебни дейности като фактор за приобщаващ и устойчив растеж

Придобиването на умения през целия живот е неразделна част от конкурентоспособната устойчивост на икономиката на ЕС в съответствие с първия и четвъртия принцип на Европейския стълб на социалните права (съответно за образованието, обучението и ученето през целия живот и за активната подкрепа за заетостта). За това е необходимо високо равнище на уменията на работната сила и на населението като цяло, за да може икономиката да въвежда иновации и да остава силно конкурентоспособна, като същевременно всеки да е в състояние да се възползва от възможностите на екологичния и цифровия преход, така че тези преходи да бъдат и справедливи. Тъй като трансформациите настъпват бързо, постигането на високо равнище на умения все повече зависи от продължаването на обучението след първоначалното образование. Това е отразено и в новата водеща цел на ЕС — до 2030 г. поне 60 % от възрастните да са участвали в учебни дейности (през последните 12 месеца). За да подкрепи тази амбиция, в плана за действие по Европейския стълб на социалните права Комисията поема ангажимент да представи предложения за индивидуални сметки за обучение и за европейски подход към микроквалификацията.

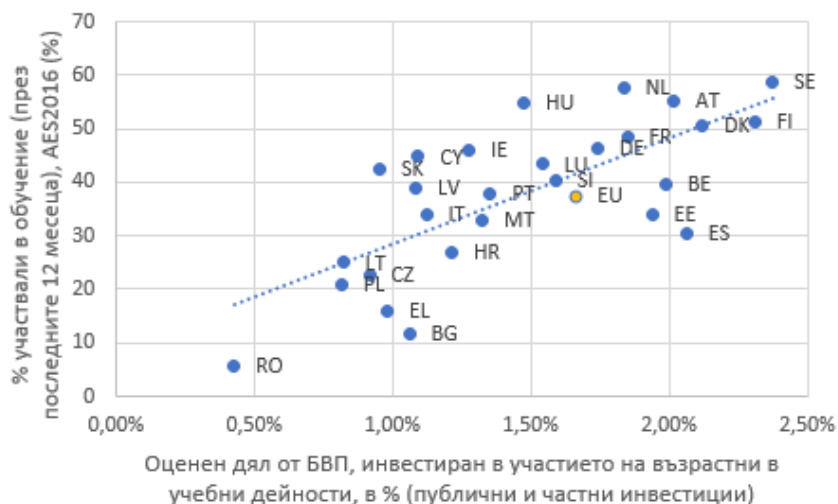
Участието на възрастни в учебни дейности в ЕС остава слабо (вж. раздел 2.2.1). В неотдавнашно проучване на Cedefop 84 % от респондентите изразят съгласие, че участието на възрастни в учебни дейности е от полза за професионалното развитие, а 96 % са на мнение, че

¹³² Cedefop (2021 г.), [Цифрови, по-зелени и по-устойчиви. Изводи от прогнозата на Cedefop за уменията в Европа](#).

¹³³ По темата за необходимостта от широк фундамент от умения вж. Morandini, M. C., Thum-Thysen, A. и Vandeplas A. (2020 г.) Facing the digital transformation: Are digital skills enough? [Изправени пред цифровата трансформация: достатъчни ли са цифровите умения?] European Economy, Economic Briefs, 054.

ученето през целия живот е важно за личностното развитие¹³⁴. През 2020 г. обаче само 9,2 % от възрастните в ЕС са участвали в учебни дейности, като разликите между отделните държави са големи.

Зависимост между участието на възрастни в учебни дейности и инвестициите в такива дейности като дял от БВП



Източник: Наблюдение на образованието за възрастни за 2016 г. — за данните за участието, финансови оценки въз основа на данни на Европейската комисия (2020 г.) на разходите на физическите лица и домакинствата за формално и неформално обучение ([наблюдение на образованието за възрастни за 2016 г.](#)), на разходите на публични и частни работодатели за обучение на служители ([наблюдение на продължаващото професионално обучение за 2016 г.](#)) и на публичните инвестиции въз основа на разходите за обучение като част от активните политики по заетостта ([база данни за политиките на пазара на труда](#))¹³⁵

Необходима е интегрирана финансова и нефинансова подкрепа, за да се стимулират повече възрастни да участват в учебни дейности. Съществува тясна зависимост между дела от БВП, инвестиран в учебни дейности за възрастни, от една страна, и равнището на участие на възрастните в такива дейности, от друга (вж. графиката). Съгласно резултатите от представително проучване на Cedefop за 2020 г., 89 % от пълнолетните граждани на ЕС са съгласни, че по-добри финансови стимули или подкрепа биха насърчили участието в учебни дейности¹³⁶, като подобен извод беше направен и от консултациите през 2021 г. относно инициативата за индивидуални сметки за обучение¹³⁷. Други 41 % обаче посочват проблеми, свързани с планирането, като например трудности при осигуряването на извънработно време. Освен пречките, свързани с разходите и времето, има и ограничения, произтичащи от недоброто познаване на собствените нужди от умения и на предложенията за обучение, от несигурността по отношение на качеството и признаването на дадена програма за обучение, както и от недостатъчното адаптиране на предложенията за обучение към индивидуалните

¹³⁴ Cedefop (2020 г.), [Нагласи относно участието на възрастни в учебни дейности и в продължаващо професионално образование и обучение в Европа. Второ проучване на общественото мнение — том I](#).

¹³⁵ Европейска комисия (2020 г.), [Умения на работната сила и разпространение на иновациите — тенденции и последици за политиката](#), приложение 8. Вж. също Европейска комисия (2020 г.), [Участие на възрастни в учебни дейности — обобщени статистически данни](#), стр. 22—34.

¹³⁶ Cedefop (2020 г.), [Нагласи относно участието на възрастни в учебни дейности и в продължаващо професионално образование и обучение в Европа. Второ проучване на общественото мнение — том I \(europa.eu\)](#), фигура 30.

¹³⁷ Вж. [началния доклад](#) за оценката на въздействието на индивидуалните сметки за обучение.

нужди.¹³⁸ Следователно, за да се увеличи участието на възрастни в учебни дейности, необходим е интегриран подход за преодоляване на различните пречки по последователен начин. Това предполага съчетаването на финансова подкрепа за преките разходи с платен отпуск за обучение и услуги за професионално ориентиране, както и преглед на възможностите за обучение с гарантирано качество и информация за валидирането и сертифицирането на уменията.

Държавите членки са въвели схеми, насочени към преодоляването на различните пречки. Във **Финландия** неотдавна реформираната помощ за обучение на възрастни осигурява заместване на доходите през периодите на обучение и е достъпна за самостоятелно заетите лица. В **Ирландия** сертификатите за малка квалификация, удостоверяващи допълнително обучение, се приемат добре на пазара на труда. Във **Франция** индивидуални сметки за обучение („compte personnel de formation“) са достъпни за всички работещи пълнолетни на възраст 16 години и повече. Лицата могат да изразходват натрупаните си права за обучение или за оценка на уменията въз основа на списък със сертифицирани възможности. Сметките за обучение са свързани с професионално ориентиране и с предложения за платен отпуск за обучение. **Нидерландия** понастоящем замества приспадането на разходите за обучение от данъка върху доходите с индивидуален бюджет за обучение в размер до 1 000 евро („Stimulans ArbeidsmarktPositie“ или „бюджет STAP“), който ще се прилага от 2022 г. Целта на реформата е да се разшири достъпът до финансова подкрепа и да се повиши нейната видимост, като в същото време се увеличи прозрачността на предложенията за обучение чрез списък със сертифицирани възможности за обучение, които отговарят на условията за финансиране от STAP.

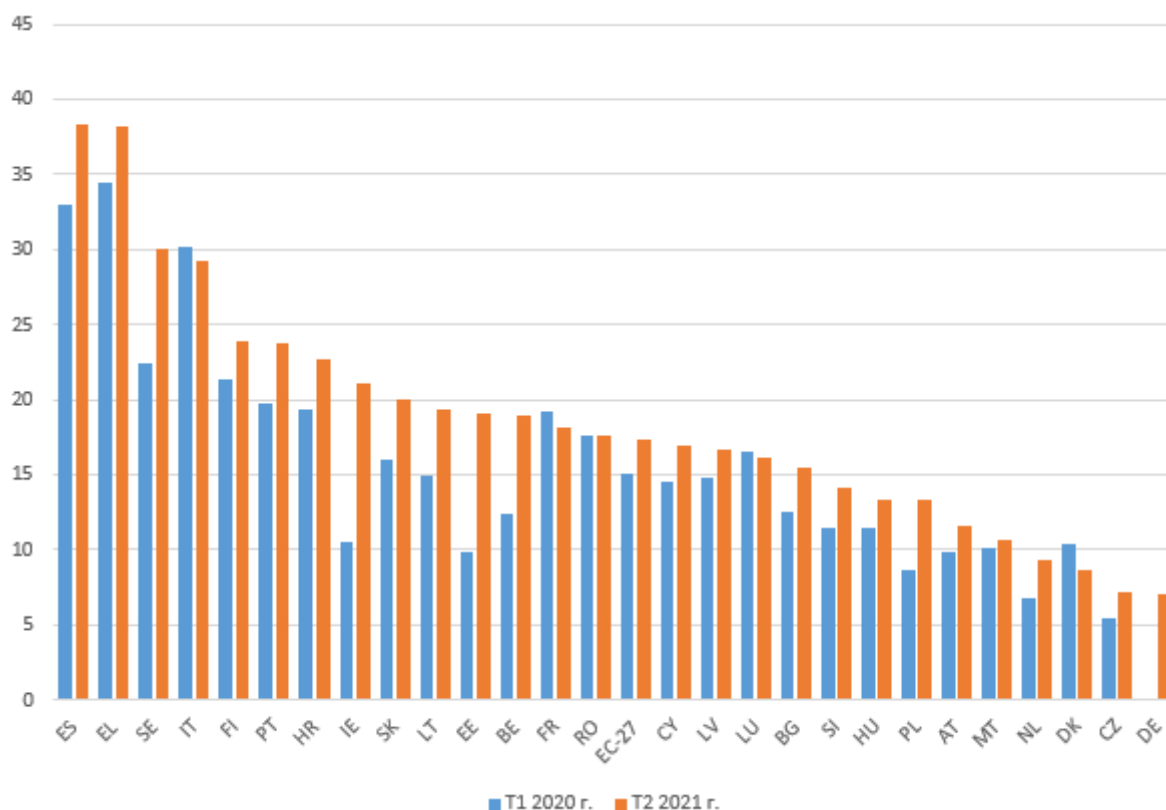
Кризата, свързана с COVID-19, се отрази по-силно на младите хора, по-специално на тези, които трябваше да навлязат за първи път на пазара на труда. Коефициентът на безработица сред младите хора (възрастова група 15—24 години) в ЕС нарасна до 17,4 % през второто тримесечие на 2021 г., което е с 0,6 процентни пункта повече от второто тримесечие на 2020 г. и с 2,5 процентни пункта повече в сравнение с периода преди пандемията (второто тримесечие на 2019 г.). Това е почти три пъти повече от коефициента на безработица сред населението на възраст 25—74 години, който през второто тримесечие на 2021 г. възлиза на 6,2 %. В много държави членки безработицата сред младите хора се увеличи рязко между второто тримесечие на 2019 г. и второто тримесечие на 2021 г. (с 13 процентни пункта в Хърватия, с 9,2 процентни пункта в Литва, със 7,7 процентни пункта в Словения и с 6,5 процентни пункта в Швеция, фигура 2.2.9). В някои държави членки коефициентът на безработица сред младите хора беше 30 % или повече (38,4 % в Испания, 38,2 % в Гърция, 30 % в Швеция). Особено трудна беше ситуацията за младите хора, които преминават от образователната система към пазара на труда. Общият брой на наскоро започналите работа лица на възраст 20—64 години намаля през 2020 г. до 6,5 млн. души средно на тримесечие в сравнение със средно около 7,5 млн. души през предходните години. Процентът на заетите недоброволно на временен договор млади хора на възраст между 15 и 24 години през 2020 г. също беше висок — 13,2 % от тях са наети временно, тъй като не могат да си намерят постоянна работа (спрямо 6,3 % от работниците на възраст 25—64 години). Съотношението беше повече от едно към четири в Испания,

¹³⁸ За допълнителен анализ вж. проучването на Cedefop (2020 г.) и ОИСР (2021 г.), [Перспективи по отношение на уменията — учене през целия живот. Глава 4: Насърчаване на интереса и участието на възрастни в учебни дейности](#) за допълнително обсъждане.

Португалия, Италия и Хърватия¹³⁹. Данните за безработицата и заетостта сред младежите сочат структурно предизвикателство, което изисква решителни действия чрез политиката, насочени към предотвратяване на рисковете от дългосрочни последици за уменията и перспективите на младите хора на пазара на труда.

Фигура 2.2.9. Коефициентът на безработица сред младите хора нарасна по време на кризата, свързана с COVID-19

Коефициент на безработица сред младите хора (15—24 години), сравнение между първото тримесечие на 2020 г. и второто тримесечие на 2021 г.



Забележка: Ниска степен на надеждност за България, Естония, Хърватия, Люксембург, Малта и Словения за първото тримесечие на 2020 г. Липсват данни за Германия за първото тримесечие на 2020 г. Прекъсване в динамичните редове за всички държави членки през първото тримесечие на 2021 г. Ниска степен на надеждност за Хърватия, Малта и Словения за второто тримесечие на 2021 г. Дефиницията се различава за Испания и Франция за второто тримесечие на 2021 г.

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [[LFSQ_URGAED](#)]

Шокът от COVID-19 предизвика обрат на шестгодишната тенденция на намаляване на броя на младите хора, незаети с работа, учене или обучение (NEET). Една от допълнителните цели на ЕС, предложени от Европейската комисия в нейния план за действие по Европейския стълб на социалните права, е делът на NEET на възраст 15—29 години да намалее от 12,6 % през 2019 г. до 9 % през 2030 г. Вследствие на кризата делът на NEET в тази възрастова група се увеличи рязко с 1,1 процентни пункта до 13,7 % през периода 2019—2020 г. Преди кризата държавите членки постигаха стабилен напредък в намаляването на дела на NEET (от рекордно високите 16,1 % до рекордно ниските 12,6 %

¹³⁹ Източник: Евростат (набор от данни онлайн с код [lfsa_etgar1](#))

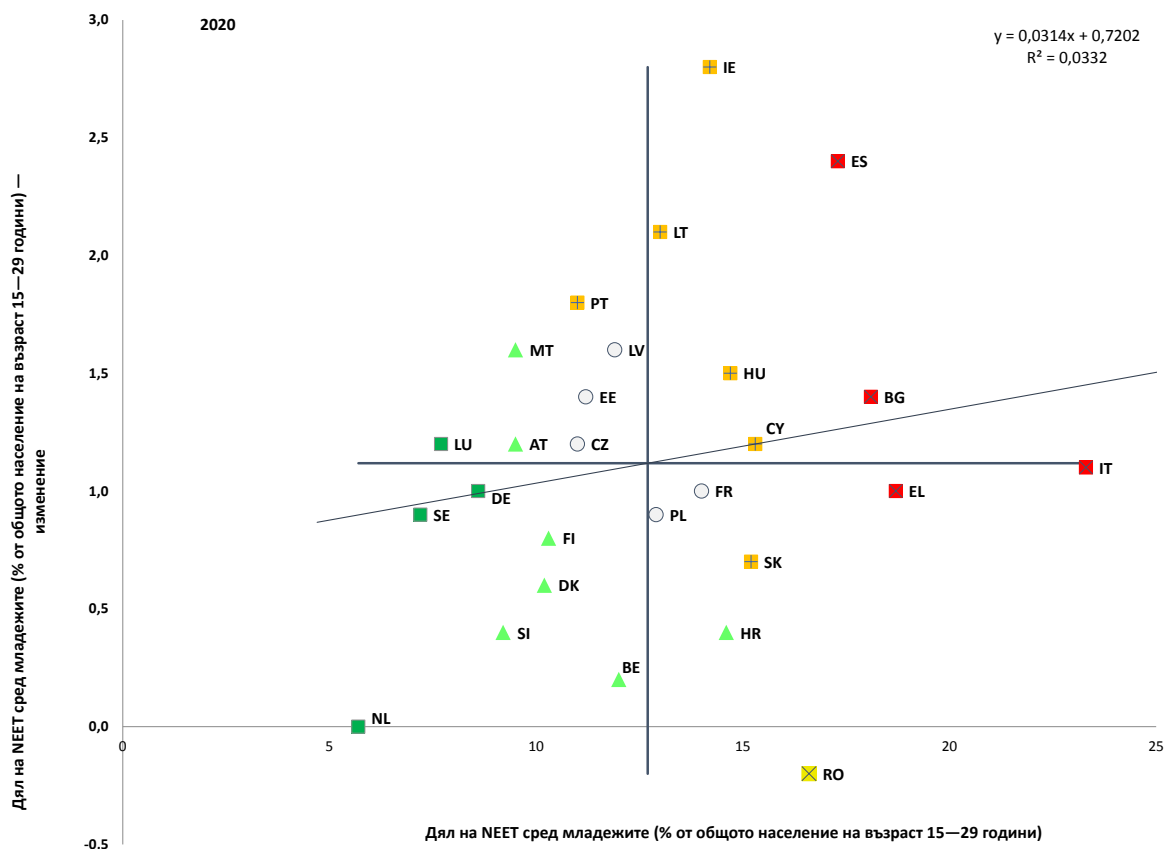
в ЕС през периода 2013—2019 г.)¹⁴⁰. Водещият показател от набора от социални показатели (Figure 2.2.10) показва, че в периода 2019—2020 г. делът на NEET се е увеличил във всички държави членки с изключение на две (в Румъния е намалял с 0,2 процентни пункта, а в Нидерландия е без промяна). Съгласно набора от социални показатели ситуацията в четири държави е „критична“, като бездруго високите равнища на NEET нарастват с 1 процентен пункт или дори повече от 2019 г. насам (Испания, България, Италия, Гърция). В четири държави членки е отбелязано много по-високо от средното увеличение — с 1,8 процентни пункта или повече (Ирландия, Испания, Литва и Португалия), въпреки че в Португалия (11 %) и Литва (13 %) делът на NEET остава под среднопретеглената стойност за ЕС¹⁴¹. В повечето държави членки се наблюдават регионални различия в равнищата на NEET, които в някои случаи са значителни (вж. приложение 3). С укрепената гаранция за младежите се засилват действията за справяне с преждевременното напускане на системата на образованието и обучението, за създаване на възможности за чиракуване и стажуване и за осигуряване на подкрепа от службите по заетостта, особено по отношение на консултирането, професионалното ориентиране и наставничеството¹⁴².

¹⁴⁰ След преразглеждането на таблото от социални показатели водещият показател за NEET вече измерва населението на възраст 15—29 години, вместо 15—24 години. В по-голямата възрастова група делът на NEET е по-висок, но тенденциите остават като цяло съпоставими.

¹⁴¹ Делът на NEET в Литва е по-висок от непретеглената средна стойност за ЕС, която се измерва за целите на таблото от социални показатели.

¹⁴² [Препоръка на Съвета](#) от 30 октомври 2020 г. относно „Мост към работни места — укрепване на гаранцията за младежта“, и за замяна на Препоръката на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта (2020/C 372/01).

Фигура 2.2.10.: Делът на NEET се е увеличил във всички държави членки с изключение на две, а равнищата му предизвикват загриженост в няколко държави
 Дял на NEET (на възраст 15—29 години) (в % и изменение в периода 2019—2020 г, водещ показател от набора за социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.
 Източник: Евростат, [edat_lfse_35].

Промените в дела на NEET по време на икономическия спад се дължат на увеличаване както на безработицата, така и на неактивността. В периода 2019—2020 г. делът на неактивните NEET в ЕС се е увеличил с 0,8 процентни пункта (от 7,8 % на 8,6 %), а делът на безработните NEET — с 0,4 процентни пункта (от 4,8 % на 5,2 %). През 2020 г. делът на неактивните NEET е особено висок в Италия (15,7 %), България (14,7 %), Румъния (11,5 %) и Унгария (10,5 %) (фигура 2.2.11). Делът на неактивните NEET е сравнително нисък в Люксембург (3,7 %), Швеция (3,9 %) и Нидерландия (4,1 %). При жените неактивността на NEET е много по-често срещана от безработицата (10,8 % срещу 4,6 %), докато при мъжете двата показателя са почти еднакви. При жените NEET задълженията за полагане на грижи са пет пъти по-често причина за неактивност, отколкото при мъжете¹⁴³. Трудността да се окаже подкрепа на неактивните NEET се усложнява от различното им лично положение¹⁴⁴. Те могат

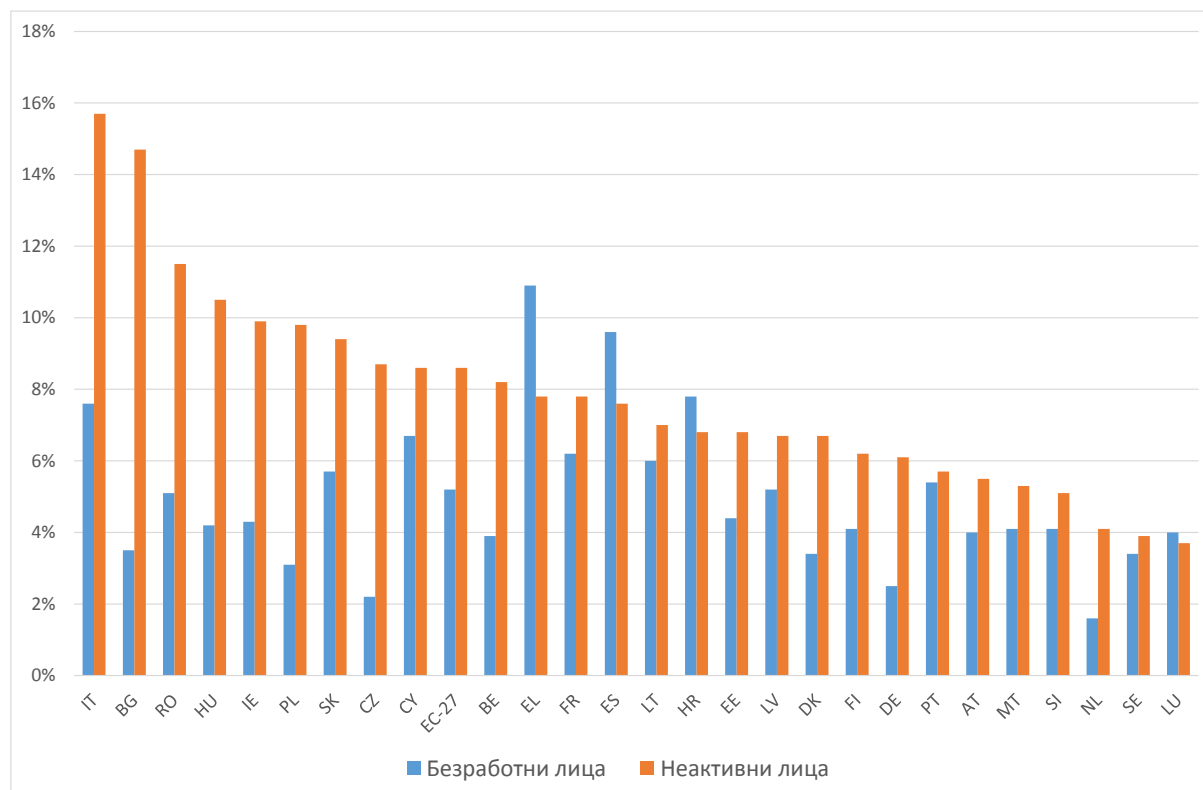
¹⁴³ Работен документ на службите на Комисията, придружаващ съобщението относно гаранцията за младежта (SWD(2020) 124 final).

¹⁴⁴ Избрани анализи са достъпни на адрес: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>.

например да бъдат временно освободени от работа, да очакват да бъдат върнати на работа, да са обезкуражени да търсят работа, да се грижат за член на семейството си, да страдат от влошено здраве или да имат увреждания. Това са все ситуации, които изискват индивидуализирани интервенции чрез различни политики.

Фигура 2.2.11. Повечето NEET в държавите от ЕС са неактивни, но делът им се различава значително в отделните държави членки

Дял на неактивните и безработните NEET (15—29 г.) в държавите — членки на ЕС (в %, 2020 г.)



Забележка: Държавите са подредени в низходящ ред по дела на неактивните NEET. За Германия: Прекъсване в динамичните редове, предварителни данни.

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [edat_lfse_20].

Като цяло през 2020 г. делът на NEET е по-висок при младите хора, родени извън ЕС, като в особено критично положение са жените. Средно за ЕС делът на NEET при родените извън ЕС младежи на възраст 15—29 години е 24,6 % през 2020 г. в сравнение с 12,7 % при родените в Съюза¹⁴⁵. В шест държави е отчетено рязко увеличение на дела на родените извън Съюза NEET с повече от 3 процентни пункта на годишна база (Испания, Италия, Австрия, Люксембург, Ирландия и Финландия), докато в Словения и Малта се наблюдава значително подобрене (съответно –6,6 процентни пункта и –3,9 процентни пункта). На равнище ЕС през 2020 г. делът на NEET при жените е по-висок, отколкото при мъжете (с 2,9 процентни пункта). В сравнение с техните връстници, родени в Съюза, средният дял на NEET сред жените, родени извън ЕС, е 31,3 %, което представлява разлика от 17,5 процентни пункта. На национално равнище се наблюдава голяма разлика от над 20 процентни пункта на дела на NEET при жените, родени извън ЕС, сравнение с дела сред техните връстници, родени в Гърция, Италия,

¹⁴⁵ Всички данни в този параграф са от Евростат, [edat_lfse_28].

Белгия, Австрия, Германия и Франция. В Белгия, Германия, Люксембург, Словения и Австрия делът на NEET сред жените, родени извън ЕС, е поне три пъти по-висок.

Демографските промени водят до изменения в състава на работната сила, като се увеличава равнището на заетост сред по-възрастните работници. През 2010 г. 24,3 млн. работници в ЕС са били на възраст 55—64 години спрямо 143,4 млн. на възраст 25—54 години. Десет години по-късно, през 2020 г., броят на работниците на възраст 25—54 години е намалял с 1,7 милиона, докато броят на по-възрастните работници е нараснал с 11,5 милиона. Равнището на заетост сред по-възрастните работници се е увеличило по време на пандемията — от 59,1 % през 2019 г. до 59,6 % през 2020 г. Това нарастване се наблюдава след цяло едно десетилетие на увеличения (от 44,7 % през 2010 г.). Увеличението е по-рязко сред жените — от 37 % през 2010 г. до 53,4 % през 2020 г., вследствие на което разликата в заетостта между жените и мъжете в тази възрастова група намалява с около 3 процентни пункта. Разликите между държавите членки се запазват, въпреки че в някои държави с ниски равнища на заетост през 2010 г., като Малта, Италия, Полша и особено Унгария, се наблюдава значително подобрене. В същото време работното време на по-възрастните работници е намаляло повече по време на пандемията¹⁴⁶.

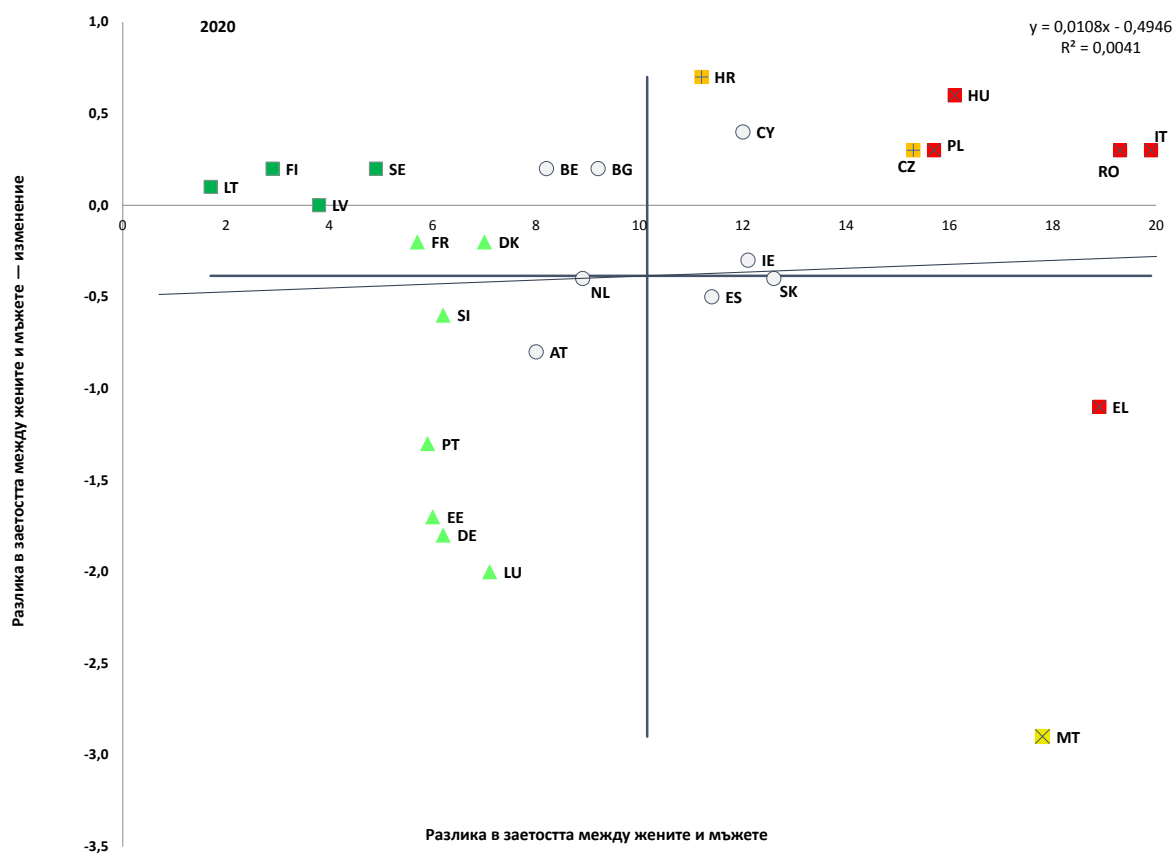
Спадът на равнището на заетост е по-силно изразен при мъжете, отколкото при жените, което обяснява неголямото намаление на все още голямата разлика в заетостта между жените и мъжете. В периода 2019—2020 г. равнището на заетост на жените (на възраст 20—64 години) намалява средно с 0,5 процентни пункта в ЕС¹⁴⁷ и достига 66,7 % през 2020 г. Поради малко по-големия спад в равнищата на заетост при мъжете (от 0,9 процентни пункта) водещият показател от набора от социални показатели за разликата в заетостта между мъжете и жените отбелязва неголямо подобрене (от 11,5 % на 11,1 %). Въпреки това разликата остава голяма, като стойността ѝ варира в широки граници между отделните държави. Най-малки разлики в заетостта между жените и мъжете през 2020 г. са регистрирани в Литва (1,7 процентни пункта), Финландия (2,9 процентни пункта), Латвия (3,8 процентни пункта) и Швеция (4,9 процентни пункта), които се нареждат сред „държавите с най-добри резултати“ (фигура 2.2.12). От другата част на спектъра в категория „критични ситуации“ съгласно набора от социални показатели се намират Италия (19,9 процентни пункта), Румъния (19,3 процентни пункта), Гърция (18,9 процентни пункта), Унгария (16,1 процентни пункта) и Полша (15,7 процентни пункта). В няколко държави се наблюдават значителни разлики в заетостта между жените и мъжете на регионално равнище (вж. приложение 3). Въпреки неголямото подобрене на разликата в заетостта между жените и мъжете, за втора поредна година в ЕС-27 не се наблюдава сближаване, тъй като в много държави членки с големи разлики в заетостта между жените и мъжете е регистрирано влошаване през 2020 г.

¹⁴⁶ Обобщени данни от първите два кръга на „Европейско проучване на условията на труд“, когато е бил зададен въпросът: пролетта и лятото на 2020 г.

¹⁴⁷ Малта, Гърция, Полша, Люксембург и Германия регистрират увеличение, а в Нидерландия заетостта остава стабилна.

Фигура 2.2.12. Разликата в заетостта между жените и мъжете остава голяма, като стойностите ѝ варират значително в отделните държавите членки

Разлика в заетостта между жените и мъжете (на възраст 20—64 години) (в % и годишно изменение за 2019—2020 г., водещ показател от набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

Източник: Евростат, [tesem060].

Разликата в заетостта между жените и мъжете е още по-голяма, когато се вземе предвид заетостта на пълно работно време (на база ЕПРВ). През 2020 г. разликата в заетостта на пълно работно време между жените и мъжете на възраст 20—64 г.¹⁴⁸ намалява незначително в сравнение с 2019 г. (с 0,3 процентни пункта) и възлиза на 17,1 %. Това до голяма степен отразява обстоятелството, че жените по-често работят на непълно работно време (29,1 % от наетите жени в сравнение със 7,8 % от мъжете през 2020 г.). Това намаление на разликата в заетостта на пълно работно време е малко по-ограничено, отколкото при заетостта като цяло, отчасти и в резултат на по-рязкото намаляване на броя отработени часове сред наетите жени по време на кризата. През 2020 г. разликите в заетостта на пълно работно време са най-малки в Литва, Финландия и Латвия, а най-големи — в Малта (21,8 процентни пункта), Нидерландия

¹⁴⁸ Коефициентът на заетост на пълно работно време показва разликите между групите по отношение на средния брой отработените часове. Той се изчислява, като общият брой на отработените часове в икономиката (първа работа, втора работа и т.н.) се раздели на средния брой часове на пълно работно време (около 40) и на броя на хората на възраст 20—64 години. Източник: Съвместна рамка за оценка (CPO), изчисление по данни на Евростат.

(23 процентни пункта) и Италия (24,5 процентни пункта). Зад тези промени стоят различните степени, в които жените и мъжете са представени в секторите и професиите, засегнати от кризата¹⁴⁹, разликите между половете при използването на работа от разстояние и последиците от внезапното увеличаване на неплатените грижи (вследствие на което за жените често става особено трудно да съчетават работата с отговорностите за полагане на грижи).

Докато спадът в заетостта през кризата е малко по-осезаем при мъжете, спадът в общия брой отработени часове¹⁵⁰ е по-силно изразен при жените. Делът на жените и мъжете, работещи в професии, в които е било възможно да се избегне загубата на заетост, често варира, което помага да се обяснят наблюдаваните разлики между половете по отношение на загубата на заетост и намаляването на работното време¹⁵¹. Между четвъртото тримесечие на 2019 г. и четвъртото тримесечие на 2020 г. общият за ЕС брой отработени часове на основното работно място намалява средно с 6,1 пункта за жените в сравнение със спад от 4,3 пункта за мъжете. Във всички държави членки, с изключение на две (Малта и Люксембург), броят на отработените часове от жените намалява, макар че съществуват значителни разлики в стойността на този показател за отделните държави (фигура 2.2.13). В Австрия, Гърция, Ирландия и Италия индексът на общия брой отработени часове при жените намалява с повече от 8 пункта. От края на 2020 г. общият брой отработени часове бележи леко възстановяване както при жените, така и при мъжете в ЕС, въпреки че през второто тримесечие на 2021 г. все още не са достигнати равнищата отпреди кризата.

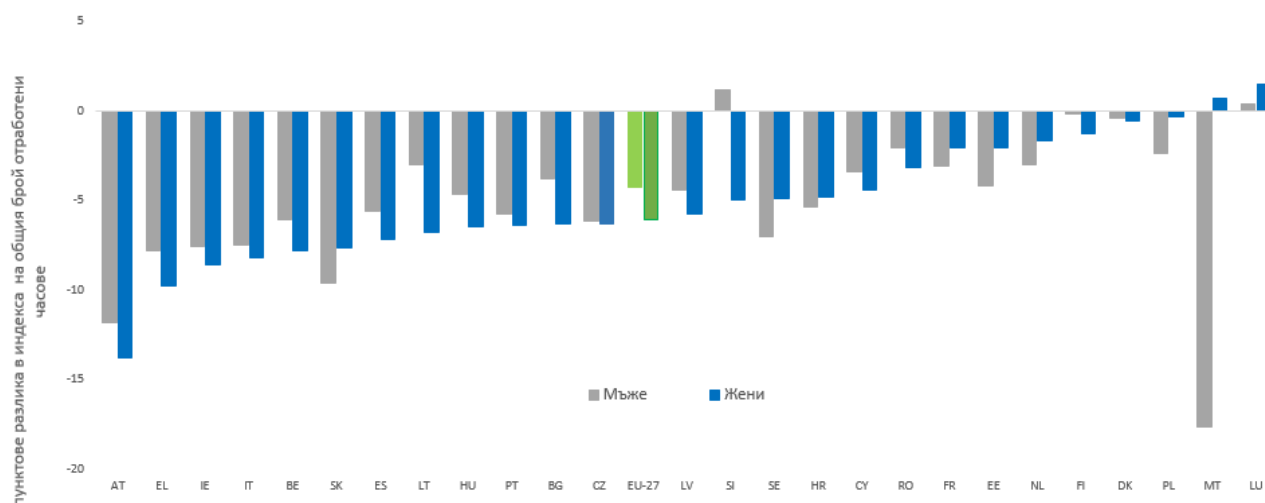
¹⁴⁹ Всичко това е разгледано в проучване на Европейския институт за равенство между половете (EIGE) ([Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic \[Равенство между половете и социално-икономическо въздействие на пандемията от COVID-19\]](#)). Проучването е проведено по искане на португалското председателство и е насочено към социално-икономическото въздействие на пандемията от гледна точка на пола.

¹⁵⁰ Отнася се за общия брой действително отработени часове от всички наети и самостоятелно заети лица по основната им професия през съответните тримесечия.

¹⁵¹ Европейска комисия (2021 г.), Заетост и социално развитие в Европа през 2021 г.

Фигура 2.2.13: Съществуват големи разлики между отделните държави по отношение на намаляването на отработените часове по пол

Изменение на индекса на общия брой реално отработени часове по пол (в %, изменение между четвъртото тримесечие на 2019 г. и 2020 г.).



Забележка: Индекс на общия брой реално отработени часове на основната работа, като референтна стойност (100) е тази за 2006 г. (средногодишна стойност). Индексът показва изменението на общия брой реално отработени часове през разглежданото тримесечие на годината в сравнение с реално отработените часове през 2006 г. Стойността на индекса се влияе от броя на наетите лица през разглежданото тримесечие на годината, както и от броя отработени часове от всяко от тези наети лица; изчислява се въз основа на сезонно изгладени данни. Няма налични данни за Германия.

Източник: Евростат ([lfsi_ahw_q](#)).

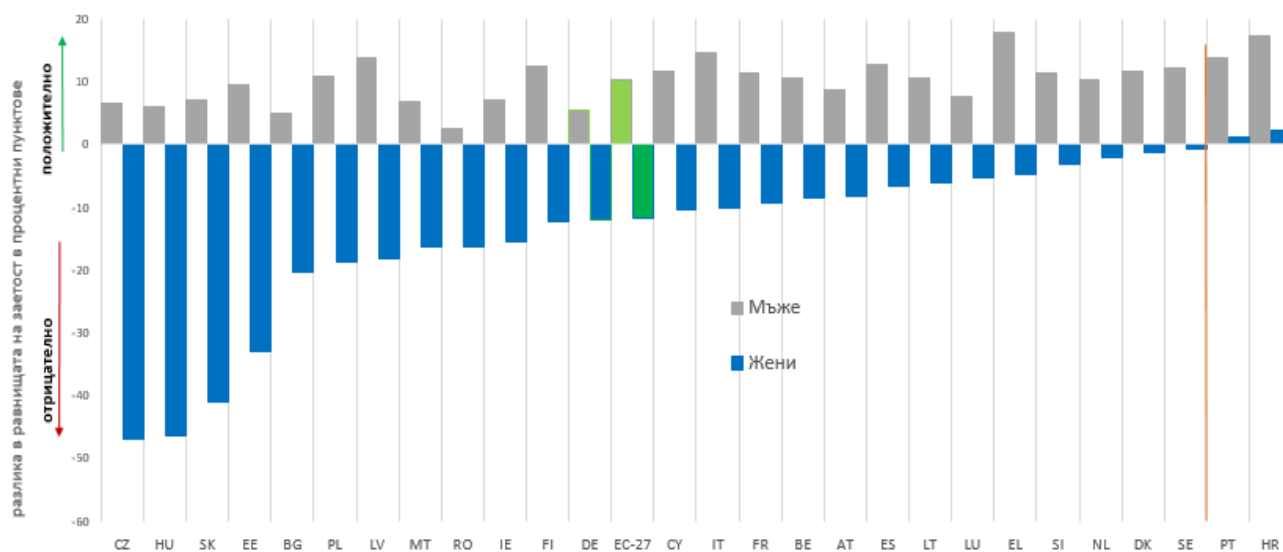
Въздействието на родителството върху заетостта е по-силно при жените, отколкото при мъжете. През 2020 г. във всички държави членки равнището на заетост на мъжете на възраст 25—49 години с поне едно дете на възраст под шест години е по-високо от това на техните връстници без малки деца (с 10,4 процентни пункта). Същият ефект е отрицателен за жените (с 11,8 процентни пункта на равнище ЕС) във всички държави членки, с изключение на две (Португалия и Хърватия), така че средната разлика в заетостта между мъжете и жените в ЕС за хората с поне едно малко дете възлиза на 32,2 процентни пункта (фигура 2.2.14). Особено силно е отрицателното въздействие на родителството при жените в тази група в Чехия, Унгария и Словакия (над 40 процентни пункта)¹⁵². Този резултат може да се свърже отчасти с разпределението на отговорностите за гледане на деца — през 2016 г. (последни налични данни) над 85 % от майките са се грижили за децата ежедневно в сравнение с по-малко от 65 % от мъжете¹⁵³. Съществува тясна зависимост между образователната степен и въздействието на майчинството върху работата — през 2020 г. равнището на заетост при нискоквалифицираните жени с поне едно дете под шест години е 35,3 %, за разлика от 61,9 % за жените със завършен горен курс на средното образование и 79,5 % за жените с висше образование.

¹⁵² Въпросът е разгледан подробно в Европейска комисия, Заетост и социално развитие в Европа — годишен преглед за 2019 г., стр. 130.

¹⁵³ Въз основа на статистическата база данни за половете на EIGE.

Фигура 2.2.14: Само в две държави от ЕС равнището на заетост при жените с малки деца е по-високо от това при жените без деца

Влияние на родителството върху заетостта при мъжете и жените (на възраст 25—49 години) през 2020 г.



Забележка: Влиянието на родителството върху заетостта представлява разликата в процентни пунктове между равнището на заетост на майките (бащите) с поне едно дете на възраст под шест години, от една страна, и това на майките (бащите) без деца, от друга.

Източник: Евростат [[lfst_hheredch](#)].

През пандемията от COVID-19 съчетаването на професионалните и родителските задължения става сравнително по-трудно за жените. Събраните предварителни данни за равновесието между професионалния и личния живот на бащите и майките по време на пандемията показват, че жените вероятно са срещали повече трудности при съчетаването на работата с личния живот. Например през пролетта на 2020 г. 20 % от работещите майки — спрямо 13 % от работещите бащи — са съобщили, че винаги или през по-голямата част от времето им е трудно да се съсредоточат върху работата си поради семейни задължения. За разлика от това през 2015 г. този дял е бил само 4 % от работещите майки и 3 % от работещите бащи¹⁵⁴. В някои държави членки (Белгия, Германия, Нидерландия, Люксембург, Франция, Естония) повече от една пета от работещите родители съобщават за проблеми в това отношение. Положението се подобрява в хода на пандемията, но жените все още срещат по-големи трудности.

Заетостта при жените е силно засегната от достъпа до качествени и икономически достъпни услуги, свързани с образованието и грижите в ранна детска възраст. Водещият показател относно грижите за деца в набора от социални показатели показва, че участието на децата под 3-годишна възраст в професионални ОГРДВ на равнище ЕС-27 през 2019 г. е 35,3 %¹⁵⁵ и следователно над целта от Барселона, която е 33 %. Въпреки това между държавите членки все така съществуват разлики, като 16 от тях

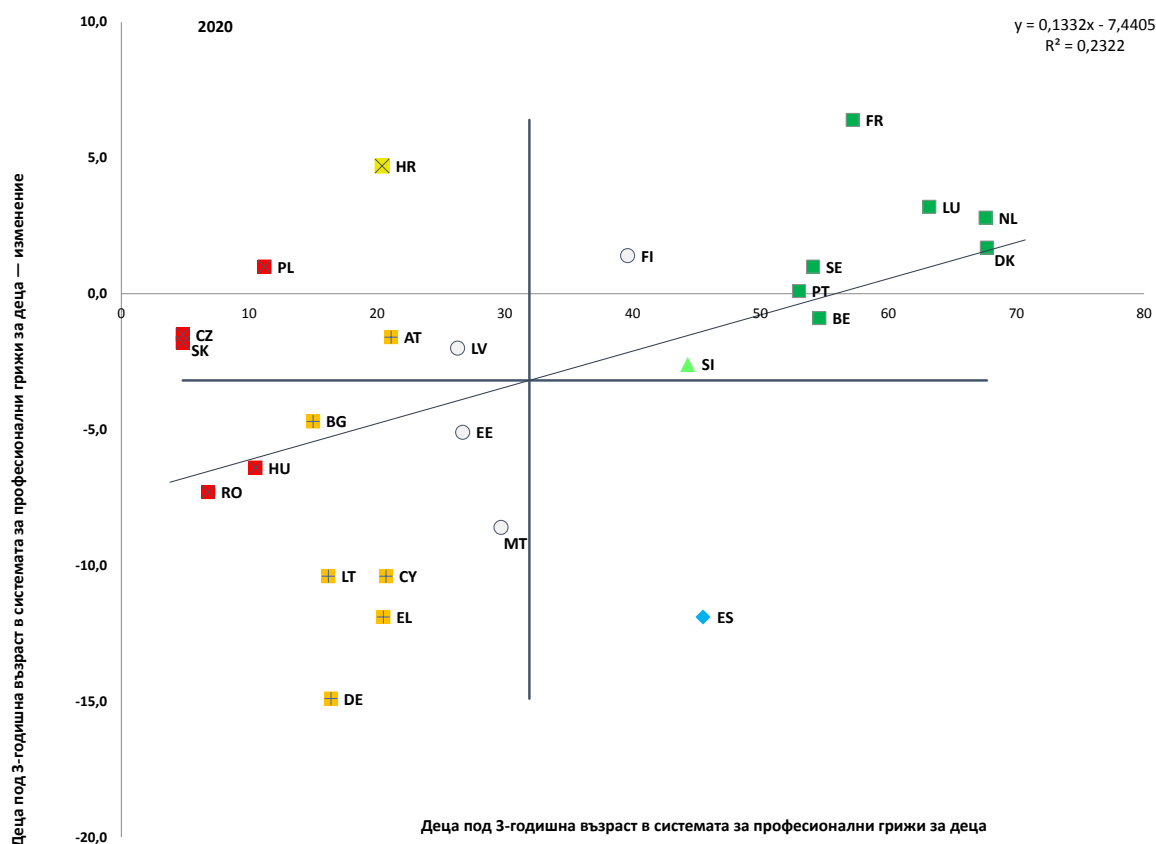
¹⁵⁴ Данните за 2020 г. са от кръгове 1, 2 и 3 на електронното проучване на Eurofound „Живот, работа и COVID-19“ (ЕС-27), а данните за 2015 г. — от „Европейско проучване за условията на труд“ на Eurofound (ЕС-27).

¹⁵⁵ Това са последните налични данни за средната стойност за ЕС-27.

все още не са постигнали целта. За пет държави членки — Чехия, Унгария, Словакия, Полша и Румъния — анализът съгласно таблото от социални показатели показва „критична“ ситуация¹⁵⁶ (фигура 2.2.15). В другия край на спектъра са Дания, Нидерландия и Люксембург, където над 60 % от децата на възраст под 3 години са записани в ОГРДВ. В Нидерландия обаче повечето от тях посещават заведения за ОГРДВ по-малко от 30 часа седмично. За да се намалят разликите в заетостта между жените и мъжете, от решаващо значение е предоставянето на професионални грижи за деца да бъде съвместимо с работата на пълно работно време. Така се предотвратява ситуацията, в която единият родител, обикновено майката, е принуден да работи на непълно работно време, което има негативни последици както за резултатите на пазара на труда, така и за адекватността на доходите и пенсиите. Подходящите политики за равновесие между професионалния и личния живот, като гъвкави условия на работа и семейни отпуски, също играят важна роля за намаляване на пречките пред участието на пазара на труда на хората с отговорности за полагане на грижи. Ако се използват балансирано от жените и мъжете, те също така могат да допринесат за намаляване на разликите в заетостта между жените и мъжете.

Фигура 2.2.15. Продължават да съществуват големи разлики между държавите членки по отношение на участието в системата за услуги за полагане на грижи за деца

Деца под 3-годишна възраст в системата за професионални грижи за деца и годишно изменение (в %, 2020 г. и годишно изменение спрямо 2019 г., водещ показател от набора от социални показатели)



¹⁵⁶ В Словакия също се наблюдава много ниско равнище на участие (1,4 %) въз основа на данните за 2018 г. (данните за 2019 г. не са налични към момента на изготвяне на доклада).

Забележка: Осите са разположени централно по непрегеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.
Източник: Евростат, [tepsr_sp210].

Със застаряването на населението на ЕС голямото неравенство между половете по отношение на отговорностите за полагане на грижи вероятно ще има по-силни последици за заетостта и социалната област. През 2020 г. в ЕС е имало около 5,7 млн. жени на възраст 15—64 години, които са били неактивни поради отговорности за полагане на грижи (около 16 % от всички неактивни жени), в сравнение с едва 0,3 млн. мъже (или около 1 % от неактивните мъже). Също висок е делът на жените (59 %) сред хората на възраст 18 или повече години, които полагат неформални грижи за възрастни в семейството или в социалната среда (като възрастни с увреждания или с влошено здраве)¹⁵⁷. Разликата между мъжете и жените е най-голяма във възрастовата група 45—64 години и възлиза средно на 8 процентни пункта. Освен това жените прекарват повече време в предоставяне на неформални грижи (17 часа седмично в сравнение с 14 часа за мъжете)¹⁵⁸. С оглед на това предоставянето на адекватни и икономически достъпни услуги за грижи — както ОГРДВ, така и дългосрочни грижи — играе важна роля за засилване на участието на жените на пазара на труда (вж. каре 6 за дългосрочните грижи).

Данъчното облагане допринася значително за капана на неактивността за вторите работещи в повечето държави членки, което има важни последици за равенството между половете. Капанът на неактивността¹⁵⁹ за вторите работещи¹⁶⁰ (в семейство с две деца) е най-висок в Литва, Дания, Словения, Белгия, Германия и Румъния (вж. фигура 2.2.16). Например, ако неактивен съпруг с две деца започне работа на 67 % от средната работна заплата в Литва, над 70 % от доходите му ще се отнемат от допълнителни данъци и прекратени обезщетения. В Естония и Нидерландия обаче този капан е под 20 %, а в Кипър — под 10 %. Приносът на данъчното облагане е най-силно изразен в Белгия, Германия и Румъния, където потенциалната загуба на доходи е над 40 % за второ лице, получаващо 67 % от средната заплата, когато започне платена заетост. Повече от три четвърти от вторите работещи (78 %) в ЕС са жени. Поради това тяхното участие на пазара на труда се влияе от степента на съвместното данъчно облагане на общия доход на двойката (включително прехвърляеми данъчни кредити) и от структурата на системата за обезщетения (например прекратяване на обезщетенията, за които се прилагат условия за имуществено състояние). Системите за съвместно прогресивно данъчно облагане могат да доведат до изкуствено увеличаване на пределната данъчна ставка за лицата, които не получават доходи или получават пониски доходи, тъй като техните доходи на практика се облагат с по-висока пределна ставка в съответствие с доходите на техните партньори с по-високи доходи. Ето защо

¹⁵⁷ Van der Ende, M., van Seben, R., van Exel, J., Bom, J. и Geijssen T., Разпространение и цена на неформалните грижи, ECORYS и University of Rotterdam, 2021 г. (предстояща публикация).

¹⁵⁸ Въз основа на данни от седмата вълна на „Европейско здравно интервю“ (EHIS, 2013—2015 г.) и „Европейски проучвания на качеството на живот“ (EQLS, 2016 г.).

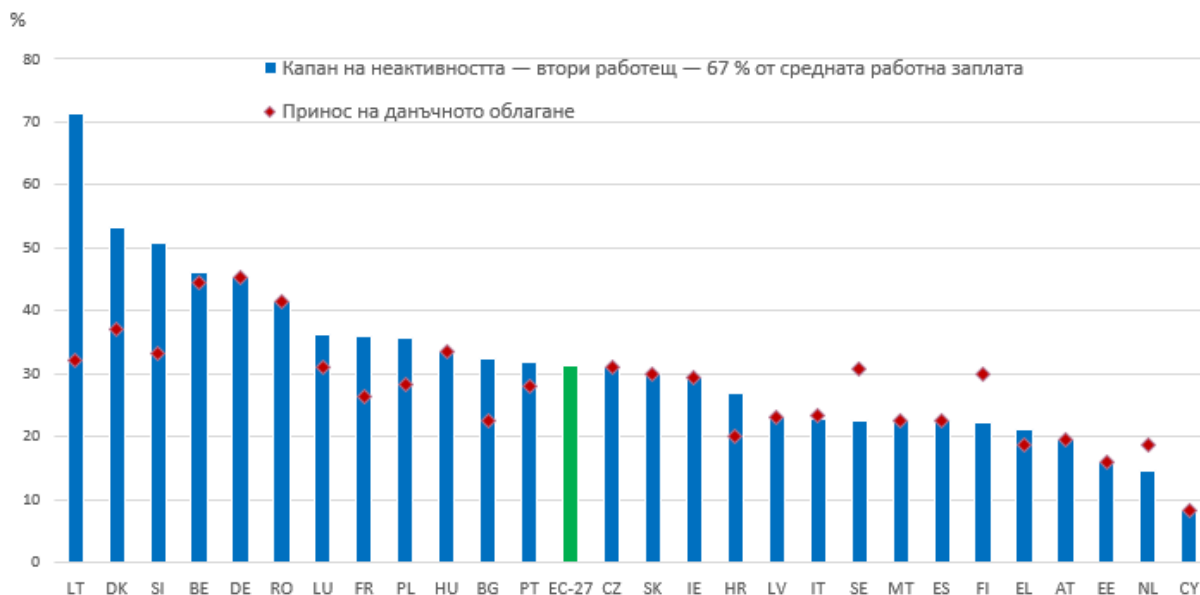
¹⁵⁹ Капанът на неактивността отразява ефекта на данъчното облагане върху всяко допълнително евро от brutния доход.

¹⁶⁰ Вторият работещ е лице, което не е (или не би било, ако смята да започне работа) лицето с най-високи доходи в домакинството си. В повечето, но не във всички случаи, вторият работещ е жена.

такива системи могат да доведат до увеличаване на разликите в заетостта между жените и мъжете и на некоригираните разлики в заплащането на жените и мъжете.

Фигура 2.2.16. Ефективната данъчна ставка при започване на работа за вторите работещи в ЕС е над 30 % от доходите

Капан на неактивността за вторите работещи (в %, 2020 г.)



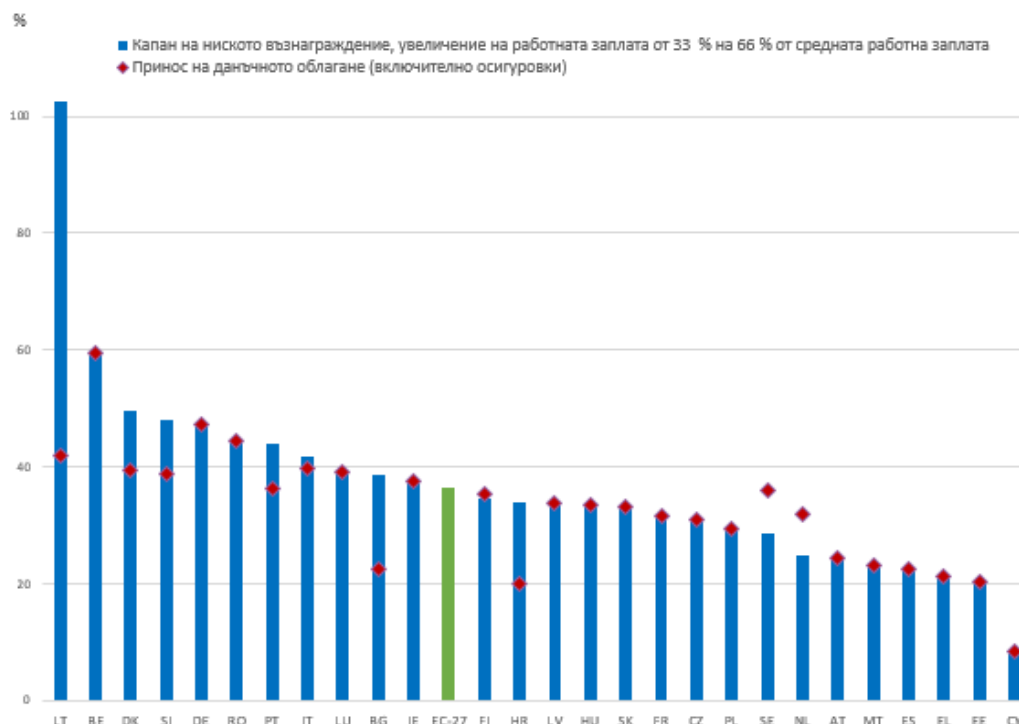
Забележка: 1) Данните се отнасят за втори работещ на 67 % от средната заплата в семейство с двама работещи с две деца, в което основният работещ е на средната заплата. 2) „Принос на данъчното облагане (включително осигурителните вноски)“ се отнася до процента от допълнителния брутен доход, който се отнема поради данъчно облагане и осигурителни вноски (други елементи, които допринасят за капана на ниското възнаграждение, са прекратените обезщетения за безработица, социални помощи и жилищни помощи).

Източник: Европейска комисия, ГД „Икономически и финансови въпроси“, база данни „Данъци и обезщетения“, въз основа на модела „Данъци/обезщетения“ на ОИСП (актуализация от март 2021 г.).

Участието в пазара на труда на жените, работещи на пълно работно време, също може да бъде повлияно негативно, когато данъците се увеличават, а обезщетенията се прекратяват твърде бързо при увеличаване на работното време. Това влияние (известно като „капан на ниското възнаграждение“) може да засегне хората, които са активни и работят на непълно работно време. В повечето държави членки данъчното облагане играе ключова роля за определянето на тежестта на капана на ниското възнаграждение за вторите работещи. На фигура 2.2.17 е показан процентът на допълнителните доходи, които се „отнемат с данъци“, когато вторите работещи увеличат работното си време и по този начин доходите си от една трета на две трети от средната заплата. Вторите работещи могат да загубят средно около една трета от допълнителните си доходи, като в Литва този процент надхвърля 100 % (поради високата стойност на загубените помощи за жилище), а в Белгия достига 60 %. Данъчното облагане има най-голям принос за това в Белгия, следвана от Германия.

Фигура 2.2.17. В много държави членки значителна част от доходите на вторите работещи се облагат с данък, когато заплатата им се увеличи

Процент на допълнителните доходи, които се „отнемат с данъци“, когато заплатата на втория работещ се увеличи от 33 % на 66 %, а основният работещ получава 100 % от средната заплата, с две деца (в %, 2020 г.)



Източник: Европейска комисия, ГД „Икономически и финансови въпроси“, база данни „Данъци и обезщетения“, въз основа на модела „Данъци/обезщетения“ на ОИСП (актуализация от март 2021 г.).

Разликата в заплащането на жените и мъжете остава значителна въпреки неголямото подобрене. Въпреки че повече жени притежават дипломи за висше образование¹⁶¹, отколкото мъже, некоригираната разлика в заплащането за целия ЕС¹⁶² се е променила незначително на годишна база (14,1 % през 2019 г., като от 2018 г. насам е намаляла с 0,3 процентни пункта). Това е продължение на тенденцията на неголеми подобрения, при която между 2013 г. и 2019 г. намалението е с 1,9 процентни пункта. Разликата в заплащането на жените и мъжете остава над 20 % в Естония, Австрия, Чехия и Германия, като най-ниските стойности (между 1 % и 5 %) са регистрирани в Италия, Люксембург и Румъния¹⁶³. От 2013 г. насам се наблюдава значително подобрене в Естония, Испания, Люксембург и Кипър (съответно с 8,1 процентни пункта, с 5,9 процентни пункта, с 4,9 процентни пункта и с 4,8 процентни пункта), докато разликата в заплащането на жените и мъжете се е увеличила с над 2 процентни пункта в Хърватия и Латвия (фигура 2.2.18). Разликите в

¹⁶¹ През 2020 г. 46,1 % от жените в ЕС-27 на възраст 30—34 години са с висше образование спрямо 36 % от мъжете.

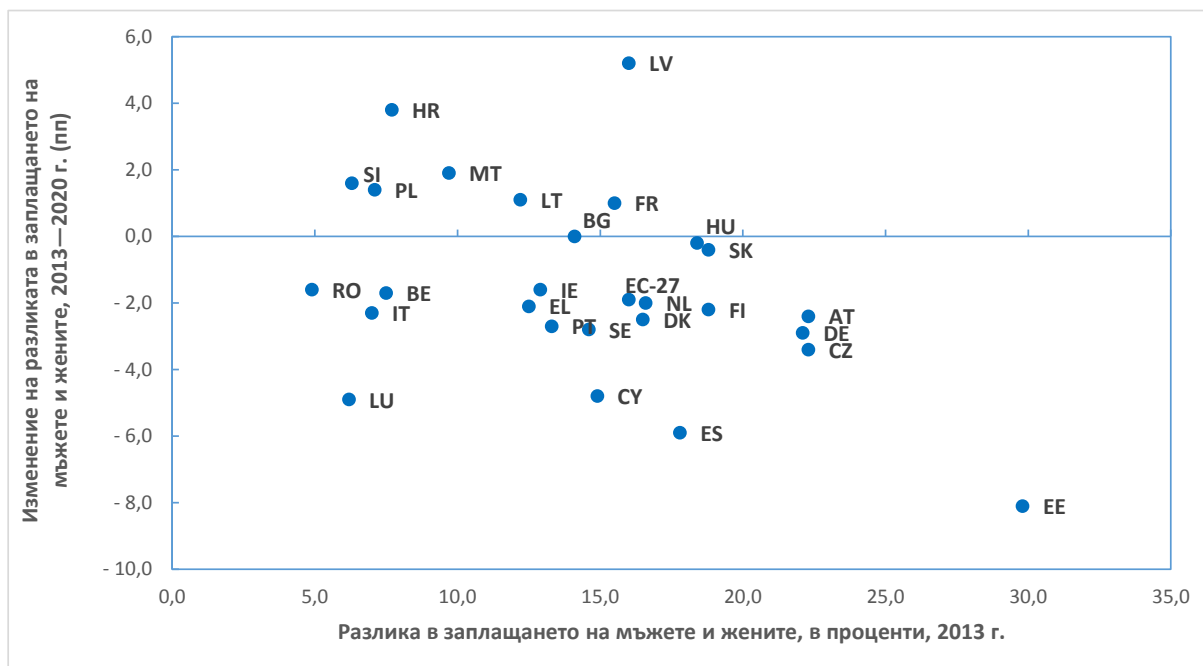
¹⁶² Некоригираната разлика в заплащането (GPG) се измерва като разликата между средното брутно почасово възнаграждение на работниците мъже и на работниците жени, изразена като процент от средното брутно почасово възнаграждение на работниците мъже. Евростат, код [TESEM180].

¹⁶³ Неголемите разлики в заплащането на жените и мъжете понякога са свързани с големи разлики в заетостта на жените и мъжете (например в Италия и Румъния) — в такива случаи малките разлики в заплащането могат до голяма степен да са резултат от подбора, когато на пазара на труда участват предимно жени с най-висок потенциал за реализиране на доходи.

заплащането се влияят значително от половата сегрегация по сектори и професии, както и от разликите в степента на образование¹⁶⁴. Редица други фактори вероятно също играят роля, включително стереотипи, свързани с пола, трудности при съчетаването на работата с отговорностите за полагане на грижи (което води и до прекъсване на кариерата), дискриминация и непрозрачни структури на заплатите¹⁶⁵. Разликата в заплащането се натрупва през целия живот и често води до разлика в пенсиите на мъжете и жените, която през 2019 г. възлиза на 29,5 % за хората на възраст 65—74 години в ЕС-27, при голямо разнообразие между държавите членки (в Естония тя е по-малко от 1 % през 2019 г., докато в Люксембург — 46 %). Като част от усилията за справяне с това предизвикателство през март 2021 г. Комисията представи предложение за Директива за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането¹⁶⁶.

Фигура 2.2.18. Въпреки скромните подобрения от 2013 г. насам, в няколко държави членки разликата в заплащането на жените и мъжете остава голяма

Изменение на некоригираната разлика в заплащането на жените и мъжете; промишленост, строителство и услуги (2013—2019 г.).



Забележка: Стойностите за Ирландия се отнасят за 2018 г., а тези за Гърция — за 2014 г. и 2018 г.
Източник: Евростат, [tesem180].

¹⁶⁴ Leythienne, D., Ronkowski, P., (2018 г.), Анализ на некоригираната разлика в заплащането на жените и мъжете въз основа на данни от изследването на структурата на доходите. Статистически работни документи, Евростат.

¹⁶⁵ Данните за ЕС-27 са ограничени, но темата е анализирана в EIGE (2020 г.), Пекин +25: пети преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие в държавите — членки на ЕС.

¹⁶⁶ Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета за укрепване на прилагането на принципа за равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за контрол на прилагането.

Съществува значителен потенциал за по-активно участие на пазара на труда при хората с увреждания. В принцип 17 от Европейския стълб на социалните права се призовава за интеграция на хората с увреждания, по-специално чрез по-активно участие на пазара на труда. В преразгледаното табло от социални показатели е включен водещ показател за наблюдение на интеграцията на тези хора на пазара на труда като средство за намаляване на неравенствата и за допринасяне за постигането на амбициите по отношение на заетостта, залегнали в Стратегията за правата на хората с увреждания¹⁶⁷. Разликата между равнището на заетост при хората с увреждания¹⁶⁸ и останалите през 2020 г. в ЕС е 24,5 процентни пункта. Наборът от социални показатели показва голямо разнообразие в показателите на отделните държавите членки (вж. фигура 2.2.19). Най-голяма е разликата в Белгия (над 35 процентни пункта), България, Хърватия, Германия, Полша, Унгария и Румъния (над 30 процентни пункта), а най-малка — в Дания, Португалия и Финландия (под 20 процентни пункта). Пандемията от COVID-19 доведе до задълбочаване на вече съществуващите ограничения в достъпа до заетост¹⁶⁹. В периода 2019—2020 г. се появяват разлики между държавите по отношение на изменението на заетостта при хората с увреждания и без увреждания. В Германия се наблюдава „критична“ ситуация с увеличение от 5,9 процентни пункта, докато три държави са в категорията „за наблюдение“ (Швеция, Малта и Румъния). Разликата в заетостта между хората със и без увреждания в ЕС дори се е увеличила (с 1,8 процентни пункта) от началото на измерванията през 2014 г. През 2019 г. коефициентът на безработица в ЕС-27 също е значително по-висок за хората с увреждания (17,3 % спрямо 8,3 %) ¹⁷⁰, като всичко това сочи спешна необходимост от действия чрез политиката в тази област.

¹⁶⁷ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 3 март 2021 г. „Съюз на равенство: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.“ (COM(2021) 101 final).

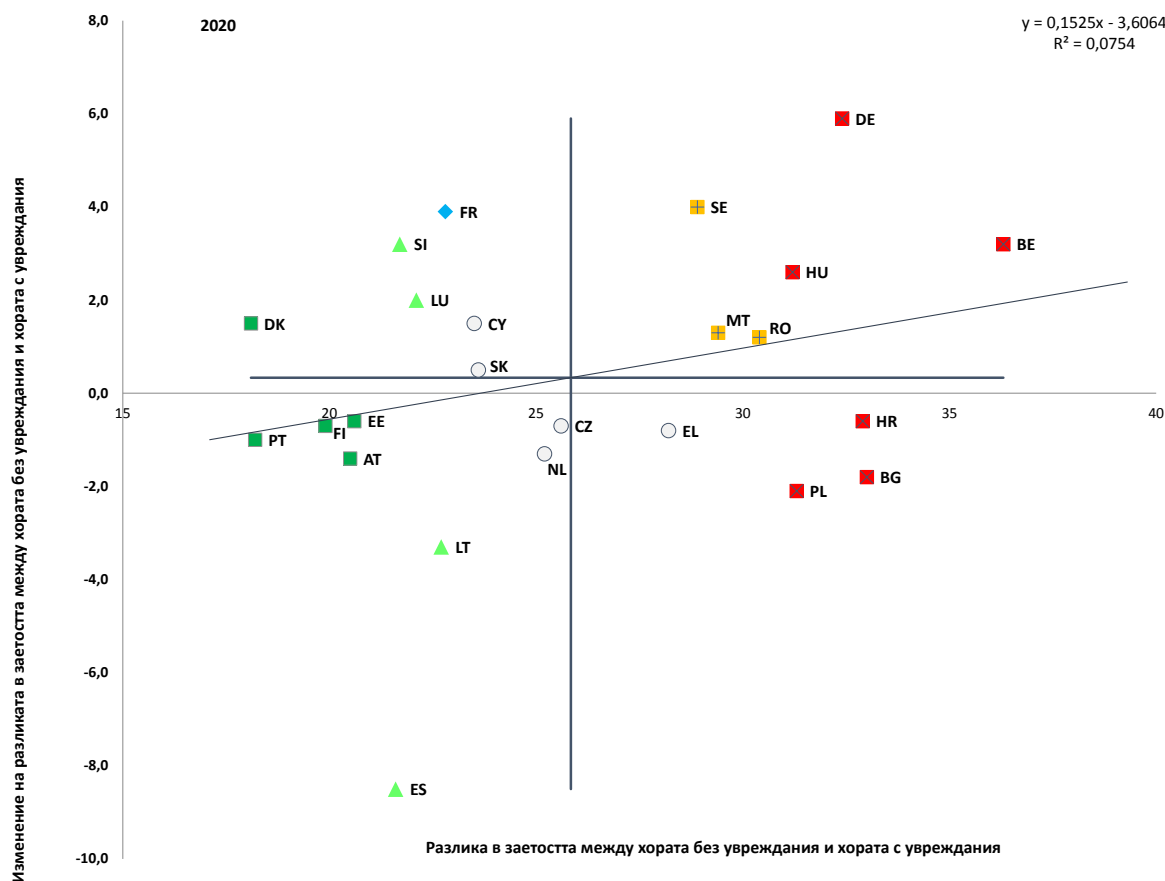
¹⁶⁸ За определението на този показател вж. глава 1.3.

¹⁶⁹ Европейска комисия (2021 г.), [Заетост и социално развитие в Европа през 2021 г.](#), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

¹⁷⁰ Източник: Евростат, EU-SILC 2020, актуализация от 21 октомври 2021 г.; не бяха налични данни за Ирландия.

Фигура 2.2.19. Разликата в заетостта между хората с увреждания и без увреждания продължава да е голяма, като съществува значителна разходимост между държавите членки

Разлика в заетостта между хората с увреждания и без увреждания през 2020 г. в сравнение с 2019 г. (възраст 20—64 години) (водещ показател от набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Прекъсване в динамичните редове от данни за Белгия, Германия и Люксембург през 2020 г. Предварителни данни за Франция, Нидерландия, Полша и Словакия за 2020 г. Стойността за ЕС-27 е получена чрез оценяване.

Източник: EU-SILC 2020, Евростат, htlh.dlm200

Резултатите на пазара на труда на родените извън ЕС са по-незадоволителни в сравнение с тези на местните и мобилните граждани на ЕС. Равнището на заетост на родените извън ЕС на възраст 20—64 години през 2020 г. изостава от това на местните лица (62 % спрямо 73,5 %) и се влошава в сравнение с периода преди кризата. В периода 2019—2020 г. коефициентът на безработица за родените извън ЕС (възрастова група 15—74 години) се повишил рязко с 2,1 процентни пункта до 16,9 %, докато този за родените в Съюза е нараснал с 0,3 процентни пункта до 6,5 %, което показва непропорционалното въздействие на COVID-19¹⁷¹ върху първата група. Мигрантите извън ЕС са склонни да бъдат свръхпредставени на нискоквалифицирани работни места (те заемат над една от четири нискоквалифицирани работни места в ЕС),

¹⁷¹ При гражданите на ЕС, които работят в друга държава членка, също се наблюдава по-голям спад на равнището на заетост, отколкото при гражданите на приемащата държава, но през 2020 г. равнището на заетост при тях е до голяма степен сравнимо с това за родените в страната (съответно 73,4 % срещу 73,5 %).

като в същото време е по-вероятно да бъдат свръхквалифицирани от местните лица¹⁷². Стойността на този показател е по-висока от 40 % в Австрия, Германия и Швеция и над 60 % в Люксембург. Положението на жените с мигрантски произход е особено критично вследствие на увеличаването на разликата в тяхната активност до 10,8 процентни пункта през 2020 г., като особено ниски са равнищата на активност (под 60 %) във Франция, Белгия и Италия. Като значителна част от така наречените „работници от критично значение“, мигрантите от държави извън ЕС, заедно с мобилните работници от ЕС, допринасят за функционирането на икономиката от началото на пандемията¹⁷³. Въпреки това, дори в категорията „работници от критично значение“ мигрантите са изправени пред по-висок риск да загубят работата си, отколкото местните лица¹⁷⁴.

2.2.2 Ответни мерки на политиката

Държавите членки предприемат мерки за подобряване на участието и качеството на образованието и грижите в ранна детска възраст (ОДРВ). От септември 2021 г. на семействата в риск от бедност в **Литва** се гарантира достъп до предучилищно образование за деца под 6 години. Законното право на предучилищно образование ще бъде постепенно разширявано: общините следва да осигурят ОДРВ за всички 4-годишни деца, чиито родители поискат място през 2023 г., за всички 3-годишни деца през 2024 г. и за всички 2-годишни деца през 2025 г. Възможността за постъпване в предучилищно образование ще бъде намалена от 6 на 5 години през септември 2023 г. В **Естония** се планират изменения на Закона за предучилищното образование, с които да се определят структурирани резултати от обучението, като се акцентира върху оценяването на развитието на децата, а не върху присъствието им. Това ще допринесе за повишаване на качеството на образованието и грижите в ранна детска възраст. В рамките на плана за възстановяване и устойчивост (ПВУ) на **Кипър** се планира осигуряването на безплатно задължително предучилищно образование от 4-годишна възраст от четвъртото тримесечие на 2022 г., включително изграждане и обновяване на детски центрове в общините, както и безвъзмездна помощ за безплатни услуги за ОДРВ в общински и частни детски градини, допълнени от действия, които ще бъдат подкрепени от ЕСФ+. През 2020 г. **България** започна изпълнението на тригодишна програма, подкрепена от националния бюджет, за изграждане на 67 нови детски градини. В **Испания** по линия на ПВУ ще бъдат финансирани 60 000 нови места за образование и грижи в ранна детска възраст.

Необходими са всеобхватни стратегии, насочени към първопричините за преждевременното напускане на системата на образованието и обучението, за да се намали делът на напускащите и да се подпомогне преходът към пазара на труда.

¹⁷² Евростат, специална извадка от наблюдението на работната сила, озаглавена [Migrants more likely over-qualified than nationals](#) [Мигрантите са по-често свръхквалифицирани, отколкото гражданите на страната], *Products Eurostat News* — Евростат (europa.eu) 2020 г.

¹⁷³ Reid A. et al. (2021 г.), Migrant Workers, Essential Work, and COVID-19 [Работници мигранти, работа от критично значение и COVID-19], *American Journal of Industrial Medicine*, том 64, бр. 2, стр. 73—77.

¹⁷⁴ Fasani и Mazza (2020 г.), [A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19](#) Pandemic [Уязвима работна сила: работници мигранти в пандемията от COVID-19]

Намаляването на дела на младите хора, които напускат системата на образованието и обучението преди да са завършили горния курс на средното образование, продължава да бъде приоритет на ЕС в съответствие с първия принцип на социалния стълб относно образованието, обучението и ученето през целия живот. Успешни подходи на политиката се тези, които съчетават действия за превенция, интервенция и компенсация на всички равнища. В **България** по линия на REACT-EU се подкрепя проект за предотвратяване на прекъсването на образователния процес и за подпомагане на приобщаването чрез намаляване на риска от отпадане, свързан с дистанционното обучение. Действията за справяне с преждевременното напускане на системата на образованието и обучението в **Румъния** се подпомагат чрез специална реформа и инвестиции по националния ПВУ, чиято цел е да се идентифицират по-добре децата, изложени на риск от отпадане от училище и да се въведат целенасочени мерки, включително безвъзмездни средства за училищата. С неотдавнашна реформа на образователната система във **Финландия** възрастта на задължителното образование е увеличена от 16 на 18 години, за да могат младите хора или да завършат програмата за средно образование и да положат матура, или да получат професионална квалификация в горния курс на средното образование. С подкрепата на инструмента за техническа помощ в **Кипър** се подготвя план за действие с цел да се намерят решения за задържане и ангажиране на учениците, изложени на риск от отпадане от училище. ПВУ на **Белгия** е насочен към намаляването на преждевременното напускане на системата на образованието и обучението във френскоезичната общност на страната, включително чрез засилване на индивидуалното ориентиране на уязвимите млади хора, преодоляване на отрицателните последици от кризата, свързана с COVID-19, и реформиране на организационните структури. ПВУ на **Малта** е насочен към справяне с преждевременното напускане на системата на образованието и обучението и към осъществяването на своевременни и ефективни интервенции чрез проследяване на данните за всеки ученик в публичните училища — от детската градина до последния етап от образователната траектория.

След кризата, свързана с COVID-19, приоритетни стават амбициозните и ефективни оздравителни политики за компенсиране на пропуските в учебния процес, за насърчаване на цифровото образование и за повишаване на приобщаването и равенството в системата на образованието и обучението. Със средства от REACT-EU в **Румъния** ще бъдат подкрепени оздравителни мерки в образованието, за да се компенсират пропуските в учебния процес, причинени от затварянето на училища. Ще бъдат отпуснати 30 млн. евро за финансиране на извънкласни дейности и допълнителни уроци за 168 000 ученици в неравностойно положение, включително роми и ученици, живеещи в селски райони. В **България** от REACT-EU са заделени 109,5 млн. лева (57 млн. евро) за подпомагане на училищното образование след пандемията чрез осигуряване на технически средства и специализирани обучения за дистанционно учене в електронна среда. Мерките са насочени към ученици, учители, училищни медиатори, както и към родители. През февруари 2021 г. **Нидерландия** обяви извънредни инвестиции в образованието, за да се компенсират пропуските в учебния процес, свързани с пандемията. Националната програма за образование обхваща всички равнища на образованието и разполага с бюджет от 8,5 млрд. евро. Училищата с по-голям дял ученици в неравностойно положение ще получат пропорционално повече средства. Чрез програма за цифровизация на училищата **Португалия** насърчава цифровия преход в системата на

образованието и обучението. С подкрепа от инвестиционните инициативи в отговор на коронавируса (ИИОК и ИИОК+) **Португалия** осигури електронно оборудване на ученици в неравностойно положение и обучение по цифрови умения за учители. **Чешката република, Гърция, Ирландия и Словакия** възнамеряват да използват финансиране от МВУ, за да предоставят на учениците и студентите от семейства с ниски доходи електронно оборудване и цифрови инструменти, а в ПВУ на **Белгия и Словения** са предвидени значителни инвестиции в цифровата инфраструктура в училищата. В ПВУ на **Малта** са предвидени инвестиции в отделения за аутисти и зали за мултисензорна стимулация в училищата. **Словакия** предвижда да използва ПВУ, за да подкрепи приобщаването към системата на образованието на децата със специални образователни потребности и децата в неравностойно социално-икономическо положение, включително ромското население.

Ускоряването на цифровата трансформация, предизвикано от пандемията, доведе до засилване на усилията на държавите членки в областта на цифровите умения за пазара на труда, в съответствие с първия принцип на социалния стълб (образование, обучение и учене през целия живот). ЕС координира и подкрепя усилията в областта на цифровите умения чрез Коалицията за цифрови умения и работни места, платформата за цифрови умения и работни места¹⁷⁵ и плана за действие в областта на цифровото образование. В рамките на Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ) много държави членки планираха мерки, свързани с цифровите умения. В **Ирландия** е приет план, озаглавен „Технологични умения 2022: трети план на Ирландия за действие в областта на уменията в областта на ИКТ“, в който се определят приоритетите по отношение на цифровите умения в образованието и на специалистите в областта на ИКТ. В предстоящия „План за действие в областта на електронните умения“ на **Кипър**, който е част от ПВУ, са включени действия за интегриране на цифровите умения в образователната система и за привеждане на образователните програми в съответствие с нуждите на пазара на труда. **Румъния** планира инвестиции по линия на МВУ в цифрови умения за учениците в предуниверситетското образование, висшето образование, възрастните и публичната администрация. През юли 2020 г. **Италия** определи национална стратегия за цифрови умения с четири области на интервенция — за учениците, активната работна сила, специалистите по ИКТ и гражданите. В много държави членки целите за развитие на цифровите умения са включени в общите национални стратегии за образование и в стратегиите и политиките за цифровизация на промишлеността или за заетостта, като например програмата „Цифрова работна сила“ в **Унгария**, , литовската „Пътна карта за цифровизация 2019—2030 г.“ и националната стратегия за цифровизация на училищната система в **Швеция**. Във **Финландия** на национално равнище се изпълняват стратегии и проекти в областта на изкуствения интелект, а в **Латвия** е приета „Стратегия за киберсигурност 2019—2022 г.“ с конкретни цели за обучение на служителите в публичната и местната администрация по въпросите на безопасността на ИКТ, както и за осигуряване на умения за киберсигурност за МСП и гражданите. **Испания** представи „Национален план за цифровите компетентности“, предвиждащ обучение по цифрови умения за населението и работниците, което ще бъде подкрепено чрез МВУ. Над една трета от държавите

¹⁷⁵ Платформата обединява заинтересовани страни публичния и от частния сектор с цел да бъде преодоляна липсата на цифрови умения и да се подобри пригодността за заетост в Европа.

Държавите членки реагираха бързо, за да намалят отрицателното въздействие на COVID-19 върху професионалното образование и обучение (ПОО). Някои държави, като **Германия, Австрия, Дания, Люксембург и Франция**, предоставиха финансови стимули на предприятията, за да наемат чираци. В **Австрия** например дружествата получиха надбавка за чиракуване в размер на 2 000 евро за всеки сключен договор за обучение между март 2020 г. и март 2021 г. (МСП получават допълнително 1 000 евро). Предоставя се допълнителна подкрепа, ако дадено дружество поеме чираци от дружество, изпаднало в несъстоятелност. **Франция** засили публичната подкрепа за наемане на чираци под 18 години (която беше увеличена от 4 125 евро на 5 000 евро) и за чираци на 18 години или повече (от 5 125 евро на 8 000 евро) за договори за чиракуване, сключени между 1 юли 2020 г. и 31 декември 2021 г. Във **Финландия** законът за ПОО беше временно изменен в частта му за оценяването на уменията и компетентностите на учащите се в реални работни условия за периода от 1 юли 2020 г. до 31 юли 2021 г. За учащите, които не са успели да докажат уменията си в реални работни условия, бяха предвидени механизми те да изпълняват други практически задачи, подобни на тези в реални работни условия и процеси. В **Румъния** Националният център за техническо развитие в областта на ПОО публикува методически насоки за подобряване на преподаването и ученето в началното ПОО в помощ на преподавателите в системата на ПОО¹⁷⁶.

¹⁷⁶ Repere metodologice pentru consolidarea achizițiilor din anul școlar 2019-2020-EDP (edu.ro).

112

компетентността, включващи специалисти от практиката, определени от дружествата. През юли 2020 г. в **Испания** беше приет план за модернизиране на ПОО. Освен това понастоящем в парламента е в ход законодателна процедура за приемането на закон, с който се създава интегрирана дуална система за професионално обучение, обхващаща както първоначалната, така и продължаващата професионална квалификация и сертификация. Предложението обхваща 11 стратегически области с цел да се модернизират възможностите за ПОО и да се подпомогне чиракуването и МСП. През 2021 г. **Полша** прие нормативен акт относно система за проследяване на завършилите ПОО. В него се определят нови отговорности на равнище министерства за наблюдение на кариерното развитие на завършилите средно образование. Целта на това наблюдение е да се осигури обратна информация за професионалния път на завършилите редица отраслови, технически и общообразователни средни училища, както и училища след средно образование. ПВУ на **Румъния** включва реформа на дуалната система на обучение, за да се отговори на нуждите на учащите и на пазара на труда, по-специално чрез увеличаване на броя на квалификациите и на завършилите, както и чрез осигуряване на достъп до висше техническо образование за учащите в дуалната система на обучение.

Държавите членки отдават по-голямо значение на уменията, необходими за подпомагане на екологичния преход. Някои държави членки приеха и приложиха национални мерки в подкрепа на придобиването на умения за екологичния преход. Например през 2020 г. властите в **Германия**, съвместно с изследователи и социални партньори, актуализираха „стандартната длъжностна позиция“ по опазване на околната среда и устойчивост в системата на ПОО, която ще се прилага във всички нови учебни програми за чиракуване и ще се препоръчва за всички съществуващи учебни програми. Новата длъжностна позиция включва набор от шест основни умения и компетенции за екологичния преход, които всички чираци във всички сектори трябва да придобият по време на своето чиракуване. През 2020 г. **малтийската** Национална статистическа служба проведе второ проучване на екологичните работни места. Основната цел на това проучване беше да се осъвременят данните, събрани в първото проучване на екологичните работни места през 2016 г., и осъвременените данни да се използват от Националния съвет по уменията за по-задълбочен анализ на потребностите от умения за екологичния преход. Освен това през октомври 2021 г. **Малта** публикува своята национална политика за заетост за периода 2021—2030 г., която има за цел на работниците да се осигурят търсени умения (включително екологични), да се подкрепи растежът на предприятията и създаването на работни места и да се укрепят институциите, свързани с пазара на труда. Инициативата „Екологични работни места 2020“ в **Швеция** е насочена към обучението безработни лица в професии, от които има недостиг в екологичния сектор. В рамките на Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ) много държави членки планираха мерки, свързани с уменията за екологичния преход. Например с ПВУ на **Хърватия** се подкрепя финансирането на ваучери за акредитирано образование за възрастни, 70 % от което се очаква да е свързано с уменията, необходими за екологичния преход. В **Румъния** са планирани инвестиции по линия на МВУ за укрепване на професионалния капацитет на специалистите и работниците в сектора на обновяването чрез разработване на обучения за енергийно ефективно строителство. За осигуряването на обучение, свързано с уменията за екологичния преход, в **Естония** чрез МВУ се подкрепя екологичният преход на предприятията, например чрез инвестиции в разработването на модули за

повишаване на квалификацията и преквалификация, включващи подробно учебно съдържание, структура на обучението и учебни материали.

През 2020 г. държавите членки предприеха мерки в отговор на въздействието на пандемията от COVID-19 върху участието на възрастни в учебни дейности. Освен ускореното развитие на средства за обучение за възрастни онлайн, няколко държави предприеха конкретни мерки в отговор на последиците от пандемията. В **Словения** подкрепата за доставчиците на услуги за обучение на възрастни беше част от закона („Пети пакет за коронавируса“) за преодоляване на последиците от пандемията. През 2020 г. **шведската** държава финансира цялото образование за възрастни (което е отговорност на общините), като разшири допустимостта и увеличи финансирането, за да бъдат приети допълнително над 25 000 обучаеми. В **Дания** беше улеснен достъпът на безработните до съществуващата схема за чиракуване за възрастни и бяха отпуснати по-високи обезщетения на безработните, които участват в професионално обучение, с акцент върху уменията за екологични работни места и сектора на грижите. Федералните власти в **Германия** увеличиха подкрепата за центровете за обучение на възрастни с акцент върху цифровите умения, като използваха и финансиране от МВУ. Като част от своя ПВУ **Люксембург** предложи ваучери за развитие на цифрови умения на всички работници, които се възползваха от схемата за съкратено работно време. В рамките на по-широк социален пакет на стойност 1,4 млрд. евро **Нидерландия** подкрепя повишаването на квалификацията и преквалификацията на най-засегнатите от пандемията (като младежите, нискоквалифицираните лица, хората с мигрантски произход и/или с увреждания, както и самостоятелно заетите лица без служители).

Значителен брой държави членки поставиха началото на законодателни инициативи и стратегически планове за подпомагане на участието на възрастни в учебни дейности, често с подкрепа от МВУ, в съответствие с първия и четвъртия принцип на социалния стълб (съответно образование, обучение и учене през целия живот и активна подкрепа за заетостта). С неотдавна приет закон във **Финландия** беше създаден Център за продължаващо учене, който ще координира и разработва услуги за обучение на хора в трудоспособна възраст, ще анализира нуждите от развитие на умения, ще подкрепя регионалните мрежи и ще финансира дейности по обучение. В **Гърция** модернизирването на центровете за учене през целия живот беше включено в нов закон за националната система за професионално образование, обучение и учене през целия живот. За да се справи с големия дял на нискоквалифицираните хора в страната, **Италия** създаде „Фонд за нови умения“ и обяви национален стратегически план за умения за възрастни. В **Ирландия** беше приета стратегия за нови пътища към работа през следващите пет години. В своите ПВУ няколко държави предвидиха финансова подкрепа на равнището на отделните учащи. В **Хърватия** е планирана схема за ваучери за възрастни, участващи в програми за обучение на възрастни с гарантирано качество, съобразени с хърватската квалификационна рамка. В **Гърция** са предвидени сметки за квалификация през целия живот, чрез които да се подпомага участието на възрастни в учебни дейности. В своя ПВУ **Литва** обяви създаването на платформа за учене през целия живот на едно гише, основана на принципа на индивидуалните сметки за обучение, които бяха част и от **латвийския** ПВУ, както и засилено обучение на работното място и валидиране на умения. В своя ПВУ **Малта** обяви прилагането на ключови мерки от осъвременената стратегия за основните умения и също така ще подкрепи стартирането на платформа за цифрово обучение за възрастни учащи. Малта

прие и схема за развитие на уменията, чрез която се подпомагат МСП, осигуряващи обучение на своя персонал. Съществуващата във **Франция** схема за индивидуални сметки за обучение ще бъде допълнена, за да се насърчи развитието на цифрови умения. В рамките на плана на **Чехия** за преразглеждане на системата за обучение и преквалификация специално внимание ще бъде отделено на цифровите умения. В плана, който се подкрепя от МВУ и ЕСФ+, е предвидено създаването на 14 регионални центъра за обучение, за чието функциониране ще отговарят публичните служби по заетостта. В **Швеция** се планира въвеждането през декември 2021 г. на курсове за професионално обучение на възрастни учащи с интелектуални затруднения. В **Белгия** бяха приети няколко мерки, част от които в контекста на ПВУ, за подкрепа на уменията на възрастните: увеличен времеви кредит за учащи работници и създаване на схема за индивидуални сметки за обучение във Фландрия, а във Валония — проектите „Start digital“ и „Upskills Wallonia“. **Нидерландия** създаде публичен фонд за индивидуално обучение и развитие¹⁷⁸. В ПВУ на **Люксембург** е включена нова стратегия за уменията с цел да бъде извършен анализ на настоящите потребности от умения и да се разработи и изпълни план за действие за бъдещи обучения.

Повишаването на качеството на висшето образование е от ключово значение, особено в контекста на нарастването на броя на хората, завършили висше образование. Няколко държави членки обявиха или въведоха реформи в това отношение. **Латвия** провежда цялостна реформа на висшето образование, като са предвидени структурни промени в три стълба: управление, финансиране и човешки ресурси. Съгласно новият закон висшите учебни заведения са разделени на университети по науката, изкуствата и културата, университети по приложните науки и университетски колежи по приложните науки, като за всеки вид са определени специфични критерии за качество. През октомври 2020 г. **Люксембург** обяви нова краткосрочна програма с цел да се защитят младите хора от безработица. Новата форма на обучение след завършване на средното образование „Diplom+“ е гъвкава двусеместриална програма, насочена към млади хора, които са завършили средно образование, но все още не са записани във висше учебно заведение и не са започнали работа. Участниците в програмата могат да прекъснат участието си нея по всяко време, като завършените модули се сертифицират, и имат право на помощ за обучение. И накрая, фондът за развитие на висшето образование, одобрен неотдавна от **Белгия** (Фландрия), се състои от пакет от реформи и инвестиции с три основни цели: рационализиране на предлаганото обучение във висшето образование, включително чрез увеличаване на неговата гъвкавост и пригодност за пазара на труда, подкрепа на ученето през целия живот във висшето образование и оптимално използване на цифровите пътища за обучение.

Икономическата рецесия, предизвикана от пандемията, засегна силно младите хора и ги превърна в приоритетна група за подкрепа, особено чрез засилено чиракуване. Например в **Белгия** (Фландрия) правителството увеличи с 1 000 евро премията, предлагана на доставчиците на услуги за чиракуване, със средства, осигурени по линия на REACT-EU. В **Белгия** (Валония) премията за работодатели, които предлагат места за чиракуване в определени сектори, възлиза на 390 евро на

¹⁷⁸ По време на изготвянето на доклада тази мярка не е свързана с ПВУ на страната.

месец през първите 4 месеца от чиракуването. **Ирландия** прие схема за стимулиране на чиракуването, по която е предвидено плащане в размер на 2 000 евро на работодателите, предлагащи нови места за чиракуване. **Австрия** предложи на дружествата предложен надбавка за чиракуване (*Lehrlingsbonus*), а до 31 март 2021 г. е осигурено финансиране за поемане на чираци през първата година от обучението от междуфирмена схема за чиракуване.

Държавите членки увеличиха субсидиите за наемане на работа, насочени към младите хора, в съответствие с първия и третия принцип на социалния стълб (съответно за образование, обучение и учене през целия живот и за равни възможности). По схемата JobsPlus **Ирландия** предложи допълнителни субсидии за наемане на персонал в размер до 7 500 евро за период от две години за наемането на безработно лице на възраст под 30 години. **Кипър** предложи стимули за наемане на млади хора на възраст между 15 и 29 години. Схемата се състои от субсидии за заплати в размер до 8 600 евро за всяко новоназначено лице за период от 10 месеца. Целта на схемата, която се подпомага финансово от ЕСФ, е за една година да бъдат наети на работа 1 200 безработни младежи. Между края на 2020 г. и септември 2021 г. **Румъния** предоставяше субсидии за наемане на хора на възраст 16—29 години, регистрирани в публичните служби по заетостта. В **Белгия** управата на Брюксел въведе субсидия за наемане на работа за безработни младежи на възраст под 30 години в размер на 500 евро на месец за период от 6 месеца. **Гърция** обяви нова програма за младежи на възраст 18—29 години без предишен трудов стаж, която ще започне през януари 2022 г. Субсидията ще бъде предоставяна за период от 6 месеца и ще се състои от 600 евро за младия човек и 600 евро за назначилото го дружество. Както е посочено в препоръката за ЕАПЗ (вж. каре 1), съчетаването на стимулите за наемане на работа с мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация и със засилена подкрепа от службите по заетостта може да има важна роля в подкрепа на създаването на работни места и за улесняване на преминаването от едно работно място на друго.

Държавите членки приеха нови мерки за подпомагане на заетостта и обучението на младите хора чрез засилване на публичните служби по заетостта (ПСЗ), в съответствие със засилената гаранция за младежта и четвъртия принцип на социалния стълб (активна подкрепа за заетостта). ПСЗ продължават да бъдат основен участник в изпълнението на гаранцията за младежта, като много от тях са в процес на разработване на нови или подобрени услуги, насочени към младежите. Някои държави членки въведоха нови мерки за обучение на младите хора. **Португалия** създаде програма за стажове в публичната администрация (*EstágiAP XXI*), предназначена за млади хора с висше образование. Държавите членки също така осъществиха или планират да осъществят редица структурни реформи в своите ПСЗ и системи за образование и обучение, чрез които ще се подкрепи пригодността за заетост на младите хора. Например в ПВУ на **Кипър** са включени планове за засилване на подкрепата, предлагана на младите хора, с пакет от мерки за по-голямо обхващане на NEET и за модернизиране на ПСЗ. В **Чехия** младите хора ще бъдат сред основните бенефициери на средносрочната амбиция (до 2025 г.), подкрепяна от МВУ и ЕСФ+, за реформа на системата на обучението и преквалификацията. Реформата ще включва създаването на тристранен комитет, който да координира развитието на системата за учене през целия живот, и на 14 регионални центъра за обучение, за които ще отговарят ПСЗ. **Естония** включи в своя ПВУ приемането на засилена схема по линия на гаранцията за младежта,

която включва подобрена схема „Моята първа работа“ за насърчаване на наемането на млади хора с малък трудов стаж чрез съчетаване на обучение и субсидия за заплата. **Испания** прие план „Гаранция за младежта плюс“ за периода 2021—2027 г., който е насочен към задълбочаване на междуинституционалната координация, засилване на сътрудничеството с частния сектор и с местните власти и подобряване на услугите в областта на образованието, обучението и пазара на труда. Страната планира допълнителни инвестиции за насърчаване на заетостта при младежите, с подкрепа от МВУ. В помощ на младите мигранти **Германия** създаде над 470 „служби за младежи мигранти“ (*Jugendmigrationsdienste*), чиято дейност е насочена основно към интеграцията в обучението и пазара на труда. Тези служби подкрепят младежи с родители мигранти, включително бежанци, с редица услуги, включително обучение за кандидатстване за работа, обучение за използване на нови медии и услуга за съветване онлайн (*jmd4you*), която е безплатна и достъпна на различни езици.

Държавите членки също така поставиха началото на инициативи в подкрепа на положението на пазара на труда на по-възрастните работници. В рамките на **италианската** програма *Garanzia Occupabilità Lavoratori* се прилагат активни политики, основани на специфични нужди, за да се насърчи включването в заетост на получателите на граждански доход, както и интеграцията на работниците, работещи по схема за съкратено работно време и на възрастните хора. **Словакия** предвижда да използва подкрепа от МВУ, за да осигури обучение по цифрови умения и основно оборудване за 172 800 възрастни хора и хора в неравностойно положение. По-възрастните работници са също една от няколкото целеви групи в **словенската** мярка по ПВУ за повишаване на квалификацията и за преквалификация в областта на цифровите умения на наетите и самостоятелно заетите лица. Обучения по цифрови умения за хора над 55-годишна възраст са включени и в ПВУ на **Кипър**. Възрастните хора също са една от целевите групи в актуализираната стратегия за заетост на **Малта**, която се подкрепя от МВУ.

Държавите членки въведоха временни мерки за подкрепа на родителите с деца през пандемията от COVID-19, в съответствие с принцип 9 (баланс между професионалния и личния живот) и принцип 11 (грижи и подкрепа за децата) на социалния стълб. В **Италия** от октомври 2020 г. до края на 2021 г. се предоставя надбавка от 1 000 евро за заплащане на услуги за гледане на деца или вместо това за записване в летни лагери, която да се използва през периода на прекъсване на учебните занятия в училище. **Люксембург** удължи до 17 юли 2021 г. правото на отпуск по семейни причини на основание пълно или частично затваряне на училища или детски заведения. Удължен до ноември 2021 г. е и отпускът за предоставяне на семейна подкрепа за хората, принудени да спрат работа, за да се грижат за възрастен с увреждане или за по-възрастен човек със сериозна загуба на самостоятелност. В **Румъния** заетите лица, които са родители, получават платен отпуск за гледане на децата си, в случай че те не могат да посещават учебни занятия, след като въз основа на резултатите от епидемиологично проучване на COVID-19 учебните дейности бяха ограничени или временно преустановени. В **Испания** благодарение на плана „Погрижи се за мен“ (*Plan Mecuida*) на наетите лица бяха осигурени по-гъвкави възможности да поемат семейни отговорности за непълнолетни или възрастни хора вследствие на пандемията. Изискваше се работодателят и работникът да се споразумеят за конкретни мерки, включително, ако е необходимо, намаляване на работното време на работника

до 100 % (срещу 50 % преди), при пропорционално намаляване на заплатата. В **Дания** родителите на деца, които са изпратени вкъщи от училище поради COVID-19 или са заразени с COVID-19, могат да останат у дома с децата и да получават обезщетения за родителски отпуск. Инициативата продължи от 1 октомври 2020 г. до 30 юни 2021 г. Правителството в **Белгия** въведе родителски отпуск за COVID-19, който е допълнителен към съществуващото право на родителски отпуск, като за него се изплащат по-големи обезщетения, отколкото при съществуващата схема.

Все по-често в държавите членки се приемат или усилват постоянни мерки, свързани с възможността за ползване на семеен отпуск. През юни 2021 г. **Гърция** прие закон, в който са включени разпоредбите на Директива 2019/1158¹⁷⁹ относно равновесието между професионалния и личния живот, като се предвижда родителски отпуск, удължаване на отпуските по бащинство и майчинство и въвеждане на гъвкави условия на труд. Освен минималните изисквания по директивата, в закона са предвидени отпуски, предварително договорени със социалните партньори в националните общи колективни трудови договори (например отпуск за отглеждане на дете, отпуск за проследяване на успеваемостта в училище, отпуск за родители на болни деца или деца с увреждания или за семейства с един родител). В **Италия** продължителността на задължителния отпуск по бащинство е увеличен от седем на десет дни. От януари 2021 г. **Испания** замени отпуските по бащинство и майчинство с непрехвърляем отпуск при раждане на дете от 16 седмици, по време на който се изплаща пълната заплата. От май 2021 г. **Франция** увеличи продължителността на отпуска по бащинство от 11 на 25 дни. Четири от общо 25-те дни отпуск са задължителни и се ползват в допълнение на трите дни отпуск при раждане на детето. От 1 юли 2020 г. партньорите на родилки в **Нидерландия** получават още пет седмици отпуск. Този допълнителен отпуск при раждане може да се ползва през първите шест месеца от живота на детето при 70 % от заплатата, изплащани от ПСЗ. В област Фландрия в **Белгия** е въведено допълнително подпомагане на доходите („насърчителна премия“) за работници, които ползват времеви кредит, за да се грижат за роднина. Премията се предоставя допълнително към федералните средства, като нейният размер зависи от сектора. От 1 октомври 2021 г. **България** увеличи значително обезщетението за втората година от майчинството — от 380 лв. на 650 лв. (от 195 евро на 330 евро).

Въведени са целенасочени мерки за насърчаване на активизирането, укрепване на уменията и подпомагане на заетостта на жените, в съответствие с принцип 2 (равенство между половете) и принцип 4 (активна подкрепа за заетостта) на социалния стълб. За да се подпомогне връщането на работа на работещите майки и да се способства за съвместяването на работното време и времето за грижи за семейството, **Италия** увеличи размера на фонда за семейни политики с 50 млн. евро (до 732 млн. евро), които ще бъдат отпуснати за подпомагане и подобряване на организационните мерки, приемани от предприятията с цел да се създадат благоприятни условия за връщането на работа на работещите майки след раждане. В италианския ПВУ също така са предвидени активни политики по заетостта и мерки за подпомагане на предприемачеството, насочени специално към жените. От октомври 2020 г. в **Унгария**

¹⁷⁹ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

е в действие програма за подпомагане на повишаването на квалификацията и преквалификацията на млади родители, особено на жени, за да се улесни тяхното навлизане или завръщане на пазара на труда. На нискоквалифицираните родители на възраст 18 или повече години, които получават семейни помощи и желаят да участват в обучение за завършване на 5—8 клас на основното училище, на средно образование или на учебни форми за възрастни, се предоставя стипендия в размер на 110—550 евро (в зависимост от интензивността на обучението). С бюджета от 3 млрд. унгарски форинта (приблизително 8,3 млн. евро) може да се подпомогне обучението на 2 500 души. В ПВУ на **Испания** е предвидена мярка за подкрепа на заетостта сред жените в три основни области: а) обучение в областта на цифровите технологии, екологичните технологии, дългосрочните грижи, предприемачеството и социалната икономика; б) пътища за интеграция на жени, станали жертва на насилие или трафик; в) интегриране на принципа за равенство между половете във всички елементи на годишните планове за заетост на публичните служби по заетостта. Във **Финландия** чрез изменение на Закона за таксите за образование и грижи в ранна детска възраст се увеличават стимулите за започване на работа, по-специално за родителите, които остават вкъщи (предимно жени) в семейства с ниски и средни доходи. С изменението на закона (в сила от 1 август 2021 г.) таксите за образование и грижи в ранна детска възраст се намаляват за всички групи по доходи чрез увеличаване на прага на доходите с 31 %. По този начин ще бъдат осигурени безплатни услуги за ОГРДВ за около 20 000 семейства. Семействата с няколко деца ще се възползват от намаление на таксата за братя и сестри, тъй като таксата за второто дете ще бъде 40 % (в сравнение с настоящите 50 %). В ПВУ на **Словения** е предвидена подкрепа за онлайн платформа с инструменти за работодатели и работници, насочени към насърчаването на гъвкави начини на работа, както и за 135 проекта за създаване или подобряване на условията на труд в домашна среда, включително експертна помощ за оценяване и определяне на специфичните нужди на предприятието.

Държавите членки въведоха няколко мерки за насърчаване на заетостта на хората с увреждания, включително временни мерки за смекчаване на въздействието на кризата, свързана с COVID-19. През 2020 г. **Румъния** измени нормативната уредба относно правата на хората с увреждания, както и относно защитата от дискриминация, за да гарантира равенство на възможностите, достъпност на работното място и адаптиране на задълженията в съответствие с функционалния потенциал. В **латвийския** план за хората с увреждания за периода 2021—2023 г. е предвидена мярка за адаптиране на правилата за получаване на статут на инвалидност, за въвеждане на мерки за интеграция на хората с увреждания на пазара на труда и за подобряване на достъпността на инфраструктурата. В **Белгия** (Валония) най-уязвимите търсещи работа лица ще получават персонализирани и по-комплексни услуги за професионално ориентиране. Ще бъдат създадени и центрове за знания, които да предоставят подкрепа по конкретни теми (например психично здраве, хора с увреждания). **Франция** планира мерки за засилване на достъпа до обучение и професионалното ориентиране на държавните служители с увреждания и на тези с по-ниска квалификация, включително чрез плащания и специални почивни дни. Тази мярка ще способства за осигуряването на достъп до обучение и на възможности за преминаване от една кариера на друга за по-уязвимите държавни служители.

Няколко държави членки приеха мерки за насърчаване на създаването на работни места сред хората с увреждания чрез целенасочени стимули за наемане на работа, в съответствие с принципи 3 и 17 на социалния стълб (относно равните възможности и интеграцията на хората с увреждания). През пандемията от COVID-19 **Австрия** увеличи с 50 % за период от 3 месеца съществуващите дотогава субсидии за заплати на хора с увреждания. Освен това временно (до септември 2021 г.) се увеличава с 50 % размерът на тяхното обезщетение за сигурност на работното място. На всеки 25 наети лица дружествата длъжни да наемат едно регистрирано лице с увреждания, в противен случай за тях възниква задължение да внасят месечен компенсационен данък за всеки ненает служител. Компенсационният данък е предназначен за подпомагане на интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда. По линия на ПВУ **Белгия** (област Брюксел) осигурява система от бонуси за подпомагане на работодателите при интегрирането на хора с увреждания. В **Чехия** максималният размер на вноската за подпомагане на заетостта на хората с увреждания е увеличен с 800 чешки крони (приблизително 30 евро) до 13 600 чешки крони (приблизително 525 евро). **Нидерландия** увеличи максималния размер на обезщетението за младежи с увреждания от 25 % на 70 % и на 75 % от минималната работна заплата съответно за трудоспособни и нетрудоспособни лица. Младите хора, които имат право на обезщетение за инвалидност и започнат работа, ще получават по-високи доходи. Те имат право да запазят обезщетенията си, ако се запишат да учат, а ако бъдат съкратени от работа, могат да се възползват от социални помощи.

Някои държави членки въведоха мерки за подкрепа на лицата, полагащи грижи за хора с увреждания. Хората с увреждания имат еднакво право на независим живот и приобщаване в общността, което изисква диференциран набор от услуги в общността и в семейството¹⁸⁰. Предвид различното качество на услугите, недостига на работна сила и трудните условия на труд някои държави членки увеличиха усилията си в тази област. В контекста на деинституционализацията **Латвия** изпълнява няколко проекта, чрез които развива услугите в общността и инфраструктурата за предоставяне на услуги, подобрява квалификацията и уменията на социалните работници и финансира услуги в общността. **Малта** прие национална стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г., включваща ангажименти за укрепване на схемите за личен асистент, които ще позволят на хората с увреждания да продължат да живеят в собствените си домове и общности. В контекста на ПВУ **Белгия** (Валония) ще разработи стратегия за деинституционализация и ще инвестира в адаптирани жилища за възрастни хора и хора с увреждания. **Словакия** увеличи обезщетението за грижи за лице с увреждания до размера на нетната минимална работна заплата (с 31,70 евро до 508,44 евро). Тази година от увеличението на обезщетението за грижи ще се възползват около 40 890 полагащи грижи лица в трудоспособна възраст и около 23 700 пенсионери. 11 820 бенефициери ще се възползват от по-висока надбавка за личен асистент (от 4,18 евро на 4,82 евро). В **България** ще бъдат осигурени домашни грижи за 53 000 възрастни хора и за хора с увреждания, както и за 16 000 лица, полагащи грижи, чрез инвестиция от 43,5 млн. евро (с подкрепа от REACT-EU).

¹⁸⁰ В Стратегията за правата на хората с увреждания се подчертава значението на качествената, достъпна, ориентирана към отделния човек и финансово достижима помощ, включваща лично подпомагане, медицински грижи и интервенции от страна на социалните работници в помощ както на хората с увреждания, така и на техните семейства.

Разработена е и програма за обучение на медицински специалисти и специалисти в областта на социалните услуги за патронажни грижи. **Естония** разшири обхвата на правото на родителите на деца с увреждания да получават обезщетение, така че това право да обхваща и приеман родител или настойник, който сам отглежда дете.

Редица държави членки предприеха действия в подкрепа на интегрирането на граждани на трети държави на пазара на труда. Във **Финландия** Законът за чужденците беше изменен, считано от 1 октомври 2021 г., за да се предотврати трудовата експлоатация на чужденци, да се подобри правният статут на жертвите на трудова експлоатация и да се насърчи нейното разобличаване. **Швеция** прие инициатива „Интензивна година“, насочена към новопристигналите, които участват в програмата за установяване. За период от една година, започващ през 2021 г., участниците могат да избират между изучаване на шведски език чрез интензивни курсове или чрез стаж на пълно работно време на работното място, в комбинация с допълнителни дейности, за да се улесни интеграцията им на местния пазар на труда. Страната също така засили програмите за учене през целия живот на общинско равнище и в рамките на образователните институции за възрастни, които е необходимо да подобрят положението си на пазара на труда. Засилена подкрепа е осигурена в областта на професионалното ориентиране, валидирането на умения, ПОО и шведския език. Ще бъдат предоставени специални обучения за професионални цели на новопристигналите и на търсещите убежище лица с предишен професионален опит в областта на здравеопазването или здравното образование, както и на персонала, полагащ грижи за възрастни хора, като асистенти по здравни грижи и помощник-медицински сестри.

Редица държави членки предприеха мерки, с които да се улесни приемането на работници — мигранти от трети държави, по-специално на висококвалифицирани работници, както и на работници, които попълват места в професии с недостиг на работна сила. През 2021 г. **Хърватия** прие нов Закон за чужденците, с който се премахват годишните квоти за разрешения за работа за граждани на трети държави и се предвижда, че заявленията за разрешения за пребиваване и работа трябва да бъдат придружени от положително становище на хърватската служба по заетостта (с някои изключения, по-специално за притежателите на синя карта на ЕС). С промените се предвижда по-тесно сътрудничество между административните органи и инспекцията по труда с цел да се засили защитата на правата на наетите лица.

През 2020 г. държавите членки въведоха или продължиха да прилагат различни мерки за подобряване на участието и достъпа на ромските деца до образование. **България** въведе задължително образование на четиригодишна възраст за всички деца с цел да се подобри участието на уязвимите деца в предучилищна подготовка. В **Унгария** задължителната детска градина е от 3-годишна възраст, но редица фактори на практика ограничават потенциалното положително въздействие на тази мярка и възпрепятстват ефективната десегрегация (като диференцирани правила, автономност, размер на училищните райони, модел на санкциите за дискриминация). В **Италия** с министерско постановление бяха въведени нови целенасочени мерки за насърчаване на приобщаващото образование на ромските деца. **Нидерландия** продължи прилагането на своята програма за подпомагане на училища, в които се обучават ученици от

уязвими групи, като роми и синти. **Португалия** въведе стипендиантски програми за учащи от ромски произход, които посещават средни и висши учебни заведения. През 2020 г. **Гърция** започна изпълнението на проекта „Приобщаващи училища за роми“ и въведе стипендиатска програма за студенти във висши учебни заведения. Във **Франция** с нов министерски указ е определен списъкът с удостоверителни документи за записване в училище, така че общините да не налагат необосновани изисквания (например сметки за електроенергия), които живеещите в неформални селища не могат да изпълнят. Накрая, няколко държави членки, включително **Хърватия**, **Ирландия** и **Испания**, въведоха мерки за включване на историята, културата или езика на ромите и чергарите в своите образователни системи¹⁸¹. Както е посочено в съвместния доклад за заетостта за 2021 г., повечето държави членки са приели национални стратегии за равенство, приобщаване и участие на ромите. Неотдавна **Чехия** прие нова стратегия за приобщаване на ромите за периода 2021—2030 г., която има за цел да се подобрят образователните резултати на ромите чрез обучение на учителите за работа с многообразни класове, осигуряване на подкрепа за предучилищното образование и създаване на услуги за съветване в училище. **Словашкото** министерство на образованието създаде отдел за приобщаващо образование и назначи държавен секретар, отговарящ за приобщаващото образование, отчасти за да се преодолее проблемът с прекомерно големия дял ромски деца в системата за ученици със специални образователни потребности.

¹⁸¹ FRA, Доклад за основните права (2021 г.). https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2021-fundamental-rights-report-2021_en.pdf.

2.3 Насока 7: Подобряване на функционирането на пазарите на труда и ефективността на социалния диалог

В настоящия раздел се разглежда прилагането на насока № 7 в областта на заетостта, с която се препоръчва държавите членки да подобрят функционирането на пазара на труда и ефективността на социалния диалог. Разделът обхваща, наред с друго, постигането на баланс между гъвкавост и сигурност в политиките по заетостта, предотвратяването на сегментацията на пазара на труда, насърчаването на прехода към безсрочни договори, както и гарантирането на ефективността на активните политики по заетостта. Тези цели са в съответствие със следните принципи на Европейския стълб на социалните права: 4 (активна подкрепа за заетостта), 5 (сигурна и гъвкава заетост), 7 (информация за условията на работа и защита в случай на уволнение), 8 (социален диалог и участие на работниците), 10 (здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда) и 13 (обезщетения за безработица). Въз основа на съществуващите национални практики се обсъждат също насърчаването на социалния диалог и ангажирането на организации на гражданското общество. В раздел 2.3.2 се представят мерки на политиките, предприети от държавите членки в тези области.

2.3.1 Основни показатели

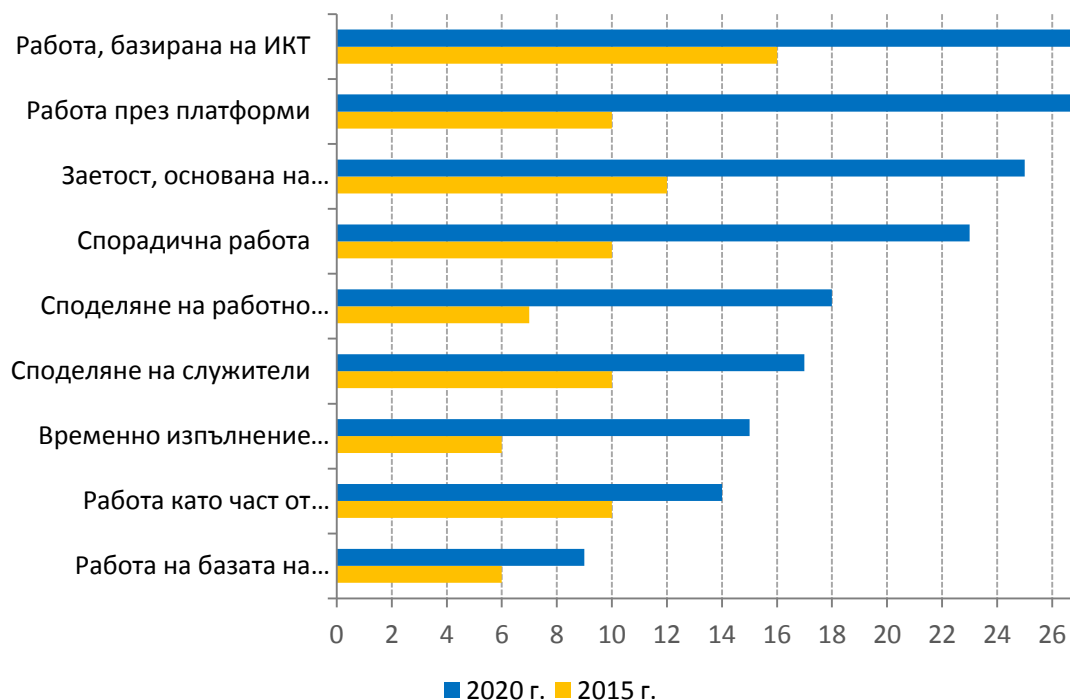
През последните години на пазарите на труда в ЕС се наблюдава бързо нарастване на разнообразието от форми на заетост. Въпреки че стандартната заетост остава доминираща, през последните години „менюто“ от налични форми на заетост в държавите — членки на ЕС, се разшири и тази тенденция вероятно ще продължи. Въз основа на анализа на нововъзникващите трудови правоотношения в държавите членки Eurofound групира новите форми на заетост в девет категории и очерта основните им характеристики¹⁸². На фигура 2.3.1 е показано развитието на тези нови форми на заетост в държавите членки от 2014 г. насам, което може да има отражение върху качеството на работните места и условията на труд в тези държави (вж. каре 3). Докато през 2015 г. мобилна работа, базирана на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) например, е съществувала в 16 държави членки, днес тя се отчита във всички държави членки. През 2015 г. спорадичната работа е нова форма на заетост в десет държави членки, а през 2021 г. вече се е разпространила в 23 държави от ЕС. Най-голямо разрастване бе отбелязано по отношение на работата през платформа, която през 2013—2014 г. е докладвана в около десет държави членки, а днес присъства във всички държави членки (повече подробности за работата през платформа по-долу)¹⁸³.

¹⁸² За повече подробности вж. Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update* [Нови форми на заетост: актуализирано издание за 2020 г.], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

¹⁸³ Бележка: Мобилна работа, базирана на ИКТ, означава работа, която се извършва поне частично извън „основния офис“ на дадено лице, като се използват информационни и комуникационни технологии. Спорадичната работа може да се разбира като „нередовна или непостоянна работа, без очакване за постоянна заетост“, с възможност за нередовно и непредсказуемо работно време или график. За повече подробности относно останалите форми на заетост вж. Eurofound (2015), *New forms of employment* [Нови форми на заетост], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

Фигура 2.3.1: Новите форми на заетост стават все по-разпространени в ЕС

Форми на заетост, определени като нови през 2013—2014 г., в сравнение с 2020 г. (брой държави членки)



Забележка: Естония и Малта не са включени в данните за 2015 г. Данните за Люксембург са актуализирани през 2021 г.

Източник: Eurofound (2020), *New forms of employment: 2020 update* [Нови форми на заетост: актуализирано издание за 2020 г.], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

Формите на заетост са различни в зависимост от конкретната държава членка, като включват както регламентиран, така и нерегламентиран труд. Картографирането, осъществено от Eurofound, включва всички форми на заетост, без значение на какъв вид договор се основават и дали попадат в обхвата на общото трудово право или на специални разпоредби, включително форми на заетост на основата на колективни трудови договори. Новите форми на заетост могат се упражняват както от наети лица, така и от самостоятелно заетите лица, или от само една от тези две групи. Както се вижда от фигура 2.3.2, през 2013—2014 г. в Хърватия като „съществуваща“ е била определена само една от деветте нови форми на заетост, анализирани по-горе, докато през 2020 г. това важи за всички форми на заетост. В тринадесет държави членки са установени седем или повече форми на заетост. В Кипър, Люксембург и Испания обаче към 2020 г. се отчитат четири или по-малко от тези нови форми на заетост. Нарасналият брой форми на труд влияе върху степента на гъвкавост на пазара на труда, както и върху условията на заетост в съответните държави^{184,185} Чрез колективните трудови договори правителствата и социалните

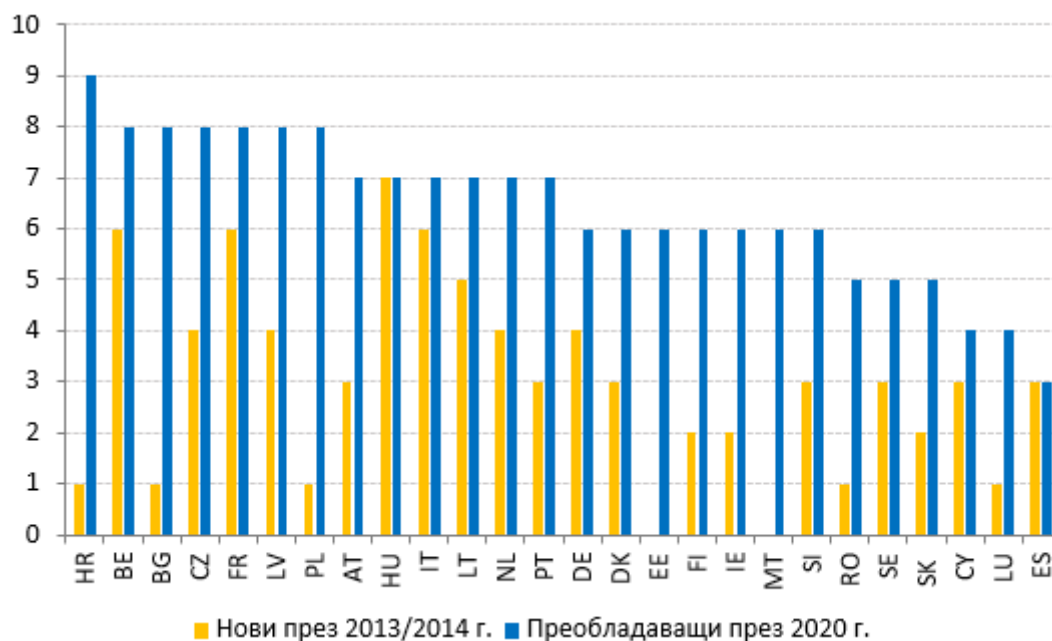
¹⁸⁴ Eurofound (2021), *Policy brief: First initiatives to improve the employment and working conditions of platform workers: What works* [Резюме на политиката: Първи инициативи за подобряване на заетостта и условията на труд на работещите през платформи: Кои са ефективните решения], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург (предстоящо издание).

¹⁸⁵ Организация на обединените нации (2021), *Digitally enabled new forms of work and policy implications for labour regulation frameworks and social protection systems* [Нови форми на труд, основани на цифрови

партньори разполагат с различни инструменти, за да осигурят добри условия на труд и социална закрила на хората, полагащи труд в рамките на тези нови форми на заетост (вж. раздел 2.3.2). Голямото разнообразие от нови форми на заетост, както и различното им въздействие върху заетостта и социалните условия, изискват постоянно наблюдение.

Фигура 2.3.2: Картографиране на мащаба и обхвата на разпространение на новите форми на заетост в държавите членки

Брой на новите форми на заетост в ЕС-27. Сравнение между броя на формите на заетост, определени като нови през 2013/2014 г., и тези, които ще преобладават през 2020 г.



Забележка: Естония и Малта не са включени в данните за 2015 г. Данните за Люксембург са актуализирани през 2021 г.

Източник: Eurofound (2015 и 2020 г.) за повече подробности относно естеството на различните нови форми на заетост и последиците от тях.

Работата през платформа се разраства значително, като приходите от нея са се увеличили пет пъти през последните пет години, което извежда на преден план въпросите, свързани с правния статут, условията на труд и достъпа до социална закрила. В СДЗ за 2021 г. вече беше направен преглед на разпространението на работата през платформа в държавите членки въз основа на данни от второто проучване COLLEEM. Макар все още сравнително ограничено по обем¹⁸⁶, използването на работа

технологии, и последиците от тях за политиките по отношение на трудовото законодателство и системите за социална закрила], Департамент по икономически и социални въпроси, Резюме на политиката № 113.

¹⁸⁶ 1,4 % от хората в трудоспособна възраст в 16-те изследвани държави твърдят, че работят по повече от 20 часа седмично, като предоставят услуги чрез цифрови платформи за труд, или че получават поне 50 % от доходите си по този начин (спад с 0,9 процентни пункта в сравнение с 2017 г.). 4,1 % от работещите през платформа се смятат за частично заети лица (т.е. работят повече от десет часа седмично и получават между 25 % и 50 % от своите доходи от работа през платформа), което представлява увеличение с 0,5 процентни пункта в сравнение с 2017 г. Източник: Urzì Brancati, C. et al. (2020 г.), *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* [Нови данни за работещите през

през платформа се увеличава бързо, като приходите на участващите страни са нараснали от приблизително 3 милиарда евро през 2016 г. до около 14 милиарда евро през 2020 г. За същия период общите приходи на хората в ЕС, активно работещи през платформи, са нараснали два пъти и половина — от приблизително 2,6 милиарда евро през 2016 г. на 6,3 милиарда евро през 2020 г. Установено е, че хората, работещи през платформи, са най-често млади, мъже и с по-висока квалификация, въпреки че техният профил е силно повлиян от вида на разглежданата работа през платформа¹⁸⁷. Жените например са по-широко представени в сферата на личните и домакинските услуги, както и в сектора на грижите. Друга важна констатация е изведена от анализа на работата през платформа по професии, особено по отношение на служителите, работещи на първа линия по време на извънредната ситуация в областта на общественото здраве¹⁸⁸. Докато някои от тях бяха признати за работници от критично значение в някои държави членки и по този начин получиха достъп до социална закрила, за други категории работещи възможностите за заетост и доходи се влошиха. Основен въпрос беше допустимостта за подпомагане, която често зависеше от трудовия статус на хората, работещи през платформи, от вида на изпълняваните задачи и от механизмите за управление, прилагани в платформата. През 2021 г. трудовият статус при работа през платформа преобладаващо е класифициран като самостоятелна заетост. В девет от десет платформи, действащи в ЕС, работещите през платформа се класифицират като самостоятелно заети лица¹⁸⁹.

Разпространението на работата от разстояние в контекста на кризата, свързана с COVID-19, -доведе до значителна промяна в условията на труд за някои работници, макар и с различия по възраст и пол. В ЕС делът на наетите лица (на възраст 15—64 години), които съобщават, че редовно работят от вкъщи, се е увеличил от 3,2 % през 2019 г. на 10,8 % през 2020 г. (фигура 2.3.3). Делът на наетите лица, които съобщават, че работят от вкъщи по-рядко (т.е. само „понякога“), остава същият в сравнение с предходната година (7,9 %). През 2020 г. делът на работещите от вкъщи се е увеличил във всички възрастови групи, но е най-висок сред хората в активна възраст (25—49 години; 11,6 %), следвани от по-възрастните работници (50—64 г.; 10,4 %) и от по-младите работници (15—24 г.; 5,8 %). Този дял е по-висок също сред наетите жени (11,7 %), в сравнение с мъжете (9,9 %).

платформа в Европа. Резултати от второто проучване COLLEEM], Служба за публикации на Европейския съюз.

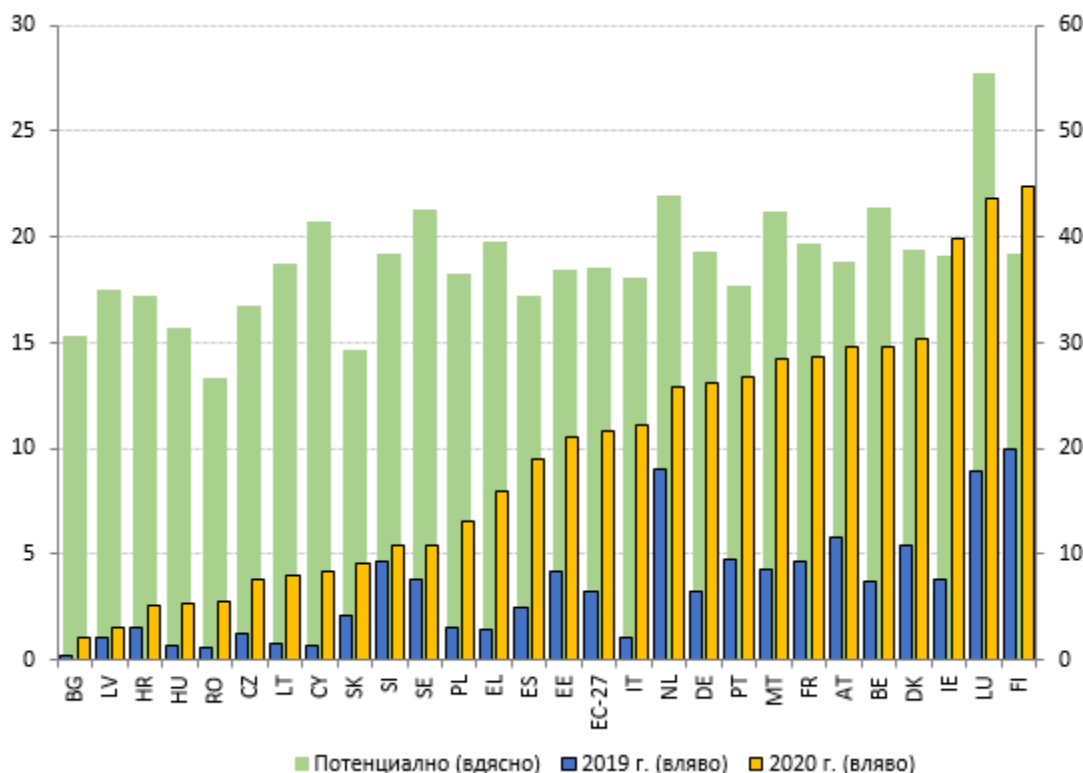
¹⁸⁷ Европейски експертен център (2021 г.), *Thematic Review 2021 on Platform work* [Тематичен преглед за 2021 г. относно работата през платформа], Обобщен доклад, възложен от генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ (KE-02-21-914-EN-N).

¹⁸⁸ Термин, използван в съответствие със списъка на „критичните професии“, представен в насоките на Европейската комисия относно упражняването на свободното движение на работници по време на епидемичния взрив от COVID-19 (2020 г.).

¹⁸⁹ W. de Groen, Z. Kilhoffer, L. Westhoff, D. Postica и F. Shamsfakhr (2021 г.). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* [Цифрови трудови платформи в ЕС: Картографиране и бизнес модели]. Център за европейски политически изследвания (CEPS).

Фигура 2.3.3: Пандемията даде тласък на работата от разстояние във всички държави членки

Наети лица, обикчайно работещи от вкъщи преди и по време на пандемията (в %, 2019 г. и 2020 г., лява ос), в сравнение с потенциалния дял на дистанционната работа (въз основа на анализ на професионалните задачи, дясна ос).



Забележка: Процент на наетите лица, обикчайно работещи от вкъщи през 2019 г. и 2020 г., и дял на наетите лица с възможност за работа от разстояние въз основа на анализ на професионалните задачи.

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsa_ehomp], Eurofound и Съвместен изследователски център на Европейската комисия (2021 г.), *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market* [Какво се случи? Ограничителни мерки поради пандемията от COVID-19 и промени на пазара на труда], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

Тематично каре 3: Качество на работата и „качество на живот на работното място“

Постигането на напредък по отношение на многобройните измерения на качеството на работните места е от ключово значение за прилагането на Европейския стълб на социалните права. В това каре са разгледани и оценени шест широки измерения, т.е. работна среда, доходи, интензивност на труда и качество на работното време, пол, умения и перспективи за кариерно развитие. Шест от двадесетте принципа на социалния стълб са посветени на постигането на справедливи условия на труд, като други принципи също допринасят непряко за факторите, свързани с качеството на труда (вж. фигура 2.3.4). В Плана за действие по Европейския стълб на социалните права Комисията предложи конкретни инициативи за по-нататъшен напредък в това отношение.

Фигура 2.3.4: Връзка между 20-те принципа на социалния стълб и качеството на работните места

Европейски стълб на социалните права				
Принцип 1: Образование, обучение и учене през целия живот	Принцип 2: Равенство между половете	Принцип 3: Равни възможности	Принцип 4: Активна подкрепа за заетостта	Принцип 5: Сигурна и гъвкава заетост
Принцип 6: Заплати	Принцип 7: Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение	Принцип 8: Социален диалог и участие на работниците	Принцип 9: Баланс между професионалния и личния живот	Принцип 10: Здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда и защита на личните данни
Принцип 11: Грижи и подкрепа за децата	Принцип 12: Социална закрила	Принцип 13: Обезщетения за безработица	Принцип 14: Минимален доход	Принцип 15: Доходи и пенсии за старост
Принцип 16: Здравни грижи	Принцип 17: Интеграция на хората с увреждания	Принцип 18: Дългосрочни грижи	Принцип 19: Жилищно настаняване и помощ за бездомните хора	Принцип 20: Достъп до основни услуги

Забележка: По-тъмният син цвят показва по-силна връзка с аспектите на качеството на работните места. Източник: Документ, разработен от Комисията въз основа на показателите от Лаакен от 2001 г.¹⁹⁰ и други източници.

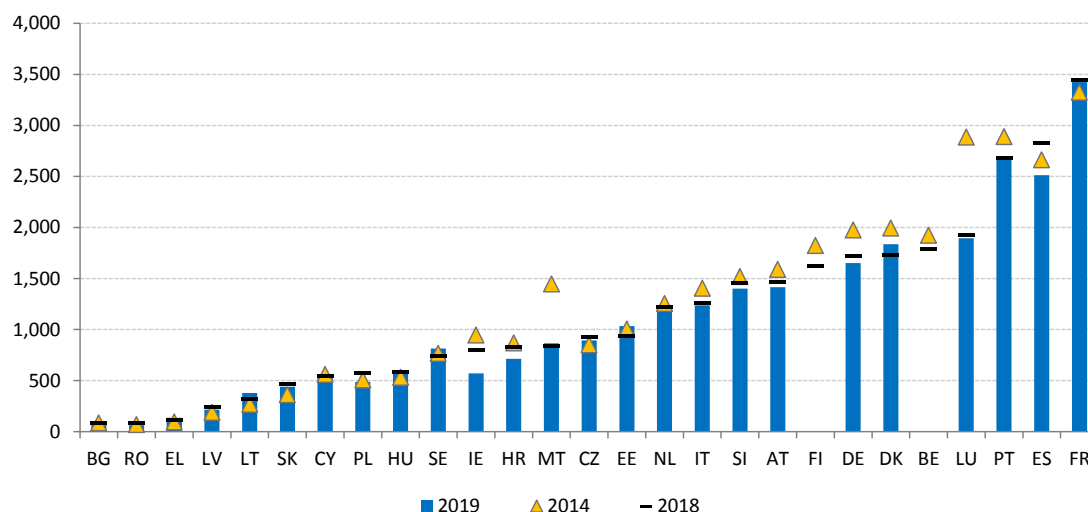
Кризата, свързана с COVID-19, се отрази върху множество измерения на качеството на работата, и особено върху условията на труд, здравословната и безопасна работна среда, както и сигурността на работните места.¹⁹¹ Рисквете за здравето и безопасността на работното място и общата продължителност на работното време в много случаи са се увеличили за работещите, които предоставят персонални услуги, упражняват професии с интензивен контакт или работят „на първа линия“¹⁹². Младите хора, нискоквалифицираните работници, работещите на срочни договори или заетите в професии с по-ниски доходи, са най-силно засегнати от съкращения или неподновяване на трудовите договори, както и от по-ниска предвидимост на условията им на труд. Пандемията се отрази по подобен начин и на равновесието между професионалния и личния живот, в по-голяма степен при жените, отколкото при мъжете (вж. раздели 2.2.1 и 2.3.1). Тя изведе на преден план и значението на аспектите, свързани с безопасните и сигурни работни практики и места. От 2014 г. насам 17 държави членки са регистрирали намаление на броя на трудовите злоупотреби, но темпът на подобрене е бавен и показателите остават високи (фигура 2.3.5). Трудовите злоупотреби имат сериозни последици за благосъстоянието на работниците и техните семейства, тъй като често са свързани със значителни физически или психически увреждания (вж. фигура X).

¹⁹⁰ Качеството на работните места се превърна в значимо измерение след Европейския съвет в Лаакен през 2001 г. COM(2001) 313.

¹⁹¹ Европейска комисия (2020 г.), *Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа*; и Eurofound (2021 г.), *Living, working and COVID-19* [Живот, работа и COVID-19], електронно проучване.

¹⁹² Европейският център за контрол и превенция на заболяванията определя работещите на първа линия като лица, чиято работа ги излага на по-висок риск от заразяване с COVID-19 поради невъзможността им да работят от вкъщи или да следват препоръките за социално дистанциране. Понятието често включва работещите в сферата на здравеопазването, дългосрочните грижи, търговията на дребно и социалния сектор.

Фигура 2.3.5: Трудови злополуки — честота (тежест от 4 или повече дни нетрудоспособност)



Забележка: Честотата е броят на настъпилите през годината злополуки на 100 000 заети лица. Тази статистика показва относителната тежест на трудовите злополуки сред работещото население във всяка държава. Стойности за 2019 г. не са налични за Белгия и Финландия.

Източник: Трудови злополуки по тежест [hsw_mi08].

Пандемията засили въздействието на мегатенденциите, по-специално цифровизацията, които могат да доведат до значителни промени в организацията и условията на труд. Цифровизацията, глобализацията и демографските промени са сред основните движещи сили на промените на пазарите на труда в ЕС, които оказват влияние върху количеството и качеството на наличните работни места, както и върху това как и от кого се заемат. Макар нарастващите възможности за работа от разстояние и гъвкавите условия на труд да улесняват участието на пазара на труда¹⁹³, все още съществуват предизвикателства по отношение на равенството между половете, като се появяват и нови, свързани с неравновесието в грижите и семейните отговорности. Цифровите платформи разкриват нови възможности за заетост, но могат да доведат и до несигурни условия на труд. И накрая, цифровата автоматизация може да доведе до по-висока ефективност за фирмите и гъвкавост за работниците, но тя също така води до промени в задачите и в необходимия набор от умения, което създава по-голяма несигурност за работните места и доходите на работещите в някои професии.¹⁹⁴

Преходът към зелена икономика може да изисква по-нататъшно развитие на няколко ключови измерения на качеството на работните места. Очаква се преходът към нисковъглеродна икономика да създаде нови възможности за работа в различни сектори (като чиста промишленост, биологично земеделие, устойчиво строителство, горско стопанство и транспорт, рециклиране и възобновяема енергия и др.). Той обаче може да окаже въздействие и върху много работни места в ЕС, по-специално в дейности с висок въглероден интензитет. Мерките за подобряване на запазването на работните места и кариерното развитие са ключови

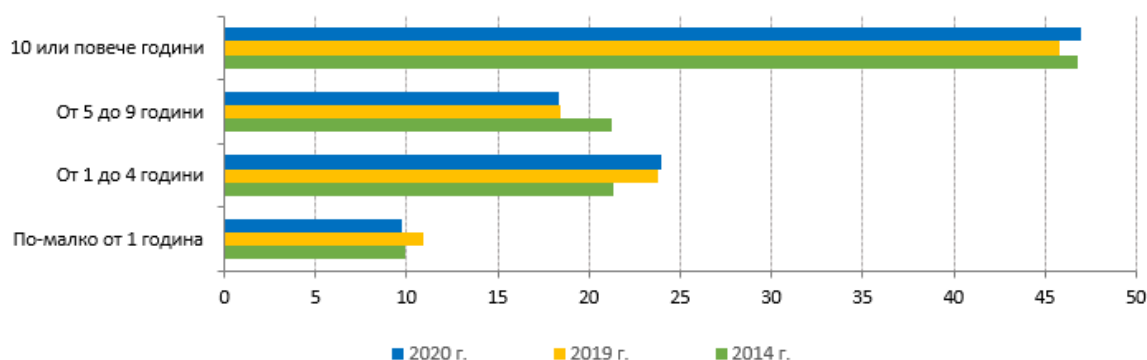
¹⁹³ Вж. Eurofound (2020 г.), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* [Работа от разстояние и мобилна работа, базирана на ИКТ: Гъвкава работа в цифровата ера], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

¹⁹⁴ ОИСР (2020 г.), *What happened to jobs at high risk of automation? Policy brief on the future of work* [Какво се случи с работните места, изложени на висок риск от автоматизация? Резюме на политиката за бъдещето на труда].

фактори за ефективна подкрепа на необходимите преходи от едно работно място към друго и за ограничаване на недостига на работна ръка или умения. Същевременно ефективното управление на въздействието върху разпределението на прехода към зелена икономика е от ключово значение за осигуряването на трудова и социална адаптация. Предложеният пакет „Подготвени за цел 55“¹⁹⁵ предлага значителни възможности за разработване и внедряване на технологии с ниски нива на въглеродни емисии и създаване на екологични работни места. Като част от пакета Комисията има за цел да предостави насоки на държавите членки относно най-добрия начин, по който може да се обърне внимание на социалните и трудовите аспекти на прехода към климатична неутралност.

Адекватното заплащане е ключов мотивационен фактор за работещите и като такъв играе решаваща роля за привързаността към работата, производителността и социалното сближаване. Доходите играят съществена роля в подкрепа на участието на работната сила, производителността и икономическите резултати (вж. раздел 2.1.1.) и са ключов елемент от качеството на работните места. Неотдавнашно проучване на Eurofound¹⁹⁶ показва, че делът на работниците в ЕС, които смятат, че получават подходящо заплащане, е нараснал от 43 % на 51 % между 2005 г. и 2015 г., докато делът на тези, които не са съгласни с това твърдение, остава стабилен (около 30 %). Има обаче съществени разлики между отделните държави членки. В няколко източноевропейски държави удовлетвореността на работниците от заплащането, което получават, е нараснала между 2005 г. и 2015 г. (както би могло да се очаква при догонващи икономики), докато обратната тенденция (т.е. по-голяма неудовлетвореност) се наблюдава в Испания (+14 процентни пункта), Ирландия (+7 процентни пункта) и Франция и Люксембург (с по +6 процентни пункта). Равнището на удовлетвореност (62 %) е най-високо във Финландия, където в периода между 2005 г. и 2015 г. е отбелязано и най-голямо подобрене (с 26 процентни пункта).

Фигура 2.3.6: Продължителност на периода на заемане на длъжността в ЕС, наети лица на 25 и повече години (в проценти)



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsa_qoe_4a2].

¹⁹⁵ Вж. по-специално съобщението на Комисията „Подготвени за цел 55“: постигане на целта на ЕС в областта на климата до 2030 г. по пътя към неутралност по отношение на климата [COM(2021) 550 final] и предложението на Комисията за създаване на Социален фонд за климата [COM(2021) 568 final].

¹⁹⁶ Eurofound (2021 г.), *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* [Условия на труд и устойчивост на работните места: Анализ чрез използване на рамката за качеството на работните места], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург. Забележка: Под заплащане се разбират доходите на работниците, т.е. заплатите на зависимите наети лица и доходите на самостоятелно заетите лица.

Стабилността на работните места е ключов аспект на качеството на работните места, докато (голямата) нестабилност на работните места обикновено се свързва с по-ограничени възможности за развитие на човешкия капитал и намален достъп до социална закрила. Средната продължителност на периода на заемане на длъжността (т.е. времето, прекарано на настоящата работа) бележи тенденция към намаляване в ЕС между 2014 г. и 2019 г., като продължителността на заемане на длъжността „под една година“ се увеличава с 1 процентен пункт, а продължителността „от 5 до 9 години“ и „от 10 години или повече“ намалява съответно с 2,8 процентни пункта и 1 процентен пункт.¹⁹⁷ Това може да се дължи, наред с друго, на промените в разпределението на работната сила между икономическите сектори (вж. раздел 1) и на нарастващите нови форми на заетост (вж. раздел 2.3.1). Въпреки това съществуват значителни различия между държавите членки и професионалния статус на работниците.

Качеството на работната среда и на условията на труд е свързано с извършваната работа, договореностите относно работното време и отношенията на работното място. В някои традиционни професии в производството (като например оператори при сглобяването на автомобили и в производството на химически продукти) броят на физическите задачи е намалял значително благодарение на автоматизацията, като в същото време все по-голямо значение придобиват по-интелектуалните задачи (напр. осигуряване и контрол на качеството). Това може да наведе на мисълта, че качеството на работните места се подобрява с течение на времето, стига работната сила да разполага с подходящите умения, за да премине през тази промяна. Обратно, работни места, които се характеризират с високи изисквания към работата, като например времеви натиск или рискови фактори за физическото здраве (т.е. някои видове работа на повикване или през платформа), съчетани с ограничена социална подкрепа на работното място, за да се изпълнят необходимите задължения, могат да окажат отрицателно въздействие върху благосъстоянието на работниците в дългосрочен план (вж. раздел 2.3).¹⁹⁸

Редица държави членки наскоро предприеха действия в някои от гореспоменатите области. Например в **Испания** беше приет закон, чрез който се въвежда правна презумпция, че водачите на велосипеди и шофьорите от платформите в сектора за доставка на храни и колети предоставят услуги по обичайно трудово правоотношение. С него също така съществуващите права на информация на представителите на работниците се разширяват с използването на алгоритми в работната среда. Тези действия могат да бъдат добра основа за намаляване на несигурността по отношение на перспективите за работа и доходи, които се смятат за важни измерения на качеството на работните места. Във **Франция** беше прието законодателство с цел насърчаване на социалния диалог в основаната на платформи икономика (за повече подробности вж. раздел 2.3.2.). **Белгия** въведе индивидуално право на обучение чрез колективни трудови договори и планове за създаване на индивидуална сметка за обучение. Същевременно бяха облекчени и изискванията за специална схема за отчитане на работното време, която позволява на по-възрастните работници и служители с дългогодишна кариера, работещи в тежки професии, в предприятия с финансови затруднения или в процес на реструктуриране, да работят на половин работен ден с цел да се осигури работна среда, отговаряща на техните нужди.

Чувствителното пренасочване към работа от разстояние разкри както своя потенциал, така и своите капани, поставяйки нови предизвикателства по

¹⁹⁷ Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsa_qoe_4a2]

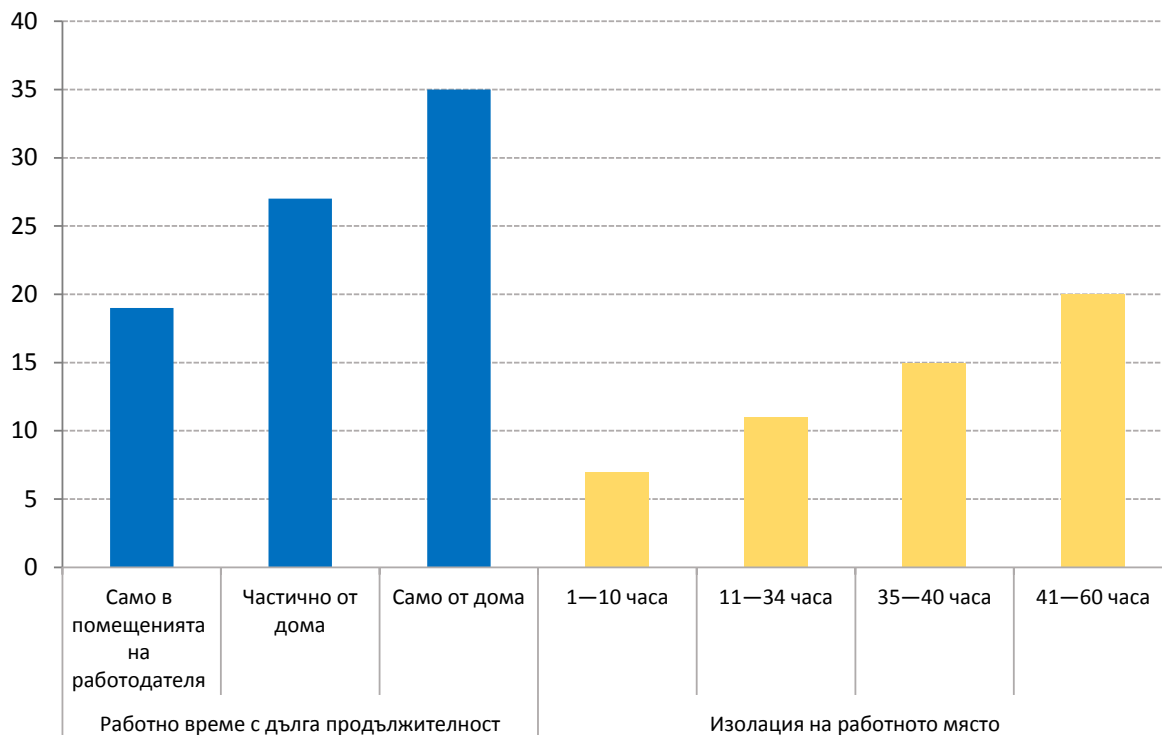
¹⁹⁸ Eurofound (2018), *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality* [Нови задачи на старите работни места: Двигатели на промяната и последици за качеството на работата], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

отношение на работното време и условията на труд. По време на извънредната ситуация в областта на общественото здраве работата от разстояние се оказва важна за много предприятия, за да осигурят непрекъснатост на дейността и да опазят здравето на служителите си. При нормални обстоятелства тя също така позволява да се намали времето за пътуване до работното място, предоставя по-голяма гъвкавост и възможности за равновесие между професионалния и личния живот на работниците и служителите, както и по-голяма производителност и ефективност за фирмите. Наред с това обаче работата от разстояние размива съществуващите граници между професионалния и личния живот, като извежда на преден план важни предизвикателства за работещите от разстояние по време на пандемията, от гледна точка на работното време или изолацията на работното място¹⁹⁹. В сравнение с тези, които работят частично от вкъщи или само от помещенията на работодателя, по-голям процент от работещите само от вкъщи съобщават, че работят между 41 и 60 часа седмично (вж. фигура 2.3.7, лявата графика). Различията между половете също са очевидни, тъй като жените в по-голяма степен и сравнително по-често се оказват принудени да реорганизируют работния си график (включително да работят през свободното си време), за да го съчетаят със семейните си задължения. Сред работещите само от вкъщи, на непълно или пълно работно време, делът на тези, които работят повече от редовното работно време, е по-голям при жените (25 %), отколкото при мъжете (19 %). Разликата между половете е по-голяма, когато се разглеждат работници и служители с деца (на възраст от 0 до 11 години), които работят само от вкъщи (35 % от жените в сравнение с 23 % от мъжете). Данните показват също така, че честотата на изолацията на работното място се увеличава с броя на часовете работа от вкъщи (вж. фигура 2.3.7, дясна графика). Около 20 % от наетите лица, които работят от вкъщи от 41 до 60 часа, се чувстват изолирани, в сравнение с 14 % от тези, които работят същия брой часове в помещенията на работодателя. Все пак съществуват значителни разлики между отделните сектори и професии. Усилията на Комисията да допълни и подкрепи политиките на държавите членки в областта на психичното здраве могат да спомогнат за облекчаване на някои от породените от пандемията предизвикателства.

¹⁹⁹ Източник: Eurofound (2021 г.), *Living, working and COVID-19 e-survey* [Живот, работа и COVID-19, електронно проучване], кръг II. Забележка: Електронното проучване беше проведено в три кръга — през април 2020 г., през юли 2020 г. и през март 2021 г. Понятието за „потенциален дял на заетостта с възможност за работа от разстояние“ по държави се основава на последните изследвания на Sostero M., *et al.*, (2020 г.), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* [Работа от разстояние и кризата, свързана с COVID-19: ново цифрово разделение?], Европейска комисия, JRC121193.

Фигура 2.3.7: Преминването към работа от разстояние създаде предизвикателства за някои работници и служители

Процент на наетите лица, работещи между 41 и 60 часа седмично, по месторабота (лява графика). Процент на наетите лица на пълно работно време, които се чувстват изолирани на работното място, по брой часове работа от вкъщи (ЕС-27, в %, дясна графика)



Източник: Eurofound (2021) „Живот, работа и COVID-19“ електронно проучване, кръг II.

Преодоляването на причините за сегментацията на пазара на труда²⁰⁰ допринася за подобряване на качеството на работните места. В съвместния доклад за заетостта за 2021 г. се съдържа обстоен анализ на сегментацията на пазара на труда, включително договорните споразумения (т.е. безсрочните и срочните договори), естеството и разнообразието на законодателството за защита на заетостта в държавите членки (т.е. правила, уреждащи индивидуалното и колективното наемане на работа и уволняване на работници и служители на срочни договори), както и видовете засегнати работници (напр. работници на временна работа и на непълно работно време и др.). Подобряването на сегментацията на пазара на труда допринася за прилагането на принцип 5 (сигурна и гъвкава заетост) и принцип 7 (информация за условията на работа и защита в случай на уволнение) на Европейския стълб на социалните права. Представеният тук анализ актуализира и допълва предишния.

²⁰⁰ Според Международната организация на труда (МОТ) това се определя като разделяне на пазара на труда на отделни подпазари или сегменти, отличаващи се с различни характеристики и правила на поведение, като например договорни споразумения, равнище на прилагане или видове работещи.

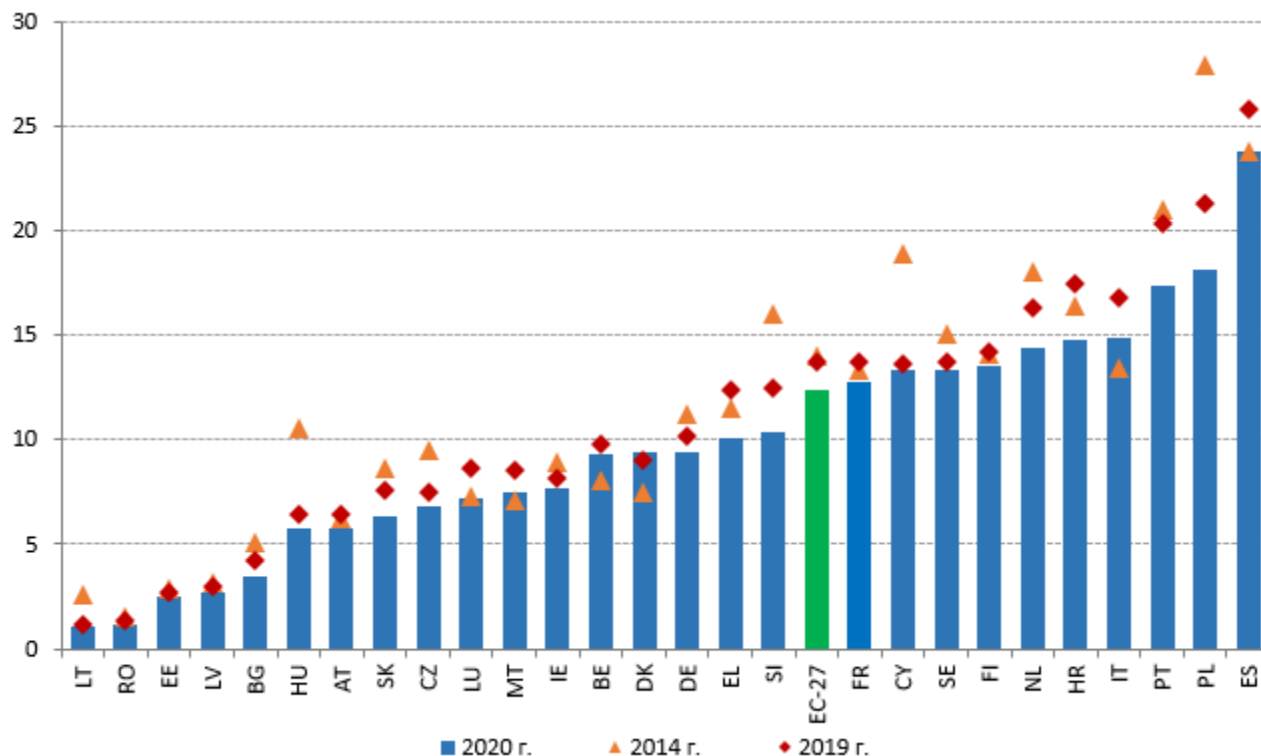
От началото на пандемията заетостта на срочен трудов договор²⁰¹ е намаляла, но остава значителна в няколко държави членки. Във възрастовата група 20—64 години дялът на лицата с временни договори е намалял в ЕС от средно 13,7 % през 2019 г. до 12,4 % през 2020 г., което отразява по-голяма загуба на работни места в сравнение с постоянно наетите (които са сравнително по-защитени от правните разпоредби за наемане и уволняване, както и от режимите на работа при непълно работно време и други мерки за запазване на работните места). Разликата между най-високите и най-ниските дялове на временна заетост в държавите членки остава значителна — 22,7 процентни пункта, макар и по-малка от тази през 2019 г. (24,6 процентни пункта). По тримесечни данни дялът на временно наетите лица (20—64 г., сезонно изгладени) възлиза на 13,2 % през второто тримесечие на 2021 г., като се увеличава с 1,1 процентни пункта спрямо най-ниското равнище през второто тримесечие на 2020 г. Това може да означава, че значителна част от временната заетост, загубена по време на пандемията, вече е възстановена. Данните обаче се различават значително в отделните държави²⁰². Държави членки като Испания, Полша, Португалия, Италия, Хърватия и Нидерландия отбелязват намаление на дела на временно наетите лица с близо или повече от 2 процентни пункта между 2019 г. и 2020 г. Въпреки това общият дял за повечето от тях остава доста над средния за ЕС, като в Испания, Полша и Португалия той е над 15 %. Обратно, най-ниските дялове, под 3 %, са регистрирани в Литва, Румъния, Естония и Латвия (вж. фигура 2.3.8).

²⁰¹ Този термин се отнася както за нестандартни условия на труд (като гъвкави, срочни договори, договори на повикване и договори с нулево работно време), така и за договори за временна заетост, като изключва работата на непълно работно време и самостоятелно заетите лица без служители.

²⁰² Европейска комисия (2021 г.), *Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа*, Годишен преглед 2021 г. Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз, (предстояща публикация).

Фигура 2.3.8: Временната заетост е намаляла през 2020 г., но остава значителна в няколко държави членки

Дял на временно наетите лица сред всички наети лица (20—64 г.), годишни данни

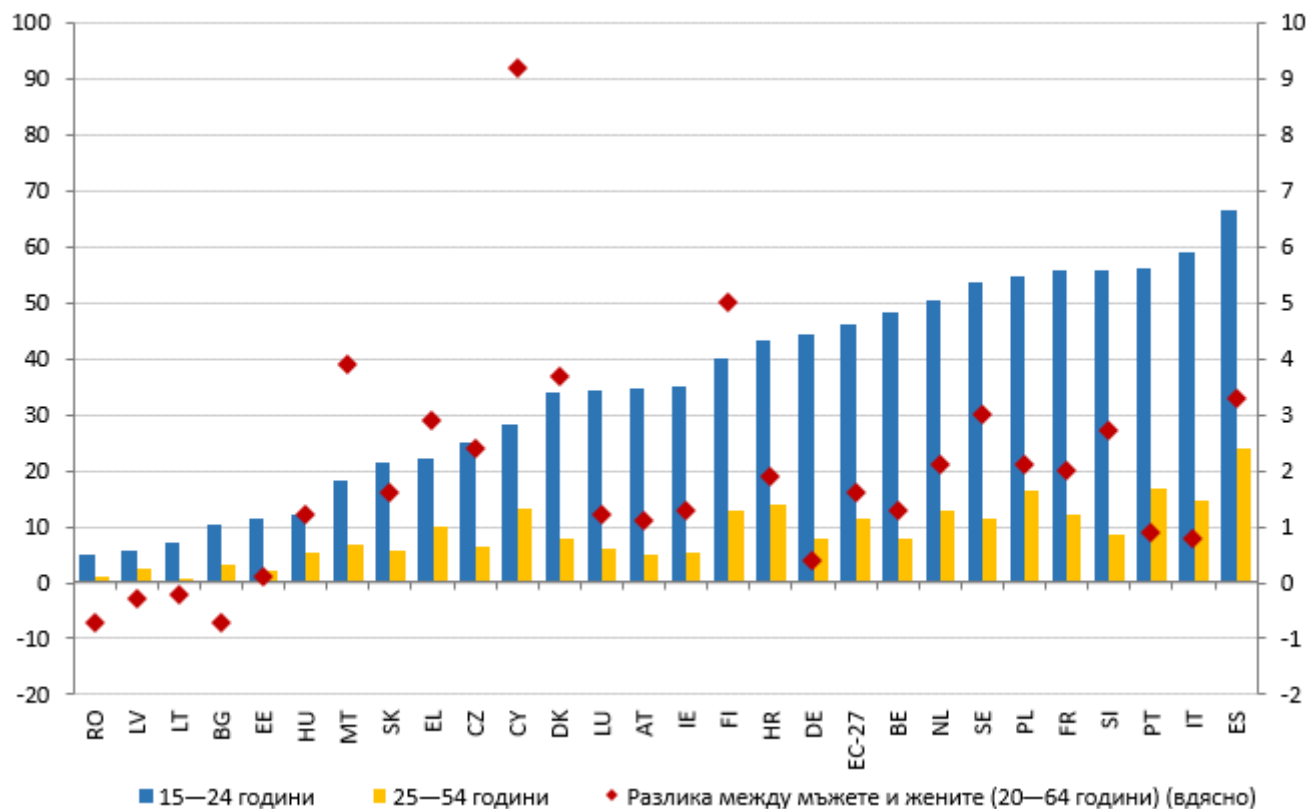


Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsi_pt_a].

Въпреки че през 2020 г. средният дял на временните договори е намалял, тези договори продължават да са особено разпространени сред жените, младите хора и наетите лица, родени извън ЕС. През 2020 г. делът на жените (на възраст между 20 и 64 години), наети на временни договори в ЕС, е 13,4 %, в сравнение с 11,8 % при мъжете, като между 2019 г. и 2020 г. намалява с 1,3 процентни пункта (в сравнение с 1,5 процентни пункта при мъжете). Разликата в заетостта между половете при временната заетост леко се е увеличила — от средно 1,3 процентни пункта през 2019 г. до 1,6 процентни пункта през 2020 г., въпреки че понастоящем тя показва значителни разлики в отделните държави (вж. фигура 2.3.9). През 2020 г. най-големият дял на временно наети жени, спрямо общия брой, се наблюдава в Испания (25,5 %), Полша (19,2 %), Кипър (18 %) и Португалия (17,8 %). През същата година делът на временната заетост сред младите наети лица на възраст 15—24 години е много по-висок (46,3 %), отколкото при лицата на възраст 25—54 години (11,5 %) и лицата на възраст 55—64 години (6,1 %). Също така работниците и служителите, родени извън ЕС, съставляват много по-голям дял от временната заетост през 2020 г. (20,9 %) в сравнение с местните работници (15,5 %), като разликата е особено изразена (над 10 процентни пункта) в Кипър, Швеция и Португалия, следвани от Франция и Испания, с показатели между 7 и 10 процентни пункта.

Фигура 2.3.9: Честотата на временните договори е много по-голяма за младите хора (възрастова група 15—24 години) във всички държави членки, а разликите между половете са значителни.

Дял на временно наетите от общия брой на наетите лица по възраст (в %, лява ос) и разлика между мъжете и жените (в %, дясна ос) при временната заетост (2020 г.).



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsa_etpgan]

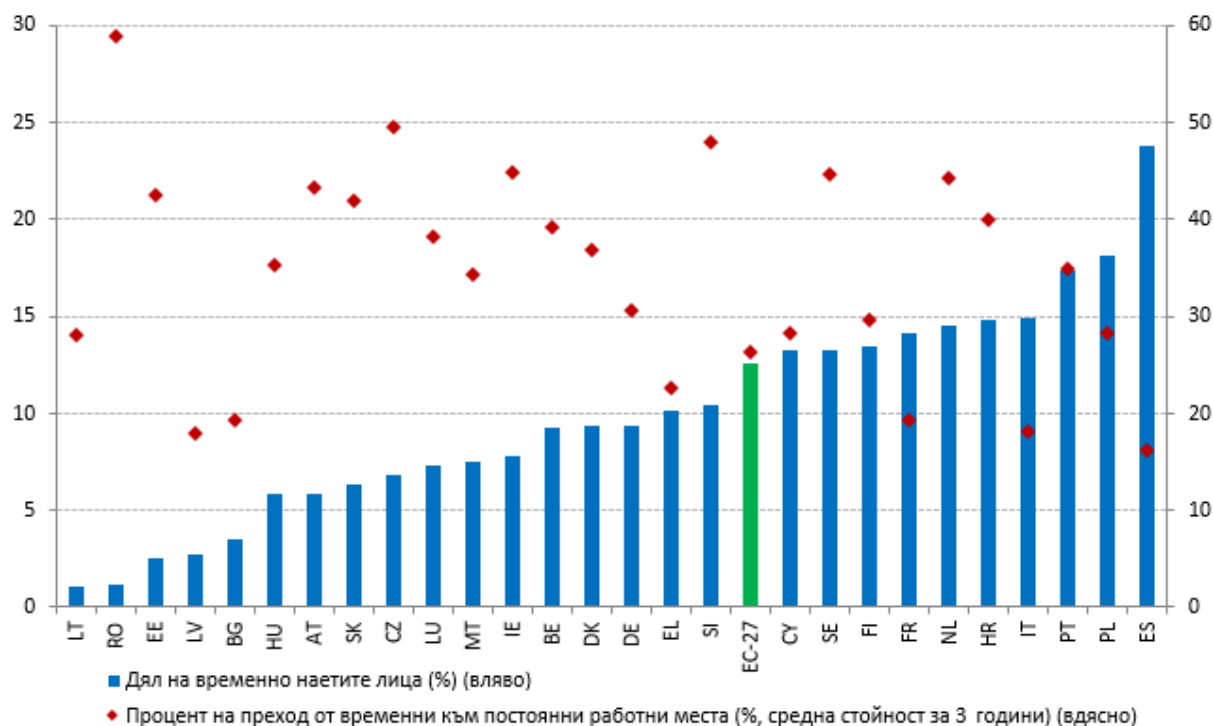
Временните договори, които служат като преход към по-постоянни работни места, са от ключово значение за подобряване на цялостното качество на работните места. Двойствеността на пазара на труда често се характеризира с висок дял на срочните договори и нисък процент на преход между тези договори и безсрочните трудови правоотношения²⁰³. Някои държави членки са изправени пред сериозни предизвикателства в това отношение. На фигура 2.3.10 са показани процентите на преход от временни към безсрочни договори (осреднени за тригодишния период между 2018 г. и 2020 г., за да се контролират евентуалните отклонения, свързани с икономическия цикъл), съпоставени с броя на временно наетите лица като процент от общия брой (възрастова група 20—64 години). Трите държави членки (Испания, Италия и Франция) с високи равнища на временна заетост имат също така ниски проценти на преход от срочни към безсрочни договори (под 20 %). В други държави, като Хърватия, Нидерландия и Португалия, все още се наблюдават значителни равнища на временна заетост (около или над 15 %), но по-високи проценти на преход (над 35 % за Португалия и над 40 % за Нидерландия и Хърватия). В Чешката република, Естония,

²⁰³ Eurofound (2019 г.), *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* [Сегментация на пазара на труда: Пилотно прилагане на нови емпирични и политически анализи], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

Австрия и Румъния обаче делът на временните договори е нисък (под 7 %), а процентът на преминаващите към постоянни договори е относително висок (над 40 %).

Фигура 2.3.10: Делът на временните договори и превръщането им в постоянни работни места се различават значително в отделните държави членки

Временно наети лица като процент от общия брой наети лица (20—64 г.) през 2020 г. и процент на преход към постоянни работни места (средна стойност за 2018 г., 2019 г. и 2020 г.).



Забележка: Все още няма данни за процентите на преход към заетост през 2020 г. за Германия, Ирландия, Италия, Латвия и Словакия. Стойността за Латвия се отнася за 2017 г., а стойността за Словакия — за 2016 г.

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsq_etpga] и EU-SILC [ilc_lvh132].

В някои държави членки все още се наблюдава значителен дял на недоброволната временна заетост. Процентът на недоброволната временна заетост (15—64 години) намалява бавно, но стабилно в ЕС-27 през последните години — от 8,8 % през 2016 г. до 7,9 % през 2019 г. и 6,8 % през 2020 г. В някои държави членки основната причина работниците да сключват срочни договори остава трудността да си намерят постоянна работа. Работещите недоброволно на временни договори често съобщават за по-ниски равнища на удовлетвореност от работата, което може да се отрази на тяхното представяне, придобиване на умения и кариерно развитие. Продължават да се наблюдават значителни разлики (до 19 процентни пункта) между отделните държави. В държави членки като Испания, Португалия, Кипър, Хърватия и Италия над 12 % от работниците и служителите на временни договори съобщават, че се намират в такова положение, тъй като не могат да си намерят постоянна работа. В Италия и Испания тази цифра съвпада и с ниските равнища на преход от временна към постоянна заетост

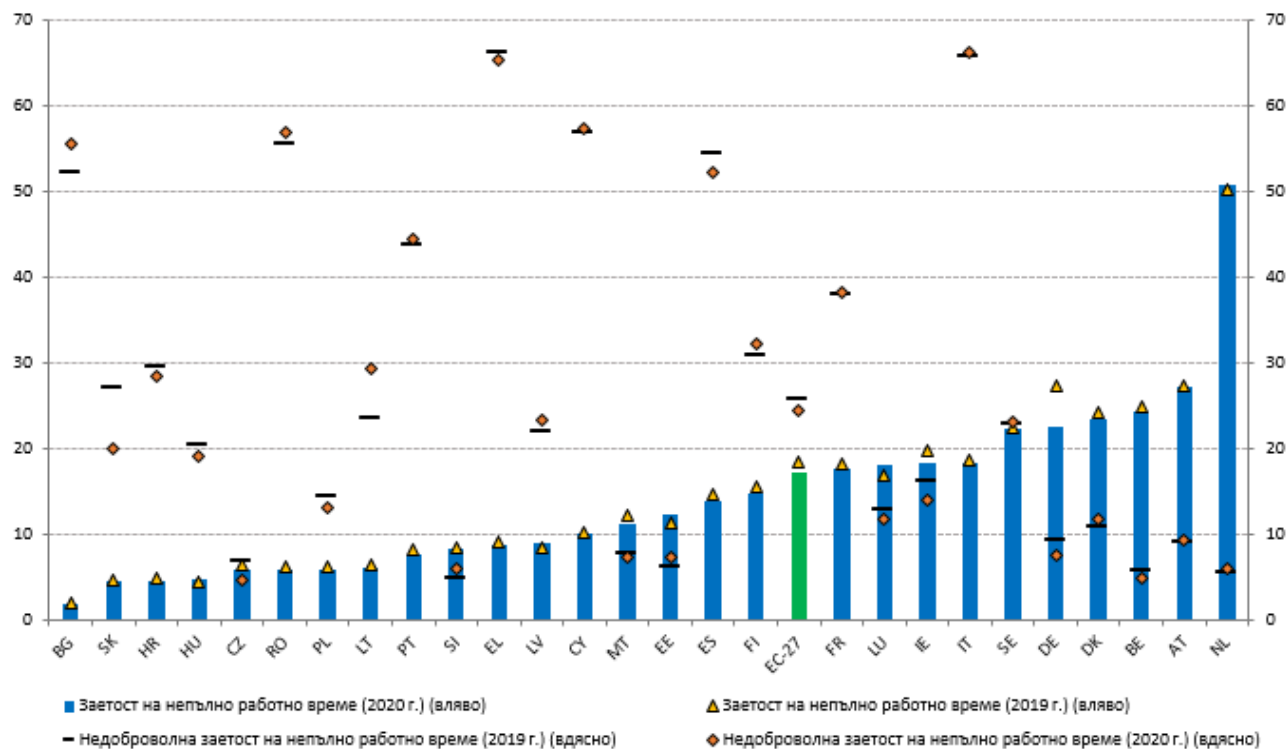
(вж. фигура 2.3.10). Най-ниските равнища на недоброволна временна заетост — под 1 % — са регистрирани в Естония, Австрия, Литва и Германия²⁰⁴.

Въпреки че през 2020 г. делът на заетостта на непълно работно време в ЕС е намалял в сравнение с предходната година, недоброволната работа на непълно работно време все още засяга значителен процент от работниците и служителите. Процентът на работещите на непълно работно време (на възраст 15—64 години) в ЕС е 17,2 % през 2020 г., което е с 1,2 процентни пункта по-малко, отколкото през 2019 г. Шест държави (а именно Нидерландия, Австрия, Белгия, Дания, Германия и Швеция) отчитат стойности над 20 % през 2020 г., четири държави обаче (България, Словакия, Хърватия и Унгария) са под 5 % (вж. фигура 2.3.11). В Германия е регистрирано най-голямото намаление на процента работа на непълно работно време между 2019 г. и 2020 г. (4,7 процентни пункта), докато в Естония и Люксембург този процент се е увеличил (с около 1 процентен пункт) през същия период. Делът на принудителната работа на непълно работно време в общата заетост на непълно работно време (възрастова група 15—64 г.) в ЕС бележи тенденция към намаляване през последните години и достигна 24,4 % през 2020 г. (с 1,4 процентни пункта по-малко в сравнение с 2019 г. и с около 8 процентни пункта по-малко в сравнение с 2014 г.). Шест държави членки (а именно Италия, Гърция, Кипър, Румъния, България и Испания) съобщават за стойности над 50 %, но други държави (а именно Чехия, Белгия, Словения и Нидерландия) съобщават за стойности от 6 % или по-малко. Делът на недоброволно работещите на непълно работно време е намалял значително (със 7,1 процентни пункта) в Словакия между 2019 г. и 2020 г. За същия период той обаче се е увеличил в Литва (с 5,9 процентни пункта) и в България (с 3,4 процентни пункта). В останалите държави членки колебанията са по-слабо изразени (т.е. под 2,5 процентни пункта).

²⁰⁴ Източник: База данни на Евростат [tesem190].

Фигура 2.3.11: Между отделните държави членки съществуват значителни разлики в дела на работата на непълно работно време и в нейния недоброволен компонент.

Дял на заетостта на непълно работно време в общата заетост (15—64 г.) и недоброволна заетост на непълно работно време като процент от общата заетост на непълно работно време (15—64 г.), годишни данни, проценти.



Забележка: Прекъсване в динамичните редове за Германия.

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsi_pt_a] и [lfsa_eppgai].

Делът на самостоятелно заетите лица без служители (т.нар. „работещи за собствена сметка“) остава висок. В някои случаи работещите за собствена сметка могат да прикриват зависимо трудово правоотношение или „фиктивна“ самостоятелна заетост. През 2020 г. е имало около 15,8 милиона самостоятелно заети лица (на възраст между 15 и 64 години) без служители. Въпреки че тези данни представляват увеличение с 0,8 милиона в сравнение с 2019 г., те са с около 1,2 милиона по-малко от пика през 2014 г. В относително изражение делът на самостоятелно заетите лица (на възраст 15—64 години) без служители бележи леко увеличение (с 0,5 процентни пункта) в сравнение с предходната година, като достига 8,2 % от общата заетост. Съществуват обаче значителни разлики между държавите членки и секторите. Четири държави членки (Малта, Нидерландия, Белгия и Испания) регистрират най-високите равнища на работещи за собствена сметка (над 13 %), докато в Австрия, Швеция, Германия и Дания тези равнища са под или близо до 5 %²⁰⁵. Осигуряването на достъп до социална закрила за всички, включително за самостоятелно заетите лица, продължава да бъде от съществено значение, включително за намаляване на несигурността в контекста на пандемията и нейните социално-икономически последици.

²⁰⁵ Източник: База данни на Евростат [tqoe4a3] и Наблюдение на работната сила [lfsa_egaps].

Кризата, свързана с COVID-19, засегна редица дейности, които обикновено са изложени в по-висока степен на риск от недеклариран труд, като някои сектори и категории работещи изискват внимателно наблюдение. Много дейности, в които недекларираният труд играе важна роля, са свързани с преки и интензивни социални контакти (напр. настаняване и хранене, изкуства, развлечения и отдих, и услуги за домакинствата). Същевременно широкото използване на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и засилената роля на основаната на платформи икономика подпомагат постигането на съответствие между търсенето и предлагането на работна ръка в тези сектори. Предварителните данни за инспекциите на труда през 2020 г. показват значително намаление в много държави членки в сравнение с 2019 г. В 19 държави в рамките на една година се инспектират по-малко от 10 % от работодателите²⁰⁶. Укрепването на капацитета на инспекциите по труда и осигуряването на стимули, за да се насърчи превръщането на недеклариания труд в официален, се смятат за ключови фактори за справяне с това явление и за осигуряване на адекватни здравословни и безопасни условия на труд и социална закрила за всички. От май 2021 г. европейската платформа за борба с недеклариания труд стана част от Европейския орган по труда (ЕОТ), което ще позволи аспектите, свързани с инспекциите и правоприлагането, да се разглеждат по по-интегриран начин²⁰⁷.

През 2021 г. е отчетен лек ръст на дълготрайната безработица, който прекъсва напредъка, постигнат през предходните години. Равнището на дълготрайната безработица и неговото развитие²⁰⁸ обикновено са добър показател за ефективността на активните политики по заетостта (АПЗ) по отношение на достигането до нуждаещите се лица и ефективното им насочване към подходящи работни места²⁰⁹. Преди пандемията средното равнище на дълготрайната безработица в ЕС постоянно намаляваше — от 5,3 % през 2014 г. до 2,4 % през 2020 г. (с 0,2 процентни пункта под равнището за 2019 г.). През второто тримесечие на 2021 г. обаче то се повиши в сравнение с второто тримесечие на 2020 г. в повечето държави членки, като значително се влоши (с над 1 процентен пункт) в Испания, Италия, Португалия, Хърватия и Кипър. Разликите между държавите членки остават значителни, като през 2020 г. процентите варират от 0,6 % в Чехия и Полша до около средната стойност за ЕС (2,4 %) в България, Португалия и Литва и 4,7 % в Италия, 5 % в Испания и 10,9 % в Гърция. Водещият показател за равнището на дълготрайната безработица, включен в набора от социални показатели, показва „критична ситуация“ в Испания, в която по-високо от средното равнище на дълготрайна безработица (5 % през 2020 г.) е съчетано с едва леко намаление (с 0,3 процентни пункта) през последната година (фигура 2.3.12). Естония, Литва, Люксембург и Словакия са отбелязани като държави „за наблюдение“ поради влошаване или ограничено подобрене спрямо предходната година. Гърция и Италия са отбелязани като „слаби, но с подобряващи се стойности“ поради положителните си

²⁰⁶ COM(2021) 592 final. Съобщение за прилагането на Директива 2009/52/ЕО от 18 юни 2009 г. за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава.

²⁰⁷ За подробности вж. уебсайта на Европейския орган по труда.

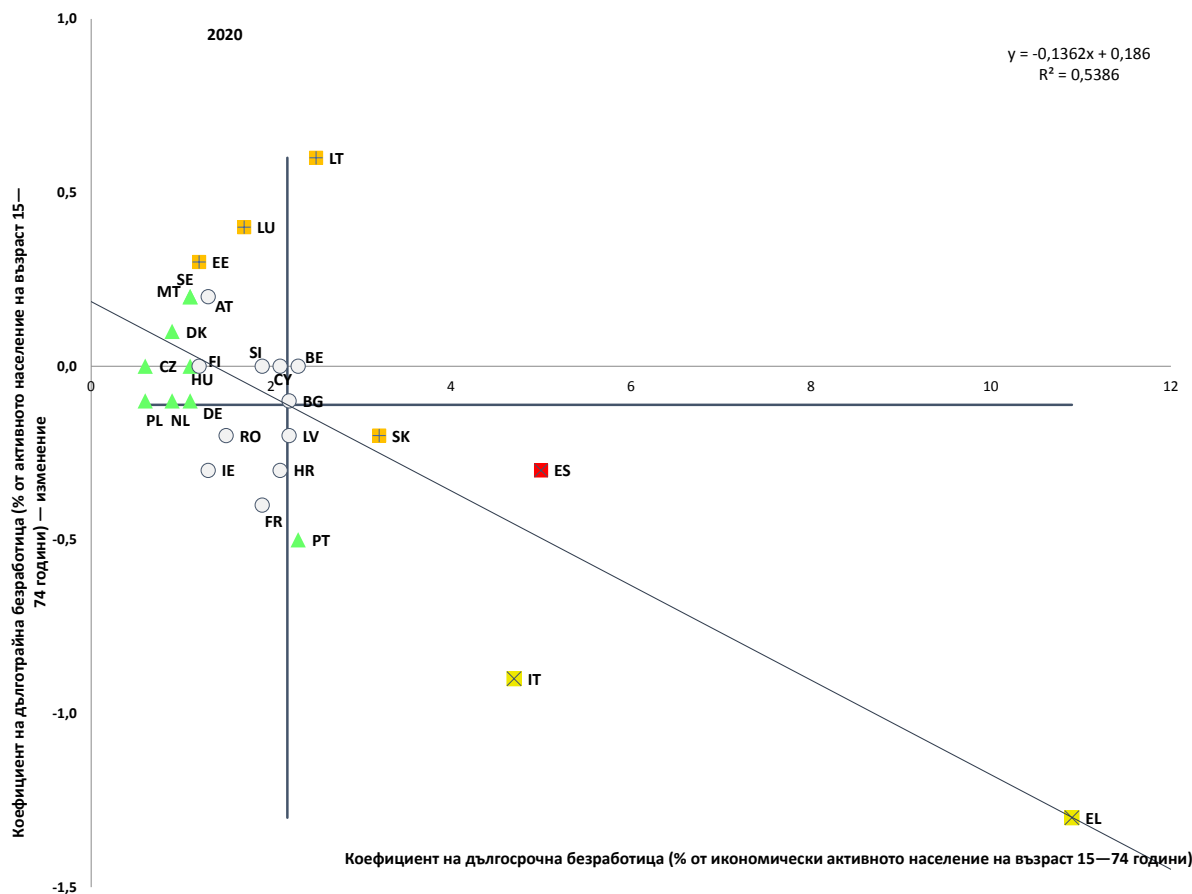
²⁰⁸ Определя се като брой на безработните в продължение на повече от една година като дял от активното население.

²⁰⁹ Равнището на дълготрайната безработица е прието от Комитета по заетостта за водещ показател в набора от социални показатели за наблюдение на активната подкрепа за заетостта.

результати (съответно $-1,3$ процентни пункта и $-0,9$ процентни пункта през 2020 г. в сравнение с 2019 г.). В Чехия, Германия, Дания, Унгария, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия и Швеция равнището на дълготрайната безработица остана ниско и като цяло стабилно през 2020 г. При равнището на дълготрайната безработица също се наблюдават големи регионални различия (приложение 3). Високата и постоянната дълготрайна безработица има отрицателни последици за човешкия капитал и потенциалния растеж и налага да се предприемат действия за подобряване на ефективността на активните политики по заетостта и на публичните служби по заетостта (включително чрез по-целенасочена работа, индивидуализирана подкрепа и тясно сътрудничество с работодателите и социалните служби)²¹⁰.

Фигура 2.3.12: През 2020 г. равнището на дълготрайната безработица е намаляло в няколко държави членки, въпреки че пълното въздействие на кризата, свързана с COVID-19, може би тепърва ще се наблюдава

Равнище на дълготрайната безработица, стойности за 2020 г. и годишни промени спрямо 2019 г. (водещ показател в набора от социални показатели))



Забележка: Осите са разположени централно по непрегледената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [[tesem130](#)].

Участието в мерки на активната политика по заетостта се различава значително в отделните държави членки, като разликите невинаги отразяват степента на

²¹⁰ Оценката на препоръката на Съвета от 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица, публикувана през 2019 г., съдържа важни и все още актуални констатации в това отношение. Вж. COM(2019) 169 final и SWD(2019) 154 final.

предизвикателствата, пред които са изправени държавите. Равнището на участие в редовни мерки на политиката по заетостта²¹¹ на 100 желаещи да работят безработни лица е показателно за усилията на държавите членки да реинтегрират неактивните лица на пазара на труда (вж. фигура 2.3.13)²¹². Това равнище се е повишило между 2014 г. и 2018 г. с различна степен на интензивност в 17 държави членки (Австрия, Белгия, България, Хърватия, Дания, Естония, Унгария, Италия, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия, Испания и Финландия). По-специално в Естония, Испания и Белгия и в по-малка степен в Полша и Словакия между 2014 г. и 2019 г. се наблюдава значително увеличение на участието в мерки за активизиране. В пет други държави (а именно Гърция, Германия, Франция и Люксембург) степента на участие в такива мерки през същия период е намаляла. В други държави членки обаче (а именно България, Кипър, Латвия, Литва, Хърватия, Малта, Румъния и Словения) се наблюдават ограничени промени с течение на времето. В държави като Испания и Белгия сравнително високите равнища на разходите за мерки за подкрепа на пазара на труда са съчетани със сериозни предизвикателства, свързани с дълготрайната безработица, а в държави като Гърция, Италия, Словакия, България и донякъде Словения подкрепата, предоставяна на търсещите работа, е относително ниска (т.е. под 0,2 % от БВП) в сравнение с мащаба на специфичното за страната предизвикателство (вж. фигура 2.3.14). От съществено значение в държавите членки с ниски равнища на участие в активни мерки на пазара на труда е да се засили предоставянето на такива мерки, за да се предотвратят евентуални отрицателни ефекти в дългосрочен план и да се подкрепи приобщаващото възстановяване. В допълнение към финансирането, което традиционно се осигурява от Европейския социален фонд и от други механизми по линия на политиката на сближаване (включително REACT-EU и CRII и CRII+), Механизмът за възстановяване и устойчивост²¹³ предлага важно финансиране от ЕС в подкрепа на този вид мерки, в съответствие с препоръката на Комисията относно ефективна активна подкрепа за заетостта (ЕАПЗ).

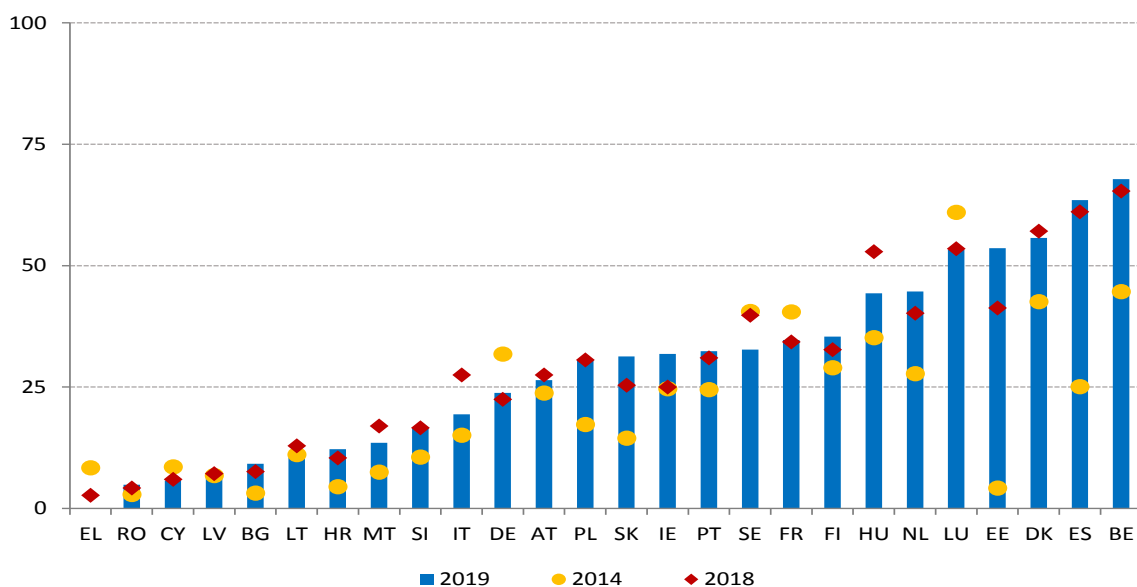
²¹¹ Според класификацията на ПЗ мерките на политиката по заетостта включват мерки за активизиране на безработните и на други целеви групи, както и категориите обучение, ротация и споделяне на работни места, стимули за заетост, подпомагана заетост и рехабилитация, пряко създаване на работни места и стимули за започване на икономическа дейност.

²¹² Въпреки това този показател следва да се тълкува предпазливо, тъй като измерва само участието в политиките по заетостта (а не тяхната ефективност), а в редица държави има проблеми със статистическата надеждност, свързани с процеса на събиране на данни.

²¹³ Регламент (ЕС) 2021/241 на Европейския парламент и на Съвета от 12 февруари 2021 г. за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост.

Фигура 2.3.13: Съществуват различия между държавите членки по отношение на участието в мерки на активната политика по заетостта

Участници в редовни интервенции в рамките на политиката по заетостта (категория 2—7) на 100 безработни лица, желаещи да работят

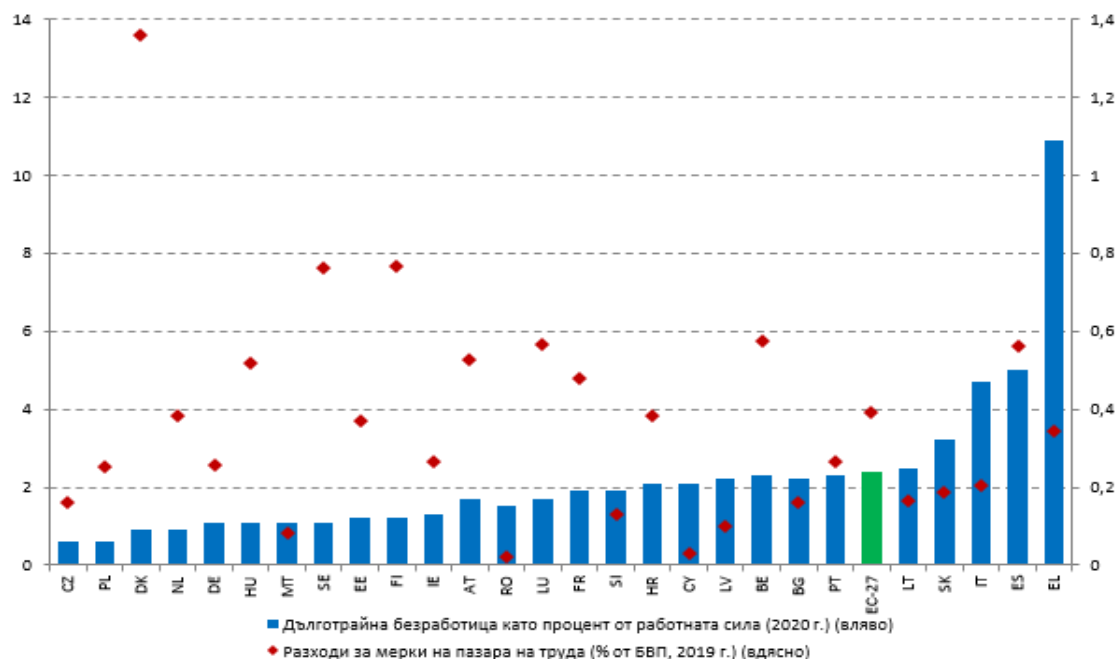


Забележка: Няма налични данни за Чехия. Данните за Гърция са само до 2018 г. Ниска надеждност на данните за Литва през 2019 г.

Източник: Евростат, база данни за политиката по заетостта (ПЗ) [lmp_ind_actsup].

Фигура 2.3.14: Разходите за активни мерки на пазара на труда се различават значително в отделните държави членки и невинаги са свързани с предизвикателствата, пред които държавите са изправени

Разходи за активни мерки на пазара на труда (категории 2—7, в проценти от БВП, 2019 г.) и дълготрайна безработица като процент от населението в работната сила (2020 г.)



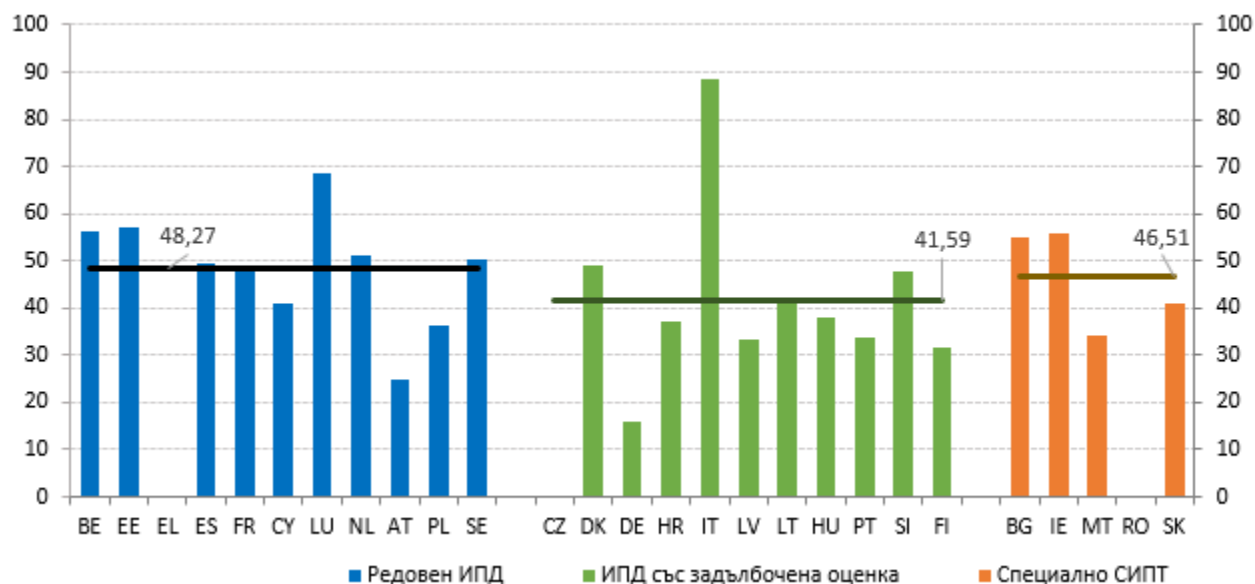
Източник: База данни за политиката по заетостта (ПЗ) [lmp_expsumm] и Наблюдение на работната сила [une_ltu_a].

Разработването и прилагането на персонализирани схеми за интегриране на пазара на труда е от ключово значение за справяне с важните предизвикателства, свързани с пригодността за заетост на дълготрайно безработните лица. Споразуменията за интегриране на пазара на труда (СИПТ) предоставят индивидуална помощ за връщане на дълготрайно безработните лица на пазара на труда. Въпреки че в различните държави членки СИПТ се различават, като цяло те включват наставничество, индивидуализирана подкрепа за търсене на работа, по-нататъшно образование и обучение и други видове социална подкрепа (напр. жилищно настаняване, транспорт или услуги за деца и грижи), когато това е необходимо за търсещите работа, които срещат допълнителни трудности. СИПТ се изготвят от консултанта по заетостта и търсещото работа лице и съдържат план за действие и мерки за подпомагане на дълготрайно безработните лица в намирането на подходяща работа. Те често се подпомагат от индивидуални задълбочени оценки за определяне на специфичните и потенциалните нужди на всеки регистриран дълготрайно безработен най-късно в рамките на 18 месеца от началото на безработицата. Задълбочените оценки служат за изготвяне на индивидуални планове за действие (ИПД) с график и набор от действия за постигане на предложените цели. През 2019 г. 46,5 % от всички дълготрайно безработни в ЕС, на които е било предложено специализирано СИПТ, са се върнали на пазара на труда. Този показател нараства до 48,3 % за дълготрайно безработните, участващи в ИПД (вж. фигура 2.3.15). Голяма част от дълготрайно

безработните, които са имали както специализирано СИПТ, така и редовен ИПД, са участвали в различни форми на мерки за повишаване на квалификацията²¹⁴.

Фигура 2.3.15: Предоставянето на индивидуални планове за активизиране спомага да се повиши пригодността за заетост на дълготрайно безработните лица.

Процент на периодите на дълготрайна безработица, които завършват с работа, за различните споразумения за интегриране на пазара на труда (СИПТ) в проценти (възрастова група 25—64 г., 2019 г.)



Забележка: Няма налични данни за Чехия, Гърция и Румъния.

Източник: База данни за политиката по заетостта (ПЗ) и Наблюдение на работната сила.

Публичните служби по заетостта играят ключова роля в подпомагането на търсещите работа и насочването на действията за осигуряване на плавен преход към заетост, включително към по-екологична икономика. Положението на пазара на труда и перспективите на много хора се промениха значително в контекста на кризата, свързана с COVID-19, с по-силно въздействие върху тези, които вече бяха в уязвимо положение и преди нея. Ефективните и ефикасни публични служби по заетостта (ПЗ) са от ключово значение, за да се предложи на всички търсещи работа перспектива за професионално развитие и да се избегнат негативните „белези“ от безработица или предходна неактивност. Освен това публичните служби по заетостта могат да играят решаваща роля в определянето и подпомагането на структурните промени на пазара на труда чрез мерки като по-добро предвиждане, експертен опит и партньорства²¹⁵. Доказаният капацитет на публичните служби по заетостта ефективно да адаптират предоставяните от тях услуги и да поемат ключова роля в отговор на ситуацията на пазара на труда следва да бъде допълнително подкрепен чрез цифровизация, изграждане на капацитет и модернизация, както и чрез засилено сътрудничество със съответните заинтересовани страни на пазара на труда,

²¹⁴ Европейска комисия (2019 г.), *Събиране на данни за наблюдение на препоръката за дълготрайно безработните лица: 2017 г.*

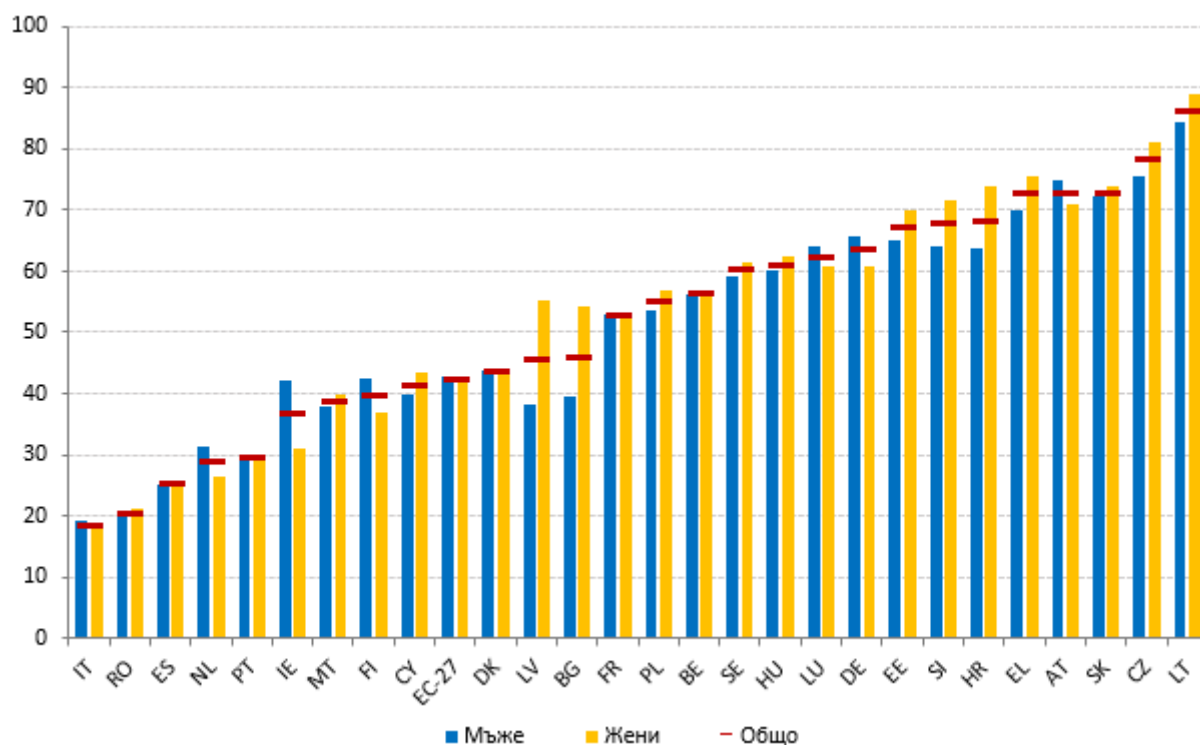
²¹⁵ Източници: Европейска комисия (2021 г.). *Европейска мрежа на обществените служби по заетостта, Работна програма 2021*. Публикувана през юни 2021 г. Европейска комисия (2020 г.). *Годишен доклад*, януари—декември 2020 г.

включително други доставчици на услуги по заетостта, социалните служби и социалните партньори.

Съществуват значителни разлики в използването на публичните служби по заетостта, като поведението при търсене на работа се различава в отделните държави членки. Анализът за 2020 г. на процента на лицата, търсещи работа, които съобщават, че са използвали публичните бюра по труда за търсене на работа, показва стойности, вариращи от 20 % в Италия и Румъния, през около 60 % в Белгия, Швеция, Унгария, Люксембург и Германия, до над 75 % в Чехия и Литва (вж. фигура 2.3.16). Наблюдават се също така незначителни разлики по пол в няколко държави членки, като най-силно изразени са те в Латвия, България, Словения, Ирландия и Хърватия. Като цяло използването на публичните служби по заетостта (ПСЗ) от лица, търсещи работа, бележи тенденция на спад през последните години в ЕС — от 49,1 % през 2014 г. до 46,1 % през 2017 г. и 42,5 % през 2020 г. (това донякъде може да отразява и сравнително по-честото използване на други методи за търсене на работа, по-специално цифрови). Този показател е по-висок в сравнение с използването на частни услуги за наемане на работа (21,3 %) или публикуването или отговарянето на обяви (40,6 %), като и двата метода остават като цяло стабилни от 2017 г. насам. Въпреки че използването на различни алтернативи не е изключително и не се наблюдава ясен модел на допълване или заместване между методите за търсене на работа, в 12 държави членки процентът на тези, които твърдят, че използват ПСЗ, е под 50 %. Между 2017 г. и 2020 г. някои държави членки, като Естония, Литва и България, отбелязват значително увеличение (с повече от 6 процентни пункта) в използването на ПСЗ. През същия период обаче използването на ПСЗ от търсещите работа е намаляло значително (с около 10 процентни пункта) в Германия, Кипър и Румъния. В същото време делът на анкетираните, които твърдят, че използват социални връзки (например приятели, роднини и профсъюзи) при търсенето на работа, е намалял значително в ЕС през последните години (от 71 % през 2017 г. на 66 % през 2020 г.), като същото се е случило и с тези, които решават да кандидатстват директно пред работодатели (от около 60 % на 53 % през същия период). Техническият и човешкият капацитет на публичните служби по заетостта, тяхната цифрова интеграция и степента на партньорство с работодателите остават важен фактор за определяне на качеството и привлекателността на услугите на обществените служби по заетостта.

Фигура 2.3.16: Съществуват значителни разлики в използването на публичните служби по заетостта в отделните държави членки, с известни различия по пол.

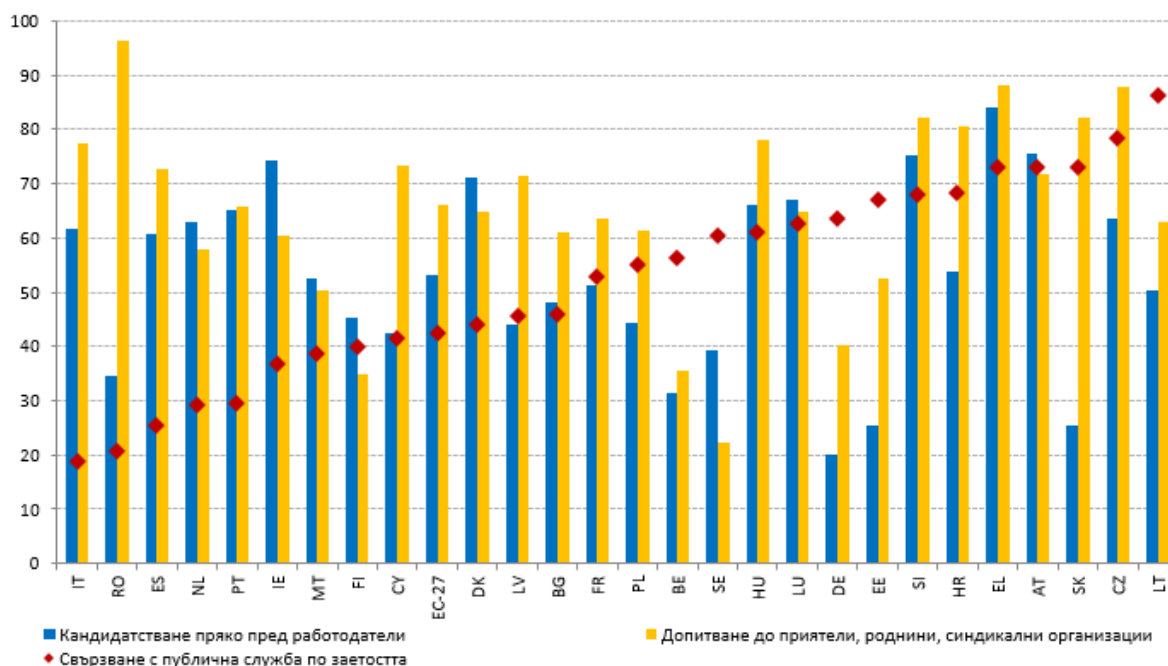
Процент на безработните, използващи услугите на бюрата по труда за търсене на работа през 2020 г., стойности по пол



Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsa_ugmsw].

Фигура 2.3.17: Търсещите работа използват голямо разнообразие от методи за търсене по различни и често неизключващи се начини.

Процент на безработните, които декларират, че са използвали даден метод за търсене на работа (2020 г.)



Забележка: държавите са подредени според нарастващия дял на хората, които търсят контакт с бюрата по труда.

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsa_ugmsw].

През 2020 г. делът на краткосрочно безработните, обхванати от системата за обезщетения, нарасна в повечето държави членки. Общото въздействие на кризата, свързана с COVID-19, върху заетостта беше овладяно благодарение на широкото използване на непълно работно време и подобни мерки за запазване на работните места (вж. раздел 2.1). И все пак лицата, които са загубили работата си или вече са били безработни при разразяването на кризата, се оказаха в особено трудна ситуация.²¹⁶ В съвместния доклад за заетостта за 2021 г. е представен подробен анализ на основните характеристики на системите за обезщетения за безработица в ЕС, основан на резултатите от сравнителния анализ на обезщетенията за безработица и активните политики по заетостта (АПЗ), съгласувано с Комитета по заетостта (КЗ). Анализът остава валиден като цяло, но трябва да се отбележи, че обхватът на схемите за обезщетения за безработица се е увеличил в повечето държави членки, и по-значително в България, Естония, Гърция, Испания, Малта, Румъния и Словакия, между 2019 и 2020 г. (вж. фигура 2.3.18). В държавите членки с по-актуални данни²¹⁷ относителният ръст на броя на получателите на обезщетения за безработица е особено значителен (40 % или повече от февруари 2020 г. до пролетта или началото на лятото на 2021 г.) в Естония, Португалия, Румъния, Словакия и Швеция. Въпреки това в повечето държави членки броят на получателите на обезщетения за безработица е намалял през последните месеци с подобряването на условията на пазара на труда. През 2020 г. 32,8 % от безработните, регистрирани за по-малко от една година в ЕС, не са получавали обезщетения, като този процент надхвърля 50 % в Хърватия и Словакия²¹⁸.

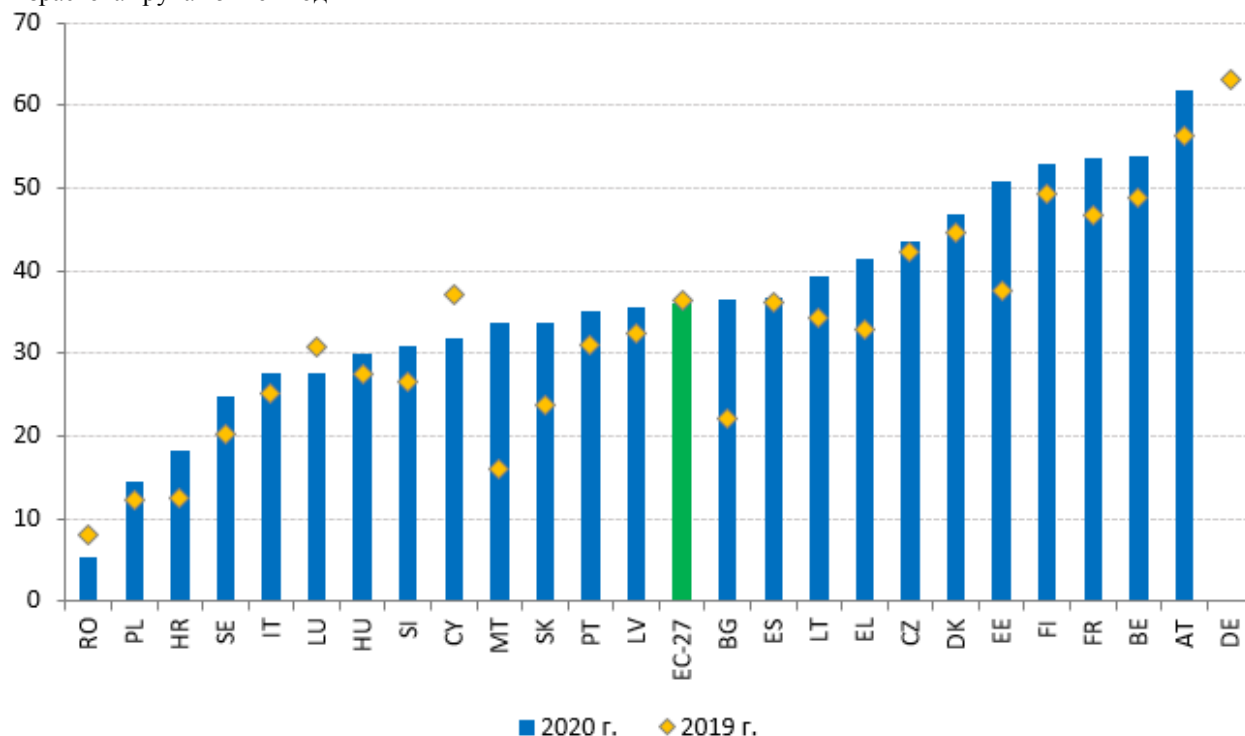
²¹⁶ За повече подробности вж. Европейска комисия (2020 г.). Заетост и социално развитие в Европа. Тримесечен преглед, юни 2020 г. Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз.

²¹⁷ Вж. годишния доклад на Комитета за социална закрила (КСЗ) за 2021 г.

²¹⁸ Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [[lfsa_ugadra](#)].

Фигура 2.3.18: Делът на краткосрочно безработните, обхванати от обезщетения за безработица, се е увеличил в повечето държави членки.

Обхват на обезщетенията за безработица за краткосрочно безработните (т.е. по-малко от 12 месеца), възрастова група 15—64 години

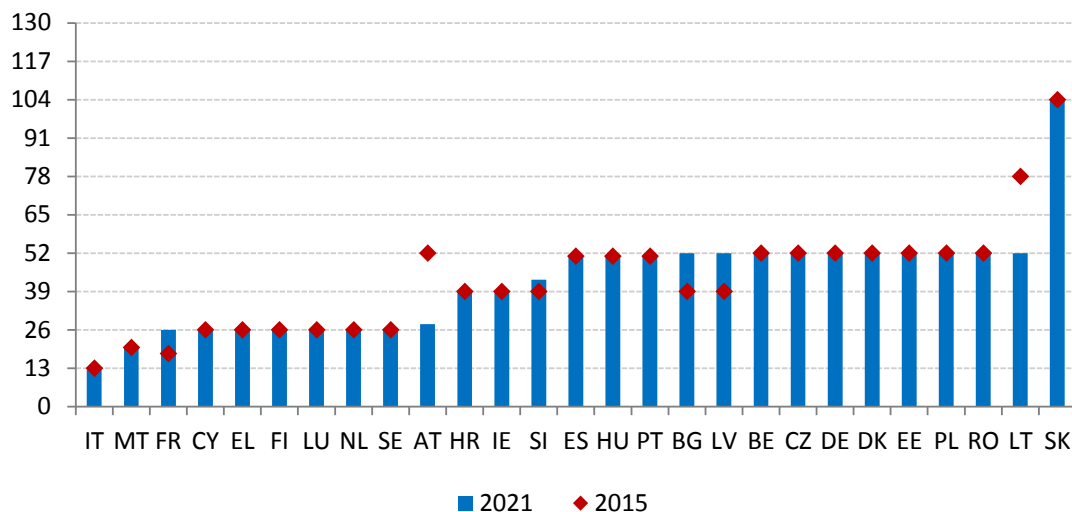


Забележка: няма налични данни за Ирландия и Нидерландия. Данните за Германия се отнасят само за 2019 г.
Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила [lfsa_ugadra].

През 2021 г. продължителността на трудовия стаж, необходим за придобиване на право на обезщетения за безработица, и срокът, за който могат да бъдат поискани обезщетенията, останаха като цяло стабилни. Само в Словения периодът на придобиване на права се променя от 9 месеца през 2020 г. на 10 месеца през 2021 г. — вж. фигура 2.3.19. Периодът на придобиване на право на обезщетения за безработица е най-кратък в Италия, с 13 седмици осигурителни вноски. На другия полюс — държавата с най-дълъг период на придобиване на права е Словакия, със 104 седмици. Както е показано на фигура 2.3.20, работниците, уволнени след едногодишен трудов стаж, имат право на обезщетения за много различен срок в зависимост от държавата членка. В 16 държави членки обезщетенията могат да се получават най-много 6 месеца (24 седмици). В Дания и Белгия обаче срокът на това право достига до две или повече години. В Люксембург и Гърция продължителността е точно една година, а в Литва, Латвия и Ирландия тя е около 8 месеца.

Фигура 2.3.19: Периодът на внасяне на осигурителни вноски за придобиване на право на обезщетения за безработица се различава значително в различните държави членки

Продължителност на необходимия период за придобиване на право на обезщетения за безработица, в седмици, данни за 2015 г. и 2020 г.

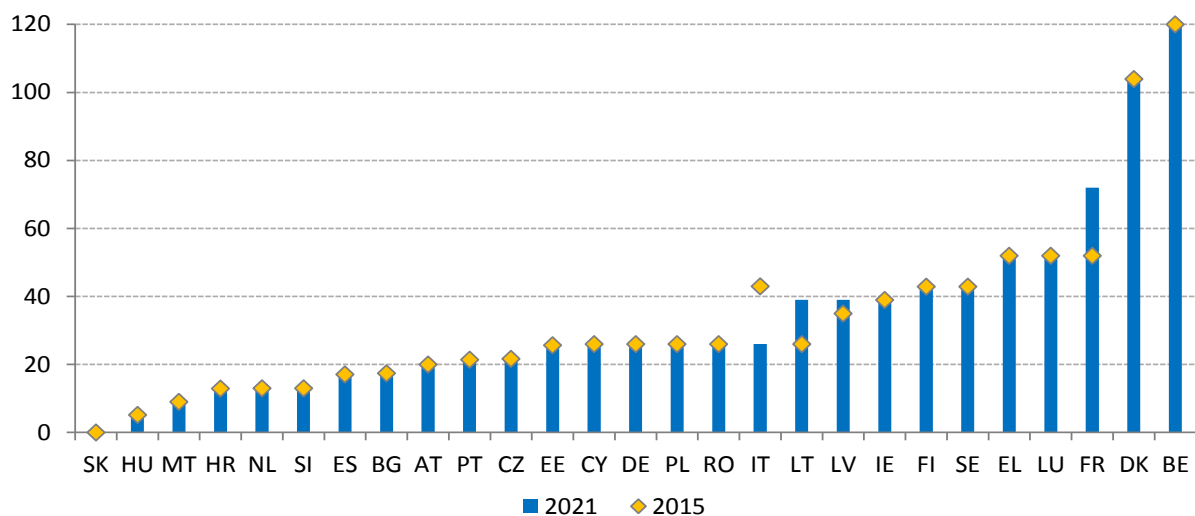


Забележка: В Малта (2016 г. и 2021 г.) трябва да са платени поне 50 седмични вноски, откакто лицето е започнало работа; в Ирландия (2016 г. и 2021 г.) трябва да са платени най-малко 104 седмични вноски, откакто лицето е започнало работа; в Австрия (2021 г.) трябва да са платени най-малко 52 седмични вноски за лицата, кандидатстващи за първи път, и най-малко 28 седмични вноски при последващи заявления за обезщетения при безработица.

Източник: база данни на Центъра за изследвания на микросоциалните промени, MISSOC (януари 2015 г. и януари 2021 г.).

Фигура 2.3.20: В повечето държави членки обезщетенията за безработица могат да бъдат поискани за максимален период от 6 месеца при наличие на едногодишен трудов стаж.

Максимална продължителност на обезщетенията в брой седмици при едногодишен трудов стаж, 2020 г. и 2015 г.



Забележка: В Белгия няма ограничение за продължителността на получаване на социални помощи за безработица. В Кипър седмиците се изчисляват на базата на 6 работни дни в седмицата. В Ирландия

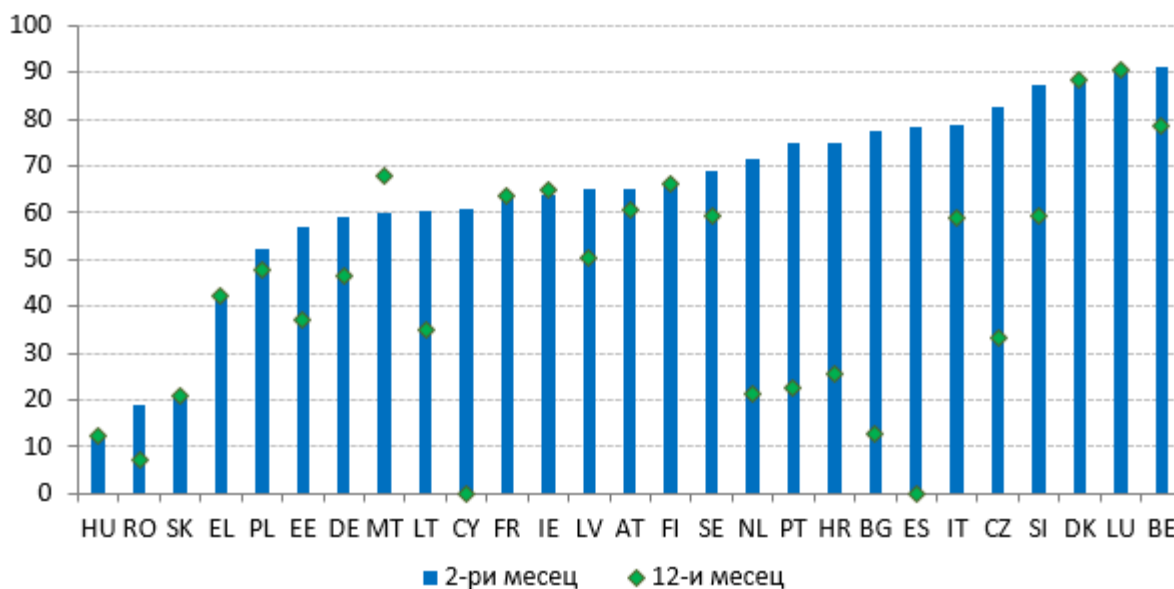
обезщетението се изплаща в продължение на 39 седмици (234 дни) само на лица с 260 или повече платени седмични социалноосигурителни вноски. В Словакия лице с едногодишен трудов стаж не може да получи обезщетение за безработица (изискват се поне 2 години осигурителни вноски за безработица през последните 4 години). В Полша продължителността варира в зависимост от равнището на безработица в региона спрямо средното за страната.

Източник: База данни на Центъра за изследвания на микросоциалните промени, MISSOC (януари 2015 г. и януари 2021 г.)

Заместването на доходите на безработните е различно в отделните държави членки и зависи от продължителността на периода на безработица. На фигура 2.3.21 са сравнени коефициентите на заместване на доходите за лицата с ниски заплати (67 % от средния доход за страната) с кратък трудов стаж (до 12 месеца социалноосигурителни вноски) в ЕС. Нетните коефициенти на заместване през втория месец на безработицата варират от 12,3 % от предишните (нетни) доходи в Унгария или 19 % в Румъния до над 90 % в Люксембург и Белгия. Във Франция и Ирландия няма промяна в коефициента на заместване по време на периода на безработица. В по-голямата част от държавите членки обаче процентът на заместване намалява с течение на времето. Големите разлики между втория и 12-ия месец на безработица обикновено се дължат на преминаването на търсещите работа от осигуряване за безработица към подпомагане за безработица или социално подпомагане, което обикновено осигурява по-ниски равнища на обезщетения.

Фигура 2.3.21: Обезщетенията за безработица в ЕС се различават значително

Нетен коефициент на заместване на обезщетенията за безработица в размер на 67 % от средната работна заплата, на втория и дванадесетия месец от безработицата (2020 г.)



Забележка: Показателят е изчислен за несемейно лице без деца, с кратък трудов стаж (1 година) и на възраст 20 години. Включени са различни компоненти на доход, обезщетения за безработица и други помощи (напр. социални помощи и обезщетения за жилищно настаняване).

Източник: Европейска комисия, въз основа на модела за данъците и обезщетенията на ОИСП.

Висококачественият и ефективен социален диалог е предпоставка за доброто функциониране на европейската социална пазарна икономика, като осигурява устойчиви и приобщаващи политически резултати. Насока за заетостта № 7 и Европейският стълб на социалните права призовават държавите членки да осигурят

своевременно и пълноценно участие на социалните партньори в разработването и прилагането на реформи и политики в областта на заетостта, социалната сфера и когато е уместно, в икономическата сфера, включително чрез подкрепа за повишаване на техния капацитет. В съответствие с националните практики и институционални рамки привличането на социалните партньори на всички равнища има за цел да подобри дизайна и да гарантира ангажираност с предложените реформи. То също така намалява конфликтите и спомага за управлението на структурните промени и укрепване на социалното сближаване. Това е особено важно в момент, когато е необходим силен консенсус, за да се осигури стабилно излизане от кризата и подкрепа за екологичния и цифровия преход. Социалните партньори вече изиграха ключова роля в контекста на кризата, свързана с COVID-19, като повече от половината от всички мерки в областта на активните политики по заетостта и защитата на доходите, въведени след избухването на пандемията, бяха съгласувани или договорени с организациите на социалните партньори. Като цяло участието на социалните партньори в разработването и прилагането на националните политики в областта на заетостта и социалните въпроси остава стабилно или леко се подобрява през последните няколко години. В различните държави членки обаче то все още е твърде различно²¹⁹. От 2016 г. и на годишна основа Комитетът по заетостта (КЗ) извършва многостранни надзорни прегледи на участието на социалните партньори в държавите — членки на ЕС, за да оцени предизвикателствата и добрите практики в това отношение.

Въз основа на Регламента за създаване на Механизма за възстановяване и устойчивост²²⁰ от държавите членки беше поискано да включат в своите планове за възстановяване и устойчивост обобщение на процеса на консултации със съответните заинтересовани страни, включително социалните партньори, и да посочат как е бил отразен техният принос. Съгласно Ръководството на Комисията за изготвяне на ПВУ²²¹ обобщението следва да обхваща обсега, вида и времето на консултациите. Предварителните резултати от проучване, проведено от мрежата от национални кореспонденти на Eurofound²²², показват различни равнища на участие в отделните държави членки. В някои случаи както организациите на работодателите, така и синдикатите, съобщават, че са имали достатъчно време да участват в изготвянето или оценката на ПВУ преди официалното им представяне през 2021 г. В други случаи обаче

²¹⁹ Eurofound (2021 г.), *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak* [Участие на социалните партньори в съставянето на политики по време на пандемията от COVID-19], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург. За конкретни подробности относно колективното договаряне вж. раздел 2.1 от настоящия доклад и „Заетост и социално развитие в Европа, годишен преглед 2021 г.“.

²²⁰ Регламент (ЕС) 2021/241 на Европейския парламент и на Съвета от 12 февруари 2021 г. за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост.

²²¹ Европейска комисия SWD(2021), 12 final. *Насоки за държавите членки, Планове за възстановяване и устойчивост*.

²²² Източник: Eurofound (2022 г.), *Tripartite social dialogue and policy formation: Measures to promote recovery in the aftermath of the COVID-19 crisis* [Тристранен социален диалог и формиране на политики: мерки за насърчаване на възстановяването след кризата, свързана с COVID-19] (предстоящо издание). Забележка: Предварителни резултати от текущото проучване на Eurofound относно участието на националните социални партньори в изготвянето на ПВУ, представени от държавите членки през 2021 г. Мрежата от национални кореспонденти на Eurofound изготви 24 доклада, които се основават на мненията на социалните партньори и донякъде на правителствени представители. В този предварителен анализ не са включени ПВУ на Дания и Малта. По отношение на България получените отзиви се отнасят само за работната версия, публикувана преди официалното представяне.

социалните партньори посочват, че времето, отделено за консултации, е било ограничено. Що се отнася до възможността да допринесат за разработването на ПВУ, повечето социални партньори съобщават за ниска степен на удовлетвореност от обратната връзка и отговорите, получени от представителите на правителството. В голяма степен те смятат участието си за информативно и в по-малка степен за консултативно. Занапред адекватното участие на социалните партньори в изпълнението на ПВУ ще бъде важно, за да се гарантира успешното изпълнение на планираните мерки.

Участието на организациите на гражданското общество също е от съществено значение за изграждане на ангажираност с реформите и инвестициите на национално равнище и за гарантиране на тяхното трайно въздействие. Въз основа на съществуващите национални практики и в съответствие с посоченото в регламента за създаване на Механизма за възстановяване и устойчивост голям брой държави членки се консултираха с организации на гражданското общество и други заинтересовани страни при изготвянето на своите ПВУ. Това е в съответствие с Насоките за заетостта за 2021 г.²²³ и Насоките на Европейската комисия за държавите членки, издадени през януари 2021 г. Според резолюция на Европейския икономически и социален комитет (въз основа на консултации, проведени сред неговите членове и представители на заинтересованите страни в държавите членки) ограниченото време за консултации и обмен е пречка за ефективното и значимо участие на организациите на гражданското общество²²⁴. Опитът на организациите на гражданското общество в областта на заетостта и социалните политики, включително във връзка с проектите на място, е важен актив, за да се гарантира ефективен и плавен напредък в прилагането на съответните реформи и инвестиции в бъдеще.

2.3.2 Ответни мерки на политиката

Неотдавнашни събития накараха някои държави членки да изменят националните разпоредби, които са от значение за новите форми на заетост и за гъвкавите условия на труд, включително работата от разстояние. През юли 2020 г. **Португалия** стартира програма със стимули за насърчаване на държавните служители да останат в територии с ниска гъстота на населението, която включва работа от разстояние и споделяне на работни пространства. Междувременно в парламента се обсъжда нов по-широк регламент за насърчаване на работата от разстояние. През ноември 2020 г. **Румъния** измени съществуващата нормативна уредба, за да регламентира работата от разстояние, включително условията, при които работодателите могат да въведат работата от разстояние като норма, и необходимостта наетите лица да получават цялата информация и оборудване, които са им нужни, за да работят дистанционно. **Словакия** измени своя Кодекс на труда, за да регламентира работата от дома и финансовото участие, което работодателят трябва да осигури след сключване на двустранен или колективен договор. Законодателните промени са в сила

²²³ Съвет на Европейския съюз, октомври 2021 г., ОВ L 379, 26.10.2021 г., стр. 1—5.

²²⁴ Европейски икономически и социален комитет (2021 г.), *Отговорност на организираното гражданско общество в националните планове за възстановяване и устойчивост — какво работи и какво не?*, Резолюция, февруари 2021 г.

от март 2021 г. Като част от по-широка реформа **Испания** въведе нова нормативна уредба за работата от разстояние в частния и публичния сектор. Новата правна уредба благоприятства смесените форми на заетост, като осигурява едни и същи условия на труд за работещите от разстояние и на място, и по-късно бе изменена, като бяха предвидени, наред с другото, санкции за инспекциите по труда в частния сектор в случай на неспазване на изискванията. През октомври 2020 г. **Словения** измени Закона за държавната прокуратура, за да изясни режима на работното време в рамките на дежурствата „на разположение“ и „на повикване“ на държавните служители в нея. В своя ПВУ **Кипър** планира да регулира гъвкавите условия на труд и да реформира системата за социална сигурност, за да интегрира нова система за цифрови операции, както и да преразгледа действащото законодателство, за да разшири обхвата на социалната сигурност за всички, включително самостоятелно заетите лица и работниците с нестандартни договори (вж. раздел 2.1.2 за допълнителна информация). През юни 2021 г. **Гърция** въведе гъвкавото работно време и работата от разстояние в нормативната си уредба като част от по-широка реформа на трудовото законодателство.

Някои държави членки предприеха мерки за регулиране на основаната на платформи икономика с оглед на нейното нарастващо значение. В допълнение към мерките, представени в карето за качеството на работните места, от 1 юли 2020 г. **Нидерландия** актуализира съществуващата нормативна уредба, за да ограничи дейностите по доставка на храна на независима и търговска основа до лица над 16-годишна възраст. През октомври 2020 г. **Франция** прие целенасочена мярка за регулиране на дейността на младите хора на възраст под 16 години в онлайн платформите. През април 2021 г. тя прие реформа, чиято цел е да се регулира основаната на платформи икономика в областта на транспорта. Като част от тази по-широка реформа **Франция** въведе и мярка за осигуряване на адекватно представителство на самостоятелно заетите лица в транспортните платформи и за насърчаване на социалния диалог, включително чрез новосъздадения публичен орган за социални отношения на платформите за заетост (ARPE).

Няколко държави членки преразгледаха своите разпоредби, за да осигурят адекватно здраве и безопасност на работното място, в съответствие с десетия принцип на социалния стълб (здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда). През юли 2020 г. влезе в сила изменението на закона за закрила на труда в **Латвия**. Неговата цел беше да дефинира работата от разстояние и да разшири обхвата на съществуващите правила за здравословни и безопасни условия на труд за този вид работа, както и да уеднакви подхода за служителите, работещи както при стандартни, така и при нестандартни условия. През декември 2020 г. **Франция** преразгледа условията на труд в здравните служби, за да засили превенцията на работното място и да насърчи участието на служителите в тестове и ваксинации. **Франция** планира също така да създаде „паспорт за превенция“, който да включва всички обучения, свързани с превенция на риска на работното място, които работниците и служителите са преминавали. През декември 2020 г. **Румъния** актуализира съществуващата рамка за защита на работниците от рискове, свързани с експозиция на биологични агенти по време на работа, включително COVID-19.

Някои държави членки измениха законодателството си относно уволненията, за да смекчат въздействието на кризата, свързана с COVID-19, върху пазара на труда. Испания продължи до февруари 2022 г. въведената първоначално в отговор на пандемията временна забрана за прекратяване на договор поради „непреодолима сила“ и уволнение по обективни причини (икономически, технически, организационни и производствени), свързани с COVID-19. **Италия** удължи срока на действие на забраната за временно уволнение, приета през март 2020 г., до края на юни 2021 г. за дружествата, които се ползват от режим на работа при непълно работно време.

Няколко държави членки предлагат нови или изменени разпоредби относно срочната работа, за да отговорят на съществуващите и нововъзникващите предизвикателства на пазара на труда. След като през март 2020 г. прие спирането на уволненията по договори (както срочни, така и постоянни), **Испания** удължи действието му до края на септември 2021 г. За срочните договори забраната беше удължена до февруари 2022 г. Освен това в своя ПБУ **Испания** предвижда опростяване и пренареждане на набора от трудови договори, включително преразглеждане на използването на договора за обучение/стаж и на сезонния договор, като се засилва необходимостта от обосноваване на временното наемане, така че безсрочните договори в крайна сметка да станат общо правило. **Италия** актуализира закона, който позволява допълнително удължаване или подновяване на срочните договори за максимален период от дванадесет месеца, без да се засяга максималната обща продължителност от двадесет и четири месеца. През юни 2020 г. **Словакия** прие преходна разпоредба, която позволява на работодателите да удължават и предоговарят срочните договори, които трябваше да бъдат прекратени до два месеца след отмяната на извънредното положение. Ако това не бъде направено, трудовото правоотношение става безсрочно. През август 2020 г. **Литва** въведе критерии, на които трябва да отговарят агенциите за временна заетост, по-специално по отношение на техния статут и способността им да извършват дейност по временна заетост. През декември 2020 г. **Франция** измени съществуващата рамка на платения отпуск и предложи нови правила за подновяване на някои временни договори в съответствие с колективните трудови договори.

В някои държави членки бяха въведени и целенасочени мерки за насърчаване на прехода към безсрочна заетост в съответствие с петия принцип на социалния стълб (сигурна и гъвкава заетост). През юли 2021 г., в рамките на своя ПБУ, **Испания** измени основния статут на държавния служител, за да намали дела на срочните договори в публичния сектор и да предотврати злоупотребата с този вид заетост. През декември 2022 г. се предвиждат допълнителни процедури за стабилизиране на срочно наетите служители, а специфичните статуты за отделни сектори, като здравеопазване и образование, ще бъдат съответно изменени. С цел да се насърчи превръщането на временните договори в безсрочни, през август 2020 г. **Португалия** прие бонус за договор на стойност два пъти месечната основна заплата, предвидена в договора (до лимит от около 2 200 EUR). През май 2021 г. **Италия** прие нов договор за повторно наемане на работа, за да подкрепи преобразуването на временните договори и да насърчи преходите на пазара на труда. Мярката има за цел да насърчи безсрочната заетост чрез временно освобождаване на работодателите от социалноосигурителни вноски.

Усилията за справяне с недеклаирания труд продължават в няколко държави членки, като са предприети допълнителни мерки, включително изграждане на капацитет за инспекциите по труда. Гърция планира промени в данъчния и социалноосигурителния режим в сектора на културата и изкуствата, за да насърчи декларирания труд. През февруари 2021 г. **Испания** прие план за действие за уреждане на заплатите и социалноосигурителните вноски на работниците в сектора на домашните грижи чрез трудови инспекции, кампании за повишаване на осведомеността и техническа помощ. До март 2021 г. Инспекцията по труда в **Испания** е изпратила повече от 45 000 писма до работодателите. Това доведе до легализирането на статута на около 30 000 домашни работници. Като част от по-широка реформа **Хърватия** прие националния план за борба с недеклаирания труд за периода 2021—2024 г., който включва няколко законодателни и незаконодателни мерки за предотвратяване на злоупотребата с нетипични форми на труд, повишаване на осведомеността относно ползите от законния труд и насърчаване на лоялната конкуренция. **Литва** прие нова целенасочена мярка за борба с недеклаирания труд в строителния сектор. Мярката, която се очаква да влезе в сила от януари 2022 г., ще изисква всички лица, работещи в строителството, да носят „документ за самоличност на строителя“, а работодателите да изпращат всички необходими данни в централизирана система за идентификация. **Литва** също така измени трудовото си законодателство, за да осигури прозрачност при изплащането на заплати и други трудови възнаграждения (т.е. дневни и командировъчни разходи, наред с други) за всички работници и служители. Очаква се измененията да влязат в сила от януари 2022 г. Като част от по-широка реформа **Румъния** планира да формализира домашния труд чрез въвеждането на ваучери за работа; влизането им в сила се очаква в началото на 2022 г.

Няколко държави членки адаптираха публичните служби по заетостта, за да отговорят по-добре на последните промени на пазара на труда. През ноември 2020 г. Естония прие нова програма за заетост за периода 2021—2023 г., чиято цел е да се окаже по-добра подкрепа на лицата, изправени пред пречки за намиране на работа, по-специално на дълготрайно безработните. През декември 2020 г. **Гърция** стартира платформата „myOAEDlive“, чрез която се предоставят онлайн консултантски услуги на безработните и предприятията, включително устен превод от/на чужди езици, когато е необходимо. През декември 2020 г. **Финландия** прие пилотен проект за укрепване на предоставянето на услуги по заетостта на местно равнище. С участието на 25 пилотни области, съставени от 118 общини, пилотните проекти на местните власти имат за цел да увеличат заетостта на търсещите работа лица, по-специално на дълготрайно безработните и на лицата от уязвими групи, и да им осигурят обучение, за да се гарантира наличието на квалифицирана работна ръка. Проектът започна през март 2021 г. и се очаква да приключи през юни 2023 г. През декември 2020 г. **Унгария** въведе нов портал за търсене на работа „KarrierM“ („MyCareer“), който предоставя информация както за търсещите работа, така и за работодателите. С общ бюджет от 2,8 млрд. унгарски форинта (7,6 млн. евро) порталът също така предлага индивидуално ориентиране и подкрепа за търсещите работа. Като част от по-широка реформа обаче през февруари 2021 г. **Унгария** прие нова нормативна уредба, с която беше премахната финансовата подкрепа за такси за обучение и свързаните с тях пътни разходи от инструментариума на ПСЗ. Тази промяна може да намали стимулите на търсещите работа да се включат в обучение.

Държавите членки предприеха мерки за подобряване на подкрепата, предоставяна от публичните служби по заетостта, както и за достигане до по-уязвимите групи от населението. Люксембург стартира проект, наречен „eADEM“, за цифровизиране на публичните служби по заетостта и подобряване на ефективността чрез модернизиране на ИТ оборудването. Според ПВУ на Люксембург проектът трябваше да започне през февруари 2021 г. и да приключи до края на 2024 г. или началото на 2025 г. През април 2021 г. беше въведена мярка за разширяване на броя на цифровите услуги, предоставяни от публичните служби по заетостта, а предложенията за работа вече ще бъдат достъпни за всички лица, търсещи работа, а не само за регистрираните. Това се случва след подновените партньорства между бизнес федерацията и ПСЗ (декември 2020 г.) и реформата на системата за трудоустрояване, влязла в сила през ноември 2020 г. През декември 2020 г. Румъния стартира проект, финансиран от Европейския социален фонд, за модернизиране на структурите на публичните служби по заетостта чрез разработване на услуги за управление на случаи за търсещите работа, включително за уязвимите групи. Румъния също така планира да стартира нова платформа за подобряване на публичните услуги по заетостта за работодателите, включително обучение на 900 служители и действия за насърчаване на сътрудничеството с териториалните агенции по заетостта. През юли 2020 г. Ирландия прие временна мярка за увеличаване на капацитета на публичните служби по заетостта за подпомагане на търсещите работа лица чрез съдействие при търсене на работа, включително чрез други услуги по договор и местни агенции по заетостта. През 2019 г. България въведе нова услуга, наречена „мобилно бюро по труда“, за предоставяне на услуги по заетостта в отдалечените райони, където няма постоянно бюро по труда. След като бяха преустановени поради пандемията от COVID-19, мобилните бюра по труда възобновиха дейността си през юли 2021 г., като предоставиха насоки и подкрепа на повече от 1 400 търсещи работа лица. Белгийският ПВУ включва мерки за насърчаване на обмена на данни за краткосрочно безработните между различните равнища на управление. Целта е да се окаже по-добра подкрепа на публичните служби по заетостта за достигане до тази специфична група, като регионалните публични служби по заетостта разработят допълнителни действия (напр. в регион Фландрия). През януари 2022 г. белгийският регион Валония ще приложи набор от мерки за предоставяне на по-персонализирани насоки за търсещите работа. Това включва въвеждането на цифрови инструменти и по-добри действия за намиране на работа, насочени към най-уязвимите лица, търсещи работа. През септември 2021 г. Гърция прие нова рамка за управление на публичната служба по заетостта и планира инвестиции в модернизацията на местните ѝ клонове, включително действия за подобряване на брандинга, комуникацията и консултирането.

Няколко държави членки въведоха предимно временни мерки, за да повишат ефективността на съществуващите рамки на АПЗ, по-специално за справяне с дълготрайната безработица, в съответствие с четвъртия принцип на социалния стълб (активна подкрепа за заетостта). През юли 2020 г. Ирландия одобри временна мярка за осигуряване на 10 000 допълнителни работни места за стажуване и схеми за професионален опит за хора, които са безработни в продължение на шест или повече месеца. През октомври 2020 г. Гърция прие нова програма за субсидиране на заетостта за 100 000 нови работни места в частния сектор. Държавата покрива социалноосигурителните вноски на новонаетите работници и служители в продължение на шест месеца и предоставя допълнителна субсидия за заплати в размер

на 200 EUR на месец за лица, които преди това са били дълготрайно безработни. От януари 2022 г. програмата ще бъде разширена с 50 000 нови места. През декември 2020 г. **белгийският** регион Валония въведе нова субсидия за временно наемане на дълготрайно безработни лица в сектори, силно засегнати от кризата, свързана с COVID-19. Субсидията по новата схема възлиза на 1 000 EUR на месец и се предоставя за максимален период от 24 месеца в допълнение към друго обезщетение за наемане на работа, чийто размер намалява с течение на времето. През декември 2020 г. **Франция** разшири пилотния проект „*Територии с нулева безработица*“ за по-нататъшно интегриране на дълготрайно безработните. Като част от този проект мярката „Безсрочни трудови договори за приобщаване“ е специално насочена към работниците на възраст над 57 години чрез адаптирани безсрочни договори. Проектът беше разширен с 50 нови зони за период от още 5 години. **Австрия** одобри нов финансов пакет в подкрепа на интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда и на по-доброто ориентиране и подкрепа от страна на публичните служби по заетостта, включително мерки за подобряване на уменията, финансирани по линия на ПВУ. През януари 2021 г. във **Финландия** влязоха в сила няколко изменения на трудовото законодателство. Тяхната цел е да се предоставят по-индивидуализирани и интегрирани услуги за лица в уязвимо положение, по-специално за дълготрайно безработните. През май 2021 г. **Дания** постигна споразумение за отпускане на 159 млн. датски крони (приблизително 21 млн. евро) за справяне с дълготрайната безработица и подпомагане на интеграцията на пазара на труда на засегнатите лица, по-специално на търсещите работа лица на възраст над 50 години.

Държавите членки въведоха нови мерки (предимно временни) или разшириха обхвата на съществуващите, за да укрепят своите системи за обезщетения за безработица, в съответствие с принцип 13 на социалния стълб относно обезщетенията за безработица. От август 2020 г. **Дания** прилага временна мярка за предоставяне на по-високи обезщетения за безработица (до 110 %) на нискоквалифицирани лица, търсещи работа, които започват курс за професионално обучение. Като част от набор от временни мерки за смекчаване на отрицателното въздействие на пандемията през ноември 2020 г. **Португалия** коригира формулата за изчисляване на обезщетенията за безработица в ситуации, в които гаранционният период за достъп до обезщетенията е намален, и временно отмени задължението за изключителност (по този начин самостоятелната заетост е възможна, докато се получават обезщетения за безработица). През декември 2020 г. **Португалия** удължи с още шест месеца правото на обезщетения за безработица, чийто срок изтича през 2021 г. **Белгия** спря намаляването на обезщетенията за безработица до края на септември 2021 г. и ги замрази на равнището, на което бенефициерът е имал право през април 2020 г. През май 2021 г. **Испания** прие схема за временно обезщетение за безработица до септември 2021 г. (на стойност 776 EUR) за творци, които преди това са внасяли вноски в схемата за безработица (съответно за четири до шест месеца в случай на вноска от най-малко 20 до 55 дни през 2019 г.). **Естония** одобри реформа, която значително увеличава размера на обезщетението за безработица от 2021 г. нататък. От 1 август 2020 г. нетният коефициент на заместване на осигурителното обезщетение за безработица се увеличава от 50 % на 60 % от предишните доходи през първите 100 дни от периода на безработица. Освен това в ПВУ се предвижда механизъм за увеличаване на максималната продължителност на обезщетенията за безработица в случай на висока безработица. В **Литва** работниците, които са спрели да получават обезщетения след

завръщането си на работа, могат по-лесно да поискат отново обезщетения за безработица, ако отново станат безработни.

Някои от мерките, приети по отношение на системите за обезщетения за безработица, имат за цел да подобрят положението на конкретни групи от населението. Люксембург прие временна мярка за удължаване до юни 2021 г. на срока на действие на специалния режим на работа при непълно работно време в контекста на кризата, свързана с COVID-19. Размерът на обезщетението, изплащано за частична безработица съгласно Кодекса на труда, не може да бъде по-нисък от размера, определен за минималната социална заплата на неквалифицираните работници. През 2020 г. и 2021 г. **Италия** одобри временни разпоредби за спиране на постепенното намаляване на обезщетенията за безработица и за разширяване на категориите потенциални бенефициери. През декември 2020 г. тя одобри също така временно подпомагане на доходите с 500 EUR нето на месец за безработни или жени с единствен доход и зависими деца. Мярката е валидна до 2023 г. и ще има максимален общ размер на разходите от 5 млн. евро годишно. През април 2021 г. **Латвия** удължи от 4 на 6 месеца срока на въведената през март 2020 г. временна помощ от 180 EUR за получатели, които са изчерпали обезщетенията си за безработица. Освен това през декември 2020 г. **Латвия** прие временно обезщетение за безработица (500 EUR за първите два месеца и 375 EUR за последните два) за млади висшисти, регистрирани като безработни. Изпълнението на двете мерки приключи на 30 юни 2021 г. Освен това временното обезщетение се допълва от постоянна мярка за подновяване до два пъти на изплащането на обезщетенията за безработица и пълно покриване на други обезщетения (напр. за инвалидност). И двете групи потенциални бенефициери трябваше да бъдат регистрирани в ПСЗ и да участват в АПЗ. **Австрия** измени закона за осигуряване при безработица, за да предостави временна подкрепа на работещи родители с деца до 14-годишна възраст или с увреждания (без възрастова граница). Мярката, чийто срок е удължен до юли 2021 г., обхваща и лицата, полагащи грижи за възрастни хора. **Австрия** също така прие временни мерки за подпомагане на работниците в културния и творческия сектор, които са изгубили доходи, с еднократни субсидии в размер от 1 000 до 3 500 EUR в зависимост от случая. През август 2020 г. **Ирландия** измени съществуващата нормативна уредба, за да предостави временни обезщетения за безработица на лицата, които са загубили работата си поради пандемията, като равнищата на обезщетенията се преизчисляват на вълни.

Държавите членки коригираха нормативната си уредба, за да гарантират адекватността и обхвата на обезщетенията за безработица, отчитайки също така изискванията за обвързаност с условия. През декември 2020 г. **Финландия** въведе мярка за облекчаване на условията за получаване на обезщетения за безработица, по-специално за търсещите работа лица, които са записани за краткосрочно обучение. Очаква се мярката да облекчи също така работното натоварване на публичните служби по заетостта и да гарантира, че ресурсите се разпределят към най-нуждаещите се. **Италия** финансира временни надбавки за доходи на сезонни работници, работници с непостоянна работа и самостоятелно заети лица. **Естония** измени съществуващата регулация, за да увеличи от януари 2021 г. размера на обезщетенията за безработица от 35 % на 50 % от минималната месечна заплата. **Гърция**, след като през май 2021 г. прекрати временното удължаване на редовните обезщетения за безработица, планира по-широка реформа на съществуващите схеми за обезщетения при безработица. Целта

е да се подобрят адекватността и обхватът, да се насърчи по-бързото връщане на пазара на труда и да се премахнат възпиращите фактори за развитие на уменията. През юни 2021 г. **Финландия** удължи допълнително срока на действие на съществуващата нормативна уредба до септември 2021 г., така че търсещите работа лица да получават обезщетенията за безработица като авансово плащане за период от шест месеца, вместо обичайния период от два месеца. През юни 2021 г. **Малта** започна оценка на съществуващите схеми за изплащане на обезщетения за безработица, в резултат на която ще бъде изготвен доклад с конкретни доказателства за постигане на ефективно покритие и по-добра адекватност на обезщетенията, като същевременно ще засили стимулите за работа. Като част от изпълнението на ПВУ докладът се очаква да бъде публикуван до средата на 2022 г.

Някои държави членки приеха нови разпоредби или измениха съществуващите, за да насърчат свободното движение на работници, като същевременно гарантират защитата на правата на работниците. През април 2021 г. **Румъния** одобри нови разпоредби за осигуряване на правна защита на румънските граждани, работещи в чужбина чрез договори, координирани от агенции за заетост, независимо от техния произход (дали са от Румъния или от друга държава членка). През април 2021 г. **Финландия** измени съществуващата нормативна уредба относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел сезонна работа. Мярката има за цел да намали административната тежест за работодателите и чуждестранните сезонни работници и е съпроводена с допълнителни изменения, които ще влязат в сила през октомври 2021 г. и имат за цел предотвратяване и разкриване на нелоялни трудови практики. През юни 2021 г. **Люксембург** удължи срока на действие на данъчните споразумения с **Белгия** и **Франция** за трансгранични работници, които са наети в страната, но в момента работят от разстояние, като по-късно срокът на действие беше допълнително удължен, съответно до 31 декември и 15 ноември. Споразумението между **Люксембург** и **Германия** се подновява на месечна основа.

Няколко държави членки са адаптирали своите рамки за участието на социалните партньори и колективното договаряне в съответствие с осмия принцип на социалния стълб — относно социалния диалог и участието на работниците. През февруари 2021 г. **Франция** прие нова нормативна уредба за колективното трудово договаряне в публичния сектор, включваща определение на клаузите, отворени за договаряне, като например чиракуването, и прилагането на политики за компенсиране. През април 2021 г. **Франция** прие реформа с цел засилване на социалния диалог в основаната на платформи икономика чрез въвеждане на избори и номиниране на представители, както и на национален орган, който да отговаря за организирането на изборите. През юли 2021 г. **Кипър** организира съвещание на Консултативния съвет по труда, на което със социалните партньори бяха обсъдени редица важни реформи в страната, за да се гарантира ефективно функциониране на механизмите за колективно договаряне, взаимни споразумения и предотвратяване и уреждане на трудови спорове. **Гърция** актуализира рамката на колективното трудово право, като създаде цифров регистър на синдикатите, регламентира правото на стачка и увеличи до 33 % минималния обем на услугите, предоставяни по време на стачки в предприятията за обществени услуги. Като част от своя ПВУ **Испания** планира да подобри функционирането на колективното трудово договаряне чрез изменение на съответните правни норми и включване на промени в структурата на преговорите, с цел засилване на

представителността на преговарящите страни, обогатяване на съдържанието на диалога и повишаване на правната сигурност при неговото прилагане и последици. Също така, като част от реформите, предложени в нейния ПВУ, **Румъния** планира да измени законодателната рамка, за да подобри функционирането на социалния диалог.

2.4 Насока 8: Насърчаване на равните възможности за всички, насърчаване на социалното приобщаване и борбата с бедността

В този раздел се разглежда прилагането на насоката за заетост № 8, в която се препоръчва на държавите членки да насърчават равните възможности за всички, да стимулират социалното приобщаване и да се борят с бедността в съответствие с принципи 2 (равенство между половете), 3 (равни възможности), 11 (грижи и подкрепа за децата), 12 (социална закрила), 14 (минимален доход), 15 (доходи и пенсии за старост), 16 (здравни грижи), 17 (интеграция на хората с увреждания), 18 (дългосрочни грижи), 19 (жилищно настаняване и помощ за бездомните хора) и 20 (достъп до основни услуги) на социалния стълб. В раздел 2.4.1 е представен анализ на ключовите показатели, а в раздел 2.4.2 са представени политическите мерки на държавите членки в областта на системите за социална закрила и социалното приобщаване.

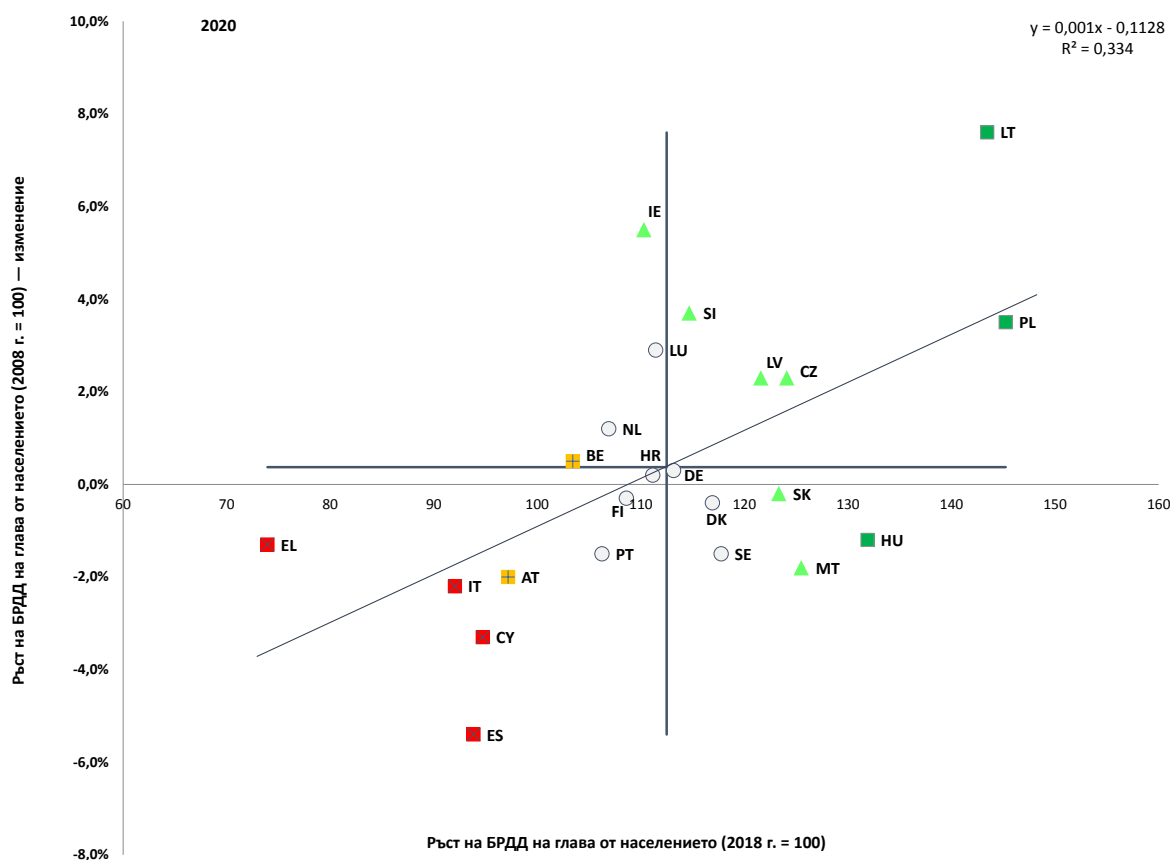
2.4.1 Основни показатели

Въпреки кризата, свързана с COVID-19, брутният разполагаем доход на домакинствата (БРДД) на глава от населението остана като цяло средно стабилен в държавите членки през 2020 г. Най-голямо увеличение се наблюдава в Литва, следвана от Ирландия и Полша (съответно 10,2, 5,7 и 4,9 процентни пункта) — вж. фигура 2.4.1. Най-голямо е намалението в Испания, следвана от Кипър, Малта и Италия (съответно -5,4 процентни пункта, -3,2 процентни пункта, -2,3 процентни пункта и -2,1 процентни пункта). Голяма част от държавите от ЕС обаче показват много по-малки разлики. Както е разгледано в раздел 2.1.1, разликите между държавите членки по този показател отразяват, наред с другото, секторните различия във въздействието на кризата, свързана с COVID-19, както и различния обхват на схемите за подпомагане на доходите и функционирането на автоматичните стабилизатори. В някои държави членки реалният брутен разполагаем доход на глава от населението все още остава под стойностите, наблюдавани през 2008 г., което ги поставя в категориите „за наблюдение“ (Австрия²²⁵) или „критични ситуации“ (Гърция, Италия, Испания и Кипър).

²²⁵ Белгия също е в категорията „за наблюдение“, но с брутен разполагаем доход на домакинствата (БРДД) на глава от населението над равнището от 2008 г.

Фигура 2.4.1: Въпреки кризата, свързана с COVID-19, brutният располагаем доход на домакинствата (БРДД) на глава от населението в държавите членки остава като цяло стабилен през 2020 г.

Ръст на реалния брутен располагаем доход на домакинство на глава от населението (2008 г. = 100) през 2020 г. и промяна спрямо предходната година (водещ показател в набора от социални показатели)



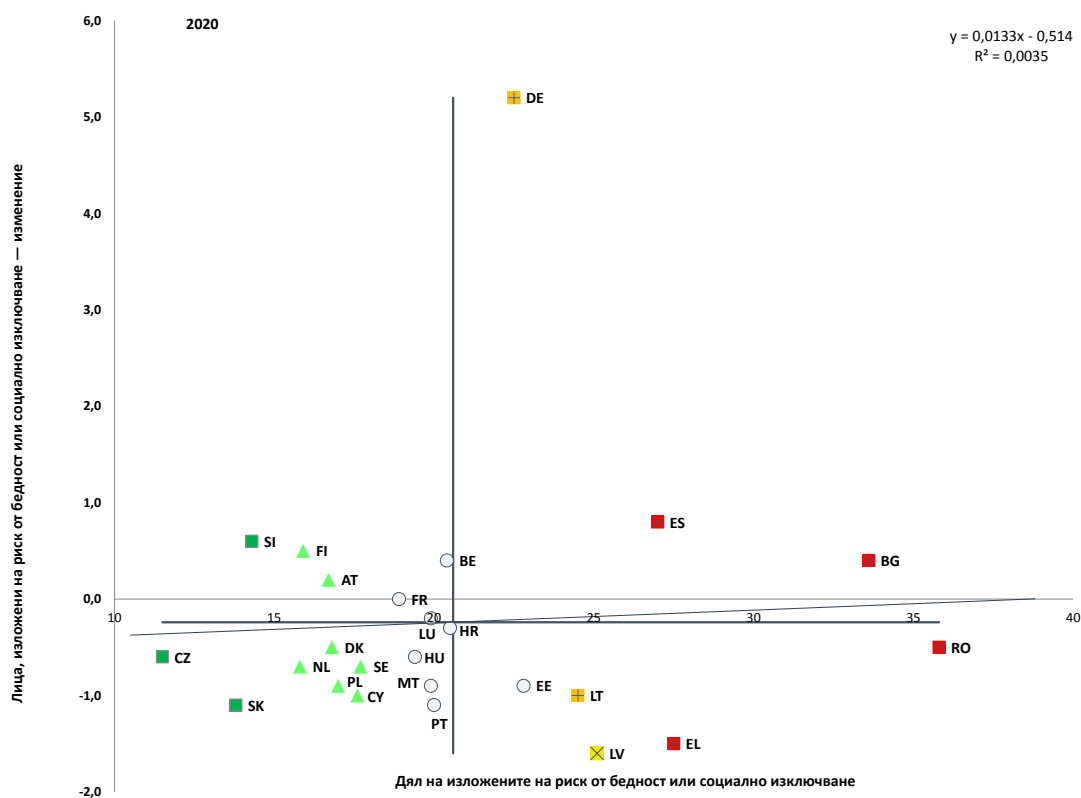
Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Данни за България, Естония, Франция и Румъния не са налични. Източник: Евростат, [tepsr_wc310].

Делът на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), остава като цяло стабилен или намалява в повечето държави членки през 2020 г., но остават значителни разлики. В плана за действие по Европейския стълб на социалните права Комисията определи като водеща цел за 2030 г. намаляването на броя на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, с 15 милиона души. През 2020 г. Румъния, България, Гърция и Испания са с най-високите равнища на лица в тази категория (35,8 %, 33,6 %, 27,5 % и 27 %), а Чехия, Словакия, Словения и Нидерландия — с най-ниските (11,5 %, 13,8 %, 14,3 % и 15,8 %). Сред държавите с високи равнища Румъния регистрира лек спад (от 0,5 процентни пункта) до 35,8 %, докато България и Испания отбелязват леко увеличение (съответно с 0,4 и 0,8 процентни пункта), но ситуацията все още е „критична“ във всички тях, според методологията на набора от социални показатели. Литва и Германия са държави „за наблюдение“ (вж. фигура 2.4.2), но за последната трябва да се отбележи сериозното прекъсване в динамичните редове, дължащо се на голяма промяна в събирането на

данни²²⁶. Най-голям спад на дела на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, е отчетен в Латвия (с 1,6 процентни пункта, до 25,1 %), като продължава тенденцията към намаляване от все още високото равнище. Сред държавите с най-нисък дял на лица, изложени на риск от бедност или социално изключване, Словакия отбелязва по-нататъшно подобрене — с 1,1 процентни пункта, до 13,8 %, а Чехия — с 0,6 процентни пункта, до 11,5 %. Разликите между различните европейски региони от гледна точка на дела на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, са големи, като диапазонът е по-широк, отколкото между държавите членки. Такива различия могат да се появят и в рамките на една държава членка, например в Испания и Италия — вж. фигура 8 в приложение 3.

Фигура 2.4.2: Делът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, е останал стабилен или е намалял в повечето държави членки, но разликите остават големи.

Дял на населението, изложено на риск от бедност или социално изключване (%), стойности за 2020 г. и промени спрямо предходната година (водещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е

²²⁶ От 2020 г. насам Германия предава на EU-SILC данни за показателя ИРБИ от проучване („Mikrozensus“), което е различно от предишното, за да се подобри качеството на основните данни след промяната на показателя ИРБИ през 2021 г. Тази промяна показва също така, че показателят ИРБИ е бил подценен, когато е бил измерван по предишната методология, и това представлява прекъсване в динамичния ред на данните. В резултат на това данните от различните години вече не могат да бъдат сравнявани. През 2020 г. германският процент на ИРБИ се повишава от 17,3 % през 2019 г. до 22,5 % през 2020 г., което представлява увеличение от 5,2 процентни пункта. Това увеличение следва да се разглежда като статистическо движение, дължащо се на подобряването на източника на данни.

представена в приложението. Данните за Ирландия и Италия не са налични, а за Франция, Латвия, Нидерландия, Полша и Словакия са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Белгия, Германия и Люксембург. От 2020 г. насам Германия предава данни за показателя ИРБИ на EU-SILC от проучване („Mikrozensus“), което е различно от предишното. В резултат на това данните от различните години вече не могат да бъдат сравнявани. За водещия показател има дефиниция, която донякъде се различава от тази на предходния показател [[ilc_peps01](#)] след преразглеждането му през 2021 г.²²⁷ Източник: Евростат, [[tepsr_lm410](#)].

Бързите интервенции на правителствата помогнаха да се смекчи въздействието на пандемията върху рисковете от бедност на доходите, тежките материални и социални лишения и дела на хората, живеещи в почти безработни домакинства. Показателят за степен на изложеност на риск от бедност (СРБ) за 2020 г. (въз основа на EU-SILC и отнасящ се до равнищата на доходите през 2019 г.) остава сравнително стабилен за всички държави членки (вж. горния панел на фигура 2.4.3). Според експресните оценки на Евростат (отнасящи се за доходите през 2020 г.)²²⁸ увеличението му е овладяно в поне половината държави членки в сравнение с 2019 г. (и леко е намаляло в Естония, Литва, Финландия, Румъния и Чехия). Въпреки това се очаква леко увеличение в Гърция, Испания, Хърватия, Словения и в по-малка степен в Италия. Степента на тежките материални и социални лишения²²⁹ остава като цяло стабилна през 2020 г., макар и с малко сближаване. В няколко държави (Литва, Словакия, Полша и Гърция) е регистрирано ограничено намаление, а в други се наблюдава стабилност или леко увеличение (Испания, България и Румъния). Делът на хората, живеещи в домакинства на квазибезработни²³⁰, също остава стабилен, което отразява усилията на политиката за ограничаване на загубата на работни места. Забележими положителни изключения са Словакия и Португалия (със спад от съответно 2 и 1,2 процентни пункта), докато във Франция се наблюдава увеличение (с 1,7 процентни пункта).

²²⁷ Това се дължи на факта, че „степен на тежки материални и социални лишения“ заменя предишния компонент „степен на тежки материални лишения“. Вж. подробности на съответния [уебсайт на Евростат](#). Освен това показателят „Хора, живеещи в домакинства с много ниска интензивност на труда“ се измества от възрастовата група 0—59 години към 0—64 години от 2019 г. до 2020 г.

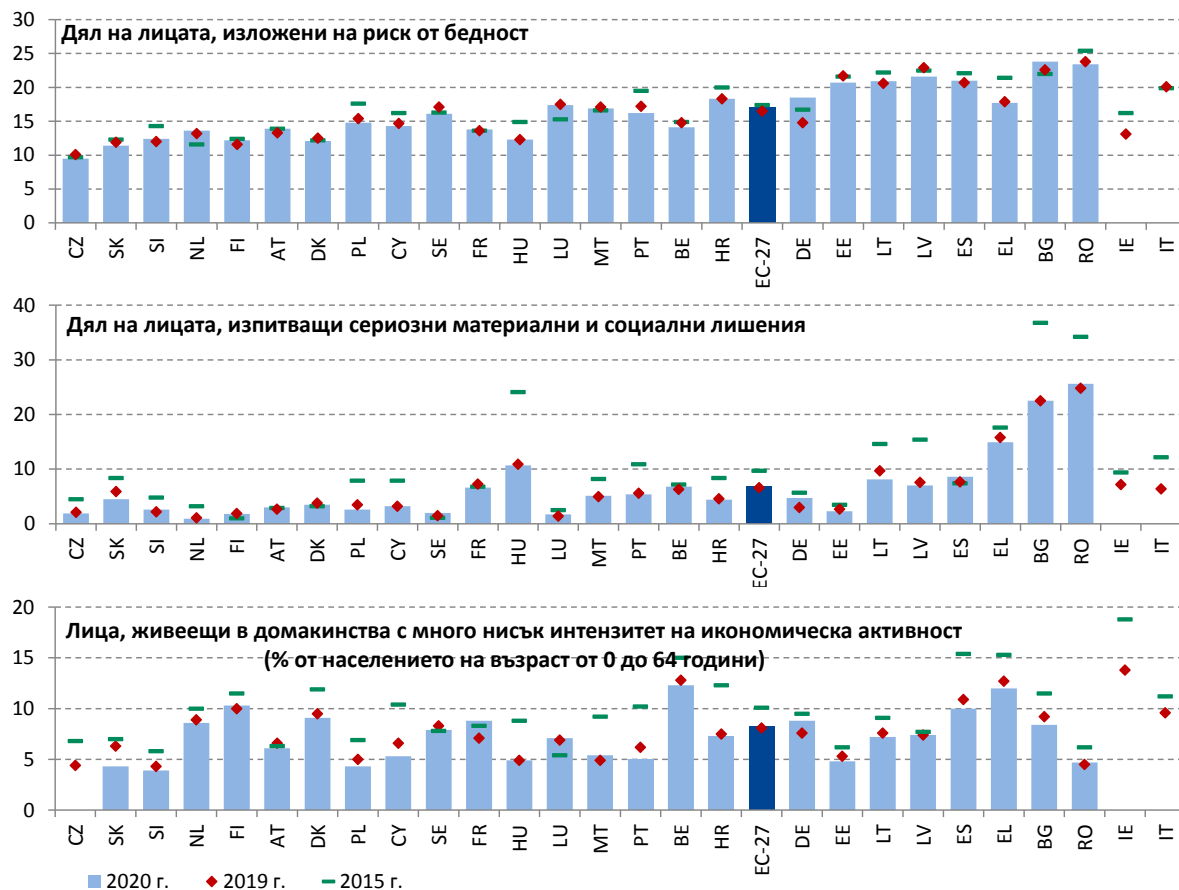
²²⁸ Публикувани през юли 2021 г., достъпни [на уебсайта на Евростат](#). Достъпен на 16 септември 2021 г. Обсъждат се само статистически значимите промени. За Малта няма налични оценки, а за Франция и Румъния липсват разбивки.

²²⁹ Индикаторът „степен на тежки материални и социални лишения“ заменя индикатора „степен на тежки материални лишения“ като компонент на показателя ИРБИ, като въвежда разширен набор от елементи на лишенията — вж. новия набор от елементи на [свързаната страница с речник на Евростат](#) и допълнителни подробности в [бележката към подгрупата „Показатели“ на Комитета за социална закрила](#).

²³⁰ Домакинства, в които възрастните (тези на 18—64 години, с изключение на студентите на възраст 18—24 години и хората, които се самоопределят като пенсионери според си настоящ икономически статус или получават пенсия (с изключение на наследствена пенсия), както и хората във възрастовата група 60—64 години, които са неактивни и живеят в домакинство, в което основният доход са пенсиите) са работили по-малко от 20 % от своето съвкупно потенциално работно време през предходните 12 месеца.

Фигура 2.4.3: Подобренията от 2015 г. насам в компонентите на ИРБИ бяха устойчиви и по време на кризата за почти всички държави членки благодарение на предприетите политически интервенции

Компоненти на водещия показател за степента на изложеност на риск от изпадане в бедност или социално изключване (%; 2015 г., 2019 г., 2020 г.)



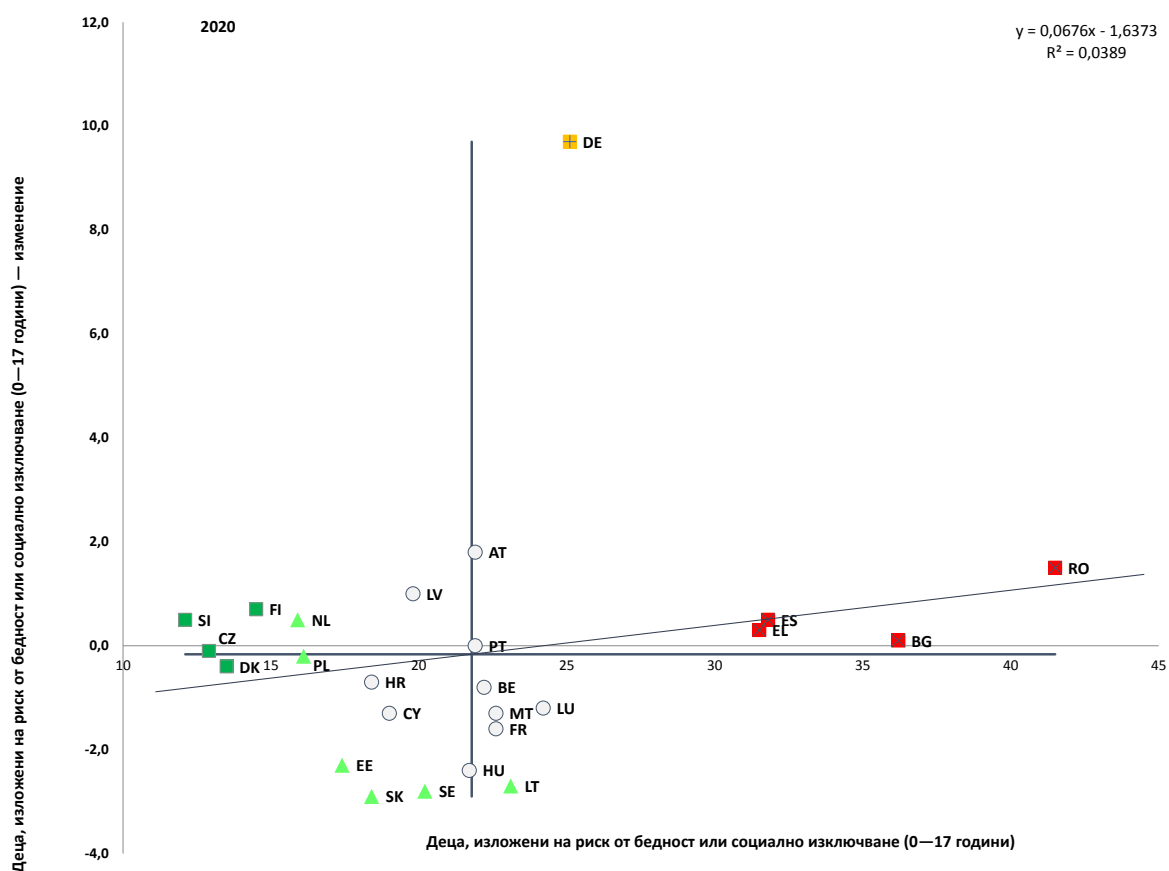
Бележка: Показателите са класирани по степента на ИРБИ през 2020 г. Не са налични данни за Ирландия и Италия. Показателят „степен на тежки материални и социални лишения“ заменя предишния компонент „степен на тежки материални лишения“. В периода от 2019 г. до 2020 г. показателят „Хора, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност“ се измества от възрастовата група 0—59 години към възрастовата група 0—64 години. От 2020 г. насам Германия предава данни за показателя ИРБИ и неговите компоненти на EU-SILC чрез проучване („Mikrozensus“), което е различно от предишното. В резултат на това данните от различните години вече не могат да бъдат сравнявани. Източник: Евростат, [tessi010, tepsr_lm420, tepsr_lm430].

Делът на изложените на риск от изпадане в бедност или социално изключване деца (0—17 г.) остава като цяло стабилен средно за 2020 г., като все още има големи разлики между отделните държави. Както данните от проучванията, така и експресните оценки на Евростат показват, че процентът на ИРБИ за деца и неговите компоненти са относително стабилни през 2020 г. Между 2019 г. и 2020 г. ИРБИ за деца намалява с повече от 0,5 процентни пункта в 11 държави членки, като най-значителното намаление е регистрирано в Словакия, Швеция и Литва (с около 3 процентни пункта). В десет държави членки обаче той се увеличава, като най-голямо е увеличението в Германия, Австрия и Румъния (съответно 9,7, 1,8 и 1,5 процентни пункта); за Германия увеличението е свързано с вече споменатото прекъсване в

динамичните редове). В набора от социални показатели Румъния, Гърция, Испания и България са отбелязани като държави в категорията „критични ситуации“. Освен това в Румъния, Австрия и Испания равнищата на бедност са значително по-високи за децата, отколкото за цялото население (съответно с 5,7, 5,2 и 4,8 процентни пункта). По-малко вероятно е децата, които израстват в бедност или в социално изключване, да се справят по-добре в училище, да се радват на добро здраве и да реализират пълния си потенциал по-късно в живота. Както се подчертава в рамката за сравнителен анализ на грижите и подкрепата за децата, процентът на трайна бедност сред децата остава по-висок, отколкото сред останалата част от населението, а в някои държави членки (като Испания, Румъния, Малта, Италия, България и Португалия) въздействието на социалните трансфери върху детската бедност е значително по-ниско от средното за ЕС. В някои държави членки показателят ИРБИ при децата, отгледани от самотен родител или в семейства с повече от 3 деца, или с мигрантски или ромски произход, е два до три пъти по-висок, отколкото при другите деца.

Фигура 2.4.4: Делът на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване, остава като цяло постоянен, но с големи разлики в отделните държави от ЕС.

Дял на децата (лица на възраст до 17 години), изложени на риск от бедност или социално изключване (%), стойности за 2020 г. и промени спрямо предходната година (ведещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Данните за Ирландия и Италия не са налични, а за Франция, Нидерландия, Полша и Словакия са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Белгия, Германия и

Люксембург. От 2020 г. насам Германия предава данни за показателя ИРБИ на EU-SILC от проучване („Mikrozensus“), което е различно от предишното. В резултат на това данните от различните години вече не могат да бъдат сравнявани.

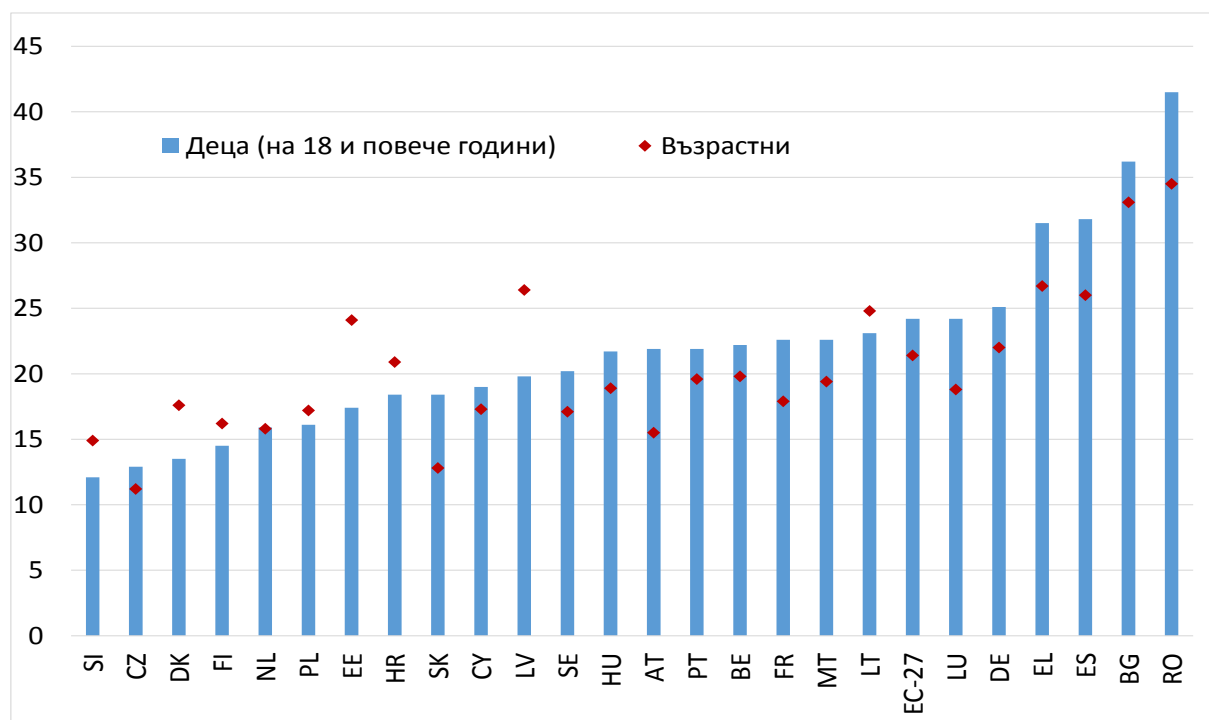
Източник: Евростат, [[tepsr_lm412](#)].

Тематично каре 4: Борба със социалното изключване и предоставяне на подкрепа за децата

В Европейския стълб на социалните права са определени редица принципи, свързани с благосъстоянието и развитието на децата. Принцип 11 (грижи и подкрепа за децата) гласи, че децата имат право на достъпни и висококачествени грижи и образование в ранна детска възраст, както и на закрила от бедност. Децата от семейства в неравностойно положение имат право на специални мерки за насърчаване на равните възможности. Принцип 1 (образование, обучение и учене през целия живот) потвърждава правото на качествено и приобщаващо образование, а принцип 3 (равни възможности) — правото на равно третиране и равни възможности по отношение на социалната закрила, образованието и достъпа до стоки и услуги, достъпни за обществеността.

Въпреки това броят на децата в риск от бедност или социално изключване в ЕС все още е голям. През 2019 г. 19,6 милиона деца (24,2 %) в ЕС са били в това положение. В повечето държави членки децата са изложени на бедност в по-голяма степен, отколкото възрастното население (вж. графиката). В плана за действие по Европейския стълб на социалните права се предлага броят на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване, да бъде намален с поне 5 милиона до 2030 г.

Дял на децата (0—17 г.), изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), в сравнение с възрастните (18+), (% , 2020 г.)



Забележка: За Ирландия и Италия няма налични данни.

Източник: Показател на Евростат [[ile_peps01n](#)].

Качественото образование и грижите в ранна детска възраст са от особена важност за преодоляване на различията в образователните постижения през целия живот на децата в неравностойно положение и за осигуряване на възможност за участие на пазара на труда на техните родители, като по този начин се увеличават доходите на домакинствата. Средно в

ЕС 35,3 % от децата на възраст под 3 години и 89,6 % от децата на възраст между 3 години и минималната задължителна училищна възраст са били записани в институционални грижи за деца през 2019 г. В някои държави членки обаче съответните стойности са под 10 % и 60 % за тези две групи (вж. глава 2.2.1).

С препоръка на Съвета от 14 юни 2021 г. беше създадена Европейска гаранция за детето с цел предотвратяване и борба със социалното изключване на децата чрез гарантиране на достъп до набор от ключови услуги. С нея се призовава държавите членки да осигурят на децата, изложени на риск от бедност и социално изключване, безплатен и ефективен достъп до здравеопазване, образование и грижи в ранна детска възраст (вж. раздел 2.2.1), образование и училищни дейности и поне едно здравословно хранене всеки учебен ден, както и ефективен достъп до здравословно хранене и подходящи жилищни условия. Европейската гаранция за детето е ключов елемент от цялостната стратегия на ЕС за правата на детето.²³¹ До 15 март 2022 г. държавите членки ще представят на Комисията своите национални планове за действие относно начините за изпълнение на препоръката, обхващащи периода до 2030 г. Препоръката предвижда силни процеси на управление и мониторинг, включително двугодишни доклади от държавите членки и доклад на Комисията до Съвета пет години след приемането ѝ. През октомври 2021 г. Комитетът за социална закрила одобри рамка за сравнителен анализ в областта на грижите и подкрепата за децата, като определи показатели за резултат и изпълнение, както и набор от контекстуална информация — за повече информация вж. раздел 1.4.

Фаза III на подготвителното действие за гаранцията за детето доведе до пилотни политически интервенции от страна на УНИЦЕФ в четири държави членки. В България, като част от програмата за домашни посещения, повече от 2 600 семейства с малки деца получиха подкрепа между октомври 2020 г. и юли 2021 г. Целта е да се осигурят внимателни грижи за деца под 3 години и бременни жени. Персоналът на домашните посещения е бил обучен по въпросите на ранното детско развитие и ангажирането на бащите. В Гърция консултации с различни заинтересовани страни, включително деца, допринесоха за разработването на Националния план за действие за реформа на грижите за деца. В района на Атика пилотен проект ще подкрепи децата от пет институции да бъдат реинтегрирани в родните си семейства или да бъдат настанени в алтернативни семейни и общностни услуги за грижа. В Италия в горните класове на средните училища бяха проведени 13 цифровизирани лагера за иновации и творчество, в които участваха над 1 400 ученици. В Хърватия център за социално подпомагане получи подкрепа за разширяване на своята програма за подкрепа на родителите, която достигна до повече от 100 бенефициери.

Дълбочината на бедността леко се е увеличила през 2019 г. в сравнение с 2018 г. Разликата в бедността²³² не се е подобрила, а понякога дори леко се увеличава (SILC 2020). Най-голяма е разликата (над 25 %) в Унгария, Румъния, Германия, Испания, Латвия, България, Хърватия и Гърция. В Унгария тя се увеличава за втора поредна година и то в значителна степен (7,4 процентни пункта). Увеличение е регистрирано и в държави с по-ниски от средните равнища (във Франция с 5 процентни пункта; в Португалия с 2 процентни пункта). В други държави членки тя остава като цяло стабилна, въпреки цялостното подобряване на социално-икономическата ситуация

²³¹ Приет на 24 март 2021 г., достъпен [онлайн](#). Освен аспектите на социално-икономическото приобщаване, здравеопазването и образованието, които са обхванати от Европейската гаранция за детето, стратегията има пет други тематични области: участие на децата в политическия и демократичния живот; борба с насилието срещу деца и осигуряване на закрила на децата, правосъдие, съобразено с интересите на децата, цифрово и информационно общество и глобално измерение.

²³² Това отчита отдалечеността на медианния доход на хората, изложени на риск от бедност, от прага на бедността. Евростат, показател [\[ilc_li11\]](#). Възрастова група: Общо. Показателят използва информация за доходите от предходната година, поради което стойностите за 2020 г. описват ситуацията през 2019 г.

преди пандемията (с изключение на Люксембург и Литва, където се наблюдава намаление съответно с 6,9 и 2,8 процентни пункта). Бедността е по-дълбока сред хората, живеещи в домакинства, които са почти без работа²³³, като през 2019 г. тя е около 40 % в ЕС за населението на възраст 18—64 години. В тази група Румъния, Италия, България, Латвия и Словакия регистрират най-големите разлики в бедността (всички над 50 %), като в повечето от тях се наблюдава известно влошаване. Показателят е по-нисък от 20 % в Нидерландия, Финландия и Ирландия. Най-голямо увеличение се наблюдава в Унгария (+14,9 процентни пункта). Високите проценти подсказват за предизвикателства, свързани с адекватността и обхвата на обезщетенията.

Лицата с увреждания, особено жените и тези в трудоспособна възраст, е много вероятно да бъдат в категорията ИРБИ през 2020 г. В ЕС 28,9 % от хората с увреждания са изправени пред риск от бедност или социално изключване, в сравнение с 19 % от хората без увреждания през 2020 г., като е регистрирано увеличение спрямо 2019 г., когато делът им е 28,4 %²³⁴. Най-висок е този показател в България (52,3 %), Естония (40,4 %), Латвия (39,3 %), Литва (38,7 %), Хърватия (38,2 %), а най-нисък — в Словакия, Дания, Финландия и Австрия (между 20,3 % и 22,3 %). Сред хората с увреждания жените са изложени на по-голям риск (29,9 %, в сравнение с 27,7 % от мъжете), както и хората на възраст между 16 и 64 години (34,3 %, в сравнение с 23,2 % при лицата над 65 години). Кризата, свързана с COVID-19, оказва непропорционално въздействие върху хората с увреждания и задълбочи съществуващите преди това рискове от изключване²³⁵, особено по отношение на достъпа до здравеопазване, образование, заетост и онлайн услуги за подкрепа, по-специално за лицата, живеещи в институции²³⁶.

Делът на хората с мигрантски произход и на ромите, изправени пред бедност и социално изключване, е значително по-висок от средния. През 2020 г. процентите на ИРБИ за лицата, родени извън ЕС, са много по-високи (около два пъти по-големи) в сравнение с тези за родените²³⁷ в държавите членки с най-високи равнища (53 % спрямо 26,9 % в Гърция, 52,6 % спрямо 21,3 % в Испания, 45,2 % спрямо 20,4 % в Германия и 44,6 % спрямо 15 % в Белгия). Между 72 % и 80 % от ромите в ЕС живеят с доходи под съответния национален праг на риска от изпадане в бедност — ситуация,

²³³ Показателят се изчислява от Евростат (непубликувано) като разстоянието между медианния еквивалентен общ нетен доход на лицата, чийто еквивалентен располагаем доход е под прага на риска от изпадане в бедност и които живеят в домакинство с много ниска интензивност на труда, и самия праг на риска от изпадане в бедност, изразено като процент от прага на риска от изпадане в бедност. Този праг е определен на 60 % от националната медиана на еквивалентния располагаем доход на всички хора в дадена страна, а не за ЕС като цяло.

²³⁴ Показател на Евростат [[hlth_dpe010](#)], базиран на EU-SILC, обхващащ хора на възраст 16 и повече години. Съгласно концепцията за глобален индекс за ограничения в дейностите (GALI) се смята, че лицата са с увреждане, ако имат някакви или сериозни ограничения в дейностите.

²³⁵ Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2021 г.*, юни 2021 г.

²³⁶ Световна здравна организация, *Резюме на политиката: Включващ уврежданията отговор на COVID-19*, май 2020 г.

²³⁷ Както показват показателите на Евростат [[ilc_peps06](#)], [[ilc_li33](#)] и [[ilc_iw16](#)], ИРБИ, СРБ и СРБ при трудова заетост.

която се влоши от загубата на работни места по време на пандемията. Положението е още по-лошо за ромските деца.²³⁸

Енергийната бедност продължи да намалява в целия ЕС, но положението остава критично за хората под прага на бедността. Делът на хората, които не могат да поддържат домовете си достатъчно топли, достигна 8,2 % през 2020 г.²³⁹ При хората с доходи под прага на бедността този дял достигна 20,1 % през 2020 г., за разлика от едва 5,8 % при хората над прага. Достъпността е проблем особено в някои държави членки в Южна и Източна Европа, по-специално в България, Литва, Кипър, Португалия и Гърция. По-високите цени на енергията крият риск от увеличаване на енергийната бедност. На 13 октомври 2021 г. Комисията прие Съобщение относно *Справяне с нарастващите цени на енергията*²⁴⁰, в което беше представен набор от мерки за справяне с непосредственото въздействие на (сегашните) внезапни увеличения на цените и за по-нататъшно укрепване на устойчивостта срещу бъдещи сътресения. Както беше обявено в пакета „Подготвени за цел 55“ и с оглед на осигуряването на справедлив преход към неутралност по отношение на климата, Комисията възнамерява да представи предложение за препоръка на Съвета до края на 2021 г., за да предостави допълнителни насоки на държавите членки за това как да се справят със социалните и трудовите аспекти на екологичния преход²⁴¹. Промените в цените на енергията и тяхното въздействие върху разпределението трябва да се наблюдават внимателно, като в крайна сметка е необходимо да се въведат компенсаторни механизми.

Неравенството в доходите е било стабилно или дори е намаляло в повечето държави членки преди кризата, свързана с COVID-19. Данните от проучването показват, че в ЕС делът на доходите на горните 20 % в разпределението на доходите е бил средно почти пет пъти по-голям от дела на долните 20 % през 2019 г. (референтната година за доходите на показателя) — вж. фигура 2.4.5. Най-силно изразен спад на неравенството в доходите се наблюдава преди пандемията в Румъния, Люксембург, Словакия, Полша, Литва, Кипър и Латвия. Особено силно нарастване на общото неравенство бе отбелязано в Малта, Франция и Германия (последното обаче е свързано с прекъсване в динамичните редове). Германия, България, Латвия и Литва са в категорията „критични ситуации“, тъй като регистрират както високи равнища, така и увеличения или сравнително малки намаления на неравенството. Регионалните различия са големи в европейските региони, и както в случая с процентите по ИРБИ, те могат да бъдат големи в рамките на една държава членка — вж. фигура 4 в приложение 3. Както беше разгледано в глава 1, експресните оценки на Евростат показват, че през 2020 г. квинтилното съотношение на доходите (S80/S20) за ЕС като цяло ще остане стабилно²⁴², въпреки че според оценките доходите от заетост (пазарни) са намалели с 10 % за първите квинтили на доходите и с 2 % за петия квинтил. Основна роля за постигането на този резултат изиграха въведената публична подкрепа,

²³⁸ Вж. подробности и препратки в SWD(2020) 530 final.

²³⁹ Според показателя на Евростат [ilc_mdcs01]. Забележка: прекъсване в динамичните редове е посочено за средната стойност за ЕС, както и за Белгия, Германия и Люксембург през 2020 г.

²⁴⁰ Съобщение на Комисията „Справяне с нарастващите цени на енергията: набор от мерки за действие и подкрепа“, COM(2021) 660 final.

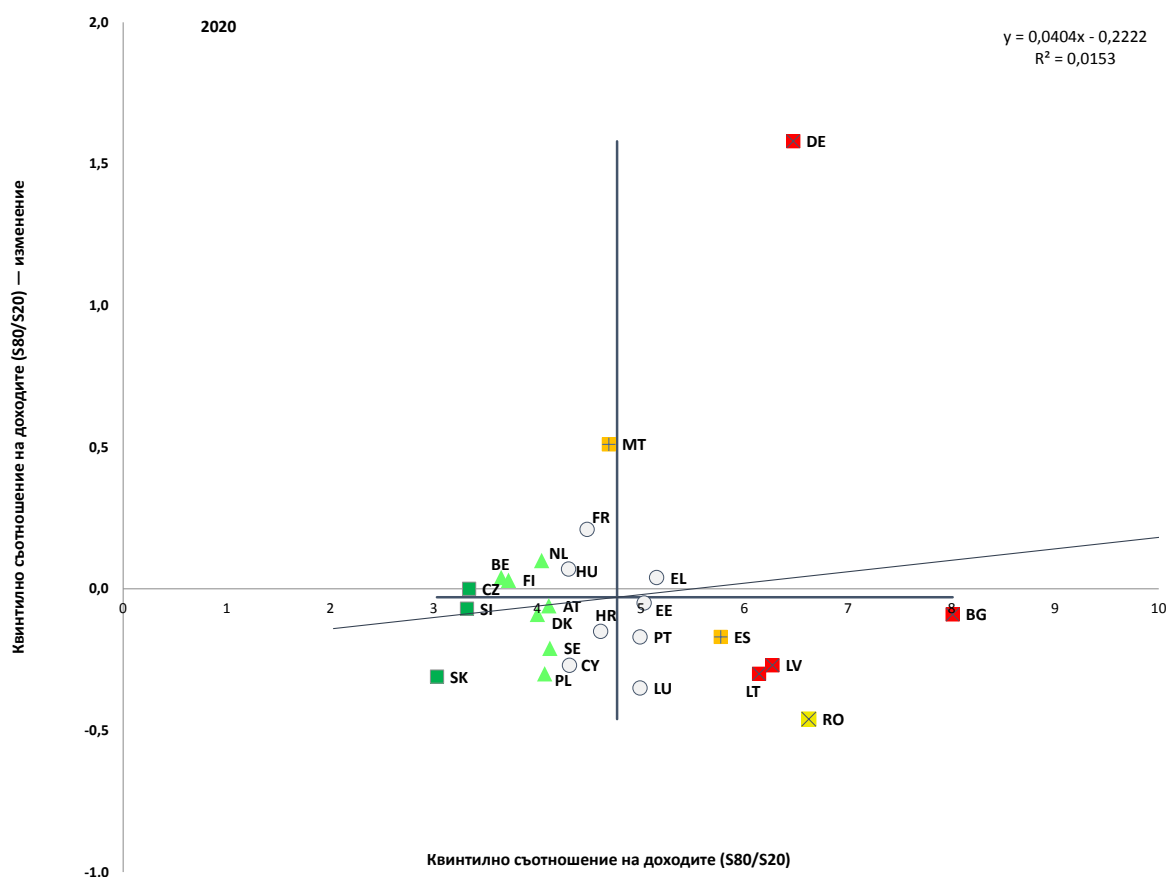
²⁴¹ Инициативата беше обявена в съобщението „Подготвени за цел 55“ (COM(2021) 550 final) и в съображение 18 от предложението за създаване на Социален фонд за климата (COM(2021) 568 final).

²⁴² В повечето държави членки очакваната промяна не изглежда статистически значима.

включително чрез непълно работно време и други схеми за запазване на работните места (вж. глава 2.1.1), както и функционирането на автоматичните стабилизатори чрез системите за данъци и обезщетения. Тези механизми в много случаи бяха подсилени, за да се облекчат последиците от кризата, свързана с COVID-19, по-специално за уязвимите групи. В резултат на това въздействието по отношение на разполагаемия доход се оценява като почти еднакво за цялото разпределение на доходите, като се очаква увеличение на разполагаемия доход с 2 % за първия квинтил и почти никаква промяна за петия квинтил.

Фигура 2.4.5: Неравенството в доходите намаля или остана стабилно в по-голямата част от държавите членки благодарение на огромната публична подкрепа и функционирането на автоматичните стабилизатори

Квинтилно съотношение на доходите (S80/S20), стойности за 2020 г. и промени спрямо предходната година (водещ показател в набора от социални показатели)



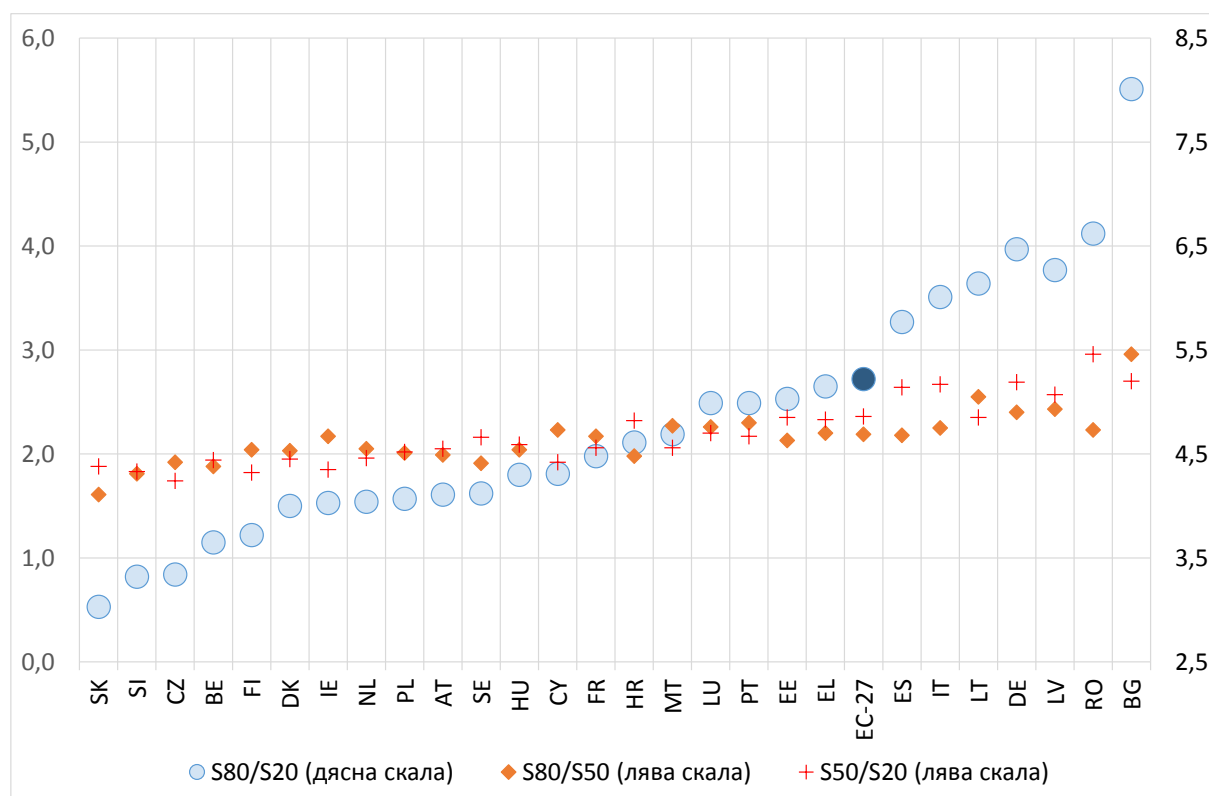
Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Данни за Ирландия и Италия не са налични, а за Франция, Латвия, Нидерландия, Полша, Словакия данните са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Белгия, Дания, Германия и Люксембург. От 2020 г. насам Германия предава данни за показателя на EU-SILC от проучване („Mikrozensus“), което е различно от предишното. В резултат на това данните от различните години вече не могат да бъдат сравнявани.

Източник: Евростат, [tessi180].

Формата на неравенствата по отношение на доходите в разпределението на доходите се различава значително в отделните държави — членки на ЕС. През

последното десетилетие нарастването на неравенствата по същество се дължи средно на увеличения в долната част на разпределението на доходите (вж. съвместният доклад за заетостта за 2021 г.). Държавите членки, в които общото неравенство по отношение на доходите (S80/S20) е по-високо от средното за ЕС, обикновено се характеризират и с по-високо неравенство в долния и в горния край на разпределението на доходите, както показват съответните квинтилни съотношения (S50/S20 и S80/S50) — вж. фигура 2.4.6. То обаче е по-силно изразено в долния край (S50/S20), както в случаите на Румъния, Латвия, Германия, Италия и Испания. По-голямото неравенство в долната част на класацията е причина и за общото неравенство в държавите, където то е на равнища под средните за ЕС, например в Хърватия, Естония, Словакия и Швеция. В други държави членки (България, Кипър, Ирландия, Литва, Малта и Португалия) общото неравенство се дължи в сравнително по-голяма степен на по-високото неравенство S80/S50.

Фигура 2.4.6. Формата на неравенствата по отношение на доходите в разпределението на доходите се различава значително в отделните държави членки
Квинтилни съотношения S80/S20, S80/S50 и S50/S20 (2020 г.)



Забележка: Данни за Ирландия и Италия не са налични за 2020 г., затова са използвани стойностите за 2019 г.

Източник: Евростат [tessi180], [ilc_dil1d], [ilc_dille]

Предварителните оценки на разходите за социална закрила през 2020 г. за 19 държави членки²⁴³ сочат безпрецедентни равнища и голям ръст в сравнение с

²⁴³ Източник: Евростат, [Предварителни оценки — Социална закрила — Евростат \(europa.eu\)](#), обхващащи Белгия, България, Чехия, Германия, Дания, Естония, Ирландия, Франция, Хърватия, Италия, Латвия,

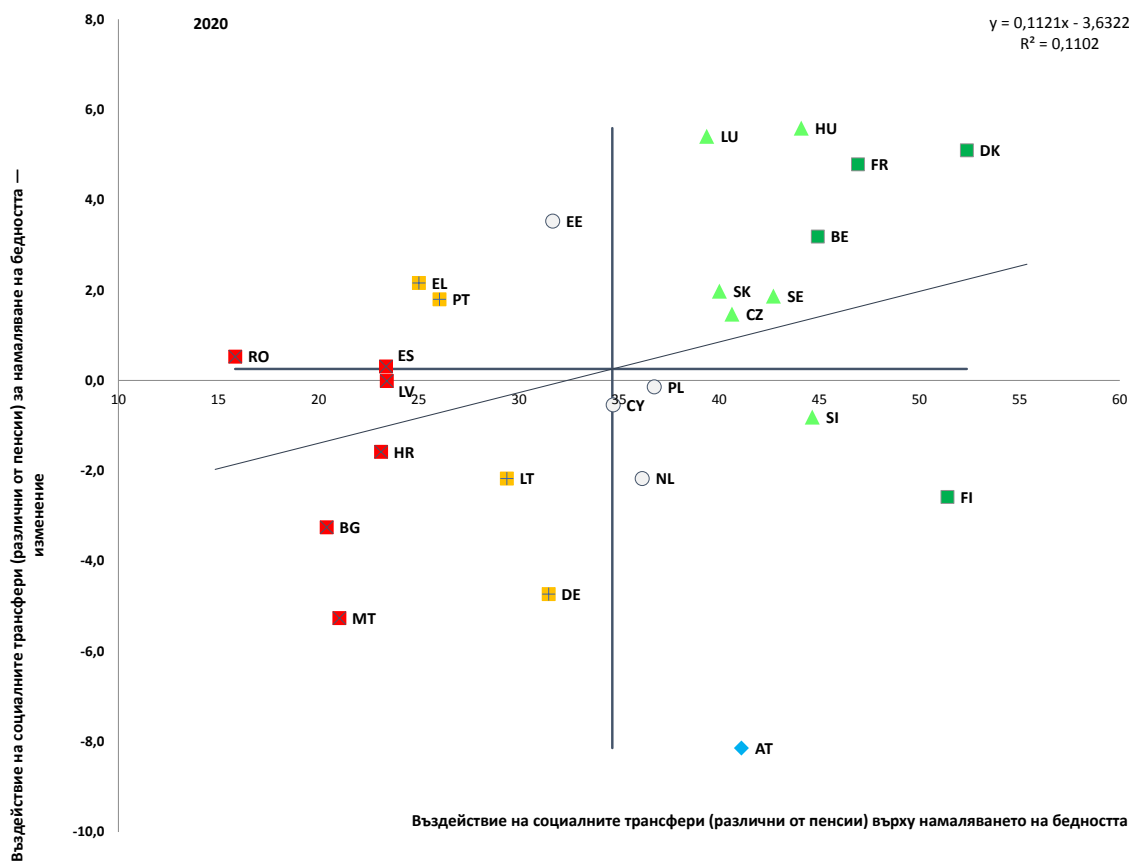
2019 г. Като цяло разходите за социална закрила са се увеличили с 234 млрд. евро (повече от 8 %) през 2019 г. Увеличенията в отделните държави членки варират от 3 % в Полша и Хърватия до над 20 % в Ирландия и Малта. През периода 2019—2020 г. нарастването се дължи най-вече на по-големите разходи за обезщетения за безработица, включително обезщетенията, изплащани при режими на работа на непълно работно време (+101 млрд. евро, или +75 %). Увеличение се наблюдава и при разходите, свързани със социалното изключване (+14 %), жилищното настаняване (+7 %), обезщетенията, свързани със семейството/децата (+6 %), болестите/здравеопазването (+5 %) и обезщетенията за старост (+3 %). В относително изражение сред 19-те държави членки, представили отчет, увеличение на разходите за обезщетения за безработица с повече от 100 % се наблюдава в Австрия, Чехия, Португалия, Ирландия, Естония и Малта. В Белгия, България, Чехия, Дания, Ирландия, Латвия, Унгария, Малта и Португалия разходите за болнична помощ/здравеопазване са се увеличили с повече от 10 %. Разходите за социална закрила силно нарастват като дял от БВП — от 27,6 % през 2019 г. до 31,2 % през 2020 г. (+3,6 процентни пункта), отчасти и в резултат на спада в общото равнище на БВП през 2020 г.

Влиянието на социалните трансфери върху намаляването на бедността е стабилно в ЕС-27 от 2015 г. насам, но показва различия в отделните държави членки. Средно в ЕС социалните трансфери (с изключение на пенсиите) са намалили степента на изложеност на риск от изпадане в бедност с около една трета (32,7 %) през 2020 г. Съществуват обаче значителни разлики между държавите членки, които варират от около 16 % в Румъния до над 50 % в Дания и Финландия. През 2020 г. (по отношение на доходите от 2019 г.) в пет държави членки се наблюдават както по-високи стойности, така и увеличения: във Франция и Дания (най-добре представящите се държави), както и в Белгия, Унгария и Люксембург (при които обаче се регистрират прекъсвания в динамичните редове). През същия период ефектът от намаляването на бедността е под средния и остава относително стабилен в Румъния, Испания и Гърция, но намалява значително в България, Малта и Хърватия, като и шестте държави са в „критична ситуация“. Показателят показва тенденция на разминаване между държавите членки. Големи са разликите и между регионите в ЕС, като особено ниски стойности са регистрирани в южните региони на Италия, повечето региони в Румъния и някои региони в Гърция и Хърватия — вж. фигура 9 в приложение 3.

Литва, Унгария, Малта, Австрия, Полша, Португалия, Словения и Швеция. Общо на тези 19 държави членки се падат около 79 % от БВП на ЕС-27 през 2019 г. (и 81 % от разходите за социална закрила).

Фигура 2.4.7: Въздействието на социалните трансфери върху намаляването на бедността се различава в отделните държави членки

Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсиите) върху намаляването на бедността, равнища за 2020 г. и промени спрямо предходната година (водещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Данни за Ирландия и Италия не са налични, а данните за Франция, Латвия, Нидерландия, Полша и Словакия са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Белгия, Дания, Германия и Люксембург. От 2020 г. насам Германия предава данни за показателя на EU-SILC от проучване („Mikrozensus“), което е различно от предишното. В резултат на това данните от различните години вече не могат да бъдат сравнявани.

Източник: Евростат, [tespm050].

Съществуват значителни различия по отношение на обхвата на социалната закрила, по-специално сред нестандартните работници. Средно делът на лицата в трудоспособна възраст (16—64 г.), изложени на риск от бедност и получаващи социални помощи (на индивидуално равнище²⁴⁴), е по-висок сред работниците и служителите с временен договор (41 %), отколкото сред тези с постоянен (26 %). Съществуват обаче значителни различия в отделните държави членки: под 25 % е в Хърватия, Полша, Португалия, Малта, Унгария, Словакия и Гърция — някои от тези държави (като Полша, Португалия и Хърватия) съобщават и за високо разпространение на временните договори. Той е по-малък и сред самостоятелно заетите лица (12,9 %) в сравнение с наетите лица (31 %), което говори за по-малък достъп до социална закрила

²⁴⁴ Според показателя за ефективен достъп, одобрен в контекста на рамката за мониторинг на достъпа до социална закрила (процент на лицата, които получават обезщетения, спрямо населението, изложено на риск от бедност, преди социалните трансфери).

за първите. И накрая, около половината (52 %) от безработните в ЕС получават социални помощи, но този дял е под 15 % в Хърватия, Гърция, Румъния, Полша, Словакия и България. За разлика от неотдавнашното значително увеличение на броя на лицата, получаващи обезщетения за безработица²⁴⁵, в повечето държави членки не е регистрирано увеличение на получателите на социални помощи. В много държави членки обаче (Белгия, Чехия, Гърция, Испания, Франция, Латвия, Литва, Люксембург, Португалия и Словения) броят на лицата, които получават тези обезщетения, се е повишил чувствително в определен момент през 2020 г.²⁴⁶.

Тематично каре 5: Достъп до адекватна социална закрила

През 2019 г. Съветът прие препоръка относно достъпа до социална закрила на работниците и самостоятелно заетите лица²⁴⁷, с цел да се приложи принцип 12 от Европейския стълб на социалните права (относно социалната закрила) и да се адаптират системите за социална закрила към бързо развиващите се пазари на труда. Държавите членки се ангажираха да гарантират: 1) достъп до социална закрила; 2) ефективно покритие за всички работници и самостоятелно заети лица, независимо от вида на трудовото правоотношение²⁴⁸; 3) адекватно равнище на защита (достоеен стандарт на живот, подходящо заместване на доходите); и 4) прозрачност на условията и правилата, както и административно опростяване. От държавите членки беше поискано да представят план, в който да се определят съответните мерки, които да бъдат предприети на национално равнище, до 15 май 2021 г. До средата на октомври 2021 г. 25 държави членки представиха своите национални планове.²⁴⁹

Почти всички национални планове включват мерки, насочени към поне една от четирите области на препоръката, макар и със значителни различия в размера, обхвата²⁵⁰ и времевите рамки.²⁵¹ Въпреки че 21 плана (от общо 25) включват мерки за подобряване на достъпа до социална закрила, като цяло те нямат за цел да покрият всички пропуски, установени в рамката за мониторинг²⁵² или в специфичните за всяка държава препоръки, издадени в цикъла на европейския семестър за 2020 г.²⁵³ Повечето мерки (изпълнени или

²⁴⁵ Вж. глава 2.3.1 относно постъпленията от обезщетения за безработица.

²⁴⁶ Вж. таблица 7, съставена въз основа на данни, събрани от [Комитета за социална закрила \(КСЗ\), в годишния преглед за 2021 г. на Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на социалната закрила и промените в политиките за социална закрила](#).

²⁴⁷ [Препоръка на Съвета 2019/С 387/01 от 8 ноември 2019 г.](#)

²⁴⁸ Това означава, че правилата не позволяват на лицата да натрупват или да имат достъп до обезщетения и гарантират, че правата се запазват, натрупват и/или прехвърлят.

²⁴⁹ Люксембург и Словения все още не са представили своите планове. Плановите са достъпни [онлайн](#).

²⁵⁰ Девет плана предвиждат една основна политическа (или законодателна) мярка (Дания, Испания, Германия, Гърция, Хърватия, Ирландия, Литва, Финландия, Латвия), а девет включват от 3 до 6 мерки (Кипър, Чехия, Естония, Франция, Италия, Малта, Нидерландия, Португалия и Румъния). Белгия предложи повече от 30 мерки в цялостен пакет, насочени към различните измерения на препоръката.

²⁵¹ Четиринадесет държави членки посочват мерки, предприети след приемането на препоръката (през ноември 2019 г.), а планираните за в бъдеще мерки са включени в 17 национални плана.

²⁵² Рамка за наблюдение на достъпа до социална закрила за работниците и самостоятелно заетите лица, достъпна [онлайн](#).

²⁵³ През 2020 г. на 16 държави членки (България, Кипър, Естония, Испания, Унгария, Хърватия, Италия, Литва, Латвия, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Словения и Словакия) беше издадена специфична за държавата препоръка (СДП) относно социалната закрила, често с много ясен акцент върху подобряване на достъпа за нестандартните работници и самостоятелно заетите лица (Кипър, Естония, Испания, Италия, Литва, Нидерландия, Полша, Португалия и Словения). Приетите ПВУ на 17 държави членки включват мерки, свързани със социалната закрила, като 14 от тях имат съответни СДП за 2019 г. или 2020 г. Повечето от тези ПВУ обхващат съответните им СДП, но в малко от тях те се разглеждат в цялост.

предвидени) са свързани с официалното обхващане на нестандартните работници или самостоятелно заетите лица (в 15 държави членки) и с подобряване на адекватността (в 13 държави членки), с акцент върху пенсиите, обезщетенията за безработица и болест. Предвидени са по-малко мерки по отношение на ефективния достъп, запазването и прехвърлянето на права, както и по отношение на прозрачността и опростяването.

В почти всички планове се докладва за политически мерки, предприети в отговор на кризата, свързана с COVID-19. Такива мерки включват облекчаване на правилата, удължаване на срока и/или увеличаване на размера на обезщетенията (например за безработица и болест). Освен това на някои групи (работници с несигурни договори, самостоятелно заети лица) или сектори/професии (културен сектор, здравни работници, домашни помощници и т.н.) е предоставена специална подкрепа.²⁵⁴ Като цяло извънредните мерки допринесоха за разширяване на социалната закрила на групи, които преди това не са били обхванати или са били обхванати частично. Въпреки това повечето мерки, предприети през 2020 г. и в началото на 2021 г., изглеждат временни, което означава, че е малко вероятно да се превърнат в постоянна характеристика на системите за социална закрила.²⁵⁵ Ето защо Планът за действие за прилагане на Европейския стълб на социалните права насърчава държавите членки да разширят допълнително достъпа до социална закрила, като използват изключителните мерки, свързани с COVID-19, като източник на вдъхновение за структурни реформи за подобряване на закрилата на безработните, нестандартните работници и самостоятелно заетите лица.

Неотдавнашните национални мерки за преодоляване на пропуските в официалното осигуряване се отнасят най-вече до самостоятелно заетите лица и хората, които извършват нестандартна работа. Франция направи постоянно разширяването на обхвата на обезщетенията за болест за всички самостоятелно заети лица, включително за *либералните професии* (в контекста на закона за социалната сигурност, приет в края на 2020 г.). Правителството на Ирландия предложи ново законоустановено обезщетение за болест, за да осигури защита на наетите лица, които нямат право на отпуск по болест в трудовите си договори. Белгия планира да подобри официалния обхват за определени категории (артисти, работещи през платформи, неофициални болногледачи, сексуални работници) и да оцени и адаптира така наречените „мостови права“, които осигуряват подпомагане на доходите на самостоятелно заетите лица. Румъния планира да разшири отпуска по бащинство за самостоятелно заетите лица и да осигури официален достъп до всички клонове на социалното осигуряване за сезонните и дневните работници, както и за работещите през платформа. Чехия възнамерява да подобри достъпа до обезщетения за болест и свързани с нея рискове (включително майчинство) за работещите при нестандартни условия. Кипър планира да осигури пълно покритие на мерките за социална закрила за самостоятелно заетите лица, т.е. да разшири обхвата на обезщетенията за безработица и схемите, свързани с трудови злоупотреби и професионални заболявания. Полша започна реформа, разширяваща обхвата на задължителната застраховка, особено по пенсионни схеми за граждански договори. Накрая, Гърция предвижда да разшири достъпа до обезщетения за болест за самостоятелно заетите лица.

Що се отнася до адекватността, редица национални мерки, включени в планове, се отнасят до състоянието на пенсиите, особено за самостоятелно заетите лица. Например Испания и Латвия решиха да адаптират изчисленията на вноските за самостоятелно заетите лица, по-специално за да подкрепят адекватността на бъдещите пенсии, докато Белгия планира да уеднакви пенсионните системи за самостоятелно заетите и наетите лица и да доближи

²⁵⁴ Вж. раздел 2.4.2 и Съвместния доклад за заетостта за 2021 г.

²⁵⁵ Вж. също [Европейска мрежа за социална политика, ESPN \(2021 г.\)](#).

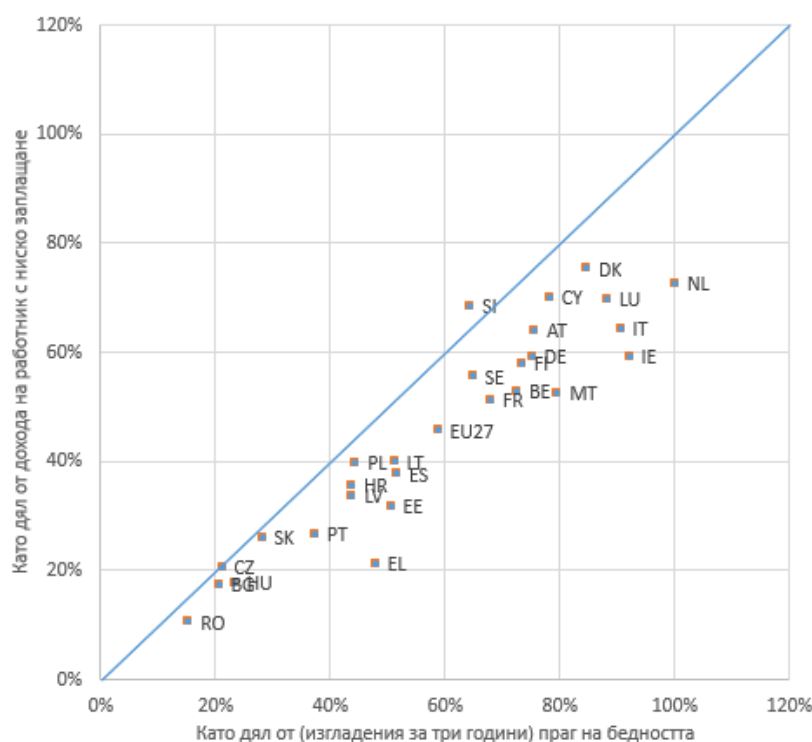
вноските на самостоятелно заетите лица до техния осигурителен капацитет. **Австрия, Германия и Естония** предприеха мерки за подобряване на адекватността на пенсиите, особено за лицата с ниски права, а **Чехия** представи пенсионна реформа за подобряване на справедливостта на пенсионната система (включително що се отнася до разликите между мъжете и жените).

През 2019 г. адекватността на схемите за минимален доход намаля в почти всички държави членки. Адекватността на обезщетенията за гарантиране на минимален доход може да се наблюдава²⁵⁶ чрез сравняване на дохода на бенефициерите с националния праг на бедност и с дохода на нископлатен работник. Тези сравнения дават представа за въздействието на облекчаването на бедността по отношение на доходите, както и за измерението за активизиране и потенциалните възпиращи ефекти на схемите. Относно последния доклад с налични годишни доходи (2019 г.) адекватността на схемите за минимален доход като цяло е намаляла в ЕС, което показва как доходите на получателите на минимален доход са изоставали като цяло от развитието на доходите преди кризата, свързана с COVID-19. Този спад е по-значителен в някои държави, когато се направи сравнение с дохода на нископлатен работник (Малта -5,8 процентни пункта, Хърватия -3,2 процентни пункта, Румъния -2,9 процентни пункта) или с прага на бедността (Франция -6,3 процентни пункта, Гърция -6 процентни пункта). Адекватността обаче е нараснала значително в Италия след реформата от 2019 г. и в по-малка степен в Литва (13,6 процентни пункта) и в Словения (15,2 процентни пункта). В няколко държави адекватността на минималните доходи е близка до прага на бедността (Нидерландия, Ирландия и Италия), докато в Румъния, България, Унгария, Чехия и Словакия тя остава под една трета от прага на бедността — вж. фигура 2.4.8.

²⁵⁶ Съгласно методологията, съгласувана в рамката за сравнителен анализ на минималния доход, вж. съвместните доклади за заетостта за 2019 г., 2020 г. и 2021 г.

Фигура 2.4.8: Адекватността на подкрепата за гарантиране на минимален доход варира значително между отделните държави членки

Нетен доход на получателите на минимален доход като процент от прага на риска от бедност (изгладен за период от три години) и от дохода на нископлатен работник (за данъчната 2019 г.)



Забележка: Графиките се отнасят за несемейни лица без деца. Нетният доход на получателя на минимален доход може да включва и други видове обезщетения (например обезщетения за жилищно настаняване), различни от минималния доход. Разглежданият нископлатен работник получава 50 % от средната работна заплата и работи на пълно работно време.

Източник: Изчисления на ГД „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ въз основа на микроданни от EU-SILC.

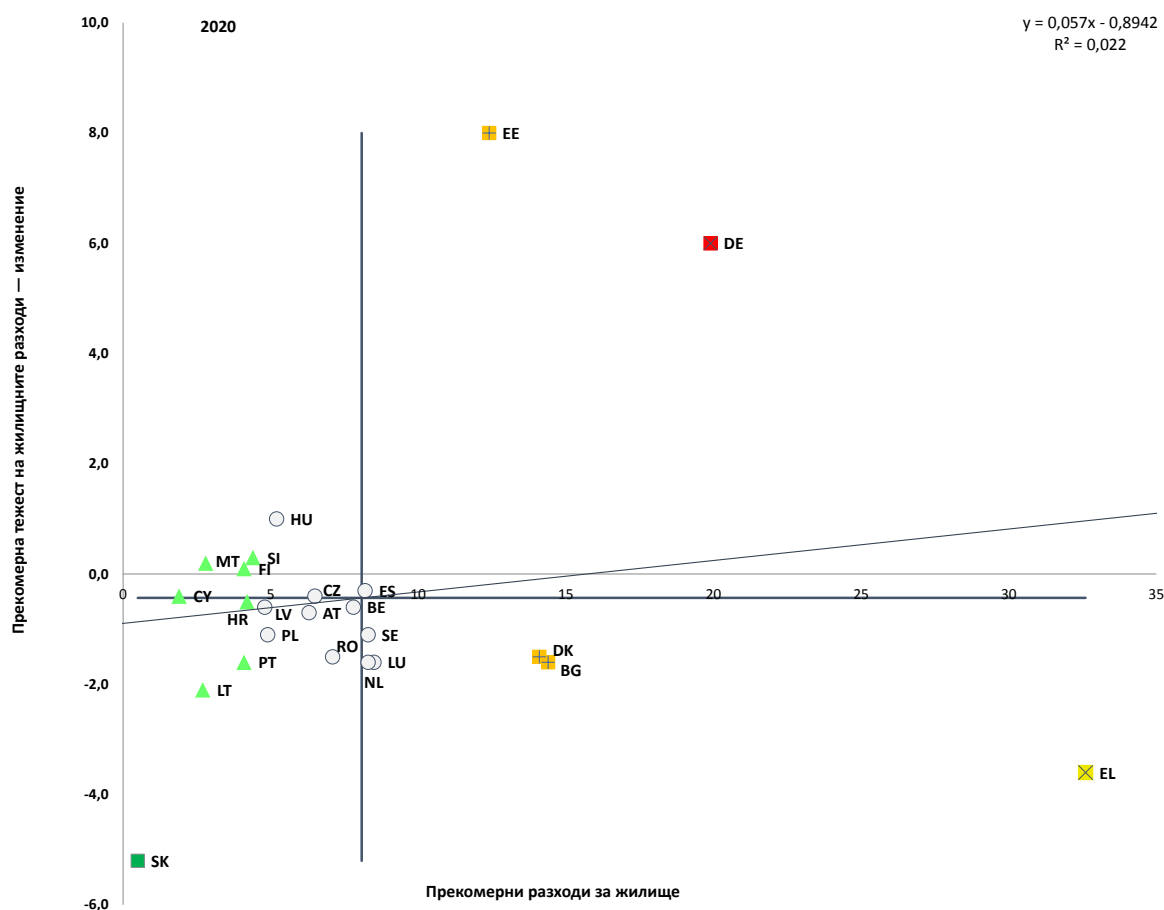
Равнището на претовареност с жилищни разходи²⁵⁷ продължи леко да намалява преди кризата. През 2019 г. (годината на доходите, за която се отнася показателят за 2020 г.) около една десета от населението на ЕС е живяло в домакинства, които са

²⁵⁷ Този показател измерва дела на населението, живеещо в домакинства, в които общите разходи за жилище представляват повече от 40 % от располагаемия доход (и в двата случая без жилищните помощи). В [Методическите указания и описанието на променливите на EU-SILC \(версия от април 2020 г.\)](#) помощите (включени са само тези с условия за имуществено състояние) са описани като включващи обезщетения за наем и обезщетения за собственици, които обитават жилищата си, но без данъчни облекчения и капиталови трансфери. В документа жилищните разходи се определят като месечни и действително платени разходи, свързани с правото на домакинството да живее в жилището. Те включват застраховка на сградата (за наемателите: ако се плаща), услуги и такси (отвеждане на отпадъчни води, извозване на отпадъци и т.н., задължителни за собствениците, за наемателите: ако се плащат), редовна поддръжка и ремонт, данъци (за наемателя: за жилището, ако е приложимо) и разходи за комунални услуги (вода, електроенергия, газ и отопление). За собственици, които плащат ипотека, се включват лихвените плащания по ипотеката (приспада се всяко данъчно облекчение, но не се приспадат обезщетенията за жилищно настаняване). За наемателите, които плащат наем по пазарна или намалена цена, се включва и сумата на наема. За наемателите, които не плащат наем, помощта за жилище не следва да се приспада от общите разходи за жилище.

изразходвали 40 % или повече от своя (приравнен) располагаем доход за жилище. Този процент е най-висок в Гърция (32,6 %), следвана от Германия, България и Дания (около и над 15 %) и най-нисък в Словакия, Кипър, Литва и Малта (под 3 %) — вж. фигура 2.4.9. Както абсолютният брой, така и подредбата на държавите са относително сходни за хората под 30 години, както и за останалата част от населението. Сред населението, изложено на риск от бедност, процентът на свръхнатоварване с жилищни разходи е значително по-висок (37,8 % през 2020 г.), като между държавите членки има значителни различия. В Гърция 82,5 % от населението, изложено на риск от бедност, е било обременено с прекомерни жилищни разходи, а в Дания и Германия — около две трети. В Литва, Малта, Кипър и Словакия този дял е около 10 % или по-малко. Като цяло наемателите на частния пазар на наеми или на пазара с намалени цени са по-засегнати от проблемите с ценовата достъпност на жилищата (25,2 %), отколкото собствениците с ипотека (6,2 %) ²⁵⁸.

Фигура 2.4.9: Степента на прекомерни жилищни разходи е намаляла средно преди кризата, но със значителни разлики между държавите членки

Дял на лицата, живеещи в домакинства с прекомерни жилищни разходи (%), стойности за 2020 г. и промени спрямо предходната година (ведещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Данни не са налични за Ирландия, Франция и Италия, а за Латвия,

²⁵⁸ Показател на Евростат [ilc_lvho07c].

Нидерландия, Полша и Словакия данните са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Белгия, Дания, Германия, Люксембург. От 2020 г. насам Германия предава данни за показателя на EU-SILC от проучване („Mikrozensus“), което е различно от предишното. В резултат на това данните от различните години вече не могат да бъдат сравнявани.
Източник: Евростат, [tespm140].

Семействата с деца и домакинствата с един родител са изпитвали по-големи жилищни затруднения още преди кризата. През 2019 г. 6,5 % от домакинствата, съставени от самотен родител с деца на издръжка, са били изправени пред сериозни жилищни лишения, в сравнение с 4 % за цялото население²⁵⁹. По-високи равнища са регистрирани в Гърция, Испания, Румъния, Швеция и Дания. Данните от проучването, събрани от Eurofound²⁶⁰ през 2019 г., показват, че жилищната несигурност е по-висока при домакинствата с деца, отколкото при тези без деца (6,6 % спрямо 4,1 %). Освен това хората, които са бездомни, са по-изложени на здравни проблеми и са засегнати от това, че предоставянето на услуги прекъсва в периодите на локдаун. Като цяло кризата, свързана с COVID-19, засили дългогодишните предизвикателства в областта на жилищното настаняване и съществуващите преди това неравенства по отношение на собствеността и жилищните условия, включително за тези, които вече са били изключени от жилищното настаняване преди²⁶¹.

Средностатистически, благодарение на ефективността на пенсионните системи, хората на възраст над 65 години са по-добре защитени от бедност в сравнение с останалата част от населението. През 2020 г. в ЕС делът на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, на възраст 65 и повече години беше малко над 20 % (20,4 %), което е по-малко в сравнение с лицата на възраст 18—64 години (21,7 %). Такъв е случаят и в 8 от 27-те държави членки — вж. фигура 2.4.10. В някои държави членки обаче рискът от бедност или социално изключване сред възрастните хора е много по-висок, като разликата достига 24,3 процентни пункта в Естония и 22,3 процентни пункта в Латвия и България. Така например в България 49,5 % от хората на възраст 65 и повече години са изложени на риск от бедност или социално изключване. Рискът сред по-възрастните хора се увеличава от 2015 г. насам²⁶², което до голяма степен се дължи на увеличаването на равнището на бедност по време на възстановяването. В ЕС-27 се наблюдава също така голяма разлика между мъжете и жените. През 2020 г. рискът от бедност при по-възрастните мъже е бил 16,9 %, а при по-възрастните жени — 23,3 %. Разликата се дължи на по-ниските пенсии, получавани от жените, както и на факта, че жените живеят средно по-дълго и по-често живеят сами.

²⁵⁹ Показател на Евростат [ilc_mdho06].

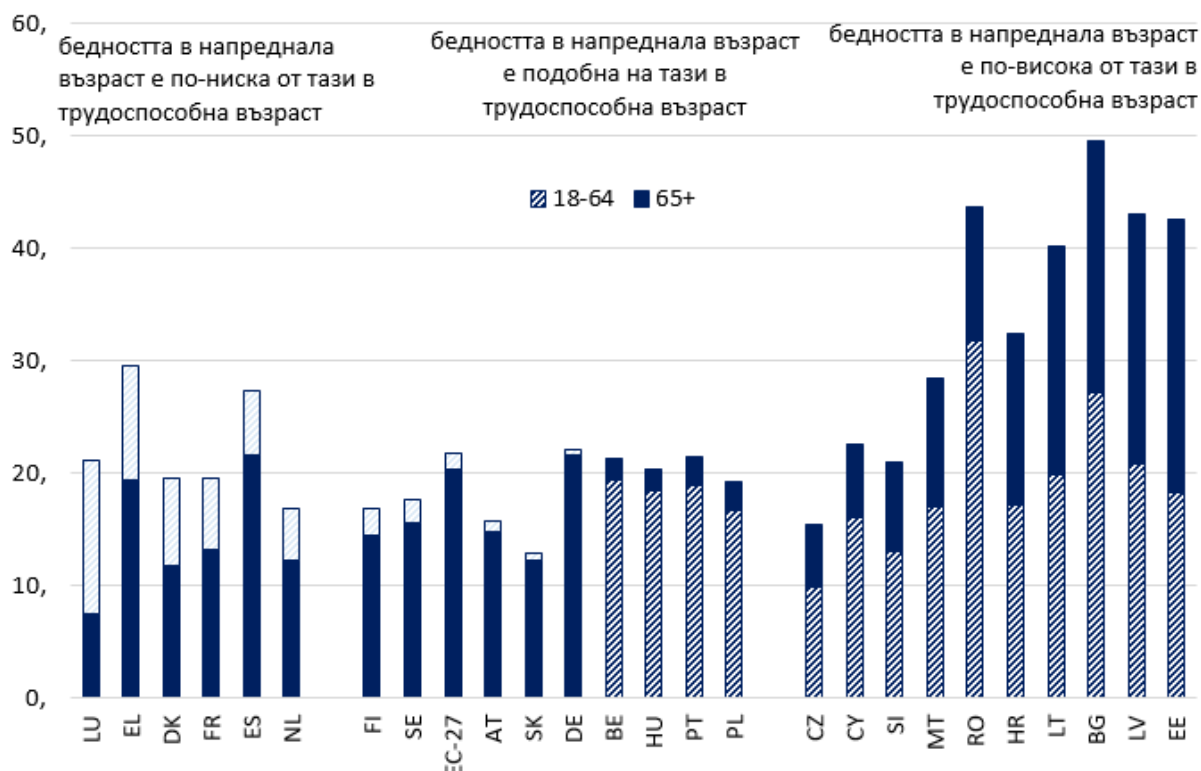
²⁶⁰ Вж. Eurofound (2021 г.), Education, healthcare and housing: How access changed for children and families in 2020, COVID-19 [Образование, здравеопазване и жилищно настаняване: Как се промени достъпът за децата и семействата през 2020 г., поредица COVID-19], Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

²⁶¹ Вж. например предварителния анализ на ОИСР за това как пандемията COVID-19 може да повлияе на ценовата достъпност на жилищата в бъдеще: 'Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable', [„Строителство за по-добро бъдеще: Политики за повишаване на достъпността на жилищата“], Резюме на политиките в областта на заетостта, труда и социалните въпроси, ОИСР, Париж

²⁶² Това е първата година, в която тя може да бъде изчислена съгласно новото определение.

Фигура 2.4.10: Хората на възраст над 65 години обикновено са по-добре защитени от бедност в сравнение с останалата част от населението.

Дял на изложените на риск от бедност или социално изключване по възрастови групи (% , 2020 г.)



Източник: Евростат [[ilc_peps01n](#)]. Не са налични данни за Ирландия и Италия.

Пенсиите възлизат средно на повече от половината от доходите в края на кариерата. В ЕС-27 средната пенсия на лицата на възраст 65—74 години възлиза на 57 % от трудовия доход на лицата на възраст 50—59 години през 2019 г.²⁶³. Това съотношение се увеличава от 2010 г. насам, когато е било 53 %. В някои държави този „коефициент на заместване в напречното сечение“ е значително над 70 %, по-специално в Люксембург, Гърция, Италия, Португалия и Испания. Поради това те са и сред държавите, в които бедността сред хората в напреднала възраст е по-ниска от тази сред работещите²⁶⁴. От друга страна, в 14 държави съотношението е под 50 %, а в три от тях — под 40 % (Ирландия, Хърватия и България). В повечето държави съотношението е по-ниско сред жените, в 11 държави членки обаче се отчита значително по-високо съотношение на заместване сред жените, и по-специално в Чехия, Естония, Дания и Словакия.

Влиянието на COVID-19 обръна тенденцията за увеличаване на продължителността на живота в ЕС. След началото на пандемията показателят „очаквана продължителност на живота при раждане“, който е добър показател за

²⁶³ Вж. [Доклад за адекватността на пенсиите през 2021 г.](#), стр. 40.

²⁶⁴ Както показва показателят на Евростат [[ilc_pnp3](#)]. Показателят се определя като съотношение между медианните индивидуални брутни пенсии на възрастовата категория 65—74 години и медианните индивидуални брутни заплати на възрастовата категория 50—59 години, с изключение на други социални помощи.

въздействието върху здравето, се оценява като намалял в по-голямата част от държавите — членки на ЕС — вж. фигура 2.4.11.²⁶⁵ Този спад бележи отклонение от продължилата десетилетие тенденция на увеличаване на продължителността на живота. Най-големите намаления спрямо 2019 г. са регистрирани в Испания (-1,6 години) и България (-1,5 години), следвани от Литва, Полша и Румъния (всички около -1,4 години). Намаляването на очакваната продължителност на живота може да е засегнало хората в неравностойно положение в по-голяма степен, отколкото други. Така например още преди кризата средната продължителност на живота на ромите е била с 10 години по-ниска от тази на общото население.²⁶⁶

Фигура 2.4.11: Пандемията COVID-19 обърна тенденцията към увеличаване на продължителността на живота в последно време

Очаквана продължителност на живота при раждане (година), държави членки, подредени по намаляване на очакваната продължителност на живота в сравнение с 2019 г.



Забележка: Данните за 2020 г. са предварителни за всички държави членки и не са налични за Ирландия. Средната стойност за ЕС-27 е изчислена без Ирландия.

Източник: Евростат, показател [demo_mlexpec]

Независимо от пандемията, неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи са били като цяло стабилни в повечето държави членки през 2020 г., но разликите между тях са значителни

²⁶⁵ Предполагамата продължителност на живота е *периодичен показател* за смъртността, отразяващ средната продължителност на живота на населението, с отчитане на коефициентите на смъртност за избрания период от време, чувствителен както към отрицателни, така и към положителни промени в рамките на една година. Алтернативна оценка може да се базира на показателя за свръхсмъртност, както е посочено на страница 4 от [Заетост и социално развитие в Европа 2021 г.](#)

²⁶⁶ Вж. Vincze et. al. (2019 г.) *Prevalence of Chronic Diseases and Activity-Limiting Disability among Roma and Non-Roma People: A Cross-Sectional, Census-Based Investigation* [Разпространение на хроничните заболявания и ограничаващите дейността увреждания сред роми и нероми: Изследване на моментното състояние на базата на преброяване на населението]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), стр. 3620.

(вж. фигура 2.4.12²⁶⁷). Най-голям ръст е регистриран в Полша, Франция, Латвия и Финландия (съответно с 8,5 процентни пункта, 1,4 процентни пункта, 1 процентен пункт и 0,7 процентни пункта), като в Полша процентът на неудовлетворените потребности е доста висок — 12,7 %, а ситуацията е отбелязана като „критична“²⁶⁸. За разлика от тази тенденция Естония и Гърция отбелязаха значителни намаления (съответно с 2,5 процентни пункта и 1,7 процентни пункта), като въпреки това през 2020 г. неудовлетворените потребности остават на доста високи равнища (съответно 13 % и 6,4 %). В немалка група държави (Малта, Австрия, Германия, Люксембург, Нидерландия, Кипър, Испания и Унгария) делът на хората, които съобщават за неудовлетворени потребности от медицински грижи, остава много нисък (под 1 %) въпреки пандемията, като в Кипър и Унгария, които се присъединиха към тази група през 2020 г., се наблюдава значителен спад. Наред с другото, ²⁶⁹ хората, живеещи с ниски доходи, е по-вероятно да бъдат уязвими поради неудовлетворени потребности от медицински грижи, въпреки че разликата с общото население в отделните държави членки варира²⁷⁰. Регионалните различия в неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи се проявяват предимно между държавите членки, но някои забележителни различия са регистрирани вътре в Гърция, Румъния, Швеция и Унгария — вж. фигура 10 в приложение 3.

²⁶⁷ Данните за 10 държави са или предварителни, или имат прекъсвания в динамичните редове, или липсват. Вж. бележката към фигурата.

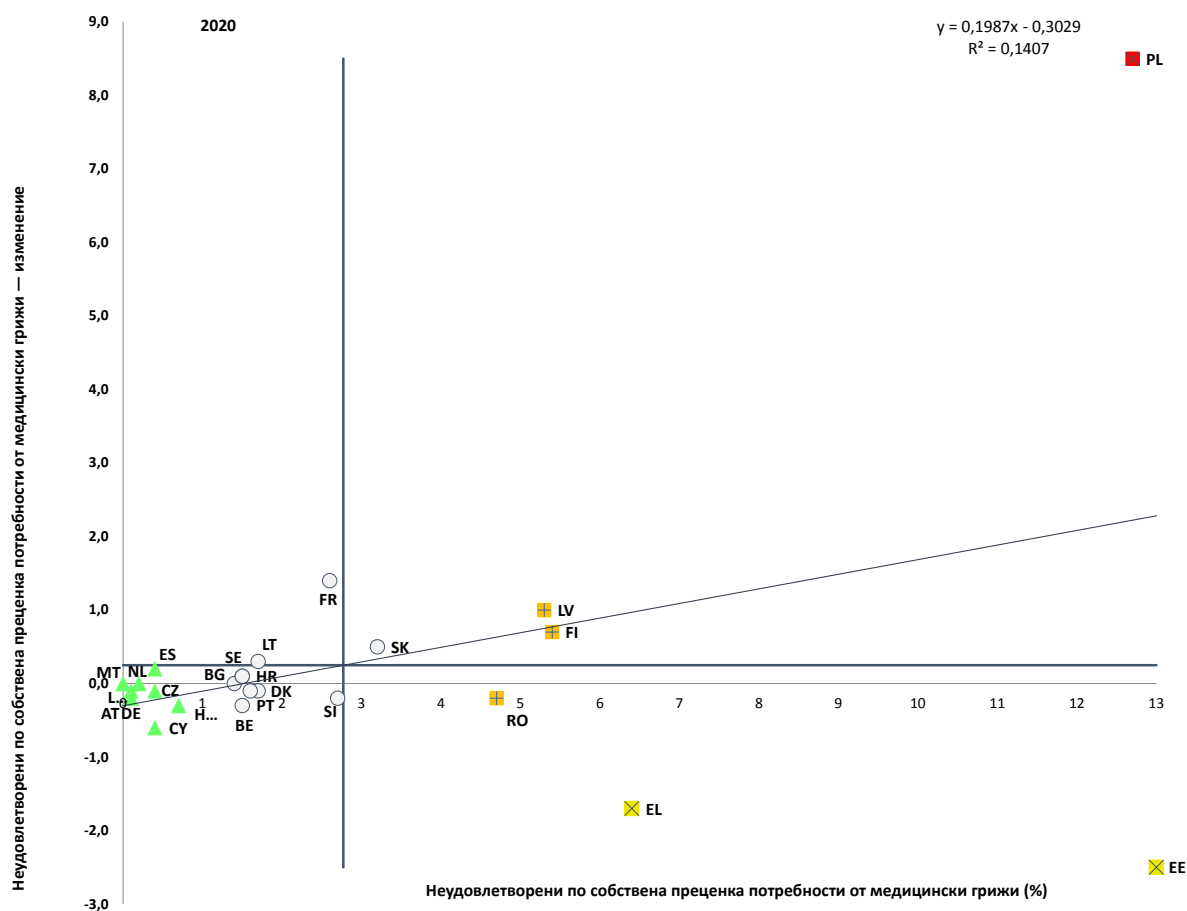
²⁶⁸ Проучването на Eurofound 'Living, working and COVID-19' [[„Живот, работа и COVID-19“](#)], обхващащо приблизително същия период, показва, че 18 % от анкетираните в ЕС са съобщили за неудовлетворени медицински нужди по време на пандемията.

²⁶⁹ По-специално хората, живеещи в институции, хората с увреждания, ромите и пътуващите, бежанците и имигрантите или бездомните (АОП, [Доклад за основните права за 2021 г.](#)).

²⁷⁰ Вж. показателите на Евростат [[hlth_silc 29](#)] и [[hlth_silc 31](#)] за разбивките на самостоятелно преценените „неудовлетворени медицински нужди“.

Фигура 2.4.12: По време на кризата, свързана с COVID-19, в държавите членки бяха регистрирани големи различия в неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи.

Неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи, стойности за 2020 г. и промени в сравнение с предходната година (ведещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Данните за Ирландия и Италия не са налични, а за Франция, Латвия, Нидерландия, Полша и Словакия са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Белгия, Германия и Люксембург. От 2020 г. насам Германия предава данни за показателя на EU-SILC от проучване („Mikrozensus“), което е различно от предишното. В резултат на това данните от различните години вече не могат да бъдат сравнявани.

Източник: Евростат, [tespm 110].

2.4.2 Ответни мерки на политиката

През 2020 г. и 2021 г. в контекста на кризата, свързана с COVID-19, държавите членки въведоха редица временни и постоянни мерки за подпомагане на доходите. Тези две години откритоа пропуските в системите за социална закрила, които засягат по-специално хората в уязвимо положение (като домакинствата с ниски доходи, които

нямат свързани с работата доходи, или хората на несигурна работа). Поради това правителствата приеха както спешни, така и постоянни мерки, като въведоха нови схеми или адаптираха съществуващите и осигуриха по-добра адекватност и обхват на обезщетенията за всички, включително на крайни обезщетения.

Мероприятия за спешно подпомагане на доходите бяха въведени или адаптирани в зависимост от нуждите, предизвикани от кризата, свързана с COVID-19. Например по време на пандемията **Гърция** удължаваше с три месеца правото на гарантиран минимален доход и на обезщетения за жилищно настаняване, за да се избегне необходимостта от физическо присъствие при подаване на нови заявления. В **Италия** правителството поднови до септември 2021 г. действието на *Reddito di Emergenza*, въведено през май 2020 г. като временна мярка за спешни доходи за домакинствата, които нямат достъп до схемата за минимален доход. В **Словакия** хората, останали без доходи или помощи, след като по причина на пандемията са загубили работата, която са имали преди 12 март 2020 г., са получили право на месечна „SOS субсидия“, която е била в сила до 1 юли 2021 г. В **Нидерландия** правителството отпусна временни допълнителни средства, чрез които от януари 2021 г. общините да предоставят допълнителна социална помощ на хората, загубили доходи поради кризата, за да платят жилищни разходи, като например плащания за наем или ипотека, такси за комунални услуги (електричество, вода, газ), общински данъци (TONK). В **Белгия** правителството увеличи временните минимални доходи с 50 EUR на месец (до края на декември 2021 г.).

Освен спешните мерки бяха приети и постоянни промени във вече съществуващи схеми с цел по-трайно укрепване на социалната устойчивост, в съответствие с принцип 12 (социална закрила) и принцип 14 (минимален доход) на социалния стълб. ПБУ осигури значително допълнително финансиране от ЕС за тази цел. В **Испания** Механизмът ще подкрепи пилотни проекти за ефективни начини за интеграция на бенефициерите на въведената наскоро национална схема за минимален доход. Един от крайъгълните камъни на **Латвийския** ПБУ е актуализацията на реформата на минималния доход за 2022—2024 г., която включва единна и основана на доказателства методология за изчисляване на общия минимален доход (ОМД) и годишна индексация, съобразена с цялостното развитие на доходите. До края на 2022 г. **Румъния** планира да завърши реформата на минималния приобщаващ доход, включително чрез увеличаване на адекватността, насочеността и обхвата на обезщетенията и стимулите за заетост. Няколко държави членки актуализираха своите схеми за минимален доход, като увеличиха размера на обезщетенията, по-специално за лицата в най-уязвимо положение. От юли 2021 г. **Литва** предоставя допълнително обезщетение на самотни лица на възраст над 65 години и на лица с увреждания, които иначе нямат право на наследствени пенсии. **Малта** увеличи максималния размер на допълнителната помощ за двойки с ниски доходи и самотни лица. Допълнението към тази помощ, вече въведено през 2020 г. за хората на възраст 65 и повече години, които са изложени на риск от бедност, беше разширено през 2021 г. за всички хора от тази възрастова група, независимо дали са изложени на риск от бедност или не.

Държавите членки също така въведоха временни мерки за подпомагане на семействата по време на извънредната ситуация, свързана с COVID-19. В **Италия** беше създаден фонд за 500 милиона евро за финансиране на интервенции за продоволствена солидарност и подкрепа на уязвими семейства при плащанията им на наеми и битови сметки. В **Чехия** родителите на деца, които са били изпратени вкъщи от училище поради пандемията, можеха да поискат платен отпуск за полагане на грижи

между октомври 2020 г. и юни 2021 г. В **Латвия** на всяко дете се изплаща еднократна помощ в размер на 500 EUR. В **белгийския** регион на Брюксел уязвимите домакинства получиха еднократно обезщетение от 100 EUR на дете за учебната 2020—2021 г., докато във Фландрия имаше временно увеличение на детските надбавки за уязвими домакинства. **България** предостави месечна целева помощ на родители с ниски доходи на деца до 14-годишна възраст, които в случай на затваряне на учебни заведения трябваше да останат вкъщи, за да се грижат за децата си, и не можеха да работят дистанционно или да ползват платен отпуск. Възнаграждението е в размер на 100—150 % от минималната работна заплата (съответно за едно и две или повече деца, за повече от 10 дни от затварянето).

Сумите, методите за изчисляване и периодите на допустимост за родителски, детски и семейни обезщетения станаха по-щедри в няколко държави членки. В Естония и Литва бяха преразгледани основите за изчисляване на семейните обезщетения, обезщетенията за майчинство, бащинство и родителските обезщетения, така че родителите да могат да получават суми, отразяващи доходите им преди пандемията (т.е. като цяло по-високи). В **Латвия** хората, чийто отпуск за отглеждане на дете е изтекъл по време на извънредната ситуация, свързана с COVID-19, и които не са могли да се върнат на работа, са получавали месечно обезщетение в размер до 700 EUR до юни 2021 г. В региона на **Брюксел (Белгия)** младежите на възраст под 21 години, които се намират в „период на интеграция на пазара на труда“, получават право на детски надбавки, дори ако не са завършили средно образование. В **Латвия** за 2022 г. е планирано значително и постоянно увеличение на семейните помощи, от което ще се възползват предимно многодетните семейства. В **Литва** размерът на универсалните детски надбавки беше увеличен на 70 EUR на месец, а на допълнителните надбавки (за деца с увреждания или в семейства в неравностойно положение или многодетни семейства) — на 111,20 евро. В **Унгария** обезщетението за отглеждане на малко дете беше увеличено през юли 2021 г. от 70 % на 100 % от предишните брутни доходи, без таван. Тъй като обезщетението не подлежи на приспадане от вноските за социално осигуряване и пенсия, то е по-високо от предишните нетни доходи, а тъй като не е ограничено, от него се възползват най-вече по-заможните домакинства. В **Румъния** се планира детските надбавки да се увеличат с 20 % от 1 януари 2022 г.

Бяха предприети и специфични политически мерки за справяне с детската бедност и в подкрепа на социалното включване на уязвимите деца, в съответствие с принцип 11 на социалния стълб (Грижи и подкрепа за децата). В **Чехия**, от юли 2021 г. родителите на деца, за които другият родител не плаща издръжка, могат да подадат молба за заместваща издръжка, която да се изплаща от публичните служби по заетостта в размер, определен от съда (но не повече от 3 000 чешки крони, т.е. около 118 EUR на месец). В **Литва** от септември 2021 г. и учениците от втори клас са обхванати от универсално безплатно училищно хранене. Във **Франция** с проектозакон за защита на благосъстоянието на децата, поставени под закрилата на държавата, се модернизира рамката на приемните семейства, както и националното управление на закрилата на детето.

През 2020—2021 г. държавите членки продължиха да предприемат мерки в подкрепа засегнати от кризата хора, които не са достатъчно обхванати от социалната закрила, като нестандартните работници и самостоятелно заетите лица, в съответствие с принцип 12 (социална закрила) и принцип 13 (обезщетения за

безработица) на социалния стълб. Повечето от тези мерки бяха временни²⁷¹, макар че някои държави предприеха и по-структурни реформи, за да разширят обхвата или адекватността на своите системи за социална закрила. Например **Финландия** предостави временен достъп до обезщетения за безработица на самостоятелно заети предприемачи и лица, упражняващи свободни професии, а **Германия, Австрия и Испания** улесниха достъпа до обезщетения за безработица на творци. **Нидерландия** прие няколко пакета за временно подпомагане на доходите (TOZO), предимно за самостоятелно заети лица. **Белгия** разшири обхвата на „мостовото право“ (обезщетение в случай на фалит) за самостоятелно заети лица, които са били изправени пред значителен спад в оборота или са били принудени да преустановят дейността си. **Испания** подкрепи самостоятелно заетите лица, засегнати от кризата, чрез извънредно обезщетение и освобождаване от плащане на вноски. **Литва** подкрепи доходите на самостоятелно заетите лица, чиито дейности са били засегнати от карантината и чиито доходи са намалели с поне 30 %, а **Гърция** предостави специфично подпомагане на доходите на самостоятелно заетите лица в селското стопанство, туризма и крайбрежния риболов.

Държавите членки улесниха достъпа до обезщетения за болест и също така предприеха някои мерки за укрепване на достъпа до здравни грижи, особено във връзка с COVID-19. Литва разшири списъка на лицата, които имат право да получават обезщетения за болест, свързани с COVID-19. **Румъния** прие нова категория отпуск, за да осигури пълен отпуск по болест на лицата, на които е наложена карантина, а **Словакия** създаде обезщетение за злополука за работници и служители, признати за временно нетрудоспособни. Освен това **Естония** временно финансира изплащането на обезщетения от втория ден на заболяването, а **Белгия** временно увеличи размера на обезщетенията както за наетите, така и за самостоятелно заетите лица. **Естония** предприе мерки за улесняване на достъпа до здравни грижи във връзка с COVID-19 за неосигурени лица. **Унгария** обаче премахна правото на безплатно здравно обслужване за неосигурените лица, като целта беше да се намали недекларираната заетост. Във **Франция** работодателите в публичния сектор ще финансират 50 % от допълнителното здравно осигуряване на служителите в сектора.

Държавите членки предприеха както временни, така и постоянни мерки за подобряване на допустимостта и адекватността на обезщетенията и услугите, свързани с увреждания, в съответствие с принцип 17 на социалния стълб (относно интеграцията на хората с увреждания). В **Италия** безработни или самотни майки с деца на издръжка с признато увреждане ще получават месечна вноска в нетен размер до 500 EUR за 2021 г., 2022 г. и 2023 г. **Латвия** отпуска еднократна помощ в размер на 200 EUR за получаващите надбавка за грижи за лица с увреждания или надбавка за нуждаещи се от грижи лица с увреждания (освен тези, които получават пенсии за старост, инвалидност или наследствени пенсии). **Малта** въведе постоянно обезщетение в размер на 300 EUR годишно за родители, които трябва да напуснат работа, за да се грижат за дете на възраст над 16 години с право на увеличена помощ за тежки увреждания. **Малта** също така разшири кръга на лицата, които имат право на надбавка за тежки увреждания при състояния на интелектуална недостатъчност. От юли 2021 г. **Литва** дава право на всички лица с увреждания да бъдат подпомагани от личен

²⁷¹ Вж. [Европейска мрежа за социална политика, ESPN \(2021, предстояща публикация\)](#) „Ответни мерки на политиката за социална закрила и приобщаване в отговор на кризата, свързана с COVID-19. Анализ на политиките в 35 държави“.

асистент. Ако доходът на лицето с увреждане е по-нисък от 256 EUR, помощта е безплатна, а ако е по-висок, сумата, плащана за личен асистент, не трябва да надвишава 20 % от дохода на лицето с увреждане. **Португалия** разшири обхвата на социалните помощи за лица, чиито увреждания са резултат от определени злополуки, и предвиди натрупване с обезщетението за неофициални грижи или плащане на институция, в която се полагат грижи. **Люксембург** увеличи с 2,8 % доходите REVIS (*revenu d'inclusion sociale*) и обезщетението за лица със сериозни увреждания (RPGH) от 1 януари 2021 г. ПВУ на **Румъния** предвижда най-малко 8 455 институционализирани лица с увреждания да получат подкрепа с оглед на деинституционализацията и реализацията на мярката „път за независим живот“.

Достъпността на социалните услуги, особено от разстояние, се е подобрила в някои държави членки в отговор на ограничените лични контакти по време на пандемията, в съответствие с принцип 20 на социалния стълб (относно достъпа до основни услуги). Много от услугите или специфичните функции, изискващи лични контакти, като например консултиране или посещения по домовете, бяха преустановени след началото на пандемията. Тази промяна изведе на преден план необходимостта от модернизиране на социалните услуги, включително чрез по-широко използване на цифрови технологии. Текущата реформа в **България** предвижда изготвяне на национална карта на социалните услуги в сътрудничество с общините. Специален проект, финансиран по линия на ЕСФ, ще подпомогне създаването на методологическата рамка, актуализирането на стандартите за качество и квалификацията на персонала на нова агенция с надзорни функции. Реформата, планирана от **Испания** в контекста на ПВУ, има за цел да определи минимално общо портфолио от социални услуги и свързани с тях стандарти в цялата страна. Някои държави членки се фокусират върху подобряване на достъпа до социални услуги. **Литва** направи възможно молби за социални услуги да се подават по електронен път. За да се осигури непрекъснатост на услугите, **Португалия** въведе временна гарантирана финансова вноска за сектора на социалната и солидарната помощ.

Много държави членки през 2021 г. продължиха да предприемат мерки за подпомагане на жилищното настаняване на домакинствата, особено от уязвимите групи, а някои приеха по-трайни мерки за подобряване на ценовата достъпност на жилищата в дългосрочен план, в съответствие с принцип 19 на социалния стълб (относно жилищното настаняване и помощта за бездомните хора). Най-разпространените временни мерки, предприети от правителствата в ЕС, бяха освобождаване от ипотечни или наемни плащания (**Австрия, Белгия, Чешката република, Германия, Гърция, Унгария, Ирландия, Италия, Литва, Словакия, Португалия и Испания**) и мораториум върху изселванията (**Австрия, Белгия, Финландия, Франция, Германия, Унгария, Ирландия, Люксембург, Нидерландия, Португалия и Испания**)²⁷². Освен това **Ирландия** прие законопроект за достъпни жилища, в който се дава приоритет на увеличеното предлагане на жилища на достъпни цени. **Литва** въведе схема за адекватна компенсация на жилищните наеми, за да контролира увеличаването на равнището на наемите. **Малта** прие мерки за подпомагане на купувачите за първи път и за намаляване на дължимия данък върху имущество, предоставено чрез дарение от родители на техните деца, когато имотът ще се използва като тяхно основно жилище. **Испания**, в своя ПВУ, предвижда приемането на Кралски

²⁷² Вж. [ОИСП \(2020 г.\), Housing Amid COVID-19: Policy Responses and Challenges](#) [Жилищно настаняване в разгара на кризата, свързана с COVID-19: Ответни мерки на политиката и предизвикателства].

указ, с който да се определи нормативната уредба за изпълнението на Програмата за енергийно ефективни социални жилища под наем, отговарящи на критериите за енергийна ефективност. **Люксембург** измени съществуващия жилищен пакт, за да укрепи капацитета на публичния сектор за увеличаване на наличността на обществени достъпни и устойчиви жилища, особено за отдаване под наем. С реформата, която в момента се обсъжда, на общините ще бъдат предложени подкрепа и стимули за разработване на планове за земеползване в координация с централното правителство. **Словения** въведе изменения в националния Закон за жилищното настаняване, за да насърчи ефективен и балансиран подход към осигуряването на жилища, включително възможността за оползотворяване на съществуващия, но необитаван жилищен фонд, който да се използва като обществени жилища под наем. В плана за действие по Европейския стълб на социалните права беше обявено началото на инициатива за жилища на достъпни цени. Това ще доведе до пилотно обновяване на 100 района и до създаването на европейска платформа за засилено сътрудничество в борбата с бездомността.

Някои държави членки неотдавна въведоха или разшириха целенасочени мерки в подкрепа на достъпа до енергия като основна услуга за най-уязвимите, в съответствие с принцип 20 на социалния стълб (относно достъпа до основни услуги). В Испания например бяха приети мерки в подкрепа на достъпа до енергия за хората с ниски доходи, също в съответствие със Стратегията срещу енергийната бедност на страната за 2019—2024 г. **Кипър**, наред с други държави, ще приложи мерки за енергийна ефективност в рамките на своя ПБУ с изричната цел да намали енергийната бедност. Комисията предложи, като част от Зелената сделка, цялостен пакет от мерки, които ще допринесат за намаляване на енергийната бедност и повишаване на качеството на жилищата, по-специално за домакинствата със средни и ниски доходи²⁷³. Последните инициативи, като пакета „Подготвени за цел 55“ или Препоръката относно енергийната бедност²⁷⁴, поставят в центъра на вниманието необходимостта от такова структурно приспособяване.

Много държави членки са предприели реформи за подобряване на устойчивостта и достъпността на здравните системи, в съответствие с принцип 16 на социалния стълб (достъп до здравни грижи). В одобрените досега ПБУ е включен широк набор от мерки в тази област. Решаването на проблема с недостига на работна ръка в здравеопазването се превърна в критичен въпрос поради пандемията COVID-19 и държавите членки започнаха всеобхватни реформи за справяне с него в своите ПБУ. Например Испания, Ирландия, Литва, Малта и Люксембург предложиха всеобхватни мерки за справяне с недостига на медицински специалисти, за повишаване на привлекателността на медицинските професии и за подобряване на условията на труд. Португалия работи за повишаване на уменията на здравните работници, за укрепване на мултидисциплинарната екипна работа и за увеличаване на броя на здравните специалисти в първичната медицинска помощ. ПБУ на Италия включва обучение за служителите на Националната здравна служба. Кризата също така

²⁷³ По-конкретно това са: инициативата „Вълна на саниране за Европа“ ([COM\(2020\) 662 final от 17 септември 2020 г.](#)), Препоръката на Комисията относно енергийната бедност ([Препоръка\(ЕС\) 2020/1563 на Комисията от 14 октомври 2020 г.](#)), бъдещото преразглеждане на Директивата за енергийната ефективност ([Директива 2012/27/ЕС от 25 октомври 2012 г.](#)) и насоките за действие на местно равнище от [Обсерваторията на ЕС за енергийната бедност](#).

²⁷⁴ [Препоръката](#) и [подробности за контекста на политиката](#) са достъпни онлайн.

мобилизира усилията за преосмисляне на начините за финансиране на здравеопазването, за да се преодолее структурният недостиг на средства и устойчивостта на приходната база в дългосрочен план. **Люксембург и Литва** обявиха реформи за справяне с това предизвикателство.

Държавите членки продължиха да полагат усилия за изграждане на по-устойчиви здравни системи с предоставяне на услуги, които са съобразени с потребностите на населението, в съответствие с принцип 16 на социалния стълб (достъп до здравни грижи). Една от приоритетните области е да се увеличи ролята на първичната медицинска помощ като първа точка за контакт с пациентите, което потенциално може да намали тежестта върху болниците, причинена от шокове като пандемията COVID-19 или по-дългосрочен натиск, свързан със застаряването на населението. В този смисъл **Литва** предложи да се укрепи семейната медицина, а **Люксембург** — да се подобри интеграцията на първичната медицинска помощ с болниците. **Португалия** предложи цялостна реформа, целяща центровете за първична медицинска помощ да се превърнат в по-активни участници с разширено портфолио от услуги в рамките на общността, като свързаните с това реформи бяха включени в ПВУ на страната. Бяха отстранени и затрудненията в достъпа до болнична помощ, а реформите бяха насочени главно към преобразуване на болничния сектор, което беше необходимо, за да се реагира на шока. **Литва** предложи реформа, която има за цел да създаде клъстер от болници за инфекциозни заболявания и основни центрове за спешна помощ. Някои държави членки също така въведоха мерки за подобряване на обхвата на здравното обслужване, като подобриха достъпа до определени услуги. **Испания** например се фокусира върху стоматологията, грижите за деца в ранна възраст и геномната медицина, а **Португалия** — върху психиатричните грижи. В **Португалия** тези усилия ще бъдат съпътствани от цялостен пакет от реформи за увеличаване на наличните психиатрични услуги в общността. Цифровата трансформация на здравните системи беше ускорена и от COVID-19. **Люксембург** работи за разширяване на своето решение за телемедицина за пациенти с хронични заболявания през 2022 г. като част от своя ПВУ. **Испания** предложи нова рамка за електронно здравеопазване, включваща по-добра свързаност и създаване на здравно „езеро на данните“, което да обединява данни от всички региони и различни информационни системи. **Литва** предложи да разшири значително инфраструктурата за електронно здравеопазване и неговото внедряване. За да намали натиска върху общопрактикуващите лекари и спешните болнични отделения, **Италия** разгърна нови специални звена за непрекъснати грижи и въведе профила на „семейна и общностна медицинска сестра“ — нов вид медицинска сестра с богата практика, чието предназначение е да се укрепят домашните грижи. **Италия** ще ремонтира и болници.

Няколко държави членки продължиха да реформират пенсионните си системи, за да подобрят тяхната адекватност и фискална устойчивост, по-специално чрез интервенции по отношение на продължителността на трудовия живот и възрастта за пенсиониране, в съответствие с принцип 15 на социалния стълб (относно доходите и пенсиите за старост). **Белгия** планира да използва средствата по линия на ПВУ за по-нататъшни пенсионни реформи, насочени към подкрепа на по-дълъг трудов живот и по-голяма устойчивост. В **Испания** правителството е изготвило програма за реформи, целяща да възстанови индексацията на пенсиите и да увеличи броя на допълнителните пенсии, като същевременно предвижда мерки за запазване на фискалната устойчивост, включително чрез въвеждане на стимули за намаляване на ранното пенсиониране. В **Румъния** продължава дебатът относно неизплатените специални пенсии (след като

през последното десетилетие много от тях бяха обединени в общата схема), които обхващат главно военните и полицаите, с оглед на прекомерните им разходи²⁷⁵. Също така в **Румъния** ПВУ включва реформа на публичната пенсионна система чрез нова законодателна рамка, чиято цел е да се осигури фискална устойчивост в контекста на застаряването на населението и да се коригират неравенствата²⁷⁶. В **Дания** с нова разпоредба от август 2020 г. се позволява ранно пенсиониране (1—3 години под законоустановената възраст, която понастоящем е 66,5 години) за лицата с дълга кариера (41—43 години) до 61-годишна възраст²⁷⁷. В **Германия** „пенсионната комисия“²⁷⁸ публикува през март 2020 г. доклад, в който се съдържат препоръки за корекции на настоящата система, за да се отговори на предизвикателствата, свързани както с адекватността, така и с фискалната устойчивост. **България** предприе стъпки за увеличаване на пенсиите чрез въвеждане на нови методи за изчисление, с цел да няма пенсионери под прага на бедността.

Някои държави предприеха допълнителни стъпки за реформиране на капиталовите стълбове на пенсионните си системи. В **Естония** реформа, приета през октомври 2020 г., позволява на членовете на задължителната капиталова пенсионна схема да изтеглят спестяванията си от схемата, което може да намали бъдещата адекватност. В **Полша** в средата на 2021 г. правителството предложи да се ликвидират „задължителните отворени пенсионни фондове“ и членовете ще трябва да избират между прехвърляне към частни сметки или към условна държавна пенсионна сметка; това ще засегне над 15 милиона души. Междувременно също в **Полша** бяха въведени поетапно (март 2021 г.) професионалните капиталови планове на служителите, в които са обхванати около 3 милиона наети лица.²⁷⁹ В **Нидерландия** в средата на 2020 г. схемата за професионално пенсионно осигуряване беше допълнително реформирана, като понятието „право на пенсия“ беше заменено с „очакване за пенсия“, което доведе до допълнително отклонение от принципа на дефинираните обезщетения.²⁸⁰

Тематично каре 6: Дългосрочни грижи (ДГ) в държавите — членки на ЕС

Очаква се застаряването на населението да доведе до силно нарастване на търсенето на дългосрочни грижи (ДГ), тъй като слабостта на ДГ и нуждата от тях се увеличават в по-напреднала възраст; осигуряването на наличност и достъпност на услугите за дългосрочни грижи е от съществено значение в съответствие с принцип 18 (дългосрочни грижи) от Европейския стълб на социалните права. Предвижда се броят на лицата, които потенциално се нуждаят от дългосрочни грижи в ЕС-27, да нарасне от 30,8 милиона през 2019 г. на 33,7 милиона през 2030 г., а през 2050 г. да достигне 38,1 милиона. Укрепването на достъпа до официални ДГ е важно и в тази светлина, за да се осигурят социална справедливост и равенство между половете²⁸¹, а също така предоставя възможност за създаване на работни

²⁷⁵ Европейска мрежа за социална политика, ESPN, Експресен доклад относно Румъния, март 2020 г.

²⁷⁶ Европейска мрежа за социална политика, ESPN, Експресен доклад относно Румъния, юли 2020 г.

²⁷⁷ Европейска мрежа за социална политика, ESPN, Експресен доклад относно Дания, януари 2021 г.

²⁷⁸ Пенсионна комисия „Надежден договор между поколенията“.

²⁷⁹ Европейска мрежа за социална политика, ESPN, Експресен доклад относно Полша, юли 2021 г.

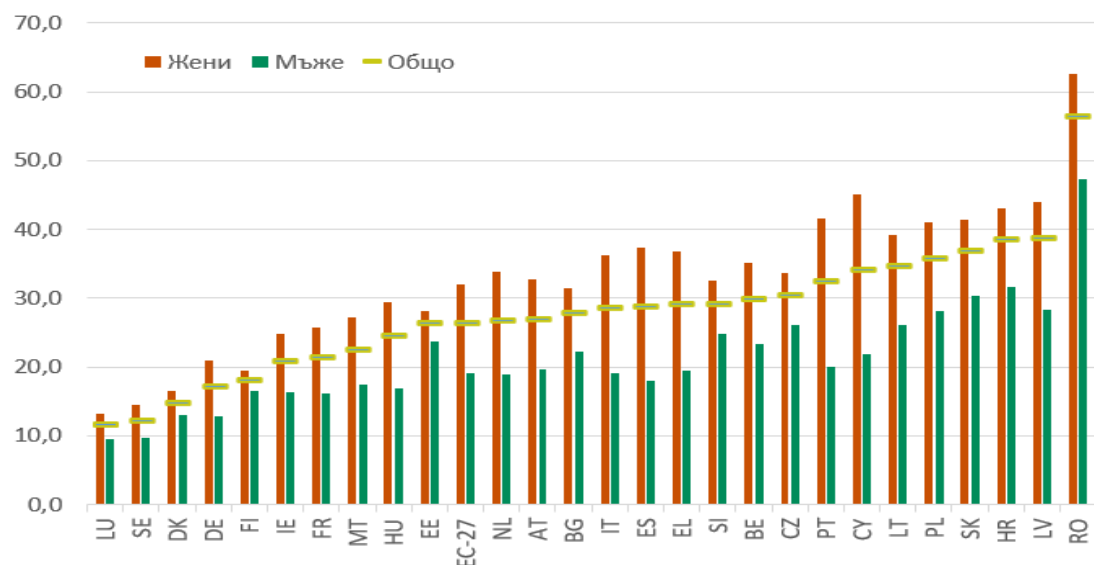
²⁸⁰ Вж. Ed Westerhout, Eduard Ponds, Peter Zwaneveld (2021 г.), [Завършване на нидерландската пенсионна реформа](#), Документ на Бюрото за анализ на икономическата политика СВР.

²⁸¹ Задълженията за полагане на грижи оказват силно отрицателно въздействие върху пазара на труда на жените, което е анализирано в раздел 2.2.1.

места. Инвестициите в качествени домашни грижи и услуги за дългосрочни грижи в общността са важни, за да се осигури на всички достъпна алтернатива на грижите в домове за стари хора.

Делът на възрастните хора, нуждаещи се от грижи, се различава значително в отделните държави членки и има силно изразено полово измерение. Средно 26,6 % от хората на възраст 65 или повече години, живеещи в частни домакинства, са имали нужда от дългосрочни грижи през 2019 г. в ЕС-27. Самооценените нужди от дългосрочни грижи²⁸² сред възрастните хора, живеещи в частни домакинства, варират от 11,6 % в Люксембург до 56,5 % в Румъния (вж. фигура 1). Сред хората над 65 години жените по-често се нуждаят от дългосрочни грижи — 32,1 %, в сравнение с 19,2 % от мъжете в същата възрастова група в ЕС-27 през 2019 г. Това е така, защото в рамките на една и съща възрастова група средната възраст на жените е по-висока, но също така и защото по-възрастните жени прекарват по-малко години в добро здраве.²⁸³ Делът на нуждаещите се варира от 62,7 % от възрастните жени и 47,4 % от възрастните мъже в Румъния до 13,2 % от възрастните жени и 9,6 % от възрастните мъже в Люксембург.

Дял на хората на възраст 65 или повече години, живеещи в частни домакинства, които изпитват сериозни затруднения при полагането на лични грижи или домакински дейности, или и при двете, през 2019 г.



Забележка: Изчислено като 100 % минус дела на лицата без сериозни затруднения.

Източник: [Европейско здравно интервю](#) вълна 3, 2019 г., показател на Евростат [hlth_ehis_tadle].

Домакинствата, които се нуждаят от дългосрочни грижи, често имат ограничен достъп до професионални услуги за домашни грижи, тъй като нямат достатъчно средства, за да си ги позволят, или такива услуги просто липсват. През 2019 г. 46,5 % от хората в ЕС на

²⁸² Наличието на самооценка за сериозни затруднения във всекидневните дейности и/или инструменталните дейности от всекидневието се приема като приблизителен показател за нуждата от дългосрочни грижи, в съответствие с определението, използвано от Комитета за социална закрила.

²⁸³ През 2019 г. средната продължителност на живота при раждане в ЕС-27 е била 84 години за жените, над 5 години повече от тази при мъжете (вж. показателя на Евростат [demo_mlexpec]), докато броят на годините живот в добро здраве е бил 65,1 и 64,2 години, съответно за жените и мъжете — много по-малка разлика (вж. показателя на Евростат [hlth_hlye]).

възраст 65 или повече години със сериозни затруднения при полагането на грижи за себе си или при извършването на домакински дейности съобщават, че са имали неудовлетворена нужда от помощ за такива дейности. Липсата на помощ е значително по-силно изразена при хората от квинтила с най-ниски доходи (51,2 %), в сравнение с тези от квинтила с най-високи доходи (39,9 %). Липсата на достъп до официални грижи може да се превърне в неудовлетворени нужди от грижи или в тежест за неофициалните болногледачи, които полагат най-голям дял от грижите. По-голямата част от лицата, полагачи дългосрочни грижи в ЕС, а именно 59 %, са жени.²⁸⁴

Покритието на социалната закрила за дългосрочни грижи е ограничено и се основава на комбинация от обезщетения в натура и парични обезщетения, която варира в различните държави членки. В 17 държави публична помощ за дългосрочни грижи се предоставя в натура на 11 % или по-малко от всички хора на възраст 65 или повече години. Обхватът на паричните обезщетения варира от 0 % до 37,2 %, като те заместват или често допълват обезщетенията в натура²⁸⁵. Средно 26,6 % от населението в ЕС на възраст 65+ се нуждае от грижи, като през 2019 г. домашни или институционални грижи са получили 9,4 %, а парични обезщетения — 8,8 %. Като цяло адекватността на социалната закрила по отношение на нуждите от дългосрочни грижи варира значително в различните държави членки, а нуждаещите се могат да бъдат изправени пред необходимостта да платят скъпо от джоба си за официални дългосрочни грижи, дори след получаване на социални помощи.²⁸⁶

Някои държави членки прилагат широкообхватни реформи в областта на дългосрочните грижи, докато други са се съсредоточили върху подобряването на положението на неофициалните болногледачи. Франция и Словения установяват дългосрочните грижи като нов клон на социалната закрила. Словения в своя ПБУ също планира да приеме Закона за дългосрочните грижи и да приеме национален модел за контрол на показателите за качество на доставчиците на дългосрочни грижи в институциите. Като част от своя ПБУ Чехия предвижда да влезе в сила закона за дългосрочните грижи. ПБУ на Латвия предвижда създаване на нови места за предоставяне на услуги за дългосрочни грижи в близост до семейната среда за 852 лица в пенсионна възраст. Испания прие цялостен план за дългосрочни грижи с увеличено финансиране, за да се намалят списъците на чакащите, да се подобрят условията на труд и да се въведат подобрения в услугите и обезщетенията, с цел да се гарантират адекватни грижи. За да възстанови функционирането на социалните услуги за дългосрочни грижи, Португалия прие програма със система от стимули, насочена към намаляване на допълнителните разходи, причинени от пандемията COVID-19. Тя покрива разходите за придобиване на индивидуални предпазни средства за работници и потребители, санитарно оборудване, договори за дезинфекция, разходи за обучение на работниците и реорганизация на работните места. Няколко държави членки, като например Испания и Словакия, увеличиха надбавката за грижи, за да подкрепят неофициалните болногледачи, а Малта разшири критериите за допустимост на надбавката за пенсионери, при условие че лицето, за което се полагат грижи, не е съпруг/съпруга.

²⁸⁴ Въз основа на комбинирани данни от Европейското проучване на качеството на живот (2016 г.) и Европейското здравно интервю (2013—2015 г.). Вж. показателите на Евростат [[hlth_ehis_tadlhi](#)], [[hlth_ehis_tadlhi](#)] и Ecorys (2021 г.) *Проучване на разпространението и разходите за неформални дългосрочни грижи в ЕС*, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

²⁸⁵ Дял на лицата над 65 години с обезщетения за дългосрочни грижи в натура и в пари през 2019 г. (%). Изчисления на ГД „Икономически и финансови въпроси“ въз основа на данни, използвани за Европейската комисия и ЕПЦ (2021 г.), *Доклад за остаряването*, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

²⁸⁶ Въз основа на анализ на ОИСР за 19 юрисдикции, както и за ниски, умерени и сериозни нужди. Вж. раздел 2.3.2 и каре 2 от *Доклада за дългосрочните грижи за 2021 г.*

