



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 24 ноември 2022 г.
(OR. en)

15076/22

SOC 640
EMPL 441
ECOFIN 1188
EDUC 399

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

От: Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от
г-жа Martine DEPREZ, директор

Дата на получаване: 22 ноември 2022 г.

До: Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на
Европейския съюз

№ док. Ком.: COM(2022) 783 final

Относно: ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА СЪВМЕСТЕН ДОКЛАД ЗА ЗАЕТОСТТА НА
КОМИСИЯТА И НА СЪВЕТА

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2022) 783 final.

Приложение: COM(2022) 783 final



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Страсбург, 22.11.2022 г.
COM(2022) 783 final

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

Съдържание

ОСНОВНИ ПОСЛАНИЯ	1
ГЛАВА 1. ПРЕГЛЕД НА ТЕНДЕНЦИИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ, ВОДЕЩИ ЦЕЛИ И МОМЕНТНО СЪСТОЯНИЕ НА НАБОРА ОТ СОЦИАЛНИ ПОКАЗАТЕЛИ	28
1.1 Тенденции на пазара на труда	28
1.2 Социални тенденции	33
1.3 Водещи цели на ЕС и национални цели до 2030 г.	37
1.4 Преглед на предизвикателствата въз основа на набора от социални показатели	43
ГЛАВА 2. ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ РЕФОРМИ — РЕЗУЛТАТИ И ДЕЙСТВИЯ НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ	52
2.1 Насока 5: Насърчаване на търсенето на работна ръка	52
2.2 Насока 6: Повишаване на предлагането на работна ръка и подобряване на достъпа до заетост, умения и компетентности	77
2.3 Насока 7: Подобряване на функционирането на пазарите на труда и ефективността на социалния диалог	127
2.4 Насока 8: Насърчаване на равните възможности за всички, насърчаване на социалното приобщаване и борбата с бедността	159

ОСНОВНИ ПОСЛАНИЯ

Със своя съвместен доклад за заетостта (СДЗ) Европейската комисия и Съветът проследяват състоянието на заетостта в Съюза и прилагането на Насоките за заетостта в съответствие с член 148 от ДФЕС. В доклада е представен годишен преглед на основните тенденции в заетостта и социалната сфера в Съюза, 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 основни приоритетни области за действия чрез политиката. Окончателният текст ще бъде приет от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) въз основа на предложението на Комисията и след обмен на мнения в съответните консултативни комитети на Съвета. Преодоляването на посочените в доклада предизвикателства ще допринесе за постигането на възходяща социална конвергенция, ще засили стремежа на Съюза към справедлив екологичен и цифров преход и ще допринесе за посрещането на демографските промени, както и за постигането на целите за устойчиво развитие.

В СДЗ от 2023 г. продължава да се обръща голямо внимание на прилагането на Европейския стълб на социалните права в съответствие с Плана за действие от март 2021 г., приветстван от лидерите на ЕС по време на Социалната среща на върха в Порто. В настоящото издание на доклада продължава засиленото наблюдение на прилагането на принципите на Европейския стълб на социалните права в областите на равните възможности и достъпа до пазара на труда, справедливите условия на труд и социалната закрила и приобщаването. Това се прави по-специално чрез тематични карети, в които са обхванати основните трудности в тези области, с оглед на социално-икономическите прогнози и най-новите политически инициативи. В доклада са включени водещите цели на ЕС за 2030 г. в областта на заетостта, уменията и намаляването на бедността, които бяха приветствани от лидерите на ЕС в Порто и от Европейския съвет през юни 2021 г. В него също така са обхванати за първи път националните цели, предложени от държавите членки, във вида, в който бяха представени и обсъдени от Съвета EPSCO през юни 2022 г. след процес на двустранни обсъждания със службите на Комисията и многостранни прегледи в Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила. В допълнение към това в доклада са включени целите на стратегиите за Съюза на равенство² и са обхванати предизвикателствата, пред които са изправени засегнатите от неравенства групи.

Националните цели за 2030 г., предложени от държавите членки, са израз на високата степен на амбиция на равнището на ЕС като цяло и се очаква с това да се насърчи възходящата социална конвергенция в Съюза през следващото десетилетие. Взети заедно, националните цели в областта на заетостта надхвърлят с 0,5 процентни пункта амбицията по съответната водеща цел на ЕС — най-малко 78 %. В същото време държавите членки заедно поеха ангажимент за преодоляване на бедността за 600 000 души повече от тези, които се изискват съгласно водещата цел на ЕС, в която е заложено числеността на хората, изложени на риск от бедност или

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).

² Стратегията за равенство между половете за периода 2020—2025 г., Плана за действие на ЕС за борба с расизма за периода 2020—2025 г., Стратегическата рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие на ромите за периода 2020—2030 г., Стратегията за равнопоставеност на ЛГБТИК и Стратегията за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.

социално изключване, да намалее с поне 15 милиона души³. Националните цели в областта на уменията бяха определени на различни равнища на амбиция в съответствие с необходимостта да се допринесе за водещата цел на ЕС за 2030 г. най-малко 60 % от възрастните да участват в обучение всяка година, като сумарно това доведе до общ ангажимент от 57,6 %. Националните цели за 2030 г. ще играят основна роля в насърчаването на действия чрез политиката за възходяща социална конвергенция.

Наред с фондовете по политиката на сближаване, изпълнението на реформите и инвестициите в планове за възстановяване и устойчивост (ПВУ) на държавите членки подкрепя справедливо, приобщаващо и устойчиво възстановяване. В допълнение към подкрепата, предоставена по линия на Европейския социален фонд плюс, Европейския фонд за регионално развитие и Фонда за справедлив преход през периода 2021—2027 г., Механизъмът 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, както и чрез насърчаване на създаването на висококачествена заетост посредством подходящи реформи и инвестиции. По този начин механизъмът допринася и за прилагането на Европейския стълб на социалните права, като се обръща специално внимание на трудностите, посочени в специфичните за всяка държава препоръки⁴. 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. Към днешна дата Комисията е изплатила повече от 137 милиарда евро по механизма както под формата на безвъзмездни средства и заеми, така и като предварително финансиране⁵. Към 15 ноември са изпълнени 106 ключови етапа и цели, включени в социалните категории, от общо 357 (т.е. около 30 %) ⁶. Около 30 % от ключовите етапи и целите, изпълнени от държавите членки досега, са включени в гореспоменатите четири стълба на МВУ. Като част от анализа на ответните мерки на политиката, съвместният доклад за заетостта включва и подбор на мерки, подкрепени от финансиране от ЕС, по-специално от МВУ, Европейския социален фонд плюс, Европейския фонд за регионално развитие и Фонда за справедлив преход. С всички тези мерки ще се подкрепят перспективите за растеж и заетост, както и социалното и икономическото сближаване и устойчивостта в Съюза.

Анализът в СДЗ от 2023 г. е подкрепен от набора от социални показатели. Като част от плана за действие по стълба от март 2021 г. Комисията предложи наборът от социални показатели да бъде преразгледан, за да се даде възможност за по-добро наблюдение на принципите на Европейския стълб на социалните права с преработен набор от водещи показатели, и това беше одобрено от EPSCO през юни 2021 г. Това включва нови показатели за ключови измерения на политиката като образованието и

³ Без да се броят Германия, Дания и Малта, които са определили своите национални цели, като са използвали показатели, различни от броя на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, който се използва за определяне на водещата цел на ЕС.

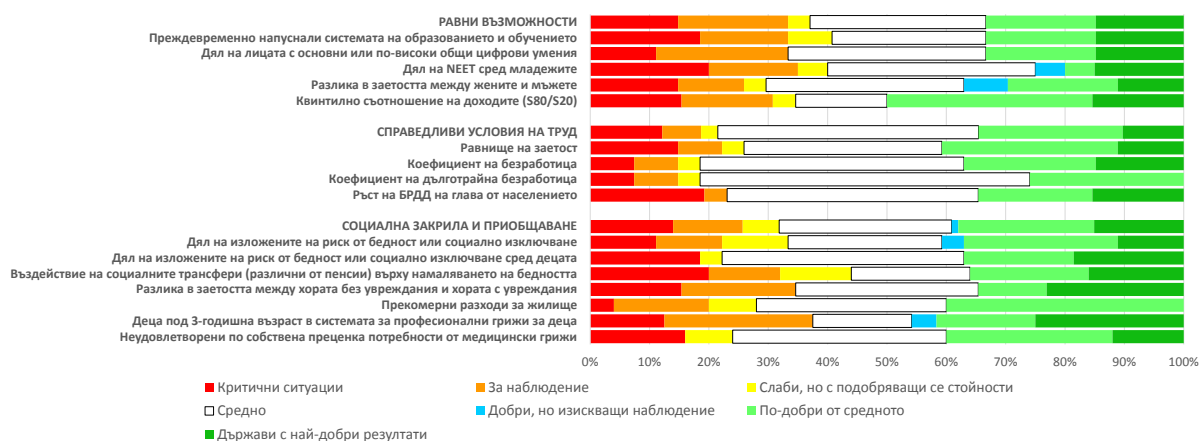
⁴ Член 4 от Регламент (ЕС) 2021/241 за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост (ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 17).

⁵ Към 15 ноември 2022 г.

⁶ Социалните категории са определени и се прилагат въз основа на методиката, приета от Комисията след консултации с Европейския парламент и с държавите членки с Делегиран регламент 2021/2105.

обучението на възрастни⁷, интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда, риска от бедност или социално изключване сред децата и прекомерните разходи за жилище. Преразгледаният набор от водещи показатели позволява да се определят точно основните трудности в областта на заетостта, уменията и социалните въпроси в ЕС и в държавите членки и да се извърши по-внимателно наблюдение на възходящата социална конвергенция, както е показано на фигурата по-долу. След мандата на чешкото председателство беше създадена ad hoc работна група, която да обсъди възможна подобрена рамка за оценка на социалната конвергенция в контекста на европейския семестър и да докладва за работата си пред консултативните комитети на Съвета EPSCO.

Заетост, умения и социални трудности в държавите — членки на ЕС, по водещи показатели в набора от социални показатели



Забележки: 1) все още не са налични данни за показателя, отразяващ участието на възрастни в учебни дейности; 2) за някои държави липсват данни по някои показатели — вж. забележката към таблица 1.4.1 в раздел 1.4. Легендите за всички показатели са представени в приложенията.

След стабилно възстановяване през 2021 г. и първата половина на 2022 г. пазарите на труда в ЕС са изправени пред несигурност, свързана с въздействието на агресивната война на Русия срещу Украйна и силния инфлационен натиск. Пазарите на труда в ЕС постигнаха добри резултати през 2021 г. след пандемията от COVID-19 и отмяната на необходимите протиепидемични мерки. Подобриеното продължи през първата половина на 2022 г., когато заетостта достигна рекордно високи равнища (74,8 % и 74,3 % съответно за ЕС и еврозоната през второто тримесечие на 2022 г., с 1,6 процентни пункта и 1,4 процентни пункта над равнищата отпреди кризата). През септември 2022 г. коефициентът на безработица в ЕС достигна рекордно ниско равнище от 6 % в ЕС (и 6,6% в еврозоната), което представлява спад спрямо съответно 6,7 % и 7,3 % година по-рано. В същото време делът на незаетите с работа, учене или обучение (NEET) в ЕС намаля до 11,7 % от 13,3 % година по-рано, а безработицата сред младите хора достигна 14,4 % спрямо 17,5 %. Коефициентът на дълготрайна безработица леко се увеличи през 2021 г. Въпреки това от средата на 2021 г. инфлацията се увеличи до исторически високи равнища, оказвайки силно влияние върху покупателната способност на домакинствата и рентабилността на предприятията. В последните прогнози на Европейската комисия икономическият растеж за 2022 г. и 2023 г. е преразгледан надолу, като перспективата е значително

⁷ Данни за водещия показател относно образованието и обучението на възрастни в набора от социални показатели ще бъдат налични за пръв път през 2023 г.

повлияна от агресивната война на Русия срещу Украйна. Прогнозира се растежът на заетостта да бъде 1,7 % през 2022 г., преди да спре да се променя през 2023 г. и постепенно да достигне до 0,4 % през 2024 г. На равнището на ЕС и на държавите членки бяха предприети извънредни политически интервенции, за да се отговори на продължаващата енергийна криза (повече подробности по-долу и в раздел 2.4). Гледайки напред, поради продължаващата енергийна криза е необходима ефективна координация на икономическата политика, политиката по заетостта и социалната политика, с която се насърчава приобщаващ, богат на работни места и устойчив растеж и се защитават хората в уязвимо положение.

Резултатите на пазара на труда продължават да са добри, въпреки че несигурността се е увеличила поради агресивната война на Русия срещу Украйна

74,8 %

равнище на заетост през Т2 на 2022 г. (с 2 п.п. по-високо, отколкото една година по-рано)

79,4 %

относителен дял на икономически активните лица (20—64 години) през Т2 на 2022 г. (с 1,1 п.п. по-висок, отколкото една година по-рано)

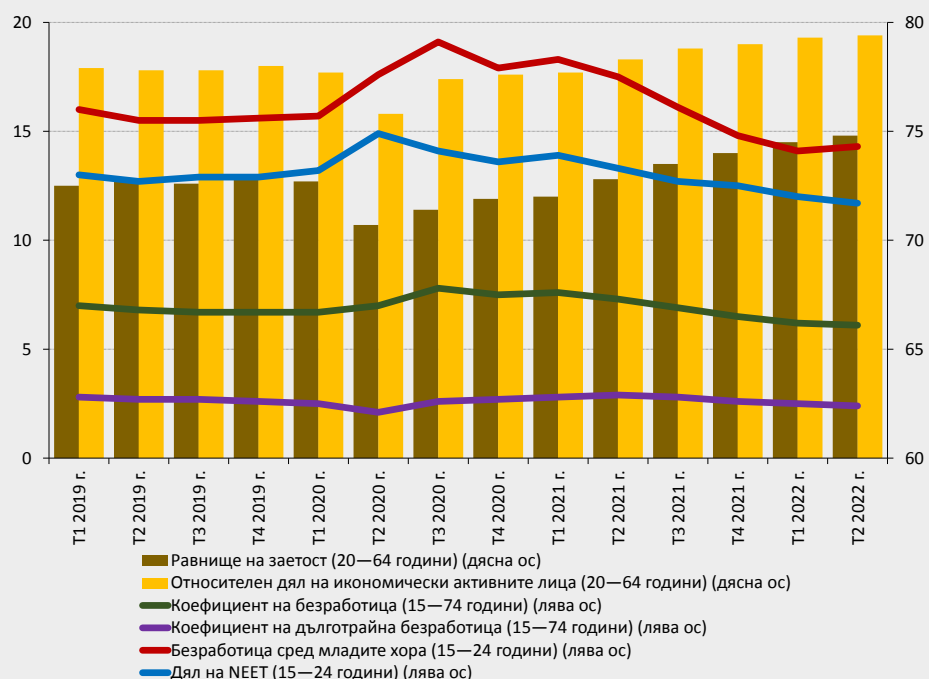
6,1 %

коэффициент на безработица през Т2 на 2022 г. (с 1,2 п.п. по-малък, отколкото през Т2 на 2021 г.)

14,3 %

коэффициент на безработица сред младите хора (15—24 години), с 3,2 п.п. по-малък, отколкото една година по-рано

Основни показатели относно пазара на труда в ЕС-27 (% , тримесечни)



Източник: База данни на Евростат [[lfsi_emp_q](#)], [[une_rt_q](#)], [[une_ltu_q](#)] и [[lfsi_neet_q](#)].
Сезонно изгладени, а не календарно изгладени данни.

Недостигът на работна сила и умения надхвърли равнището отпреди пандемията в няколко държави от ЕС, което подчертава значението на укрепването на активните политики по заетостта и по-специално на повишаването на квалификацията и преквалификацията. С бързото икономическо възстановяване недостигът на работна сила бързо възникна отново през 2021 г., особено в определени сектори и професии. До края на 2021 г. в няколко държави в промишлеността, услугите

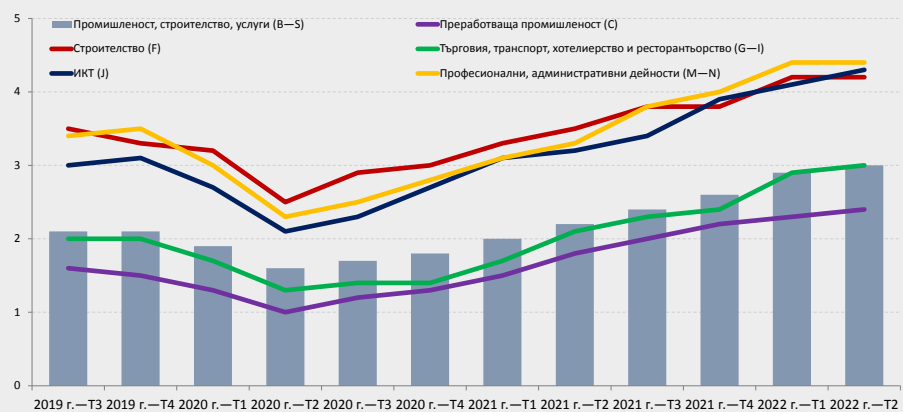
и строителството той достигна или надхвърли равнищата отпреди пандемията. Основните групи професии, в които беше отчетен недостиг в ЕС през 2021 г., са свързани със здравното обслужване и дългосрочните грижи, софтуера, строителството и инженерните занаяти. Недостиг на квалифицирани работници се наблюдава и в някои сектори, свързани с екологичния преход, и се очаква той да се увеличи с ускоряването на енергийния преход, предизвикано от манипулирането на енергийните пазари от Русия. Недостигът на умения, в това число по отношение на цифровите умения, е следствие и от недостатъчното качество и ефективност на някои системи за образование и обучение. По-обща фактори, като условията на труд, доходите и здравословните и безопасни условия на труд, също оказват влияние върху предлагането на труд и умения. В допълнение към това застаряването на населението намалява наличната работна сила в Европа. Ефективните активни политики по заетостта, насърчаващи включването на жените и слабо представените групи в пазара на труда, както и повишаването на квалификацията и преквалификацията, са сред ключовите действия чрез политиката в това отношение. В светлината на продължаващия процес на реструктуриране на промишлеността подкрепата за преминаване от едно работно място към друго в съответствие с Препоръката на Комисията относно ефективна активна подкрепа за заетостта (ЕАПЗ) е особено важна. Укрепването на прогнозирането на уменията също така е от съществено значение за подходящото създаване и предоставяне на активни политики по заетостта, както и на образование и обучение.

Недостигът на работна сила нараства след избухването на пандемията от COVID-19

Над 4 % са свободните работни места в областта на професионалните дейности и научните изследвания, информацията и далекосъобщенията, и строителството от началото на 2022 г.

Процентът на свободните работни места се е увеличил двойно в ключови сектори от началото на 2022 г. насам

Процент на свободните работни места в ЕС по икономически дейности (%), тримесечни данни)



Забележка: Дейности по NACE 2, B—S (промишленост, строителство и услуги (без дейности на домакинства като работодатели и екстериториални организации и служби), C (преработваща промишленост), F (строителство), G—I (търговия на едро и дребно, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство), J (информация и далекосъобщения), M—N (професионални дейности и научни изследвания). Източник: Евростат [teilm310]

В контекста на високата инфлация в момента следва да продължи отразяването на социално-икономическите условия в механизмите за определяне на заплатите, за да се запазят заетостта и конкурентоспособността и да се смекчат загубите на покупателна способност, особено за хората с ниски доходи. Ускоряването на инфлацията, наблюдавано след първата половина на 2021 г. и продължило през 2022 г. вследствие на агресивната война на Русия срещу Украйна, доведе до спад на реалните заплати, особено сред хората с ниски заплати. Това налага да се осигури подходящо

адаптиране на заплатите, с което да се смекчи загубата на покупателна способност и да се намалят рисковете от нарастваща бедност (включително енергийна бедност), като същевременно се запази съответствието с общата цел за справяне с високата инфлация. В настоящата макроикономическа среда не се очаква увеличенията на заплатите в долната част на разпределението да подхранят неоправдан инфлационен натиск или да засегнат конкурентоспособността. Колективното договаряне играе важна роля за постигането на балансиран резултат при определянето на заплатите в настоящия контекст, при което се зачита ролята на социалните партньори и което е съгласувано с преобладаващите практики за определяне на заплатите в отделните държави членки, като също така се взема предвид конкретният ценови натиск, изпитван от някои дружества и сектори, както и от работниците. За да се насърчи заетостта и да се запази покупателната способност, в няколко държави членки има допълнителни възможности за намаляване на данъчно-осигурителната тежест за хората с ниски и средни доходи.

Адекватните минимални работни заплати могат да помогнат за защитата на покупателната способност на хората с ниски заплати и да предотвратят увеличаването на бедността сред работещите, като същевременно се поддържа търсенето и се засилват стимулите за работа. В ЕС много работници не са защитени от адекватни минимални работни заплати. Като цяло почти всяко десето наето лице е изложено на риск от бедност. Освен това минималните работни заплати са намалели в реално изражение в почти всички държави членки. Смекчаването на последиците от последните значителни увеличения на цените е особено важно по отношение на хората с ниски заплати, които са най-силно засегнати от високите цени на енергията и храните. С Директивата относно адекватните минимални работни заплати се установява уредба с ясни правила за подобряване на адекватността на законоустановените минимални работни заплати в онези държави членки, в които са въведени такива заплати. Директивата ще помогне за подпомагане на уязвимите домакинства чрез насърчаване на определянето на законоустановените минимални работни заплати на адекватни равнища, като наред с другото се вземат предвид покупателната способност на минималната работна заплата, социално-икономическите условия и дългосрочното развитие на производителността. Освен това в настоящия контекст редовните актуализации на минималните работни заплати в съответствие с директивата биха помогнали за предотвратяване на загубата на покупателна способност сред лицата, получаващи минимална работна заплата. Директивата също така съдържа разпоредби за насърчаване на колективното договаряне и за подобряване на механизмите за правоприлагане и мониторинг във всички държави членки. По-специално в нея се изисква да се изготви план за действие и да се създаде рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне, когато равнището на обхвата на колективното договаряне е под 80 %. Въпреки че има двугодишен срок за транспониране на директивата в националното законодателство, едно ранно прилагане може да насърчи усилията на държавите членки да помогнат за осигуряването на адекватни условия на труд и живот на работниците. Освен това мерките за временна бюджетна подкрепа, предназначени за хората с ниски доходи, могат да спомогнат за облекчаване на загубата на покупателна способност поради енергийната криза.

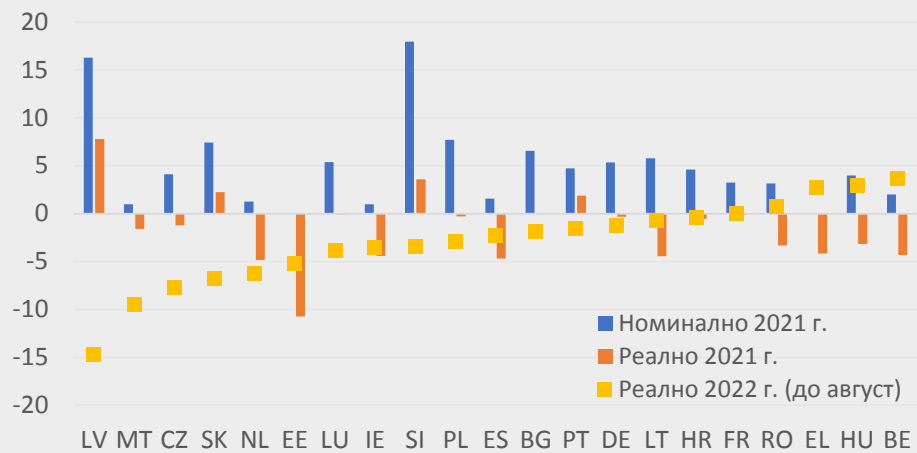
Инфлацията „изяде“ неотдавнашните увеличения на минималните заплати

Номиналното възнаграждение на наето лице се увеличи с 4,9 % през T2 на 2022 г. (спрямо T2 на 2021 г.).

Въпреки това реалната заплата спадна с 3,3 % през T2 на 2022 г. (спрямо T2 на 2021 г.).

В 16 от 21 държави членки реалните минимални работни заплати са намалели през 2022 г. до август.

Изменение в законоустановените минимални работни заплати в реално и номинално изражение (темп на растеж, %)



Забележка: Държавите членки са подредени в низходящ ред според размера на увеличението на законоустановените минимални работни заплати в реално изражение през 2022 г. Източник: Мрежа на кореспондентите на Eurofound и Евростат [[prc_hicp_midx](#)], изчисления на Eurofound

Заетостта на срочен трудов договор се е увеличила само малко през 2021 г. в повечето държави членки в контекста на по-благоприятните икономически условия. Въпреки че се наблюдават значителни разлики между държавите членки по отношение на дела на временно наетите лица и процента на преминаването им към постоянна заетост (като някои държави са изправени пред предизвикателства в това отношение), в повечето държави членки временните договори продължават да са разпространени сред младите хора и жените. Делът на заетостта на непълно работно време в ЕС беше като цяло стабилен през 2021 г., но принудително намаленото работно време все още засяга значителен дял от наетите лица в много държави. Когато се установи здраво, широко разпространеното използване на временна заетост или заетост на непълно работно време, особено ако е недоброволна, може да доведе до по-слабо развитие на човешкия капитал, по-ниска производителност и по-малка социална мобилност, които са пагубни за потенциалния растеж. В този контекст укрепването на инспекциите по труда и въздействието на възпиращи мерки могат да допринесат за по-добро функциониране на пазара на труда, като същевременно насърчават безопасните условия на труд и достъпа до социална закрила. Тези действия, наред с адаптирани активни политики по заетостта, могат да насърчат преминаването от едно работно място към друго нагоре по веригата и да подкрепят плавното преразпределение на работната сила между секторите или професиите, включително свързаните с екологичния и цифровия преход.

Възстановяването не е увеличило дела на временните договори, но процентът на преминаване към постоянна заетост е различен в отделните държави членки

13,3 %

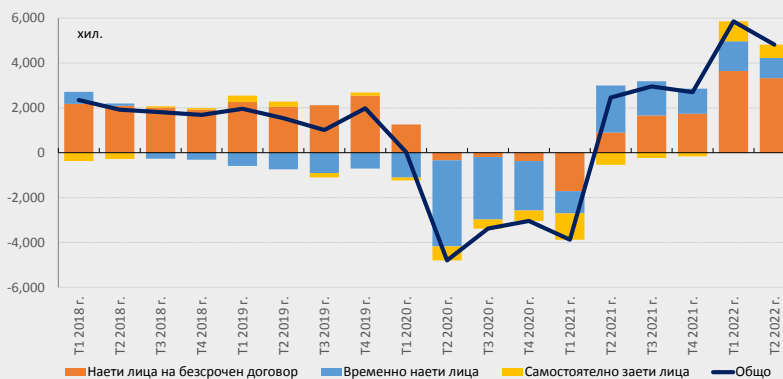
от работниците (на възраст 20—64 години) са били на **временни договори** през Т2 на 2022 г. (с 0,4 процентни пункта по-малко в сравнение с Т4 на 2019 г.)

50,4 % от **младежите**

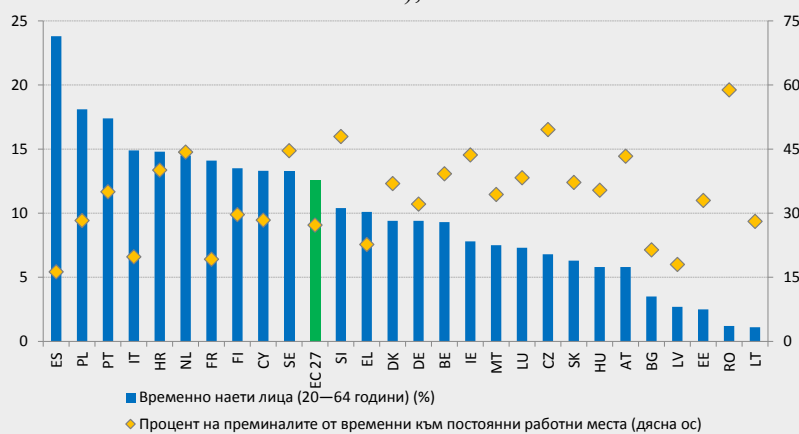
(на възраст 15—24 години) и **14,3 %** от **жените са били наети на временни договори** през Т2 на 2022 г.

7,8 % от наетите лица (на възраст 20—64 години) в ЕС са били на **недоброволни временни договори** през 2021 г.

Промени в заетостта по трудов статус (хиляди, възраст 20—64 години, годишно изменение въз основа на сезонно неизгладени данни), ЕС-27



Временно наети лица като процент от общия брой наети лица (20—64 години, %, 2020 г.) и процент на преминаване към постоянни работни места (%, средна стойност за 2018 г., 2019 г. и 2020 г.), ЕС-27.



Източник: Евростат [lfsq_egarps], [lfsa_eirgan], [lfs_lvh32] и [lfsq_etgaed]. Забележка: Прекъсване в динамичните редове от първото тримесечие на 2021 г.

Нововъзникващите работни практики, като работата от разстояние и работата през платформа, могат да донесат обществени и икономически ползи, но е необходимо адаптиране на разпоредбите, политиките и културата на работа. Пандемията доведе до повече работа от разстояние: докато през 2019 г. едва 10 % от наетите лица работеха от разстояние, то до 2021 г. делът на работещите от вкъщи достигна почти 25 %. Новият опит с работата от разстояние показва, че смесването ѝ с присъствена работа може да помогне на хората, работещи хибридно и от разстояние, да се възползват като цяло от по-добро равновесие между професионалния и личния живот, в допълнение към повишената производителност. За да се избегнат последиците, които понижават качеството на работата, като редовната работа на по-дълъг работен ден, много държави членки предприеха действия за регулиране на

работата от разстояние, водещи до разнообразни подходи. Освен работата от разстояние, работата през платформа придоби значение, като допринесе за създаването на работни места, но също така създаде трудности във връзка със справедливите условия на труд. Освен това благодарение на цифровите технологии над 28 милиона души в ЕС вече са работили през платформи. Алгоритмичното управление, възможното неправилно класифициране на трудовия статус и липсата на трансгранична прозрачност са ключови въпроси, които са разгледани в предложението на Комисията за свързана директива. Тъй като работата от разстояние и работата през платформа стават все по-важни, от ключово значение е да се осигурят подходящи цифрови умения в обществото като цяло, така че да не се появяват цифрови разделения, включително по отношение на по-възрастните работници и хората с ниска квалификация.

Работата от разстояние може да доведе до по-добро равновесие между професионалния и личния живот, като хибридната работа допринася за намаляване на риска от работа на по-дълъг работен ден

13 %

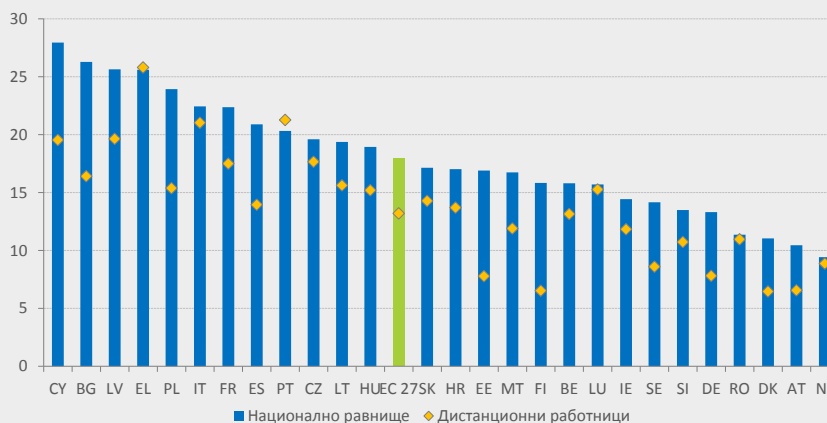
от наетите лица, работещи от разстояние, съобщават за лошо равновесие между професионалния и личния живот спрямо ...

18 %

... от наетите лица, работещи в помещенията на работодателя.

Хибридните модели на работа осигуряват по-добро равновесие между професионалния и личния живот в повечето държави членки

Отчита се лошо равновесие между професионалния и личния живот за всички наети лица и дистанционни работници в държавите членки (% , 2021 г.)



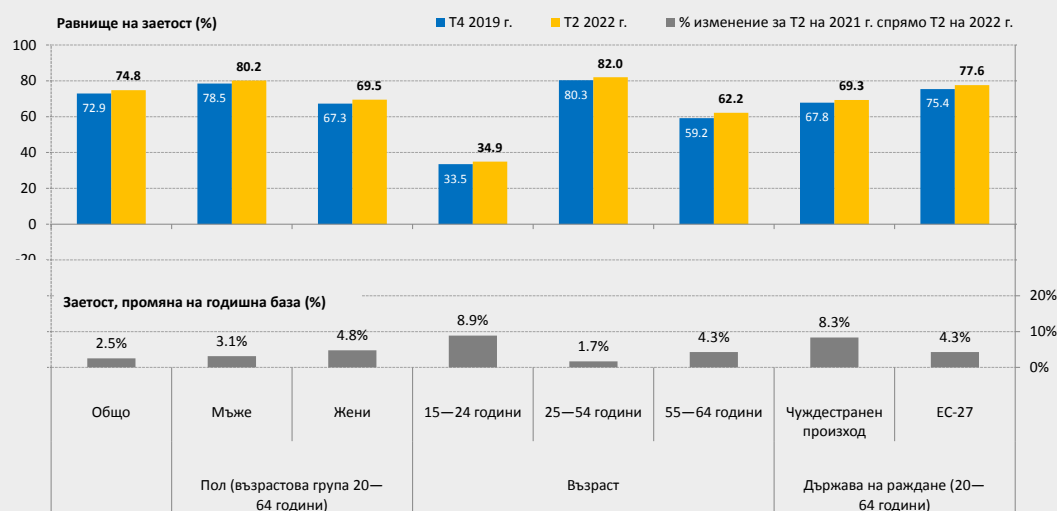
Забележка: С лошо равновесие между професионалния и личния живот са наетите лица, които на въпроса „как работното време се вписва в техните семейни или социални ангажименти извън работата“ отговарят „не много добре“ и „изобщо не се вписва добре“. Източник: Eurofound, [Европейско телефонно проучване на условията на труд \(EWCTS\), 2021 г.](#)

Агресивната война на Русия срещу Украйна предизвиква значителен приток на разселени лица в ЕС, със свързаните с това нужди от интеграция на пазара на труда и социална интеграция. За да помогне за справяне с хуманитарната криза и да

насърчи интеграцията на украинските бежанци в ЕС, Европейската комисия задейства за първи път Директивата за временната закрила и през октомври 2022 г. удължи действието ѝ до март 2024 г. За това е необходимо да се предоставят разрешения за пребиваване, заедно с достъп до образование, до пазара на труда и до социална закрила. Нужно е по-специално да се преодолеят пречките пред интеграцията на пазара на труда, по-конкретно чрез езикови курсове, както и пред настаняването, грижите за децата и обучението им в училище, и пред подкрепата за дългосрочните грижи или за психичното здраве. Разселените лица от Украйна, заедно с редовната миграция от други държави, могат да допринесат за облекчаване на недостига на работна сила в Съюза в средносрочен до дългосрочен план, особено в професиите, в които горепосочените пречки пред интеграцията на пазара на труда са по-малко ограничаващи, както и за частично справяне с демографското предизвикателство, породено от ниската раждаемост. За да подпомогне този процес, Комисията стартира пилотната инициатива за резерв на ЕС от таланти — нов инструмент, с който на хората, бягащи от войната, се помага да си намерят работа в ЕС. Като цяло ефективният достъп до социална закрила, здравно обслужване, грижи за деца и образование, както и признаването на квалификацията, са от съществено значение за успешната интеграция.

Възстановяването на пазара на труда доведе до подобряване на резултатите по отношение на заетостта за повечето групи от населението, въпреки че трудностите продължават

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



4,8 милиона

повече заети лица в ЕС през T2 на 2022 г. в сравнение с T2 на 2021 г. (1,7 милиона повече в сравнение с T4 на 2019 г.)

При младежите, родените извън ЕС и жените

бяха отбелязани най-високите темпове на растеж на заетостта от T2 на 2021 г. насам

Въпреки това

разликата в заетостта между жените и мъжете е 10,7 процентни пункта през T2 на 2022 г., въпреки че намалява от 11,2 процентни пункта през T4 на 2019 г.

Разлика в заетостта от 8,3 процентни пункта между родените в ЕС и родените извън ЕС през T2 на 2022 г. (7,6 процентни пункта през T4 на 2019 г.)

Източник: Евростат и [lfsi_emp_d], Наблюдение на работната сила (LFS) в ЕС.

Положението на младите хора на пазара на труда продължава да е трудно, особено за жените и хората с мигрантски произход, и са необходими конкретни и съобразени действия чрез политиката. След като достигна най-висока стойност през втората половина на 2020 г., коефициентът на безработица сред младите хора в ЕС се върна до равнището отпреди кризата през 2021 г. и беше 14,3 % през второто тримесечие на 2022 г. Въпреки това той продължава да е почти три пъти по-голям от коефициента на безработица за цялото население на възраст 25—74 години. Освен това делът на лицата на възраст 15—29 години, незаети с работа, учене или обучение (NEET), намаля до 11,6 % до второто тримесечие на 2022 г. от 13,2 % през второто тримесечие на 2021 г.; тази стойност е по-ниска, отколкото преди пандемията, но все още е относително висока. Бяха засегнати по-специално младите жени и хората с мигрантски произход. В годишно изражение през 2021 г. продължаваше да има значителни разлики между държавите членки по отношение на дяловете на NEET сред лицата на възраст 15—29 години. Следва да се предприемат действия чрез политики, за да се намалят структурните трудности, пред които са изправени младите хора на пазара на труда, включително за да се предотвратят рисковете от дългосрочни отрицателни последици за уменията на младите хора и перспективите им на пазара на труда. Укрепената гаранция за младежта следва да се използва, за да се предлага качествена заетост, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца след като се остане без работа или се напусне системата на формалното образование⁸. За да се допълни това, по инициативата Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA — стреми се, учи, овладей, постигай) се помага на NEET в неравностойно положение да придобият професионален опит в чужбина⁹.

Продължават да съществуват дългогодишните трудности пред участието на жените на пазара на труда и равното заплащане за равен труд; това отразява продължаващото неравенство между половете на пазара на труда. Разликата в заетостта между жените и мъжете отбеляза съвсем малък спад по време на възстановяването на пазара на труда през 2021 г. Неплатеният труд, в това число задълженията за полагане на грижи, са попречили на осем пъти повече жени, отколкото мъже, да търсят платена работа и са накарали пет пъти повече жени да започнат не по своя воля работа на непълно работно време. Това подчертава важността на адекватните политики за равновесие между професионалния и личния живот и на ефективния достъп до качествени и финансово достъпни услуги за полагане на грижи. Адаптирането на образованието и грижите в ранна детска възраст, както и на системите за дългосрочни грижи, в съответствие с европейската стратегия за грижите, представена от Комисията на 7 септември 2022 г., като същевременно се преодоляват недостигът и ограниченията на капацитета в тези области, има потенциала да подобри перспективите на пазара на труда на лицата, които понастоящем полагат неплатен труд по полагане на грижи, и качеството на грижите за тези, които ги получават. В същото време данъчните системи и системите за социална сигурност в редица държави от ЕС продължават да са възпиращи фактори за започването на платена работа или за удължаване на работното време на вторите работещи членове на домакинство (78 % от които са жени) и следва да се намери решение чрез подходящи реформи.

⁸ [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 (ОВ С 372, 4.11.2020 г., стр. 1).

⁹ Допълнителна информация е на разположение на адрес: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) — Заетост, социални въпроси и приобщаване — Европейска комисия \(europa.eu\)](#)

Съществува значителен потенциал за по-активно участие на пазара на труда при хората с увреждания и по-възрастните работници. Разликата в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания в ЕС възлизаше на 23 процентни пункта за хората с увреждания през 2021 г., като равнището ѝ бе почти същото като по времето, когато измерването започна през 2014 г.; това подчертава необходимостта от действия чрез политики. За да се подпомогне преодоляването на това предизвикателство, пакетът от мерки за заетостта на хората с увреждания, представен на 20 септември 2022 г., предоставя насоки и практики в шест различни области, от наемането на персонал до задържането на работа, и ще бъде разработен съвместно със съответните заинтересовани страни до 2024 г. Като отражение на демографските промени и увеличаването на пенсионната възраст в много държави членки, равнището на заетост на хората на възраст 55—64 години допълнително се увеличи през 2021 г., като следваше тенденцията от последното десетилетие, и достигна 60,5 %. Все пак то продължава да е с почти 20 процентни пункта по-ниско от това за хората на възраст 25—54 години. Разликата в заетостта между жените и мъжете сред по-възрастните работници остава стабилна — 12,7 процентни пункта, и е по-висока от съответната стойност за възрастовата група 20—64 години (10,8 процентни пункта). Активните политики по заетостта, включително тези, с които се насърчава ученето през целия живот и се подкрепя търсенето на работа, са от съществено значение за използването на потенциала на хората с увреждания и по-възрастните работници.

Учениците от бедните социално-икономически слоеве често нямат основни умения, включително цифрови, което възпрепятства възможностите им на пазара на труда и по-нататъшното придобиване на умения през целия живот; това налага да се подобри равнопоставеността в образованието. Въпреки положителната тенденция през последните години, приблизително 3,1 милиона млади хора напускат образованието рано и твърде много от тях не успяват да придобият минимално ниво на основни умения. Това важи в особено голяма степен за хората в неравностойно положение, което допълнително намалява шансовете им да се запишат във висше образование и да развият напълно и да използват своя потенциал в живота. По време на пандемията от COVID-19 затварянето на физическите училища и необходимите ограничителни мерки оказаха силен натиск и върху психичното здраве и благосъстоянието на подрастващите, което може допълнително да увеличи риска от постигане на незадоволителни резултати и оттегляне от образованието. Държавите членки са изправени пред нарастващ недостиг на учители, особено по предмети в областта на науките, технологиите, инженерството и математиката, както и в места с неравностойно социално-икономическо положение. Непривлекателните перспективи за професионално развитие на учителите водят до малък брой кандидати за първоначална подготовка на учители, а много начинаещи учители напускат професията през първите години. Недостигът на учители се отразява отрицателно върху качеството на образованието на всички равнища, в това число в сферата на образованието и грижите в ранна детска възраст и университетите, както и върху уменията, необходими за цифровия и екологичния преход. По-специално във връзка с ускорения цифров преход се подчертава вече съществуващият недостиг на умения в областта на ИКТ и бяха извадени наяве нови възникващи неравенства. Възникват пропуски в учебния процес поради ограничения достъп до цифрови ресурси сред хората с нисък социално-икономически статус, както и сред децата с мигрантски и ромски произход. За постигането на целите на равнището на ЕС, определени като част от европейското пространство за образование, ще е необходимо политиките да се съсредоточат в по-голяма степен върху справянето с неравенствата в образованието и подобряването на благосъстоянието на учениците, включително чрез по-всеобхватни и

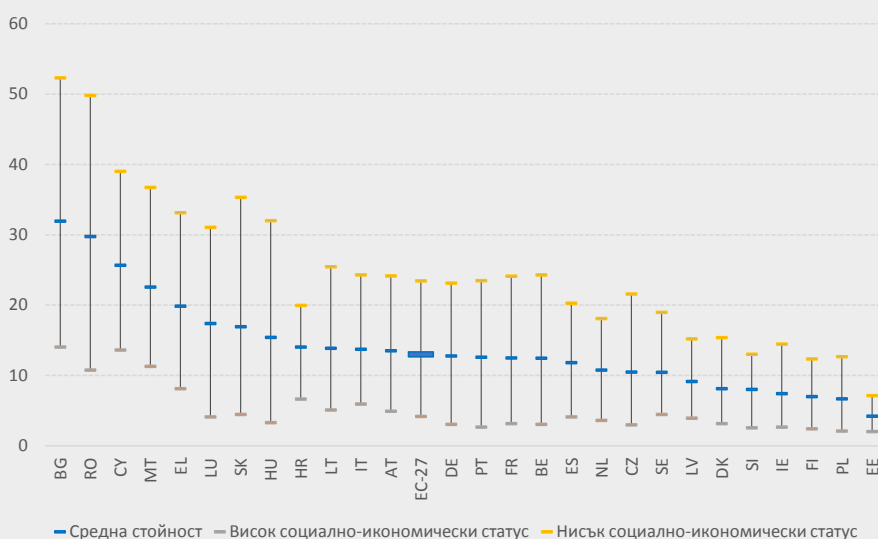
системни подходи и сътрудничество между отделните сектори, в съответствие с предложението на Комисията за препоръка на Съвета относно „Пътища към успеха в училище“, както и да се предоставя финансово достъпно и качествено образование в съответствие със засилената европейска гаранция за децата.

Социално-икономическият произход е ключов фактор, определящ образователните постижения, като има големи различия в отделните държави членки

Разлика от **19,5 процентни пункта** в постигането на **незадоволителни резултати** между учещите в **неравностойно положение** и тези в **по-добро социално-икономическо положение**

Като цяло **по-добрите средни резултати** съответстват на **по-малки различия** между **нисък и висок социално-икономически статус**

Комбиниран процент на постигане на незадоволителни резултати по четене, математика и науки, по социално-икономически статус (% , 2018 г.)



Източник: Изчисления на Съвместния изследователски център въз основа на данни от изследването на ОИСП PISA за 2018 г.

Цифровият преход, който беше ускорен от пандемията от COVID-19, силно увеличи търсенето на цифрови умения, но не всеки е добре подготвен за него. Цифрови умения се изискват за все по-голямо разнообразие от работни места (вече за 90 % от работните места). В този контекст ниските равнища на цифрови умения са пагубни за пригодността за заетост и за растежа на производителността и създават пречки пред цифровия преход и потенциалния растеж. Според последните данни през 2021 г. едва 54 % от възрастните в ЕС са имали поне основни цифрови умения, като разликите в отделните държави членки са големи. Хората с ниска завършена образователна степен, безработните и неактивните лица обикновено имат по-ниски равнища на цифрови умения и по-малко възможности за развиване на такива умения. Ниското равнище на цифрови умения в широки сегменти от населението може също така да доведе до нови видове неравностойно положение в контекста на все по-цифровизираните услуги, по-специално във връзка с достъпа до образование и обучение, но също и до по-широко цифровизираните обществени услуги, включително предоставяните от публичните служби по заетостта (ПСЗ). За да се преодолее цифровото разделение, са необходими програми за цифрови умения за населението

като цяло, допълнени от целеви програми, съобразени с профилите на уменията на конкретни групи и положението им на пазара на труда. ЕС има за цел да осигури на най-малко 80 % от населението поне основни цифрови умения до 2030 г. и да увеличи броя на специалистите в областта на ИКТ до 20 милиона души (около 10 % от работещите, като се започне от ниския дял от 4,5% през 2021 г.), както за мъжете, така и за жените. За тази цел през 2021 г. Комисията стартира структуриран диалог относно цифровото образование и умения.

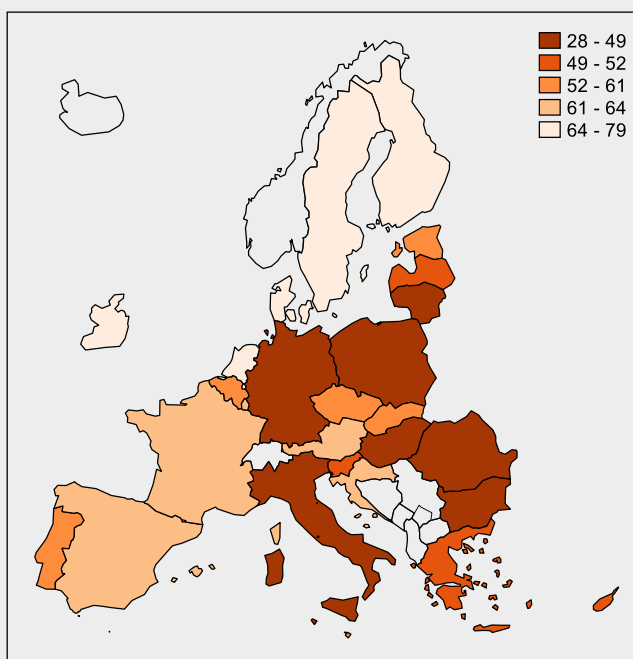
Цифровите умения се превърнаха в трансверсална компетентност, но равнищата им се различават значително в отделните държави членки

За **90 %** от работните места се изискват **цифрови умения**

През 2021 г. в ЕС **едва 54 %** от **възрастните** са имали **поне основни цифрови умения**

До 2030 г. ЕС има за цел да осигури на **80 %** от **възрастните** поне основни цифрови умения

Лица с основни или по-високи общи цифрови умения
(% от населението на възраст 16—74 години, 2021 г.)



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

Необходимо е Европа да доразвие уменията на своята работна сила, в това число в подкрепа на екологичния и енергийния преход, за да остане конкурентоспособна, да насърчава качествена заетост и да запази своя социален модел. В допълнение към цифровата трансформация, преминаването към неутрално по отношение на климата общество променя уменията, които се търсят на пазара на труда. Настоящата социално-икономическа и геополитическа ситуация допълнително подчертава необходимостта от повишаване на квалификацията и преквалификация на работната сила в подкрепа на преминаването от едно работно място към друго и за справяне с вече значителния недостиг на работна сила и умения, включително в екосъобразната икономика. Очаква се европейската година на уменията 2023 г. да даде важен тласък на политиките за насърчаване на придобиването на умения през целия живот, което е от съществено значение за постигането на големите

трансформации, пред които са изправени нашите икономики и общества. Активното участие на съществуващата работна сила в учебни дейности след ефективното първоначално образование и обучение е от първостепенно значение, за да се осигури непрекъснатото актуализиране на уменията. Качествените висши учебни заведения също са важни за развитието на уменията от висок клас, които са необходими за силни, приобщаващи и устойчиви европейски икономики. Съгласно водещата цел на ЕС за 2030 г. относно обучението за възрастни най-малко 60 % от възрастните трябва да участват в обучение в ЕС всяка година до 2030 г. Последните налични данни от 2016 г. сочат все още твърде нисък процент на участие (през последните дванадесет месеца) в ЕС — 37,4 % от населението на възраст между 25 и 64 години, което подчертава необходимостта от значително ускоряване на напредъка, за да се постигнат амбициозните национални цели, определени за 2030 г. Освен това във всички държави членки нискоквалифицираните възрастни са склонни да участват в обучение по-малко от тези със завършен горен курс на средното образование, които от своя страна имат по-нисък процент на участие от завършилите висше образование. Участието на възрастни в обучение също е по-често в градските, отколкото в селските райони. В Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуални сметки за обучение е очертано как държавите членки могат да съчетават финансова и нефинансова подкрепа по ефективен начин, за да се даде възможност на всички възрастни да развият своите умения през целия си трудов живот, и да постигнат напредък в посока на целта за образование и обучение на възрастни през следващото десетилетие. Освен това Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост има за цел да се осигурят качеството, признаването и разбирането на микроудостоверенията, които все повече се използват в системите за образование, обучение и на пазара на труда.

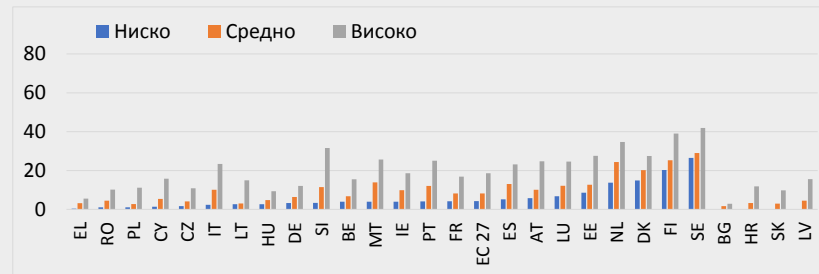
Участието на възрастните в обучение все още е твърде слабо, особено при нискоквалифицираните

10,8 % от възрастните са участвали в обучение (през последните 4 седмици) в ЕС през 2021 г.

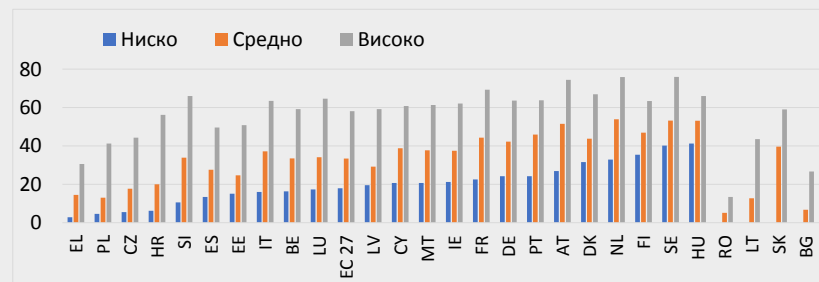
Сред нискоквалифицираните възрастни едва **4,3 %** са участвали в обучение

През 2016 г. **37,4 %** от възрастните са участвали в някаква форма на образование и обучение през предходните 12 месеца

Участие на възрастните в обучение по завършена образователна степен (ниско- средно- и висококвалифицирани) през последните четири седмици (2021 г., %)



Участие на възрастните в обучение по завършена образователна степен (ниско- средно- и висококвалифицирани) през последните 12 месеца (2016 г., %)



Източник: Евростат [img_ifs_03], IFS и [специална извадка], Проучване на образованието за възрастни (AES).

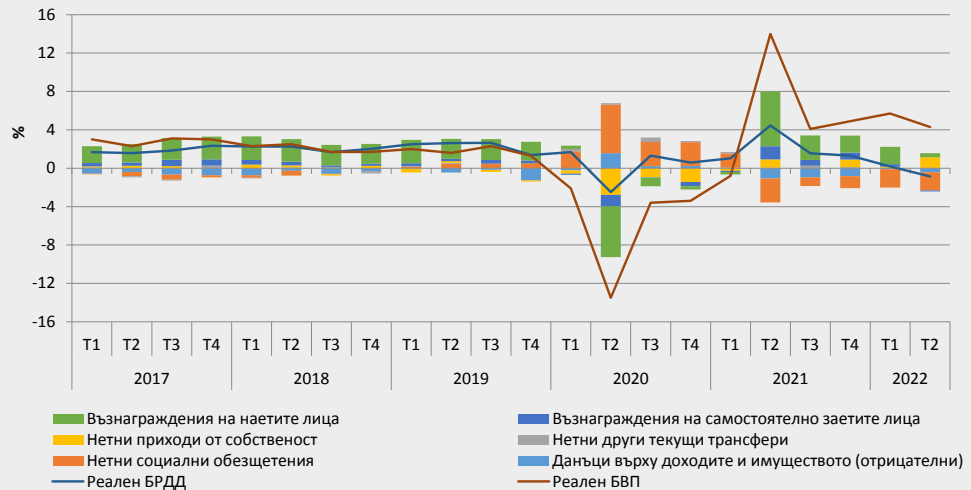
Съвкупните реални доходи на домакинствата нараснаха в ЕС през 2021 г. успоредно с БВП и пазарните доходи в контекста на възстановяването след COVID, но се свиха през 2022 г. През второто тримесечие на 2021 г. реалният доход на домакинствата нарасна със забележителните 4,5 % (на годишна база), като прирастът на реалния БВП достигна най-високата си стойност от 14,1%. Устойчивостта на доходите на домакинствата на сътресението, предизвикано от COVID-19 през 2020 г., е свързана с функционирането на автоматичните стабилизатори и с мащабните и бързи ответни мерки на политиката, въведени на равнището на държавите членки и на ЕС, които до голяма степен смекчиха отрицателните социално-икономически последици от пандемията. Въпреки това през периода, започващ от третото тримесечие на 2021 г., станахме свидетели на силно забавяне на темпа на растеж на реалните доходи на домакинствата, който намаля в резултат на бързо нарастващата инфлация, въпреки растежа на номиналните доходи от заетост. До второто тримесечие на 2022 г. реалният брутен разполагаем доход на домакинствата се сви за пръв път след сътресението, предизвикано от COVID-19 през второто тримесечие на 2020 г., а растежът на реалния БВП се забави.

Неотдавнашната висока инфлация оказва отрицателно въздействие върху растежа на съвкупния реален доход на домакинствата, наблюдаван през 2022 г.

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

Реалният брутен располагаем доход на домакинствата се сви в ЕС през T2 на 2022 г.

Неравенството в доходите като цяло остава непроменено в повечето държави членки



Източник: Евростат, национални сметки [nasq_10_nf_tr] и [namq_10_gdp]. Забележки: вж. основната част на доклада

Въпреки кризата, свързана с COVID-19, делът на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), беше като цяло стабилен през 2020 г. и се очаква да остане такъв през 2021 г., след като се подобри през предходните години благодарение на мерките, въведени от ЕС и държавите членки за смекчаване на отрицателното въздействие на пандемията. Около едно на всеки пет лица е било изложено на риск от бедност или социално изключване в ЕС през 2020 г. и не се очакват значителни промени за 2021 г., въпреки че има значителни разлики между държавите. Делът на лицата, изложени на риск от изпадане в бедност, и делът на лицата, живеещи в (почти) безработни домакинства, останаха практически непроменени след пандемията, а тежките материални и социални лишения продължиха да намаляват през 2021 г. Макар и с признаци на различия в отделните държави членки, неравенството по отношение на доходите също беше като цяло стабилно през 2020—2021 г. Причината за това бяха значителните и бързи действия чрез политиката, в това число схеми за работа с намалено работно време и мерки за запазване на работните места, и мерките на политиката в подкрепа на уязвимите лица по време на кризата, свързана с COVID-19. В действителност въздействието на социалните трансфери върху намаляването на бедността се повиши до безпрецедентно равнище (като се увеличи в по-голямата част от държавите членки), като доведе до намаляване на бедността средно с над една трета в ЕС. Въпреки това вероятността лицата с нестандартна заетост да бъдат изложени на риск от бедност е била над три пъти по-голяма (16,6%), отколкото за тези със стандартна заетост (5%). Предварителните оценки на разходите за социална закрила през 2021 г. за 24 държави членки показват, че тези разходи като дял от БВП са намалели в сравнение с 2020 г. (29,2% спрямо 30,7%), но все още остават над равнището отпреди кризата (27,1% през 2019 г.). В

почти всички държави членки делът на разходите за здравно обслужване и обезщетения за болест се е увеличил, а теглото на обезщетенията за безработица е намаляло.

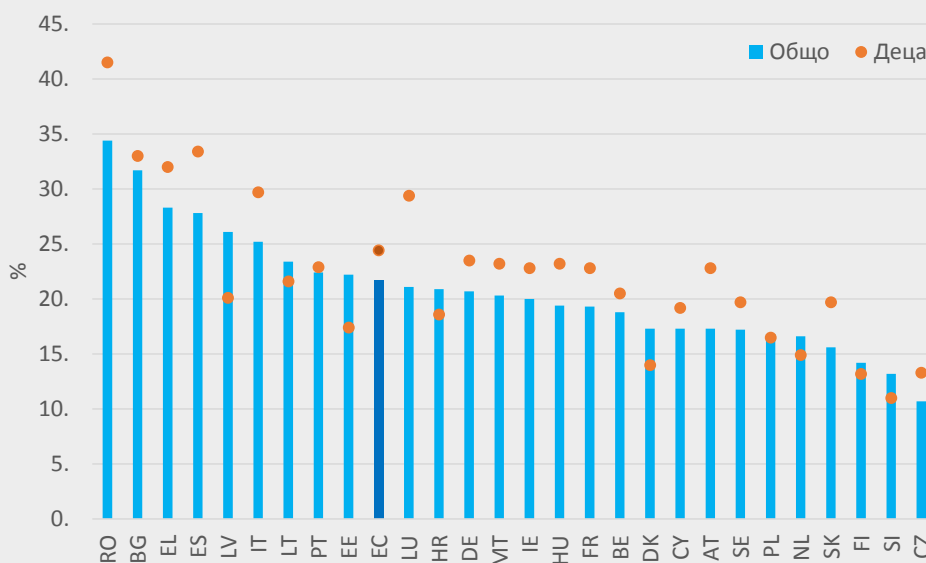
Рискът от бедност или социално изключване за определени групи от населението също остана като цяло непроменен през 2020—2021 г., въпреки че продължават да се отбелязват особени предизвикателства за някои от тях. Делът на родените извън ЕС и на ромите, изложени на риск от бедност или социално изключване, остана като цяло непроменен в ЕС, а делът на хората с увреждания намаля въпреки избухването на пандемията. Въпреки това тези групи продължават да са системно по-изложени на бедност и социално изключване, отколкото останалото население. За да се борят с по-високия риск от бедност и социално изключване на хората с увреждания, държавите членки следва да се справят с пропуските в социалната закрила, за да намалят неравенствата, в това число чрез компенсиране на съпътстващите разходи, свързани с увреждането, и допустимостта за обезщетенията за инвалидност. Сред децата рискът от бедност или социално изключване също остава като цяло стабилен през 2020—2021 г., но е по-висок от този за цялото население и показва признаци на различия в отделните държави членки. Освен това семействата с деца продължават да изпитват големи жилищни лишения. Децата, които растат в положение на бедност или социално изключване, е по-малко вероятно да се справят добре в училище, да се радват на добро здраве и да реализират пълния си потенциал по-късно в живота; поради това за справяне с предизвикателството са необходими спешни действия чрез политиките в съответствие със засилената европейска гаранция за децата.

Рискът от бедност или социално изключване остава като цяло стабилен през 2020—2021 г. в ЕС, но варира значително в отделните държави членки и е по-висок сред децата

Всеки пети човек в ЕС е бил изложен на риск от бедност или социално изключване през 2021 г., като процентът варира от 10,7 % до 34,4 % в отделните държави членки

Рискът от бедност или социално изключване е по-висок за децата в ЕС (24,4 %), както и в повечето държави членки

Дял на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, за цялото население и за децата (0—17 години) (%), 2021 г.)



Източник: Евростат [ilc_peps01n], Статистика на доходите и условията на живот в ЕС (EU-SILC)

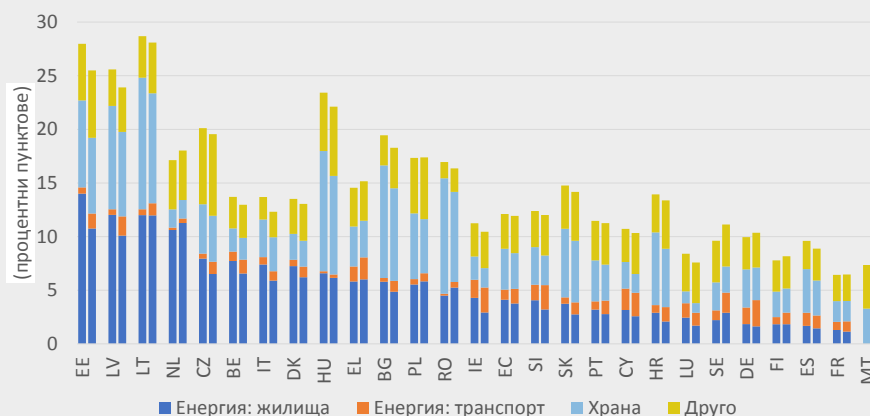
Съществува риск високите и нарастващи цени на енергията и свързаният с тях инфлационен натиск да окажат отрицателно въздействие върху покупателната способност, по-специално за уязвимите домакинства, и да доведат до нарастване на енергийната бедност; поради това е необходима временна и целенасочена подкрепа. Скокът в цените на енергията през 2021—2022 г. се отрази отрицателно върху покупателната способност на домакинствата с ниски и средни доходи (като увеличи разходите им за живот средно с приблизително 12 %), особено по отношение на храната и енергията. По-високите общи транспортни разходи и енергийни разходи за жилищата, свързани главно с отопление и охлаждане, също предполагат повишен риск от това домакинствата да изпаднат в енергийна бедност. По-специално невъзможността да се поддържа адекватно отопление в дома засяга най-тежко хората с ниски доходи. Около 20 % от лицата, изложени на риск от бедност, престанаха да са в състояние да поддържат адекватно отопление в дома си през 2021 г., което е над два пъти повече, отколкото за цялото население. Комисията предложи няколко мерки за справяне с енергийната криза. През октомври 2021 г. тя представи съобщение относно цените на енергията, съдържащо набор от мерки, в което очерта какво биха могли да направят държавите членки съгласно съществуващите правила на ЕС, за да помогнат на уязвимите потребители и предприятия да се справят с високите цени. Регламентът на Съвета от 6 октомври 2022 г. относно спешна намеса за справяне с високите цени на енергията разшири набора от мерки и също се очаква да доведе до допълнителни публични приходи от неочакваните печалби от подпределните енергоносители и от солидарната вноска за дружествата, работещи с изкопаеми горива. Тези приходи ще бъдат насочени към домакинствата и предприятията, които все повече са изложени на риск да не могат да плащат сметките си за енергия, и се очаква да помогнат за предотвратяване на нарастването на рисковете от бедност и неравенствата. През изминалата година държавите членки въведоха извънредни и временни мерки за справяне с продължаващата енергийна криза. С разширяването на ценовия натиск е особено важно да се следи отблизо разпределителното въздействие на мерките и да се разчита на временни мерки за подкрепа, които са по-добре насочени към уязвимите лица. Намаляването на разходите на домакинствата за енергия и на зависимостта от изкопаеми горива, в това число чрез мобилизиране на инвестиции в енергийна ефективност, включително саниране на сгради и енергия от възобновяеми източници в съответствие с REPowerEU, също допринася за защитата на покупателната способност на домакинствата в контекста на нарастващите цени на енергията. Такива мерки за подпомагане са най-добрите дългосрочни решения на високите цени на енергията и следва да бъдат насочени предимно към уязвимите.

Повишаването на цените на енергията оказва отрицателно въздействие върху общите разходи за живот на домакинствата с ниски и средни доходи

Почти половината от увеличението с 9,7 % на разходите за живот в ЕС между 2021 г. и 2022 г. се дължи на увеличението на цените на енергията

6,9 % от общото население и 16,4 % от лицата, изложени на риск от бедност, не са били в състояние да поддържат адекватно отопление в дома си през 2021 г.

Приносът на видовете разходи към разходите за живот се увеличава за първия и третия квинтил от населението (подредени по доходи, %) (съответно първа и втора колона по държави членки)



Забележка: Увеличенията на разходите за живот се изчисляват за средните дялове на разходите в рамките на първия и третия квинтил от разпределението на приравнения разполагаем доход на домакинствата. Държавите членки са сортирани по принос на промените в цените на енергията за жилищата за първия квинтил. *Източник:* Изчисления на Съвместния изследователски център въз основа на данни за инфлацията по ХИПЦ от показателя на Евростат [[prc_hicp_manr](#)] към септември 2022 г. и микроданни от изданието на проучването на бюджета на домакинствата в ЕС от 2015 г.

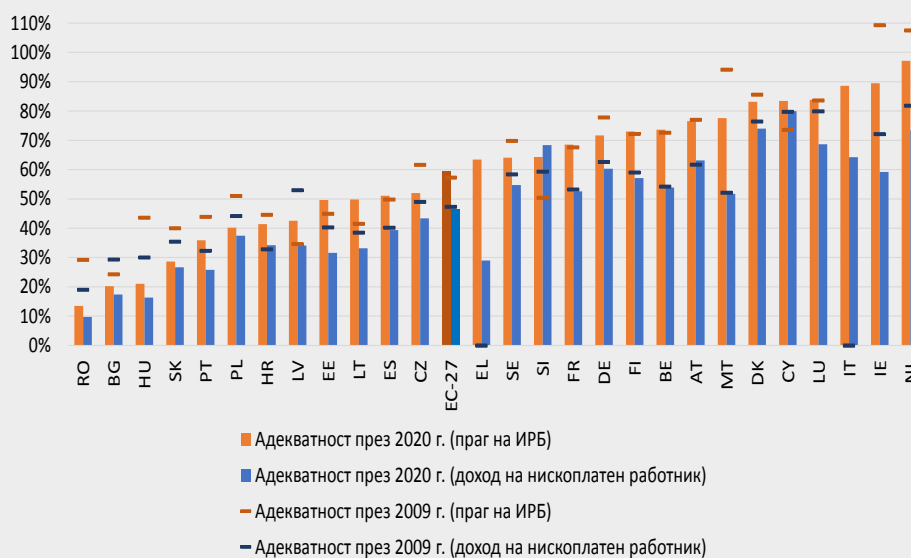
Адекватността на схемите за минимален доход намалява в повечето държави членки през 2020 г. в сравнение с 2019 г. и продължават да съществуват пропуски в обхвата. Защитата на минималния доход, наред с подхода на активно приобщаване, играе ключова роля за предотвратяването и смекчаването на риска от бедност или социално изключване. Всички държави членки са въвели схеми за подпомагане на доходите като крайна мярка и като цяло адекватността на минималния доход остава най-общо непроменена в ЕС през последното десетилетие (но със значителни различия в отделните държави членки), докато цялостно се наблюдава леко влошаване през 2020 г. Между 2015 г. и 2020 г. се наблюдават подобрения в обхвата, които могат да допринесат за предотвратяване на нарастването на дълбочината на бедността и на материалните лишения, но продължават да съществуват предизвикателства по отношение на ефективността. За да подкрепи възходящата конвергенция между държавите членки и намаляването на бедността и социалното изключване, Комисията представи предложение за препоръка на Съвета относно адекватен минимален доход, гарантиращ активно приобщаване, в което са очертани областите за по-нататъшно модернизиране на схемите за минимален доход в съответствие с подхода на активно приобщаване.

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

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

Въздействието на трансферите върху намаляването на бедността варира между 16 % и 52 % в различните държави членки

Нетен доход на получателите на минимални доходи като процент от прага на риска от изпадане в бедност (изгладен за период от три години) и от дохода на нископлатен работник (2009 г. и 2020 г.)



Източник: Изчисления на ГД „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ въз основа на микроданни от Статистиката на доходите и условията на живот в ЕС. *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 от 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.

Неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи са намалели в ЕС като цяло през 2021 г., но продължават да съществуват значителни различия между държавите членки, като същевременно се наблюдава силно увеличение на търсенето на услуги за дългосрочни грижи, което се дължи на застаряването на населението. Вероятността хората в домакинствата с ниски доходи да съобщават за неудовлетворени медицински потребности е по-голяма, въпреки че степента на разликата спрямо общото население е различна в отделните държави членки. Недостигът на работна сила и умения в сектора на здравеопазването все още може да причини затруднения в предоставянето на услуги въпреки намаляването на свързания с COVID-19 натиск върху здравните системи. Редица държави членки започнаха системни реформи в здравеопазването, включително свързани с предоставянето на първични здравни грижи. От ключово значение е тези реформи да бъдат завършени, като успоредно с това постепенно се цифровизират услугите, за да се повиши качеството на предоставянето и да се подобри неговата устойчивост. В същото време, под въздействието на демографските промени, се предвижда броят на лицата, които потенциално се нуждаят от дългосрочни грижи (ДГ), да нарасне в ЕС от 30,8 милиона през 2019 г. на 33,7 милиона през 2030 г., а през 2050 г. да достигне 38,1 милиона. Това засилва необходимостта от преодоляване на предизвикателствата, свързани с наличността, финансовата достъпност и качеството на ДГ, като същевременно се вземе предвид цялостната устойчивост на публичните

финанси. Въпреки че всички държави членки предлагат известно покритие на социалната закрила, 35,7 % от хората в ЕС съобщават, че не използват (повече) услуги за домашни грижи по финансови причини, 9,7 % споменават недостиг на предлагането, а 2,1 % посочват опасения по отношение на качеството. По-специално, дори след социалната закрила, в много държави членки разходите за грижи, плащани от самите потребители, могат да бъдат много големи и да възлизат на над 50 % от медианния доход за възрастните хора със сериозни нужди от дългосрочни грижи. За да увеличи максимално приноса на услугите за дългосрочни грижи за социалната справедливост, равенството между половете и създаването на работни места, Комисията представи европейска стратегия за грижите, придружена от предложение за препоръка на Съвета относно достъпа до финансово приемливи висококачествени дългосрочни грижи.

Държавите членки предприемат действия за приспособяване на своите системи за социална закрила към променящите се демографски контекст и състояние на пазара на труда, за да се справят с трудностите, свързани с адекватността, достъпността и устойчивостта на публичните финанси. След като пандемията разкри някои пропуски в достъпа до социална закрила, няколко държави членки въведоха в националните си системи за социална закрила реформи, предназначени за лицата с нестандартна заетост и самостоятелно заетите лица. Демографските промени продължават да поставят дългосрочни предизвикателства от гледна точка на адекватността, достъпността и устойчивостта на публичните финанси пред пенсионните системи, в това число по отношение на въздействието върху публичните финанси на застаряването на населението и свързаните с него пенсионни системи, системи за здравеопазване и системи за дългосрочни грижи. За успешното преодоляване на предизвикателствата, пред които са изправени пенсионните системи, включително във връзка с трайната разлика в пенсиите на мъжете и жените, е необходим широк набор от мерки на политиката, обхващащи политиката в областта на пенсиите, политиката по заетостта, данъчната и здравната политика.

Предсказуемостта, съдържателно и навременно участие на социалните партньори играе важна роля за осигуряване на ефективното създаване и изпълнение на реформите и инвестициите. В насока за заетостта № 7 и принцип № 8 на Европейския стълб на социалните права държавите членки се призовават 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. По време на здравната криза социалният диалог и колективното договаряне бяха от ключово значение за един силен здравен сектор, като допринесоха за повишаване на готовността на ЕС за потенциални бъдещи здравни кризи. В същото време няколко държави членки поканиха социалните партньори, в съответствие с националните си практики и институционални рамки, да обсъдят, договорят и/или приложат мерки в подкрепа на условията на труд, функционирането на пазара на труда, равните възможности и здравето и безопасността на работното място. В последно време сътрудничеството със социалните партньори е от ключово значение за прилагането на подходящи политики за подкрепа в полза на интеграцията на гражданите на Украйна и други разселени лица на европейските пазари на труда, включително в сектори, в които има недостиг на работна сила. Участието на организациите на гражданското общество е от съществено значение и за изпълнението на качествени реформи и политики в държавите членки. Участието на социалните партньори и гражданското общество е важно също така във връзка с плановете за възстановяване и устойчивост.

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 преодолеят трудностите, възникнали в настоящия социално-икономически контекст, и да се насърчава устойчив и приобщаващ растеж чрез подпомагане на създаването на качествени работни места и на преходите през целия трудов живот и между секторите, подобряване на социалната и икономическата устойчивост и гарантиране на справедлив екологичен и цифров преход, като същевременно се постигне напредък към водещите цели на ЕС и националните цели в областта на заетостта, уменията и намаляването на бедността до 2030 г.

В съответствие с насоките за заетостта държавите членки се приканват:

- да намалят отрицателното въздействие на инфлационния натиск, в това число по-специално в резултат на високите цени на енергията, върху покупателната способност на уязвимите домакинства, включително с цел да се предотврати увеличаването на енергийната бедност, чрез временни и целенасочени мерки за подкрепа, като същевременно се запазят стимулите за намаляване на потреблението на енергия и повишаване на енергийната ефективност;
- в съответствие с националните практики и при пълно зачитане на ролята на социалните партньори да насърчават промени в заплатите, с които се намалява загубата на покупателна способност, по-специално за хората с ниски заплати, включително чрез навременни актуализации на законоустановените минимални работни заплати, като същевременно се вземат предвид макроикономическите условия, запазват се заетостта и конкурентоспособността и се поддържа съответствие с целта за справяне с високата инфлация;
- да осигурят наличието на схеми за работа с намалено работно време и други мерки за запазване на работните места, структурирани така, че да се запази човешкият капитал, да се подкрепят справедливите процеси на реструктуриране, когато е необходимо, да се улесни преминаването от едно работно място към друго и да се помогне за модернизацията на икономиката, по-специално чрез свързаното повишаване на квалификацията и преквалификация, с оглед също така на потенциалното въздействие на енергийната криза и свързаните с нея трансформации на промишлеността върху пазара на труда;
- да повишат ефективността и ефикасността на активните политики по заетостта и да увеличат капацитета на публичните служби по заетостта, включително чрез инвестиции в достъпна цифрова инфраструктура и услуги, наблюдение и прогнозиране на уменията, както и подходящо обучение на персонала, с оглед да се насърчат създаването на работни места и преминаването от едно работно място на друго, включително към цифровата и екологичната икономика, и да се преодолее недостигът на работна сила и умения;
- да предоставят подкрепа на работниците и домакинствата, които са най-засегнати от икономическите и социалните трансформации, предизвикани от изменението на климата и необходимия екологичен преход, както и от цифровизацията,

особено на уязвимите, по-специално чрез услуги за заетост и мерки за обучение, добре разработени, целенасочени и обвързани със срокове програми за заетост, както и целенасочени и добре разработени стимули за наемане на работа и преход към нова заетост, адекватна сигурност на доходите с подход на активно приобщаване и насърчаване на предприемачеството, като се разчита на цялостното и значимо участие на работниците и техните представители в предвиждането на промените и управлението на процесите на реструктуриране в съответствие с Препоръката на Съвета относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата;

- да подобряват перспективите на младите хора на пазара на труда, в това число чрез насърчаване на приобщаващо и качествено професионално образование и обучение и висше образование, предлагане на целенасочена подкрепа от службите за заетост (в това число наставничество, професионално ориентиране и консултиране), както и подкрепа за качествено чиракуване и стажове в съответствие с укрепената гаранция за младежта;
- да гарантират равенството между половете и да засилят участието на жените на пазара на труда, включително чрез насърчаване на равните възможности и професионалното развитие, както и осигуряване на прозрачност в структурите на заплащане; насърчаване на съвместяването на професионалния, семейния и личния живот, включително чрез достъп до финансово достъпни и качествени дългосрочни грижи и образование и грижи в ранна детска възраст, както и достъп на родителите и на други лица с отговорности за полагане на грижи до подходящи семейни отпуски и гъвкави схеми на работа в съответствие с европейската стратегия за грижите;
- да насърчават равните възможности и да подобряват резултатите от обучението, като преодоляват преждевременното напускане на системата на образованието и обучението, включително като предоставят финансово достъпни и качествени образование и грижи в ранна детска възраст в съответствие с европейската гаранция за децата и съответните национални планове за действие, както и като преодоляват недостига на учители. Да подпомагат достъпа до образование на деца от групи в неравностойно положение и отдалечени райони и да насърчават обучението на всички квалификационни равнища;
- 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; и да подпомагат институциите с ноу-хау в областта на цифровизацията със специално внимание върху приобщаването и намаляването на цифровото разделение;
- да подкрепят повишаването на квалификацията и преквалификацията на възрастните, за да се адаптират те към променящия се пазар на труда, включително, наред с другото, като укрепват предоставянето на индивидуални права на обучение, по-специално чрез индивидуални сметки за обучение, и насърчават разработването, използването и признаването на микроудостоверения в съответствие с препоръките на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение и относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост;

- да адаптират нормативната уредба на пазара на труда и данъчните и осигурителните системи, за да се намали и предотврати сегментацията на пазара на труда и да се насърчи създаването на качествени работни места, включително чрез възможно намаляване на данъчно-осигурителната тежест, особено за хората с ниски доходи;
- да гарантират достъпа на работниците с нетипични форми на заетост и работниците, извършващи работа през платформи, както и на самостоятелно заетите лица до адекватна социална закрила в съответствие с Препоръката на Съвета относно достъпа до социална закрила;
- да гарантират здравословна, безопасна и добре адаптирана работна среда, както и наличието на гъвкави схеми на работа;
- да насърчават колективното договаряне, социалния диалог и навременното и съдържателно участие на социалните партньори, включително във връзка с изпълнението на плановете за възстановяване и устойчивост, както и с процеса на европейския семестър;
- да инвестират в адекватни и устойчиви системи за социална закрила за всички в съответствие с Препоръката на Съвета относно достъпа до социална закрила, включително в схеми за минимален доход, които разчитат на подхода на активното приобщаване, в съответствие с предложението за препоръка на Съвета относно адекватния минимален доход, гарантиращ активно приобщаване; да подкрепят реформите, имащи за цел осигуряването на адекватни равнища на закрила, и да подобрят 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; като извършват горното, да гарантират баланса на източниците на финансиране и да запазват общата устойчивост на публичните финанси;
- да оценяват разпределителното въздействие на реформите на инвестициите върху доходите на различни групи от населението в съответствие със съобщението относно по-добро оценяване на разпределителното въздействие на политиките на държавите членки;
- 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 европейската гаранция за децата;
- да предприемат мерки за справяне с бездомничеството като най-крайната форма на бедност; да насърчават инвестициите в обновяването на жилищни сгради и социални жилища, както и интегрираните социални услуги; 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 капацитета за първична медицинска помощ и обществено здравеопазване, 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;

- да укрепват предоставянето на качествени, финансово достъпни и устойчиви услуги за дългосрочни грижи в съответствие с европейската стратегия за грижите;
- да осигурят приобщаващи и устойчиви във фискално отношение пенсионни системи, които осигуряват адекватен доход в напреднала възраст и справедливост между поколенията.

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

ГЛАВА 1. ПРЕГЛЕД НА ТЕНДЕНЦИИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ, ВОДЕЩИ ЦЕЛИ И МОМЕНТНО СЪСТОЯНИЕ НА НАБОРА ОТ СОЦИАЛНИ ПОКАЗАТЕЛИ

1.1 Тенденции на пазара на труда

Възстановяването на пазара на труда продължи през 2022 г., като заетостта надмина равнището отпреди кризата, макар и със значителни разлики в отделните сектори. През второто тримесечие на 2022 г. общият брой на зетите лица в ЕС достигна 213,4 милиона (164 милиона в еврозоната)¹⁰. Това е с 3,5 милиона (2,7 милиона за еврозоната) над най-високата стойност от четвъртото тримесечие на 2019 г. Равнището на заетост (20—64 години) възлиза на 74,8 % в ЕС (74,3 % в еврозоната) през второто тримесечие на 2022 г., което е с 1,9 процентни пункта (1,6 процентни пункта за еврозоната) над най-високите стойности отпреди пандемията. На годишна база равнището на заетост през 2021 г. възлиза на 73,1 % в ЕС (72,5 % в еврозоната), което е с 0,4 процентни пункта над стойността за 2019 г. (в еврозоната не се наблюдава промяна). Сред професиите с най-висок ръст на заетостта секторът на информационните и комуникационните технологии (ИКТ) отбеляза увеличение с 21 % между четвъртото тримесечие на 2019 г. и второто тримесечие на 2022 г., като в него бяха добавени още 1,1 милиона работни места. Следват операциите с недвижими имоти (увеличение с 18 % или 190 000 повече наети лица) и професионалните дейности и научните изследвания (увеличение със 7,9 % или 0,58 милиона души). В държавното управление и отбраната през второто тримесечие на 2022 г. бяха регистрирани 0,71 милиона допълнителни работни места спрямо четвъртото тримесечие на 2019 г. (увеличение с 5,3 %). Следват строителството (увеличение с 6,1 %) и професионалните дейности и научните изследвания (увеличение с 3,1 %). Обратно, в преработващата промишленост, хотелиерството и ресторантьорството и административните и спомагателните дейности все още не са се възстановили равнищата на заетост отпреди кризата (около 0,2 милиона по-малко наети във всеки от тези отрасли през второто тримесечие на 2022 г. в сравнение с четвъртото тримесечие на 2019 г.). Като цяло се очаква ръстът на заетостта да бъде 1,7 % през 2022 г., преди да спре да се променя през 2023 г. и постепенно да достигне до 0,4 % през 2024 г. в условията на голяма несигурност. Очаква се хората, бягащи към ЕС от войната в Украйна, да навлязат на пазарите на труда постепенно, като съществени последици ще има едва от следващата година¹¹.

Работниците, които излизат от схеми за работа с намалено работно време, и регистрираното намаление на отсъствията от работа помогнаха за увеличаването на общия брой на отработените часове от 2021 г. насам. Броят на отработените часове в ЕС се възстанови бавно, но стабилно след най-ниската си стойност през второто тримесечие на 2020 г., като достигна общо 85,9 милиарда през второто тримесечие на 2022 г.¹² Това е най-високата стойност, регистрирана някога за този показател. В същото време отсъствията от работа на тримесечна основа продължават

¹⁰ Заетост: национални сметки (вътрешно понятие), показател на Евростат [[namq_10_a10_e](#)]; [[lfsq_eegan2](#)] и други данни: EU-LFS. В целия раздел са използвани сезонно изгладени тримесечни стойности.

¹¹ Европейска комисия, *Европейска икономическа прогноза — есен 2022 г.*, Институционален документ 187, ноември 2022 г.

¹² Евростат [[namq_10_a10_e](#)].

низходящата си тенденция — от 17,5 % от общата заетост през второто тримесечие на 2020 г. до 8,9 % през второто тримесечие на 2022 г.¹³ Тези данни продължават да подчертават важната роля, която схемите за работа с намалено работно време са изиграли за много работници и предприятия, повече от две години след началото на кризата, свързана с COVID-19 (вж. раздел 2.1). Мерките на пазара на труда, въведени на равнището на ЕС и на държавите членки в контекста на пандемията от COVID-19 (по-специално SURE, REACT-EU и Инвестиционната инициатива в отговор на коронавируса — ИИОК и ИИОК плус), позволиха на предприятията да задържат служителите и уменията и помогнаха на самостоятелно заетите лица да възобновят постепенно дейността си след отпадането на ограничителните мерки. Съгласно четвъртия шестмесечен доклад за прилагането на SURE¹⁴ през 2020 г. по линия на инструмента са получили подкрепа приблизително 31,5 милиона души и 2,5 милиона предприятия, което представлява почти една трета от общия брой на заетите лица и от общия брой предприятия в деветнадесетте държавите членки бенефициери.

Растежът на номиналната работна заплата започна да се ускорява, но се очаква да остане по-нисък от инфлацията през 2022 г. През 2021 г. номиналното възнаграждение на наетите лица се увеличи във всички държави членки и с 4,1 % на съвкупно равнище в ЕС на годишна база, като изпревари средния темп на растеж от около 1,9 % през периода от 2013 г. до 2019 г. Това увеличение до голяма степен се дължи на силното икономическо възстановяване и на възстановяването на отработените часове (вж. раздел 2.1 за подробности на равнището на държавите членки). Повишената инфлация и свиващите се пазари на труда допълнително допринесоха за леко ускоряване на номиналните заплати през първата половина на 2022 г. Въпреки това номиналните увеличения бяха до голяма степен подкопани от повишената инфлация, което доведе до значителен спад на реалните заплати с 3,3 % в ЕС през второто тримесечие на 2022 г. (на годишна база) на фона на нарастваща загриженост за неблагоприятните социални последици от отрицателното въздействие върху покупателната способност, особено за хората с ниски заплати. В бъдеще се очаква растежът на заплатите да се забави поради влошаването на икономическата ситуация¹⁵.

Дяловете на наетите на временни договори лица и на самостоятелно заетите лица не са се увеличили съществено с увеличаването на динамичността на пазара на труда. Делът на лицата на временни договори сред всички наети лица (20—64 години) се е увеличил леко от 12,6 % през 2020 г. на 13 % през 2021 г. Той достигна 13,1 % през второто тримесечие на 2022 г. (0,8 процентни пункта по-висок, отколкото през същото тримесечие на 2020 г.), но все още е по-нисък, отколкото през четвъртото тримесечие на 2019 г. (13,9 %). През 2021 г. стойностите са по-високи сред жените (13,8 % спрямо 12,2 % за мъжете) и за младите работници (15—24 години) (50,9 % спрямо 12,9 % и 6,5 % съответно за възрастовите групи 25—54 години и 55—64 години — вж. също раздел 2.3). Процентът на наетите на временни договори лица също е значително по-висок при нискоквалифицираните работници (19,2 % през 2021 г.) в сравнение със средно- и висококвалифицираните (съответно 11,7 % и 12,2 %). Броят на самостоятелно заетите лица (20—64 години) е намалял с 0,9 милиона души между 2019 г. и 2021 г. На тримесечна база самостоятелно заетите лица през второто

¹³ Евростат [lfsi_abt_q] и [lfsi_emp_q], EU-LFS.

¹⁴ COM(2022) 483 final.

¹⁵ Европейска комисия, *Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа — годишен преглед за 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г. (предстояща публикация).

тримесечие на 2022 г. са били 25,7 милиона, с 0,6 милиона по-малко, отколкото през четвъртото тримесечие на 2019 г.¹⁶

Заетостта нараства успоредно с процента на свободните работни места, което подчертава необходимостта от допълнително подпомагане на участието на пазара на труда, намирането на подходяща работа и преминаването от едно работно място на друго¹⁷. Процентът на свободните работни места в промишлеността, строителството и услугите възлиза на 3 % през второто тримесечие на 2022 г. в ЕС-27 (3,2 % в еврозоната), което е с 0,8 процентни пункта (0,9 процентни пункта) по-високо от второто тримесечие на 2021 г. и също така е над равнищата отпреди пандемията (2,1 % през четвъртото тримесечие на 2019 г. за ЕС и 2,2 % за еврозоната). Съществуват обаче значителни разлики между държавите членки и професиите (вж. раздел 2.1). Въпреки че последните данни сочат, че увеличението му не е структурно явление, внимателното наблюдение на процента на свободните работни места е от основно значение за оценката на потенциалните несъответствия на пазарите на труда¹⁸. В раздел 2.3 се анализират адаптациите, направени от публичните служби по заетостта за подобряване на ефективността и ефикасността на намирането на съответствие между търсещите работа и свободните работни места, включително цифрови и персонални услуги и партньорства с работодателите и социалните служби.

Като цяло коефициентите на безработица в повечето държави — членки на ЕС, и в еврозоната се приближават до равнищата отпреди кризата или са под тях¹⁹. Коефициентът на безработица (15—74 години) в ЕС продължи низходящата си тенденция, като достигна 6,1 % през второто тримесечие на 2022 г. (най-ниското регистрирано някога равнище) и беше доста под последната си най-висока стойност от 7,8 % през третото тримесечие на 2020 г. В еврозоната коефициентът на безработица беше малко по-висок — 6,6 % през второто тримесечие на 2022 г. (с 2,1 процентни пункта под стойността му през третото тримесечие на 2020 г.). Месечните данни показват, че коефициентът на безработица е продължил да намалява и през август 2022 г. достига 6 % в ЕС (6,6 % в еврозоната), което е под равнищата отпреди кризата. Между отделните държави членки обаче се наблюдават съществени различия (вж. раздел 2.1). Коефициентът на дълготрайна безработица достигна 2,4 % от икономически активното население през второто тримесечие на 2022 г. в ЕС (2,7 % в еврозоната), което е съответно с 0,2 процентни пункта и 0,3 процентни пункта по-ниско, отколкото през четвъртото тримесечие на 2019 г.²⁰

Положението на жените на пазара на труда продължава да се подобрява, въпреки че продължава да съществува значителна неравнопоставеност между половете. Заетостта сред жените се повиши до 67,7 % през 2021 г. (за възрастовата група 20—64 години) и е с 1,6 процентни пункта по-висока от тази през 2020 г., докато при

¹⁶ Евростат [lfst_r_e2tgaedcu], [lfsa_etpgan] и [lfsq_egaps]. Прекъсване в динамичните редове съответно през 2021 г. и първото тримесечие на 2021 г.

¹⁷ Процентът на свободните работни места е общият брой на свободните работни места (т.е. платени длъжности, които са новосъздадени, незаети или предстои да станат свободни) като процент от заетите и свободните длъжности. Забележка: NACE Rev. 2, дейности В—S. Онлайн код на Евростат: [ei_lmju_q_r2].

¹⁸ Забележка: Недостигът на работна сила изглежда се дължи главно на възстановяването на пазара на труда, а не на затрудненото преразпределение на пазара на труда. Европейска комисия, *Тримесечен доклад за еврозоната*, Институционален документ, 2022 г.

¹⁹ За повече подробности вж.: Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г.

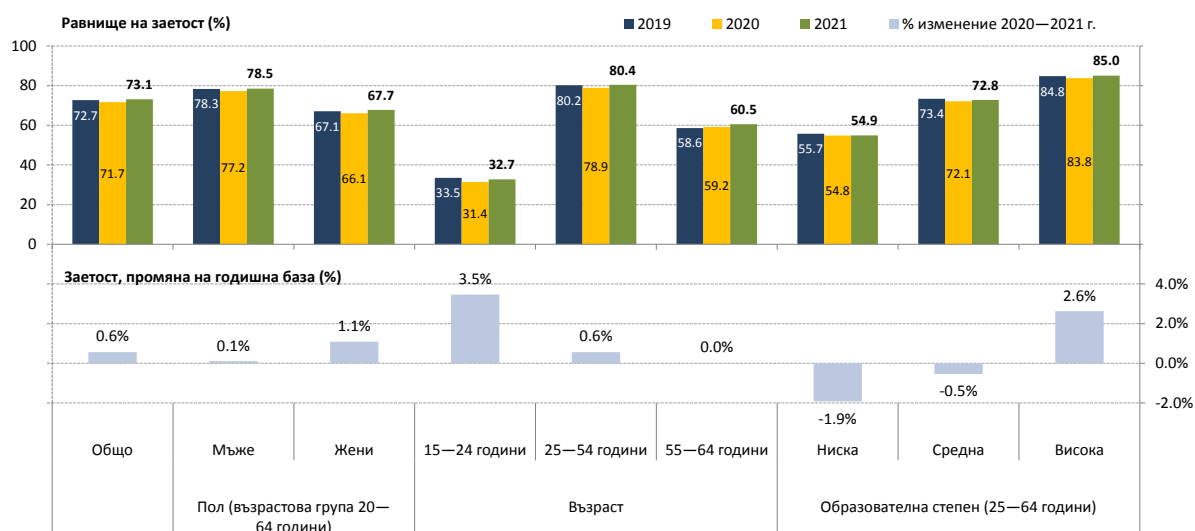
²⁰ Евростат [une_rt_m], [une_rt_q] и [une_ltu_q].

мъжете се увеличи до 78,5 %, с 1,3 процентни пункта над 2020 г. — вж. фигура 1.1.1. На тримесечна база равнището на заетост на жените през второто тримесечие на 2022 г. беше 69,5 %, с 2,1 процентни пункта повече, отколкото през първото тримесечие на 2021 г., и над равнището отпреди кризата от 67,3 % през четвъртото тримесечие на 2019 г. Разликата в заетостта между жените и мъжете остава почти непроменена — 10,7 процентни пункта през второто тримесечие на 2022 г., което е с 0,2 процентни пункта под равнището от второто тримесечие на 2021 г. Относителният дял на икономически активните лица (20—64 години) сред жените се е увеличил до 74,1 % през второто тримесечие на 2022 г., с 1,8 процентни пункта повече, отколкото през четвъртото тримесечие на 2019 г., докато при мъжете (84,8 %) е с 1 процентен пункт по-висок, отколкото през четвъртото тримесечие на 2019 г.

Резултатите, постигнати от младите хора на пазара на труда, се подобряват напоследък, но остават далеч от нивата отпреди кризата в някои държави членки. Въпреки като цяло положителните резултати, коефициентът на безработица сред младите хора (15—24 години) все още не се е възстановил от кризата, свързана с COVID — със стойност 32,7 % през 2021 г., той все още е с 0,8 процентни пункта под равнището, достигнато през 2019 г. — вж. фигура 1.1.1. Последните тенденции показват, че през второто тримесечие на 2022 г. е постигнато бързо подобрене — 34,9 % (1,5 процентни пункта над стойността за четвъртото тримесечие на 2019 г.). Що се отнася до коефициента на безработица сред младите хора (15—24 години), той е намалял от 18,3 % през първото тримесечие на 2021 г. до 14,3 % през второто тримесечие на 2022 г. На годишна база със стойност 16,6 % през 2021 г. той продължава да е с над 1 процентен пункт над равнището отпреди пандемията. Като цяло около 9,3 милиона млади хора (15—29 години) не са били заети с работа, учене или обучение (NEET) през 2021 г. (13,1 %); броят им е около 8,3 милиона през второто тримесечие на 2022 г. (11,7 %).

Фигура 1.1.1: Равнището на заетост се възстановява до равнищата отпреди пандемията или е над тях, като фактор за това са подобренията сред младите хора, жените и висококвалифицираните работници

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



Източник: Евростат, [lfsi_emp_a] и [lfsa_egaed], EU-LFS.

Участието на пазара на труда продължава да се увеличава, с по-силна динамика сред възрастните хора и жените. Относителният дял на икономически активните лица в ЕС сред хората на възраст 20—64 години възлиза на 73,6% през 2021 г., като е с 0,4 процентни пункта и 1,3 процентни пункта по-висок, отколкото съответно през 2019 г. и 2020 г. През второто тримесечие на 2022 г. той възлиза на 79,4 %, като е с 1,1 процентни пункта по-висок от година по-рано и с 1,4 процентни пункта над равнището си през четвъртото тримесечие на 2019 г. Увеличението продължава да се дължи до голяма степен на по-възрастните хора и жените. Промените в относителния дял на икономически активните лица във възрастовата група 55—64 години (който се увеличи с 3,1 процентни пункта от 62,3 % през четвъртото тримесечие на 2019 г. на 65,4 % през второто тримесечие на 2022 г.) бяха три пъти по-големи от увеличението, наблюдавано за възрастовите групи 15—24 години (с 1 процентен пункт) и 25—54 години (с 1,2 процентни пункта).

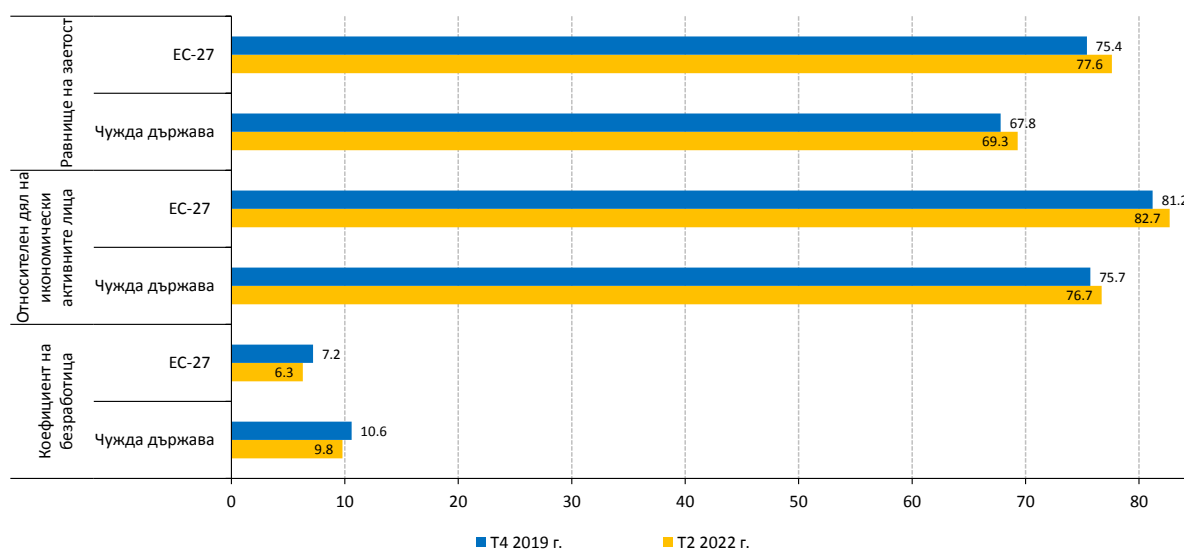
Броят на висококвалифицираните работници в икономиката се увеличава заедно с разликата в заетостта по равнище на умения. Броят на заетите лица (на възраст 25—64 години) с висше образование се е увеличил с 2,6 % през 2021 г., докато заетостта на средно- и нискоквалифицираните работници (т.е. ISCED 0—2 и 0—4) е намаляла съответно с 0,5 % и 1,9 % — вж. фигура 1.1.1. Разликата между равнищата на заетост на ниско- и висококвалифицираните работници възлиза на 30,1 процентни пункта през 2021 г., с 1 процентен пункт повече, отколкото през 2020 г. (вж. раздел 2.2).

Резултатите, постигнати на пазара на труда от хората, родени извън ЕС, се възстановиха до равнищата отпреди кризата, но продължават да съществуват значителни разлики в сравнение с родените в ЕС граждани. През 2021 г. равнището на заетост (20—64 години) при лицата, които не са родени в ЕС, възлиза на 66,7 %, което е с 1 процентен пункт под стойността за 2019 г. и с 6,4 процентни пункта под тази за родените в Съюза. Тримесечното равнище на заетост на родените извън ЕС възлиза на 69,3 % през второто тримесечие на 2022 г., като е с 1,5 процентни пункта по-високо, отколкото през четвъртото тримесечие на 2019 г. — вж. фигура 1.1.2. Равнището на безработица (15—74 години) на населението, родено в чужбина, е 11,8 % през 2021 г., с 0,6 процентни пункта по-ниско, отколкото през 2020 г. (вж. раздел 2.2). При жените, които не са родени в ЕС, се наблюдават сравнително по-високи равнища на безработица (13,2 % през 2021 г.), отколкото при мъжете, които не са родени в ЕС (10,7 %). На тримесечна база коефициентът на безработица на родените в чужбина (9,8 % през второто тримесечие на 2022 г.) продължи низходящата си тенденция от първото тримесечие на 2021 г. (13,5 %) и в момента е с 0,8 процентни пункта под равнището от четвъртото тримесечие на 2019 г. Последните данни подчертават основните пречки, пред които са изправени хората, родени в чужбина (15—74 години), когато става въпрос за намиране на подходяща работа в приемащата държава (напр. непризнаване на официални квалификации, езикови умения или ограничено право на труд поради гражданство или разрешение за пребиваване, наред с други)²¹.

²¹ Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила, модул 2021 г. (специална извадка).

Фигура 1.1.2: Съществуват значителни разлики в резултатите, постигнати на пазара на труда от хората, родени във и извън ЕС-27

Равнище на заетост, коефициент на безработица и относителен дял на икономически активните лица въз основа на държавата на произход (ЕС-27 или чужда държава), сезонно изгладени, а не календарно изгладени данни (в %)



Забележка: възрастова група 20—64 години за равнището на заетост и относителния дял на икономически активните лица, възрастова група 15—74 години за коефициента на безработица.

Източник: Евростат, [[lfsq_ergacob](#)], [[lfsq_urgacob](#)] и [[lfsq_argacob](#)], EU-LFS.

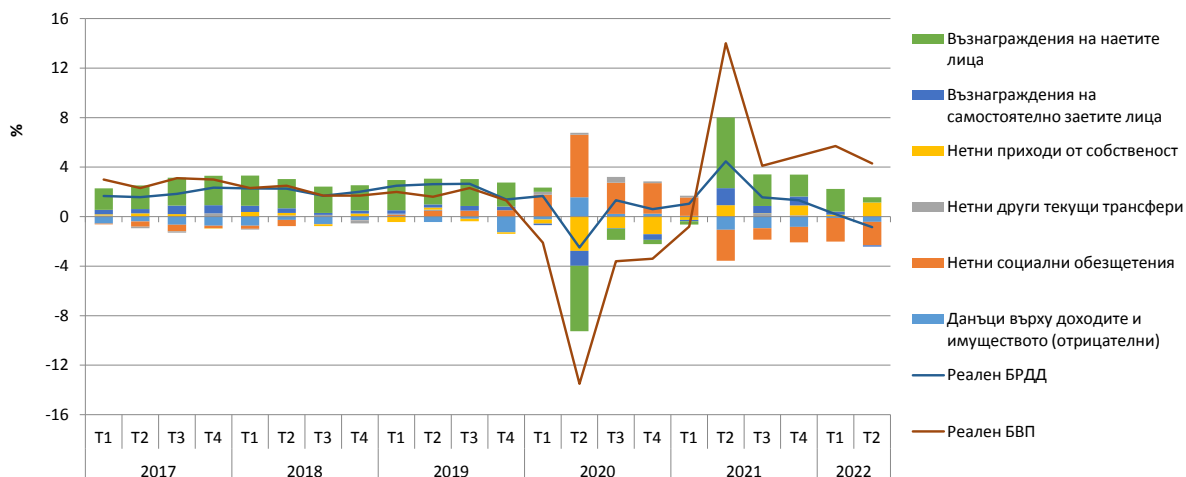
1.2 Социални тенденции

Реалните доходи на домакинствата се увеличиха в ЕС през 2021 г. в контекста на възстановяването след COVID и частичното продължаване на мерките на политиката за смекчаване на въздействието на пандемията; очаква се повишената инфлация да повлияе на покупателната способност в бъдеще. Ръстът на реалния брутен разполагаем доход на домакинствата (БРДД, на тримесечие, на годишна база) се възстанови през 2021 г. средно до равнищата отпреди пандемията (2 % спрямо средно 2,2 % през 2018—2019 г.) — вж. фигура 1.2.1. Той възлизаше на забележителните 4,5 % през второто тримесечие на 2021 г. и по-умерените 1,7 % през третото тримесечие на 2021 г., за да се забави допълнително до второто тримесечие на 2022 г. Този ръст се дължи на възстановяването през 2021 г., което също така позволи постепенното премахване на извънредните мерки. Ключов фактор за забавянето беше бързото намаляване на приноса на възнагражденията на наетите лица и самостоятелно заетите лица в реално изражение, в контраст със силното увеличение на реалния БВП от третото тримесечие на 2021 г. до първото тримесечие на 2022 г. Важен фактор за тази тенденция е бързото нарастване на инфлацията, разгледано в раздел 1.1, което силно ограничи приноса на възнагражденията на наетите лица към ръста на БРДД през второто тримесечие на 2022 г. въпреки благоприятното развитие на номиналните заплати (за повече подробности вж. раздел 2.1.1). В резултат на това реалните доходи на домакинствата се свиха през второто тримесечие на 2022 г. за първи път след сътресението, предизвикано от COVID-19 през второто тримесечие на 2020 г., и за втори път след кризата през 2013 г. Освен средните промени в реалните доходи съществуват значителни разлики на всички равнища на доходите, като въздействието на промените в цените е по-високо от средното за домакинствата с по-ниски доходи и за някои домакинства със средни доходи, които отделят по-големи дялове от

кошниците на разходите си за енергия и храна (вж. също тематично каре 7 в раздел 2.4.1 относно последиците от повишаването на цените и енергийната бедност).

Фигура 1.2.1: Неотдаващите увеличения на цените се отразиха отрицателно на възстановяването на растежа на съвкупния реален доход на домакинствата, наблюдавано след кризата, свързана с COVID-19

Растеж на реалния брутен располагаем доход на домакинствата (БРДД) и неговите основни компоненти и растеж на реалния БВП (ЕС-27, тримесечни темпове на растеж на годишна база)



Забележки: Изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. Номиналният БРДД е дефлиран с ценовия индекс на разходите на домакинствата за крайно потребление. Растежът на реалния БРДД за ЕС се изчислява като среднопотеглена стойност на стойностите на държавите членки, за които има налични тримесечни данни, въз основа на ЕСС 2010 (общо 95 % от БРДД в ЕС).

Източник: Евростат, национални сметки [[nasq_10_nf_tr](#)] и [[namq_10_gdp](#)]. Данните не са сезонно изгладени.

Като цяло неравенството по отношение на доходите изглежда е останало най-общо стабилно в ЕС по време на кризата, свързана с COVID-19. Квинтилното съотношение на доходите за най-горния и най-долния квинтил (S80/S20) е 4,97 през 2021 г. срещу стойност от 4,89 през 2020 г. (стойностите се отнасят съответно за доходите за 2020 г. и 2019 г.). Стабилното като цяло неравенство по отношение на доходите през годината, в която избухна пандемията, е резултат от широката публична подкрепа, предоставена от държавите членки, също с подкрепа от ЕС, и от функционирането на силни автоматични стабилизатори чрез данъчните системи и системите за социална сигурност, с които бяха намалени последиците, особено за уязвимите групи. Експресните оценки на Евростат за средното за ЕС квинтилно съотношение на доходите за данъчната 2021 г. също показват стабилност, която е отражение на въздействието на възстановяването и на частичното продължаване на политическите интервенции за намаляване на отрицателните социално-икономически въздействия на кризата²². С оглед на неотдаващите събития, включително енергийната криза и свързания с нея инфлационен натиск, наблюдението на развитието на неравенствата ще бъде още по-важно в бъдеще. Оценката на разпределителното въздействие на мерките на политиката е от решаващо значение, за да се гарантира, че предприетите мерки спомагат за по-нататъшното намаляване на неравенствата по отношение на доходите и за борбата с бедността²³.

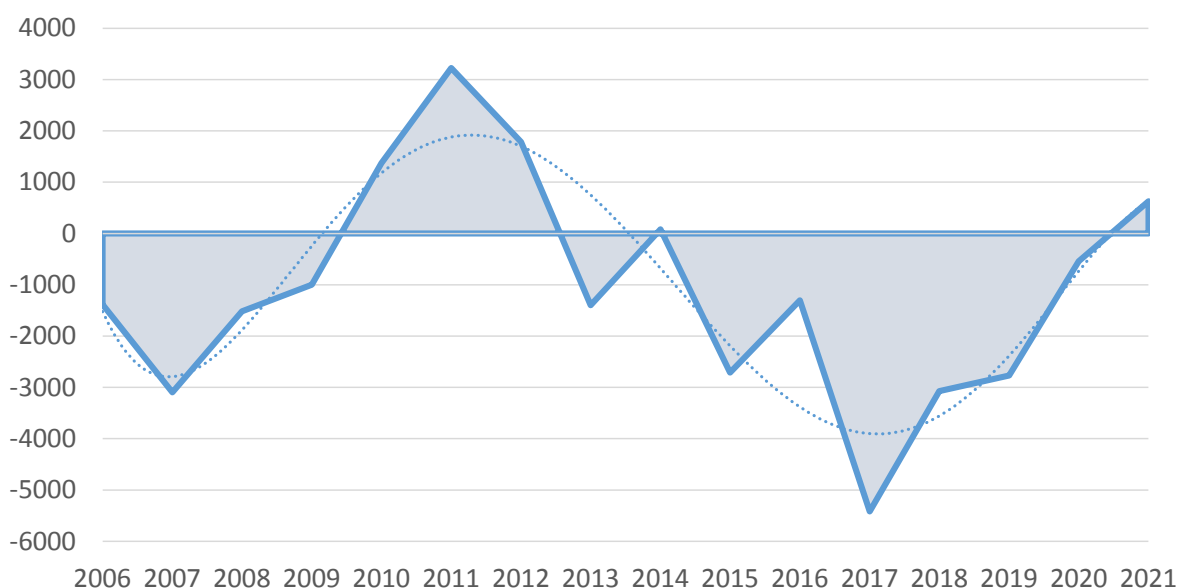
²² Вж. [Експресни оценки за данъчната 2021 година](#), публикувани през август 2022 г., на [уебсайта на Евростат](#).

²³ За тази цел Комисията изготви [съобщение „По-добро оценяване на разпределителното въздействие на политиките на държавите членки“](#) (COM(2022) 494 final).

Делът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, остана като цяло стабилен въпреки кризата, свързана с COVID-19. През 2021 г. делът на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), възлиза на 21,7 % в ЕС, практически без промяна спрямо предходната година (21,6 %) ²⁴. Тази стабилност идва след цялостен спад в броя на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, в ЕС-27 през последното десетилетие и отразява смекчаващото въздействие на ответните мерки на политиката, предприети в държавите членки и на равнището на ЕС по време на кризата, свързана с COVID-19 — вж. фигура 1.2.2.

Фигура 1.2.2: Броят на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, намаля през последното десетилетие и остана стабилен след кризата, свързана с COVID-19

Годишна промяна в броя на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ, хиляди, ЕС-27)



Забележка: Данните се отнасят за ИРБИ (съгласно новото определение) за годините 2016—2021 г. и за ИРБИ (съгласно старото определение) за годините 2006—2015 г. (вж. глава 1.4 за подробности). В действителност данни за ИРБИ (съгласно новото определение) са налични едва от 2015 г. Съвкупната стойност за ЕС-27 е изградена въз основа на националните тенденции; когато има прекъсване за дадена държава членка или няма налични данни, се счита, че приносът към промяната в броя на лицата, изложени на риск от бедност или изключване, е нула.

Източник: [\[\[ilc_peps01n\]](#) и [\[ilc_peps01\]](#), EU-SILC.

И в трите компонента на показателя ИРБИ не са отбелязани значителни промени през 2021 г. на равнището на ЕС. През 2021 г. делът на лицата, изложени на риск от бедност (ИРБ, по отношение на доходите от 2020 г.), е стабилен в ЕС със стойност 16,8 % (16,7 % през 2020 г., по отношение на данъчната 2019 г.). Според експресните оценки на Евростат делът на ИРБ се очаква да остане стабилен на равнището на ЕС и през данъчната 2021 г. Равнището на тежките материални и социални лишения леко намаля през 2021 г. от 6,8 % на 6,3 %, продължавайки тенденцията си на спад от предишните години. Делът на хората, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност, който намаляваше от 2015 г. насам, леко се увеличи с 0,6 процентни пункта до 8,9 % през 2021 г. (по отношение на положението през предходната календарна година). Тази обща стабилност в данните се дължи на

²⁴ Вж. раздел 1.4, в който са разгледани компонентите на ИРБИ.

смекчаващото въздействие на схемите за работа с намалено работно време и на другите мерки за запазване на работните места, предприети в противодействие на последиците от необходимите ограничения на свободата на движение. Нарастващото въздействие на социалните трансфери (различни от пенсиите) върху намаляването на бедността през първата година от пандемията допълнително свидетелства за положителното влияние на решителните мерки на политиката в отговор на COVID-19 на равнището на държавите членки и на ЕС. През 2021 г. (по отношение на доходите от 2020 г.) социалните трансфери доведоха до намаляване на бедността в ЕС със средно над една трета (36,3 %). Въздействието на социалните трансфери върху намаляването на бедността остана като цяло стабилно — около 32 %, с незначителни колебания от 2015 г. насам, но се увеличи до безпрецедентни равнища през 2021 г. (с 3,3 процентни пункта, т.е. с 10 %).

Енергийната бедност намаляваше до първата половина на 2021 г., но се очаква да нараства в бъдеще под въздействието на продължаващата енергийна криза. Преди цените на енергията да започнат значително да се повишават през 2022 г. поради агресивната война на Русия срещу Украйна, енергийната бедност (обичайно измервана на равнището ЕС чрез дела на хората, които не са в състояние да поддържат адекватно отопление в дома си) като цяло следваше тенденция на намаляване на равнището на ЕС — от 9,6 % през 2015 г. на 6,9 % през 2021 г.²⁵ Въпреки това през този период делът остана много по-висок за населението, изложено на риск от бедност, до над два пъти по-висок през 2021 г., а именно 16,4 %. Неотдавнашният скок на цените на енергията поставя под въпрос напредъка, постигнат през последните години, и води до риск от увеличаване на енергийната бедност във всички групи според доходите — вж. тематично каре 7 в раздел 2.4.1. Комисията представи редица инициативи, с които ще се подкрепят държавите членки в облекчаването на енергийната бедност и на въздействието на нарастващите цени на енергията, по-специално за домакинствата с ниски доходи. Още през октомври 2021 г. Комисията прие съобщението „Справяне с нарастващите цени на енергията“, в което е представен набор от мерки за справяне с въздействието на увеличенията на цените и за засилване на устойчивостта на сътресения; то беше последвано през септември 2022 г. от предложение за регламент на Съвета за справяне с повишаването на цените и облекчаване на натиска върху домакинствата в ЕС²⁶.

Бедността сред работещите продължава да е предизвикателство за държавите — членки на ЕС. Делът на заетите хора в трудоспособна възраст, изложени на риск от бедност, в ЕС леко се е увеличил от 2010 г. до 2019 г. (с 0,5 процентни пункта), но е останал стабилен между 2020 г. и 2021 г. (по отношение на доходите от 2020 г.), като е намалял с едва 0,1 процентни пункта до 8,9 %. Ограничаването на бедността сред работещите през първата година от пандемията е резултат и от бързата политическа намеса, въведена от държавите членки и подкрепена от ЕС. Тъй като мерките на политиката за смекчаване бяха до голяма степен премахнати, бедността сред работещите, особено в уязвимите групи, трябва да се наблюдава отблизо, също и в

²⁵ Все още няма единен официален показател за енергийна бедност за ЕС. Неспособността да се поддържа адекватно отопление е един от използваните показатели; това е измерение на материалните лишения, което чрез компонента „Материални и социални лишения“ се включва в показателите за ИРБИ.

²⁶ Вж. Съобщение на Комисията „Справяне с нарастващите цени на енергията: набор от мерки за действие и подкрепа“ (COM(2021) 660 final) и Предложение на Комисията за регламент на Съвета относно спешна намеса за справяне с високите цени на енергията.

светлината на скорошното отрицателно въздействие на инфлацията върху реалните заплати.

Делът на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване, остана като цяло стабилен по време на кризата, свързана с COVID-19. Делът на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), възлиза през 2021 г. на 24,4 %, едва с 0,4 процентни пункта по-висок, отколкото през 2020 г., и продължава да е значително по-нисък, отколкото през 2015 г. (27,4 %). Делът на децата, живеещи в домакинства, изпитващи парична бедност (делът на ИРБ сред децата), остана като цяло стабилен през 2021 г. (по отношение на данъчната 2020 г.) със стойност 19,5 % (само малко увеличение спрямо 19,2 % през предходната година), докато показателят за дела на децата, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност, за 2021 г. (по отношение на положението през предходната календарна година) възлиза на 8,3 % спрямо 7,6 % през 2020 г. (по отношение на данъчната 2019 г.). Показателят „тежки материални и социални лишения на децата“ се върна до нивата отпреди пандемията със стойност 7,5 % през 2021 г., което представлява спад от регистрираните 8,3 % през 2020 г.

Рискът от бедност или социално изключване сред възрастните хора (65 и повече години) се увеличава от 2015 г. насам. Делът на ИРБИ сред хората на възраст 65 или повече години през 2021 г. е по-висок, отколкото през 2015 г. (19,6 % спрямо 18 %). Това увеличение се дължи на постоянно нарастване на паричната бедност (ИРБ), която сега е по-висока сред по-възрастните хора, отколкото сред населението в трудоспособна възраст (18—64 години) (21,6 %), най-вече в резултат на нарастващите доходи на лицата в трудоспособна възраст. Показателят „материални лишения сред възрастните хора“ продължава да намалява, като достига 5,3 % през 2021 г. (при 7,4 % през 2015 г.) спрямо 6,3 % за населението в трудоспособна възраст.

Вероятността някои групи от населението да изпаднат в бедност или социално изключване е по-голяма, отколкото за цялото население. Въпреки общото намаление във всички държави членки през 2021 г., делът на изложените на риск от бедност или социално изключване остава по-висок сред хората с увреждания, както и сред тези с мигрантски произход, отколкото съответно сред цялото население и сред местните жители. Бедността и социалното изключване сред ромите останаха като цяло непроменени по време на пандемията, но продължават да са много по-високи, отколкото за останалото население, с още по-големи различия при децата.

1.3 Водещи цели на ЕС и национални цели до 2030 г.

В плана за действие на Европейския стълб на социалните права Комисията предложи водещите цели на ЕС за 2030 г. в областта на заетостта, уменията и намаляването на бедността, които бяха приветствани от лидерите на ЕС в Порто и от Европейския съвет през юни 2021 г., и прикани държавите членки да определят свои собствени национални цели като принос към това общо начинание²⁷. Със Социалния ангажимент от Порто от 7 май 2021 г.²⁸ държавите

²⁷ Вж.: Европейска комисия, *План за действие на Европейския стълб на социалните права*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г. Водещите цели на ЕС за 2030 г. са: най-малко 78 % от хората на възраст между 20 и 64 години да са трудово заети; най-малко 60 % от всички възрастни лица да участват в обучение всяка година; броят на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, да намалее с поне 15 милиона души.

членки също се призовават да определят амбициозни национални цели, които, отчитайки надлежно началната позиция на всяка държава, да представляват адекватен принос за постигането на целите на Европа. В Декларацията от Порто от 8 май 2021 г. лидерите на ЕС подчертаха, че е важно да се следи отблизо, включително на най-високо равнище, постигнатият напредък по изпълнението на Европейския стълб на социалните права и водещите цели на ЕС за 2030 г. Държавните и правителствените ръководители приветстваха водещите цели на ЕС на заседанието на Европейския съвет на 24—25 юни 2021 г. в съответствие с Декларацията от Порто²⁹.

Между септември 2021 г. и юни 2022 г., по покана на Комисията, държавите членки представиха своите национални цели. Те бяха подложени на интензивни консултации, в повечето случаи с участието на различни заинтересовани страни, включително национални парламенти, социални партньори, неправителствени организации, местни власти и членове на академичната общност. Националните цели бяха обсъдени на двустранни срещи със службите на Комисията и се проведеха многостранни дискусии в Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила. Процесът на определяне на националните цели приключи през юни 2022 г. в EPSCO, където бяха обсъдени националните цели, предложени от всички държави членки (вж. таблица 1.3.1). Повечето държави членки (21) също така определиха допълнителни цели в поне една област. В повечето случаи държавите членки (19) са включили допълнителна цел за намаляване на броя на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване, а в голям брой от случаите са предложили допълнителни цели за намаляване на разликата в заетостта между жените и мъжете, увеличаване на дела на населението с поне основни цифрови умения и намаляване на дела на младите хора, незаети с работа, учене или обучение (NEET).

Таблица 1.3.1: Водещи цели на ЕС и национални цели по държави членки за 2030 г.

	Заетост (%)	Образование и обучение на възрастни (%)	Намаляване на бедността (ИРБИ, хиляди)
Водеща цел на ЕС	78,0	60,0	-15 000
Всички държави членки заедно	78,5	57,6	-15 600*
Белгия	80,0	60,9	-279
България	79,0	35,4	-787
Чехия	82,2	45,0	-120
Дания	80,0	60,0	-30 ⁽¹⁾
Германия	83,0	65,0	-1 200 ⁽²⁾
Естония	81,3	52,3	-39
Ирландия	78,2	64,2	-90
Гърция	71,1	40,0	-860
Испания	76,0	60,0	-2 815
Франция	78,0	65,0	-1 100

²⁸ Подписан от председателите на Европейския парламент и на Европейската комисия, от министър-председателя Коста (португалско председателство на Съвета на ЕС), от социалните партньори в ЕС и от социалната платформа, [достъпен онлайн](#).

²⁹ Вж. онлайн [Декларацията от Порто](#) и заключенията на [Съвета от 24—25 юни 2021 г.](#)

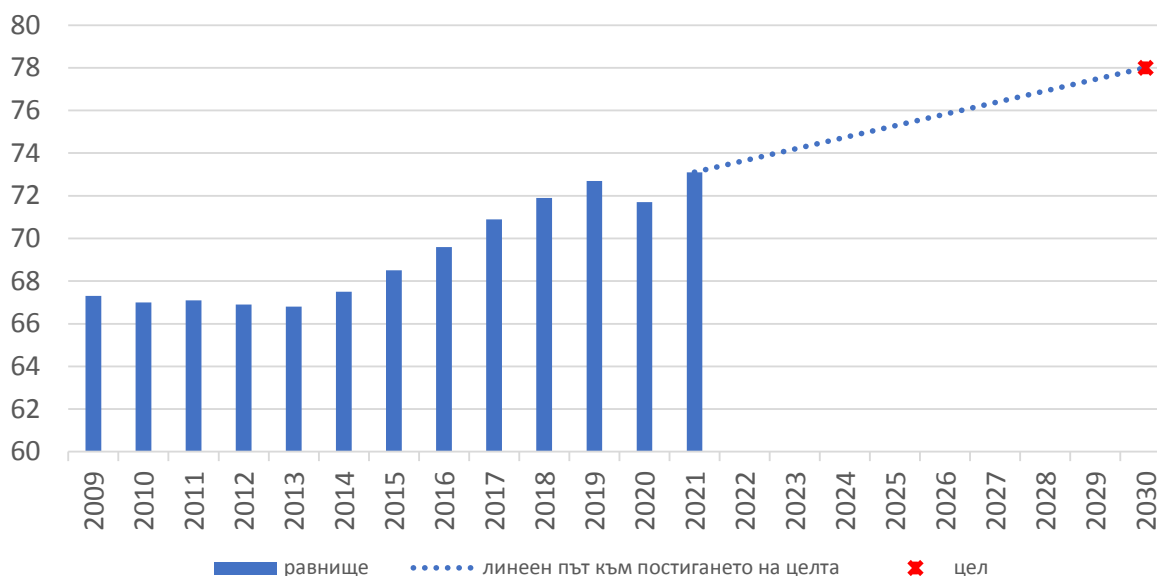
Хърватия	75,0	55,0	-298
Италия	73,0	60,0	3 200
Кипър	80,0	61,0	-10
Латвия	80,0	60,0	-95
Литва	80,7	53,7	-223
Люксембург	77,6	62,5	-4
Унгария	85,0	60,0	-292
Малта	84,6	57,6	(3)
Нидерландия	82,5	62,0	-163
Австрия	79,9	62,0	-204
Полша	78,3	51,7	-1 500
Португалия	80,0	60,0	-765
Румъния	74,7	17,4	-2 532
Словения	79,5	60,0	-9
Словакия	76,5	50,0	-70
Финландия	80,0	60,0	-100
Швеция	82,0	60,0	-15

Забележка: (*) Сумарната стойност за целта за намаляване на бедността за всички държави членки се равнява на най-малко 15,6 милиона, като се изключат държавите членки, които не изразяват своята цел чрез равнищата на ИРБИ. (1) Дания изразява своята национална цел за намаляване на бедността като намаляване с 30 000 души на броя на хората, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност (МНИИА). (2) Германия изразява своята национална цел за намаляване на бедността като намаляване с 1,2 милиона души на броя на хората, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност (МНИИА). (3) Малта изразява своята национална цел за намаляване на бедността като намаляване на дела на ИРБИ с 3,1 процентни пункта.

Високото равнище на заетост е основен приоритет за 2030 г., за да се гарантира, че всеки може да участва пълноценно в икономиката и обществото. С възстановяването на пазара на труда след кризата, свързана с COVID-19, средното равнище на заетост в ЕС се увеличи до 73,1 % през 2021 г., което е с 4,9 процентни пункта по-малко от водещата цел на ЕС за 2030 г. от 78 %, но се приближава до нея — вж. фигура 1.3.1. Държавите членки си поставиха амбициозни национални цели за равнището на заетостта до 2030 г., сумата от които достига общо високо равнище от 78,5 %. Много от тях са определили националната си цел над водещата цел на ЕС от 78 %. Държавите членки, които започват от по-ниски равнища, обикновено си поставят относително по-амбициозни цели, което подкрепя възходящата конвергенция в Съюза. До 2021 г. равнището на заетост се доближи до националните цели в повечето държави — вж. фигура 1.3.2.

Фигура 1.3.1: Равнището на заетост в ЕС се увеличи след кризата, свързана с COVID-19

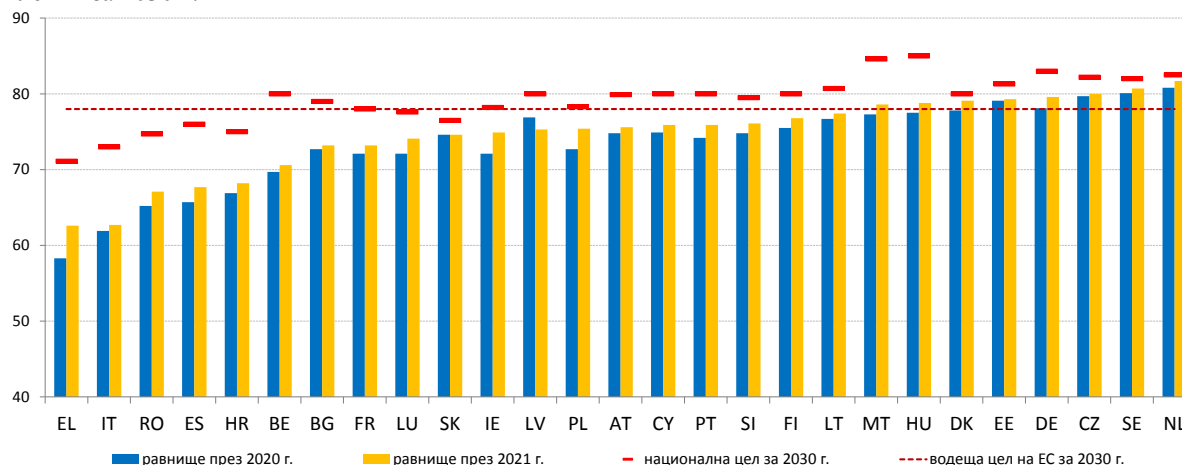
Равнище на заетост в ЕС-27 и свързаната водеща цел на ЕС за 2030 г. (20—64 години, %)



Източник: Евростат [[lfsi_emp_a](#)], EU-LFS.

Фигура 1.3.2: Държавите членки са си поставили амбициозни национални цели в областта на заетостта и почти всички от тях отбелязаха растеж на заетостта през 2021 г.

Равнище на заетост (2020 г. и 2021 г., 20—64 години, %) и свързани национални цели на държавите членки за 2030 г.



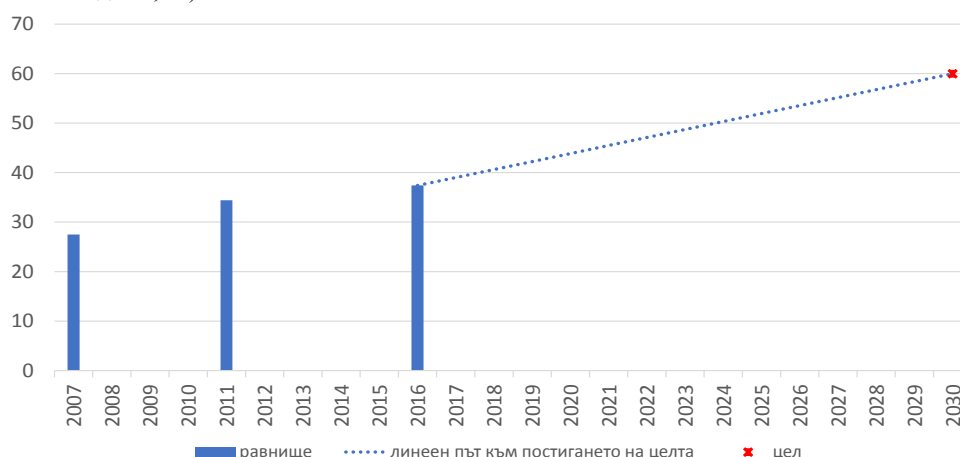
Източник: Евростат [[lfsi_emp_a](#)] и [таблица относно националните цели за 2030 г.](#)

Амбициозната водеща цел на ЕС за 2030 г. относно участието на възрастни в учебни дейности отразява необходимостта да се осигури запазване на потенциала на работниците да допринасят за икономическия растеж. За този принос са необходими пригодност за заетост и способност за адаптиране, както и преминаване от едно работно място на друго, в това число с оглед на екологичната и цифровата трансформация, но също и способност за иновации и повишаване на производителността. Развиването на подходящи умения е ключов фактор за всички тях. Свързаната водеща цел е определена по отношение на показателя „участие на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца“, който ще бъде наличен от

2023 г. нататък всяка втора година³⁰. Стойностите на показателя показват тенденция на нарастване от 2007 г. до последния момент, за който са налични данни — 2016 г., вж. фигура 1.3.3. Този темп на подобрене ще трябва да се поддържа, за да се постигне целта до 2030 г. на равнището на ЕС. Държавите членки определят своите национални цели в областта на уменията на различни равнища на амбиция в съответствие с необходимостта от принос към водещата цел на ЕС, като сумарният общ ангажимент е 57,6 % (което е малко под водещата цел на ЕС от 60 %) — вж. фигура 1.3.4.

Фигура 1.3.3: Участието на възрастни в учебни дейности показва тенденция на нарастване, която трябва да се поддържа, за да се постигне водещата цел на ЕС за 2030 г.

Участие на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца в ЕС-27 и водещата цел на ЕС за 2030 г. (20—64 години, %)

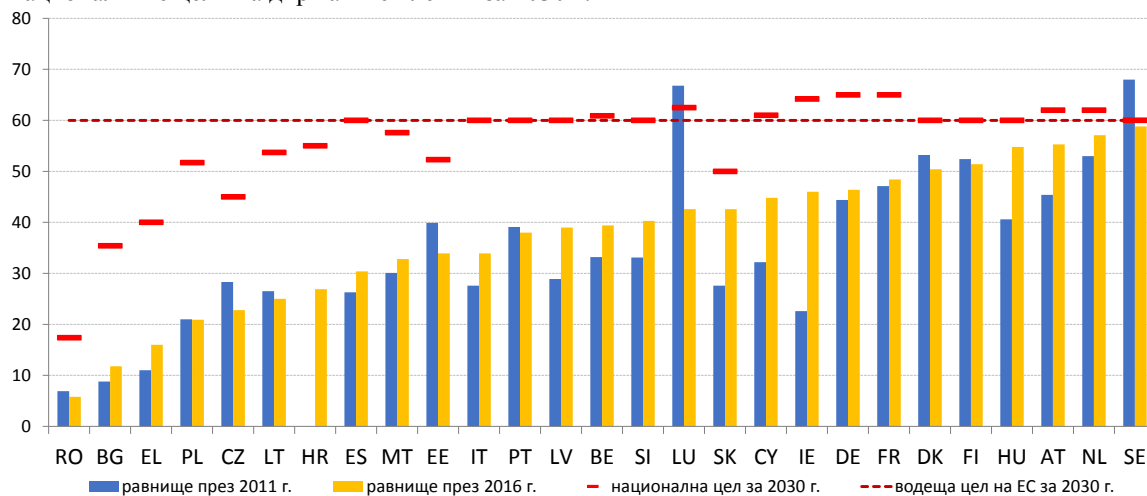


Източник: Специална извадка на Евростат за участието на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца без целенасочено обучение на работното място (GOJT), от Проучването на образованието за възрастни, [достъпна онлайн](#).

³⁰ Текущите стойности на показателя за 2007 г., 2011 г. и 2016 г. са събрани чрез Проучването на образованието за възрастни (AES). От 2022 г. нататък данните ще бъдат налични и чрез наблюдението на работната сила в ЕС, което осигурява с по-голяма честота високо равнище на съгласуваност с показателите за пазара на труда и с данните. В концепцията, използвана в това събиране на данни, е изключено целенасоченото обучение на работното място в съответствие със съществуващия показател в Наблюдението на работната сила в ЕС относно участието на възрастни в учебни дейности през последните 4 седмици. Значителното подобрене по отношение на този показател е използването на цяла година, с което се осигурява много по-достоверно отразяване на усилията на възрастните да се обучават.

Фигура 1.3.4: Необходими са значителни усилия на равнището на държавите членки, за да се постигнат националните цели в областта на уменията и да се допринесе за амбицията на равнището на ЕС

Участие на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца (2011 г. и 2016 г., 20—64 години, %) и националните цели на държавите членки за 2030 г.



Източник: Специална извадка на Евростат за участието на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца без целенасочено обучение на работното място (GOJT), от Проучването на образованието за възрастни, [достъпна онлайн](#), и [таблица относно националните цели за 2030 г.](#)

Постигането на амбициозната цел за намаляване на бедността и социалното изключване е от съществено значение за гарантирането на приобщаващ растеж и на възходящата конвергенция в ЕС. Свързаната водеща цел на ЕС е броят на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, да се намали с поне 15 милиона души до 2030 г. Тенденцията преди пандемията е в унисон с намалението, необходимо за приближаване до тази цел — вж. фигура 1.3.5. През 2020 г. и 2021 г. броят на изложените на риск от бедност и социално изключване лица се е увеличил, но това може да се дължи на статистически артефакт³¹. Редица държави членки са поставили собствените си национални цели на амбициозни равнища, което води до намаляване на ИРБИ с 15,6 милиона души до 2030 г. в ЕС (над водещата цел на ЕС от 15 милиона души), ако се включат само онези държави членки, които са използвали показателя ИРБИ за определяне на националните си цели — вж. фигура 1.3.6. Като се включат и Дания, Германия и Малта³², които са използвали различни показатели за определяне на целите си, подразбиращата се сумарна амбиция за намаляване на бедността би била още по-висока.

³¹ Част от разликата в равнищата е свързана до голяма степен с промяната в методите за събиране на данни в Германия между 2019 г. и 2020 г., която засяга и средната стойност за ЕС, но не и посоката на промяната от 2020 г. до 2021 г.

³² Във връзка с прогнозите за демографското развитие в тази държава членка.

Фигура 1.3.5: Преди пандемията се наблюдаваше тенденция към намаляване на ИРБИ, но са необходими повече усилия за постигане на водещата цел на ЕС за 2030 г.

Промяна в дела на ИРБИ в ЕС-27 и свързаната водеща цел на ЕС за 2030 г. (общо население, хиляди души)

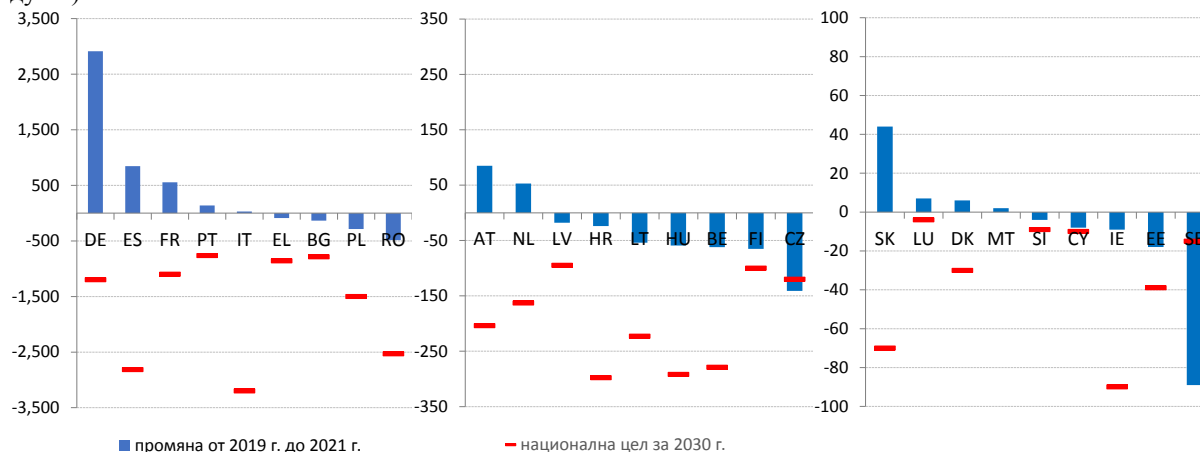


Забележка: Прекъсване в динамичните редове през 2020 г. (вж. бележка под линия 21).

Източник: Евростат [[ilc_peps01n](#)], EU-SILC.

Фигура 1.3.6: Редица държави членки си поставиха амбициозни национални цели

Промени в дела на ИРБИ от 2019 г. до 2021 г. и национални цели за 2030 г. (общо население, хиляди души)



Забележка: Прекъсване в динамичните редове през 2020 г. за Германия, Дания, Ирландия, Люксембург, Франция. Прекъсване в динамичните редове през 2021 г. за Люксембург. Германия и Дания изразяват своята национална цел като намаляване, съответно с 30 000 души и 1,2 милиона души, на броя на хората, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност (МНИИА). Малта изразява своята национална цел като намаляване на дела на ИРБИ с 3,1 процентни пункта.

Източник: Евростат [[ilc_peps01n](#)] и [таблица относно националните цели за 2030 г.](#)

1.4 Преглед на предизвикателствата въз основа на набора от социални показатели

Наборът от социални показатели способства за наблюдението на Европейския стълб на социалните права, като допринася за оценката на основните трудности в областта на заетостта и социалната сфера в държавите членки. В набора от социални показатели, предложен в настоящия си вид от Комисията в плана за действие на Европейския стълб на социалните права от март 2021 г. и впоследствие обсъден с

Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила³³, са обхванати изчерпателно принципите на стълба като основен количествен инструмент за наблюдение на напредъка в прилагането на Европейския стълб на социалните права в контекста на европейския семестър. Водещите показатели от преработения набор от социални показатели бяха одобрени от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) на 14 юни 2021 г. Наборът от социални показатели допълва съществуващите инструменти за наблюдение, по-специално Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на заетостта и Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на социалната закрила³⁴.

Анализът в съвместния доклад за заетостта за 2023 г. се основава на набора от водещи социални показатели, одобрен от Съвета³⁵. Водещите показатели са в съответствие с принципите на икономичност, достъпност, съпоставимост и статистическа надеждност. Показателите, свързани с всяка от трите глави на Европейския стълб на социалните права, са следните:

- *Равни възможности*
 - Участие на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца (възраст 25—64 години)
 - Преждевременно напуснали системата на образованието и обучението (% от населението на възраст 18—24 години)
 - Дял на лицата с основни или по-високи общи цифрови умения (% от населението на възраст 16—74 години)
 - Млади хора, незаети с работа, учене или обучение (дял на NEET) (% от общото население на възраст 15—29 години)
 - Разлика в заетостта между жените и мъжете (процентни пунктове)
 - Квинтилно съотношение на доходите (S80/S20)
- *Справедливи условия на труд*
 - Равнище на заетост (% от населението на възраст 20—64 години)³⁶

³³ В настоящия набор от социални показатели са обхванати 18 от 20-те принципа на Европейския стълб на социалните права, с четири повече, отколкото в предишната версия. Два 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.

³⁴ Инструментът за наблюдение на резултатите в областта на заетостта (ИНРЗ) и Инструментът за наблюдение на резултатите в областта на социалната закрила (ИНРСЗ) се изготвят всяка година съответно от Комитета по заетостта и от Комитета за социална закрила и се включват в годишните доклади на тези комитети. 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 допринася за наблюдаването на напредъка по отношение на съответните цели в тези две сфери за целия ЕС.

³⁵ 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 2021 г.**

³⁶ В съответствие с [влизането в сила на Рамковия регламент за интегрирана европейска социална статистика](#), от 2021 г. Евростат, чрез националните статистически институти на държавите членки, събира данни за наблюдението 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 са също така водещите показатели „дял на NEET сред младежите“, „коэффициент на

- Коефициент на безработица (% от икономически активното население на възраст 15—74 години)
- Коефициент на дълготрайна безработица (% от икономически активното население на възраст 15—74 години)
- Ръст на brutния располагаем доход на домакинствата (БРДД) на глава от населението (2008 г. = 100)³⁷
- *Социална закрила и приобщаване*
 - Дял на изложените на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ) (% от общото население)³⁸
 - Дял на изложените на риск от бедност или социално изключване сред децата (% от населението на възраст 0—17 години)³⁹
 - Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсии) за намаляване на бедността (% намаление на ИРБ)⁴⁰
 - Разлика в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания (на възраст 20—64 години)⁴¹

безработица“, „коефициент на дълготрайна безработица“, „разлика в заетостта между жените и мъжете“, „ИРБИ сред децата“.

³⁷ БРДД се измерва в реално изражение. 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 не се прави позоваване на стандартите на покупателната способност (СПС), използвани в първоначалния вариант на набора от социални показатели, за се осигури съгласуваност с показателите, основани на EU-SILC.

³⁸ Заедно с трите му компонента: изложени на риск от бедност от общото население (ИРБ 0+), тежки материални и социални лишения от общото население (ТМСЛ 0+) и дял на хората, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност (почти безработни домакинства) за възрастовата група 0—64 години (МНИИА 0—64 години). През 2021 г. показателят ИРБИ беше модифициран с оглед на новата водеща цел на ЕС за 2030 г. за намаляване на броя на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване. В този контекст бяха преразгледани два от неговите компоненти (лишенията и домакинствата с много нисък интензитет на икономическа активност). Компонентът „степен на тежки материални и социални лишения“ заменя компонента „степен на тежки материални лишения“. Референтната възрастова група за почти безработните домакинства беше променена от 0—59 години на 0—64 години. За всички показатели, които зависят от дохода в EU-SILC, референтният период за доходите е 12-месечен. Следователно свързаните с доходите променливи величини, включени в изчисляването на показателите ИРБ и МНИИА, се отнасят за календарната година преди годината на проучването, с изключение на Ирландия (12-те месеца, предхождащи отговора на проучването). В изчисляването на показателя „степен на тежки материални и социални лишения“ не се включва променлива величина, свързана с доходите; поради това всички променливи величини от EU-SILC, използвани за изчисляването му, се отнасят за годината на проучването.

³⁹ Заедно с трите му подпоказателя: изложени на риск от бедност деца (ИРБ 0—17 години), тежки материални и социални лишения сред децата (ТМСЛ 0—17 години) и дял на децата, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност (почти безработни домакинства) (КБ 0—17 години). ТМСЛ за децата е модифициран вариант на ТМСЛ за цялото население, като при него тежестта на елементите, свързани с възрастните, е по-ниска, за да се избегне твърде голямата чувствителност на показателя за децата към лишенията на възрастните. Референтните години са идентични с тези на показателите за цялото население.

⁴⁰ То се измерва като процентно намаление за цялото население на дела на изложените на риск от бедност (ИРБ) след паричните социални трансфери (различни от пенсиите) спрямо дела преди тях. Не се включват трансфери в натура, свързани например със здравеопазването.

⁴¹ 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

- Прекомерни разходи за жилище (% от общото население)⁴²
- Деца под 3-годишна възраст в системата за професионални грижи за деца (% от населението на възраст под 3 години)
- Неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи (% от населението на възраст на и над 16 години)⁴³

Като източник на статистически данни 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, 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. За водещия показател „участие на възрастни в учебни дейности през последните 12 месеца“ също ще се използва EU-LFS от 2022 г. нататък, след като преди това данни за него са били събирани само чрез Проучването на образованието за възрастни (публикувано последно за 2016 г.). Когато данните станат достъпни, ще бъде направен задълбочен анализ на данните от двете проучвания, използвани като източник, за да се осигурят качеството и съпоставимостта на данните. За да се гарантира наблюдението на

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“, анкетираните 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 между хората без увреждания и хората с увреждания през 2020 г. в държавите — членки на ЕС (коэффициент на корелация на Пийърсън = -0,6).

⁴² 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 месечните и действително платените 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.

⁴³ 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 зъболечението), предоставяни от лекари или равностойни специалисти или под прекия им надзор в рамките на националните системи за здравеопазване (определение на Евростат). Проблемите, за които хората съобщават при получаването на грижи, когато са болни, могат да отразяват пречките пред предоставянето на грижи.

насоки 6 и 7 за заетостта, включително по отношение на активните политики по заетостта, в настоящия съвместен доклад за заетостта 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 година⁴⁴ 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 1.4.1 е представено обобщение на тълкуването на набора от водещи показатели в съответствие с последните налични данни за всеки показател.

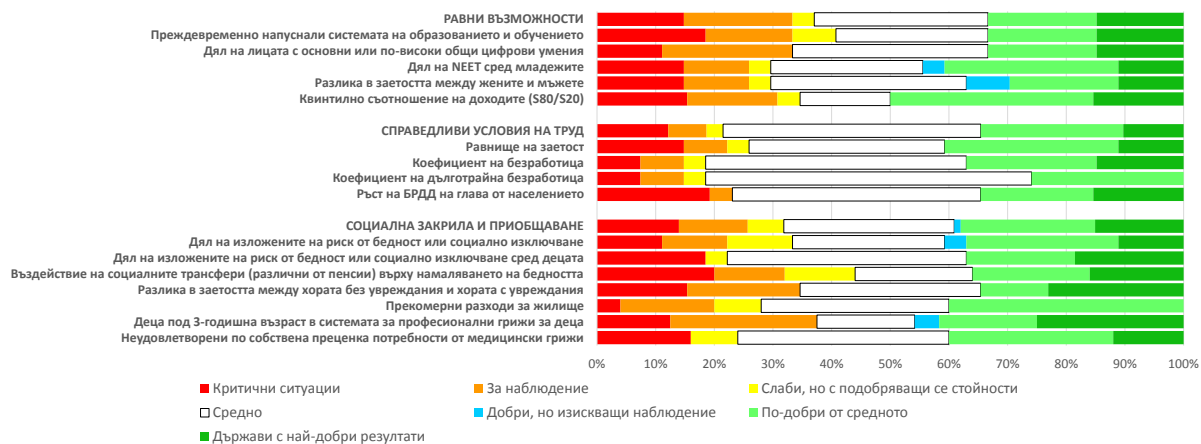
Водещите показатели, включени в набора от социални показатели, показват основни трудности в държавите — членки на ЕС, и в трите области — равни възможности и достъп до пазара на труда, справедливи условия на труд и социална закрила и приобщаване. Сред показателите, заради които най-голям брой държави членки са поставени в категорията „критични ситуации“ (червено на фигура 1.4.1), са „преждевременно напуснали системата на образованието и обучението“, „ръст на БРДД на глава от населението“, „ дял на ИРБИ сред децата“, както и „въздействие на социалните трансфери (различни от пенсии) за намаляване на бедността“ (5 държави членки в категорията „критични ситуации“). Според тези показатели още една държава членка е в тази ситуация през 2021 г. в сравнение с 2020 г., като единственото изключение е по отношение на въздействието на социалните трансфери върху намаляването на бедността, при което броят е с една държава членка по-малък⁴⁵. Голям брой критични трудности (с червено за 4 държави членки) са отбелязани също и по отношение на дела на NEET сред младежите, разликата в заетостта между жените и мъжете, квинтилното съотношение на доходите, равнището на заетост, разликата в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания, както и неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи. По-малко държави членки са в категорията „за наблюдение“, отколкото през 2021 г., като най-голям брой са включени в тази категория заради децата под 3-годишна възраст в системата за професионални грижи за деца (6), както и заради дела на лицата с поне основни цифрови умения (6) и разликата в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания (5). По-подробен анализ е представен в глава 2, като се разчита и на богат набор от контекстуални показатели.

⁴⁴ 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 за годината преди финансовата криза от 2009 г.), съгласувано с Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила.

⁴⁵ Поради наличието на данни само за малък брой държави членки за 2021 г. към крайната дата за представяне на данните, оценките за ръста на БРДД на глава от населението се основават на данни за 2020 г.

Фигура 1.4.1: Заетост, умения и социални трудности в държавите — членки на ЕС, по водещи показатели от набора от социални показатели

Дял на държавите членки със специфична класификация сред всички класифицирани (вж. легендата) за всеки водещ показател, а също и съвкупни за трите глави на Европейския стълб на социалните права.



Забележки: 1) все още не са налични данни за показателя, отразяващ участието на възрастни в учебни дейности; 2) за някои държави липсват данни по някои показатели — вж. забележката към таблица 1.4.1. Легендите за всички показатели са представени в приложенията.

Източник: Обозначенията на набора от социални показатели са като в таблица 1.4.1.

Таблица 1.4.1: Водещи показатели от набора от социални показатели: преглед на трудностите в държавите членки

		Държави с най-добри резултати	По-добри от средното	Добри, но изискващи наблюдение	Средно положение	Слаби, но с подобряващи се стойности	За наблюдение	Критични ситуации
Равни възможности	Преждевременно напуснали системата на образование и обучение (% от населението на възраст 18—24 години)	2021 г. EL, HR, IE, SI	CZ, LT, NL, PL, PT		AT, BE, DK, FI, FR, LV, SK	ES, MT	CY, EE, LU, SE	BG, DE, HU, IT, RO
	Дял на лицата с основни или повисоки общи цифрови умения (% от населението на възраст 16—74 години)	2021 г. DK, IE, NL, FI	ES, HR, LU, AT, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		DE, IT, CY, LT, HU, SI	BG, PL, RO
	Дял на NEET сред младежите (% от общото население на възраст 15—29 години)	2021 г. NL, SE, SI	AT, DE, DK, FI, HU, IE, MT, PT	LU	BE, CZ, EE, FR, LT, LV, PL	ES	CY, HR, SK	BG, EL, IT, RO
	Разлика в заетостта между жените и мъжете (процентни пунктове)	2021 г. EE, FI, LT	DK, FR, IE, PT, SE	LV, SI	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, LU, NL	MT	CY, PL, SK	CZ, EL, IT, RO
	Квнтилно съотношение на доходите (S80/S20)	2021 г. BE, CZ, FI, SI	AT, CY, DK, HU, IE, LU, NL, PL, SE		DE, EE, FR, HR	BG	EL, IT, MT, PT	ES, LT, LV, RO
Справедливи условия на труд	Равнище на заетост (% от населението на възраст 20—64 години)	2021 г. CZ, NL, SE	DE, DK, EE, HU, IE, LT, MT, PL		AT, BG, CY, FI, FR, LU, PT, SI, SK	EL	BE, LV	ES, HR, IT, RO
	Коефициент на безработица (% от икономически активното население на възраст 15—74 години)	2021 г. CZ, DE, MT, PL	DK, HU, LT, LU, NL, SI		AT, BG, CY, EE, FI, FR, HR, IE, LV, PT, RO, SK	EL	BE, SE	ES, IT
	Коефициент на дълготрайна безработица (% от икономически активното население на възраст 15—74 години)	2021 г.	CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL		AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, IE, LT, LU, LV, PT, RO, SE, SI	EL	HR, SK	ES, IT
	Ръст на БРДД на глава от населението (2008 г. = 100)	2020 г. HU, LT, PL, RO	EE, IE, MT, SI, SK		CZ, DE, DK, FI, FR, HR, LU, LV, NL, PT, SE		BE	AT, CY, EL, ES, IT
Социална закрила и приобщаване	Дял на изложените на риск от бедност или социално изключване (% от общото население)	2021 г. CZ, FI, SI	AT, BE, CY, DK, NL, PL, SE	SK	DE, EE, FR, HR, HU, IE, MT	BG, LT, RO	IT, LU, PT	EL, ES, LV
	Дял на изложените на риск от бедност или социално изключване сред децата (% от населението на възраст 0—17 години)	2021 г. CZ, DK, FI, NL, SI	BE, EE, HR, LT, PL		AT, CY, DE, FR, HU, IE, LV, MT, PT, SE, SK	BG		EL, ES, IT, LU, RO
	Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсии) за намаляване на бедността (% намаление на ИРБ)	2021 г. BE, DK, FI, IE	AT, CZ, FR, SE, SI		CY, DE, LT, NL, PL	BG, ES, IT	EE, LU, MT	EL, HR, LV, PT, RO
	Разлика в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания (процентни пунктове)	2021 г. DK, ES, IT, LU, LV, PT	BG, EE, SE		CZ, EL, FI, FR, LT, MT, NL, SI		AT, CY, DE, HR, HU	BE, IE, PL, RO
	Прекомерни разходи за жилище (% от общото население)	2021 г.	CY, EE, FI, HR, HU, IE, LT, LU, MT, SI		AT, BE, CZ, IT, LV, PL, RO, SE	BG, EL	DE, ES, NL, PT	DK
	Деца под 3-годишна възраст в системата за професионални грижи за деца (% от населението на възраст под 3 години)	2021 г. DK, ES, FR, LU, NL, SE	CY, EL, HR, SI	BE	AT, EE, FI, LV		BG, DE, IE, LT, MT, PL	CZ, HU, RO

Неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи (% от населението на възраст на и над 16 години)	2021 г.	CY, DE, MT	AT, BG, CZ, ES, HU, LU, NL		BE, DK, FR, HR, IE, LT, PL, PT, SE	EE, LV		EL, FI, RO, SI

Забележка: актуализация от 21 октомври 2022 г. Поради съществените промени в определянето на показателя „дял на лицата с основни или по-високи общи цифрови умения“ през 2021 г., съпоставима стойност за 2019 г. не е налична, поради което за анализа на този показател се разчита по изключение само на равнищата от 2021 г. Данни за показателите „квинтилно съотношение на доходите“, „въздействие на социалните трансфери“, „разлика в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания“, „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 Словакия; данни за показателя „ръст на БРДД на глава от населението“ не са налични за повече от половината държави членки, анализът се основава на стойности от 2020 г.; данни за показателя „прекомерни разходи за жилище“ не са налични за Франция. Прекъсванията в динамичните редове и другите флагове са посочени в приложения 1 и 2.

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 възходящата конвергенция 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 качеството и резултатите на разработването на политики. Освен това 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. Договорените до момента рамки са насочени към следните области: 1) обезщетения за безработица и активни политики по заетостта, 2) умения и участие на възрастни в учебни дейности, 3) минимален доход (вж. тематично каре 8 в раздел 2.4.1 относно сравнителния анализ на минималния доход), 4) грижи за деца и подкрепа за тях и 5) пенсии.

Сред рамките за сравнителен анализ, които се разработват в рамките на Комитета по заетостта, продължава работата по финализирането на рамката за обезщетенията за безработица и активните политики по заетостта. Въпреки че частта от рамката за обезщетенията за безработица вече е завършена и напълно функционираща, в сътрудничество с Комитета по заетостта се работи по разработването на показатели за лост на политиката за наблюдение на качеството на услугите за ранна подкрепа, предоставяни от публичните служби по заетостта на безработни, търсещи работа.

Сред рамките за сравнителен анализ, които се разработват в рамките на Комитета за социална закрила, тази за пенсиите беше договорена през февруари 2022 г.⁴⁶ Тя се състои от показатели за бедността сред хората в напреднала възраст и запазването на доходите след пенсиониране, както и контекстуални показатели за очакваната продължителност на живота и публичните разходи. Лостовете на политиките показват

⁴⁶ Вж. обобщена информация и подробности за рамките, разработени в рамките на Комитета за социална закрила, [онлайн](#).

основните характеристики на пенсионните схеми, които оказват влияние върху адекватността на пенсиите.

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. Основните резултати от тези дейности са докладвани в съвместния доклад за заетостта, според това дали е подходящо.

ГЛАВА 2. 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 Европейския стълб на социалните права (съответно активна подкрепа за заетостта и работни 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, и на агресивната война на Русия срещу Украйна. Раздел 2.1.2 от доклада се отнася до мерките, прилагани от държавите членки в тези области, със специален акцент върху тези, които имат за цел запазването на заетостта и подпомагат създаването на работни места.

2.1.1 Основни показатели

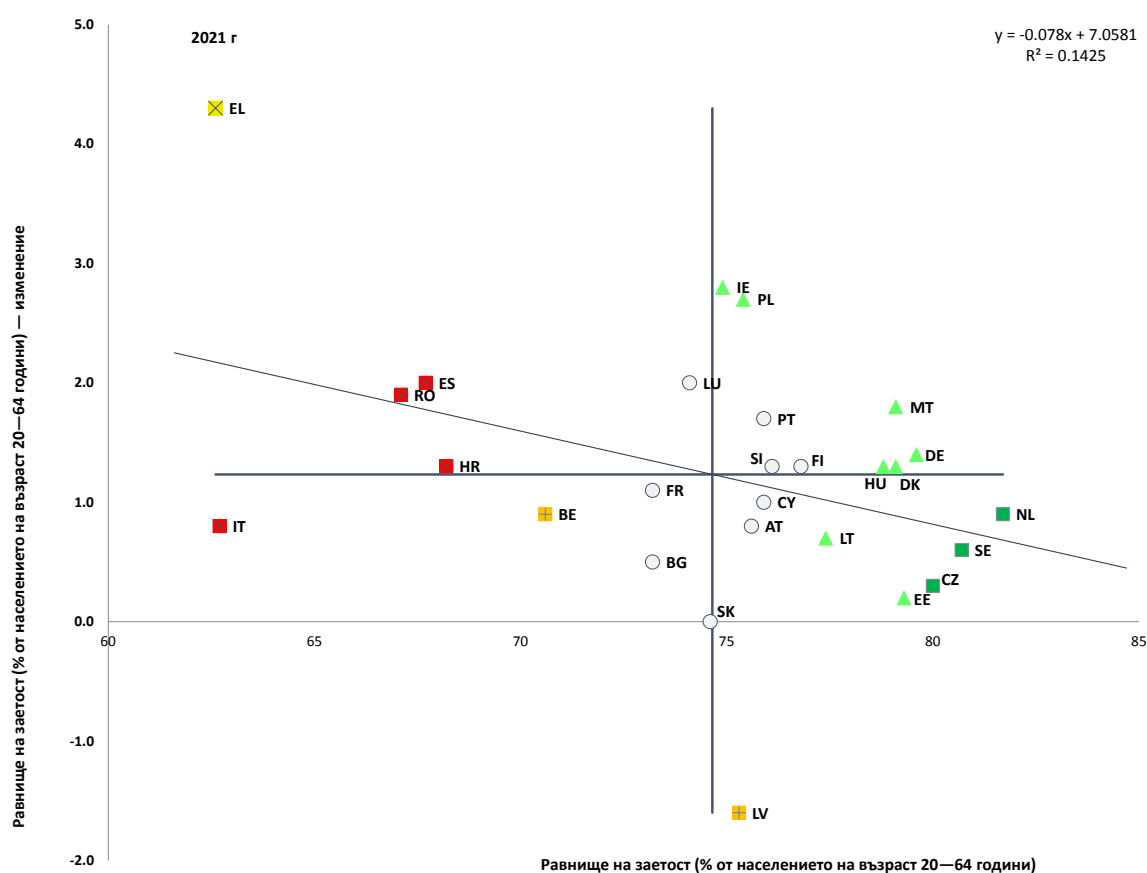
Пазарът на труда в ЕС отбеляза силно възстановяване през 2021 г. и продължи да постига високи резултати в почти всички държави членки през първата половина на 2022 г. На годишна база равнището на заетост в ЕС (възрастова група 20—64 години) се повиши с 1,4 процентни пункта до 73,1 % през 2021 г., надминавайки равнището си отпреди пандемията — 72,7 % през 2019 г. То се е увеличило във всички държави членки с изключение на Латвия. Това представлява значителен напредък към постигането на водещата цел на ЕС най-малко 78 % от хората на възраст между 20 и 64 години да са трудово заети до 2030 г. Въпреки това между отделните държави се наблюдават съществени различия, като най-голямото увеличение е регистрирано в Гърция (4,3 процентни пункта), следвана от Ирландия (2,8 процентни пункта), Полша (2,7 процентни пункта), Испания и Люксембург (с по 2 процентни пункта) — вж. фигура 2.1.1. Обратно, в Латвия се наблюдава спад (с 1,6 процентни пункта), а в Словакия, Естония и Чехия се отчитат стабилни или леко нарастващи равнища на заетост. Според методиката на набора от социални показатели Италия, Хърватия, Румъния и Испания се намират в „критични ситуации“ въпреки средното или малко по-високо от средното увеличение на заетостта (с изключение на Италия, в която увеличението е под средното), която все още е на равнища около или под 67 %. Обратно, Швеция, Чехия и Нидерландия продължават да са „държави с най-добри резултати“ (с равнища, равни на или по-големи от 80 % през 2021 г.). Отрицателният наклон на линията на тенденцията предполага тенденция на сближаване с по-бързо нарастване на равнищата на заетост в държавите с по-ниски равнища. Тези силни резултати бяха възможни и благодарение на широката наличност на схеми за работа с намалено работно време и за запазване на работните места, които помогнаха за запазването на работните места през 2020 г. и 2021 г., по време на кризата, свързана с COVID-19 (вж. също СДЗ от 2022 г.). На тримесечна база равнището на заетост (20—64 години) се е увеличило с 0,8 процентни пункта до 74,8 % през първата половина на 2022 г. за ЕС и се е подобрило в почти всички държави членки. Държавите членки с по-ниски първоначални равнища на заетост въпреки това са демонстрирали по-високо равнище на амбиция в своите национални цели — вж. раздел 1.3. Регионалните различия в равнищата на заетост продължават да съществуват, също и в отделните държави членки (вж. приложение 3).

Възстановяването е по-силно в секторите с по-малко контакти и по-слабо за другите части на икономиката. Създаването на работни места продължи да е слабо в

промишлеността в контекста на недостиг на основни суровини и затруднения в световните вериги на доставки. Възстановяването също изостава при услугите с интензивен контакт⁴⁷, където заетостта в края на 2021 г. все още беше под равнищата отпреди пандемията (с 1,3 %). Това отразява по-силното въздействие върху тези сектори на протиепидемичните мерки, въведени за справяне с възобновяването на пандемията през втората половина на 2021 г., и по-трайното преминаване към онлайн услуги. За разлика от това при услугите с по-малко контакти, където задачите могат да се изпълняват чрез инструменти на ИТ или рискът от инфекция е по-нисък, заетостта се разшири по-бързо и до края на 2021 г. беше с 2,6 % над равнището си отпреди кризата⁴⁸.

Фигура 2.1.1. Равнището на заетост се увеличи в почти всички държави членки през 2021 г.

Равнище на заетост (възраст 20—64 години), стойности за 2021 г. и изменения 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.

Източник: Евростат [[lfsi_emp_a](#)], EU-LFS.

Както общата заетост, така и броят на отработените часове се увеличиха в сравнение с равнищата отпреди пандемията. През второто тримесечие на 2022 г. броят на заетите лица е бил над равнищата отпреди пандемията във всички държави

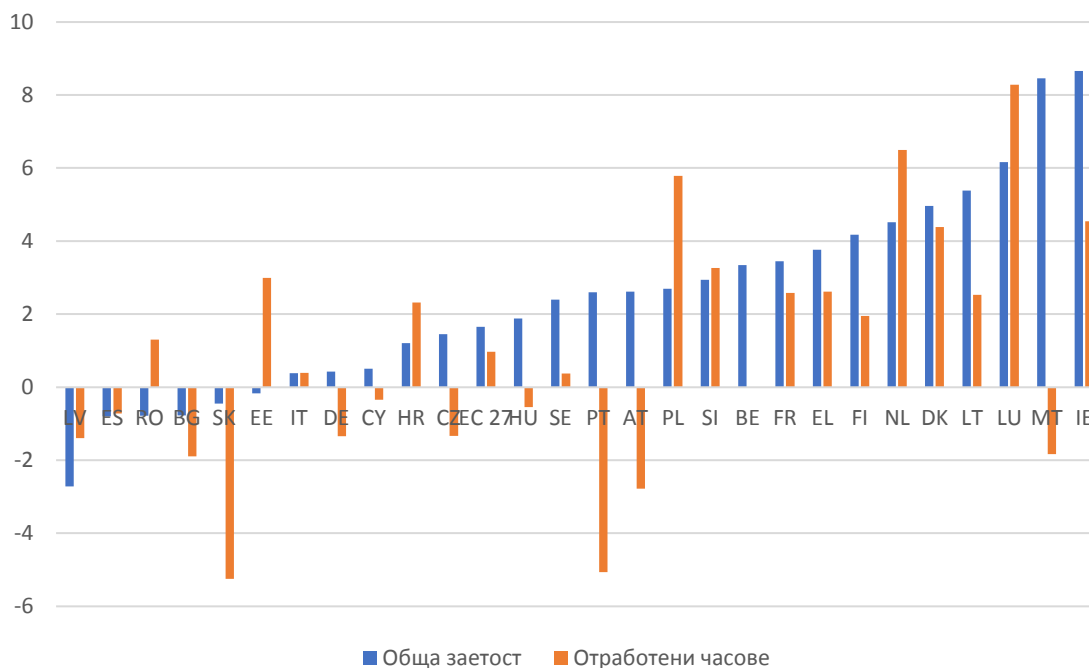
⁴⁷ Услугите с интензивен контакт са търговията на едро и дребно, транспортът, хотелиерството и ресторантьорството, както и изкуството и развлеченията.

⁴⁸ Вж. Европейска комисия, *Пазар на труда и развитие в областта на трудовете възнаграждения в Европа: годишен преглед за 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г. (предстояща публикация).

членки с изключение на България, Естония, Испания, Латвия, Румъния и Словакия, а за целия ЕС е надвишил равнището си отпреди пандемията с около 3,5 милиона — вж. фигура 2.1.2. В същото време общият брой на отработените часове също се е увеличил с 1,1 % в ЕС през първото тримесечие на 2022 г. спрямо предходното тримесечие, надминавайки равнищата отпреди пандемията за първи път от началото ѝ в началото на 2020 г. Въпреки това се наблюдават различия в темпа на растеж между отделните държави членки, като през второто тримесечие на 2022 г. общият брой на отработените часове все още е под равнищата отпреди пандемията в Германия, Португалия, Испания, Австрия, България, Кипър, Чехия, Латвия, Словакия, Унгария и Малта. Въпреки някои изключения, при които се наблюдаваше голяма разлика в темповете на растеж на общата заетост и на броя на отработените часове (напр. в Австрия, Португалия, Кипър, Малта, Унгария и Швеция), за повечето държави членки има относително по-голямо съответствие между темповете на растеж на двете променливи величини.

Фигура 2.1.2: Заетостта и броят на отработените часове надминаха равнищата отпреди пандемията в повечето държави членки

Изменение в общата заетост и в броя на отработените часове между четвъртото тримесечие на 2019 г. и второто тримесечие на 2022 г. (%)



Забележка: Сезонно и календарно изгладени данни. Данните за общата заетост са само сезонно изгладени за Чехия, Гърция, Франция, Малта, Полша, Португалия. Данните за броя на отработените часове са само сезонно изгладени за Малта и не са налични за Белгия.

Източник: Евростат [[namq_10_a10_e](#)], национални сметки.

Схемите за работа с намалено работно време и подобни схеми за запазване на работните места защитиха работниците и работните места по време на кризата, свързана с COVID-19, и продължават да са важен инструмент на политиката за запазване на работните места и човешкия капитал в контекст на криза, като същевременно се подкрепя модернизацията на икономиката. Те бяха постепенно премахнати в много държави членки след първата половина на 2021 г. успоредно с отслабващото въздействие на пандемията и вдигането на ограниченията върху икономическите дейности. Няколко държави членки обаче запазиха и удължиха своите схеми, свързани с пандемията, а още по-малко хора се нуждаеха от подкрепа чрез схеми за запазване на работните места през първата половина на 2022 г. Месечните

разходи за мерки, допустими за финансова помощ по Европейския инструмент за временна подкрепа с цел смекчаване на рисковете от безработица при извънредни обстоятелства (SURE), се увеличиха временно през януари 2022 г., преди да намалее бързо⁴⁹. Смята се, че дори с тези намалени разходи през 2022 г. са били подкрепени около 220 000 работници и 10 000 предприятия до средата на 2022 г. В почти половината от държавите членки предишните схеми са останали в сила след изтичането на измененията, свързани с COVID⁵⁰. Схемите за работа с намалено работно време и другите схеми за запазване на работните места могат да играят полезна роля за запазване на заетостта и специфичния за предприятията човешки капитал, включително в настоящата несигурна макроикономическа ситуация. В същото време създаването и изпълнението им следва да бъдат съобразени с конкретната ситуация. За отраслите и секторите, засегнати от структурни трансформации, схемите за работа с намалено работно време следва да се разработват така, че да подкрепят процесите на реструктуриране, когато е необходимо, и да подпомагат модернизацията на икономиката, по-специално чрез свързаните с това преквалификация и повишаване на квалификацията, включително с оглед на продължаващата нужда от ускоряване на прехода към чиста енергия.

Самостоятелната заетост не е станала по-разпространена в контекста на кризата, свързана с COVID-19. Делът на самостоятелно заетите лица от общия брой на наетите лица е намалял слабо през последното десетилетие от 14,8 % през 2010 г. на 13,4 % през 2020 г.⁵¹ В контекста на кризата, свързана с COVID, между 2019 г. и 2020 г. броят на самостоятелно заетите лица е намалял от 26,1 милиона на 25,7 милиона души. През 2021 г. броят им в ЕС възлиза на 25,1 милиона души и представлява до 13 % от общата заетост⁵². Този брой обаче варира значително в отделните държави членки, като дяловете са близки до или над 20 % в Италия и Гърция и около 7 % в Германия и Дания. В целия ЕС през 2020 г. приблизително 70 % от самостоятелно заетите лица (на възраст 15—64 години) са били самостоятелно заети лица без служители. Това представлява 9,4 % от общата заетост. Този дял леко е намалял от 10,2 % през 2010 г., в по-голяма степен за мъжете, отколкото за жените (съответно с 1,1 процентни пункта и 0,4 процентни пункта). Броят на самостоятелно заетите жени се е увеличил в 13 държави и в ЕС-27 като цяло между 2019 г. и 2020 г., което предполага, че увеличената тежест на грижите за децата по време на пандемията може да е накарала повече жени да преминат към самостоятелна заетост. Работещите за собствена сметка имат най-голям дял от самостоятелно заетите лица в ЕС и в повечето държави членки през 2021 г. (за работата през платформи, „работещите за собствена сметка“ и „фиктивната самостоятелна заетост“ вж. раздел 2.3.1 и тематично каре 5 в този раздел).

Възстановяването от пандемията от COVID-19 се характеризира с рязко нарастване на недостига на работна сила в повечето държави членки⁵³. С бързото

⁴⁹ Вж. четвъртия шестмесечен доклад относно Европейския инструмент за временна подкрепа с цел смекчаване на рисковете от безработица при извънредни обстоятелства (SURE) на уебсайта на SURE (COM(2022) 483 final).

⁵⁰ Eurofound база данни EU PolicyWatch.

⁵¹ Евростат [lfsa_egaps], EU-LFS.

⁵² Не е направено сравнение със стойности на този показател преди 2021 г., тъй като през 2021 г. има прекъсване на динамичните редове за всички държави членки поради [влизането в сила на нова регулаторна рамка за европейската социална статистика](#).

⁵³ В настоящия параграф недостигът на работна сила се изчислява приблизително чрез дела на предприятията в ЕС, които посочват, че недостигът на работна сила е фактор, ограничаващ тяхното производство, измерен от Европейското проучване сред предприятията и потребителите (EU-BCS). Съществуват алтернативни приблизителни стойности за недостига на работна сила, като например

икономическо възстановяване недостигът на работна сила бързо възникна отново през 2021 г., особено в определени сектори и професии⁵⁴. До края на 2021 г. в няколко държави в промишлеността, услугите и строителството той достигна или надхвърли равнищата отпреди пандемията на фона на намаляването на безработицата и на стагнацията на пазара на труда⁵⁵. Основните групи професии, в които беше отчетен недостиг в ЕС през 2021 г., са свързани със здравното обслужване и дългосрочните грижи, специалистите в областта на софтуера, транспорта, строителството и инженерните занаяти⁵⁶. Недостиг на квалифицирани работници се наблюдава и в някои сектори, свързани с екологичния преход⁵⁷. През третото тримесечие на 2022 г. недостигът на работна сила е възлизал на 35 % в сектора на услугите, 32 % в сектора на строителството и 27 % сектора на промишлеността — вж. фигура 2.1.3. През същото тримесечие най-голям недостиг в сектора на промишлеността е отчетен в Германия (42 %), Словения (41 %), Унгария и Полша (40 %), и Хърватия (39 %). В сектора на услугите недостигът е най-голям в Малта (70 %), Нидерландия (61 %), Германия и Ирландия (49 %), Швеция (48 %) и Финландия (44 %). Застаряването на населението също оказва отрицателно въздействие върху недостига на работна сила. В резултат на демографските промени населението в трудоспособна възраст (20—64 години) в ЕС се свива в абсолютно изражение през последното десетилетие (от 269 милиона през 2012 г. до 264 милиона през 2021 г.). Въпреки че явлението е широко разпространено, то е особено ясно изразено в някои държави членки (като Латвия, България и Румъния), засегнати от изходящи миграционни потоци в допълнение към ниските коефициенти за обща плодовитост⁵⁸. В средносрочен до дългосрочен план притокът на разселени лица от Украйна, заедно със законната миграция от други региони на света, може да допринесат за облекчаване на недостига в секторите с най-ниски пречки пред преносимостта на умения. Мерките за признаване на квалификациите също са от ключово значение в това отношение (вж. раздел 2.1.2). Все пак притокът на хора, бягащи от войната, едва ли ще реши основните структурни проблеми, които оказват силно влияние върху недостига в ЕС, а достъпът на тези хора до пазара на труда може да е свързан с други трудности, като например езикови бариери.

процентът на свободните работни места в секторите на промишлеността, услугите и строителството, измерени от Евростат [[jvs_a_rate_r2](#)].

⁵⁴ Вж. глава II в *Европейска комисия, Институционален документ 184, Тримесечен доклад за еврозоната (QREA)*, том 21, бр. 2 (2022 г.).

⁵⁵ През четвъртото тримесечие на 2021 г. 24 % от работодателите в сектора на промишлеността, 25 % в сектора на услугите и 30 % в сектора на строителството посочват, че недостигът на работна сила е един от основните фактори, възпрепятстващи тяхната стопанска дейност (в сравнение с равнищата отпреди пандемията, които са съответно 14 %, 19 % и 23 %).

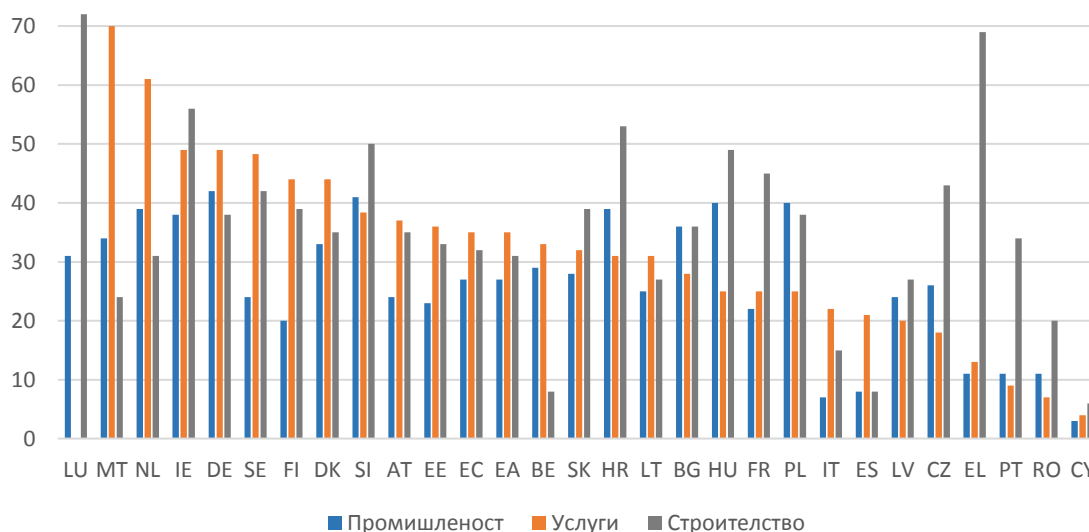
⁵⁶ *McGrath, J. (2021): Report on labour shortages and surpluses (Доклад относно недостига и излишъка на работна сила)*. Европейски орган по труда, 2021 г. В тези четири групи професии са 21 от 28-те установени в доклада дефицитни професии.

⁵⁷ Вж. Доклади по държави в рамките на европейския семестър, приложение 6: Въздействие на екологичния преход върху заетостта и социалната сфера през 2022 г.

⁵⁸ Източник: [Рубрика относно статистическите данни за населението и изменението на населението](#) на Евростат. Между 2020 г. и 2021 г. увеличената смъртност, повлияна от пандемията от COVID-19, доведе до увеличение в намаляването на населението.

Фигура 2.1.3: Докладваният недостиг на работна сила, особено в сектора на услугите, е значителен в повечето държави членки

Дял на работодателите, които съобщават, че наличието на работна сила е фактор, ограничаващ производството, сортиран по стойности за сектора на услугите (% , трето тримесечие на 2022 г.)



Източник: Европейско проучване сред предприятията и потребителите (EU-BCS).

Екологизирането на икономиката на ЕС предлага значителни възможности за качествена заетост и е необходима адекватна подкрепа за хората при преминаването от една работа на друга, за да се гарантира, че никой не е изоставен. Екологичният преход може да създаде до 884 000 работни места до 2030 г. и евентуално много повече до 2050 г., ако се прилагат правилните съпътстващи политики⁵⁹. От 2000 г. до 2019 г. броят на работниците в сектора на екологичните стоки и услуги (EGSS) на ЕС-27 вече беше нараснал с 43,3 %, и по-специално с 91,6 % в производството на енергия от възобновяеми източници⁶⁰. През 2019 г. заетостта в EGSS достигна 2,2 % от общата заетост в ЕС-27 (спрямо 1,7 % през 2000 г.), макар и със значителни разлики между отделните държави членки — вж. фигура 2.1.4. В някои държави като Финландия, Естония или Люксембург този дял е близо до или над 5 %, а в други е само ограничен дял от заетото население. В същото време преходът е свързан с преразпределение на работната сила и увеличава вероятността от недостиг на умения и несъответствие между уменията и изискванията на пазара на труда. Ефективните активни политики по заетостта, както и възможностите за повишаване на

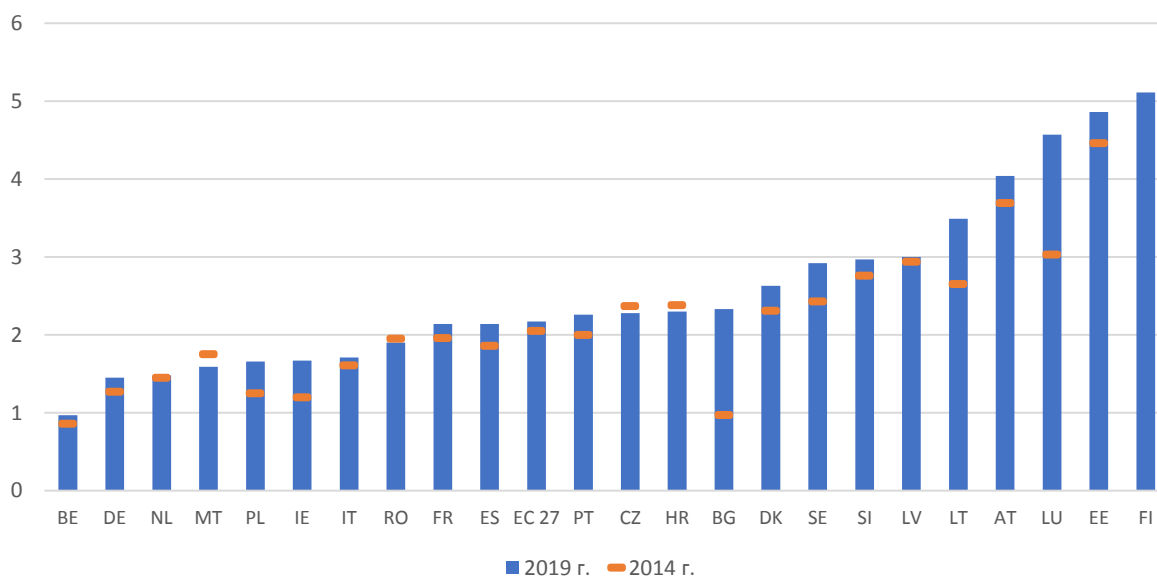
⁵⁹ Вж. Европейска комисия, Murauskaitė-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S., et al., *The future of jobs is green* [Бъдещето на работните места е зелено], Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г., JRC126047. За по-ранни оценки вж. SWD(2020) 176 final, а за специфични за държавите прогнози и за специфични за държавите прогнози вж. Eurofound (2019 г.), *Бъдещето на промишлеността — енергиен сценарий: отражение върху заетостта на Парижкото споразумение за климата*, научноизследователски доклад на Eurofound. Вижте също оценката на въздействието *Чиста планета за всички*; за потенциално нарастване на работните места с около 2 милиона до 2050 г. се съобщава в Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2019 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2019 г.

⁶⁰ Евростат, показател [env_ac_egss1]. EGSS може да се счита за консервативен показател за екологичните работни места. Това понятие се съсредоточава върху дейности, генериращи екологични продукти, с което се изключват определени дейности, които имат значителен принос за постигането на целите в областта на климата и околната среда, например въз основа на техните резултати спрямо съответните показатели.

квалификацията и преквалификация, продължават да имат ключово значение за подпомагане на справедливия екологичен преход и за преодоляване на недостига на работна сила и умения, които създават пречки пред един по-екологичен модел на растеж⁶¹ (вж. тематично каре 4 в раздел 2.2). Като цяло в секторите на производството на електроенергия, транспорта, промишлеността, селското стопанство и добивната промишленост се генерират близо 90 % от всички емисии на CO₂ в ЕС, като същевременно на тях се дължат под 25 % от брутната добавена стойност и 25 % от заетостта. Това означава, че предизвикателствата на прехода ще се наблюдават в особено голяма степен в тези сектори и в регионите, където те представляват важен дял от икономиката⁶².

Фигура 2.1.4: Делът на екологичните работни места в общата заетост се е увеличил в повечето държави членки между 2014 г. и 2019 г.

Заетост в сектора на екологичните стоки и услуги (% от общата заетост, 2014 г. и 2019 г.)



Забележка: Общата заетост в еквивалент на пълно работно време в сектора на екологичните стоки и услуги, разделена на общата заетост, и двете са вътрешни понятия. Липсват данни за Кипър, Гърция, Унгария и Словакия.

Източник: Евростат [[env_ac_egss1](#)] и национални сметки, данни за заетостта [[nama_10_a64_e](#)]

Успоредно с нарастването на заетостта в повечето държави членки беше отбелязано намаляване на безработицата. Средният коефициент на безработица в ЕС (за възрастовата група 15—74 години) намалю с 0,2 процентни пункта от 7,2 % през 2020 г. на 7,0 % през 2021 г., като се доближи до равнището от 6,8 % през 2019 г., което е най-ниското от 2009 г. насам. Този спад се дължи на създаването на значителен брой работни места, което съпътстваше силното икономическо възстановяване от кризата, свързана с COVID-19, през 2021 г. Въпреки това съществуват значителни разлики между отделните държави членки, като разликата между най-ниския и най-високия коефициент на безработица е 12 процентни пункта — вж. фигура 2.1.5. През 2021 г. Гърция отбеляза много по-висок от средния спад (с 2,9 процентни пункта), следвана от Люксембург и Литва (съответно с 1,5 процентни пункта и 1,4 процентни пункта),

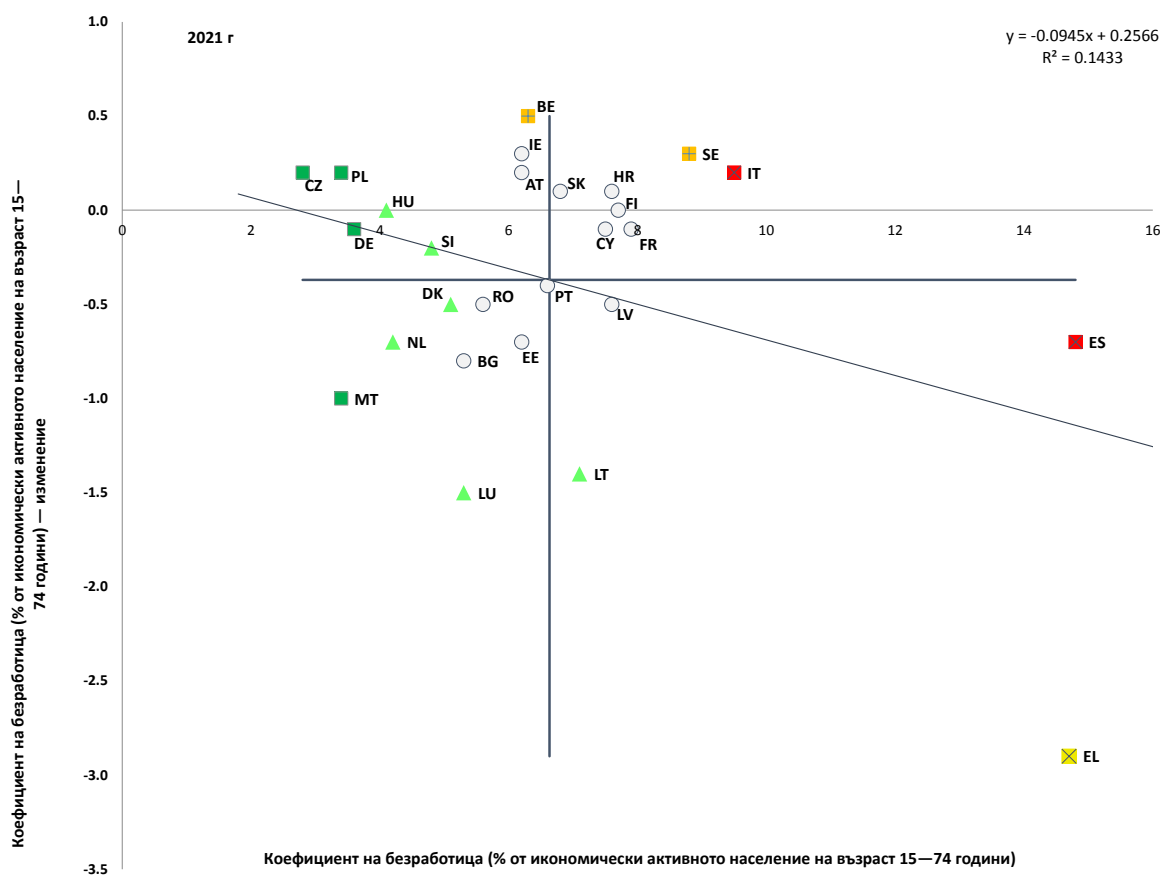
⁶¹ Вж. Препоръка на Съвета относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата (2022/C 243/04).

⁶² Вж. стр. 175, Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2019 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2019 г.

докато ситуацията се влоши особено в Белгия, Швеция и Ирландия (с повишения съответно с 0,5 процентни пункта, 0,3 процентни пункта и 0,3 процентни пункта). По този водещ показател от набора от социални показатели като „критична ситуация“ бяха класифицирани Италия, в която и през 2021 г. бе регистрирано умерено увеличение на безработицата от вече високо равнище, и Испания, където коефициентът е намалал само леко, но равнището продължава да е най-високото в ЕС. Белгия и Швеция са класифицирани в категорията „за наблюдение“ (първата поради това, че отбелязва средна стойност, но увеличение над средното, а втората поради това, че равнището е над средното). И накрая, Гърция е отбелязана като „слаба, но с подобряващи се стойности“ поради големия спад на безработицата през 2021 г., която въпреки това продължи да е с втората най-висока стойност. Спадът на безработицата беше придружен от повишаване на участието на пазара на труда в ЕС, като относителният дял на икономически активните лица във възрастовата група 20—64 години се увеличи от 75,8 % през второто тримесечие на 2020 г. до 79 % през четвъртото тримесечие на 2021 г. На тримесечна база коефициентът на безработица намалал допълнително с 0,4 процентни пункта до 6,1 % през първата половина на 2022 г. за ЕС, но се увеличи в няколко държави членки (Белгия, Чехия, Естония, Хърватия и Люксембург).

Фигура 2.1.5: През 2021 г. коефициентът на безработица намалал във всички държави членки

Коефициент на безработица (възраст 15—74 години), стойности за 2021 г. и изменения 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.

Източник: Евростат [une_rt_a], EU-LFS.

Растежът на номиналната работна заплата се ускори през 2021 г., подкрепен от възстановяването на броя на отработените часове и силното икономическо

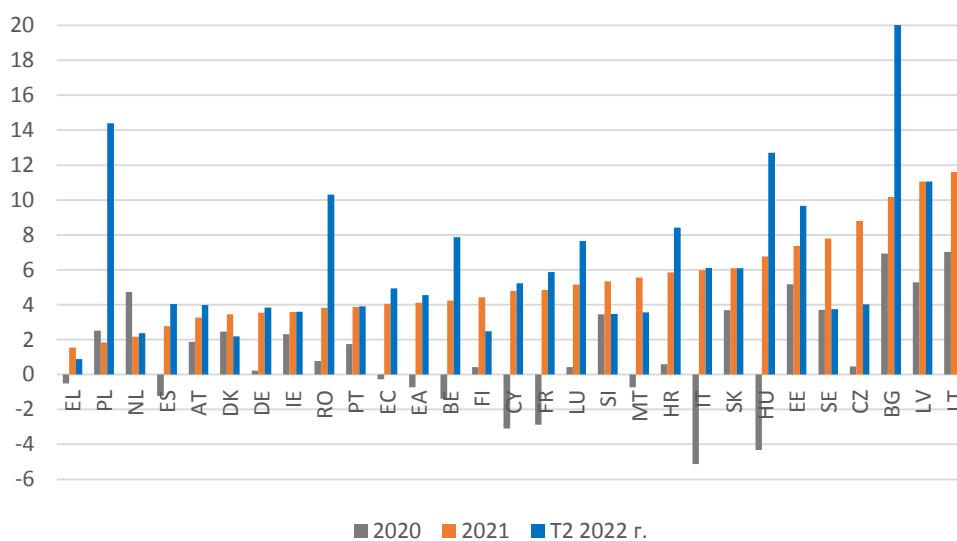
възстановяване. Ръстът на номиналното възнаграждение на наето лице достигна 4,1 % в ЕС през 2021 г., доста над средното равнище от 2013 г. до 2019 г. — около 1,7 %. Това може да се обясни само в малка степен с натиска, упражняван от намаляващата безработица и нарастващия недостиг на работна сила. През 2021 г. номиналното възнаграждение на наето лице се е увеличило във всички държави членки — вж. фигура 2.1.6. През 2021 г. темп на нарастване над 6 % е отбелязан в Литва, Латвия, България, Чехия, Естония, Унгария и Словакия в съответствие с догонващото развитие на техните икономики, както и в Швеция. За разлика от тях възнаграждението на наето лице е нараснало с по-малко от 3 % в Гърция, Полша, Нидерландия и Испания. Увеличението на номиналното възнаграждение на наето лице до голяма степен отразява възстановяването на броя на отработените часове през 2021 г. след срива им през 2020 г., а в някои държави също така постепенното премахване през 2021 г. на схемите за работа с намалено работно време, използвани широко през 2020 г. (което предполага в по-голяма степен пропорционално увеличение на общия фонд за заплати, отколкото увеличение на броя на зетите лица)⁶³. През първата половина на 2022 г. растежът на номиналната работна заплата леко се ускори, отразявайки по-специално натиска от повишената инфлация и по-нататъшното свиване на пазарите на труда. През второто тримесечие на 2022 г. номиналното възнаграждение на наето лице нарасна на годишна база с над 8 % в Унгария, България, Хърватия, Литва, Латвия, Естония, Полша и Румъния, но с по-малко от 3 % в Гърция, Нидерландия, Дания, и Финландия. В по-голямата част от държавите членки увеличението е между 3 % и 6 % — вж. фигура 2.1.6. Очаква се номиналните заплати да се увеличат още повече през 2023 г. поради това, че пазарът на труда е свит, и поради усилията за възстановяване на покупателната способност⁶⁴. Очаква се обаче това нарастване да намали загубите в реалните доходи само частично, без да предизвиква постоянна спирала на взаимно влияние между заплатите и инфлацията.

⁶³ За повече подробности относно влиянието на схемите за работа с намалено работно време върху мерките за възнагражденията на зетите лица вж. da Silva et al., *Short-time work schemes and their effects on wages and disposable income* [Схемите за работа с намалено работно време и тяхното влияние върху заплатите и разполагаемия доход], 2020 г., *Икономически бюлетин на ЕЦБ*, брой 4 от 2020 г.

⁶⁴ Вж. Европейска комисия, *Европейска икономическа прогноза — есен 2022 г.*, Институционален документ 187, ноември 2022 г., стр. 37 и таблица 26.

Фигура 2.1.6: Растежът на номиналната работна заплата се възстанови през 2021 г.

Номинално възнаграждение на наето лице (годишно изменение в %, 2020 г., 2021 г. и второ тримесечие на 2022 г.).



Забележка: 1) Работната заплата се измерва с показателя „номинално възнаграждение на наето лице“, изчислен като общата стойност на възнаграждението на наетите лица се раздели 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 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 растеж на номиналната работна заплата през 2021 г.

Източник: Европейска комисия, база данни на АМЕСО, Номинално възнаграждение на наето лице [hwcdw]. За първото и второто тримесечие на 2022 г.: изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ въз основа на данни на Евростат, Възнаграждение на наетите лица [namq_10_gdp] и Обща заетост (вътрешно понятие) [namq_10_a10_e].

Промените в договорените заплати останаха ограничени през 2021 г. и тяхното развитие показва, че заплатите продължават да нарастват с много по-бавен темп от цените в еврозоната⁶⁵. За разлика от развитието на възнаграждението на наето лице, в показателя „договорени заплати“ се улавя резултатът от процесите на колективно договаряне в еврозоната и той не се влияе пряко от причинените от пандемията големи колебания в броя на отработените часове през последните години. Договорените заплати в еврозоната отбелязаха скромно увеличение през 2021 г. с 1,5 %, малко под средното за периода 2013—2020 г. (1,7 %), въпреки силното възстановяване на заетостта след пандемията. Това може да бъде свързано със забавянето при предоговарянето на заплатите и оставащата несигурност в някои сектори поради пандемията. През първото тримесечие на 2022 г. договорените заплати

⁶⁵ Показателят на ЕЦБ „договорени заплати за еврозоната“ представлява среднопретеглена стойност на националните годишни темпове на растеж на колективно договорените заплати за повечето държави от еврозоната. За разлика от други показатели, като възнаграждението на наето лице, той не се влияе от промените в броя на отработените часове. По правило от показателя също така се изключват бонуси, извънреден труд и други индивидуални възнаграждения, които не са свързани с колективното договаряне, а в някои държави членки той представлява минимална работна заплата в някои сектори, а не действителното възнаграждение, изплащано от предприятията. Във връзка с индекса на договорените заплати може да се направят някои уговорки по отношение на покритието в държавите и хармонизирането на методиката, включително третирането на определени видове бонуси.

в еврозоната нараснаха с 2,8 % в номинално изражение на годишна база, след като се увеличиха с 1,6 % през четвъртото тримесечие на 2021 г.⁶⁶ Растежът на договорените заплати обаче се забави до 2,4 % през второто тримесечие на 2022 г.⁶⁷

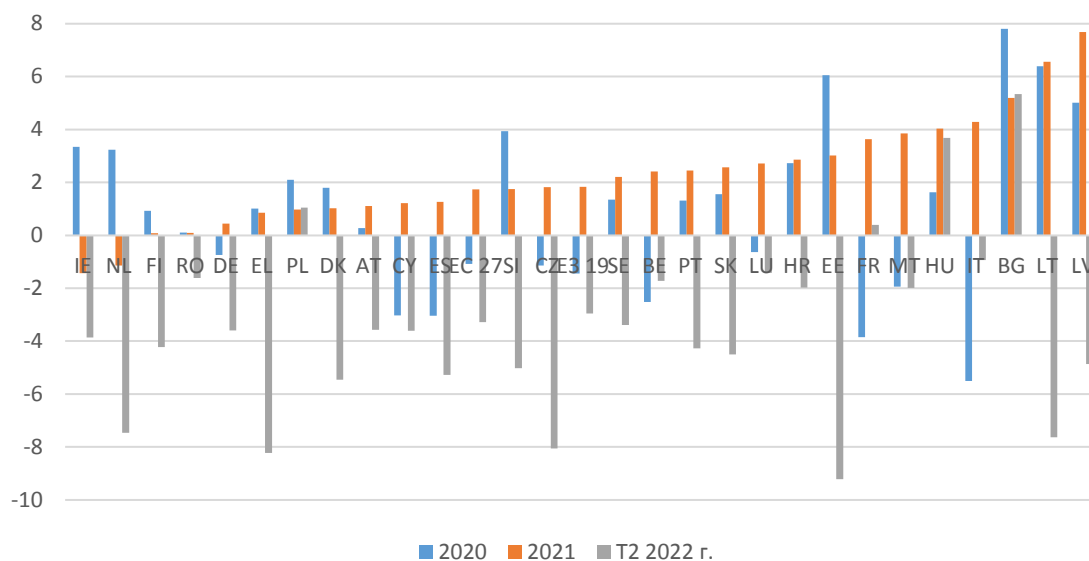
През 2021 г. реалните заплати се възстановиха в повечето държави членки и като цяло в ЕС, но отново намаляват през 2022 г. За разлика от 2020 г. реалните заплати на работниците в почти всички държави членки отбелязаха силен ръст през 2021 г. Стабилен растеж на реалната работна заплата над 5 % се наблюдава в Латвия, Литва и България, докато напротив, лек спад е отчетен в Ирландия и Нидерландия. Възстановяването на реалните заплати беше особено силно и в Италия, Франция и Белгия, които отбелязаха значителни увеличения през 2021 г. след спад през предходната година — вж. фигура 2.1.7. Положителната тенденция обаче беше спряна или обърната през първото тримесечие на 2022 г., когато ръстът на реалната работна заплата отново стана отрицателен в ЕС (-1,3 % на годишна база) и в повечето държави членки. Инфлацията започна да се ускорява още през втората половина на 2021 г., а агресивната война на Русия срещу Украйна допълнително изостри съществуващия натиск, като привлече вниманието върху намаляването на реалните заплати. Годишната инфлация в ЕС достигна най-високата си стойност от 10,9 % през септември 2022 г. спрямо 5,3 % в края на 2021 г. През второто тримесечие на 2022 г. реалните заплати спаднаха сериозно, средно с 3,3 % в ЕС в сравнение със същото тримесечие на 2021 г. и с повече от средното в 17 държави членки на фона на нарастваща загриженост във връзка с неблагоприятните социални последици от загубата на покупателна способност, особено за хората с ниски заплати. В бъдеще се очаква загубата по отношение на условията на търговията и влошаването на икономическите прогнози, заедно с несигурността по отношение на очакваната инфлация, да имат важно значение за развитието на заплатите.

⁶⁶ На равнището на държавите членки значителни увеличения се наблюдават по-специално в Германия (годишен ръст от 4,0 % през първото тримесечие на 2022 г. след 1,1 % през четвъртото тримесечие на 2021 г. и под 2 % от третото тримесечие на 2020 г. насам), Франция (около 3 % през първото тримесечие на 2022 г. след около 1 %, с колебания между 0,5 % и 1,5 % през 2014—2021 г.), Нидерландия (2,4 % след 2,1 % през 2021 г.), Белгия (+4,8 %), Австрия (2,6 % след 1,7 % през 2021 г.) и Испания (+2,6 % през второто тримесечие на 2022 г. след около 1,7 % през 2020 г. и 2021 г.).

⁶⁷ За допълнителни подробности вж. глава 2 от Европейска комисия, *Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа — годишен преглед за 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г. (предстояща публикация).

Фигура 2.1.7: През 2021 г. реалните заплати се възстановиха в ЕС, но намаляват през 2022 г. в повечето държави членки

Реална брутна работна заплата на наето лице (годишно изменение в %; 2020 г., 2021 г. и второто тримесечие на 2022 г.)

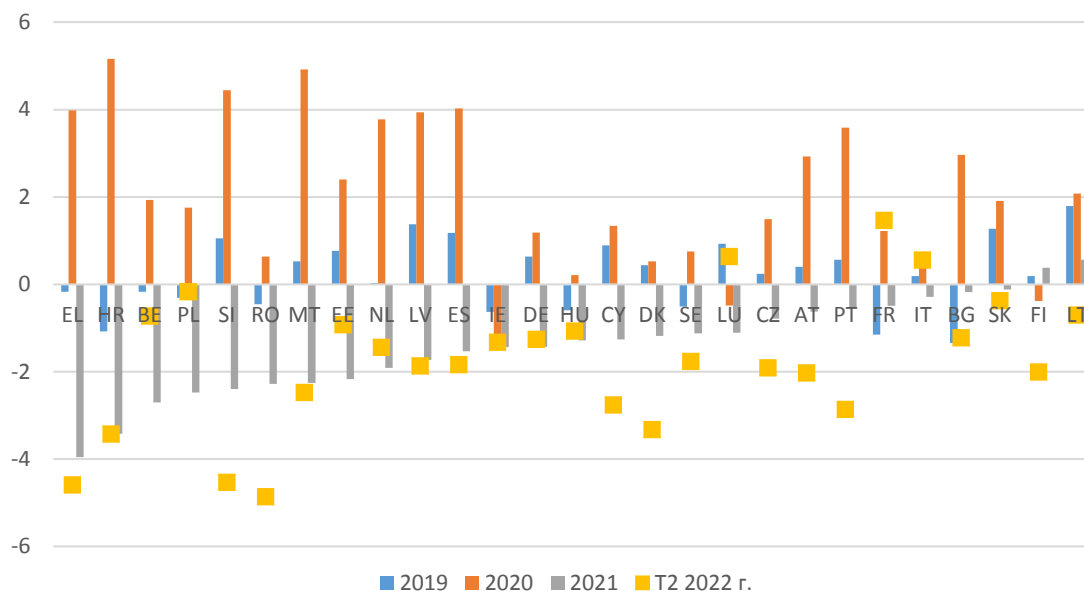


Източник: Европейска комисия, база данни на АМЕСО, Реална брутна работна заплата на наето лице; дефлатор: частно потребление [gwwdc]. За първото и второто тримесечие на 2022 г.: изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ въз основа на данни на Евростат, Работна заплата [[namq_10_gdp](#)], Обща заетост (вътрешно понятие) [[namq_10_a10_e](#)] и Хармонизиран индекс на потребителските цени [[prc_hicp_midx](#)].

Растежът на реалната работна заплата изоставаше от растежа на производителността на труда през 2021 г. и се очаква да спадне допълнително през 2022 г. в повечето държави членки. Това доведе до намаляващ дял на заплатите, с който се измерва делът на националния доход, платен за труд. Когато реалните заплати нарастват по-бавно от производителността на труда, този дял намалява. През 2021 г. дялът на заплатите в ЕС възлиза на 55,7 %, което е спад спрямо 56,9 % през 2020 г. Спадове, по-големи от 1 процентен пункт, бяха отбелязани в 20 държави през 2021 г. — вж. фигура 2.1.8, докато дялът на заплатите се е увеличил само в Литва и Финландия с по-малко от 1 процентен пункт. През периода 2013—2020 г. дялът на заплатите се е увеличил в държавите членки, в които началните равнища са били сравнително ниски, и най-вече в България, Естония, Латвия, Литва, Румъния и Словакия, като това е допринесло за конвергенцията. През първата половина на 2022 г. дялът на заплатите намалява в почти всички държави, отразявайки бавния растеж на заплатите. Освен това влошените условия на търговията в резултат на рязкото увеличение на цените на вносната енергия доведоха до допълнителна загуба на реални вътрешни доходи.

Фигура 2.1.8: Делът на заплатите намалява през 2021 г., като заплатите нарастват средно по-бавно от производителността на труда

Дял на заплатите (2019 г., 2020 г., 2021 г. и второ тримесечие на 2022 г., годишно изменение, процентни пунктове)



Забележка: 1) Делът на заплатите се изчислява като процент от номиналния БВП. 2) Държавите са подредени в низходящ ред по нарастване на дела на заплатите през 2021 г.

Източник: изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ въз основа на данни на Евростат, [[namq_10_a10_e](#)] и [[namq_10_gdp](#)].

Неотдаващите увеличения на минималната работна заплата в много държави членки не доведоха до избягване на загубата на покупателна способност сред получателите поради нарастващата инфлация, а адекватните увеличения чрез навременни актуализации играят важна роля за защитата на хората с ниски заплати. Въпреки значителните номинални увеличения през 2021 г. (вж. раздел 2.1.2), минималните работни заплати намаляха в реално изражение във всички държави членки с изключение на четири (Латвия, Португалия, Словения и Словакия). За разлика от това средните реални заплати са се увеличили във всички държави членки с изключение на Ирландия и Нидерландия през същия период. До август 2022 г. най-ниско платените наети лица понесоха допълнителни значителни загуби в покупателната си способност⁶⁸ в повечето държави със законоустановена минимална работна заплата — вж. фигура 2.1.9. Единствените изключения са Белгия, Унгария, Гърция и Румъния, където номиналните увеличения надвишават инфлацията, докато във Франция минималната работна заплата в реално изражение остава непроменена. В около половината от държавите членки със законоустановени минимални работни заплати при определянето им се взема предвид инфлацията и това се прави по различни начини и в различна степен⁶⁹. В повечето държави процесът води до повишаване на равнището през януари всяка година, без допълнителни политически интервенции през останалата част от годината. Неотдавна приетата Директива относно

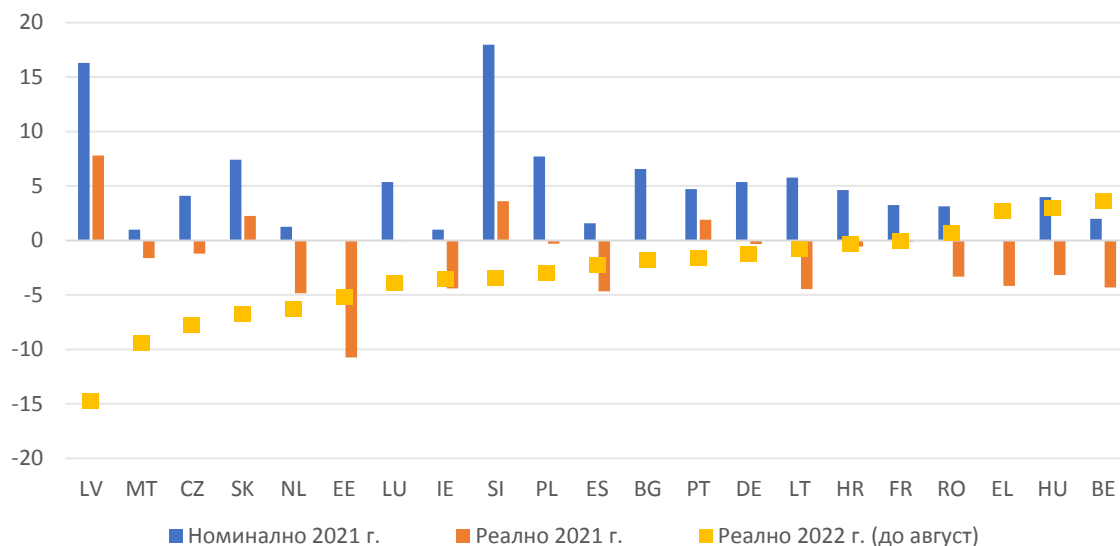
⁶⁸ Изчислено въз основа на Евростат [[prc_hicp_midx](#)].

⁶⁹ Eurofound, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review* [Минимални работни заплати през 2019 г.: годишен преглед], Служба за публикации на Европейския съюз, 2019 г.

адекватните минимални работни заплати⁷⁰ може да помогне за подпомагането на уязвимите домакинства чрез насърчаване на определянето на законоустановените минимални заплати на адекватни равнища, като се вземат предвид покупателната способност на минималната работна заплата, социално-икономическите условия и дългосрочното развитие на производителността, наред с други критерии (вж. също тематично каре 1). По-специално редовните актуализации на минималните работни заплати в съответствие с директивата биха могли да помогнат за предотвратяване на общите загуби на покупателна способност сред лицата, получаващи минимална работна заплата, в настоящата ситуация с цел да се поддържа техният жизнен стандарт. Освен това в условията на енергийната криза мерките за временна бюджетна подкрепа, предназначени за хората с ниски доходи, могат да помогнат за облекчаване на загубата на покупателна способност.

Фигура 2.1.9: Инфлацията „изяде“ неотдавнашните увеличения на минималните заплати

Промяна в законоустановените минимални работни заплати в реално и номинално изражение (темпове на растеж, %)



Забележка: Държавите членки са подредени в низходящ ред според размера на увеличението на законоустановените минимални работни заплати в реално изражение през 2022 г.

Източник: Мрежа на кореспондентите на Eurofound и Евростат [[prc_hicp_midx](#)], изчисления на Eurofound

Тематично каре 1: Минимални работни заплати

Когато са определени на адекватни равнища, минималните работни заплати, законоустановени или определени въз основа на колективно договаряне, насърчават възходящата социална конвергенция. Адекватните минимални заплати помагат за намаляване на бедността сред работещите и на неравенството по отношение на заплащането, поддържат вътрешното търсене и засилват стимулите за работа. Те също така допринасят за намаляване на разликата в заплащането между жените и мъжете, като се има предвид, че жените са свръхпредставени на нископлатени работни

⁷⁰ [Директива \(ЕС\) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз](#) (ОВ L 275, 25.10.2022 г., стр. 33—47).

места, и за осигуряване на лоялна конкуренция за работодателите, които плащат достойни заплати. Правото на адекватни минимални работни заплати е залегнало в принцип 6 на Европейския стълб на социалните права (ЕССП).

Много от работниците с ниски доходи не са защитени с адекватни минимални работни заплати; като цяло почти един от всеки десет работника е изложен на риск от бедност⁷¹. При настоящата комбинация от висока инфлация и сравнително умерен растеж на заплатите, който подкопава покупателната способност на домакинствата (вж. също тематично каре 7), да се гарантира, че на работниците се плащат адекватни минимални работни заплати, е от решаващо значение за подпомагане на най-уязвимите и за смекчаване на социалните последици от енергийната криза.

Директивата относно адекватните минимални работни заплати има за цел да се засили защитата на минималните работни заплати в целия ЕС. Тя беше предложена от Комисията през октомври 2020 г. и беше приета на 19 октомври 2022 г. Директивата ще допринесе за това да се осигури, че работниците в Съюза са защитени с адекватни минимални работни заплати, позволяващи достоен живот. За тази цел тя съдържа разпоредби за насърчаване на колективното договаряне и за подобряване на механизмите за правоприлагане и мониторинг във всички държави членки. Освен това с нея се установява уредба с ясни правила за подобряване на адекватността на законоустановените минимални работни заплати в онези държави членки, в които са въведени такива заплати.

Колективното договаряне има ключова роля за постигането на адекватна минималната работна заплата. Добре функциониращото колективно договаряне предполага, че работодателите и работниците са надлежно представени, и гарантира, че условията на заплащане са в съответствие с нуждите на работниците и работодателите и отговарят на променящите се икономически обстоятелства. Като оформя общото развитие на заплатите, колективното договаряне влияе също така върху развитието на минималните работни заплати. В държавите членки с висок коефициент на покритие на колективното договаряне като цяло има по-малък дял на хората с ниски заплати и по-високи минимални работни заплати. Поради това с директивата от всички държави членки се изисква да предприемат действия за насърчаване на колективното договаряне при определянето на заплатите. В нея също така се изисква да се изготви план за действие и да се създаде рамка от условия, благоприятстващи колективното договаряне, в държавите членки, в които равнището на обхвата на колективното договаряне е под 80 %.

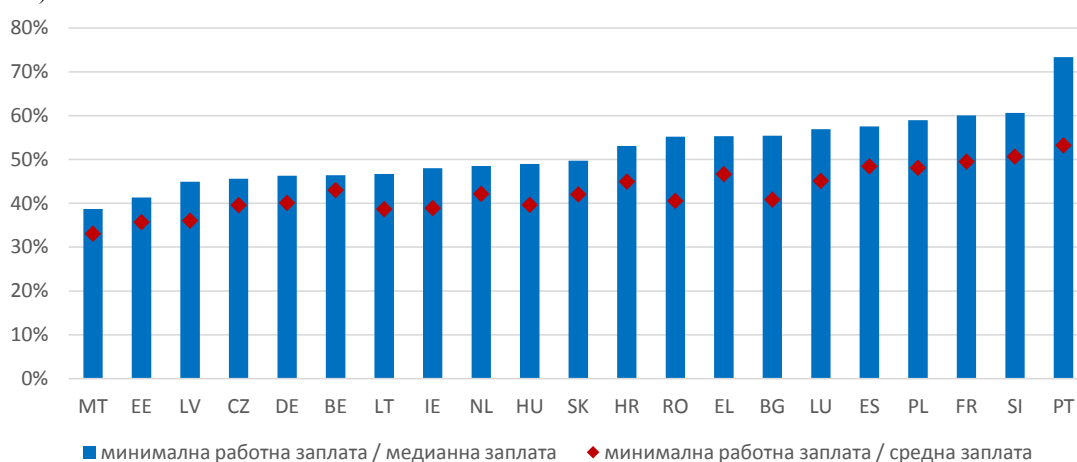
Законоустановените минимални работни заплати често са ниски в сравнение с другите заплати в икономиката, както и недостатъчни, за да осигурят достоен живот. В почти всички държави членки законоустановената минимална работна заплата е под 60 % от медианната заплата и под 50 % от средната заплата — вж. фигурата по-долу. През 2021 г. само законоустановените минимални работни заплати в Португалия, Словения и Франция достигнаха и двете стойности. Освен това през същата година законоустановената минимална работна заплата е била под 50 % от медианната заплата в единадесет държави от ЕС (Словакия, Унгария, Нидерландия, Ирландия, Литва, Белгия, Германия, Чехия, Латвия, Естония и Малта). В две от тези

⁷¹ Делът на лицата, изложени на риск от изпадане в бедност, възлиза на 9 % през 2019 г. и леко намалява до 8,9 % през 2021 г. за населението на възраст 18—64 години, съгласно показателя на Евростат [ilc_iw01].

държави (Естония и Малта) тя е била дори под 45 %. Освен това в три държави (Латвия, Естония и Малта) минималната работна заплата е била под 40 % от средната заплата. В тази връзка директивата съдържа изисквания за укрепване на рамките за управление за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати. Тези изисквания включват i) използване на ясни критерии за определяне и актуализиране на тези заплати, ii) използване на референтни стойности за подпомагане на оценката на тяхната адекватност, iii) редовно актуализиране за запазване на адекватността във времето, iv) ясни условия за разлики в размера на законоустановените минимални работни заплати и удръжките от тях, както и v) навременно и ефективно включване на социалните партньори в целия процес на определяне и актуализиране.

В много държави членки законоустановените минимални работни заплати продължават да са ниски в сравнение с другите заплати

Минимални работни заплати като процент от брутната медианна и брутната средна работна заплата (2021 г.)



Източник: Изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ въз основа на данни на Евростат [[earn_mw_cur](#)], [[lc_lci_r2_a](#)] и Проучване на структурата на заплатите.

Ефективните механизми за правоприлагане и мониторинг са от ключово значение за осигуряването на подходящ достъп на работниците до адекватни минимални работни заплати. Неспазването на правилата, свързани с минималните работни заплати, изглежда е важно явление в целия ЕС, въпреки че проблемите с данните ограничават възможността за точни оценки⁷². За да се подобри прилагането на тези правила, с директивата се изисква държавите членки със законоустановени минимални работни заплати да засилят проверките и интензивността на инспекциите на място и да осигурят подходящи ресурси за правоприлагащите органи. Освен това в нея се подчертава, че държавите членки трябва да разполагат с ефективни механизми за правна защита и санкции в случай че не се спазват правата на работниците, свързани със законоустановените минимални работни заплати и със защитата на минималната

⁷² Такъв е по-специално случаят с данните от икономическите и социалните изследвания, като EU-SILC. Подробно проучване на последните доказателства е предоставено в Eurofound, Aumayg-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2019 г. Показано е, че несъответствието е важно явление в много държави, включително в тези със защита на минималната работна заплата — вж. наред с други Garnero, A., *The dog that barks doesn't bite: Coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy* [Куче, което лае, не хапе: обхват на и съответствие с минималните работни заплати по сектори в Италия], IZA Journal of Labor Policy 7, 3 (2018 г).

работна заплата, предвидени в колективните трудови договори. За да се преодолеят недостатъците в събирането на данни, с директивата се изисква от всички държави членки да разработят ефективни инструменти за наблюдение на обхвата и адекватността на защитата на минималната работна заплата, както и да докладват на Комисията редица показатели, свързани със защитата на минималната работна заплата, на всеки две години, като се започне от 2025 г.

Едно ранно прилагане на директивата може да подкрепи усилията на държавите членки да предлагат навременна подкрепа на уязвимите домакинства в настоящите условия. Въпреки че държавите членки все още разполагат с двугодишен период за транспониране на директивата в националното си законодателство, инициативата вече насърчи дебати на национално равнище, които може да са били от решаващо значение за приемането на нови мерки за подобряване на достъпа до адекватни минимални работни заплати в целия ЕС.

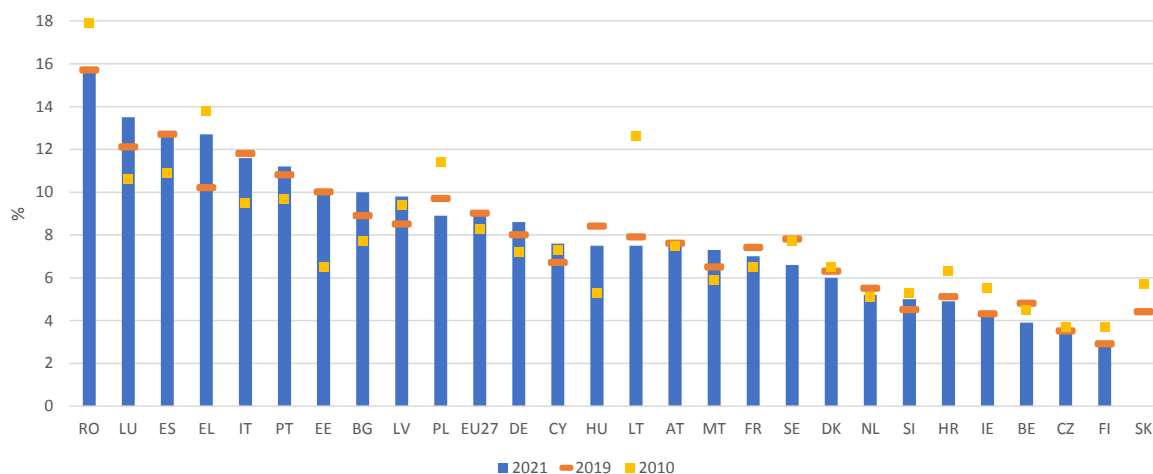
Работата все още не осигурява непременно изход от бедността. Бедността сред работещите в ЕС не е намаляла през последното десетилетие и възлиза на 8,9 % през 2021 г.⁷³ Държавите членки с най-високите равнища през 2010 г. отбелязаха като цяло рязък спад на бедността сред работещите (а именно Румъния, Гърция, Полша, и Литва), като в Литва равнището дори намалю под средното за ЕС-27, а другите държави останаха над или около него. През 2021 г. бедността сред работещите остана като цяло стабилна в повечето държави членки в сравнение с 2020 г. (по отношение съответно на данъчната 2020 г. и 2019 г.). В малък брой държави членки се наблюдава спад над 1 процентен пункт (а именно Ирландия и Швеция), докато в по-голяма група има леко увеличение (а именно Румъния, Люксембург, Испания, Гърция, Португалия и Латвия), включително в държави членки, в които бедността сред работещите продължава да е над средната за ЕС. На фигура 2.1.10 е показано, че през 2021 г. над 10 % от работниците са били изложени на риск от бедност в Румъния, Люксембург, Испания, Италия, Гърция и Португалия. Според експресните оценки на Евростат⁷⁴ по отношение на данъчната 2021 г. ситуацията не изглежда да се е променила в отделните държави, освен в Гърция, за която се очаква леко намаление, и в Хърватия, Нидерландия и Словения, за които се очаква леко увеличение. Като цяло рискът от бедност сред работещите е по-висок при нискоквалифицираните работници, отколкото при висококвалифицираните (19,8 % спрямо 4 %), както и при родените извън ЕС, отколкото при родените в ЕС работници (21 % спрямо 7,6 %). Освен това работниците на временни договори са изложени на по-висок риск от бедност сред работещите, отколкото тези на постоянни договори (12,9 % спрямо 5,3 % в ЕС).

⁷³ Бедността сред работещите се определя като дял на лицата на възраст на и над 18 години, 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 2021 г. се отнасят за данъчната 2020 г. В ЕС-27 показателят се е увеличил значително от 2010 г. (8,5 %) до 2016 г. (9,8 %), след което е започнал да намалява бавно, но стабилно на годишна база до 2020 г. Евростат [ilc_iw01], [ilc_iw04], [ilc_iw05] и [ilc_iw16].

⁷⁴ Вж. [Експресни оценки за данъчната 2021 година](#), публикувани през август 2022 г., на [уебсайта на Евростат](#).

Фигура 2.1.10: Бедността сред работещите продължава да е основно предизвикателство в много държави членки

Равнище на риска от бедност сред работещите (%), 2021 г., 2019 г. и 2010 г.)



Забележка: Данни за Словакия за 2021 г. не са налични. Има прекъсване в динамичните редове за Люксембург през 2021 г.

Източник: Евростат [[ilc_iw01](#)], EU-SILC.

Високата данъчно-осигурителна тежест може да повлияе отрицателно върху търсенето на работна сила, като отслаби стимулите за търсене на работа и увеличаване на работното време⁷⁵. Между 2011 г. и 2021 г. данъчно-осигурителната тежест в ЕС-27 за несемейно лице върху средната заплата е намаляла от 41,6 % на 39,6 %. Данъчно-осигурителната тежест е намаляла в шестнадесет държави — членки на ЕС, през същия период, като най-рязък спад е регистриран в Унгария, Гърция, Румъния, Латвия и Белгия. Обратно, значителни увеличения се наблюдават в Португалия, Малта, Люксембург и Словакия. Важно е да се отбележи, че данъчно-осигурителната тежест в ЕС-27 за несемейно лице с ниска заплата (50 % от средния доход) е намаляла още повече, с 2,8 процентни пункта от 2011 г. насам, въпреки че леко се е увеличила между 2020 г. и 2021 г. (от 31,5 % на 31,9 %). Намаляването на данъчната тежест за лицата с ниски доходи е особено важно и за намаляване на пречките пред наемането на нискоквалифицирани работници.

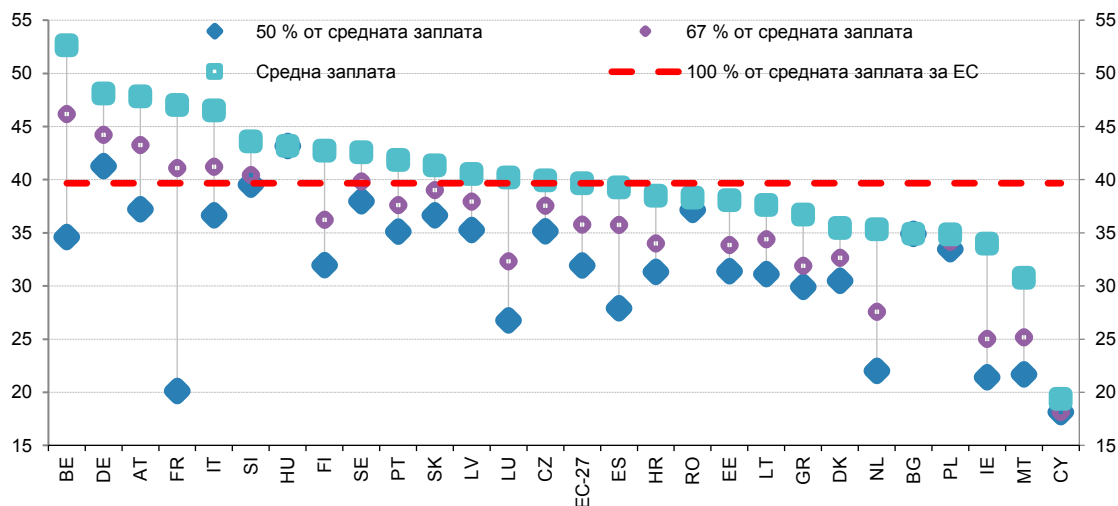
Системите за облагане с данък върху доходите обикновено са прогресивни, което означава, че данъчно-осигурителната тежест върху труда е по-ниска за лицата в долната част на разпределението на доходите. Данъчно-осигурителната тежест (която включва данък върху доходите на физическите лица и осигурителни вноски) за несемейните работници без деца е по-висока за работниците със средна заплата, отколкото за получаващите 67 % от средната заплата, а последната на свой ред е по-висока, отколкото за работниците с ниска заплата (50 % от средната). Това показва, че данъчното облагане на труда е прогресивно, като този модел, е доста ясно изразен във Франция, Белгия и Люксембург, но не е толкова очевиден в Унгария, Румъния, България, Полша и Кипър — вж. фигура 2.1.11. Въпреки това в няколко държави членки продължава да съществува възможност за намаляване на тежестта на данъчното облагане върху трудовите възнаграждения, по-специално чрез намаляване на данъчно-осигурителната тежест за хората с ниски и средни доходи, също така за да се намалят

⁷⁵ Данъчно-осигурителната тежест измерва разликата между общите разходи за труд за наемане на работник и нетните доходи на работника.

последниците от нарастващите цени на енергията, и насочването ѝ към други източници, които подкрепят в по-голяма степен целите, свързани с околната среда.

Фигура 2.1.11: Данъчно-осигурителната тежест върху труда е по-малка при по-ниските равнища на заплатите

Данъчна тежест за несемеен работник с ниска заплата (50 % и 67 % от средната заплата) в сравнение със средната заплата през 2021 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 2022 г.).

Тематично каре 2: Социалната икономика и социални предприятия

В социалната икономика са заети 2,8 милиона субекти в ЕС, чиято основна цел е да генерират положително социално и/или екологично въздействие, а не финансови печалби за техните собственици или за заинтересованите страни. Те работят с различни модели на дейност и организационни модели, като сдружения, кооперации, взаимоспомагателни дружества, фондации и социални предприятия, които стъпват на местни корени и използват управление, основано на участието. Субектите от сферата на социалната икономика предлагат конкретни и иновативни решения на ключови обществени предизвикателства в голямо разнообразие от икономически сектори, в това число социални услуги, здравеопазване, образование, селско стопанство, енергетика, банково дело, застрахователно дело и управление на отпадъците.

Платената заетост в социалната икономика варира от по-малко от 1 % до 10 % от общата работна сила в държавите членки; това предполага, че съществува неизползван потенциал за растеж на заетостта в сектора за някои държави членки⁷⁶. Субектите от сферата на социалната икономика дават работа на 13,6 милиона души в ЕС и носят стойност на местните икономики и общества, като насърчават техния приобщаващ характер, стабилност и екологична устойчивост. Например те осигуряват допълнителни качествени работни места в икономиката,

⁷⁶ Европейски икономически и социален комитет, Monzon, J. L., Chaves, R., *Recent evolutions of the Social Economy in the European Union* [Последно развитие на социалната икономика в Европейския съюз], Европейски икономически и социален комитет, 2017 г.

допринасят за приобщаването на групи в неравностойно положение, стимулират устойчивото икономическо развитие и насърчават активното участие на гражданите в обществото. Съвсем наскоро социалната икономика помогна за смекчаване на въздействието на кризата, свързана с COVID-19, чрез разработване на решения отдолу нагоре, главно в областта на здравните и социалните услуги, за подкрепа на уязвими и изложени на риск групи. Например в Полша Малополският инкубатор за социални иновации, съфинансиран по линия на ЕСФ, предостави на гражданите безвъзмездни средства за разработване, тестване и изпълнение на проекти за удовлетворяване на нуждите на зависими хора. Освен това основаният на ценности подход на социалната икономика я прави важен участник в осигуряването на справедлив екологичен и цифров преход.

Въпреки че организациите от социалната икономика и социалните предприятия осъществяват дейност във всички държави членки, степента на разбиране и приемане на понятията „социално предприятие“ и „социална икономика“ се различава в значителна степен между отделните държави. В много държави членки, поради липсата на официално признаване и осведоменост за техните модели на стопанска дейност, субектите от сферата на социалната икономика се сблъскват с трудности при развиването на своята дейност. Следователно има възможност за повече и по-добра подкрепа, включително политически и правни рамки, съобразени с техните специфични особености, по-добър достъп до финансиране и пазари, както и по-добра интеграция в бизнес мрежи и услуги за подкрепа.

За да преодолее това предизвикателство, през декември 2021 г. Европейската комисия представи плана за действие за социалната икономика⁷⁷. Целта на плана е да се подобри екосистемата за субектите от сферата на социалната икономика, по-специално в държавите, в които тя все още е слабо развита, в съответствие с принцип 4 на Европейския стълб на социалните права (активна подкрепа за заетостта). Като едно от основните действия в плана за действие за социалната икономика, предложението за препоръка на Съвета относно развитието на рамковите условия на социалната икономика (планирана за май 2023 г.) следва да спомогне за подобряване на рамката на политиките и нормативната уредба за сферата на социалната икономика в редица области, включително държавната помощ, обществените поръчки и данъчното облагане. Освен това „икономиката на близостта и социалната икономика“ са признати за една от четиринадесетте основни промишлени екосистеми в промишлената стратегия на Комисията от март 2020 г.

Достъпът до финансиране представлява основно структурно предизвикателство за социалните предприятия. Наличието и използването на възстановими финансови средства за социалните предприятия е много разнородно в държавите членки. В периода 2014—2020 г. с новаторските финансови инструменти на равнището на ЕС по Програмата на ЕС за заетост и социални иновации (ЗиСИ) социалните предприятия получиха подкрепа чрез гаранции за портфейл от заеми, дялово и дългово финансиране. Продължава подкрепата чрез прозореца за социални инвестиции и умения по InvestEU през периода 2021—2027 г., като Европейският инвестиционен фонд е основният партньор по изпълнението за финансиране на социални предприятия. Подкрепата по линия на финансови инструменти се допълва от безвъзмездни средства

⁷⁷ Европейска комисия, *Изграждане на икономика, която работи за хората: план за действие за социалната икономика*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г. Планът за действие се основава на инициативата за социалното предприемачество (2011 г.).

(като подкрепя за трансакционни разходи, безвъзмездни средства за пилотно социално финансиране), финансирани по линия на ЕСФ+⁷⁸.

През последните години няколко държави членки приеха общи стратегии или конкретни инициативи в подкрепа на социалната икономика. България прие своя пети двугодишен национален план за действие по социална икономика за периода 2022—2023 г. **Финландия** прие Стратегия за социалните предприятия през 2021 г. и в съответствие с нея беше създаден национален експертен център за социални предприятия⁷⁹. В своята национална програма за реформи за 2022 г. **Германия** изрази ангажимента си да изготви национална стратегия за социалните предприятия с цел да се укрепят дружествата, които служат на общото благо, и да се засили икономиката, основана на солидарност. Що се отнася до правното признаване на социалните предприятия, **Чехия** подготвя Закон за социалното предприемачество като средство за интегриране на лицата в неравностойно положение на пазара на труда, а **Полша** прие като част от своя план за възстановяване и устойчивост Закон за социалната икономика, като определи правилата за сертифициране на социалните предприятия, които ще реинтегрират хора в риск от социално изключване. През 2022 г. **Испания** прие стратегически проект за социалната икономика и икономиката на грижите на стойност 800 милиона евро, финансиран основно по линия на Next Generation EU и имащ за цел да отключи пълния потенциал на социалната икономика да допринесе за осъществяването на справедлив, екологичен и цифров преход и да засили приобщаването и социалните системи. Очаква се планът да увеличи дела на социалната икономика в БВП на Испания с 1 процентен пункт до 11 %.

2.1.2 Мерки, предприети от държавите членки

Няколко държави членки приеха наскоро мерки в подкрепа на създаването на работни места. През януари 2022 г. службата по заетостта в **Хърватия** прие като част от ПВУ нови мерки за създаване на работни места в подкрепа на екологичния и цифровия преход, предназначени да дадат приоритет на активизирането и (самостоятелната) заетост на икономически неактивни лица, дълготрайно безработни и младежи, незаети с работа, учене или обучение (NEET). През юли 2022 г. **Литва** увеличи обхвата и разнообразието на мерките за подкрепа на заетостта, като се съсредоточи в по-голяма степен върху работните места с висока добавена стойност и двойния преход като част от ангажимента си по плана за възстановяване и устойчивост. През март 2022 г. **Португалия** започна да отпуска финансова подкрепа на работодатели, които предлагат безсрочни трудови договори с адекватни заплати, по мярката „Ангажимент за устойчива заетост“, също като част от своя план за възстановяване и устойчивост. По време на пандемията **Белгия** (Валония) въведе месечна целева субсидия за заетост в размер на 1 000 EUR, „Tremplin24mois+“, за наемане на дълготрайно безработни лица, търсещи работа. Първоначално тази субсидия беше предназначена за конкретни сектори, но през януари 2022 г. мярката беше разширена, за да включи всички работодатели в частния и публичния сектор.

⁷⁸ Пример от най-новата покана за търсене и предлагане на социално финансиране (2020 г.) е сътрудничеството между Erste Bank и Impact Hub в Австрия, Чехия, Словакия, Сърбия и Хърватия, по което се подкрепя развитието на квазидялово участие и се предоставя допълнителна нефинансова подкрепа за социални предприятия. Като се увеличи собственият капитал на социалните предприятия, те биха могли да следват плановете си за растеж, да реализират нови или да разширят съществуващи проекти и съответно да увеличат въздействието си.

⁷⁹ Вж. онлайн съответно [Стратегия за социалните предприятия](#) и [Експертен център](#).

През януари 2022 г. правителството в Брюксел разшири стимула за наемане „Phoenix“ за наемане на уязвими търсещи работа лица, които са загубили работата си по време на здравната криза и са се регистрирали в публичните служби по заетостта (ПСЗ). Някои държави членки приеха мерки с цел предоставяне на достъп до работа на разселените лица от Украйна, за да се насърчи интеграцията им на пазара на труда и да се подкрепи създаването на работни места. Например през март 2022 г. **Латвия** въведе субсидия за заетост за бежанци от Украйна, по която на работодателите се предоставя еднократна помощ в размер на 500 EUR в началото на трудовото правоотношение. В **Унгария** през март 2022 г. беше въведена субсидия за временна заетост за работодатели, които наемат украински граждани, бягащи от войната. Субсидията покрива 50 % от разходите за настаняване и транспорт за срок до една година. В **Дания** услугите за насърчаване на заетостта за разселени лица от Украйна се административират на общинско равнище, включително чрез субсидии за заетост. За преглед на активните мерки на пазара на труда, с които се улеснява интеграцията на разселените лица от Украйна, вж. раздел 2.3.2.

Някои държави членки постепенно премахнаха своите мерки за спешна подкрепа след първата половина на 2021 г. успоредно с облекчаването на ограниченията, свързани с общественото здраве. Например между май и октомври 2021 г. временните схеми за работа с намалено работно време и други схеми за запазване на работни места, въведени в отговор на кризата, свързана с COVID-19, бяха премахнати постепенно в **Кипър, Дания, Естония и Литва**. През същия период в Швеция временните мерки също бяха прекратени, но съответните предишни схеми останаха в сила.

Други държави членки удължиха своите схеми за работа с намалено работно време през първата половина на 2022 г. и след това. Например в Хърватия, Италия и Португалия мерките за запазване на работните места в условията на пандемията от COVID-19 бяха финансирани през цялото първо тримесечие на 2022 г. В **България** субсидиите за заплати на работниците (схемата 60/40) бяха удължени за периода до юни 2022 г. В **Малта и Гърция** схемата за добавки към заплатите и схемата за работа с намалено работно време бяха удължени до края на май 2022 г. През март 2022 г. в отговор на избухването на войната в Украйна **Белгия** удължи „опростената процедура“ (с по-малко административни задължения за работодателите) за схемата за работа с намалено работно време до края на юни 2022 г., със същите условия като приложимите по време на кризата, свързана с COVID-19. По подобен начин **Франция** удължи приложимостта на своята съществуваща схема за частична заетост (APLD) до края на 2022 г., за да позволи на дружествата, засегнати от войната в Украйна, да се възползват от тази схема. **Люксембург** първоначално удължи своята схема за работа с намалено работно време до юни 2022 г. за МСП с оглед на постепенното премахване на схемата. В условията на енергийната криза обаче през август 2022 г. правителството обяви, че силно засегнатите дружества могат да се възползват от схемата за работа с намалено работно време. През май **Румъния** също удължи своята схема за работа с намалено работно време до края на 2022 г.

В някои случаи временните мерки, приети в отговор на пандемията от COVID-19, бяха заменени от постоянни схеми за работа с намалено работно време. Испания постепенно премахна правилата за извънредни ситуации за схемата за работа с намалено работно време ERTE (като същевременно части от обезщетенията и отстъпките от социалноосигурителните вноски бяха удължени до 31 март 2022 г.). През декември 2021 г. като част от мащабна реформа, определена в националния план за възстановяване и устойчивост, влезе в сила ново законодателство, с което се създава

постоянна схема за работа с намалено работно време за приспособяване към циклични и структурни сътресения. В този контекст на дружествата се дават стимули да предоставят на служителите си програми за обучение за повишаване на квалификацията и преквалификация. През март 2022 г. **Словакия** също въведе нова постоянна мярка за запазване на работни места по време на икономически спадове. В **Словения** се планира преди края на 2022 г. да бъде приета постоянна схема за работа с намалено работно време при тежки икономически спадове.

Между януари 2021 г. и юли 2022 г. няколко държави членки увеличиха значително законоустановените си минимални работни заплати. Целта беше да се отговори на загубата на покупателна способност на хората с ниски заплати поради нарастването на инфлацията, а в някои случаи, в светлината на ниските равнища на минималните работни заплати и разликата между тях и другите заплати — също така да се подобри най-общо адекватността на минималните работни заплати⁸⁰. Най-голямо увеличение на законоустановената минимална работна заплата е регистрирано в Унгария (19,5 %). Други държави също отбелязаха значително увеличение, по-специално **Литва** (13,7 %), **Белгия** (13,3 %), **Естония** (12 %), **Румъния** (11 %), **Хърватия** (10,3 %), **Германия** (10 %), **Гърция** (9,7 %) и **България** (9,2 %). В някои от тези държави увеличенията бяха въведени чрез дискреционни актуализации в допълнение към обичайните преговори или механизми за индексирание. Други държави членки, в това число **Германия**, **Латвия**, **Нидерландия**, **Португалия** и **Румъния**, също обявиха увеличения на минималната работна заплата за 2022 г. или до началото на 2023 г. (в Португалия през октомври 2022 г. правителството подписа средносрочно споразумение със социалните партньори за увеличаване на минималната работна заплата до 900 EUR през 2026 г.). По-специално през януари 2023 г. **Латвия** и **Нидерландия** планират да увеличат своите законоустановени минимални работни заплати съответно с 40 % и 10 %. В **Ирландия** се предвижда и премахване на по-ниската минимална работна заплата за младите работници.

Освен това няколко държави членки въведоха реформи в своите рамки за определяне на законоустановените минимални работни заплати. Най-важното е, че **Кипър** за първи път въведе законоустановена минимална работна заплата, която ще се прилага от януари 2023 г. и е на равнище 940 EUR. Чрез изменение на Кодекса на труда **Румъния** определи, че на даден работник може да се плаща минималната работна заплата само в продължение на до 24 месеца, след което трябва да се плаща по-висока заплата. В **Хърватия**, в съответствие с ПВУ, Законът за минималната работна заплата бе изменен, за да се подобри прилагането на правилата, свързани със законоустановената минимална работна заплата, по отношение наред с другото на наказанията за нарушителите и засилването на контрола от страна на контролните органи. Като част от мащабна реформа на рамката за определяне на минималната работна заплата в **Ирландия**, законоустановената минимална работна заплата ще бъде заменена със „заплата, равна на жизнения минимум“. Жизненият минимум ще се определя на 60 % от медианната работна заплата през всяка дадена година, като се започне от 2023 г. Националната минимална работна заплата ще остане в сила до пълното въвеждане на жизнения минимум в размер на 60 % през 2026 г., но ще се увеличава през годините, както обичайно, като се премахва разликата между нея и жизнения минимум. **Малта** създаде нова Комисия за ниски заплати, която се очаква да издаде първите си препоръки за нов механизъм за актуализиране на минималната работна заплата през 2023 г. Въпреки тези мерки много работници в ЕС все още не са

⁸⁰ През 2021 г. вече бяха направени някои актуализации в отговор на нарастващата инфлация.

обхванати от адекватна защита на минималната работна заплата. За да помогне в справянето с тази ситуация, през октомври 2020 г. Комисията представи предложение за Директива относно адекватните минимални работни заплати в ЕС, което беше прието от Европейския парламент на 14 септември и от Съвета на 4 октомври 2022 г.⁸¹ В тематично каре 1 са обяснени по-подробно основните предизвикателства, на които директивата има за цел да отговори, и нейните основни разпоредби.

Само няколко държави членки са предприели действия за противодействие на тенденцията за намаляване на броя на работниците, обхванати от колективни трудови договори. Някои държави членки са приели мерки за укрепване на рамките за колективно договаряне. Например през декември 2021 г., като част от по-широка реформа, **Испания** определи, че когато липсва приложим колективен трудов договор на равнището на дружеството, работниците, работещи за подизпълнител, са включени в обхвата на секторния колективен трудов договор, съответстващ на възложената на подизпълнителя дейност. В **Румъния** в националния план за възстановяване и устойчивост е предвидено ново законодателство относно социалния диалог, което се очаква да влезе в сила през четвъртото тримесечие на 2022 г. Планът включва и преразглеждане на определението за икономическите сектори като основа за колективните трудови договори на равнището на отделните сектори. През август 2021 г. **Естония** прие нов закон, с който се разширяват разпоредбите за условията на труд, договорени като част от колективното договаряне. Условията, свързани със заплащането, работното време и времето за почивка, се разширяват така, че да обхванат целия сектор, ако бъде постигнато съгласие на работодателите на най-малко 40 % от работната сила в сектора и на синдикатите, представляващи най-малко 15 % от наетите лица.

Някои държави членки също така са приели или обмислят да приемат различни мерки, свързани със заплатите в публичния сектор. Като се има предвид значителният дял на публичния сектор в общата заетост, тези мерки могат да окажат по-широко влияние върху икономиката, тъй като увеличенията на заплатите в публичния сектор подкрепят покупателната способност на тези наети лица, но могат да се разпространят и върху заплатите в частния сектор. Във **Франция** беше взето решение за увеличение на заплатите на държавните служители с 3,5 %, за да се смекчи въздействието на инфлацията върху покупателната способност. **Португалия** увеличи заплатите на докторантите и за началните равнища в публичната администрация с 4,7 % през 2022 г. с цел да се привличат и задържат таланти. В **Словения** с реформа беше изменена системата на заплатите в публичния сектор, за да се включат разпоредби за променливо възнаграждение и за обвързване на възнаграждението с резултатите от работата. В **Латвия** правителството реши да отпусне бонуси за социалните работници поради по-голямото натоварване, дължащо се на пристигането на украински бежанци.

Редица държави членки въведоха мерки за повишаване на справедливостта на своите данъчни системи и за подобряване на стимулите за работа. В **Чехия** плоският данък върху доходите на физическите лица беше премахнат с въвеждането на

⁸¹ С директивата се установява рамка за подобряване на достъпа до адекватна защита на минималната работна заплата в целия ЕС, в това число чрез насърчаване на колективното договаряне, като по този начин се помага за подобряването на условията на живот и труд на лицата, получаващи минимална или ниска работна заплата. Вж. например: [Комисията приветства политическото споразумение за адекватни минимални работни заплати за работниците в ЕС — Заетост, социални въпроси и приобщаване — Европейска комисия \(europa.eu\)](#).

нова прогресивна пределна ставка. От 2021 г. се прилага данъчна ставка от 23 % за доход, надвишаващ 1 701 168 CZK (приблизително 67 300 евро), докато доходите под този праг продължават да се облагат при ставка 15 %. **Австрия** намали най-ниската ставка на данъка върху доходите на физическите лица от 25 % на 20 % и удължи до 2025 г. прилагането на най-високата ставка от 55 % за доходи над 1 милион евро. В рамките на последната вълна от по-голям пакет от данъчни реформи, започнал през 2017 г., **Хърватия** намали ставките на данъка върху доходите на физическите лица от 36 % на 30 % и от 24 % на 20 % съответно за доходи над и под 360 000 HRK (49 000 EUR). С тази мярка беше намалена прогресивността на схемата, но също така и данъчната тежест, като по този начин домакинствата бяха косвено подкрепени по време на пандемията. Хърватия намали и данъчната ставка върху дивидентите от 12 % на 10 %. През юли 2022 г. **Румъния** измени правилата за данъчното облагане на доходите, получени по договори за заетост на непълно работно време. При новия режим доходът, който се взема предвид при изчисляването на вноските за социално и здравно осигуряване, ще бъде минималната основна работна заплата, а не реално заработеният от наетото лице доход. В **Белгия** фламандското правителство обяви през септември 2022 г. удължаването на премията за работа (надбавка за работещите) за хората с по-високи доходи и временното увеличение на равнището на надбавката.

Някои държави членки предоставиха данъчни облекчения, за да смекчат въздействието на нарастващите цени на енергията върху хората и домакинствата, като в някои случаи мерките бяха предназначени за най-уязвимите. Например в **Германия** в Закона за освобождаване от данъци, приет през март 2022 г., се предвижда увеличение на еднократната сума, основната надбавка и разходите за пътуване до работното място на наетите лица, които могат да бъдат приспаднати от данъците върху доходите на физическите лица. През април 2022 г. **Португалия** въведе извънреден режим на отсрочване на данъци за предприятия и самостоятелно заетите лица в транспортния сектор, които са най-засегнати от увеличението на цените на горивата и енергията. **Литва** повиши прага на необлагаемия доход на 540 EUR, като увеличи нетния доход предимно на наетите лица, получаващи минимална работна заплата. Прагът на необлагаемия доход беше увеличен повече за възрастните хора и хората с увреждания. Освен това в **Малта** от януари 2022 г. възстановяването на данъци беше увеличено до между 60 EUR и 140 EUR, като най-високата сума се възстановява на хората с най-ниски доходи. Във **Финландия** правителството реши да въведе временна възможност за приспадане на разходите за електроенергия от данъчната основа на подходящия данък и ограничена подкрепа за електроенергия за хора, които не могат да се възползват от данъчното облекчение, като насочи тези мерки към най-бедните домакинства. За преглед на допълнителни мерки за публична подкрепа, приети в отговор на продължаващата енергийна криза, вж. тематично каре 7 в раздел 2.4.1.

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 (равновесие между професионалния и личния живот), 11 (грижи и подкрепа за децата) и 17 (интеграция на хората с увреждания). В раздел 2.2.1⁸² 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 мерките на политиката, 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, но децата от семейства в неравностойно положение продължават да се сблъскват с пречки. Между 2015 г. и 2020 г. в ЕС-27 средното участие на деца на възраст между три години и възрастта за започване на задължителното начално образование за съответната държава се е увеличило от 92 % на 93 %, като в повечето държави се наблюдават или бавни темпове на растеж, или много леки спадове. Пет държави членки (Белгия, Дания, Франция, Ирландия и Испания) вече са постигнали целта за 2030 г. за равнище на участие от най-малко 96 %, както е определено в европейското пространство за образование⁸³. Обратно, в Гърция (71,3 %), Словакия (78,1 %), Румъния (78,2 %) и Хърватия (78,8 %) равнището на участие остава под 80 % — вж. фигура 2.2.1. Във всички държави от ЕС равнищата на участие на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване, са постоянно по-ниски от тези на техните връстници. От кризата през 2008 г. насам процентът на участие на децата на възраст между три години и задължителната възраст за започване на училище, изложени на риск от бедност, в ОГРДВ непрекъснато нарастваше до кризата, свързана с COVID-19. След значителното отрицателно въздействие на пандемията през 2021 г. равнището на участие остана под равнищата от преди пандемията⁸⁴. Участието на някои уязвими групи е особено слабо. Например участието на децата от ромски произход в образованието в ранна детска възраст продължава да е по-малко от половината от това за цялото население (около 42—44 % спрямо целта за 2030 г. от поне 70 %, определена в новата стратегическа рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие)⁸⁵. Съобщава се също, че децата в неравностойно положение са пострадали

⁸² Анализът в този раздел се основава до голяма степен на направения от Европейската комисия обзор на образованието и обучението за 2022 г., придружаващ съобщението на Европейската комисия относно ранния напредък към постигане на Европейското пространство за образование.

⁸³ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 30.9.2020 г. относно [постигането на европейското пространство за образование до 2025 г.](#), COM(2020) 625 final.

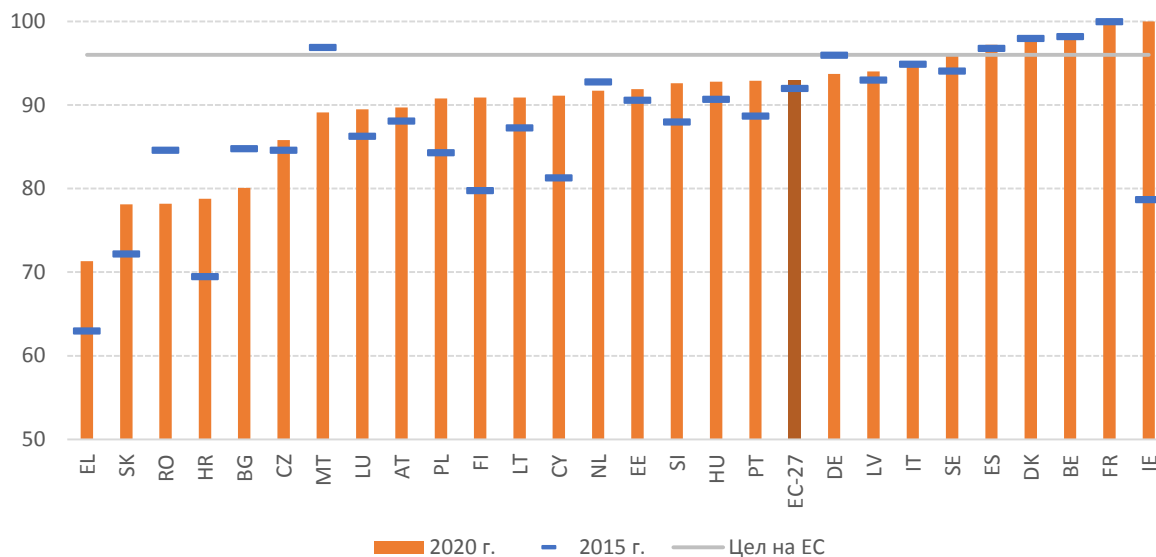
⁸⁴ Molinuevo, D. and Consolini, M., *Analysis of the Child Guarantee National Action Plans. Support for refugees and trends in Member States* [Анализ на националните планове за действие за гаранцията за деца. Подкрепа за бежанците и тенденции в държавите членки], публикация за Комисията по заетост и социални въпроси, Тематичен отдел по политики в областта на икономиката, науката и качеството на живота, Европейски парламент, 2022 г.

⁸⁵ Въз основа на последните резултати от проведеното от [Агенцията за основните права \(FRA\)](#) [проучване на ромите 2020—2021 г.](#) за България; Чехия; Гърция; Испания; Хърватия; Унгария;

непропорционално от затворените или ограничени услуги по време на пандемията, което е увеличило риска от по-голямо изключване⁸⁶.

Фигура 2.2.1: Макар да нараства като цяло, участието в ОГРДВ продължава да е слабо в редица държави членки

Участие в ОГРДВ на децата на възраст между три години и възрастта за започване на задължителното начално образование (%)



Забележка: 2015 г.: определението е различно за Белгия, Гърция, Португалия. 2020 г.: определението е различно за Белгия, Гърция, Ирландия, Малта, Португалия; предварителни данни за Франция; разчетни данни за България, Ирландия; прекъсване в динамичните редове за Белгия.

Източник: Евростат, [educ_uoe_enra21].

Делът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението варира в широки граници, което е сигнал за трудности в редица държави членки.

Средно в целия ЕС лицата на възраст 18—24 години, които са без завършено средно образование и са напуснали системата на образование или обучение, са 9,7 % от тяхната възрастова група през 2021 г. В 16 държави членки делът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението е под 9 % (целта за 2030 г. на европейското пространство за образование за ЕС като цяло), като с най-добри резултати са Хърватия (2,4 %), Словения (3,1 %), Гърция (3,2 %) и Ирландия (3,3 %), всички от които са „държави с най-добри резултати“ според методиката на набора от социални показатели — вж. фигура 2.2.2. В Словакия (7,8 %), въпреки че остава под целта на ЕС, делът се е увеличил от ниска база (5,3 %), регистрирана през 2012 г. В шест държави членки дяловете са близки до или над 12 % (Румъния, Испания, Италия, България, Унгария и Германия). Разликите между регионите също са ясно изразени; по-специално в няколко региона на Испания, Южна Италия, Източна България и Румъния, Северна и Източна Унгария делът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението продължава да е по-голям от 15 %. В Източна Словакия делът почти се е удвоил през последното десетилетие и сега е близо

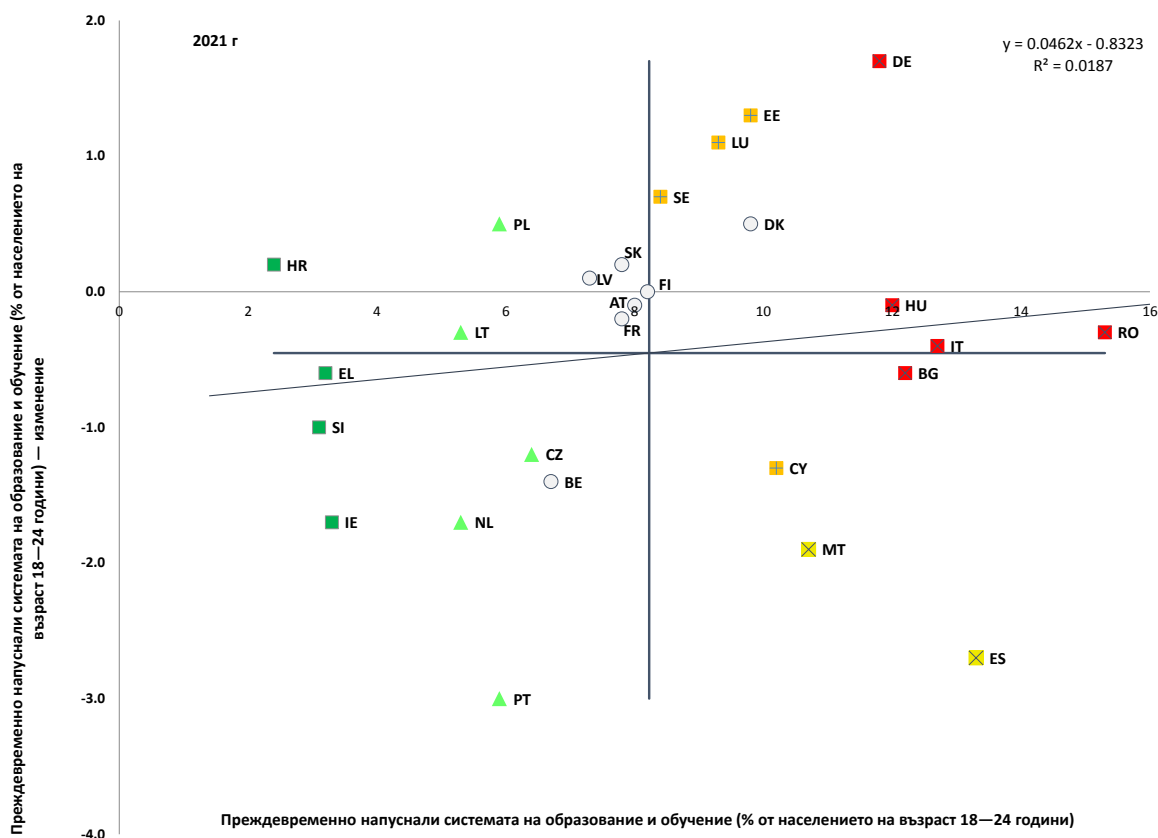
Португалия; Румъния; Словакия — предстои публикуване през есента на 2022 г. За повече информация вж.: Стратегическата рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие на ромите за периода 2020—2030 г.

⁸⁶ Европейска комисия, *Early childhood education and care and the Covid-19 pandemic — Understanding and managing the impact of the crisis on the sector* [Образованието и грижите в ранна детска възраст и пандемията от COVID-19 — разбиране и управление на въздействието на кризата върху сектора], Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

15 % (14,4 % спрямо 7,9 % през 2012 г.) (вж. приложение 3). С относително голяма разлика от 3,5 процентни пункта, младите мъже (11,4 %) напускат преждевременно системата на образованието и обучението по-често, отколкото жените (7,9 %).

Фигура 2.2.2: Преждевременното напускане на системата на образованието и обучението варира значително в различните държави членки и продължава да е предизвикателство

Дял на преждевременно напусналите системата на образованието и обучението (на възраст 18—24 години), стойности за 2021 г. и изменения спрямо предходната година (%), водещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Прекъсване на динамичните редове за всички държави членки през 2021 г. поради [влизането в сила на нова регулаторна рамка за европейската социална статистика](#). Легендата е представена в приложението.

Източник: Евростат [edat_lfse_14], EU-LFS.

Преждевременното напускане на системата на образование и обучение е особено разпространено сред учениците с ромски произход. Това често се свързва със сегрегацията в училище. В държавите от ЕС, изследвани от Агенцията на ЕС за основните права (FRA) през 2020—2021 г., средно 71 % от ромите на възраст между 18 и 24 години са напуснали образователната система, преди да завършат средно образование, и не са заети с продължаващо професионално образование и обучение. В Гърция и Португалия например са регистрирани най-ниски стойности, като сред учениците с ромски произход на възраст 20—24 години само съответно 16 % и 10 % са завършили поне средно образование⁸⁷. В новата стратегическа рамка на ЕС за ромите,

⁸⁷ Вж. Агенция на Европейския съюз за основните права, [Ромите в 10 европейски държави — основни резултати](#), Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г.

обявена от Европейската комисия през октомври 2020 г., има изискване тази разлика между общото население и ромите да бъде намалена с най-малко една трета до 2030 г. В нея също така държавите членки се призовават да увеличат усилията за премахване на сегрегацията в образованието, като гарантират, че до 2030 г. по-малко от 20 % от децата с ромски произход (във възрастовата група от 6 до 15 години) посещават училища, където повечето или всички деца са роми, в сравнение със ситуацията в момента, в която над половината от децата с ромски произход са в такива училища (с най-високи стойности от близо две трети в държави като България и Словакия). Досега, от 2016 г. насам, делът на децата в сегрегирано образование се е увеличил средно с 10 % пункта. През 2021 г. сегрегацията на ученици с ромски произход в училище е била най-разпространена в България, Словакия, Хърватия и Румъния, където по-голямата част, а в първите две държави членки почти две трети от децата на възраст 6—15 години са посещавали училище, в което всички или повечето от другите ученици са роми⁸⁸.

Тематично каре 3: Справяне с преждевременното напускане на системата на образование и обучение

Ефективното справяне с преждевременното напускане на системата на образование и обучение е от ключово значение за осигуряване на по-добри перспективи за заетост на младите хора през целия им живот и за насърчаване на тяхното активно участие в обществото в съответствие с принципи 1 (образование, обучение и учене през целия живот), 3 (равни възможности) и 11 (грижи и подкрепа за децата) на Европейския стълб на социалните права. Поради това намаляването на преждевременното напускане на системата на образование и обучение е ключов приоритет на политиката и като такъв е подчертан в 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.), както и в Препоръката на Съвета за създаване на Европейска гаранция за децата. То също така е сред допълващите цели на плана за действие на Европейския стълб на социалните права.

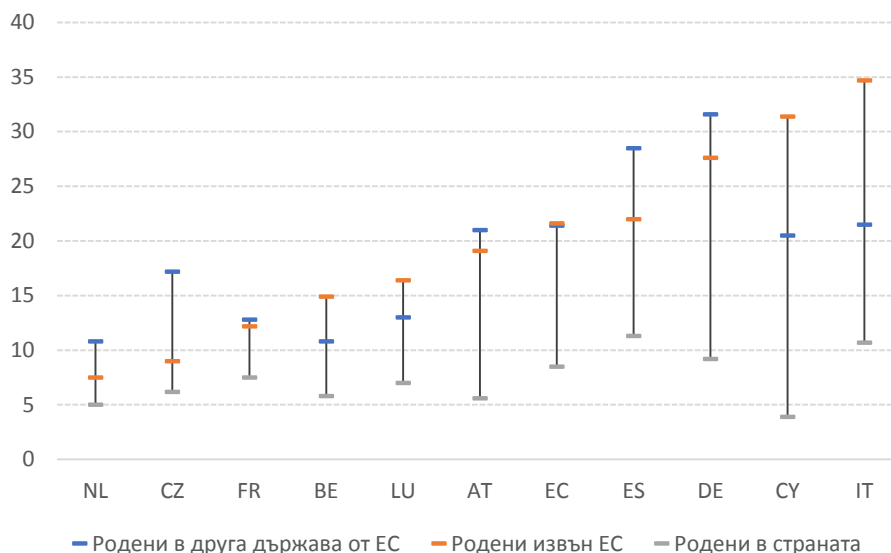
Тенденцията при преждевременното напускане на системата на образование и обучение като цяло се подобрява на равнището на ЕС и важна необходимост за по-нататъшното намаляване е съсредоточаването върху групите в най-неравностойно положение и групите, до които е най-трудно да се достигне. Две групи млади хора (тези с ниско образовани родители и учениците, родени в чужбина) заслужават специално внимание в политиките. Рискът от преждеременно напускане на системата на образование и обучение е 9 пъти по-висок сред младите хора с ниско образовани родители (26,1 %), отколкото сред тези с високо образовани родители (2,9 %). Освен това средните дялове на преждеременно напускащите системата на образованието и обучението са над два пъти по-високи сред учениците, родени в чужбина, отколкото сред родените в страната (21,5 % спрямо 8,5 %). Във всички държави, за които съществува разбивка между хората, родени в друга държава от ЕС, и хората, родени извън ЕС, и двете групи са значително по-засегнати от преждеременно напускане на системата на образование и обучение в сравнение с родените в страната — вж. фигурата по-долу⁸⁹.

⁸⁸ Пак там.

⁸⁹ Броят на годините от пристигането е ясен определящ фактор за това неравностойно положение. Установено е, че делът на преждеременно напускащите системата на образованието и обучението

Вероятността хората, родени извън ЕС или в друга държава — членка на ЕС, да напуснат системата на образованието и обучението преждевременно, е по-голяма, отколкото при родените в страната

Дял на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението по държава на раждане в избрани държави (% , 2021 г.)



Забележка: Родени в друга държава от ЕС: ниска степен на надеждност за Белгия, Кипър, Чехия, Франция. Родени извън ЕС: ниска степен на надеждност за Чехия и Люксембург. Включени са само ограничен брой държави членки поради липса на налични данни.

Източник: Евростат [[edat_lfse_02](#)], EU-LFS

Прекъсването на образованието по време на пандемията от COVID-19 може да повлияе на дела на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението. Тъй като показателят за преждевременно напускане на системата на образование и обучение обхваща лицата на възраст от 18 до 24 години, ще отнеме време, преди в данните да бъде отразено в пълна степен всяко увеличение на дела на младите хора, които са напуснали преждевременно системата на образование и обучение по време на COVID-19. И все пак мерките за затваряне на физическите училища и ограничителните мерки оказаха силен натиск върху психичното здраве на децата и младежите и върху тяхното благополучие. Това обикновено е силно свързано с резултатите в сферата на образованието, като образователните системи не винаги са били в състояние да осигурят подходяща подкрепа в критичната ситуация⁹⁰.

Справянето с преждевременното напускане на системата на образование и обучение и намаляването на постигането на незадоволителни резултати в основните умения са главните цели на предложението на Комисията от 30 юни

сред лицата, които са пристигнали в докладващата държава преди началото на задължителното образование, е подобен на този сред местното население. Поради това е необходимо да се обърне специално внимание на младите хора, пристигащи в докладващата държава по време на — и по-специално към края на — задължителна училищна възраст. Вж.: Европейска комисия, *Обзор на образованието и обучението*, 2022 г., предстояща публикация, въз основа на специална извадка на данни от Евростат.

⁹⁰ За повече информация относно подхода към психичното здраве и благополучие на всички равнища в училище вж. Simões, C., Caravita, S., Cefai, C., *A systemic, whole-school approach to mental health and well-being in schools in the EU: Analytical report* [Системен подход към психичното здраве и благополучие на всички равнища в училищата в ЕС: аналитичен доклад], Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

2022 г. за препоръка на Съвета относно „Пътища към успеха в училище“⁹¹. Целта на предложението е да се насърчат по-добри резултати в сферата на образованието и приобщаваща училищна среда за всички учещи, като се отчита ключовата роля на благополучието в училище⁹². В сравнение с Препоръката от 2011 г. относно политики за намаляване на преждевременното напускане на училище⁹³, в предложението се възприема по-широка и по-системна перспектива, с обновена рамка за действия. В него държавите членки се призовават да разработят или да укрепят допълнително до 2025 г. интегрирана и всеобхватна стратегия за постигане на успех в училище, основана на доказателства и със силен акцент върху предотвратяването. Това е от особено значение в светлината на двойния преход, тъй като преждевременното напускане на системата на образование и обучение също лишава младите хора от шанса да се адаптират и да развият необходимите умения за цифровия и екологичния преход, които гарантират успешна реализация на всеки в новия свят на работата. В препоръката се подчертава значението на съчетаването на мерки, предназначени за всички учещи, с целенасочени и индивидуализирани мерки за изложените на по-голям риск. В него се отправя призив за разработване на мерки на системно равнище за подобряване на равнопоставеността и приобщаването в системата на образованието и обучението, включително чрез обръщане на внимание на структурите и механизмите, които могат да имат особено неблагоприятно въздействие върху неравенствата. Тъй като учителите и директорите на училища са в основата на успеха в образованието, тяхната подходяща подготовка и подкрепата за работата им с учещите, които са изложени на риск, е от съществено значение.

Някои държави членки постигнаха значителен напредък в намаляването на преждевременното напускане на системата на образование и обучение между 2011 г. и 2021 г.⁹⁴ Например в **Малта** делът на преждеременно напускащите системата на образованието и обучението спадна от 18,8 % на 11 % до 2020 г. и достигна 10,7 % през 2021 г. Укрепването на професионалното образование и обучение и стартирането на програми за втори шанс допринесоха за този резултат, наред с други фактори. Като част от своя ПВУ **Малта** планира да въведе система за проследяване на преждеременно напускащите системата на образованието и обучението, проекта Data Warehouse, за по-нататъшна борба с преждевременното напускане на системата на образованието и обучението. Делът на преждеременно напускащите системата на образованието и обучението е намалял два пъти в **Гърция** (3,8 % през 2020 г. и 3,2 % през 2021 г. спрямо 12,9 % през 2011 г.). Държавата е съсредоточила своите политики върху улесняването на преходите между различни учебни пътеки, целенасочена подкрепа за преждеременно напускащите системата на образованието и обучението, професионално ориентиране и програми за втори шанс. **Испания** и **Португалия** също успяха да намалят преждевременното напускане на системата на образование и обучение (съответно от 26,3 % на 16 % и от 23,0 % на 8,9 % от 2015 г. до 2020 г., със

⁹¹ Вж.: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=COM%3A2022%3A316%3AFIN>

⁹² Резултатите в сферата на образованието, изразени под формата на знания, умения и нагласи, развити по време на обучението, традиционно се измерват от гледна точка на „образователните постижения“ (т.е. напредъка в обучението на учещите и тяхната действителна функционална грамотност, като четене, писане, математическа грамотност и научни способности) и на „завършената образователна степен“ (т.е. успешното завършване на конкретни етапи в образованието, например начално, основно или средно образование).

⁹³ Вж.: **ОВ С 191, 1.7.2011 г., стр. 1—6.**

⁹⁴ Не е направено сравнение със стойности на този показател преди 2021 г., тъй като през 2021 г. има прекъсване на динамичните редове за всички държави членки поради [влизането в сила на нова регулаторна рамка за европейската социална статистика](#).

стойности съответно 13,3 % и 5,9 % през 2021 г.), като се съсредоточиха основно върху териториалните подходи. В Португалия програмата за образователни територии с приоритетна намеса (Territórios Educativos de Intervenção Prioritária, TEIP), която се изпълнява от 1996 г. насам, е предназначена за училищата, разположени в райони с високи равнища на бедност и социално изключване. От 2016 г. насам националната програма за насърчаване на успеха в училище (Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar, PNPSE) има за цел да предотврати несправянето в училище, като се намали повтарянето на учебната година чрез подходи отдолу нагоре, при което всяко училище може да приложи свой собствен стратегически план за действие. В Испания успехът е свързан с прилагането на програми за териториално сътрудничество като PROA+ (подкрепена по националния план за възстановяване и устойчивост) и нейните предшественици (PROEDUCAR, PROA). И все пак, въпреки като цяло положителните тенденции, в двете държави продължават да съществуват значителни регионални различия.

Социално-икономическите различия продължават да водят до неравенство в резултатите от обучението. Постигането на незадоволителни резултати по четене, математика и науки се обхваща в Програмата на ОИСР за международно оценяване на учениците (PISA, последният кръг на която се проведе през 2018 г.)⁹⁵. В целия ЕС делът на 15-годишните, които не постигат минималните образователни стандарти по четене (22,5 %), математика (22,9 %) и науки (22,3 %), е значително над целта на европейското пространство за образование за 2030 г. — под 15 %. Разликата при постигането на незадоволителни резултати (и в трите области на PISA комбинирано) между учещите в неравностойно положение и тези с по-добър социално-икономически произход е средно 19,3 процентни пункта, като надхвърля 35 процентни пункта в Румъния (39 процентни пункта) и България (38,3 процентни пункта) — вж. фигура 2.2.3⁹⁶. Само в Естония и Финландия (които са сред постигналите най-добри резултати в PISA) социално-икономическите различия при постигането на незадоволителни резултати са под 10 процентни пункта (съответно 5,1 и 9,9). Национални проучвания показват голямо колебание във въздействието на пандемията от COVID-19 върху резултатите от обучението. Тези колебания отразяват разликите в степента на затваряне на физическите училища, възприетите модели на дистанционно или хибридно обучение, готовността за преминаване към онлайн обучение и вида, обхвата и графика на приетите мерки за намаляване на пропуските в учебния процес. Съществуващите изследвания показват, че когато са настъпили пропуски в учебния процес, те обикновено са изострили образователните неравенства, произтичащи от съществуващи социално-икономически различия. Установено е, че учениците от семейства в неравностойно положение са претърпели по-големи пропуски в учебния процес⁹⁷. На свой ред за учениците с добра учебна среда, включваща достъп до

⁹⁵ PISA обикновено се провежда на всеки три години. Следващото събиране на данни е отложено за 2022 г. поради пандемията от COVID-19. Резултатите ще бъдат публикувани до края на 2023 г.

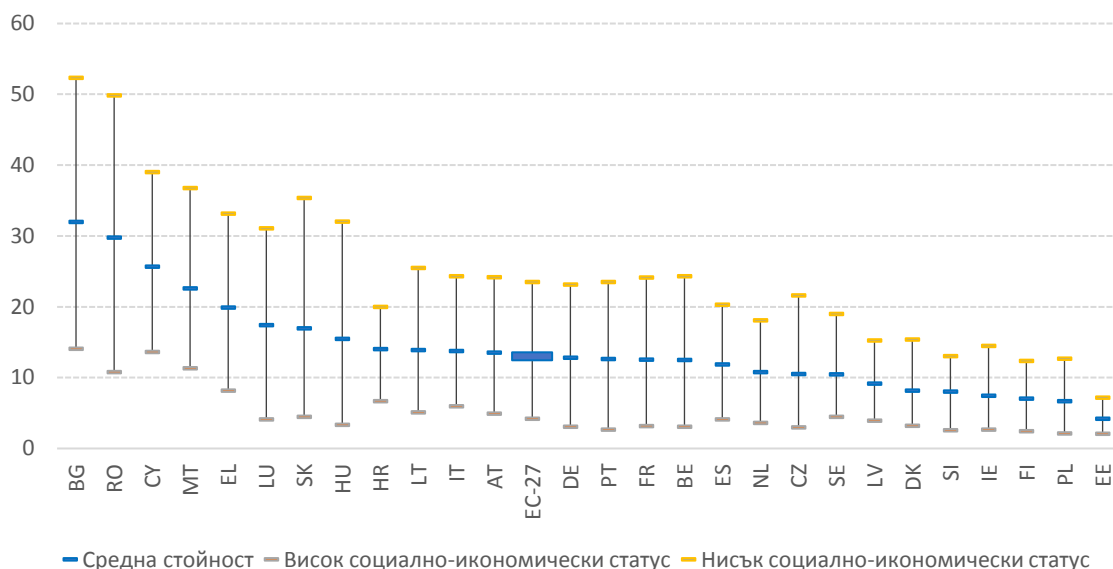
⁹⁶ Социално-икономическият статус се улавя от индекса на ОИСР на икономическия, социалния и културния статус (ESCS), като се сравняват неговите най-ниски и най-високи четвъртини. Този добре установен индекс е мярка за достъпа на студентите до семейни ресурси (финансови, социални, културни и човешки капитал). Той включва елементи като ниво на образование на родителите, професионален статус на родителите и различно домашно имущество.

⁹⁷ Вж. Dorn, E. et al. (2020 г.). *COVID-19 and learning loss—disparities grow, and students need help* (COVID-19 и пропуските в учебния процес — различията нарастват и учениците се нуждаят от

интернет, физическо пространство, както и подкрепа от родителите, се съобщават само незначителни пропуски в учебния процес⁹⁸.

Фигура 2.2.3: Социално-икономическият произход е ключов фактор, определящ образователните постижения, като има големи различия в отделните държави членки

Комбиниран процент на постигане на незадоволителни резултати по четене, математика и науки, по социално-икономически статус (%), 2018 г.)



Източник: Изчисления на Съвместния изследователски център въз основа на [данни от изследването на ОИСП PISA за 2018 г.](#)

Наличните данни показват, че равнището на цифрови умения сред учениците все още е недостатъчно. Целта в областта на цифровите умения на равнище европейско пространство за образование до 2030 г. е делът на осмюкласниците (на възраст 13 или 14 години) с незадоволителни резултати в областта на компютърната и информационната грамотност да бъде под 15 %. Международното проучване на компютърната и информационната грамотност (ICILS)⁹⁹ показва, че в участващите държави много ученици все още не разполагат с подходящо равнище на цифрови умения (вж. също СДЗ от 2022 г.). ICILS съдържа доказателства за разлика между половете по отношение на средните резултати в полза на момчетата, с по-висок дял на момчетата, постигащи незадоволителни резултати — вж. фигура 2.2.4. Социално-

помощ). McKinsey & Company, December, 8, 6—7, и Dorn, E. et al. (2021 г.). COVID-19 and education: The lingering effects of unfinished learning (COVID-19 и образованието: дълготрайни последици от незавършеното обучение). McKinsey & Company, 27.

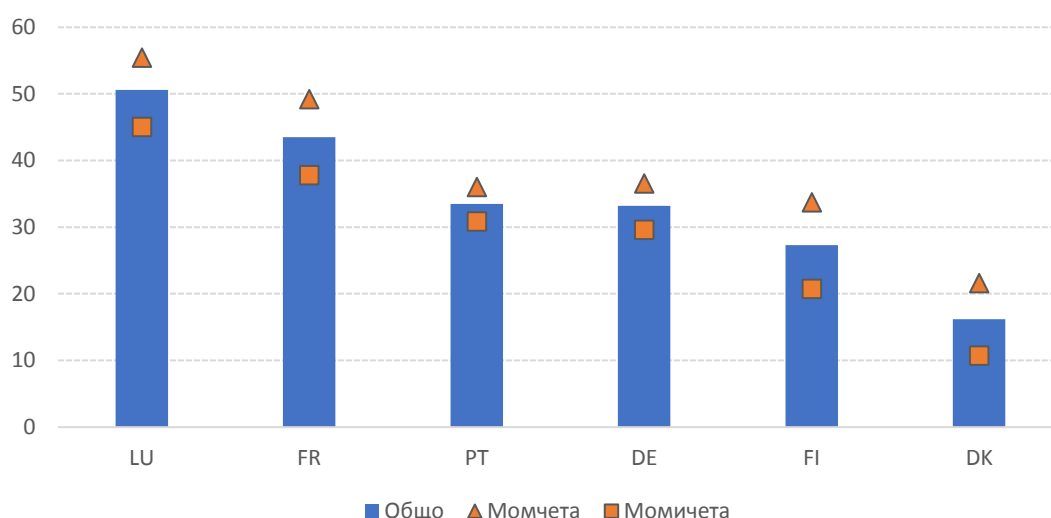
⁹⁸ Вж. Agostinelli, F. et al., *When the great equalizer shuts down: Schools, peers, and parents in pandemic times* ([Когато великият изравнител се изключи: училищата, връстниците и родителите по време на пандемия], в: *Journal of public economics*, 206, 2022 г., и Andrew, A. et al., *Learning during the lockdown: real-time data on children's experiences during home learning* (Учене по време на ограничения на свободата на движение: данни в реално време за преживяванията на децата по време на домашното обучение), IFS Briefing Note BN288, 2020 г.

⁹⁹ ICILS измерва постиженията на учениците чрез компютъризирано 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.

икономическият произход на учениците продължава да предопределя в голяма степен тяхното равнище на цифрови умения. Пандемията от COVID-19 ускори цифровия преход, но също така подчерта вече съществуващите различия в цифровите умения и разкри нововъзникващи неравенства в ЕС. По-ниският социално-икономически статус вероятно ще изостри недостига на обучение поради ограничените цифрови ресурси. Децата мигранти и разселените деца, особено бежанците и търсещите убежище, са били по-уязвими на прекъсване на образованието, когато са имали ограничен достъп до необходимите за ученето от разстояние в електронна среда ресурси¹⁰⁰. Освен това недостигът на учители на всички образователни степени все повече застрашава предоставянето на младите хора и учещите на най-търсените умения сега и в бъдеще на променящите се пазари на труда.

Фигура 2.2.4: Много ученици не придобиват цифрови умения на задоволително равнище

Постигане на незадоволителни резултати в областта на цифровите умения по пол (% , 2018 г.)



Забележка: постигането на незадоволителни резултати е определено като резултат под прага на ниво 2 (брой точки: 492) по скалата на ICILS за компютърната и информационната грамотност. Резултатите от Италия не са съпоставими с тези на другите държави членки и са изключени от фигурата.

Източник: IEA, ICILS 2018 г.

Участието в професионално образование и обучение (ПОО) води до положителни резултати на пазара на труда; въпреки това равнищата на заетост на наскоро завършилите ПОО все още не са се възстановили напълно от спада, свързан с COVID-19. Около половината от учениците в гимназиалния етап на средното образование (48,7 % през 2020 г. в ЕС, съответстващи на над 8,7 милиона ученици) са записани в ПОО (за разлика от програмите с обща ориентация), макар и с големи разлики между държавите членки. Между 2014 г. и 2019 г. равнището на заетост на завършилите наскоро средно ПОО в ЕС-27 се е увеличил от 72,3 % на 79,1 %, като по този начин е постигнат напредък към целта — 82 % до 2025 г.¹⁰¹ Появата на пандемията от COVID-19 предизвика спад до 75,7 % през 2020 г., който беше

¹⁰⁰ Вж. Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г.

¹⁰¹ Целта е определена в Препоръка на Съвета от 24 ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение (ПОО) за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост 2020/C 417/01

последван от частично възстановяване до 76,4 % през 2021 г. (76,4%)¹⁰². Докато почти всички държави членки отбелязаха спад между 2019 г. и 2020 г. (с изключение на Латвия и Румъния), тенденциите са по-разнообразни през следващата година¹⁰³. Повечето завършили ПОО са се възползвали от учене в процеса на работа (през 2021 г. средната стойност за ЕС е била 61 %, над целта за 2025 г. — 60 %¹⁰⁴), но разликите между държавите са големи. Докато в някои държави (в това число Германия, Испания, Австрия и Нидерландия) над 90 % от завършилите са се възползвали от учене в процеса на работа, в други държави (Румъния, Гърция и Полша) делът е под 20 %.

Въпреки неотдавнашното постоянно увеличаване на броя на завършилите висше образование, различията между половете и социалните различия продължават. След стабилно увеличение от 36,5 % през 2015 г. до 40,5 % през 2020 г. за ЕС-27, делът на завършилите висше образование сред лицата на възраст 25—34 години достигна 41,2 % в ЕС през 2021 г. В момента 13 държави членки надминават целта на равнище европейско пространство за образование до 2030 г. — 45 %, като Люксембург (62,6 %), Ирландия (61,7 %), Кипър (58,3 %), Литва (57,5 %) и Нидерландия (55,6 %) са с най-добри резултати — вж. фигура 2.2.5. За разлика от това в две държави членки (Румъния и Италия) стойностите все още са под 30 %. Броят на завършилите висше образование е значително по-висок сред жените, отколкото сред мъжете във възрастовата група 25—34 години (46,8 % спрямо 35,7 % през 2021 г. в ЕС). Тази разлика се увеличава през последните две десетилетия и сега е значителна във всички държави членки. Също така делът е най-общо по-нисък за хората, родени извън ЕС (34,7 %), в сравнение с родените в съответната държава (42,1 %) и хората, родени в друга държава от ЕС (40,7 %). Намалването на тези разлики е необходимо за постигане на целта на равнището на ЕС до 2030 г. За това ще са необходими институционални промени на равнището на висшето образование, за да се гарантира равенство между половете и социално включване, придружени от интервенции на по-ниските равнища на образованието.

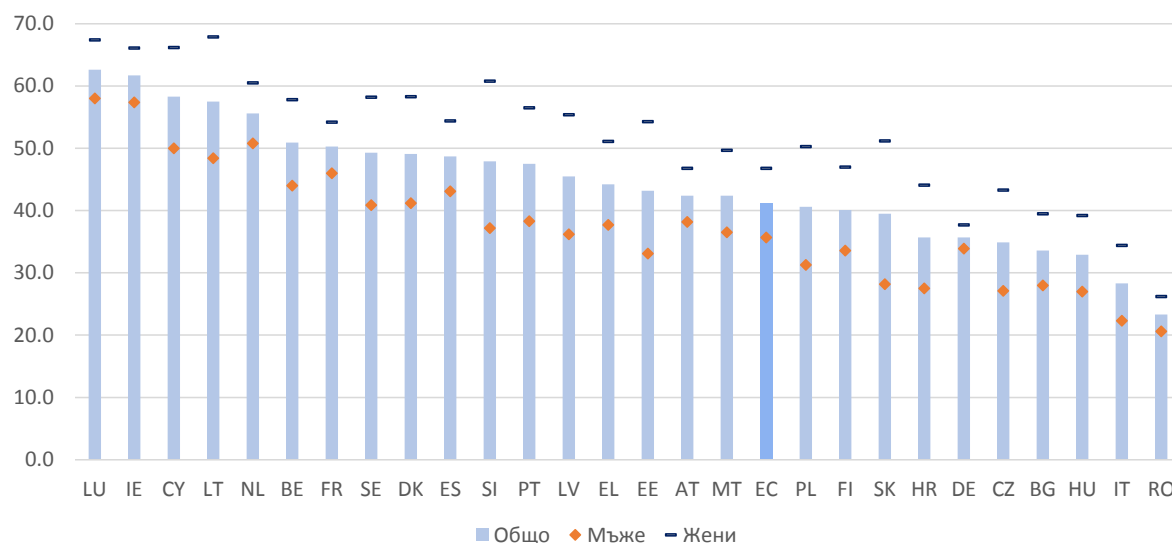
¹⁰² Не е направено сравнение със стойности на този показател преди 2021 г., тъй като през 2021 г. има прекъсване на динамичните редове за всички държави членки поради [влизането в сила на Рамковия регламент за интегрирана европейска социална статистика](#).

¹⁰³ Вж. Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г.

¹⁰⁴ Целта е определена в Препоръката относно ПОО от 2020 г., както и в Стратегическата рамка за европейското пространство за образование.

Фигура 2.2.5: Въпреки общото увеличение, между държавите членки има значителни колебания в броя на завършилите висше образование

Дял на завършилите висше образование, възрастова група 25—34 години (% , 2021 г.)



Източник: Евростат[[edat_lfse_30](#)], LFS.

За да остане конкурентоспособна, да насърчава качествена заетост и да запази своя социален модел, е необходимо Европа да доразвие уменията на своята работна сила, в това число в подкрепа на екологичния и цифровия преход. Цифровата трансформация и преминаването към неутрално по отношение на климата общество променят търсенето на умения. Този модел беше ускорен от пандемията от COVID-19 и от текущата геополитическа ситуация и прехода към чиста енергия, като възниква сериозен недостиг на работна сила и умения. Добре функциониращите и ефективни системи за първоначално образование и обучение са от основно значение, за да се предоставят на младите хора умения, подходящи за пазара на труда, а голямото участие на съществуващата работна сила в учебни дейности е от първостепенно значение, за да се осигури постоянното актуализиране на уменията. Съгласно водещата цел на ЕС за 2030 г. обучението за възрастни най-малко 60 % от възрастните трябва да участват в обучение в ЕС всяка година до 2030 г. Целта и свързаните с нея национални цели се определят по отношение на участието през последните 12 месеца (с изключение на целенасоченото обучение на работното място), за да отразяват по-добре реалността на продължаващото обучение, което се предоставя до голяма степен чрез кратки, целеви курсове. Въпреки че данни за този показател ще се събират редовно чрез Наблюдението на работната сила от 2023 г., последните налични данни от Проучването на образованието за възрастни (AES) за 2016 г. показват среден процент на участие за ЕС 37,4 %, който е значително под целта за 2030 г. — вж. раздел 1.3. В Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуални сметки за обучение е очертано как държавите членки могат да съчетават финансова и нефинансова подкрепа по ефективен начин, за да се даде възможност на всички възрастни да развият своите умения през целия си трудов живот, и да постигнат напредък в посока на целта за образование и обучение на възрастни през следващото десетилетие¹⁰⁵. Микроудостоверенията имат огромен социален и икономически потенциал в предлагането на бързо и целенасочено повишаване на квалификацията и преквалификация за работниците, учещите и търсещите работа лица. За да се

¹⁰⁵ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуални сметки за обучение.

гарантира качеството, признаването и разбирането на микроуверенията, които все повече се използват в системите на образованието, обучението и пазара на труда, Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроуверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост има за цел да се осигури качеството, признаването и разбирането на микроуверенията, които все повече се използват в системите за образование, обучение и на пазара на труда¹⁰⁶.

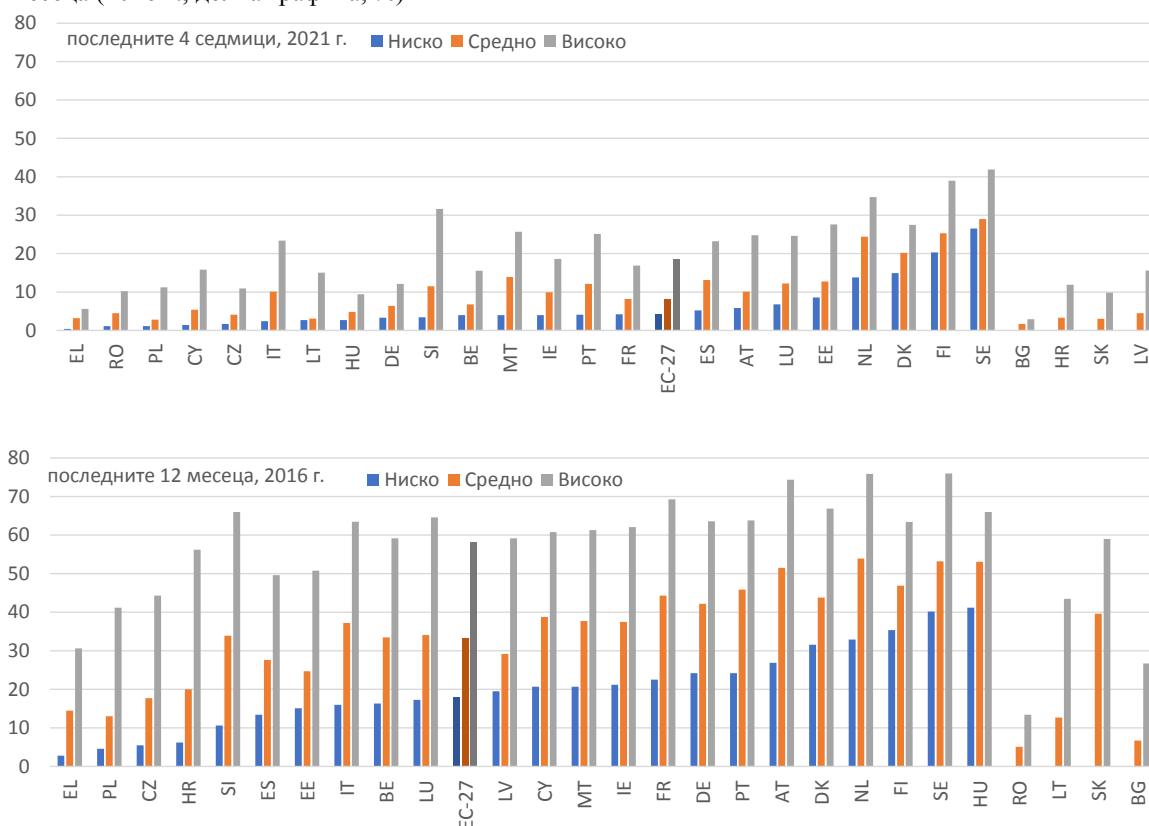
Във всички държави членки участието на възрастни в учебни дейности е най-високо сред високообразованите и намалява на по-ниските нива на образование — важни разлики се отчитат и между градските и селските райони. Това е вярно независимо от това дали участието в учебни дейности е измерено за последните 12 месеца или само за последните 4 седмици¹⁰⁷. През 2021 г. (въз основа на показателя за четири седмици) средното равнище на участие в ЕС сред нискоквалифицираните (4,3 %) е около половината от равнището сред средноквалифицираните (8,2%), което на свой ред е по-малко от половината от това за хората с висше образование (18,6 %) — виж горния панел на фигура 2.2.6. Този модел се наблюдава във всички държави, с известни колебания в различията, които имат тенденция да намаляват в държавите с по-високо общо равнище на участие. Различията са малко по-малки, но все още големи, когато се използва 12-месечният показател: през 2016 г. равнището на участие сред нискоквалифицираните (17,9 %) е по-малко от една трета от равнището сред хората с висше образование, което със стойност 58,1 % вече е близо до целта за 2030 г., а именно 60 % — вж. долния панел на фигура 2.2.6. Необходими са непрекъснати усилия за увеличаване на участието в учебни дейности на нискоквалифицираните възрастни, които през 2021 г. съставляват около една пета (20,7 %) от населението в трудоспособна възраст (25 до 64 години), както и значителен дял (14,8 %) от младите възрастни (25 до 34 години). За постигането на тази цел би допринесло ускоряването на прилагането на Препоръката относно повишаване на уменията, с ефективно повишаване на информираността сред потенциалните бенефициери и подходящи финансови и нефинансови стимули. Участието на възрастните в учебни дейности е също така по-често в градските, отколкото в селските райони във всички държави членки. През 2021 г. равнището на участие на възрастни в учебни дейности в ЕС (измерено чрез показателя за четири седмици) е било средно 13,6 % в големите градове, 9,8 % в градовете и 7,8 % в селските райони. Това може да е свързано със завършената образователна степен, тъй като е по-вероятно хората с по-висока квалификация да живеят в градските райони, но може също така да отразява по-ниската наличност на възможности за обучение в по-слабо населените райони.

¹⁰⁶ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроуверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост.

¹⁰⁷ Показателят, разглеждащ участието през последните четири седмици, е наличен редовно. Евростат, [edat_lfse_03], LFS. Не е направено сравнение със стойности на този показател преди 2021 г., тъй като през 2021 г. има прекъсване на динамичните редове за всички държави членки поради [влизането в сила на нова регулаторна рамка за европейската социална статистика](#).

Фигура 2.2.6: Малко на брой нискоквалифицирани възрастни участват в обучение

Участие на възрастните в обучение по завършена образователна степен (ниско- средно- и висококвалифицирани) през последните четири седмици (2021 г., горна графика, %) и през последните 12 месеца (2016 г., долна графика, %)



Забележка: Данни за 2016 г. за нискоквалифицираните лица не са налични за България, Литва, Румъния и Словакия.

Източник: Евростат [[trng_lfs_03](#)], LFS и [[специална извадка](#)], AES.

Необходими са мерки на политиката, за да се осигурят на хората уменията, от които те се нуждаят за цифровия преход. През 2021 г., според индекса за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото за 2022 г., едва 54 % от възрастното население на ЕС е притежавало поне основни цифрови умения. Следователно има значителна разлика спрямо целта за 2030 г. — 80 %, както е определена в плана за действие на Европейския стълб на социалните права и в цифровия компас на цифровото десетилетие¹⁰⁸. Въз основа на показателя за цифровите умения 2.0 (DSI)¹⁰⁹ (който се основава на избрани дейности, свързани с използването на интернет и софтуер, които лица на възраст 16—74 години извършват в пет конкретни области), има големи разлики между държавите членки по отношение на резултатите. Държавите с най-добри резултати (Нидерландия, Финландия, Ирландия и Дания) вече достигат равнища, близки до 80 %, докато в Румъния и България по-малко

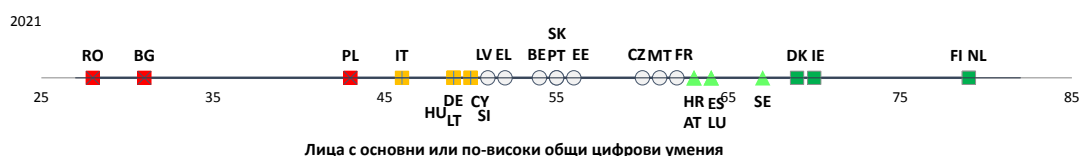
¹⁰⁸ Цифровото десетилетие е ориентираната към бъдещето стратегическа визия на Европейската комисия за развитието на цифровата икономика и трансформацията на европейските предприятия до 2030 г. Планът беше представен от Европейската комисия през март 2021 г. В допълнение към целта за цифровите умения, в него е поставена цел от 20 милиона специалисти по ИКТ до 2030 г. (спрямо около 9 милиона през 2021 г.).

¹⁰⁹ Вж.: Европейска комисия, [Методика за показателя за цифрови умения 2.0](#), 2022 г., хранилище на документи на Съвместния изследователски център

от една трета от възрастното население притежава основни цифрови умения и те, заедно с Полша, са включени в набора от показатели в категорията „критични ситуации“ — вж. фигура 2.2.7. Като цяло по-младите поколения са по-опитни в използването на цифрови технологии от по-възрастните. Все пак дори сред младите хора има значителен дял, на който липсват цифрови умения (29 % за ЕС през 2021 г.). Тези с ниска завършена образователна степен, безработните и неактивните лица обикновено имат по-ниски равнища на цифрови умения и по-малко възможности за развиване на такива умения¹¹⁰.

Фигура 2.2.7: Наблюдават се големи различия между отделните държави в цифровите умения на възрастните

Дял от населението с основни или по-високи общи цифрови умения (на възраст 16—74 години), стойности за 2021 г. и изменения спрямо предходната година (%), водещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Легендата е представена в приложението. Поради съществени промени в определението на показателя през 2021 г., по изключение при оценката на този показател се използват само равнища.

Източник: Евростат, код за достъп до данни онлайн [[tpepsr_sp410](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)].

В рамките на Европейската програма за умения Европейската комисия подкрепя държавите членки в постигането на общо разбиране за уменията, необходими за екологичния преход. През януари 2022 г. Европейската комисия публикува класификация на уменията за екологичния преход в Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO)¹¹¹. В класификацията са включени 381 умения, 185 концепции за знания и 5 трансверсални умения, които се считат за най-подходящи за един по-екологичен пазар на труда. Примерите за „зелени умения“ включват начините за провеждане на енергийни одити, измерване на устойчивостта на туристическите дейности, както и за обучаване на персонала относно програмите за рециклиране. В началото на 2022 г. Европейската комисия също така представи европейската рамка за компетентностите в областта на устойчивостта („GreenComp“), в която е направен преглед на най-трансверсалните компетентности, от които гражданите се нуждаят, за да живеят и работят в едно по-екологично общество¹¹². GreenComp се състои от четири взаимосвързани области на компетентност: „въплъщаване на ценностите за устойчивост“, „обхващане на комплексността на устойчивостта“, „визуализиране на устойчиво бъдеще“ и „действия за устойчивост“. Заедно класификацията на уменията за екологичния преход и

¹¹⁰ Вж. Centeno, С., Karpinski, Z. и Urzi Brancati, М.С., *Supporting policies addressing the digital skills gap* [Подкрепа за политики за справяне с недостига на цифрови умения], 2022 г., Служба за публикации на Европейския съюз

¹¹¹ Вж.: Европейска комисия, *Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification* [Концепции за зелени умения и знания: етикетирание на класификацията на ESCO], 2022 г., технически доклад, Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.

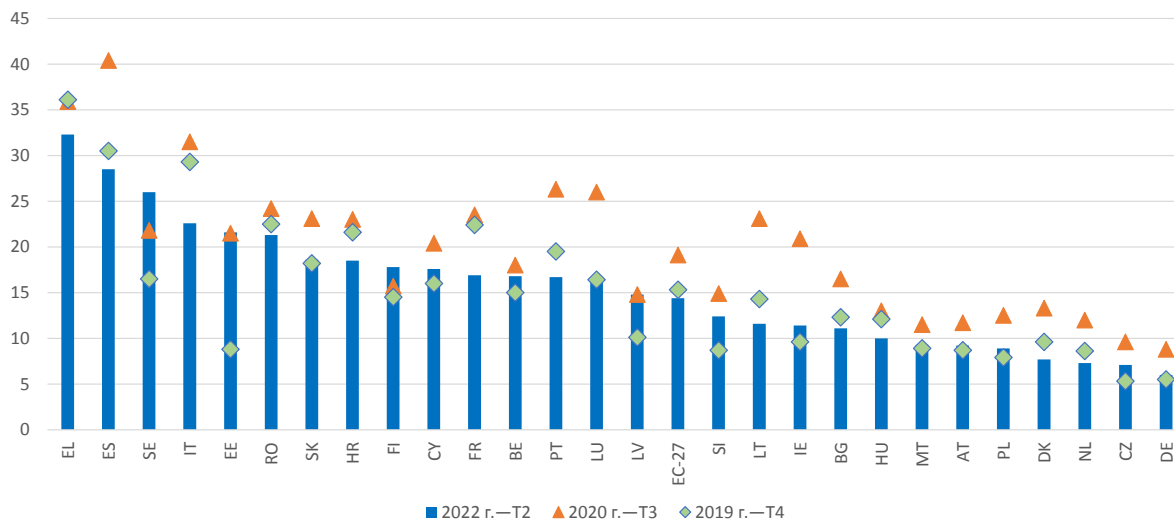
¹¹² Вж.: Съвместен изследователски център, *GreenComp: европейската рамка за компетентностите в областта на устойчивостта*, 2022 г., хранилище на публикациите на Съвместния изследователски център.

GreenComp предоставят насоки за начините за приспособяване на системите за образование и обучение към екологичния преход.

Положението на младите хора на пазара на труда се подобри след кризата, свързана с COVID-19, но продължава да е особено трудно в някои държави членки. Коефициентът на безработица сред младите хора (15—24 години) в ЕС спадна спрямо най-високата си стойност — 19,1 % през третото тримесечие на 2020 г., и сега е под равнището си отпреди кризата (14,4 % през второто тримесечие на 2022 г. спрямо 15,3 % през четвъртото тримесечие на 2019 г.). По-специално, от най-високата си стойност през третото тримесечие на 2020 г. той спадна с над 11 процентни пункта в Литва и Испания и с почти 10 процентни пункта в Люксембург, Португалия, Ирландия и Италия, като продължи да се увеличава само във Финландия (+2,1 процентни пункта), Швеция (+4,2 процентни пункта) и Естония (+0,1 процентни пункта). Коефициентът на безработица сред младите хора обаче остава почти три пъти по-висок от този сред цялото население на възраст 25—74 години, който беше 5,2 % през второто тримесечие на 2022 г. Той все още е особено висок в Румъния, Естония, Италия, Швеция, Испания и Гърция, във всички от които са регистрирани равнища над 20 % — вж. фигура 2.2.8. Структурните трудности, пред които са изправени младите хора на пазара на труда, налагат предприемането на решителни мерки на политиката, включително за да се предотвратят рисковете от дългосрочни отрицателни последици за уменията на младите хора и перспективите им на пазара на труда.

Фигура 2.2.8: Безработицата сред младите хора намаля след кризата, свързана с COVID, но продължава да е особено висока в някои държави

Коефициент на безработица сред младите хора (на възраст 15—24 години, % от икономически активното население) за четвъртото тримесечие на 2019 г. (преди кризата), третото тримесечие на 2020 г. (в разгара на кризата) и второто тримесечие на 2022 г. (след кризата)



Забележки: Сезонно изгладени данни. Ниска степен на надеждност за Естония, Хърватия, Люксембург, Малта и Словения през четвъртото тримесечие на 2019 г. и третото тримесечие на 2020 г., както и за Люксембург, Малта и Словения през второто тримесечие на 2022 г. Определението се различава за Франция и Испания през второто тримесечие на 2022 г.

Източник: Евростат [une_rt_q], LFS.

След отрицателна тенденция в продължение на пет години в дела на незаетите с работа, учене или обучение (NEET) сред лицата на възраст 15—29 години, продължават да съществуват значителни разлики между държавите членки след кризата, свързана с COVID-19. След тенденция на намаляване от 16,1 % през 2013 г.

до 12,6 % през 2019 г., през 2020 г. се наблюдава скок с над 1 процентен пункт в дела на NEET в ЕС 27¹¹³. През 2021 г., година след разгара на кризата, свързана с COVID-19, делът на NEET за ЕС възлиза на 13,1 %, със съществени различия в отделните държави членки. В Италия (23,1 %), Румъния (20,3 %), България (17,6 %) и Гърция (17,3 %) са регистрирани най-високите дялове на NEET през 2021 г., които говорят за „критична“ ситуация въз основа на методиката на набора от социални показатели, докато в единадесет държави членки, начело с Нидерландия (5,5 %), делът е под 10 % — вж. фигура 2.2.9. В повечето държави членки се наблюдават регионални различия в равнищата на NEET, които в някои случаи са значителни (вж. приложение 3). Докладваният през 2021 г. дял на безработните NEET, т.е. на тези млади хора, които не са заети с работа, но активно търсят работа и са на разположение, е 5,0 %, като е практически еднакъв с равнището преди кризата — 4,9 % през 2019 г.¹¹⁴ Повечето NEET са извън работната сила и следователно са неактивни; тази подгрупа усети особено силно въздействието на кризата, свързана с COVID-19, като се увеличи от 7,8 % през 2019 г. на 8,7 % през 2020 г. През 2021 г. делът на неактивните NEET е особено висок в Италия (15,4 %), Румъния (15 %), България (13,7 %) и Полша (10,2 %). Обратно, той е доста нисък в Швеция (3,1 %) и Нидерландия (3,8 %)¹¹⁵.

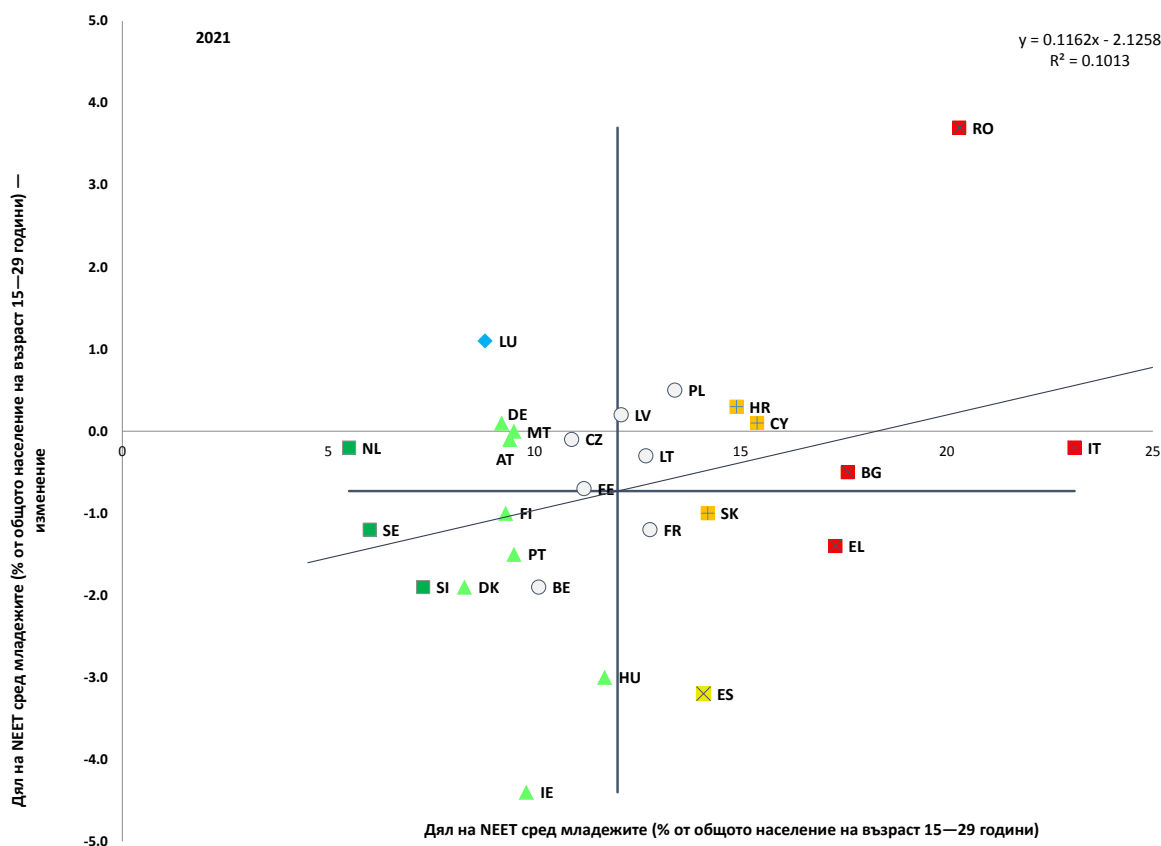
¹¹³ Евростат [edat_lfse35], LFS. Не е направено сравнение със стойности на този показател преди 2021 г., тъй като през 2021 г. има прекъсване на динамичните редове за всички държави членки поради влизането в сила на нова регулаторна рамка за европейската социална статистика.

¹¹⁴ Евростат [edat_lfse_20], LFS.

¹¹⁵ Вж.: Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г.

Фигура 2.2.9: Наблюдават се значителни разлики в дяловете на NEET в държавите членки след кулминацията на кризата, свързана с COVID-19

Дял на NEET (на възраст 15—29 години), стойности за 2021 г. и изменения спрямо предходната година (% , водещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Прекъсване на динамичните редове за всички държави членки през 2021 г. поради [влизането в сила на нова регулаторна рамка за европейската социална статистика](#). Определението се различава за Испания и Франция през 2021 г. Легендата е представена в приложението.

Източник: Евростат [[edat_lfse_35](#)], EU-LFS.

Като цяло делът на NEET продължава да е особено висок сред жените и хората с мигрантски произход. Делът на жените, незаети с работа, учене или обучение, в ЕС (14,5 %) беше с 2,7 процентни пункта по-висок през 2021 г. от този на мъжете (11,8 %), главно поради по-големите отговорности за полагане на грижи — вж. фигура 2.2.10¹¹⁶. Докато разликата беше под 1 процентен пункт в някои държави членки (Белгия, Дания, Ирландия, Франция, Испания, Люксембург, Нидерландия, Португалия, Финландия, Швеция), тя беше над 10 процентни пункта в други (Чехия и Румъния). Сред жените, незаети с работа, учене или обучение, неактивността е много по-честа от безработицата (10,2 % спрямо 4,3 %), докато при мъжете, незаети с работа, учене или обучение, неактивността е само малко по-висока от безработицата (6,3 % спрямо 5,5 %)¹¹⁷. През 2021 г. делът на NEET сред младите хора, родени извън ЕС, също беше значително над този сред родените в ЕС (24,7 % спрямо 12,3 %)¹¹⁸. Освен това положението е най-общо по-лошо за жените, родени извън ЕС, с процент от 31,6 %, което е с повече от 17 процентни пункта по-високо от това на родените в ЕС (13,3 %).

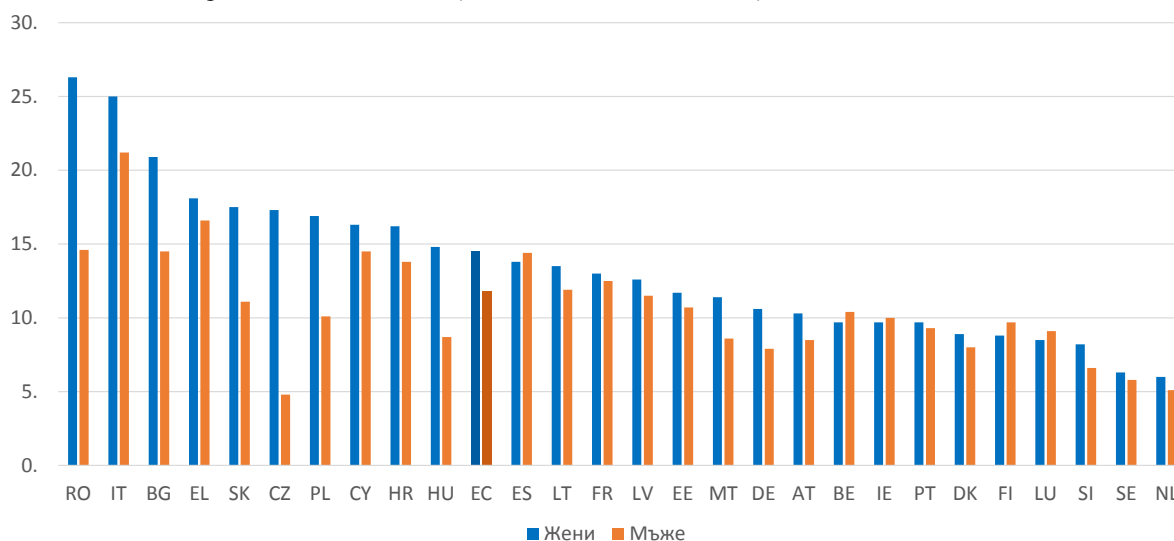
¹¹⁶ Eurofound, *Въздействие на COVID-19 върху младежите в ЕС*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

¹¹⁷ Евростат [[edat_lfse_14](#)], EU-LFS.

¹¹⁸ Евростат [[edat_lfse_28](#)], EU-LFS.

Фигура 2.2.10.: В почти всички държави членки делът на NEET е по-висок сред жените

Дялове на NEET сред жените и мъжете (15—29 години, %, 2021 г.)



Забележка: Определението се различава за Испания и Франция.

Източник: Евростат [[edat_lfse_20](#)], EU-LFS.

Равнището на заетост сред по-възрастните работници продължи да нараства през 2021 г. във всички държави членки. Следвайки дългосрочна тенденция, която отразява демографските промени и увеличаването на пенсионната възраст в много държави членки, равнището на заетост сред хората на възраст 55—64 години отбеляза допълнително увеличение през 2021 г., като достигна 60,5 % (1,3 процентни пункта повече, отколкото през 2020 г., и 15,4 процентни пункта повече, отколкото преди десетилетие). Като цяло пандемията не е засегнала тази тенденция на нарастване. Въпреки това продължават да съществуват различия между държавите членки, като в някои от тях са регистрирани равнища на заетост сред възрастните работници доста над 70 % (Швеция, Дания, Германия, Нидерландия и Естония), докато в други равнищата остават под 50 % (Хърватия, Гърция, Люксембург и Румъния). Значителна разлика (по-висока от 30 процентни пункта) между равнището на заетост сред работниците на възраст 55—64 години и тези на възраст 25—54 години може да се наблюдава в държави като Люксембург, Словения, Малта, Румъния, Хърватия и Полша спрямо средна разлика за ЕС в размер на 19,9 процентни пункта.

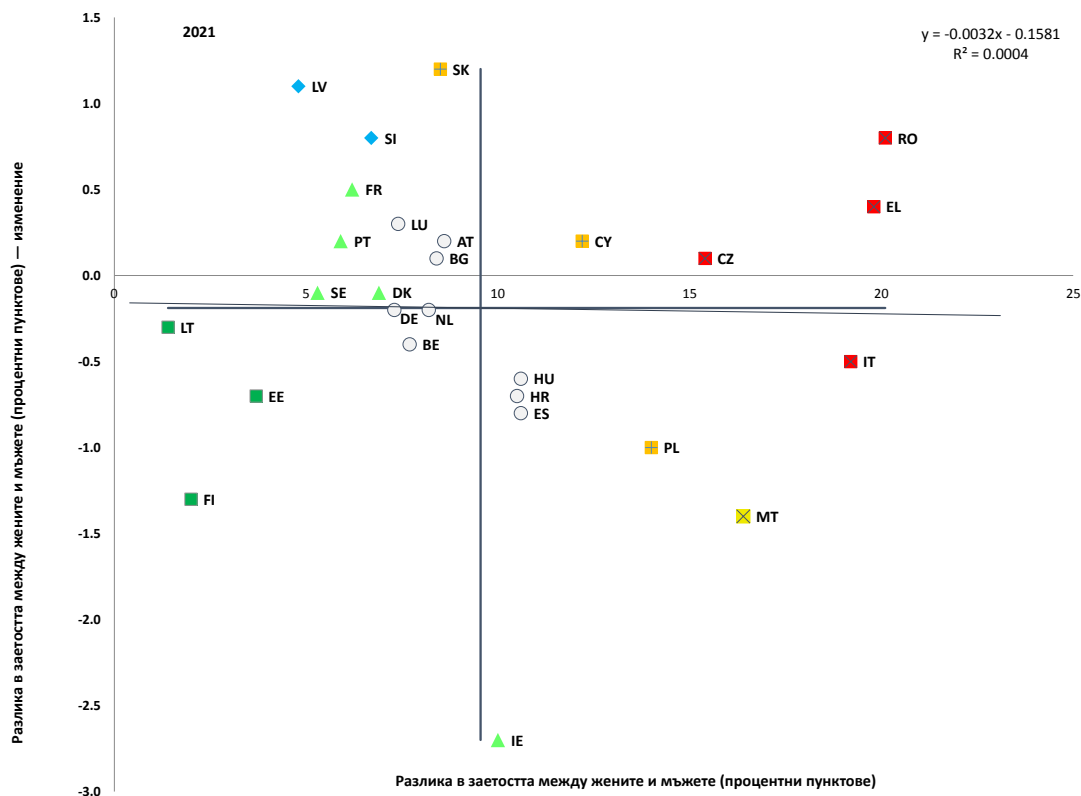
Разликата в заетостта между жените и мъжете остана непроменена и значителна по време на кризата, свързана с COVID-19, като само леко намаля през последната година. Стойността на показателя остана практически непроменена с високо равнище по време на кризата, свързана с COVID-19 (11,2 процентни пункта през 2019 г. и 11,1 процентни пункта през 2020 г.). Възстановяването на пазара на труда през 2021 г. съвпадна с лек спад в разликата в заетостта между жените и мъжете с 0,3 процентни пункта до 10,8 процентни пункта. Това отразява донякъде различната динамика в заетостта на жените и мъжете по време на пандемията: докато и при двете групи беше отбелязан спад в равнището на заетост с около 1 процентен пункт през 2020 г., възстановяването на заетостта през 2021 г. беше до известна степен по-силно за жените (1,6 процентни пункта), отколкото за мъжете (1,3 процентни пункта). Така през 2021 г. равнището на заетост сред мъжете е 78,5 % в сравнение с 67,7 % сред жените, като и в двата случая надминава равнищата на заетост преди пандемията. Сред като намаля през 2020 г., разликата в заетостта между жените и мъжете сред по-възрастните

работници остава стабилна — 12,7 процентни пункта, и е по-висока от съответната стойност за възрастовата група 20—64 години (10,8 процентни пункта).

Във всички държави членки продължават да съществуват значителни разлики по отношение на разликата в заетостта между жените и мъжете, без ясни признаци на конвергенция. Най-малките разлики в заетостта между жените и мъжете през 2021 г. са регистрирани в Литва (1,4 процентни пункта), Финландия (2 процентни пункта), Естония (3,7 процентни пункта), които са включени в категорията „държави с най-добри резултати“ според методиката на набора от социални показатели — вж. фигура 2.2.11. Обратно, в категорията „критични ситуации“ бяха включени Румъния (20,1 процентни пункта), Гърция (19,8 процентни пункта), Италия (19,2 процентни пункта) и Чехия (15,4 процентни пункта). Не се вижда ясен модел на **конвергенция** между държавите членки. Двете държави членки, в които разликата в заетостта между жените и мъжете вече беше най-голяма, отбелязаха допълнително увеличение (Румъния с 0,8 процентни пункта и Гърция с 0,4 процентни пункта), докато двете държави с втората по големина разлика (Италия и Малта) отбелязаха спад (съответно с 0,5 процентни пункта и 1 процентен пункт). По отношение на равнищата на заетост сред жените Швеция продължава да е държавата с най-добри резултати в ЕС със 78 %, следвана плътно от Естония, Нидерландия и Литва, всички с над 76 %. Обратно, равнищата в Италия и Гърция са най-ниски, и двете под 54 %, следвани от Румъния с 56,9 %.

Фигура 2.2.11: Въпреки лекото намаляване на разликата в заетостта между жените и мъжете, между държавите членки продължават да съществуват големи различия

Разлика в заетостта между жените и мъжете (възраст 20—64 години), стойности за 2021 г. и изменения спрямо предходната година (% , водещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Легендата е представена в приложението. Определението се различава за Испания и Франция.

Източник: Евростат, [tesem060], EU-LFS.

Разликата в заетостта между жените и мъжете е по-голяма, когато се вземе предвид действителният брой на отработените часове, включени в заетостта в еквивалент на пълно работно време (ЕПРВ), което до голяма степен отразява повишения дял на работата на непълно работно време сред жените (28,3 % от заетите жени са работили на непълно работно време в сравнение с 7,6 % от мъжете през 2021 г.)¹¹⁹. През 2021 г. разликата в заетостта между жените и мъжете в ЕПРВ сред хората на възраст 20—64 години възлизаше на 16,3 процентни пункта, като е намаляла донякъде в сравнение с 2020 г. (с 0,7 процентни пункта). Това намаление е малко по-голямо, отколкото при броя на заетите лица, което отразява увеличаването на заетостта на пълно работно време сред жените. През 2021 г. разликата в ЕПРВ е била най-малка в Литва, Финландия и Латвия и най-голяма в Италия (23,5 процентни пункта), Гърция (21,2 процентни пункта) и Нидерландия (20,1 процентни пункта).

Причина за разликата в заетостта между жените и мъжете в ЕС е и по-силното въздействие на родителството и на други отговорности за полагане на грижи върху заетостта сред жените, което показва основното значение на наличието на финансово достъпни качествени услуги за полагане на грижи и на подходящи политики за равновесие между професионалния и личния живот, също в светлината на демографското предизвикателство на намаляващата раждаемост. През 2021 г. равнището на заетост сред хората с поне едно дете под шест години е високо сред мъжете на възраст 25—49 години, отколкото сред техните връстници без малки деца (с 9,7 процентни пункта средно за ЕС) във всички държави членки, и е по-ниско за жените (с 10,6 процентни пункта на равнището на ЕС) във всички с изключение на три (Швеция, Португалия и Словения) — вж. фигура 2.2.12¹²⁰. Отрицателната разлика при жените е особено голяма (над 45 процентни пункта) в Чехия. Различното въздействие върху жените и мъжете е свързано и с неравномерното разпределение на неплатения труд. През 2021 г. жените са прекарвали значително повече време седмично в неплатен труд (31 часа) в сравнение с мъжете (18 часа), като голяма част от разликата се дължи на времето, прекарано в полагане на грижи, предимно за деца¹²¹. През 2021 г. около 1,4 милиона жени на възраст 20—64 години в ЕС (20 % от всички) не са търсили работа поради отговорности за полагане на грижи, но са искали да работят, в сравнение с едва около 130 000 мъже (3 % от общия брой). Около една на всеки четири жени, работещи на непълно работно време, е правила това поради отговорности за полагане на грижи в сравнение с един на всеки двадесет мъже¹²². Въздействието върху заетостта е също така тясно свързано с различията в завършената образователна степен. През 2021 г. равнището на заетост при нискоквалифицираните жени с поне едно дете под шест години е 36 %, за разлика от 63,9 % за жените със завършен горен курс на средното образование и 81,5 % за жените с висше образование. Грижата за лица, които се нуждаят от дългосрочни грижи, е друг

¹¹⁹ Коефициентът на заетост на пълно работно време показва разликите между групите по отношение на средния брой на отработените часове. Той се изчислява, като общият брой на отработените часове в икономиката (първа работа, втора работа и т.н.) се разделя 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.

¹²⁰ Евростат [lfst_hheredch]. Не е направено сравнение със стойности на този показател преди 2021 г., тъй като през 2021 г. има прекъсване на динамичните редове за всички държави членки поради [влизането в сила на нова регулаторна рамка за европейската социална статистика](#).

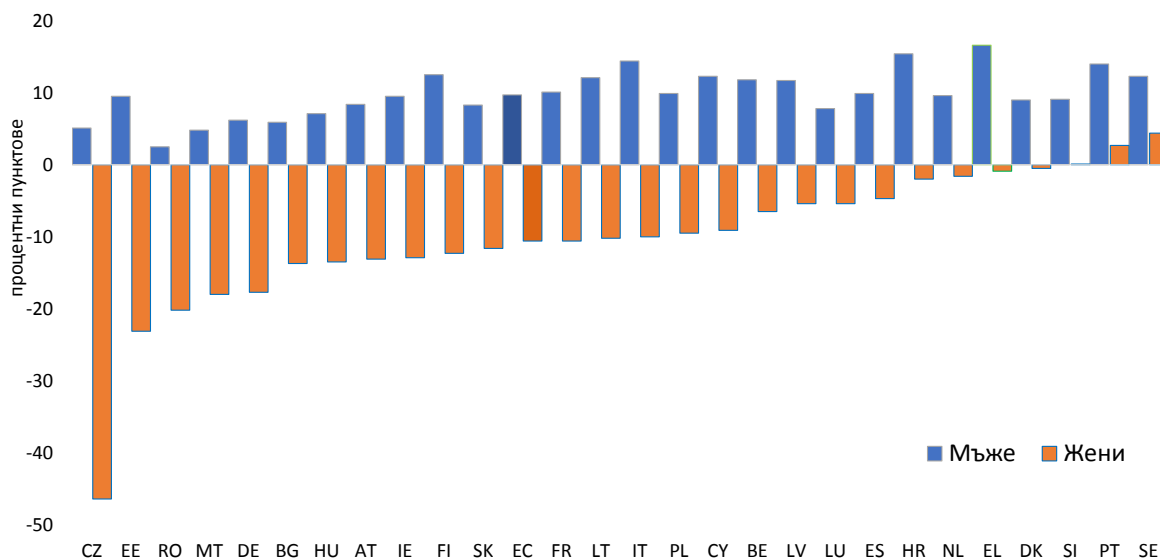
¹²¹ Eurofound, *Пандемията от COVID-19 и разделението между половете на работа и у дома*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г.

¹²² Изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия въз основа на [lfsa_epgar] и [lfsa_epgaed].

фактор, който държи много жени извън пазара на труда. Средно около 52 милиона европейци (14,4 % от населението на възраст от 18 до 74 години) всяка седмица предоставят неформални дългосрочни грижи на членове на семейството или приятели, като 60 % от тях са жени. Когато се използват еквиваленти на пълно работно време, лицата, полагащи неформални грижи, представляват близо 80 % от доставчиците на грижи на равнището на ЕС¹²³.

Фигура 2.2.12: Влиянието на родителството върху заетостта е различно при мъжете и жените

Разлика в равнищата на заетост на родителите (на възраст 25—49 години) с деца (0—6 години) и възрастните без деца, по пол (процентни пунктове, 2021 г.)



Източник: Евростат [[lfst_hheredch](#)], EU-LFS.

Достъпът до качествени и финансово достъпни образование и грижи в ранна детска възраст (ОГРДВ) е от ключово значение за насърчаване на участието на пазара на труда, особено сред жените, както и за намаляване на отрицателното въздействие на социално-икономическия произход на децата върху бъдещата им образователна степен. Въз основа на водещия показател от набора от социални показатели, участието на децата под 3-годишна възраст в професионални ОГРДВ е било 36,6 % в ЕС през 2021 г. (следователно е над целта от Барселона, която е 33 %) ¹²⁴. Въпреки това между държавите членки продължават да съществуват разлики, като по-голямата част от тях все още не са постигнали целта. За Чехия, Румъния и Унгария анализът съгласно набора от социални показатели показва „критична“ ситуация — вж.

¹²³ Van der Ende, M. et al. (2021), [Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the European Union \(Проучване на честотата и разходите за неформални дългосрочни грижи в Европейския съюз\)](#).

¹²⁴ В Европейската стратегия за полагането на грижи, представена през септември 2022 г., са определени нови цели по отношение на образованието и грижите в ранна детска възраст, като по този начин са преразгледани целите от Барселона. До 2030 г. най-малко 50 % от децата на възраст под 3 години и 96 % от децата на възраст между 3 години и началната възраст за задължително начално образование следва да бъдат включени в образование и грижи в ранна детска възраст.

фигура 2.2.13¹²⁵. 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. Някои държави членки предлагат на семействата редица видове подкрепа, от гарантирани места (например Дания, Естония и Латвия, макар и не непременно безплатни) през намаления на таксите и субсидии, покриващи всички разходи или част от тях, до данъчни кредити, въпреки че последните обикновено са регресивни. Въпреки че целевата подкрепа може да доведе до значителни намаления за хората с ниски доходи, оставащите разходи за ОГРДВ все още могат да бъдат доста високи (1/4 от дохода за работа на пълно работно време), особено когато използването на ОГРДВ води до загуба на щедрите надбавки за домашни грижи или отглеждане на деца, които се предлагат в някои членки държави (Финландия, Словения и Словакия)¹²⁶. В допълнение към качествените и достъпни услуги за грижи за деца, подходящите политики за равновесие между професионалния и личния живот, като гъвкави схеми 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.

¹²⁵ 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 крайната дата за представяне на данните).

¹²⁶ Вж. ОИСР, 2020 г., *Net childcare costs in EU countries: Impact on family incomes and work incentives* [Нетни разходи за грижи за деца в държавите от ЕС: влияние върху доходите на семейството и стимулите за работа], 2019 г.

Фигура 2.2.13: 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, стойности за 2021 г. и изменения спрямо предходната година (%), водещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Легендата е представена в приложението. Данните за Италия и Полша са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург. Липсват данни за Словакия и Португалия.

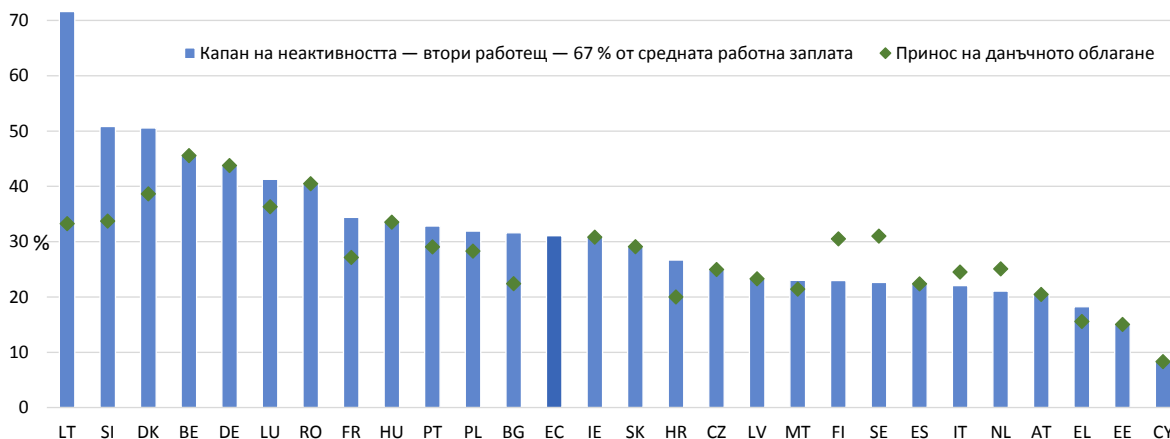
Източник: Евростат [tepsr_sp210], EU-SILC.

Функционирането на данъчните системи и системите за социална сигурност има важни последици за равенството между половете при участието на пазара на труда. По-голямата част (78 %) от вторите работещи членове на домакинството в ЕС са жени. Системите за съвместно прогресивно данъчно облагане могат да окажат отрицателно въздействие върху започването на работа и броя на отработените от тях часове, като създават висока пределна данъчна тежест. Степента на съвместното данъчно облагане на общия доход на двойката (включително прехвърляеми данъчни кредити) и структурата на системата за обезщетения (например прекратяване на обезщетенията, за които се прилагат условия за имуществено състояние) оказват влияние върху стимулите за участие на пазара на труда и могат да доведат до капани на неактивност за вторите работещи. Съвместното данъчно облагане може да намали общата данъчна тежест на двойките, когато доходите са неравномерно разпределени между партньорите. Въпреки това то може да доведе до изкуствено увеличаване на пределната данъчна ставка за лицата, които не получават доходи или получават по-ниски доходи, тъй като всичките им доходи на практика се облагат с по-висока пределна ставка в съответствие с доходите на техните партньори с по-високи доходи. Следователно това може да допринесе за увеличаване на разликите в заетостта между жените и мъжете и също така на некоригираните разлики в заплащането на жените и мъжете (поради разликите в средния брой на отработените часове). Капанът на

неактивността за вторите работещи е най-висок (над 40 %) в Литва, Дания, Словения, Белгия, Германия и Румъния — вж. фигура 2.2.14¹²⁷. Обратно, в Гърция и Естония той е под 20 %, а в Кипър — под 10 %. Приносът на данъчното облагане е най-силно изразен в Белгия, Германия и Румъния.

Фигура 2.2.14: Данъчните системи могат да демотивират вторите работещи да започнат платена работа

Капан на неактивността за вторите работещи (%), 2021 г.)



Забележка: 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. „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 ниските заплати, са прекратените обезщетения за безработица, социални помощи и жилищни помощи).

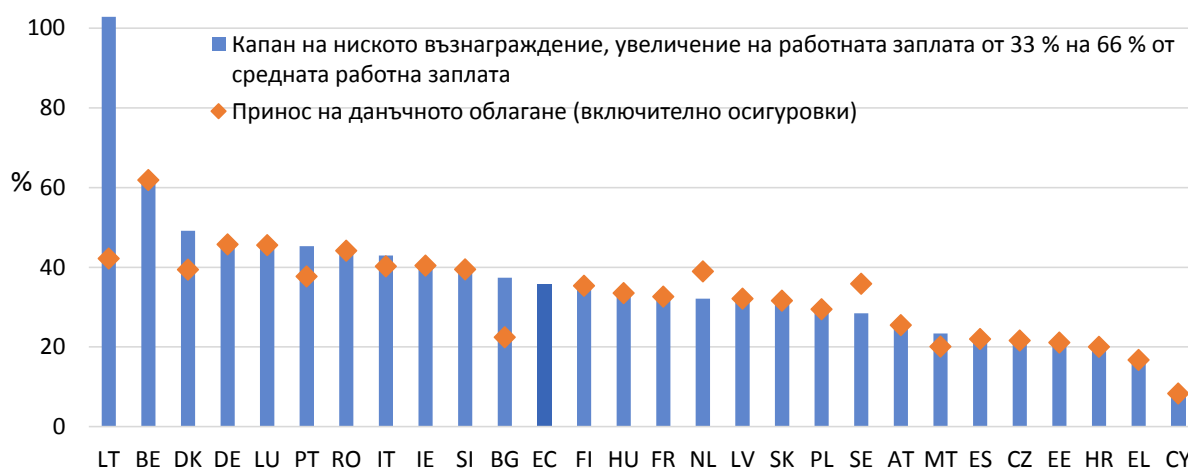
Източник: Европейска комисия, ГД „Икономически и финансови въпроси“, база данни „Данъци и обезщетения“, въз основа на модела „данъци/обезщетения“ на ОИСР

Капаните на ниските заплати може също така да засегнат непропорционално жените, тъй като високата ставка, с която се увеличават данъците, и прекратените обезщетения поради нарастващите доходи намаляват стимулите за увеличаване на работното време и привлекателността на по-добре платените работни места. Данъчното облагане играе ключова роля и при определянето на равнището на капана на ниските заплати, т.е. размера на възнаграждението, което се отнема с данъци, ако лице с ниска заплата (често работещо на непълно работно време) се премести на по-високоплатена работа. На фигура 2.2.15 е показан процентът на допълнителните доходи, които се „отнемат с данъци“, когато вторите работещи увеличат доходите си от една трета на две трети от средната заплата, като увеличат работното си време. Средно в ЕС вторите работещи могат да загубят около една трета от допълнителните си доходи. Поради високата стойност на помощите за жилище и в двете държави, загубите на допълнителни доходи могат да надхвърлят 60 % в Белгия, а в изключителни случаи дори 100 % в Литва. Данъчното облагане има най-голям принос за този капан в Белгия, следвана от Германия.

¹²⁷ Това означава, например, че ако неактивен съпруг с две деца започне работа на 67 % от средната работна заплата в Литва, над 70 % от доходите му ще бъдат загубени под формата на допълнителни данъци и прекратени обезщетения.

Фигура 2.2.15: В много държави членки данъчното облагане демотивира хората с ниски заплати да увеличат работното си време

Капан на ниските заплати за вторите работещи (% , 2021 г.)



Забележка: Капан на ниските заплати, когато заплатата на втория работещ се увеличи от 33 % на 66 %, а основният работещ получава 100 % от средната заплата, с две деца.

Източник: Европейска комисия, ГД „Икономически и финансови въпроси“, база данни „Данъци и обезщетения“, въз основа на модела „данъци/обезщетения“ на ОИСР.

Разликата в заплащането на жените и мъжете остава значителна въпреки лекото подобрение. Некоригираната разлика в заплащането за целия ЕС, която е 13 % през 2020 г., се е променила до известна степен на годишна база (-0,7 процентни пункта от 2019 г. насам и -2,5 процентни пункта от 2015 г. насам)¹²⁸. Този спад е малко по-бърз в сравнение със средния спад от около 0,3 процентни пункта годишно от 2010 г. насам. Некоригираната разлика в заплащането на жените и мъжете остава над 20 % в Естония и Латвия; най-ниските стойности (3 % или по-малко) са регистрирани в Люксембург, Румъния и Словения — вж. фигура 2.2.16. От 2015 г. насам ситуацията се е подобрила значително в Чехия, Естония, Словения, Испания и Португалия (с около 5 процентни пункта), докато разликата е нараснала с над 3 процентни пункта в Унгария и Латвия. Тези разлики се влияят значително от половата сегрегация по икономически дейности, както и от разликите в завършената образователна степен. Разликата в заплащането на жените и мъжете обикновено се появява в началото на кариерата, въпреки че младите жени превъзхождат мъжете по отношение на образователните постижения¹²⁹. Други фактори вероятно също играят роля, включително недостатъчната представеност на жените на по-високи длъжности, по-големите трудности при съчетаването на работата с отговорностите за полагане на грижи (което води и до прекъсване на трудовата дейност), дискриминацията и непрозрачните структури на заплатите. Неравенствата в заплащането обикновено се натрупват през целия живот и допринасят за разликата в пенсиите на мъжете и жените (която е 26,9 % за хората на възраст 65—74 години в ЕС

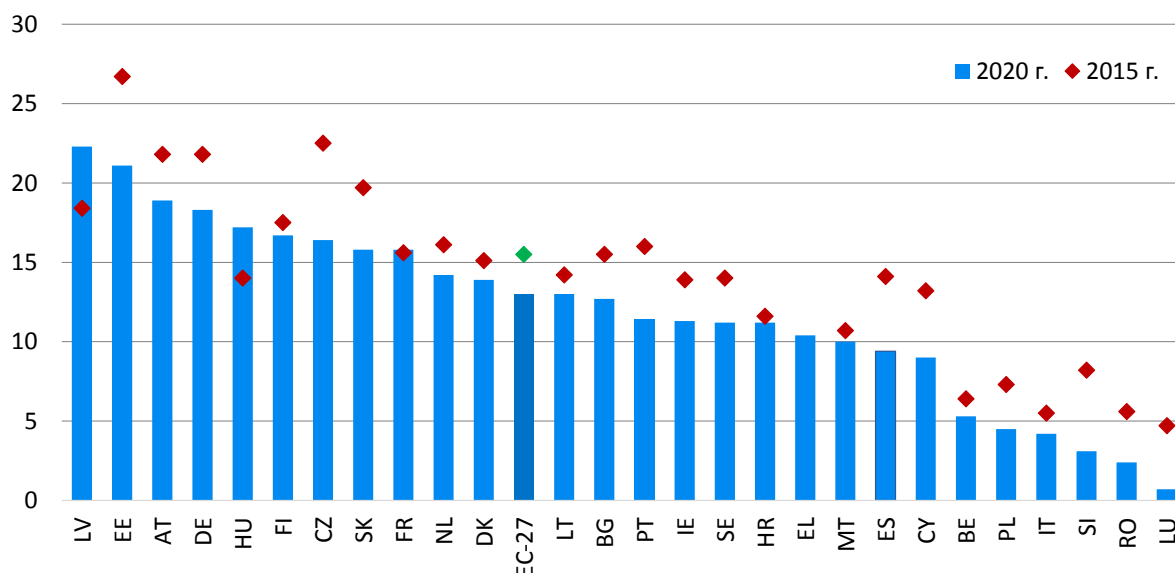
¹²⁸ Показателят е определен като некоригиран, защото дава цялостна представа за неравенствата между половете по отношение на заплащането и с него се измерва концепция, която е по-широка от концепцията за равно възнаграждение за еднакъв труд. Използва се от Евростат за наблюдение на ЦУР 5, посветена на равенството между половете — вж. подробности на [съответния уебсайт на Евростат](#).

¹²⁹ Вж.: Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г. През 2021 г. 47 % от жените на възраст от 25 до 34 години са били с висше образование в сравнение с 36 % от мъжете на същата възраст.

през 2020 г., със съществени различия между държавите членки, и варира от по-малко от 1 % в Естония до 40,5 % в Люксембург през 2019 г.).

Фигура 2.2.16: Некоригираните разлики в заплащането на жените и мъжете продължават да са големи въпреки подобренията

Разлика между средните брутни почасови доходи на наетите мъже и жени като процент от средните брутни почасови доходи на мъжете (%), 2020 г. и 2015 г.)



Забележка: За Ирландия и Гърция последните данни са от 2018 г., вместо от 2020 г. Данните са предварителни за всички държави членки.

Източник: Евростат [earn_gr_gpgr2], проучване на структурата на заплатите (SES).

Налице е значителен потенциал за по-голямо участие на пазара на труда сред хората с увреждания в съответствие с принцип 17 от Европейския стълб на социалните права. В преразгледания набор от социални показатели е включен водещ показател за наблюдение на интеграцията на тези хора на пазара на труда като средство за допринасяне за постигането на амбициите по отношение на заетостта, залегнали в Стратегията за правата на хората с увреждания¹³⁰. Разликата в заетостта между хората с увреждания и хората без увреждания през 2021 г. в ЕС е 23 процентни пункта. Наборът от социални показатели показва голямо разнообразие в показателите на отделните държавите членки — вж. фигура 2.2.17. Най-голяма е разликата в Ирландия и Белгия (съответно 41,3 процентни пункта и 38 процентни пункта), Полша, Румъния и Германия (над 30 процентни пункта), а най-малка — в Дания, Италия, Люксембург, Испания, Португалия, Латвия, Естония и Швеция (под 20 процентни пункта). Пандемията от COVID-19 доведе до задълбочаване на вече съществуващите ограничения в достъпа до заетост за хората с увреждания¹³¹. Като цяло в четири държави се наблюдава „критична ситуация“, а седем държави са в категорията „за наблюдение“ (Словения, Финландия, Гърция, Литва, Франция, Нидерландия и Чехия). Не се наблюдава значителна промяна в разликата в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания в ЕС от началото на мониторинга през 2014 г.,

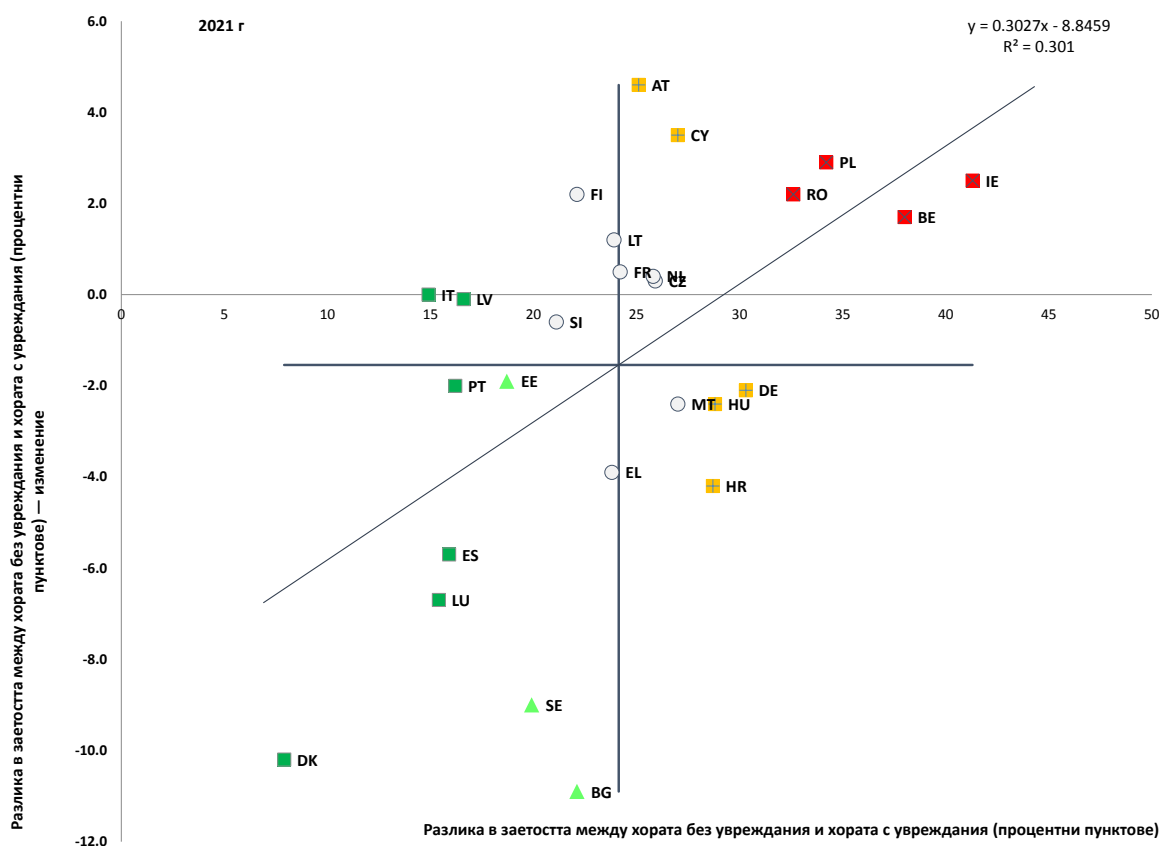
¹³⁰ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 3 март 2021 г. „Съюз на равенство: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г., COM/2021/101 final.

¹³¹ Вж.: Европейска комисия, *Заетост и социално развитие в Европа през 2021 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

което допълнително подчертава спешната необходимост от действия чрез политики в тази област. За тази цел на 20 септември 2022 г. на конференцията на чешкото председателство беше обявено началото на пакета за заетостта на хората с увреждания, обявен в Стратегията за правата на хората с увреждания¹³². Пакетът¹³³, състоящ се от насоки и практики в шест различни области — от набиране на персонал до задържане на работа, ще бъде разработен съвместно със съответните заинтересовани страни до 2024 г.

Фигура 2.2.17: Разликата в заетостта между хората без увреждания и хората с увреждания продължава да е голяма, с ясно изразена различна тенденция в отделните държави членки

Разлика в заетостта между хората с увреждания и без увреждания (на възраст 20—64 години), стойности за 2021 г. и изменения спрямо предходната година (% , водещ показател в набора от социални показатели)



Забележка: Легендата е представена в приложението. Данните за Италия и Полша са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург. *Източник:* Евростат [hlth_dlm200], EU-SILC.

Въпреки че се подобрява, равнището на заетост сред хората, родени извън ЕС, остава по-ниско от това на родените в ЕС. През 2021 г. за възрастовата група 20—64 години общата разлика в равнището на заетост между родените извън ЕС и родените в ЕС възлиза на 10,8 процентни пункта (съответните равнища възлизат на 74,2 % за родените в ЕС и 63,4 % за родените извън ЕС), което е леко подобрение в сравнение с разликата, регистрирана през 2020 г. (-0,8 процентни пункта). Разликата е

¹³² Вж.: Министерство на труда и социалните въпроси на Чешката република (2022 г.), Конференция на председателството относно интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда.

¹³³ Вж. Европейска комисия, Пакет за заетостта на хората с увреждания с цел подобряване на резултатите на пазара на труда за хората с увреждания, 2022 г.

по-голяма (около или над 20 процентни пункта) в държави като Белгия, Нидерландия и Швеция. Обратно, тя е отрицателна (което предполага по-високо равнище на заетост за хората, родени извън ЕС, отколкото за родените в ЕС) в Полша, Румъния, Словакия, Чехия, Малта и Португалия.

Положението на хората, родени в чужбина, на пазара на труда се различава в зависимост от тяхната държава на произход — в ЕС или извън ЕС — и тяхното образователно равнище. Средно в ЕС през 2021 г. равнището на заетост на родените в Съюза на възраст 25—74 години е било 79,7 % за подгрупата с високо образование и само 39,8 % за хората с ниско образователно равнище. За хората, родени в ЕС, с високо образователно равнище, живеещи в чужбина, равнището на заетост е 77,6 %, като изостава от това на родените им в съответната държава връстници само с относително малка разлика (2 процентни пункта). Забележително е, че равнището на заетост на родените в ЕС с ниско образователно равнище е 54,7 % и е по-високо от това на родените в съответната държава с подобно образователно равнище. Положението е различно за хората, родени извън ЕС, от държави с нисък или среден индекс на човешко развитие (ИЧР). Със средно равнище на заетост 45,7 %, те се справят само малко по-добре от родените в Съюза с ниско образователно равнище (докато при хората с високо образователно равнище стойностите са близки до тези за родените им в Съюза връстници, независимо от ИЧР на тяхната държава на произход). Въз основа на данните от LFS за 2021 г. основната пречка за намиране на подходяща работа в приемащата държава, която хората, родени в чужбина, най-често съобщават, е липсата на умения по езика (езиците) на приемащата държава¹³⁴.

Тематично каре 4: Недостиг на работна сила и умения¹³⁵

Недостигът на работна сила и умения се отнася до ситуации, при които потенциалното създаване на работни места е възпрепятствано от липсата на подходящи работници. По-специално недостиг на работна сила възниква, когато търсенето на работна сила от работодателите надвишава наличното предлагане, при преобладаващите заплати и условия на труд, на определено място и в определен момент. Недостиг на умения възниква, когато работодателите не са в състояние да запълнят длъжност поради липса на кандидати с подходяща квалификация и при текущия размер на заплащането. Сам по себе си недостигът на умения е един от определящите фактори за недостига на работна сила, въпреки че за последния може да има допълнителни фактори (напр. икономическия цикъл, застаряването на населението и моделите на трудова мобилност, допринасящи за свиване на работната сила, технологичните промени, лошите условия на труд в определени сектори и/или професии)¹³⁶. Недостигът както на работна сила, така и на умения оказва отрицателно

¹³⁴ Вж. Евростат (2022 г.), *Основни пречки пред навлизането на хората, родени в чужбина, на пазара на труда*; и Евростат (2022 г.), *Основни характеристики на хората, родени в чужбина, на пазара на труда*.

¹³⁵ Дискусията в това каре се основава до голяма степен на документа на Европейската комисия (2022 г., предстояща публикация) *Недостиг на умения и структурни промени на пазара на труда по време на COVID-19 и в контекста на цифровия и екологичния преход*, Европейски център за експертни мнения (ECE), Синтезиран доклад, и препратките (освен ако не е посочено друго) се отнасят до същия документ.

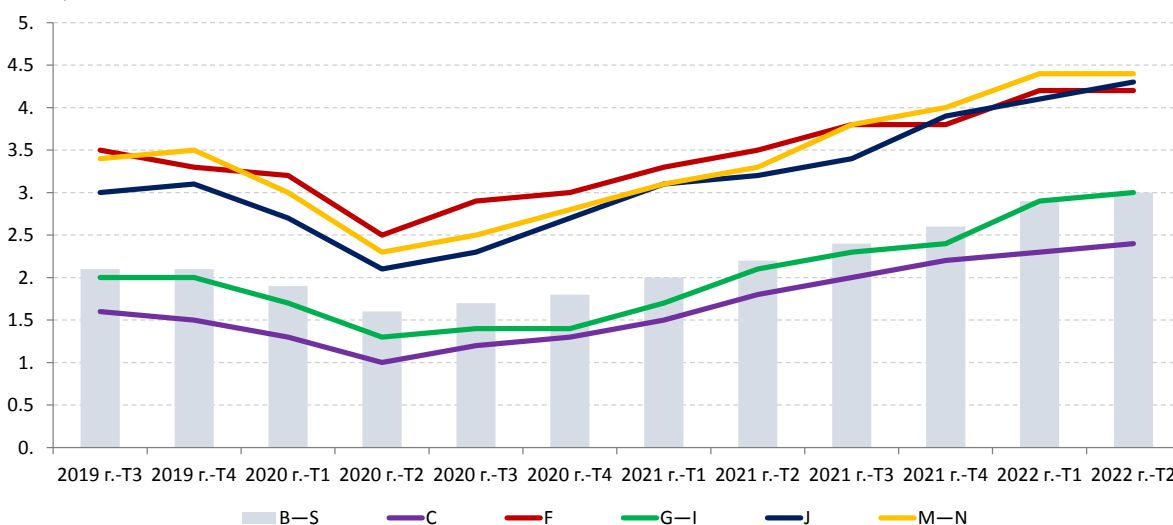
¹³⁶ За подробен анализ вж. Развитие на пазара на труда и заплатите в Европа през 2022 г. (предстояща публикация).

въздействие върху потенциала за растеж и може да изостри трудностите по отношение на пригодността за заетост и социалното приобщаване.

Постоянният недостиг на работна сила често е свързан с липсата на подходящи умения на пазара. В тези случаи повишаването на равнището на заплатите или осигуряването на по-добри условия на труд не спомагат за запълването на свободните работни места в краткосрочен до средносрочен план, тъй като хората с необходимите умения не са лесно достъпни на пазара на труда. Справянето с недостига на умения пряко допринася за прилагането на принципи 1 (образование, обучение и учене през целия живот), 3 (равни възможности) и 4 (активна подкрепа за заетостта) на Европейския стълб на социалните права.

Недостигът на работна сила нараства след избухването на пандемията от COVID-19

Процент на свободните работни места в ЕС по икономически дейности по NACE 2 (% , тримесечни данни)



Забележка: Дейности по NACE 2, B—S (промишленост, строителство и услуги (без дейности на домакинства като работодатели и екстериториални организации и служби), C (преработваща промишленост), F (строителство), G—I (търговия на едро и дребно, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство), J (информация и далекосъобщения), M—N (професионални дейности и научни изследвания).

Източник: Евростат [\[teilm310\]](#)

Недостигът на работна сила достигна или надхвърли равнищата отпреди пандемията в няколко държави от ЕС до края на 2021 г. Високите проценти на свободните работни места (във връзка с преобладаващите условия на пазара на труда), като заместител на прекомерното търсене на работна сила, показват недостиг на работна сила. Както се вижда от фигурата по-горе, след спад през първите тримесечия на 2020 г. процентът на свободните работни места започна отново да се увеличава и надхвърли равнищата отпреди пандемията още през второто тримесечие на 2021 г. През 2022 г. процентът на свободните работни места продължи да нараства, като достигна рекордни равнища през второто тримесечие на годината. Този процент е особено висок в сектори като ИКТ, строителство и професионални дейности, като в хотелиерството и промишлеността също се регистрират значителни повишения и равнища над тези по време на кризата. Въпреки че недостигът на работна сила нараства, няма индикации, че съответствието на пазара на труда се е влошило в ЕС като цяло. Въпреки че притокът на разселени лица от Украйна, заедно със законната миграция от други региони на света, може в средносрочен до дългосрочен план да помогне за облекчаване на недостига (особено в сектори с ниски препятствия пред

прехвърлянето на умения), вероятността с него да се разрешат напълно трудностите е малка.

Анализът на допълнителния размер на заплатите спрямо техните очаквани равнища показва кои са секторите, в които недостигът на умения е определен като преобладаващ. В проучването на ЕСЕ, основано на данни от EU-SILC за 2020 г., се установява недостиг на умения, когато действителният допълнителен размер на заплатите (т.е. частта от заплатите, която остава необяснена, след като се вземат предвид характеристиките на работниците) надвишава прогнозираната стойност за определено равнище на умения и определен сектор. Според анализа най-голям недостиг на умения има при високите квалификации в промишлеността и транспорта и при средните общи умения в областта на финансите, здравеопазването и държавната администрация. От своя страна недостигът на умения е по-нисък за висококвалифицираните работници в строителството и селското стопанство, както и за средните специфични умения в промишлеността, строителството, транспорта и финансите.

Екологичният и цифровият преход оказаха значително въздействие върху необходимите умения на пазара на труда, като същевременно повишаването на ефективността на системите за образование и обучение е от ключово значение за подкрепа на съответното предлагане на подходящи умения. Бързите промени, дължащи се на цифровизацията, декарбонизацията и въвеждането на нови технологии, увеличиха търсенето на квалифицирани работници с определен набор от умения. Недостигът на умения, включително по отношение на цифровите умения, е свързан и с качеството и ефективността на системите за образование и обучение. Повишаването на привлекателността на професионалното образование и обучение, както и в областта на науките, технологиите, инженерството и математиката (НТИМ) във висшето образование е особено важно за справяне с трудностите, свързани с недостига на умения. Въпреки това в целия ЕС 65,5 % от учениците имат по-високи от основните цифрови умения срещу едва 37,4 % от наетите лица, което предполага, че бъдещата работна сила може да е по-добре подготвена да отговори на търсенето на цифрови умения. По-обща фактори, като застаряването на населението, условията на труд, доходите и здравословните и безопасни условия на труд, също оказват влияние върху предлагането на труд и умения.

Особено за МСП достъпът до умения се превърна в ключово предизвикателство в целия ЕС, като недостигът на работна сила се отчита като един от най-належащите проблеми според проучването за достъпа на предприятията до финансиране (SAFE). 67 % от всички дружества в еврозоната смятат, че достъпът до работна ръка е изключително належащо предизвикателство през 2022 г. За МСП е трудно да се конкурират с големите дружества за достъпа до таланти поради по-ограничените си ресурси. Наред с други действия, ЕС използва Пакта за умения, за да насърчи повишаването на квалификацията и преквалификацията на работната сила в ЕС, включително в МСП, чрез конкретни действия в широкомащабните партньорства на рамковите екосистеми в областта на уменията. Всяко партньорство се ангажира с конкретни цели по отношение на повишаването на квалификацията и преквалификацията на своята работна сила в съответствие с необходимите умения в съответните екосистеми.

Пактът за умения е едно от водещите действия на европейската програма за умения. Той беше приет от Европейската комисия на 1 юли 2020 г. с цел да се мобилизират и стимулират заинтересовани страни от частния и публичния сектор в държавите членки да предприемат конкретни действия за повишаване на

квалификацията и преквалификация на хората в трудоспособна възраст. Това се прави за предпочитане чрез обединяване на усилията в партньорство, разглеждане на нуждите на пазара на труда, подкрепа за местни и регионални стратегии за растеж, както и за екологичния и цифровия преход. Досега към пакта са се присъединили над 700 субекта в 12 широкомащабни партньорства в областта на уменията за обучение на работници в 11 (от 14-те) екосистеми на промишлената стратегия. Тези субекти и партньорства ще повишат квалификацията и ще преквалифицират около 6 милиона работници през следващите години.

Много държави членки преодоляват недостига на умения чрез въвеждане и разширяване на националните стратегии за образование, обучение и заетост (които в някои случаи са разработени през последното десетилетие). Особено внимание се обръща на „картографирането“ и прогнозирането на необходимите умения. Например в държави като **Белгия** и **Естония** недостигът на умения се установява чрез процес, в който участват публични органи, публични служби по заетостта, работодатели, социални партньори и експерти в областта на образованието. Определянето на необходимите умения се използва в специфични канали от публичните служби по заетостта, по-специално при разработването на програми за обучение (например в **Кипър** и **Люксембург**). Редица държави членки (напр. **Австрия, България, Кипър, Чехия, Германия, Естония, Испания, Финландия, Франция, Ирландия, Италия, Литва, Латвия, Португалия, Швеция, Словакия и Словения**) са въвели национални политики, специално насочени към укрепване на цифровите умения, в някои случаи и с подкрепа по линия на МВУ и други фондове на ЕС.

Работодателите също предприемат действия за справяне с недостига на работна сила и умения чрез повишаване на квалификацията, преквалификация и други стратегии. Най-разпространеният подход е чрез обучение на работното място и извън работното място (обикновено в големи дружества) и публично финансирани схеми за обучение. В много държави членки (напр. **Австрия, Белгия, Германия, Естония, Гърция, Испания, Финландия, Унгария, Ирландия, Литва, Нидерландия, Полша, Румъния, Швеция и Словакия**) се съобщава, че работодателите си сътрудничат с институции за образование и обучение, като признават и сертифицират умения и допринасят за качеството на образователните програми в съответствие с нуждите на пазара на труда. В няколко държави членки (**Австрия, Испания, Финландия, Хърватия, Ирландия, Литва, Латвия, Люксембург, Малта, Португалия, Словакия, и Словения**) предприятията си сътрудничат с публичните служби по заетостта при „картографирането“ на недостига на работна сила и умения, както и при създаването и предоставянето на програми за повишаване на квалификацията и преквалификация. В много държави членки съществуват специфични програми за сътрудничество със социалните партньори.

2.2.2. Мерки, предприети от държавите членки

Държавите членки все повече съсредоточават политиката си върху образованието и грижите в ранна детска възраст (ОГРДВ), за да се справят с ограничения капацитет в определени географски области, като осигуряват достъп на деца в неравностойно положение и подобряват качеството в съответствие с препоръката относно засилената европейска гаранция за децата (ЕГД) и както е отразено в много от представените до момента национални планове за действие по изпълнение на ЕГД. Продължава тенденцията на намаляване на възрастта за задължително образование и

въвеждане на законни права. Тези мерки често са придружени от други мерки за премахване или намаляване на таксите за участие или за подкрепа на семейства в неравностойно положение с цел да се подобри финансовата достъпност. Разширяването на капацитета за ОГРДВ като цяло, но също и по отношение на тези последни мерки, продължава със значителна подкрепа по линия на Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ). Въпреки че тези инвестиции имат потенциала да доведат до преодоляване на съществуващите пропуски в капацитета в определени региони, големият брой деца оказва допълнителен натиск върху сектора, което води до адаптиране на някои технически изисквания и изисквания за качество в някои държави. Съгласно своя ПВУ **Чехия** например си е поставила за цел да увеличи капацитета за ОГРДВ с 40 % до 2025 г. и да създаде допълнителни 5000 места с помощта на ЕСФ+, а **Хърватия** възнамерява да създаде 22 500 нови места в ОГРДВ, за да увеличи участието на децата на възраст между 3 години и началната възраст за задължително образование до 90 % до 2026 г., както е предвидено в **хърватския** план за възстановяване и устойчивост (ПВУ). В **Румъния** се планира до 2025 г. да бъдат построени 110 детски ясли за до 4500 деца. В **Италия** се предвижда да бъдат създадени около 264 000 работни места за изграждане на детски градини и детски ясли, преквалификация и осигуряване на персонал за тях. Финансирана по ПВУ, инвестицията има за цел да се подобри предоставянето на образование от най-ранна възраст. През септември 2022 г. **Кипър** прие схема за субсидиране на грижите за деца на възраст 0—4 години, обхващаща периода 2022—2025 г., с бюджет от 10 милиона евро за първата година и до 16 милиона евро за следващите години. По линия на схемата с помощта на ЕСФ+ ще бъдат субсидирани разходите за детска градина на първоначална целева група от 15 000 деца. Освен това, съгласно МВУ, Кипър предвижда да намали възрастта за започване на безплатното задължително предучилищно образование на 4 години, като това ще бъде придружено от схема за безвъзмездни средства за покриване на таксите за обучение в общностни или частни детски градини за деца, които не могат да бъдат записани в държавни детски градини. В **България**, както е посочено в нейния ПВУ, реформата за намаляване на възрастта за започване на задължително предучилищно образование от 5 на 4 години се прилага постепенно в цялата страна, като целта е да бъде приложена във всички общини до 2023—2024 г. Освен това, за да се подобри участието в ОГРДВ, през пролетта на 2022 г. е приет нов закон, който дава възможност на родителите да записват децата си в детски ясли и детски градини без никакви такси. Съгласно ПВУ на България ще бъдат обновени 57 детски градини и ще бъдат построени 8 нови. **Словакия** вече направи предучилищното образование задължително за 5-годишните през септември 2021 г., а правото на място в детска градина или в друго заведение, предоставящо предучилищно образование, ще бъде въведено със закон през 2024 г. за 4-годишните и през 2025 г. за 3-годишните. Реформата е съпроводена с инвестиции в новоразкрити места за деца на възраст 3—5 години. Освен това беше поставено началото на пилотна схема за отпускане на безвъзмездни средства по ПВУ за подобряване на достъпа до ОГРДВ, съсредоточена върху децата, произхождащи от бедни социално-икономически слоеве, включително от ромски общности. Съгласно своя ПВУ **Полша** планира да инвестира общо над 381 милиона евро в разкриването на нови места за грижи под формата на детски ясли и детски клубове за до 47 500 деца. Те включват места, приспособени към нуждите на деца с увреждания или деца, нуждаещи се от специални грижи, и допълват местата, разкрити с финансиране по линия на ЕСФ+, с което ще бъде покрита и експлоатацията на разкритите места по двата фонда за 36 месеца. През ноември 2021 г. **Полша** прие и мярка за пряко субсидиране на финансирането на грижите за деца. За второто и всяко следващо дете на възраст между 12 и 36 месеца родителите могат да получат субсидии с максимален размер 12 000 PLN. В **Естония**

текущите реформи имат за цел да се определят резултатите от обучението и да се установят нуждите от подкрепа за обучение на деца под 7 години (задължителна училищна възраст). През 2022 г. по своя ПВУ **Литва** преразгледа учебните програми за ОГРДВ и през 2021 г. внедри пилотно методика за самооценка и външна оценка на качеството на предоставяните услуги. В **Ирландия** беше въведен пакет от мерки, който влезе в сила от септември 2022 г., за подобряване на заплащането и условията в сектора, подобряване на качеството на предоставяните услуги и намаляване на разходите за родителите. **Гърция** ще използва своите средства по линия на МВУ, за да разкрие над 53 000 нови места за грижи за деца на възраст от 2 месеца до 2,5 години чрез изграждане или разширяване на 1000 детски заведения в различни общини и създаване на 120 детски заведения в големи дружества.

Разселени семейства и деца от Украйна се възползваха от разширяването на обхвата на социалното подпомагане в няколко държави членки, например в **Белгия, Португалия, Естония, Унгария, Литва, Испания и Словакия**, благодарение на което техните семейства получиха достъп до грижи за деца. В повечето държави членки разселените деца от Украйна имат достъп до грижи за деца, равен на този на гражданите на съответната държава или на законно пребиваващите мигранти, независимо от правния им статут, докато в други държави равен достъп се предоставя след регистрация за временна закрила. Наличието на услуги за гледане на деца, за да се осигури действителен равен достъп на всички деца, обаче остава предизвикателство в няколко държави членки, особено в тези, които приемат голям брой деца, бягащи от Украйна. В **Дания** вече са възможни изключения от предишните правила, определени в датския Закон за детските градини и началното училище, с които на украинските деца се дава възможност да поддържат връзка със своя език и култура, докато се интегрират в датското общество и образователна система. В **Полша** промените в разпоредбите за услугите позволяват да се увеличи общият брой на децата, които се възползват от услугата за ОГРДВ. Местните власти могат също така да създадат повече центрове за ОГРДВ, за да се задоволят нуждите на украинските деца.

Няколко държави членки инвестираха в качеството и приобщаването в системата на основното и средното образование в съответствие с принцип 1 (образование, обучение и учене през целия живот) на Европейския стълб на социалните права. В **България** над 11 000 деца участваха в националната програма „Заедно в грижата за всеки ученик“, която има за цел да се улесни преходът между детската градина, началното и прогимназиалното образование. **Чехия** възнамерява да увеличи подкрепата за училищата в структурно неблагоприятните региони чрез предоставяне на обучение и повишаване на компетентността на учителите. Тази пилотна мярка ще бъде разширена след 2022 г. с финансиране по ПВУ и частична подкрепа по линия на ЕСФ+. В ПВУ на **Румъния** е планирано да се инвестира в подкрепа на училища с висок риск от отпадане чрез схема за безвъзмездна помощ, основана на наскоро разработения механизъм за ранно предупреждение, както и на обвързани със срокове, основани на доказателства и разходоэффективни цели. **Естония** увеличи минималните възнаграждения на учителите със 7 %. Във **Фландрия (Белгия)** по линия на белгийския ПВУ бяха въведени така наречените тестове KOALA за 5-годишните деца, за да се оценят техните езикови умения. В случай на недостатъци се предприемат корективни действия, за да се преодолеят пропуските преди постъпване в началното училище. Във **френскоговорящата общност** ще бъде въведена постепенно персонализирана подкрепа за учениците, за да се намалят неуспехите и неравенствата в училище.

Редица държави членки полагат усилия за справяне с неравенствата чрез предоставяне на целева подкрепа на училища и ученици в неравностойно положение, но предизвикателствата продължават. В съответствие с принцип 1 (образование, обучение и учене през целия живот) на Европейския стълб на социалните права държавите членки се стремят да се справят с неравенствата чрез предоставяне на допълнително финансиране на училища в неравностойно положение, професионална подготовка на учителите и увеличаване на наличността на помощен персонал. Реформите за приобщаващо образование се осъществяват в някои случаи с подкрепата на методически центрове, които могат да предоставят насоки и подкрепа на директорите и образователния персонал. Като използва финансирането по линия на МВУ, **Испания** създава в районите на училищата най-малко 1000 звена за помощни услуги, които са предназначени за уязвимите ученици и предоставят насоки и психообразователна подкрепа. Също така като част от своя ПВУ **Румъния** избира първата група училища с висок риск от отпадане (1391), които да получат безвъзмездни средства за подпомагане на ученици в уязвимо положение. В **Австрия** по пилотният проект „100 училища и 1000 шанса“ беше тествано как увеличените ресурси за училища в особено затруднено положение в началното и средното образование могат да доведат до подобряване на резултатите в сферата на образованието. В **Гърция** са създадени рамка за приобщаващо образование и свързани с нея насоки за прилагане, съдържащи добри практики от други европейски страни, и пилотен проект с участието на 50 експериментални достъпни училища, съсредоточен върху приобщаването на хора с увреждания. Проектът ще бъде разширен на национално равнище с подкрепата на финансиране от ЕС. Допълнителната езикова помощ също е сред основните мерки, целящи интегрирането на учениците с мигрантски произход, например в **Белгия, Австрия, Нидерландия и Швеция**. Отделните свързващи класове за новопристигнали мигранти са практика в различни държави, но тя трябва да се прилага с повишено внимание, за да се избегне рискът от сегрегация. За да се компенсират причинените от пандемията пропуски в учебния процес сред децата в неравностойно положение, няколко държави стартираха целеви програми. Те често са придружени от психо-социална подкрепа за смекчаване на отрицателното въздействие на закриването на училища върху психичното здраве на учениците. Като част от своя ПВУ **Чехия** изпълнява широкомащабна национална програма за наставничество, като предоставя финансиране на 400 училища в неравностойно положение за допълнителни мерки (напр. специалисти в областта на подкрепата, обучаване на учители за работа с разнородни групи). Някои държави са приели мерки за премахване на структурните препятствия пред приобщаването. Реорганизацията на училищните мрежи в **Латвия и Литва** (в ПВУ) има за цел също така да се подобрят образователните възможности на учениците в селските райони. За да се подобрят резултатите на учениците в неравностойно положение в сферата на образованието в целия Съюз, са необходими допълнителни усилия. Например ранното проследяване трябва да стане по-малко разпространено или да се подобри, а училищната сегрегация да се преодолее, тъй като тези области представляват значителни трудности в няколко държави.

Някои държави членки приеха мерки за подобряване на приобщаването в своите образователни системи за учещи със специални образователни потребности, включително чрез премахване на физическите препятствия, в съответствие с принцип 3 (равни възможности) на Европейския стълб на социалните права. През юни 2022 г. **Словакия** прие своя първи „План за действие за изпълнение на стратегията за приобщаващ подход към образованието за периода 2022—2024 г.“ като пилотен проект за нова система за подкрепа в класните стаи за деца със специални образователни потребности. Децата ще бъдат подпомагани въз основа на техните действителни

индивидуални потребности, вместо въз основа на диагнозата на увреждането им, а съгласно своя ПВУ Словакия също така планира да премахне архитектурните препятствия в 252 големи средни училища. В **Хърватия**, в рамките на нейния Национален план за развитие на образователната система за периода 2021—2027 г., се предвижда да се прилагат мерки, свързани с развиването на система за подкрепа за деца и ученици с увреждания, както и за ученици от уязвими групи. В сътрудничество с Европейска агенция за развитие на образованието за хора със специални нужди **Полша** представи планове за реформа за увеличаване на приобщаването в своята образователна система на ученици с увреждания. Законопроектът за приобщаващото образование има за цел да се разработи система за интердисциплинарна подкрепа за деца, ученици и семейства, нова тристепенна система за подкрепа за ранно развитие, както и нова система за диагностика на специалните образователни потребности, включително мониторинг и оценка на мерките за индивидуална подкрепа. Ролята на специализираните образователни институции ще бъде разширена в подкрепа на приобщаващото масово образование. Предлагат се нови надзорни мерки, за да се гарантира качеството и да се осигури подкрепа за развиване на уменията на учителите в приобщаващото образование. В **Испания** предвидена в ПВУ реформа се стреми да засили приобщаването на ученици със специални образователни потребности в обикновените училища, като същевременно е поет ангажимент за се поддържат специални образователни центрове за учениците, чиито нужди могат да бъдат удовлетворени по-добре в тях, и за да се подкрепят усилията на обикновените центрове по приобщаването. С подкрепа по линия на МВУ **Гърция** ще приложи специални програми за намеса в ранна детска възраст на пилотна основа за над 1400 деца с увреждания и разстройства в развитието на възраст 0—6 години.

Интегрирането на голям брой разселени деца от Украйна в националните образователни системи създава трудности в някои държави членки. Смята се, че почти два милиона деца са пристигнали в ЕС след руската агресия срещу Украйна. И все пак, с големи различия между държавите членки, само малка част от тях са записани в националните образователни системи през учебната 2021/2022 година. Това отчасти може да се обясни с високите равнища на несигурност по отношение на очакваната продължителност на престоя в приемащите държави. В резултат на това мнозина избират да следват онлайн обучението, предлагано от украинските училища. С оглед на нестихващата агресията на Русия включването на украинските деца в масовото образование на приемащите държави от учебната 2022/2023 година ще бъде приоритет. В същото време дейностите, които позволяват на децата да поддържат силна връзка с Украйна, им помагат да се подготвят за всички възможни бъдещи промени, включително за това да се върнат в родната си страна, когато ситуацията позволява. За да се справят със съществуващите предизвикателства, повечето държави членки вече са предприели мерки в подкрепа на образованието на украинските деца, като например предлагане на езикови курсове, психо-социална подкрепа и насоки. Националните органи активно разработват насоки за училищата, учителите и семействата. Например в **Хърватия** Асоциацията на учителите в сферата на ОГРДВ разработи книга за общуване, в която са използвани символи, с превод на украински и хърватски, за да се подпомогне интегрирането на разселените деца от Украйна в ОГРДВ. Освен това много училища в държавите членки наемат украински учители, които да помогнат за преодоляване на езиковата бариера и същевременно да помогнат за справяне с недостига на учители.

Държавите членки облекчават изискванията за влизане в страната и предоставят финансиране за улесняване на интеграцията на разселените ученици и студенти от Украйна в средното и висшето образование. Някои държави членки, например

България, Кипър, Чехия, Естония, Испания, Литва, Латвия, позволяват достъп до гимназиални и професионални училища без документи, с които се доказва завършването на предишни цикли на образование. Няколко други държави също демонстрират гъвкавост по отношение на необходимите документи и умения. В **Чехия** на учениците и студентите може да бъде разрешено да заменят липсващ документ за образователна квалификация с *клетвена декларация*, а в **Италия** държавата предлага алтернативна процедура за оценяване. При условие, че всички предмети освен три бъдат завършени успешно в края на учебната година, в **България** е предвиден алтернативен начин за приемане на учениците в следващата. В **Румъния** украинските ученици, записани в румънската образователна система, имат право да се запишат в девети клас, без да полагат националния заключителен изпит. За да се преодолее разликата между средното специално образование, придобито в Украйна, и висшето образование в ЕС, в **Люксембург** се предлагат специфични курсове за попълване на знанията, позволяващи на студентите да получат акредитация за това съществуващо образование, валидна в целия ЕС. Въпреки че условията за прием обикновено се определят от самите висши училища и могат да се различават в рамките на държавите членки и в различните държави членки, бяха предприети редица действия, за да се позволи на разселените лица да следват висше образование. Например в **Австрия, Хърватия, Чехия, Естония, Финландия и Малта** таксите за обучение или таксите за международни студенти са временно отменени, за да се осигури лесен достъп до висше образование. Други държави членки, например **Кипър, Италия и Литва**, предлагат на студентите финансиране, за да продължат висшето си образование.

Държавите членки продължават да предприемат мерки за укрепване на учителската професия и за справяне с нарастващия недостиг на учители. Държавите членки все по-често се сблъскват с възникващ недостиг на учители, който се дължи до голяма степен на застаряването на учителския състав и слабата привлекателност на професията. Предизвикателствата обикновено са по-сериозни по определени дисциплини като например НТИМ и ИКТ, както и в отдалечените или необлагодетелстваните райони. Дори в държави, в които резултатите са като цяло добри, например в **Естония, Дания** или **Швеция**, недостигът на учители представлява риск за качеството на образованието в средносрочен план. През последните години в няколко държави заплатите в сектора бяха значително увеличени, за да се повиши привлекателността на професията. Например през септември 2022 г. правителството на **Естония** реши да увеличи допълнително заплатите на учителите с 24 % през 2023 г. (приемането на бюджета предстои). Държавите членки също така се стремят да привлекат повече кандидати за първоначална подготовка на учители, да подкрепят начинаещите учители, да подобрят условията на труд и да предложат алтернативни пътища към професията. Например в **Литва** се предлагат стипендии на студенти в последната година на курса на обучение, които подписват тригодишни трудови договори с училище или община. В **Нидерландия** неквалифицираните учители могат да кандидатстват за програма за стипендии за учители, за да придобият бакалавърска или магистърска степен, а през юли 2021 г. **Испания** прие законодателство, което, наред с другото, има за цел да се намали броят на временните договори на учителите в публичния сектор. Някои държави приеха по-всеобхватни реформи, включващи промени в програмите за първоначално и продължаващо обучение на учителите. Например **Естония** прие „План за действие за новото поколение учители“, съсредоточен върху качеството на управлението и организационната култура в училищата; началното обучение на учителите и обучението им в работна среда; възможностите за развитие на кариерата и лично развитие; подкрепата през целия цикъл на кариерата и привлекателността на учителската професия. С неотдавнашна

реформа във **Франция** всички учители се задължават да участват в непрекъснато обучение и от януари 2022 г. бяха открити нови центрове за обучение на персонала в образователната система. В **Кипър** — като част от ПВУ — и в **Полша** се разработват системи за оценка на учителите и се въвеждат стандарти за качество на преподаването. По подобен начин в **Гърция** неотдавна бе въведена рамка за оценяване на учителите и с подкрепата по линия на МВУ ще се направят допълнителни инвестиции в повишаването на техните компетентности. В **Белгия** (Фландрия) навлизащите в учителската професия от други професии могат да се възползват от признаване на 10 години предишен трудов стаж, което е от значение за определяне на тяхното възнаграждение.

След прекъсването, причинено от пандемията, се възобновяват усилията за модернизация, имащи за цел подобряването на основните умения и предоставянето на младите хора на компетентностите, необходими през 21-ви век, в съответствие с принцип 1 (образование, обучение и учене през целия живот) на Европейския стълб на социалните права. Например в **Белгия, Словакия, Чехия, Испания, Гърция и Румъния** се провеждат всеобхватни реформи на учебните програми, за да се засили придобиването на ключови компетентности, като акцентът често е върху цифровите умения и уменията в областта на НТИМ, както и върху компетентностите в областта на екологичната устойчивост. В **Словакия** реформата ще бъде подкрепена със създаването с подкрепа по ПВУ на 40 регионални центъра, в които се помага на училищата в наставничеството, предоставянето на съвети и консултантските дейности. В **Словения, Нидерландия, Унгария и Люксембург** се засилват цифровите умения в учебните програми за всички образователни степени. В **Българи** с подкрепа по линия на ЕСФ през 2022 г. беше създадена нова национална платформа за електронни уроци, която ще работи през учебната 2022/2023 година. Платформата ще позволи на учителите да създават цифрово учебно съдържание, като уроци, упражнения или тестове, като използват различни електронни ресурси. В **Румъния** се въвеждат стандартизирани тестове за подобряване на мониторинга на резултатите в сферата на образованието. В **Гърция** за първи път е организирана програма за системно оценяване на 12 000 ученици по гръцки език и математика. Целта ѝ е да се оценят прилагането на новите учебни програми и резултатите от обучението на учениците на различни равнища. Освен това в плана за действие в областта на цифровото образование в Стратегията за цифрова трансформация на **Гърция** за периода 2020—2025 г. са включени преразглеждане на учебните програми, въвеждане на сертификат за основни умения в областта на ИТ за лицата на 15 години и предоставяне на ресурси за цифрово образование за началното и средното образование. В **Португалия** целта на мрежата от училища „*Ciência Viva*“, която се подкрепя по линия на МВУ, е да се засили експерименталното преподаване по науки и да се укрепи научната култура в началното и средното образование.

Цифровата трансформация на образованието и обучението ще получи значителен тласък от Механизма за възстановяване и устойчивост. Държавите членки ще осъществят големи реформи и инвестиции в цифровото образование, като в цифрово образование и обучение ще бъдат инвестирани над 28 милиарда евро¹³⁷. Повечето

¹³⁷ Тази стойност се основава на методиката за маркиране по стълбове, използвана за набора от показатели за възстановяване и устойчивост. Тя съответства на прогнозните разходи за мерките, разпределени за „човешки капитал в цифровизацията“, като основна или допълнителна област на политиката. Изчислението се основава на 26-те плана за възстановяване и устойчивост, които са одобрени от Комисията и Съвета до ноември 2022 г. (на всички държави членки без Унгария). Тези разходи са приблизително оценени разходи; действителното финансиране ще се основава на

държави ще инвестират в цифрова инфраструктура и свързаност, често с акцент върху преодоляването на цифровото разделение. Тези инвестиции ще вървят ръка за ръка с мерки за развиване на компетентностите на учениците и учителите в областта на цифровите технологии. Например в **Германия** като част от ПВУ се предвижда да бъдат създадени центрове за компетентност за цифрово образование, основани на система за сътрудничество между институции за обучение на учители и обучение в работна среда, университети и изследователски институти. Съгласно своя ПВУ **България** ще инвестира в лаборатории за НТИМ в училищата, включително във високотехнологични класни стаи, с цел да се насърчи цифровата грамотност и да се подобрят методите на преподаване на предметите в областта на НТИМ. Ще бъдат създадени един национален и три регионални центъра за НТИМ, в които ще се организират обучения за учители и ще се разработват учебни материали. С подкрепа по линия на МВУ **Гърция** предвижда инвестиции в цифровата и лабораторната инфраструктура на по-широката си образователна система и вече е предоставила цифрово оборудване (в това число лаптопи и таблети) на над половин милион ученици и студенти от семейства с ниски доходи и на над 150 000 учители в начални и средни училища. **Испания** има за цел до края на 2024 г. да подкрепи цифровата трансформация на професионалното обучение чрез инвестиране в цифрово и екологично обучение на учители в сферата на професионалното обучение, в превръщане на класните стаи в пространства за приложни технологии, в създаване на класни стаи по „предприемачество“ и в създаване на мрежа от 50 центъра за високи постижения, стимулиращи научните изследвания и иновациите. След новите мерки, приети през юли 2021 г. в рамките на нейния ПВУ, до 2025 г. Испания ще предостави преносими устройства на най-малко 300 000 ученици от уязвими групи в държавни или получаващи публично финансиране училища. Също така ще бъдат инсталирани, актуализирани и поддържани интерактивни цифрови системи (IDS) в най-малко 240 000 класни стаи в държавните училища, за да се даде възможност за смесено обучение, и на 700 000 учители ще бъде осигурено цифрово обучение. През януари 2022 г. **Португалия** подписа договори за закупуване на 600 000 нови лаптопа за заемане на учители и ученици, финансирани по линия на МВУ. Като част от своя ПВУ **Ирландия** планира да въведе широколентов интернет в около 1100 начални училища и да предостави финансиране за инфраструктура за ИКТ, включително устройства и софтуер, на над 3100 начални и средни училища.

Въпреки че достъпът до висше образование, особено за уязвимите млади хора, все още е предизвикателство, акцентът на политиката в някои държави членки се измества към „ориентирано за бъдещето“ висше образование в светлината на двойния преход. Повечето държави членки се съсредоточават върху качеството на предлаганите академични курсове, преодоляването на несъответствието между уменията и изискванията на пазара на труда и достъпа на висшистите до пазара на труда, както и върху международната конкурентоспособност на висшите училища. Някои държави също така предприемат големи реформи в управлението, включително като засилват основаното на резултатите финансиране. В **Кипър** беше сформирана национална работна група, за да се използват новите възможности, предлагани от инициативата „Европейски университети“, която подобрява сътрудничеството между висшите училища в Европа. В **България** с пакет от мерки се цели да се повишат

изпълнените ключови етапи и цели. Комисията направи оценка на прогнозните разходи при представянето и одобряването на първоначалните планове. От държавите членки не се изисква да представят разписки за разходи, а Комисията няма да проверява действителните разходи за подкрепяните по линия на МВУ мерки.

изискванията към преподавателските кадри, да се подобри системата за акредитация, да се промени атестацията на преподавателските кадри и да се въведат мерки срещу плагиатството. За да се осигурят необходимите умения в бързоразвиващи се сектори, в някои държави членки, например в **Чехия**, **Швеция** и **Финландия**, по линия на МВУ ще бъдат създадени нови учебни програми и ще бъдат разкрити нови места. Във **Финландия** през 2022 г. висшите училища трябва да увеличат приема по програми за степен от първи цикъл с най-малко 600 места за обучение. В **Италия** се планира да бъдат създадени три цифрови образователни центъра, насочени към цифровата трансформация на висшето образование. В **Словакия** ще бъдат въведени договори с гарантиран резултат между училищата и правителството в подкрепа на профилирането и диверсификацията на университетите въз основа на техните специфични силни страни и потенциал за развитие. Само в няколко държави съществуват целенасочени стратегии за подобряване на приобщаването и достъпността на висшето образование. В **Ирландия** по рамката „Финансиране на бъдещето“ се увеличава финансирането за подпомагане на студенти, определят се възможности за устойчиво финансиране на висшето образование и се планира да се подобри качеството на висшето образование. Обръща се внимание на недостига на умения и се насърчава участието на слабо представените групи, като постепенно се намаляват таксите на студентите и се увеличават стипендиите за тях, като същевременно постепенно се премахват студентските заеми. По същия начин в **Испания** и **Италия** се увеличава броят на стипендиите и се инвестира в места за настаняване на студенти.

Няколко държави членки осъществиха всеобхватни реформи на своите системи за професионално образование и обучение (ПОО). В съответствие с включената в ПВУ реформа, през юли 2021 г. правителството и социалните партньори в **Португалия** сключиха тристранно споразумение за професионалното обучение и квалификации. Споразумението има за цел да се създаде по-адаптивна и гъвкава система за управление, в която се набляга на цифровото обучение и се развиват средната и междинната степен на ПОО. В съответствие със своя ПВУ през март 2022 г. **Испания** въведе закон, с който две вече съществуващи системи за ПОО (едната свързана с образованието, другата — с пазара на труда) се обединяват в единна рамка с цел прилагане на перспективата за учене през целия живот. Законът беше последван от споразумение, в което са обхванати иновациите, интернационализацията в ПОО, както и цифровият и екологичният преход. В **България** в рамките на стратегическа операция по ЕСФ+, приета през 2022 г., ще бъде извършено пилотно актуализиране на списъците на професиите и стандартите в областта на ПОО. Като част от ПВУ се предвиждат нови изменения на нормативната уредба на ПОО, с които се въвеждат промени в списъка на професиите за ПОО и техните програми съобразно потребностите на пазара на труда. Освен това чрез ПВУ ще бъдат обновени 24 центъра за високи постижения в областта на ПОО, а по линия на ЕСФ+ ще се осигури подкрепа за тяхната дейност. В **Латвия** през март 2022 г. бяха направени изменения в Закона за професионалното образование, с които се разширяват възможностите за придобиване на квалификации извън конкретно училище, например мобилно, в други образователни институции или в работна среда, както и чрез неформално обучение, и също така се въвежда модулен подход. С реформата също така се изясняват условията за чиракуване и учене в процеса на работа, въвежда се застраховка срещу злополука за учениците, подобрява се проследяването на завършилите и определени училища за ПОО се категоризират като центрове за високи постижения. През 2022 г. в **Литва** бяха въведени или ще бъдат въведени редица свързани с ПОО реформи, обхващащи стажовете, оценката на компетентностите, консолидирането на мрежата за ПОО, както и центрове за

професионални постижения, като се изпълняват поетите в националния ПВУ ангажименти.

Държавите членки разшириха възможностите на завършилите средно ПОО за достъп до образование след средното и висше образование в съответствие с принцип 1 (образование, обучение и учене през целия живот) на Европейския стълб на социалните права). Например **Унгария** промени своята система за оценяване за прием във висшето образование, като позволи да се включат в изчисляването на точките за прием резултатите от ПОО считано от учебната 2021/2022 година. В **Швеция** бяха променени изискванията по отношение на националните програми за професионално обучение в гимназиалния етап на средното образование, за да се даде на учениците възможност да отговорят на базови условия за допустимост за висше образование, например по отношение на изискванията за владеене на шведски и английски език. **Италия** увеличава броя на организациите за висше професионално обучение чрез създаването на мрежи, състоящи се от дружества, университети и изследователски центрове, местни власти и системи за образование/обучение. Като промени режима на „курсовете за технологична специализация“, **Португалия** засили тяхната роля като обучение за дуално сертифициране след завършване на образование след средното, което не е висше образование и което осигурява квалификация въз основа на специализирано техническо обучение. Съгласно своя ПВУ **Румъния** разработва пълен професионален маршрут за висше техническо образование, като осигурява цялостна образователна пътека за студенти, записани в дуално средно образование, така че те да могат да преминат в програми за висше образование. Тази реформа, придружена от няколко инвестиции, подкрепени по ПВУ, има за цел да се повишат качеството, привлекателността и значението на дуалното образование за пазара на труда, като се очаква до 2026 г. процентът на гимназистите, следващи този курс, да се увеличи от 17 % на 40 %.

Уменията, необходими за екологичния и цифровия преход, заемат видно място в по-широките стратегии за умения или мерки за заетост на няколко държави членки. Съгласно своя ПВУ и в допълнение към предстоящия Европейски социален фонд плюс (ЕСФ+) **Испания** планира да финансира преквалификацията на изложените на риск от изместване работници, така че да придобият нови умения за цифрови, екологични и производствени трансформации. Освен това ще бъде проведено проучване, за да се установят съответните необходими умения в най-малко 23 производствени сектора. В рамките на ПВУ на **Литва** стартира пилотна програма за увеличаване на обхвата и разнообразието на нейните мерки за заетост. Целта на тази програма е да се допринесе за постигането на целите на цифровата и екологичната трансформация и да се насърчи кръговата икономика. Като поставя особен акцент върху цифровите и екологичните умения, **Гърция** реформира своята национална система за учене през целия живот и от края на 2022 г. ще предложи специфични програми за обучение на около половин милион хора, за да подобрят своите цифрови и екологични умения. В **Кипър** в Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2021—2027 г. е включен конкретен стълб за екологичен преход и устойчивост. За да отговорят на постоянно променящото се търсене на умения, някои държави членки измерват и прогнозират необходимите умения, за да съберат информация за политиките. Например в **Естония** и **Ирландия** бъдещия недостиг на умения се определя чрез процес на участие, в който обикновено се включват представители на публичните власти, публичните служби по заетостта, работодатели, социални партньори, университети и различни експерти.

В светлината на цифровата трансформация много държави членки изпълняват всеобхватни стратегии за подобряване на цифровите умения на своето възрастно население. Най-често мерките на политиките са съсредоточени върху предоставянето на директно обучение и повишаване на цифровите умения. Например в контекста на своя ПВУ **Испания** си е поставила за цел да подобри равнището на цифровите умения на населението. По една мярка е предвидена мрежа от центрове за подкрепа за обучение по основни и напреднали цифрови умения и са включени действия за овластяване на възрастните хора или за улесняване на обучението на уязвими деца, както и различни кампании за повишаване на осведомеността. До края на 2025 г. са предвидени също така дейности за увеличаване на цифровите способности на населението като цяло чрез сътрудничество с частния сектор, като например платформата за обучение с безплатен достъп „*Digitalizate Plus*“, както и за разработване на цифрови ресурси за разпространение и преподаване на испански език. Някои държави членки, например **Чехия** и **Естония**, влагат значителни инвестиции в програми за пряко повишаване на цифровите умения, насочени към населението като цяло. Сред тях са и програми за обучение в областта на цифровите умения, насочени към конкретни целеви групи, като търсещи работа лица, ключови специалисти и работодатели, особено МСП. През септември 2021 г. валонското правителство в **Белгия** прие нов проект на постановление за укрепване на основните цифрови умения. В това постановление са планирани увеличаване на часовете за обучение, стандартизирана педагогика, координация със службите по заетостта и по-стабилно и подобро финансиране за структурите, които осигуряват такова обучение. В **Люксембург** през октомври 2021 г. беше приет Национален план за действие за електронно приобщаване, съдържащ важен раздел за цифровите умения. В плана се предлага цифрова грамотност във формалното и неформалното образование за всички равнища и всички възрастови групи, със специални инициативи, които да дадат на гражданите възможност да придобият цифрова независимост. За да се развие цифровото образование и да се насърчат компетентностите на гражданите и наетите лица от различни сектори в областта на цифровите технологии, съгласно своя ПВУ **Полша** разработи План за развитие на компетентностите в областта на цифровите технологии за периода 2023—2030 г. **Малта** е в процес на разработване на „преброяване на цифровите умения“ на своята работна сила, като резултати следва да бъдат предоставени до края на 2022 г. Като част от обширната реформа за непрекъснато обучение, включена в ПВУ, във **Финландия** през пролетта на 2022 г. беше публикувана първата покана за подаване на заявления за предоставяне на обучение за укрепване на цифровите умения и/или екологичните умения. В рамките на своя ПВУ **България** инвестира в създаването на платформа за образование и обучение на възрастни, като целта е 500 000 души да получат обучение в областта на цифровите умения. С инвестиция по ПВУ **Румъния** планира да превърне няколко библиотеки в центрове за цифрови умения, в които 100 000 души от общности в неравностойно положение ще получат обучение по основни цифрови умения. По Стратегията на **Ирландия** за обща, математическа и цифрова грамотност се предоставя безплатна подкрепа за възрастни за придобиване на основните цифрови умения, необходими за участие в обществото. Като част от своя ПВУ Кипър прие своя Национален план за действие в областта на електронните умения, с който се укрепват цифровите умения в цялото общество.

Професионалното образование и обучение може да играе ключова роля в насърчаването на цифровите умения. **Испания** инвестира в цифровата трансформация на ПОО в рамките на своя ПВУ, който съдържа ключови действия за цифрово и екологично обучение на учители в сферата на професионалното обучение и

за превръщане на класните стаи в приложни пространства, в които се пресъздава технологична работна среда. В **Литва** свързаното с ПВУ законодателство относно схемата за чиракуване съдържа конкретна цел по отношение на цифровата трансформация, като се посочва, че най-малко 40 % от чиракуването трябва да се съсредоточи върху цифровите умения. За да се задоволи нарастващата нужда от цифрови умения, в **Португалия** се преразглежда съдържанието на професионалното и общообразователното обучение, включено в националния каталог на квалификациите в тази област. Това по-специално включва учебни модули, свързани с технологии и инструменти, за развиване на уменията, които са най-необходими в професионалния контекст, въз основа на прогнозиране на необходимите умения.

В контекста на Европейския зелен пакт и необходимостта от ускорен преход към чиста енергия в светлината на агресивната война на Русия срещу Украйна, държавите членки прилагат различни мерки за насърчаване и развитие на умения за екологичен преход. Например в **Естония** в ПВУ са включени инвестиции в екологични умения, насочени към повишаване на квалификацията и преквалификация, за да се подготви работна сила с по-широки знания и умения в областта на екосъобразната икономика. По мярката се насърчават възприемането на екосъобразни технологии чрез трансфер на знания, модернизирането на съдържанието и организирането на програми за обучение за придобиване на квалификации в рамките на висшето образование и на ПОО, както и осигуряването на повишаване на квалификацията и преквалификация. Новите професионални стандарти ще бъдат актуализирани и, когато е уместно, разработени, като се посочат резултатите от обучението в областта на екологичните умения и се изберат конкретни области и умения с най-голямо въздействие върху екологичния преход. Освен това в Териториалния план за справедлив преход за зависимия от битуминозни шисти регион Ида-Виру в Естония са включени мерки, насочени към повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците и търсещите работа лица, както и към предлагане на помощ при търсене на работа и активно включване на търсещите работа лица. В **Швеция** през 2022 г. правителството предложи да инвестира 100 милиона шведски крони за повишаване на уменията в областта на климата (*kompetenslyft för klimatet*). В момента шведската агенция за иновации Vinnova работи върху предложение за начина на структуриране на това действие, например кои програми да се считат за допустими, как да се разпределят средствата и кой орган да отговаря за администрирането. В **Дания** през април 2022 г. беше приет пакет на стойност 100 милиона датски крони за екологично обучение и повишаване на квалификацията. Средствата ще бъдат използвани, наред с другото, за инвестиции в оборудване и развиване на умения за обучители, главно в областите на селското стопанство, хранително-вкусовата промишленост, технологиите, строителството и транспорта. По-общо казано през периода 2022—2025 г. всички доставчици на бизнес обучение и обучение за пазара на труда могат да кандидатстват за финансиране, за да разработят и тестват образователни пътеки в областта на адаптирането към изменението на климата и екологичния преход.

Осигуряването на обучение е важна област на политиката за осигуряване на необходимите за екологичния преход умения. В някои държави членки, например **Ирландия и Испания**, се предоставят специфични програми за обучение на специалисти в секторите и професиите, в които има голямо търсене на екологични работни места. Като част от своя ПВУ **Малта** възнамерява да въведе програма за обучение и сертифициране в областта на сградите и строителството с акцент върху санирането. В **Австрия** с *klimaaktiv*, инициативата за опазване на климата на Федералното министерство за действия в областта на климата, околната среда,

енергетиката, мобилността, иновациите и технологиите, се въвежда иновативно съдържание в съществуващите образователни програми и в момента се предлагат квалификации за специалисти в областта на строителството и санирането, енергетиката и строителните технологии, екологичните ИТ, енергоспестяването, енергийното управление, съветите в областта на енергията и мобилността. Съществуват и инициативи за стимулиране на обучението в областта на екологичните умения сред безработните. В **Дания** неквалифицираните работници и работниците с остарели умения получават право на по-високи обезщетения за безработица (110 % от базовото равнище), ако започнат професионално образование по професия, в която има недостиг на кадри, включително обучение за екологични работни места.

За да увеличат участието на възрастни в учебни дейности, особено сред нискоквалифицираните работници, държавите членки въвеждат мерки за по-ефективно повишаване на информираността в съответствие с принципи 1 и 4 (съответно образование, обучение и учене през целия живот, и активна подкрепа за заетостта) на Европейския стълб на социалните права. Например в **Белгия** с частично финансиране по ПВУ фламандската общност започна изпълнението на стратегия, основана на насочване към специфични сегменти на възрастното население и координирана с разработването на схема за индивидуални сметки за обучение и с мерки за подкрепа на доставчиците на образование и обучение на възрастни и засилване на партньорствата в областта на обучението през целия живот. Това е в допълнение към индивидуалното право на 5 дни обучение на наето лице годишно (в еквиваленти на пълно работно време), което се прилага през 2024 г. на федерално равнище в контекста на ПВУ. В **Гърция** индивидуалните сметки за обучение са в основата на значителна реформа в предоставянето на образование и обучение на възрастни, която е въведена в контекста на ПВУ на държавата и е насочена към по-добро реагиране на нуждите на пазара на труда чрез подобрен механизъм за прогнозиране на необходимите умения. Прилагането на индивидуални сметки за обучение, подкрепено по линия на ЕСФ+, е посочено в цялостната стратегия на **Кипър** за учене през целия живот за периода 2021—2027 г. Целта на стратегията е да се гарантира, наред с другото, че ученето през целия живот е достъпно и подходящо за всички възрастни. Съгласно ПВУ на **Литва** ще бъде разработена нова информационна система, основана на модела на индивидуалните сметки за обучение, за възрастните, които искат да продължат да учат, като също така ще се дава достъп до свързани услуги като професионално ориентиране и признаване на умения и компетентности. За да се подобри съответствието между програмите за обучение на възрастни и нуждите на пазара на труда, в **Хърватия** програмите за обучение на възрастни бяха приведени в съответствие с Хърватската квалификационна рамка (CROQF) и беше подобро признаването на самостоятелното и неформалното учене. В **Дания** целта на инициативата за ротация на работните места е да се даде на работниците възможност да се занимават с учене и да се възползват от непрекъснатото учене чрез предоставяне на схеми за заместване за тези, чието време е ограничено. През септември 2021 г. **Унгария** въведе програма (на стойност 175 милиона евро) за повишаване на квалификацията на 70 хиляди наети лица до 2025 г., в която са предвидени стимули за включване на групи в неравностойно положение като нискоквалифицирани работници, млади хора, наети лица над 50 години или хора, живеещи с увреждания.

Държавите членки се стремят да осигурят качеството, признаването и разбирането на микроудостоверенията, които във все по-голяма степен се използват в системите за образование, обучение и на пазара на труда, в съответствие с принципи 1 и 4 (съответно образование, обучение и учене през целия живот, и активна подкрепа за заетостта) на Европейския стълб на социалните права.

Някои държави членки институционализираха използването и признаването на микроуверенията като инструмент, който има значителен потенциал за предлагане на бързо и целенасочено повишаване на квалификацията и преквалификация за работниците, учещите и търсещите работа лица в светлината на двойния преход. В **Ирландия** сертификатите за микроуверения са включени в Националната квалификационна рамка на Ирландия от нейното създаване през 2003 г. През 2022 г. те се издават от различни доставчици, включително висши училища, ПОО и доставчици на неформално образование. Участниците на пазара на труда ги ценят във все по-голяма степен, тъй като с тях се предоставят целенасочени, гъвкави и подлежащи на проверка възможности за повишаване на квалификацията. В **Нидерландия** микроуверенията (*edubadges*) могат да се издават онлайн и техните получатели могат да ги съхраняват и споделят с работодатели или с доставчици на образование, за да се увеличат гъвкавостта и достъпността на образованието и обучението. След приемането на новия Закон за образованието и обучението на възрастни в съответствие с ПВУ на **Хърватия**, през 2021 г. „микроквалификациите“ станаха част от формалното образование за възрастни. Националната квалификационна рамка на Хърватия ще включва единици за измерване на резултатите от обучението, свързани с кратки курсове за обучение, които могат да доведат до частични или пълни квалификации. Неотдавна в **Испания** с новия Закон за професионалното образование и обучение (Органичен закон 3/2022) микроуверенията бяха интегрирани в официалното професионално обучение с пътека за натрупване и сумиране на единични удостоверения към официален сертификат за ПОО. По подобен начин в **Латвия** с новият закон за ПОО от март 2022 г. беше позволено микроуверенията да се натрупват за пълна квалификация или съответно да се използват като самостоятелни квалификации. С преразглеждането (което още не е приключило) на своя Закон за образованието и обучението на възрастни **Естония** има за цел да уреди съдържанието, предоставянето, качеството и продължителността на ученето, което води до присъждане на микроуверения. В някои други държави членки, например **Полша, Словения и Финландия**, продължават консултациите и обсъждането на законови инициативи във връзка с микроуверенията. В Полша внедряването на микроуверенията ще бъде подкрепено по линия на ЕСФ+.

Укрепената гаранция за младежта продължава да бъде крайъгълният камък на политиката за насърчаване на структурни реформи и мерки в подкрепа на пригодността на младите хора за заетост. В рамките на укрепената гаранция за младежта, в съответствие с принцип 4 (активна подкрепа за заетостта) на Европейския стълб на социалните права, както и в контекста на мерките, подпомагани по фондовете на ЕС (ЕСФ+, МВУ), някои държави членки започнаха изпълнението на нови инициативи за прилагане на укрепената гаранция за младежта. В края на 2021 г. **Португалия** прие „Засилен национален план за прилагане на гаранцията за младежта“, а през юни 2021 г. **Испания** въведе „План за гаранция за младежта плюс за периода 2021—2027 г.“ заедно със „Стратегия за младежта 2030“. **Литва, Швеция и Естония**, (последната като част от своя ПВУ) приеха неотдавна нови планове за прилагане на гаранцията за младежта. Други държави членки, например **Хърватия и Гърция**, актуализират своите планове за прилагане на Гаранцията за младежта, а **България** работи върху национално рамково споразумение за прилагането на гаранцията за младежта.

Значителен брой държави членки, също с подкрепа с финансиране по ПВУ, изпълняват реформи и нови програми, включително стимули за наемане на работа и съпътстващи схеми, насочени към младите хора. Тяхната цел е да се увеличи пригодността на младите хора за заетост в съответствие с първия и третия

принцип на Европейския стълб на социалните права (съответно образование, обучение и учене през целия живот, и равни възможности). В **Естония** в ПВУ са включени няколко мерки в подкрепа на младите хора, като например реформа на уменията в подкрепа на цифровия преход, включително нови възможности за кариерно развитие както за наетите лица, така и за безработните чрез повишаване на квалификацията и преквалификация в сферата на ИКТ. Целта на друга мярка, наречена „Моята първа работа“, е да се намали безработицата сред младите хора, като се насърчава наемането на млади хора с малък трудов опит чрез съчетаване на субсидии за заплати и възможности за обучение. В **Гърция** с програмата „*Proto Ensimo*“ (Първи печат) се улесняват първото навлизане на младите хора на пазара на труда и създаването на нови работни места в частния сектор, като се предоставят субсидии в размер на 600 EUR (или 300 EUR за непълно работно време) както на младите служители, така и на работодателите. **Испания** включи в своя ПВУ инициативата „*Инвестиции във връзка с безработицата сред младите хора*“, която се състои от три програми. Програмата „*Тандем*“ има за цел да се постигне професионална компетентност чрез обучение в съчетание с наемане на работа, като най-малко 25 % от програмата са съсредоточени върху умения, свързани с климата, а 25 % — върху цифрови умения. Втората е програмата „*Първи опит*“; с нея се улеснява първият професионален опит, като най-малко 20 % от програмата са посветени на умения, свързани с климата, а 20 % — на умения, свързани с цифровите технологии; и накрая, по програмата „*Investigo*“ се предоставя работа, свързана с разработването на изследователски проект. В **Кипър** като част от ПВУ се планира да бъдат създадени мобилни звена на ПСЗ, за да се подобри възможността за повишаване на информираността на младите хора, незаети с работа, учене или обучение (NEET). Освен това в ПВУ на Кипър е включена и схема, по която се предоставят субсидии на работодатели от частния сектор като стимул за наемане на млади безработни и NEET (на възраст 15—29 години) и се предоставя двумесечно обучение. Кипър също така възнамерява да преодолее несъответствията между образованието и изискванията на пазара на труда, като до 2023 г. разшири пилотния си механизъм за проследяване на завършилите така, че да обхване всички висши училища. И накрая, чрез финансиране по линия на ЕСФ+ Кипър планира също така да приложи инициативата *Aim, Learn, Master, Achieve* (ALMA — стреми се, учи, овладей, постигай), която е насочена към NEET и по-специално към млади хора в неравностойно положение. ALMA ще бъде насърчавана чрез сътрудничество/партньорство между ПСЗ, работодатели/дружества, както и други потенциални партньорски организации. **Словакия** планира да актуализира „дипломната практика“, която има за цел да се увеличи пригодността за заетост на търсещите работа в неравностойно положение (напр. NEET, напусналите училище) чрез развитие и затвърждаване на умения за работа с придобиване на практически опит в дружество.

Някои държави членки започнаха да изпълняват инициативи за подобряване на интеграцията на по-възрастните работници на пазарите на труда и на тяхната пригодност за заетост, което ще помогне също така за справяне с предизвикателството на демографската промяна, в съответствие с принципи 3 и 4 (съответно равни възможности и активна подкрепа за заетостта) на Европейския стълб на социалните права. В контекста на пандемията **Люксембург временно облекчи правилата, ограничаващи платената заетост на лица, които са се пенсионирали по-рано, за да се задоволи нуждата от персонал в различни сектори, особено в сектора на здравеопазването.**

Държавите членки все по-често приемат мерки за предоставяне на постоянен отпуск по семейни причини и специален отпуск на хора с отговорности за

полагане на грижи, за да подкрепят по-голямото участие на жените на пазара на труда, в съответствие с принципи 2 и 9 (съответно равенство между половете и равновесие между професионалния и личния живот) на Европейския стълб на социалните права. В **Белгия** считано от 1 септември 2021 г. максималната продължителност на отпуска за неформални грижи за лица, нуждаещи се от грижи, беше увеличена на три месеца при работа на пълно работно време или шест месеца при намаляване на работното време с една пета или с половината от пълното работно време. В **Дания** от август 2022 г. влязоха в сила нови мерки, според които обезщетението след раждане се разделя поравно между родителите и възлиза на 24 седмици обезщетение за майчинство/бащинство след раждането. Част от отпуска може да се прехвърля от единия родител на другия. През август 2022 г. правителството на **Ирландия** одобри Закона за обща схема на планираното равновесие между професионалния и личния живот и за други разпоредби, който има за цел да се въведе право на пет дни отпуск годишно за медицински грижи, свързани със сериозно заболяване, и да се удължи срокът на съществуващото право на почивки за кърмене съгласно Закона за закрила на майчинството от шест месеца на две години. Освен това ирландският Закон за родителския отпуск от 2019 г. беше актуализиран през октомври 2021 г., като платеният родителски беше удължен от пет на седем седмици, за да се използва гъвкаво, докато детето навърши две години. В **Италия** през юни 2022 г. беше предприета реформа с цел да се насърчи равновесието между професионалния и личния живот на работниците със задължения за полагане на грижи в качеството на родители и/или полагащи грижи лица, да се постигне по-равно разпределение на отговорностите за полагане на грижи между мъжете и жените и да се насърчи равенството между половете както на работното място, така и в семейството. Считано от 2022 г. законодателството беше актуализирано, за да се установи задължителен и незадължителен отпуск по бащинство съответно от 10 дни и един ден (ако е прехвърлен от майката). Освен това закон, приет през април 2022 г., има за цел да се подкрепят семействата с деца и да се насърчи съчетаването на професионалния и семейния живот, като се въведе месечна универсална помощ за всички деца на издръжка, да се реформират различни видове отпуски по семейни причини, да се въведат стимули за навлизане в работната сила на жените с отговорности за полагане на грижи и да се разработят политики в подкрепа на семействата, които имат разходи за образование и училище. През ноември 2021 г. **Кипър** въведе реформа, с която отпускът по майчинство се увеличава от 18 на 22 седмици за второ дете или за второ дете чрез осиновяване или от сурогатна майка и на 26 седмици за трето дете. Продължителността на отпуска по бащинство е две седмици, които трябва да се ползват в рамките на 16 седмици от раждането или осиновяването на детето. Кипър също така планира до края на 2022 г. да въведе правото на платен родителски отпуск, правото на гъвкаво ползване на родителския отпуск и правото на отпуск за лица, полагащи грижи. През 2022 г. **Литва** предприе мерки за въвеждане на допълнителни дни отпуск за родителите, като се вземат предвид броят на децата, както и състоянието на увреждане на децата (вж. раздел 2.3.2). Считано от 4 септември 2022 г. във **Финландия**, съгласно реформата на отпуск по семейни причини, насочена към увеличаване на равенството в професионалния живот между родителите, и като се зачитат различните форми на семейство, и двамата родители ще получават 160 дни родителски отпуск. От тях най-много 63 дни могат да бъдат прехвърлени на другия родител или на настойник, на съпруга или на съпруг на другия родител. Останалата част от бременността е защитена от отпуск за бременност с продължителност 40 дни. Отпускът може да се ползва на много периоди, докато детето навърши двегодишна възраст. Считано от 2 август 2022 г. **Нидерландия** въведе право на платен родителски отпуск с продължителност 9 седмици със заплащане на 70 % от дневното

възнаграждение. През ноември 2021 г. **Франция** увеличи броя на дните отпуск (310 дни, които трябва да се ползват в рамките на три години, с еднократно подновяване) и финансовата подкрепа, на която родителите имат право в случай на сериозно заболяване на дете. Освен това родителите имат право на два дни отпуск, ако детето им е диагностицирано с хронично заболяване. През 2022 г. в **Малта** обхватът на безплатните услуги за грижи за деца беше разширен, така че да се включат наети лица, работещи вечер, в събота и неделя или на смени. Освен това с нов закон от юли 2022 г. се въвежда и предоставя платен отпуск по бащинство от 10 дни при раждане или осиновяване за бащи и втори родители. В допълнение към това се дава право на платен родителски отпуск от 4 месеца за всеки родител на дете под 8 години, право на неплатен отпуск от 5 работни дни годишно за лица, полагащи грижи, и право на гъвкави схеми на работа за работници с деца под 8 години и полагащи грижи лица. Считано от август 2022 г. в **България** бащата или осиновителят има право на платен отпуск (710 BGN, приблизително 363 EUR) от 2 месеца за отглеждане на деца до 8-годишна възраст, при условие че не се е възползвал от подобни схеми.

Държавите членки въвеждат мерки за споделени и гъвкави схеми на работа за семейства и хора с отговорности за полагане на грижи в съответствие с принципи 2 и 9 (съответно равенство между половете и равновесие между професионалния и личния живот) на Европейския стълб на социалните права. През януари 2021 г. **Чехия** въведе изменение на закона, с което на наетите лица, работещи на непълно работно време, се дава възможност да споделят една длъжност. Тази мярка има за цел да се разшири обхватът на гъвкавите схеми на работа и е съфинансирана от ЕСФ с финансови стимули, покриващи част от заплатата, с подкрепа на координаторите на семейната политика в регионите, както и с методически ръководства, анализи на политики и най-добри практики. В **Ирландия** планираният Закон за обща схема на планираното равновесие между професионалния и личния живот и за други разпоредби има за цел да се въведе право на полагащите грижи лица да поискат гъвкави схеми на работа, включително съкратено или намалено работно време. **Кипър** планира до края на 2022 г. на работещите родители с деца до 8-годишна възраст и на полагащите грижи лица да бъде предоставено правото да поискат гъвкави схеми на работа. През 2022 г. в **Литва** бяха предприети мерки за въвеждане на възможност за работа на по-малко от пълен работен ден и за организиране на работа от разстояние и гъвкав работен график за бременни жени, кърмещи жени или самотни родители, отглеждащи деца до 14-годишна възраст (или до 18-годишна възраст, ако децата са с увреждания), и за родители, отглеждащи деца до 8-годишна възраст.

Няколко държави членки предприеха действия за насърчаване на активизирането, подкрепа за заетостта на жените и справяне с разлики в заплащането на жените и мъжете в съответствие с принципи 2 и 4 (съответно равенство между половете и активна подкрепа за заетостта) на Европейския стълб на социалните права. В **Ирландия** Законът за информация за разликата в заплащането на жените и мъжете беше актуализиран през юли 2021 г. и от организациите ще се изисква да докладват за разликите в заплащането на жените и мъжете, като посочват разликите в заплащането между наетите лица — жени и мъже, включително бонусите. Първоначално изискването ще се прилага за организации с 250 или повече наети лица, но с течение на времето ще се разшири, така че да обхване и организации с 50 или повече наети лица. Със закона също така се изисква работодателите да посочат причините за разликите и мерките за отстраняването им, които трябва да бъдат (предложени, но не са задължителни). В **Италия** в Закона за бюджета за 2022 г. се предвижда увеличение от 50 милиона евро годишно, като се започне от 2023 г., за фонда, подкрепящ равенството в заплащането на жените и мъжете. Средствата са

предназначени за интервенции, насочени към подкрепа за равното заплащане на жените и мъжете и равните възможности на работното място и към признаване на социалната им стойност за икономическото развитие. Освен това приетият Национален стратегически план има за цел да се определят добри практики за борба със стереотипите, свързани с пола, да се премахне разликата в заетостта между жените и мъжете, да се постигне равнопоставеност при участието в различни икономически сектори, да се преодолее разликата в заплащането и пенсиите и да се постигне баланс между половете при вземането на решения. Освен това в италианския ПВУ са предвидени инвестиции за насърчаване на предприемачеството сред жените, подпомагане на изпълнението на иновативни бизнес проекти за дружества, създадени и управлявани от жени или предимно от жени, и инвестиции в система за сертифициране за дружества, подкрепящи равенството между половете в своите практики. Във **Франция** със закона от декември 2021 г. бяха въведени редица мерки, насочени към насърчаване на икономическото и професионалното равенство между жените и мъжете. От 1 март 2022 г. работодателите с най-малко 1000 наети лица са длъжни да публикуват ежегодно всички разлики в представителството между жените и мъжете сред висшите ръководни кадри и членовете на ръководните органи. Тази информация ще бъде публикувана на уебсайта на Министерството на труда от 1 март 2023 г. В закона е включено също така създаването на квота от 30 % за управленските длъжности на дружествата от 1 март 2026 г., която ще се увеличи допълнително по-нататък (40 % от 1 март 2029 г.). През октомври 2021 г. **Гърция** прие рамката за предоставяне на услуги за грижи за деца на възраст между два месеца и две години и половина и за прилагането на услугата „Бавачки в квартала“, с която се подкрепя достъпът на жените до пазара на труда и се насърчава равновесието между професионалния и личния живот. Прилагането в цялата страна ще бъде предшествано от пилотна фаза в 33 общини.

Държавите членки въведоха нови инициативи и осъществиха реформи за подобряване на наемането на работа и пригодността за заетост на хората с увреждания в съответствие с принцип 17 (интеграция на хората с увреждания). В **Белгия** реформата Talents—Impulsion—Mobilisation на ПСЗ на Валония се финансира по белгийския ПВУ и има за цел да се предоставят по-персонализирани услуги и индивидуални пътища за уязвими лица, търсещи работа, в това число хора с увреждания. **България** планира да разгърне програма, по която се подкрепя устойчивата заетост на уязвими групи, в това число хора с увреждания, с бюджет от 51,1 милиона евро, финансиран от ЕСФ+. Операцията ще бъде насочена към 3600 представители на уязвими групи, в това число хора с увреждания, като те ще бъдат подпомогнати със субсидирана заетост, наставничество, адаптиране на работната среда и транспорт. През октомври 2022 г. **Чехия** увеличи стимулите за наемане на работа на хора с увреждания. За да увеличи услугите по заетостта, предлагани от ПСЗ на хора с увреждания, през юли 2021 г. **Ирландия** прие подход за ранно ангажиране. Съгласно този подход, който се очаква да бъде прилаган напълно до края на 2022 г., ирландските ПСЗ активно ще предлагат и предоставят услуги по заетостта и подкрепа на търсещите работа лица с увреждания колкото е възможно по-рано. Ангажираността ще бъде доброволна и ще бъде насочена към нуждите на лицето и пречките, пред които са изправени хората с увреждания. През февруари 2022 г. **Хърватия** прие Закон за изменение на Закона за пазара на труда, с който се подобряват условията за предоставяне на финансова помощ на безработни лица с увреждания и се определя паричната помощ да бъде в размер на 10 % от нетната минимална работна заплата. Като част от изпълнението на своя ПВУ през август 2021 г. **Латвия** прие план за насърчаване на равните възможности за хората с увреждания. С плана се коригират

правилата за определяне на статута на увреждане, въвеждат се мерки за приобщаване на пазара на труда, както и за достъпност на инфраструктурата в застроената среда. В **Литва** беше прието изменение, с което се разширява приложимостта на активните политики по заетостта (АПЗ) по отношение на хората с увреждания. Новата инициатива е насочена към улесняване на навлизането на хората с увреждания на свободния пазар на труда, където те могат да кандидатстват за избрана от тях работа, а не да бъдат наемани в специални социални предприятия, където изборът е ограничен. През 2022 г. **Португалия** въведе програма, по която се подкрепя процесът на наемане и пригодност за заетост на хора с увреждания чрез подкрепа за сключване на договори, включване, интеграция и предприемачество, включително свързаните с професионалната рехабилитация. За да се насърчат стабилизирането и интеграцията на пазара на труда, програмата има за цел да се адаптират, укрепят и съживят стимулите за заетост, свързани с осигурителните вноски и с програмите по политиката по заетостта. Съгласно ПВУ във **Финландия** през 2022 г. ще започне дейност нов държавен междинен оператор на пазара на труда, за да се насърчи адаптирането и намирането на работа на лица, които са изложени на значителен риск да бъдат окончателно изключени от пазара на труда, включително лица с намалена работоспособност. След като започне да осъществява дейност, дружеството има за цел да осигури трудови правоотношения на около 1000 души.

Държавите членки предприеха действия за подкрепа и улесняване на интегрирането на граждани на трети държави на пазара на труда. През 2022 г. **Естония** измени програмата на естонското правителство „Заселване в Естония“, която се състои от курс за адаптация и езиково обучение за новопристигнали мигранти, за да отговори по-добре на нуждите на участниците, като раздели предишния комбиниран модул „Работа и предприемачество“ на два отделни модула. В допълнение, наред с обучението на ниво А1, в програмата са включени езикови курсове на ниво А2, като методологията на преподаване е адаптирана. Освен това Естония одобри Глобалната конвенция на ЮНЕСКО за признаване на квалификациите, отнасящи се до висшето образование (Глобална конвенция), в която са определени правата на лицата придобитите от тях в чужбина квалификации да бъдат оценявани по прозрачен и недискриминационен начин. Езиковите курсове имат важна роля в държавите членки. Във **Финландия** например бяха отпуснати допълнителни средства за преподаване на фински/шведски като втори език, грамотност и обучение за интеграция в неформалното образование. По-конкретно финландското правителство предлага бюджетът за 2023 г. да се увеличи с 5,5 милиона евро за оперативните разходи на Центъра за услуги за непрекъснато учене и заетост, които да се използват за образование и обучение, предназначено за украинци. В **Германия** през ноември 2021 г. Министерството на труда и социалните въпроси предостави на търсещите убежище лица от Афганистан ранен достъп до мерки за интеграция на пазара на труда, като например професионални езикови курсове. През декември 2021 г. **Ирландия** публикува нови насоки и набори от инструменти съгласно своята стратегия за грамотност на възрастните за цял живот (ALL), за да помогне на учещите мигранти да подобрят уменията си по английски език и да напреднат чрез продължаващо образование и обучение. През март 2022 г. **Франция** изпълни своята цялостна и индивидуализирана програма за подкрепа за интеграция на бежанците („AGIR“). По програмата се предлага, наред с другото, персонализирана схема за подпомагане, с която се улеснява признаването на предишния опит на новопристигнали чужденци, опростява се тяхната професионална интеграция и се подобрява достъпът до работа за тези, които са най-отдалечени от заетостта поради своите особености. В **Италия** италианските власти и ВКБООН подписаха меморандум за разбирателство за

насърчаване на интеграцията на бежанците и търсещите убежище лица на пазара на труда чрез поредица от съвместни дейности. Целта на споразумението е да се увеличи участието на частния сектор, като на дружествата се предоставят информация и инструменти за приемане на бежанци и се повишат уменията на мрежата от служби по заетостта и участници от гражданското общество, които подкрепят процесите на приобщаване. През март 2022 г. с финансиране от ПВУ **Словакия** прие закон за подобряване на интеграцията на работниците мигранти, включително на завърнали се лица, висококвалифицирани наети лица от трети държави и членове на техните семейства, както и на чуждестранни студенти, учещи в Словакия. Целта е да се създаде правна уредба за „обслужване на едно гише“, на което се предоставят всеобхватни консултации и услуги.

Държавите членки са приели мерки за ускоряване на признаването на квалификациите на разселените лица от Украйна. Като си сътрудничат в мрежата ENIC-NARIC, **Австрия, Естония, Франция и Словения** например работят заедно за предоставяне на съвети и за общи стандарти за признаване на дипломи. В **Португалия**, както и в **Австрия**, заявленията за признаване на дипломи от разселени лица от Украйна се разглеждат с приоритет. Някои държави членки на свой ред опростиха и съкратиха процедурите за признаване. Например **Германия, Литва, Португалия и Латвия** приемат цифрови копия на документи и се отказват от изискването за заверен превод. В **Италия** властите предоставиха на висшите учебни заведения база данни, съдържаща обширен списък и обяснения на украинските квалификации, а разселените лица в социалния и здравния сектор могат да бъдат наемани на работа при представяне на европейски паспорт за квалификации за бежанци. По подобен начин в **Чехия** властите публикуваха ръководство за хармонизиране и ускоряване на признаването. Във **Финландия** длъжностните лица, които отговарят за признаването на формалните квалификации, преминаха специално обучение, за да разбират по-добре украинската образователна система. Като отмени изискването за апостил за заверка на чуждестранни официални документи, **Словакия** улесни признаването на предишни умения.

Няколко държави членки предприеха мерки за улесняване на интеграцията на пазара на труда на разселени лица от Украйна чрез обучение и мерки за облекчаване на препятствията пред навлизането. Специфичните езикови курсове за разселени лица от Украйна са преобладаващият вид програма, разработена наскоро от държавите членки. Например в **Германия** повече от половината от общия брой разселени лица от Украйна са участвали в езикови курсове. **Словакия** разработи образователен проект, по който на разселените лица се дават теоретични и практически знания заедно с финансова помощ, която се получава след завършване на курса и покрива таксата за курса и част от свързаните с него разходи. В **Чехия** разселените здравни работници от Украйна получават временно разрешение за практикуване на професията (за фиксиран период от 12 месеца), което им позволява да подобрят езиковите си умения и да се запознаят с националната система за здравеопазване. Този режим на стаж им позволява да придобият необходимите знания, за да издържат изпита за признаване. В **Словакия** разселените работници трябва да издържат допълнителен изпит в университет или средно училище и да представят признат сертификат за образование, за да им бъде разрешено да работят в сектора на здравеопазването. В **Унгария** разселените украинци с украинска държавно призната квалификация в областта на здравеопазването могат да започнат работа по професията си успоредно с процедурата за признаване на квалификация.

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, борбата с недекларирания труд, 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

Справянето със сегментацията на пазара на труда е от ключово значение за повишаване на качеството на работните места и за функционирането на пазарите на труда и 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. Сегментацията на пазара на труда предполага наличие на трайни различия в условията на труд на физическите лица на пазара на труда, които не могат да бъдат приписани на разликите в техните умения, професия и опит¹³⁸. Ясен сигнал за сегментация на пазара на труда е съчетанието от висок дял на временните договори за определени групи работници и ниски равнища на преход към постоянна работа. Високите дялове на „фиктивната“ самостоятелна заетост също може да са свързани с нея.

Делът на временната заетост от общата заетост се е увеличил само малко през 2021 г. в повечето държави членки в контекста на по-благоприятните икономически условия. Средният дял на хората на временни договори¹³⁹ сред всички наети лица (на възраст 20—64 години) се е увеличил леко в ЕС от 10,9 % през 2020 г. на 11,2 % през 2021 г., като все още е с 0,8 процентни пункта под равнището отпреди пандемията. Въпреки това, на тримесечна основа, делът на временно наетите лица (20—64 години; сезонно изгладен) възлиза на 13,1 % през второто тримесечие на 2022 г., като е с 0,1 процентни пункта по-висок в сравнение с първото тримесечие на

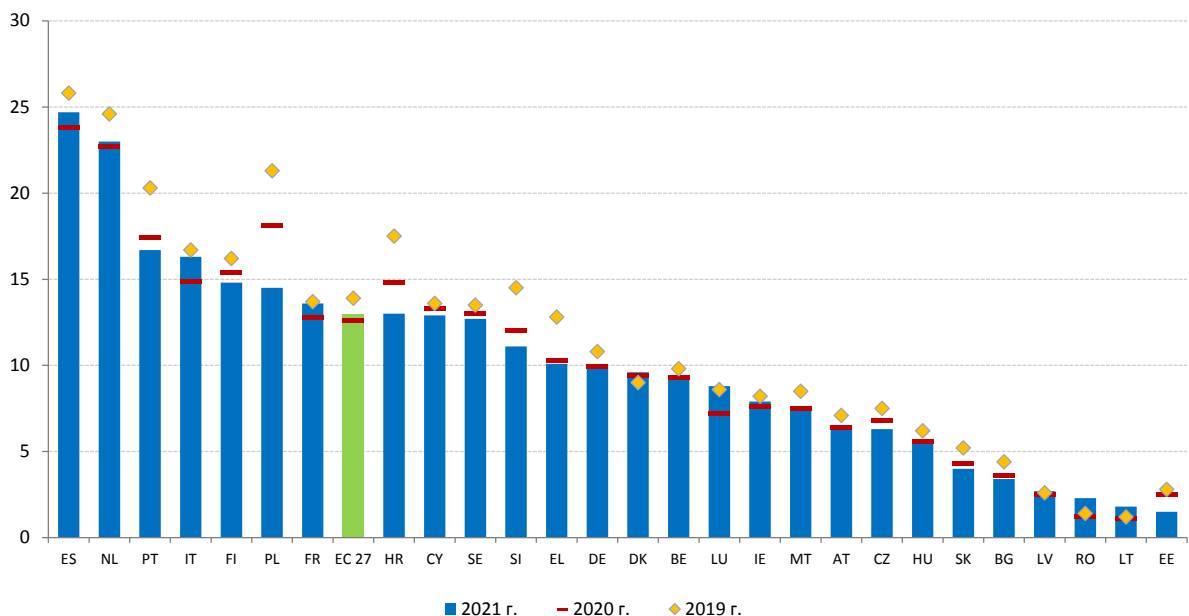
¹³⁸ Вж. Международна организация на труда (МОТ) и Eurofound. На практика това означава, че пазарът на труда е разделен на подпазари или сегменти, отличаващи се с различни характеристики и правила на поведение, като например договорни споразумения (т.е. безсрочни срещу срочни договори), естество и разнообразие на законодателството за защита на заетостта в държавите членки (т.е. правила, уреждащи индивидуалното и колективното наемане и освобождаване на служители на срочни трудови договори) или видове засегнати работници (напр. лица с недоброволна временна заетост или заетост на непълно работно време, наред с другите).

¹³⁹ Този термин се отнася както за нестандартни условия на труд (като гъвкави договори, срочни договори, договори на повикване и договори с нулево работно време), така и за договори за временна заетост, като са изключени работата на непълно работно време и самостоятелно заетите лица без служители. Източник: Показатели на Евростат [lfsi_pt_a] и [lfsi_pt_q], съответно за годишните и тримесечните данни

2021 г. и с 1,1 процентни пункта над най-ниската стойност от второто тримесечие на 2020 г. Разликите между държавите членки са значителни. Докато в Испания, Нидерландия, Португалия и Италия се отбелязват стойности над 15 %, делът е под 4 % в Естония, Литва, Румъния, Латвия и България — вж. фигура 2.3.1. Като цяло държавите членки с най-големи дялове на временните договори преди пандемията от COVID претърпяха най-големи спадове, докато в тези с относително ниски равнища се наблюдава леко увеличение оттогава¹⁴⁰. Значителни намаления са регистрирани между 2019 г. и 2021 г. в Полша (6,8 процентни пункта), Хърватия (4,5 процентни пункта), Португалия (3,6 процентни пункта), Словения (3,4 процентни пункта) и Гърция (2,7 процентни пункта), а увеличение се наблюдава в Румъния (0,9 процентни пункта), Литва и Дания (0,6 процентни пункта) и Люксембург (0,2 процентни пункта).

Фигура 2.3.1: Временната заетост продължава да е малко под равнищата отпреди кризата, макар и със значителни разлики между държавите членки

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



Забележка: Определението се различава в Испания и Франция през 2021 г. (вж. метаданните).

Източник: Евростат, [lfsi_pt_a], EU-LFS.

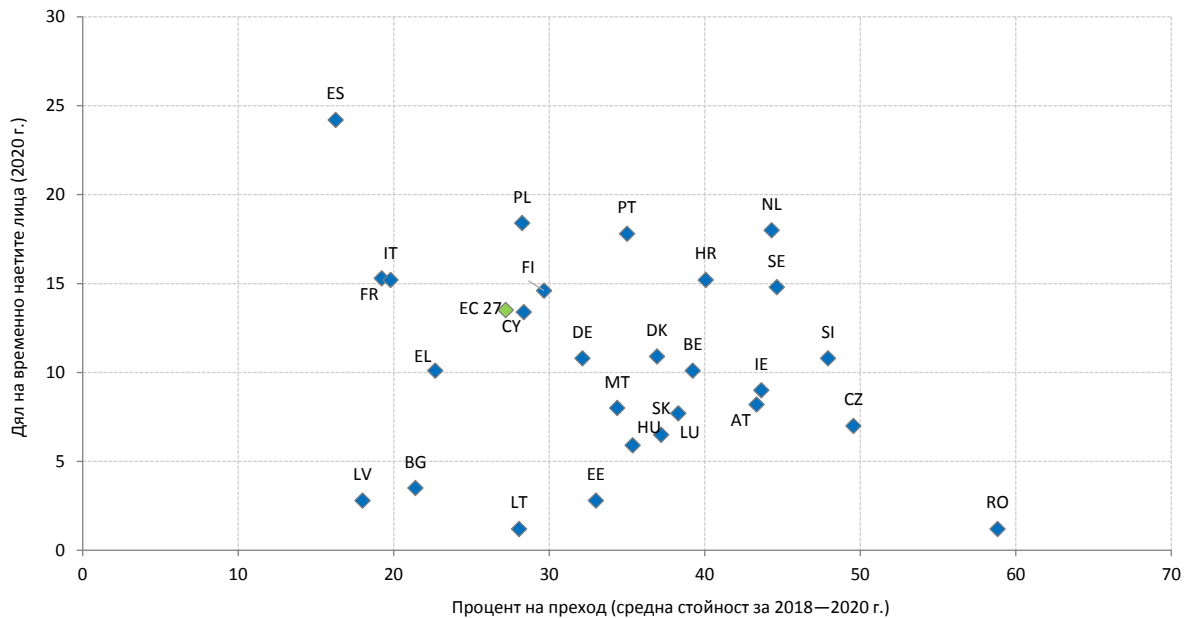
В някои държави членки се наблюдава висок дял на временните договори, съчетан с ниски с равнища на преход към постоянна заетост. На фигура 2.3.2 е показан броят на временно наетите лица (на възраст 20—64 години) като процент от общия брой, спрямо средните равнища на преход от временни към безсрочни договори за период от 3 години (т.е. между 2018 г. и 2020 г.). През 2020 г. най-критичната ситуация, характеризираща се с високи равнища на временни договори (над 15 %) в съчетание с относително ниски равнища на преход (под 30 %), беше установена в Испания, Полша, Франция и Италия. В други държави членки като Нидерландия, Португалия, Хърватия и Швеция равнищата на временна заетост бяха над средните за ЕС (13,5 % през 2020 г.), но бяха съчетани с високи равнища на преход (над 35 %). Обратно, в Литва, Латвия и България делът на временните договори беше много нисък (под 4 %), с ниски равнища на преход към постоянни договори. В Румъния, Унгария,

¹⁴⁰ Европейска комисия, *Пазар на труда и развитие в областта на трудовите възнаграждения в Европа — годишен преглед за 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г. (предстояща публикация).

Словакия, Чехия, Люксембург и Естония делът на временните договори беше под 8 %, а равнищата на преход — над 30 %.

Фигура 2.3.2: Наблюдават се значителни разлики между държавите членки в дела на временните договори и в коефициента на превръщането им в постоянни работни места

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: Прекъсване на динамичните редове през 2020 г. за Германия. Процентът на преход към заетост за Латвия е за 2017 г.; стойността за Словакия е средната стойност само за 2019 г. и 2020 г.

Източник: Евростат, [[lfsa_etpgan](#)] EU-LFS и [[jilc_lvhl32](#)] EU-SILC.

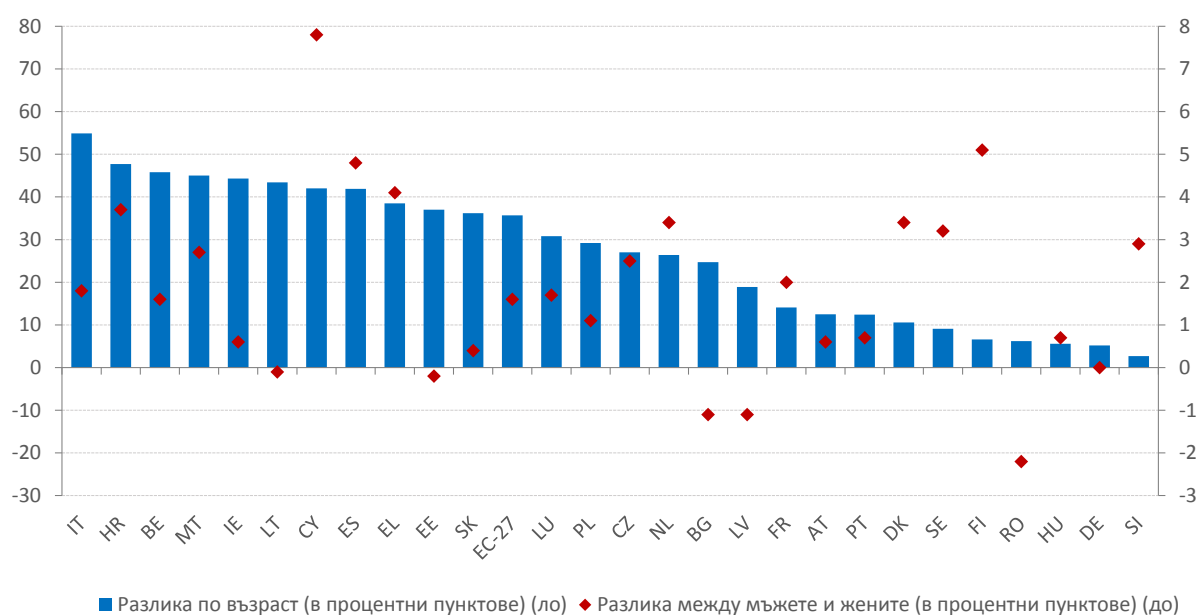
Делът на хората, работещи недоброволно на временни договори, се различава значително в отделните държави членки, като някои държави са изправени пред специфични предизвикателства. Процентът на наетите лица (на възраст 20—64 години), недоброволно работещи на временни договори, възлиза на 7,8 % в ЕС през 2021 г. Въпреки това разликата между най-високите и най-ниските стойности в отделните държавите членки остава значителна (15,4 процентни пункта през 2021 г.) и непроменена спрямо 2020 г. Държави членки като Испания (19,5 %), Италия (13,4 %), Португалия (12,2 %) и Кипър (11,9 %) са изправени пред особено предизвикателство в това отношение, като отчитат най-висок дял на недоброволно временно наетите лица. Обратно, в Латвия, Румъния, Литва и Естония този процент е под 2 %. Като цяло наетите жени са по-засегнати от недоброволна временна заетост, отколкото мъжете, въпреки че тези разлики са относително ниски (под 1,5 процентни пункта), с изключение на Кипър (7,5 процентни пункта), Гърция (5 процентни пункта), Хърватия (3,3 процентни пункта) и Финландия (3,2 процентни пункта).

Временните договори продължават да са по-разпространени сред младите хора и жените. Делът на временно наетите лица е 48,9 % през 2021 г. в ЕС за младите хора (на възраст 15—24 години), или с 37 процентни пункта по-висок от този за хората на възраст 25—54 години и 42,7 процентни пункта по-висок от този за хората на възраст 55—64 години. През 2021 г. най-високи дялове са докладвани по отношение на Испания (69,1 %), Нидерландия (68,2 %), Словения (63,5 %) и Италия (61,7 %), а най-ниски — в Естония (6,8 %), Литва (6,7 %) и Латвия (5,3 %). През 2021 г. делът на наетите жени (на възраст 20—64 години) на временни договори в ЕС е бил 13,8 %, с 0,4 процентни пункта по-висок, отколкото през 2020 г. Разликата между жените и

мъжете при временната заетост леко се е увеличила — от средно 1,4 процентни пункта през 2020 г. до 1,6 процентни пункта през 2021 г., като съществуват значителни разлики в отделните държави членки — вж. фигура 2.3.3. През 2021 г. най-големите разлики между мъжете и жените по отношение на разпространението на временните договори се наблюдават в Кипър (7,8 процентни пункта) и Финландия (5,1 процентни пункта). В Румъния, България и Латвия повече мъже, отколкото жени са били на временни договори, което води до обрната разлика между половете.

Фигура 2.3.3: Временните договори са значително по-разпространени сред младите хора (възрастова група 15—24 години) и сред жените (с някои изключения)

Разлика между възрастовите групи 15—24 години и 25—54 години в дела на временно наетите лица от общия брой наети лица — „възрастова разлика“ (процентни пунктове, 2021 г., лява ос). Разлика между жените и мъжете в дела на временно наетите лица от общия брой — „разлика между жените и мъжете“ (процентни пунктове, 2021 г., дясна ос).



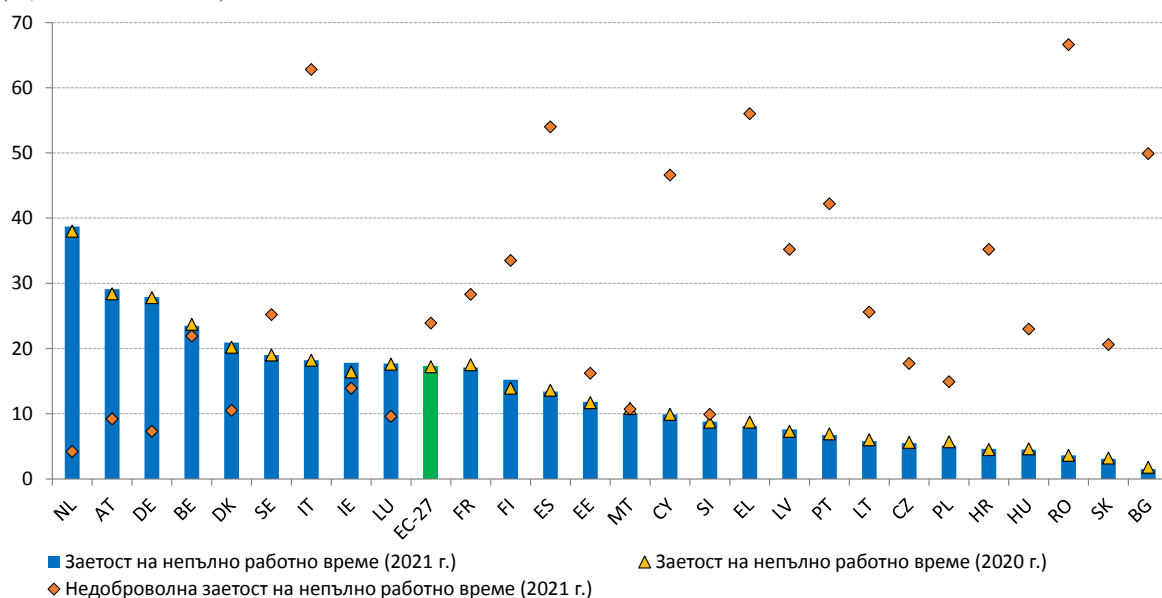
Източник: Евростат, [lfsi_pt_a], EU-LFS.

Делът на заетостта на непълно работно време в ЕС остава като цяло стабилен; в няколко държави членки значителна част от тази заетост е недоброволна. Със стойност 17,2 % през 2021 г. делът на наетите лица (на възраст 20—64 години), работещи на непълно работно време, в ЕС остава непроменен в сравнение с 2020 г. и все още е с 1,5 процентни пункта по-нисък в сравнение с 2019 г. В пет държави членки (Нидерландия, Австрия, Германия, Белгия и Дания) са регистрирани стойности над 20 %, а в други пет (България, Словакия, Румъния, Унгария и Хърватия) — под 5 % — вж. фигура 2.3.4. В някои държави членки между 2020 г. и 2021 г. се наблюдава малък спад (под 1 процентен пункт) в дела на наетите лица, работещи на непълно работно време (а именно Малта, Полша, Гърция, Франция и България). Обратно, увеличения се наблюдават в Ирландия (1,4 процентни пункта), Финландия (1,3 процентни пункта), Нидерландия, Дания и Австрия (0,7 процентни пункта). Делът на недоброволната работа на непълно работно време в общата заетост възлиза на 23,9 % през 2021 г. в ЕС,

отново със значителни разлики между държавите членки¹⁴¹. Румъния, Италия, Гърция, Испания и България отчитат стойности около или над 50 %, докато в Нидерландия, Германия, Австрия, Люксембург и Словения стойностите са равни на или под 10 %.

Фигура 2.3.4: Делът на работата на непълно работно време е като цяло стабилен през последната година, но със значителен недоброволен компонент в много от държавите

Дял на заетостта на непълно работно време в общата заетост (20—64 години) и недоброволната заетост на непълно работно време като процент от общата заетост на непълно работно време (20—64 години) (% , годишни данни).



Забележка: Определението се различава в Испания и Франция през 2021 г. (вж. метаданните).

Източник: Евростат, [lfsi_pt_a] и [lfsa_eppgai], EU-LFS.

Делът на самостоятелно заетите лица без служители обикновено е висок, но съществуват значителни разлики между държавите членки. Въпреки че самостоятелната заетост обикновено е доброволна и е положителен знак за предприемачески дух, с нея понякога се прикриват зависими трудови правоотношения (така наречената „фиктивна“ самостоятелна заетост). През 2021 г. самостоятелно заетите лица без служители (така наречените „работещи за собствена сметка“, които могат да се използват като заместител, за да се оцени рискът от „фиктивна“ самостоятелна заетост) представляват 9 % от общата заетост в ЕС (възрастова група 20—64 години)¹⁴². В Гърция, Полша и Италия равнището е най-високо (над 14 %), следват Чехия, Нидерландия и Словакия с над 10 %. Обратно, най-ниски дялове (под 6 %) се наблюдават в Германия, Дания, Люксембург, Швеция и Хърватия.

Тематично каре 5: Цифрови платформи за труд и трудови правоотношения

¹⁴¹ Показател на Евростат [lfsa_eppgai]. Не е направено сравнение със стойности на този показател преди 2021 г., тъй като през 2021 г. има прекъсване на динамичните редове за всички държави членки поради [влизането в сила на Рамковия регламент за интегрирана европейска социална статистика](#).

¹⁴² Източник: Евростат [lfsa_esgais] и [lfsa_egaps], EU-LFS. Забележка: самостоятелно заети лица без служители като процент от общия брой на заетите лица. Не е направено сравнение със стойности на този показател преди 2021 г., тъй като през 2021 г. има прекъсване на динамичните редове за всички държави членки поради [влизането в сила на нова регулаторна рамка за европейската социална статистика](#).

Предотвратяването на злоупотребите с трудови правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, включително във връзка с работата през платформа, допринася за прилагането на Европейския стълб на социалните права. В петия принцип (сигурна и гъвкава заетост) е предвидено, че работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труда и достъпа до социална закрила и обучение независимо от вида и продължителността на трудовото си правоотношение. Иновативните форми на работа, в това число чрез предприемачество и самостоятелна заетост, могат да допринесат значително за подобряване на условията на труд. В същото време, за да се подпомогне качествената заетост, следва да бъдат установени и да се преодолеят несигурните форми на работа, включително в контекста на някои цифрови платформи за труд, както и да се предотврати злоупотребата с нетипични договори.

Цифровите платформи за труд се превърнаха във важна част от икономиките на ЕС, като през тях работи разнообразен набор от хора. Цифровите платформи за труд се увеличили по размер, като по разчетни данни приходите в ЕС-27 са нараснали от 3 милиарда евро през 2016 г. до около 14 милиарда евро през 2020 г. Съвкупните доходи на хората, които работят през платформи, осъществяващи дейност в ЕС-27, са нараснали от 2,6 милиарда евро през 2016 г. до 6,3 милиарда евро през 2020 г.¹⁴³ Днес над 28 милиона души в Съюза са работили през платформи поне в даден момент от кариерата си.¹⁴⁴ Цифровите платформи за труд присъстват в различни сектори на икономиката, като някои предлагат услуги „на място“, напр. наемане на автомобил с водач, доставка на стоки, почистване или полагане на грижи, а други работят само онлайн и чрез тях се предоставят услуги като кодиране на данни, превод или дизайн (вж. фигурата). Хората, работещи през платформи, са най-често млади, мъже и с висока квалификация, въпреки че профилът на работниците е силно повлиян от вида на разглежданата работа през платформа¹⁴⁵. Жените например са по-широко представени в сферата на личните и домакинските услуги, както и в сектора на грижите.

Работата през платформа може да доведе до погрешно категоризиране на фактически наети лица като самостоятелно заети лица и да прикрие подчинени трудови правоотношения, понякога във връзка с използването на алгоритмично управление. В девет от десет платформи, действащи в ЕС, понастоящем работещите през платформа се класифицират като самостоятелно заети лица. Повечето от тези хора са наистина самостоятелно заети в работата си и може да използват платформи, за да развият своята предприемаческа дейност, като по този начин дават положителен принос за развитието на стопанската дейност, иновациите и цифровизацията в ЕС. Изчислено е обаче, че до 5,5 милиона души, работещи през цифрови платформи за труд, се оказват погрешно категоризирани като самостоятелно заети лица и нямат правата на наети лица и защитата, които се прилагат по отношение на другите. В тези ситуации те често работят при лоши условия на труд и/или имат неадекватен достъп до

¹⁴³ De Groen W., Kilhoffer Z., et al., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* [Цифрови платформи за труд в ЕС: Картографиране и бизнес модели]. Окончателен доклад. Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

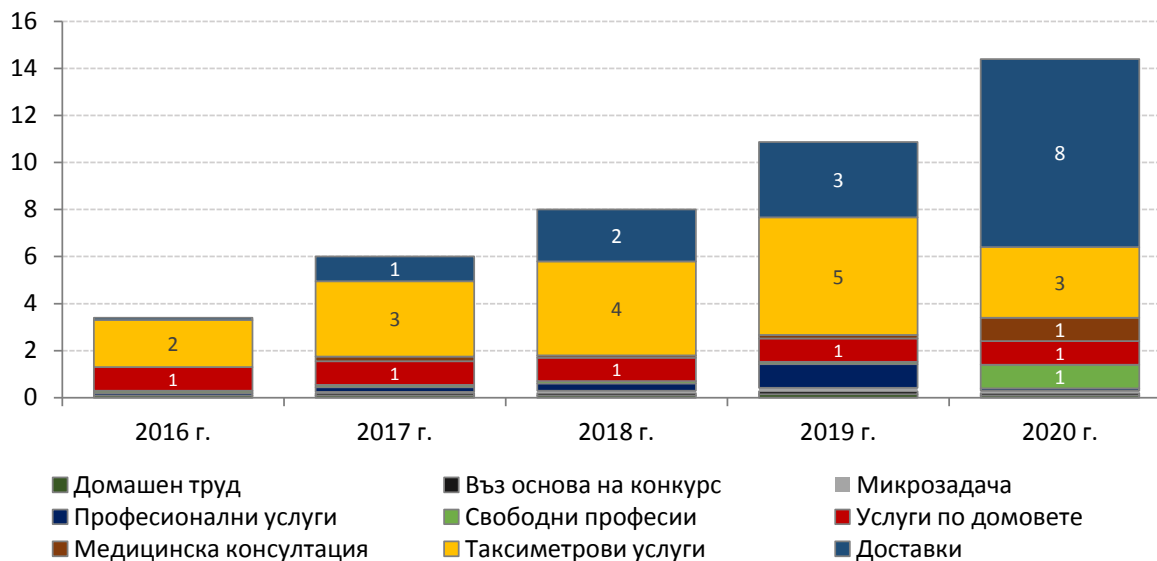
¹⁴⁴ Европейска комисия, Varsėvičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work* [Проучване в подкрепа на оценката на въздействието на инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд в работата през платформи]. Окончателен доклад. Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

¹⁴⁵ Европейска комисия, *Европейски център за експертни мнения (ECE) в областта на трудовото право, заетостта и политиката по заетостта: тематичен преглед на работата през платформа за 2021 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

социална закрила.¹⁴⁴ Има и хора, които са подчинени на цифровите платформи за труд, чрез които осъществяват дейност, и са контролирани в различна степен от тях, например по отношение на възлагането на работа, заплащането или условията на труд. Това може да е свързано и със самото алгоритмично управление, което се използва в платформите за откриване на съответствие между предлагането и търсенето на работа, но също така и за възлагане на задачи, наблюдение, оценка и вземане на решения за хората, работещи чрез тях¹⁴⁶.

Разпространението на цифровите платформи за труд се е увеличило значително през последните години и те обхващат широк спектър от дейности

Размер на цифровите платформи за труд в ЕС-27 по икономическа дейност (милиарди евро)



Източник: Европейска комисия, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., [Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work](#) [Проучване в подкрепа на оценката на въздействието на инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд в работата през платформи]. Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

Установяването на правила съгласно правната уредба на ЕС може да помогне за свеждане до минимум на рисковете от несправедливи условия на труд. На равнището ЕС Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд помага да се осигурят предоставянето на прозрачна информация и предвидимостта на работните графици за всички работници. Освен това изпълнението на препоръката на Съвета от 2019 г. относно достъпа до социална закрила подкрепя официалното и реалното покритие на лицата с нестандартни форми на заетост и самостоятелно заетите лица, както и прозрачността и опростяването на правилата. Целта на представения през декември 2021 г. нов пакет на ЕС е да се подобрят условията на труд при работа през платформи и да се подкрепи устойчивият растеж на цифровите платформи за труд в

¹⁴⁶ В литературата алгоритмичното управление се определя като набор от практики за надзор, управление и контрол, основани на алгоритми. Тези практики се прилагат и чрез технологични инструменти и техники, с които се структурират условията на труд и управлението на работниците от разстояние. За повече информация вж. Mateescu A. and Nguyen A. (2019), *Algorithmic management in the workplace* [Алгоритмичното управление на работното място], Data & Society Research Institute.

ЕС¹⁴⁷. Предложението за директива съдържа мерки във връзка с алгоритмичното управление, неправилното класифициране на трудовия статус и трансграничната прозрачност. Наборът от инициативи включва също проект на насоки относно прилагането на правото на ЕС в областта на конкуренцията към колективните трудови договори относно условията на труд и по отношение на самостоятелно заетите лица (включително работещите през платформи), както и съобщение, придружаващо законодателното предложение.

След силния ръст на работата през платформа, редица държави членки предложиха мерки за подобряване на условията на труд при такъв вид работа. Някои държави членки (**Белгия, Гърция, Испания, Франция и Италия**) приеха национално законодателство, насочено към подобряването на условията на труд и/или достъпа до социална закрила при работата през платформи, като в повечето случаи са избрали да използват секторно законодателство, съсредоточено най-общо върху платформите за транспорт и доставки. В **Белгия** през юни 2022 г. правителството се съгласи да определи социалния статус на работещите през платформи, като установи осем критерия за определяне дали даден работник може да се счита за самостоятелно заето лице или за наето лице, които да се използват от съдилищата по трудовоправни спорове. През юни 2021 г. **Гърция** прие нов закон за трудовите правоотношения; с него ще се въведат мерки за хората, работещи през платформи, с които се признават зависими трудови договори или договори за независими услуги/работа. В **Испания** от 2021 г. с нов закон бе въведена законовата презумпция, че лицата, занимаващи се с дистрибуторски дейности към трети страни и използващи технологични средства, са в трудови правоотношения с дружеството, като операторите на платформи трябва да докажат, че лицата не са в такива правоотношения. Със закона също така беше установено правото на представителите на работниците и служителите да бъдат уведомявани за параметрите на алгоритмите, които оказват влияние върху условията на труд. През 2021 г. **Франция** прие заповед, с която на работещите на свободна практика за платформи за наемане на автомобил с водач и доставки се позволява да определят свои представители през 2022 г. С постановлението беше създаден Органът за социални отношения на работещите през платформи (ARPE) като нов публичен регулатор на социалния диалог между платформите и самостоятелно заетите лица. През 2019 г. в **Италия** беше прието национално законодателство с цел да се увеличи защитата на условията на труд на самостоятелно заетите лица, извършващи доставка на храна. Регионалното законодателство в Пиемонт и Лацио се занимава пряко с условията на труд и социалната закрила на всички хора, работещи през платформи. В **Дания** през 2021 г. Обединената федерация на работниците „3F“ и организацията на работодателите „*Dansk Erhverv*“ постигнаха национално секторно споразумение за извършващите доставки лица. По подобен начин в **Австрия** социалните партньори сключиха секторен колективен трудов договор за наетите велосипедни куриери, които от януари 2020 г. имат право на минималната работна заплата и могат да ползват платен отпуск. В **Швеция** платформата за доставки „*Foodora*“ и шведският синдикат на транспортните работници постигнаха през 2021 г. колективен трудов договор за извършващите доставки лица. Като част от плана за възстановяване и устойчивост (ПВУ) на **Португалия**, до края на март 2023 г. следва да бъде прието новото трудово законодателство за цифровите куриерски платформи.

¹⁴⁷ Вж.: Предложение на Комисията за директива относно подобряването на условията на труд при работата през платформа, COM(2021) 762 final, и Съобщение на Комисията COM(2021) 323 относно извличане на всички ползи от цифровизацията за бъдещето на труда.

Инспекциите по труда играят ключова роля в разкриването и предотвратяването на лошите условия на труд и в борбата с недеklarирания труд. Нарасналото използване на информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и развитието на икономиката на платформите (вж. тематично каре 5) доведоха до нови предизвикателства пред инспекциите по труда при изпълнението на техните задачи. Натрупаният опит показва, че голямото и устойчиво увеличение на цените на енергията и силният инфлационен натиск могат да доведат до допълнително увеличаване на недеklarирания труд, тъй като оказват влияние върху способността на някои дружества и работници, включително самостоятелно заетите лица, да плащат социалноосигурителни вноски и данъци (вж. също раздел 2.1 и тематично каре 7). Осигуряването на подходящи ресурси за инспекциите по труда и въвеждането на всеобхватни стратегии за подкрепа на официалния труд в този специфичен кризисен контекст ще бъде особено важно за подкрепата за приобщаващите и справедливи пазари на труда и адекватната социална закрила за всички. Европейската платформа за противодействие на недеklarирания труд подготвя доклад за напредъка на държавите членки към всеобхватни подходи за противодействие на недеklarирания труд. През март 2022 г. беше създадена и фокус група, за да се насърчи интегрирането на граждани на трети държави, извършващи недеklarиран труд, в редовна заетост¹⁴⁸.

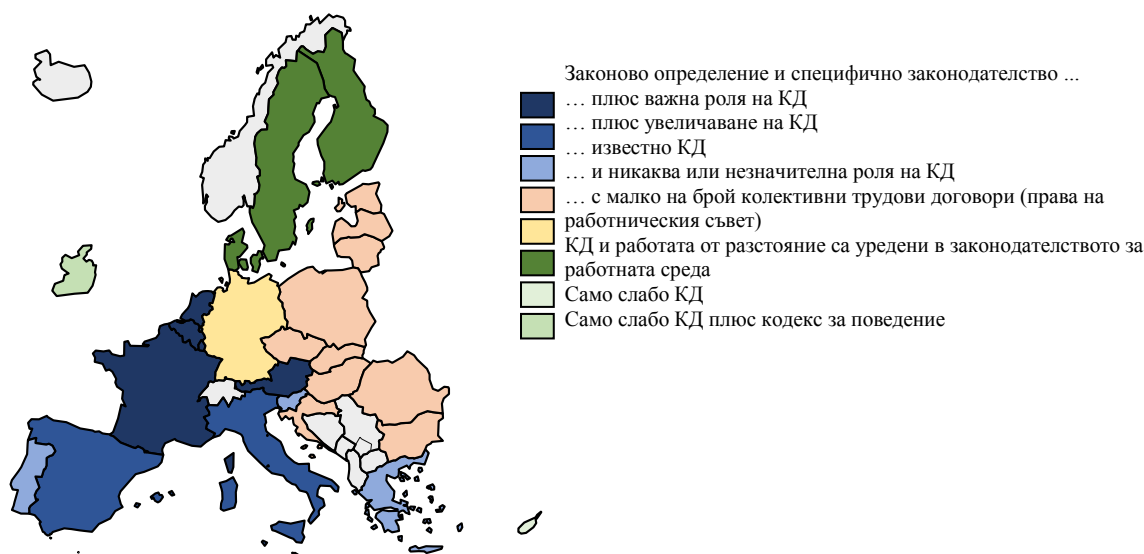
След пандемията работата от разстояние се превърна в утвърдена форма на труд в Съюза и това понякога налага да се адаптират разпоредбите, политиките и работната култура. В неотдавнашно проучване на Eurofound е очертана работата от разстояние в законодателството и в колективното договаряне в 27-те държави членки плюс Норвегия, включително промените в националните уредби. През 2022 г. 23 държави са въвели законови определения и специално законодателство за работата от разстояние¹⁴⁹. В повечето от тях законодателството е допълнено с междусекторни или фирмени колективни трудови договори, макар и с различни равнища на интензивност. Само в Хърватия, Латвия и Полша законодателството е единственият източник на регулиране (като се развива най-вече чрез индивидуални споразумения между работодателите и наетите лица). Само в малка част от държавите членки няма законови определения или специално законодателство, насочено към работата от разстояние. В тази група държави разпоредбите за работата от разстояние обаче са включени в различни закони, по отношение например на здравето и безопасността, работното време или общото трудово право. Поради това работата от разстояние често се регулира чрез отраслово колективно договаряне (напр. във Финландия) или чрез отрасли и фирмени колективни трудови договори (напр. в Дания и Швеция). В зависимост от ролята на колективното договаряне могат да бъдат определени клъстери от държави членки, както е показано на фигура 2.3.5.

¹⁴⁸ За подробности вж. уебсайта на Европейския орган по труда (ЕОТ): <https://www.ela.europa.eu/bg>

¹⁴⁹ Източник: Eurofound, Vargas Llave, O., Rodríguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P., et al., *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates* [Работата от разстояние в ЕС: нормативни уредби и последни актуализации], Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г. Забележка: държавите членки, които попадат в първата група, са: Австрия, Белгия, България, Германия, Гърция, Естония, Италия, Испания, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения, Унгария, Франция, Хърватия и Чехия. Обратно, Дания, Ирландия, Кипър, Финландия и Швеция попадат във втората категория.

Фигура 2.3.5: Съществуват значителни различия между държавите членки по отношение на регламентирането на работата от разстояние

Регламентиране на работата от разстояние в ЕС-27 и Норвегия. (КД означава колективно договаряне.)



Забележка: Национален принос от мрежата на кореспондентите на Eurofound.

Източник: Eurofound, *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates [Работата от разстояние в ЕС: нормативни уредби и последни актуализации]*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г.

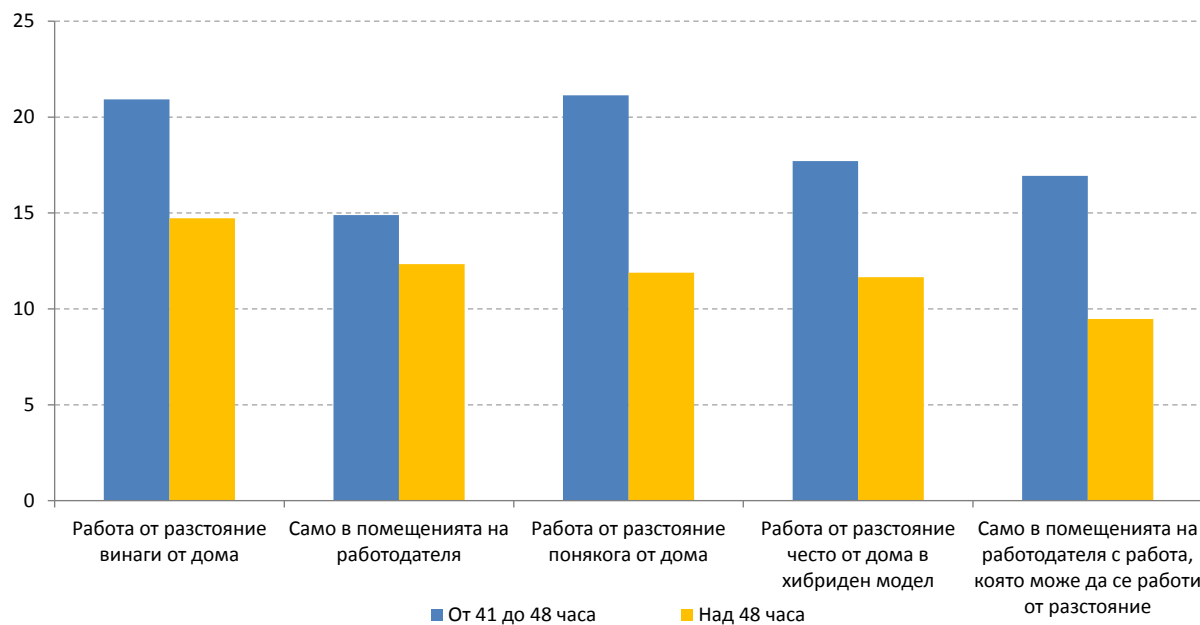
Работата от разстояние изглежда води до някои подобрения в равновесието между професионалния и личния живот, но също така е свързана с рискове, които е необходимо да се наблюдават; хибридните методи на работа, които придобиха популярност, изглежда смекчават някои от тези рискове. В СДЗ за 2022 г. въз основа на проучване на Eurofound бе представен обширен анализ на рисковете, свързани с работата от разстояние (като работа извън работно време, изолация на работното място или психосоциални рискове). Извършен по-скоро анализ (също от Eurofound) потвърждава, че по време на пандемията от COVID-19 дългите часове работа често са били проблем за хората, които работят само от разстояние на пълен работен ден, в сравнение с тези, работещи в помещенията на работодателя¹⁵⁰. Според най-новите констатации е по-малко вероятно хората, които работят от разстояние при хибриден модел на работа (т.е. съчетават работа от вкъщи с работа в помещенията на работодателя), да съобщават, че работят на по-дълъг работен ден, в сравнение с работещите при други договорености за работа от разстояние — вж. фигура 2.3.6. Най-малко две трети от наетите лица, работещи от разстояние, съобщават, че са работили повече от 40 часа седмично. В ЕС наетите лица, които работят от разстояние, е по-малко вероятно да съобщават за лошо равновесие между професионалния и личния живот (13 %) в сравнение с тези, които работят само в помещенията на работодателя (18 %). Данните на равнището на държавите също показват, че делът на наетите лица, съобщаващи за лошо равновесие между професионалния и личния живот, е по-нисък сред тези, които работят от разстояние, в сравнение със средните национални

¹⁵⁰ Eurofound (2022 г.), *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations [Работа от разстояние по време на пандемията: разпространение, условия на труд и разпоредби]*. Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург (предстоящо издание). Забележка: поради метода за събиране на данни и размера на извадката, малките разлики може да не са значими от статистическа гледна точка.

стойности (например във Финландия, Естония и България). В Румъния, Люксембург и Нидерландия обаче тези разлики са малки, а в Португалия и Гърция работещите от разстояние се справят толкова добре, колкото и другите работници — вж. фигура 2.3.7.

Фигура 2.3.6: Наетите лица, които работят само от разстояние, е по-вероятно да работят по-дълго или извън работното време в сравнение с тези на хибридна работа (2021 г.)

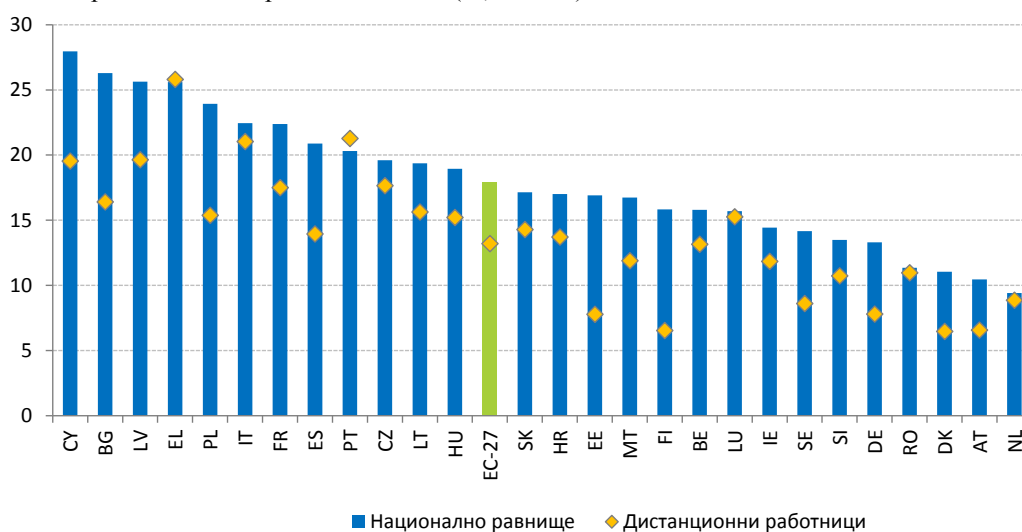
Процент на наетите лица, работещи над 40 часа седмично по време на пандемията от COVID-19.



Източник: Eurofound, [Европейско телефонно проучване на условията на труд \(EWCTS\), 2021 г.](#)

Фигура 2.3.7: Като цяло в повечето държави членки дистанционните работници съобщават за по-добро равновесие между професионалния и личния живот

Отчита се лошо равновесие между професионалния и личния живот за всички наети лица и дистанционни работници в държавите членки (% , 2021 г.)



Забележка: С лошо равновесие между професионалния и личния живот са наетите лица, които на въпроса „как работното време се вписва в техните семейни или социални ангажименти извън работата“ отговарят „не много добре“ и „изобщо не се вписва добре“.

Източник: Eurofound, [Европейско телефонно проучване на условията на труд \(EWCTS\), 2021 г.](#)

Консултациите и сътрудничеството със социалните партньори способстват да се гарантира, че с разпоредбите относно работата от разстояние и условията на труд се създават положителни резултати както за работодателите, така и за работниците. Според неотдавнашно проучване на Eurofound¹⁵¹ по-малко от половината държави членки са направили постоянни регулаторни промени, свързани с работата от разстояние, между 2020 г. и 2021 г. (напр. Австрия, Гърция, Испания, Латвия, Португалия, Румъния, Словакия приеха законодателство; докато Белгия, Люксембург и Франция разработиха национални колективни трудови договори). В четири държави се обсъждат нови законопроекта (т.е. в Германия, Ирландия, Люксембург и Нидерландия). Някои от тези промени са всеобхватни разпоредби за работата от разстояние, които обхващат всички или повечето нейни аспекти, докато при други има по-тясна насоченост. В държавите членки, в които по време на пандемията от COVID-19 бяха въведени колективни трудови договори за работа от разстояние, повечето от тези договори бяха сключени на отраслово и фирмено равнище, особено в отрасли като финанси, промишленост и информационни и комуникационни технологии. Съвсем наскоро бяха сключени договори и в отраслите на публичната администрация, образованието и здравеопазването и социалната работа. Усилията на държавите членки и на Европейската комисия в областта на работното време и здравословните и безопасни условия на труд (вж. тематично каре 6), предприети в тясно сътрудничество със социалните партньори, са от съществено значение за вземането под внимание на новостите в развитието на технологиите и на новите модели на работа от разстояние в организацията работата в полза както на дружествата, така и на работниците.

Тематично каре 6: Здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда

Здравословните и безопасни условия на труд са предпоставка за продуктивна работна сила, която допринася за развитието на европейския здравен съюз и за прилагането на Европейския стълб на социалните права (принцип 10). През 2018 г. в ЕС-27 са регистрирани над 3300 злополуки с летален изход и 3,1 милиона злополуки без летален изход. Между 2017 г. и 2019 г. около 200 000 работници умират всяка година от свързани с работата заболявания. В този контекст в рамката на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) за периода 2021—2027 г. са определени ключовите приоритети и действия за подобряване на здравето и безопасността на работниците на работното място, включително чрез приспособяване към специфичните нужди на застаряващата работна сила и на екологичния и цифровия преход¹⁵².

С рамката на ЕС за ЗБУТ се въвежда подход за „нулева смъртност“ (*Vision Zero*) спрямо свързаните с работата смъртни случаи в ЕС и е предвиден обмен на опит и най-добри практики в тристранна работна група на Консултативния комитет за

¹⁵¹ Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations* [Работа от разстояние по време на пандемията: разпространение, условия на труд и разпоредби], Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г. (предстояща публикация).

¹⁵² Съобщение на Комисията COM(2021) 323. Вж. още: Предложение на Комисията за Директива 2004/37/ЕО за токсичните за репродукцията вещества и за актуализиране на Директива 2000/54/ЕО относно биологичните агенти.

безопасност и здраве на работното място (ККБЗРМ)¹⁵³. Тази инициатива ще бъде съчетана с повишаване на осведомеността за рисковете, произтичащи от свързани с работата злополуки, чрез целеви информационни кампании. Други мерки за насърчаване на здравето и безопасността на работното място на равнището на ЕС са изменения на Директивата за канцерогените, мутагените и токсичните за репродукцията вещества (от 2022 г.), приети от Съвета през март 2022 г., актуализирането на Директивата за биологичните агенти, предложението за значително намаляване на граничната стойност на професионална експозиция на азбест и насърчаването на признаването на COVID-19 като професионално заболяване до края на 2022 г.

В стратегическата рамка на ЕС за ЗБУТ се обръща специално внимание на предотвратяването на психосоциалните рискове и на осигуряването на физическо и психично здраве на работното място. През 2021 г. рисковете, свързани с излагането на физични агенти, продължиха да засягат значителен дял от работниците в ЕС. Експозицията на инфекциозни материали е била по-висока при жените, отколкото при мъжете (21 % срещу 15 %), докато мъжете са били по-изложени от жените на необходимостта да носят тежки товари (40 % срещу 29 %)¹⁵⁴. По отношение на психичното здраве резултатите от неотдавнашно проучване на Eurofound показват, че психическото благосъстояние в ЕС продължава да е под равнището, регистрирано в началото на пандемията, въпреки постепенното премахване на ограниченията¹⁵⁵. По-специално хората на възраст 18—29 години съобщават за най-ниските равнища на психическо благосъстояние от 2020 г. насам, докато при тези над 60 години се отчита влошаване. Като цяло 18 % от респондентите съобщават за неудовлетворени потребности от медицински грижи по отношение на психичното здраве, като стойностите за респондентите жени са по-високи (24 %). Неотдавнашно проучване¹⁵⁶ показва, че има нужда от допълнителни придружаващи мерки за управление и предотвратяване на психосоциалните рискове, свързани с използването на цифрови технологии, позволяващи управление на работниците на работното място. Например наличието на план за действие за предотвратяване на стреса на работното място или на инициативи за повишаване на осведомеността може да ограничи разпространението на психосоциалните рискове и значително да подобри здравето на работниците на работното място.

Съгласно законодателството на ЕС засилването на превантивните мерки и по-практичните насоки могат да помогнат за свеждане до минимум на рисковете от канцерогени на работното място. Раковите заболявания, свързани с работата, са водещата причина за по-голямата част от загубата на години от живота (DALYs) в ЕС

¹⁵³ Решение на Съвета от 22 юли 2003 г. за създаване на Консултативен комитет за безопасност и здраве на работното място (2003/C 218/01)

¹⁵⁴ Вж. Eurofound, *Условия на труд по време на COVID-19 — бъдещи последици*. Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г. (предстояща публикация).

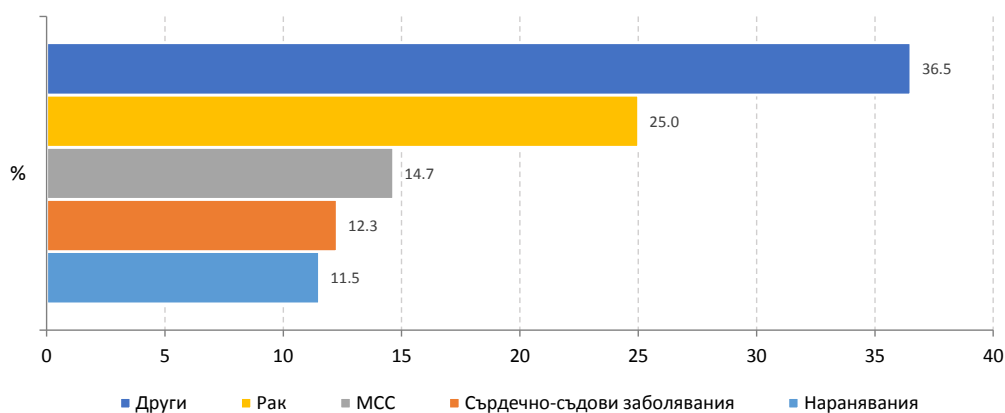
¹⁵⁵ Eurofound, *Пети кръг на електронното проучване „Живот, работа и COVID-19“: Живот в нова ера на несигурност*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г.

¹⁵⁶ Забележка: Емпиричен анализ на данните от Европейското проучване за новите и нововъзникващите рискове в предприятията (ESENER) за 2019 г. на EU-OSHA. Разгледаните психосоциални рискове бяха недостигът на време, лошата комуникация или сътрудничество, страхът от загуба на работа, работата с трудни клиенти, пациенти, ученици и работата на продължително или ненормирано работно време). Източник: Urzi Brancati, С., Curtarelli, М., *Digital tools for worker management and psychosocial risks in the workplace: evidence from the ESENER survey* [Цифрови инструменти за управление на работниците и психосоциални рискове на работното място: доказателства от проучването ESENER], Севиля: Европейска комисия, 2021 г., JRC125714.

(т.е. приблизителна оценка на годините живот, прекарани в боледуване или инвалидност, или DALYs) — вж. фигурата по-долу. За периода 2015—2017 г. канцерогените са допринесли за около 100 000 свързани с работата случая на смърт и заболяемост на работното място всяка година, според оценката чрез DALYs¹⁵⁷. Освен това само разходите за свързани с работата ракови заболявания възлизат на 119,5 милиарда евро. Действията за намаляване на присъствието и експозицията на опасни вещества на работното място са основни компоненти на европейския план за борба с рака, в който са включени превантивни действия¹⁵⁸. Към днешна дата рисковете, свързани с 29 вещества, са предотвратени чрез четири преработки на Директивата за канцерогените, мутагените и токсичните за репродукцията вещества, което се равнява на спасяването на над 100 000 живота през следващите 50 години.

Ракът е водещата причина за свързани с работата смъртни случаи в ЕС

Основни причини за свързаната с работата смъртност и заболяемост при загубата на години от живота в ЕС (% , 2017 г.).



Забележка: Категорията „сърдечно-съдови заболявания“ включва заболявания на мускулно-скелетната система и на кръвоносната система. В категорията „други“ са групирани останалите заболявания, като психични заболявания или заразни болести. В стойностите от 2017 г. са включени ЕС-27 и Обединеното кралство.

Източник: EU-OSHA (2017 г.).

След приемането на рамката на ЕС за ЗБУТ много държави членки приеха национални стратегии за ЗБУТ или подобни документи, в които са обхванати повечето от целите на рамката. Например в плана за действие на **Белгия** за периода 2022—2027 г. е предвиден подход за *нулева смъртност* спрямо злополуките на работното място и са включени мерки за намаляване на експозицията на опасни химични вещества. В плана за професионално здраве на **Франция** за периода 2021—2025 г. е поставен специален акцент върху предотвратяването на тежки и смъртоносни трудови злополуки. Дава се приоритет също така на психосоциалните рискове и на експозицията на канцерогени. В стратегическия план на **Малта** за периода 2022—

¹⁵⁷ Забележка: Канцероген означава химично вещество или смес от вещества, които предизвикват развитието на ракови заболявания и отговарят на критериите, посочени в Приложение I към Регламент (ЕО) № 1272/2008. Методът се основава на приблизителни оценки на годините живот, прекарани в боледуване или инвалидност (DALYs), които могат да бъдат причинени от заболявания и наранявания. Това се сравнява с идеалния сценарий, при който дадена държава изобщо няма да загуби DALYs било поради отсъствия от работа или поради злополуки или заболявания с летален изход. Получените стойности се основават на международни данни от МОТ, СЗО и Евростат. Източник: EU-OSHA, *Международно сравнение на разходите за свързани с работата злополуки и заболявания*. Служба за публикации на Европейския съюз, 2017 г.

¹⁵⁸ COM/2021/44 final.

2027 г. са определени пет области на политиката в областта на професионалното здраве, за да изпълни стратегическата рамка на ЕС. Целта на националния план на **Хърватия** за периода 2021—2027 г. е да се повиши осведомеността относно важността на предотвратяването на професионалните наранявания и заболявания, на намаляването на смъртните случаи и стреса на работното място. Общата стратегия за здравословни и безопасни условия на труд (GDA) на **Германия** има за цел да се модернизира системата за ЗБУТ и да се създадат стимули дружествата да укрепват здравето и безопасността на работното място. Планът за изпълнение на **Финландия** за периода 2022—2023 г., стратегическата декларация на органа за здраве и безопасност на **Ирландия** за периода 2022—2024 г., насоките за политиката за социална закрила и пазара на труда на **Латвия** за периода 2021—2027 г. и планът за действие на **Литва** за безопасност и здраве за периода 2022—2027 г. са други примери за текущата работа.

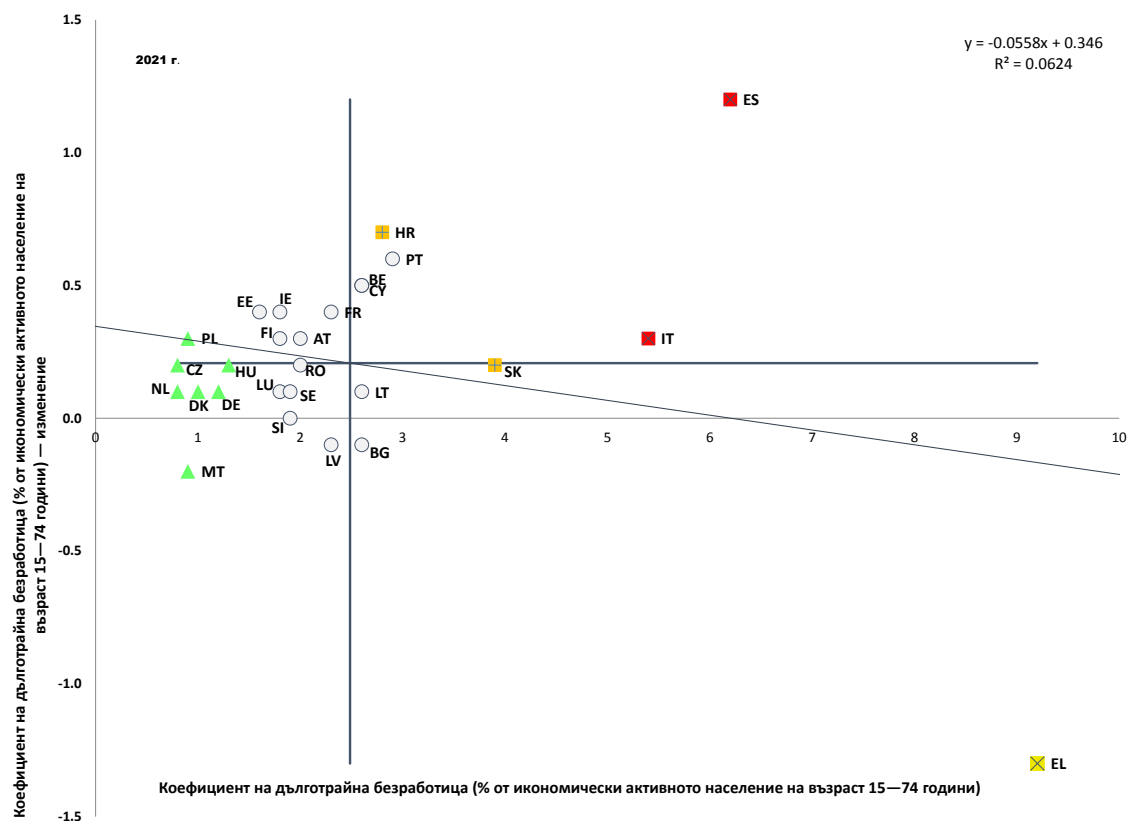
Дълготрайната безработица¹⁵⁹ леко се увеличи, отразявайки въздействието на COVID-19, но бързите ответни мерки на политиката предотвратиха появата на отрицателни модели на пазара на труда. Коефициентът на дълготрайна безработица през 2021 г. беше 2,8 % и леко се е увеличил спрямо 2020 г. (с 0,3 процентни пункта) след тенденция на намаляване в продължение на почти цяло десетилетие. Както е показано на фигура 2.3.8, коефициентът на дълготрайна безработица през 2021 г. е висок в сравнение с 2020 г. в почти всички държави членки с изключение на Гърция (-1,3 процентни пункта), Малта (-0,2 процентни пункта), Латвия и България (с по 0,1 процентни пункта). От друга страна увеличение на коефициента на дълготрайна безработица за същия период се наблюдава в Испания (1,2 процентни пункта), Хърватия (0,7 процентни пункта), Португалия (0,6 процентни пункта), Белгия и Кипър (с по 0,5 процентни пункта). По този водещ показател от набора от социални показатели като „критична ситуация“ са категоризирани Испания и Италия, в които високите от средните равнища (съответно 6,2 % и 5,4 % през 2021 г.) са съчетани с увеличение (съответно с 1,2 процентни пункта и с 0,3 процентни пункта) през последната година. Гърция е категоризирана като „слаба, но с подобряващи се стойности“ благодарение на положителните си резултати (1,3 процентни пункта през 2021 г. в сравнение с 2020 г.), въпреки че продължава да е държавата с най-висок коефициент в ЕС (9,2 % през 2021 г.). Словакия и Хърватия са в категорията „за наблюдение“ поради влошаването през предходната година. Обратно, Чехия, Германия, Дания, Унгария, Малта, Нидерландия и Полша са категоризирани като „подобри от средното“ и коефициентите на дълготрайна безработица през 2021 г. в тях са ниски и като цяло стабилни. При коефициента на дълготрайна безработица също се наблюдават големи регионални различия (вж. приложение 3). Продължаващото наблюдение и оценката на напредъка по препоръката на Съвета от 2016 г. относно интеграцията на дългосрочно безработните може да помогнат за подобряване на механизмите и предоставяните услуги и на свой ред да подпомогнат формирането на човешки капитал и потенциалния растеж в ЕС¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Определена като броят на хората, регистрирани в публичните служби по заетостта и активно търсещи работа повече от една година, като дял от икономически активното население.

¹⁶⁰ SWD(2019) 154 final, за оценката на Препоръката на Съвета относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда.

Фигура 2.3.8: През 2021 г. коефициентът на дълготрайна безработица се е увеличил леко в повечето държави членки и е необходимо развитието му да се наблюдава внимателно занапред

Коефициент на дълготрайна безработица, стойности за 2021 г. и изменения 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.

Източник: Евростат [tesem130], EU-LFS.

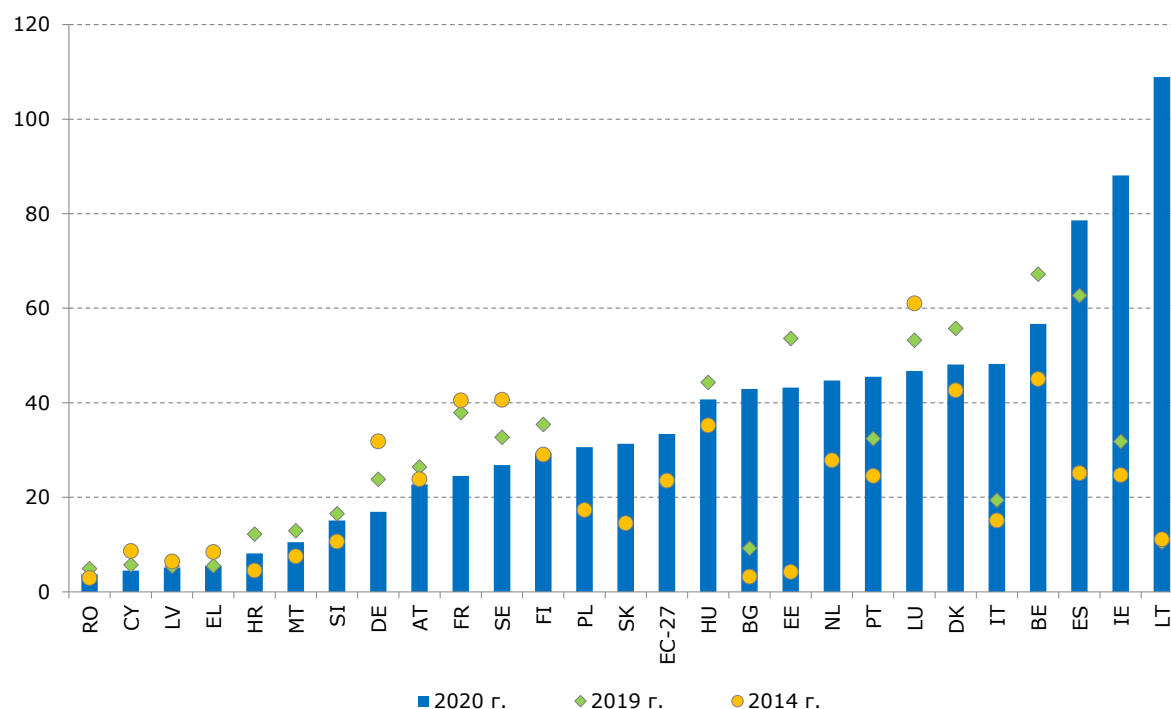
Съществуват значителни разлики между държавите членки по отношение на участието в активните политики по заетостта, което в някои случаи е основание за внимателно наблюдение. През 2020 г. делът на безработните лица, които искат да работят и са участвали в активни програми за заетост, е бил под 10 % в пет държави членки (Румъния, Кипър, Латвия, Гърция и Хърватия), но над 50 % в други четири (Литва, Ирландия, Испания и Белгия) — вж. фигура 2.3.9¹⁶¹. Между 2019 г. и 2020 г. шест държави членки отчитат увеличение на участието, докато в други 16 се наблюдава спад. Въпреки че тези статистически данни, разбира се, отразяват усилията на държавите членки да подкрепят участието в мерки на АПЗ, записването се влияе и от други институционални фактори, като например функционирането на системата за социална закрила. В допълнение към покритието си, ефективните АПЗ, които са

¹⁶¹ Евростат[imp_ind_actsup], източник: ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. Мерките на политиката по заетостта (ПЗ) (категории 2—7) включват наред с другото предоставяне на обучение (2), стимули за заетост (4), подкрепена заетост и рехабилитация (5), пряко създаване на работни места (6) и стимули за стартиращи предприятия (7). Въпреки това този показател следва да се тълкува предпазливо, тъй като с него се измерва само участието в (а не ефективността на) политиките по заетостта. Прогнозни стойности за Дания, Гърция, Хърватия и Швеция. Малка надеждност на статистическите данни във Франция и Литва във връзка с процеса на събиране на данни. Данни за 2020 г. не са налични за Чехия, Гърция, Нидерландия, Полша и Словакия.

приспособени към нуждите на търсещите работа лица, спомагат за улесняване на преходите на пазара на труда и подкрепят големите трансформации в света на труда, като никой не е изоставен.

Фигура 2.3.9: Участието в активни мерки на пазара на труда се различава значително в отделните държави членки

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



Забележка: Няма динамичен ред за Чехия. Данни за 2020 г. не са налични за Гърция, Нидерландия, Полша и Словакия. Обозначения: Ниска надеждност на данните за Франция и Литва. Стойности над 100 % биха означавали, че хората се регистрират повече от веднъж в набора от данни на активната политика по заетостта като част от участието си в различни категории мерки.

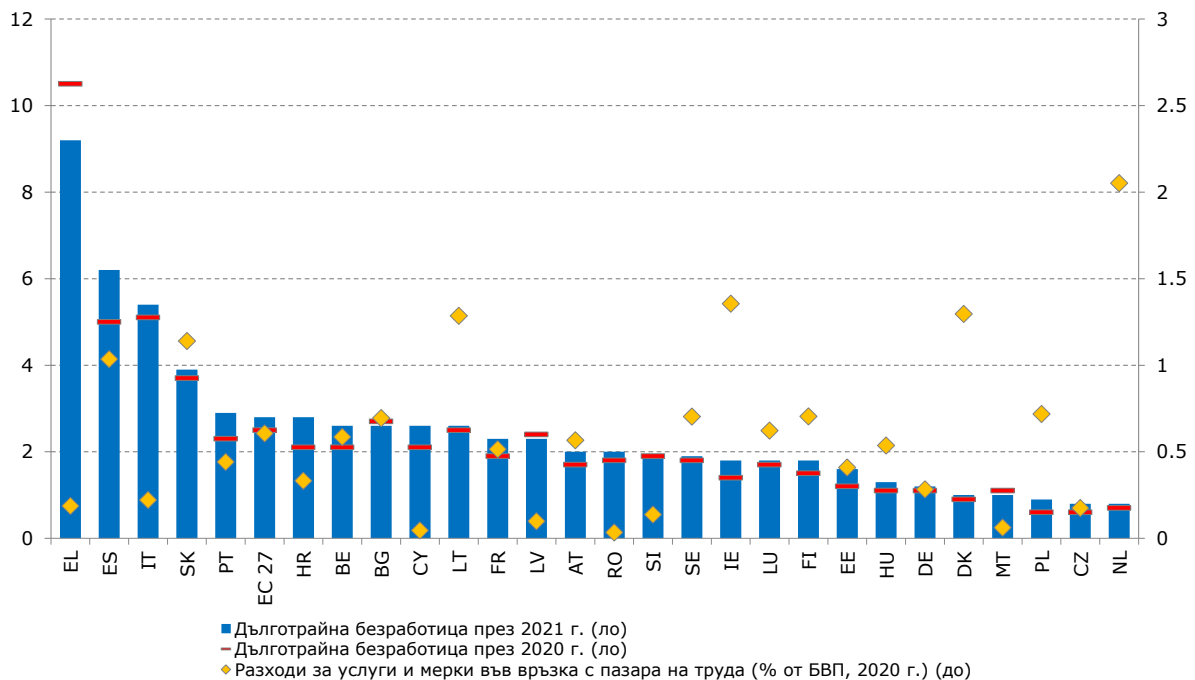
Източник: Евростат [[lmp_ind_actsup](#)], база данни за политиката по заетостта (ПЗ).

Ефикасните и ефективни активни политики по заетостта са от ключово значение за подобряване на функционирането на пазара на труда, резултатите и преходите, също и в светлината на нарастващия недостиг на работна сила и умения в ЕС. През 2021 г. в държави членки като Испания, Словакия и Литва разходите за мерки по активната политика по заетостта (категории 2—7) са относително високи като процент от БВП, като същевременно има относително високи коефициенти на дълготрайна безработица — вж. фигура 2.3.10. В други държави като Нидерландия, Ирландия и Дания разходите за мерки на пазара на труда възлизат на над 1,3 % от БВП през 2020 г. и са придружени от относително добри резултати по отношение на по-ниските дялове на дълготрайно безработните лица. Обратно, в държави като Гърция, Италия, Португалия и Хърватия разходите за подкрепа, предоставена на търсещите работа лица чрез мерки на пазара на труда, са сравнително ниски (т.е. под или около 0,3 % от БВП), а дълготрайната безработица е над средната за ЕС. В държавите членки, изправени пред по-големи трудности при интегрирането на пазара на труда, засиленото предоставяне на добре разработени активни политики по заетостта може да помогне за

намаляване на пречките пред заетостта, особено за хората в уязвимо положение¹⁶². В допълнение към подкрепата, предоставяна с финансиране по политиката на сближаване (включително Европейския социален фонд)¹⁶³, изпълнението на националните планове за възстановяване и устойчивост (ПВУ) помага на много държави членки да увеличат усилията си за интегриране на пазара на труда. В тези усилия се отчитат цифровият и екологичният преход и те са разработени в съответствие с Препоръката на Комисията относно ефективна активна подкрепа за заетостта.

Фигура 2.3.10: Разходите за мерки по активната политика по заетостта се различават в отделните държави членки

Разходи за активни политики по заетостта (категории 2—7, в проценти от БВП, 2020 г.) и дълготрайна безработица като процент от населението (на възраст 15—74 години) в работната сила (% , 2021 г.)



Източник: Евростат [[lmp_expsumm](#)], база данни за политиката по заетостта (ПЗ) и [[lune_ltu_a](#)], EU-LFS.

Публичните служби по заетостта (ПСЗ) имат ключова роля в придружаването на работниците през промените на пазара на труда, включително с оглед на екологичния и цифровия преход. ПСЗ играят важна роля, когато става въпрос за интегрирането на хората на пазара на труда, предоставянето на информация на тези, които искат да работят, и изпълняването на функцията на посредници между

¹⁶² ОИСР (2021 г.), *Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)* [Изграждане на приобщаващи пазари на труда: активни политики по заетостта за най-уязвимите групи, Политика на ОИСР в отговор на коронавируса (COVID-19)], OECD Publishing.

¹⁶³ Във всички държави — членки на ЕС, беше извършен метаанализ на наличните оценки на въздействието на ЕСФ и на инициативата за младежка заетост, обхващащи програмните периоди 2007—2013 година и 2014—2020 година. Резултатите показват положително въздействие на интервенциите по ЕСФ, като вероятността за заетост за лицата, участвали в действията, е със 7,3 процентни пункта по-висока. Според анализа субсидиите за заетост и стажовете са най-успешните категории интервенции по ЕСФ. Източник: Европейска комисия, *Meta-analysis of the ESF counterfactual impact evaluations [Метаанализ на съпоставителните оценки на въздействието на ЕСФ] (VT/2020/052)*, Окончателен доклад, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г. (Каталожен номер KE-03-22-139-EN-N)

търсещите работа и работодателите. Те трансформират своите вътрешни бизнес процеси и продължават да напредват по пътя към цифровизацията, за да увеличат капацитета си, включително по отношение на експертните познания на своя персонал, и за да предоставят по-ефективни и ефикасни услуги¹⁶⁴. Увеличеното предоставяне на цифрови услуги, разбира се, трябва да върви ръка за ръка с широко разпространеното придобиване на цифрови умения от населението. През 2021 г. 18 национални ПСЗ докладваха, че укрепването на цифровите умения сред търсещите работа лица е една от целите за подготовка за периода след пандемията¹⁶⁵. В същото време ПСЗ създават партньорства и прилагат специфични за различните отрасли мерки, насочени към по-добро прогнозиране на пазара на труда, определяне на необходимите умения, установяване и коригиране на недостига на работна сила и умения, по-специално във връзка с екологичния и цифровия преход. Програмите за преквалификация и повишаване на уменията за групите работещи лица, изложени на риск да изгубят работата си, се появяват като нова отговорност, като някои национални ПСЗ вече са приспособили предоставянето на услуги и са разработили цялостни програми и стратегии за обучение, за да се задоволят необходимите в бъдеще умения. Официализирането на съществуващото сътрудничество между ПСЗ, доставчиците на професионално и висше образование, както и социалните служби, може да помогне за осигуряването на подходящи условия за ефективно предлагане на умения (вж. раздел 2.2).

Усилията за подкрепа на интеграцията на пазара на труда на разселените лица от Украйна се превърнаха във важна задача в дневния ред на ПСЗ¹⁶⁶. В няколко държави членки (България, Дания, Финландия, Унгария, Италия, Литва и Латвия) разселените лица от Украйна могат да започнат работа веднага след като подадат молба за регистрация за временна закрила, без да се налага да чакат тя да бъде обработена¹⁶⁷. Броят на регистрациите в ПСЗ обаче е относително малък. Както се съобщава от Мрежата на публичните служби по заетостта (ПСЗ), през май 2022 г. само общо 150 000 разселени лица от Украйна са били регистрирани в 26-те члена на мрежата. Около половината от тези регистрации са докладвани от Германия и Полша¹⁶⁸. Докато в повечето държави членки отговорностите на ПСЗ не надхвърлят обикновено поеманите по отношение на други търсещи работа лица, няколко ПСЗ са разработили мерки, насочени към бежанците, право на участие в които имат разселените лица от Украйна (вж. също раздел 2.3.2). Няколко държави членки също така създадоха координационни групи, в които участват ПСЗ, национални министерства и миграционните органи, за обмен на информация относно текущи действия и за планиране на общи дейности, също в сътрудничество с работодателите и

¹⁶⁴ Източници: Европейска комисия (2021 г.). *Европейска мрежа на обществените служби по заетостта, Работна програма 2022 г.* Публикувана през януари 2022 г. ОИСП (2022 г.), *Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs [Използване на цифровизацията в публичните служби по заетостта за свързване на хората с работни места]*, документ на ОИСП за активните политики по заетостта, OECD Publishing.

¹⁶⁵ Европейска комисия, Peters, M., *Assessment report on PES capacity: 2021* [Доклад за оценка на капацитета на ПСЗ — 2021 г.], Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г., (стр. 39).

¹⁶⁶ С(2022) 4050 final, *Насоки за достъпа до пазара на труда, професионалното образование и обучение и ученето за възрастни за хората, бягащи от агресивната война на Русия срещу Украйна.*

¹⁶⁷ Забележка: между февруари и юни 2022 г. в ЕС е имало около 312 000 кандидати за убежище. Източник: Евростат [*migr_asyappctzm*] и Европейски орган по труда (ЕОТ), фишове за отделните държави, юни 2022 г.

¹⁶⁸ Проучване на мрежата на ПСЗ, май 2022 г.

местните и регионалните власти¹⁶⁹. Със законодателните изменения на Регламента за общоприложимите разпоредби по отношение на Действия по линия на сближаването за бежанците в Европа (CARE) се осигурява достъп до неизразходваните суми по Многогодишната финансова рамка за периода 2014—2020 г., за да се финансират бързи и гъвкави решения за страните от ЕС според нуждите. Специализираната подкрепа чрез Инструмента за техническа подкрепа също има за цел да се помогне на държавите от ЕС да изградят капацитет за приемане на бежанци и да преодолеят трудностите, свързани с интеграцията им¹⁷⁰.

Средно четири от десет краткосрочно безработни лица¹⁷¹ в ЕС са обхванати от обезщетения за безработица (42,2 % през 2021 г.), като съществуват значителни различия между държавите членки — вж. фигура 2.3.11. През 2021 г. най-високи равнища на покритие (над 50 %) са наблюдавани в Германия (89,7 %), Австрия (54,1 %), Финландия (53,6 %) и Литва (51,5 %), следвани от Франция, Естония, Белгия и Дания със стойности над 40 %. От противоположната страна, най-ниско покритие е отчетено в Румъния (10,6 %), Хърватия (13,9 %), Полша (15,5 %) и Кипър (19,2 %). Различията между държавите може да се обяснят с разликите в структурата на системите за обезщетения за безработица, особено с максималната продължителност, условията за допустимост, строгостта на изискванията за търсене на работа или полезните взаимодействия с други схеми за социална закрила. През 2021 г. едва 37,8 % от безработните лица в ЕС, регистрирани в продължение на по-малко от една година, са получавали обезщетения или помощ. В рамката за сравнителен анализ на обезщетенията за безработица всички тези елементи са определени като ключови лостове на политиката за подкрепа на търсещите работа лица по време на техния преход на пазара на труда.

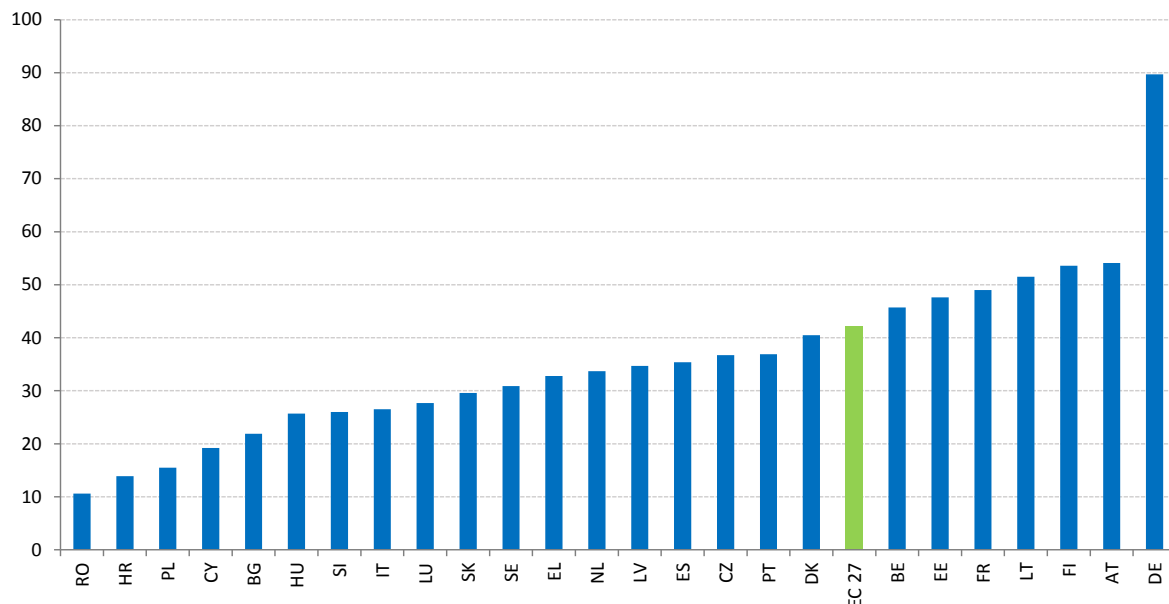
¹⁶⁹ Например Австрия, Белгия (на регионално равнище), България, Естония, Литва, NO, Полша, Румъния, Словакия, Финландия и Хърватия.

¹⁷⁰ За повече подробности вж. Регламент за изменение на регламенти (ЕС) № 1303/2013 и (ЕС) № 223/2014 по отношение на [Действия по линия на сближаването за бежанците в Европа \(CARE\)](#). Вж. също С(2022) 1379 *относно решенията за финансиране и работните програми за Инструмента за техническа подкрепа*.

¹⁷¹ Тези, които са били безработни за по-малко от 12 месеца. Анализ за възрастовата група 15—64 години.

Фигура 2.3.11: Налице са съществени разлики между държавите членки по отношение на дела на краткосрочно безработните лица, обхванати от обезщетения за безработица

Обхват на обезщетенията за безработица за краткосрочно безработните (т.е. по-малко от 12 месеца, възрастова група 15—64 години, %, 2021 г.)



Забележка: Не е направено сравнение със стойности на този показател преди 2021 г., тъй като през 2021 г. има прекъсване на динамичните редове за всички държави членки поради [влизането в сила на нова регулаторна рамка за европейската социална статистика](#). Няма налични данни за 2021 г. за Ирландия и Малта.

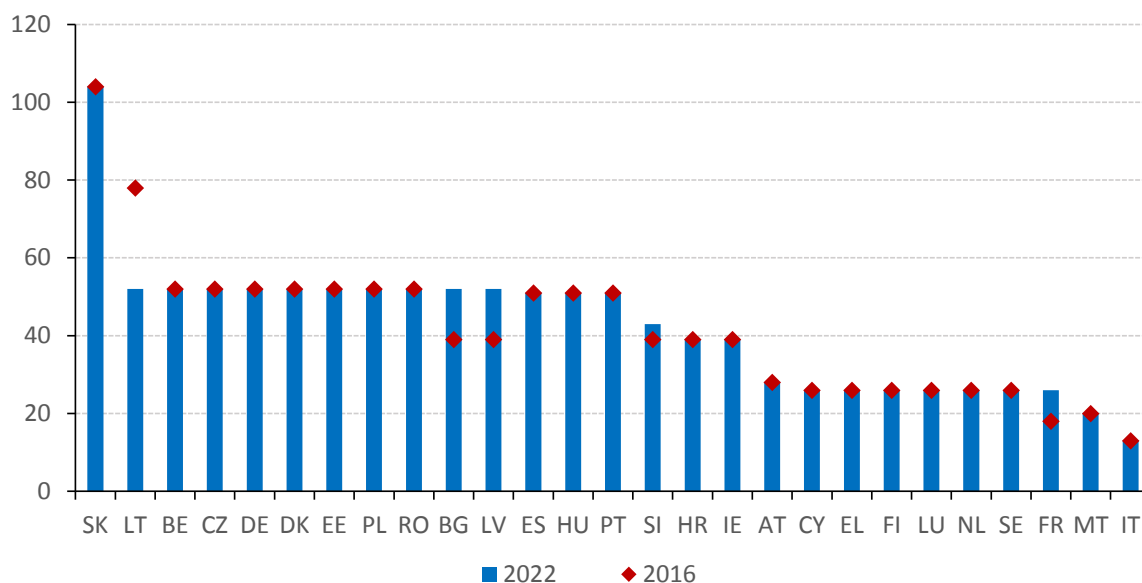
Източник: Евростат, [lfsa_ugadra], EU-LFS.

През 2022 г. продължителността, необходима за придобиване на право на обезщетения за безработица, и максималният срок, за който могат да бъдат поискани обезщетенията, останаха като цяло стабилни¹⁷². Периодът на придобиване на права остана стабилен във всички държави членки, като варира от 13 седмици с осигурителни вноски в Италия до 104 седмици в Словакия — вж. фигура 2.3.12. Максималната продължителност на обезщетенията (за работник с едногодишен трудов стаж) варира в различните държави членки — вж. фигура 2.3.13. В Латвия през 2020 г. продължителността е намалена от 39 на 35 седмици, обратно до тази през 2015 г. Във всички останали държави членки периодът остава непроменен през последните 5 години. В 16 държави членки обезщетения за безработни лица с едногодишен трудов стаж 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 една година, а в Литва, Латвия и Ирландия — около 8 месеца.

¹⁷² Анализът се отнася до обезщетенията за безработица, които обикновено се дават на онези лица, които се регистрират като безработни не по своя вина, без да се включват схеми с временен характер, които може да са били приети в отговор на епидемичната обстановка, свързана с COVID-19.

Фигура 2.3.12: Периодът на внасяне на осигурителни вноски за получаване на право на обезщетение за безработица остана стабилен в сравнение с 2021 г. със значителни разлики между държавите членки

Продължителност на необходимия период за придобиване на право на обезщетения за безработица (седмици, 2016 г. и 2022 г.)

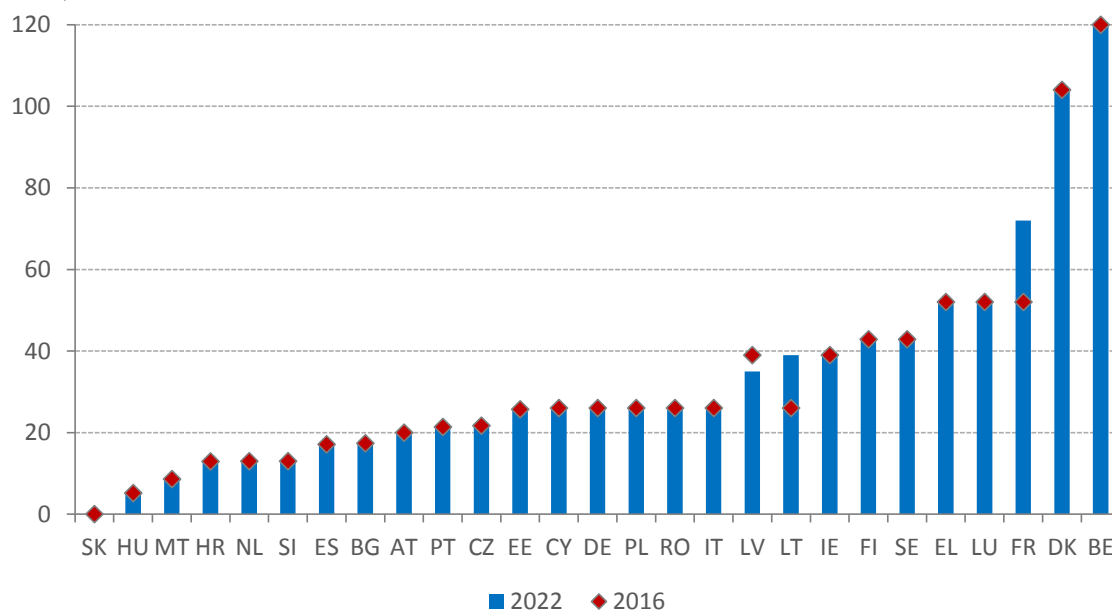


Забележка: В Малта (2016 г. и 2022 г.) трябва да са платени поне 50 седмични вноски, откакто лицето е започнало работа; в Ирландия (2016 г. и 2022 г.) трябва да са платени най-малко 104 седмични вноски, откакто лицето е започнало работа; в Австрия (2022 г.) трябва да са платени най-малко 52 седмични 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 2016 г. и януари 2022 г.).

Фигура 2.3.13: В повечето държави членки едногодишен трудов стаж осигурява достъп до обезщетения за безработица за максимален период от 6 месеца

Максимална продължителност на обезщетенията в брой седмици при едногодишен трудов стаж (2022 г. и 2016 г.)



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

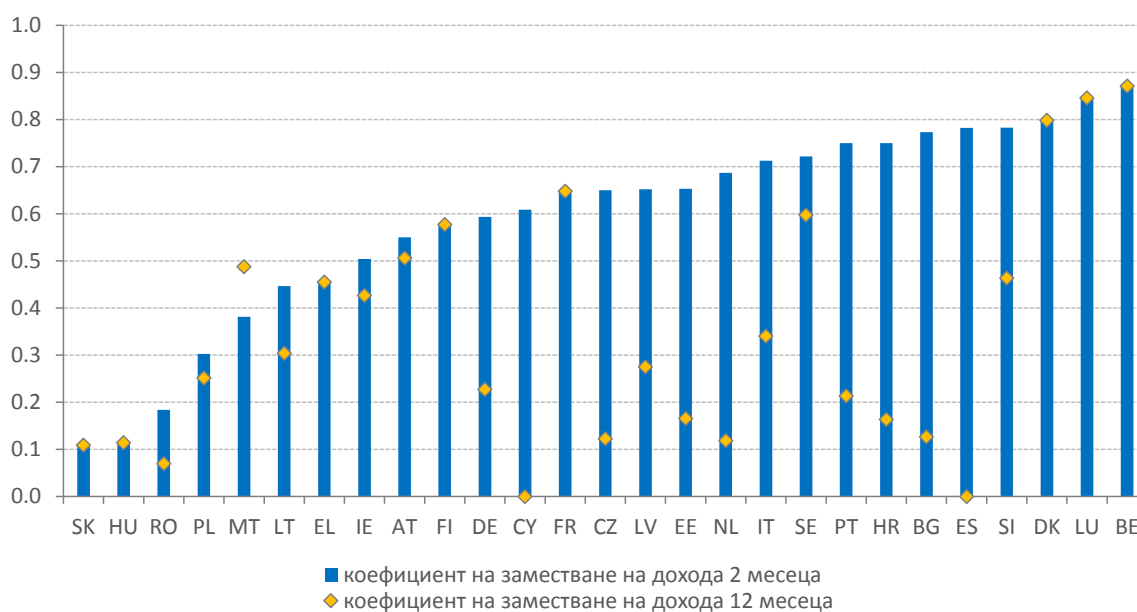
изплаща в продължение на 39 седмици (234 дни) само на лица с 260 или повече платени седмични социалноосигурителни вноски. В Словакия лице с едногодишен трудов стаж не може да получи обезщетение за безработица (изискват се поне 2 години осигурителни вноски за безработица през последните 4 години). В Полша 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 2016 г. и януари 2022 г.) и национално законодателство.

Заместването на доходите на безработните зависи от продължителността на периода на безработица. На фигура 2.3.14 са сравнени нетните коефициенти на заместване на доходите за лицата с ниски заплати (67 % от средния доход за страната) с кратък трудов стаж (12 месеца социалноосигурителни вноски) в ЕС, на втория и дванадесетия месец от периода на безработицата. Нетните коефициенти на заместване през втория месец на безработицата варират от 10,8 % от предишните (нетни) доходи в Словакия до над 90 % в Люксембург и Белгия. В Австрия или Белгия например коефициентът на заместване остава същият през 12-ия месец от периода на безработицата. Въпреки това, поради изтичането на периода, в който се получават обезщетенията, или намаляването на щедростта на обезщетенията с течение на времето, коефициентите на заместване намаляват в повечето други държави членки. В някои държави безработните лица, които са изчерпали обезщетенията за безработица, могат да се възползват от алтернативни схеми, като социално подпомагане, по които като цяло се предоставят по-ниски равнища на обезщетения — вж. раздел 2.4.1 за подробности относно активното приобщаване, включително предложението на Комисията за препоръка на Съвета относно адекватния минимален доход, гарантиращ активно приобщаване.

Фигура 2.3.14: Коефициентите на заместване на обезщетенията за безработица в ЕС се различават

Нетен коефициент на заместване на обезщетенията за безработица в размер на 67 % от средната работна заплата, на втория и дванадесетия месец от безработицата (2021 г.)



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

Източник: изчисления на Европейската комисия въз основа на модела „данъци/обезщетения“ на ОИСП.

Висококачественият и ефективен социален диалог способства за доброто управление на сложните социално-икономически условия през последните години. В насока за заетостта № 7 и принцип № 8 на Европейския стълб на социалните права (социален диалог и участие на работниците) държавите членки се призовават да осигурят своевременно и пълноценно участие на социалните партньори в разработването и прилагането на реформи и инвестиции в областта на заетостта, социалната сфера и, когато е уместно, в икономическата сфера, включително чрез подкрепа за повишаване на техния капацитет. По време на кризата, свързана с COVID-19, отрасловите организации на социалните партньори на равнището на ЕС бяха изключително проактивни и действаха бързо, за да изложат своите виждания относно възможните стратегии за възстановяване. На национално равнище няколко държави членки поканиха социалните партньори, в съответствие с националните си практики и институционални рамки, да обсъдят, договорят и/или приложат мерки в подкрепа на условията на труд, функционирането на пазара на труда, равните възможности, здравето и безопасността на работното място, работата от разстояние и правото на откъсване от работната среда. По-наскоро в редица случаи европейските социални партньори допринесоха значително за инициативи на европейско и национално равнище за допълнително привличане на нови работници в сектори, изправени пред недостиг на работна сила, включително в секторите, които подкрепят екологичния и цифровия преход, чрез работа по партньорства в подкрепа на талантите и прилагане на многостранното европейско партньорство за интеграция¹⁷³.

Предсказуемостта, съдържателно и навременно участие на социалните партньори играе важна роля за осигуряване на ефективното създаване и изпълнение на реформите. Националната ангажираност е в основата на европейския семестър и на изпълнението на Механизма за възстановяване и устойчивост. Създаването на нови тристранни органи (напр. в Полша, Румъния и Словакия, наред с други) за наблюдение на изпълнението на ПВУ е положително развитие, което, ако се управлява по приобщаващ начин, има потенциала да засили участието на социалните партньори и публичната отчетност¹⁷⁴. Тясното сътрудничество със социалните партньори, включително през целия цикъл на европейския семестър, е от съществено значение, за да се гарантира, че техните мнения се вземат предвид и се използват в процеса на вземане на решения; включително при обсъждане на подходящи политики за подкрепа в полза на интеграцията на украински граждани и други разселени лица в европейските пазари на труда. От 2016 г. насам и на годишна основа Комитетът по заетостта (КЗ) извършва многостранни надзорни прегледи на участието на социалните партньори на национално равнище в европейския семестър, за да оцени тези и други предизвикателства и добри практики. Продължават да се наблюдават разлики между държавите членки в степента на качеството и значимостта на участието на социалните партньори.

Социалният диалог беше от ключово значение за един силен здравен сектор, изправен пред пандемията от COVID-19, и допринесе за повишаване на готовността на ЕС за потенциални бъдещи здравни кризи. Поради пандемията от COVID всички държави бяха изправени пред необходимостта да увеличат в много

¹⁷³ Вж. подновяването на европейското партньорство за интеграция след кризата, свързана с COVID-19. Източник: [Европейски уебсайт за интеграцията \(europa.eu\)](http://europa.eu).

¹⁷⁴ Източник: Eurofound (2022 г.), Rodríguez Contreras, R., Sanz, P., *Участие на социалните партньори в националните планове за възстановяване и устойчивост*, Служба за публикации на Европейския съюз. Забележка: За подробности относно колективното договаряне вж. раздел 2.1 от настоящия доклад и *Заетост и социално развитие в Европа, 2022 г.*, Служба за публикации на Европейския съюз, 2022 г.

кратък срок капацитета на здравните системи, особено в болниците, за да отговорят на нарастващото търсене на здравни услуги. Натискът върху здравните системи настъпи на фона на други дългогодишни предизвикателства, като например недостиг на здравни работници. Социалният диалог изигра важна роля при справянето с някои от тези предизвикателства в държавите членки с добре установени институции и дългогодишна традиция на сътрудничество между социалните партньори (напр. Дания, Германия, Финландия и Швеция) и в онези, в които има силни клъстери за социално партньорство (напр. Австрия, Белгия, Люксембург и Нидерландия). В същото време в държавите, в които социалният диалог и колективното договаряне са по-малко застъпени в сектора на здравеопазването (напр. България, Чехия, Малта и Естония), беше отбелязано засилване на социалния диалог в унисон с кризата, свързана с COVID-19¹⁷⁵.

Участието на организации на гражданското общество във всички етапи на европейския семестър е от основно значение за постигането на качествени реформи и политики в държавите членки. Европейската комисия подчерта важността на навременните и съдържателни консултации с организациите на гражданското общество в предишните съвместни доклади за заетостта. Въз основа на съществуващите национални практики, тя също така подчерта колко е важно да се включват организациите на гражданското общество в нейните редовни срещи и обмен на информация с държавите членки. Установяването на съществуващите предизвикателства — някои от които са подчертани в неотдавнашна резолюция на Европейския икономически и социален комитет¹⁷⁶ — представлява възможност за допълнително повишаване на качеството, прозрачността, редовността и предвидимостта на обмена на информация. Занапред взаимодействието с организациите на гражданското общество в областта на заетостта и в социалната сфера ще допринесе за увеличаване на степента на подробност и на ефективността на реформите и инвестициите, необходими за преодоляване на съществуващите социално-икономически трудности и за постигане на напредък в екологичния и цифровия преход.

2.3.2 Мерки, предприети от държавите членки

В някои държави членки продължават усилията за преодоляване на причините за сегментацията на пазара на труда в съответствие с принцип 5 (сигурна и гъвкава заетост) на Европейския стълб на социалните права. През юли 2021 г. **Испания** (в рамките на своя ПВУ) измени правилника за служителите в публичния сектор, за да намали временната заетост в сектора, както и да предотврати и санкционира злоупотребите, като включи задължението за публикуване на всички покани за процедури за стабилизиране на временно наети служители до 31 декември 2022 г. Бяха приети и изменения в приложимите правила за държавните служители, работещи в секторите на здравеопазването и образованието. През декември 2021 г. **Испания** (също в рамките на своя ПВУ) прие и пакет за реформа на пазара на труда с цел да се намали високият дял на временните договори в частния сектор, да се подобрят условията на

¹⁷⁵ Вж. Eurofound (2022 г.), *Social dialogue and collective bargaining in the hospital sector during the COVID-19 pandemic* [Социалният диалог и колективното договаряне в болничния сектор по време на пандемията от COVID-19]. Служба за публикации на Европейския съюз (предстояща публикация).

¹⁷⁶ Европейски икономически и социален комитет (2022 г.), *Участие на организираното гражданско общество в националните планове за възстановяване и устойчивост — Как можем да постигнем по-добри резултати?*, Резолюция [ЕСО/592], май 2022 г.

труд на определени наети лица и да се насърчи преходът към безсрочна заетост. С реформата се преразглежда пакетът на трудовите договори, като се подчертава централната роля на безсрочните трудови договори и допълнително се ограничава използването на срочни трудови договори (напр. намалява се максималната продължителност на срочните трудови договори, като същевременно се увеличават санкциите за неправомерното им използване). Като част от по-широка реформа в рамките на Програмата за достоен труд **Португалия** планира да намали от 6 на 4 максималния брой подновявания на временните договори; да увеличи обезщетението при уволнение на лица, наети на временна заетост, и да обяви недеклаирания труд за престъпление, което се наказва с лишаване от свобода за срок до 3 години. Когато тези мерки бъдат приети, се очаква да се намали делът на временните договори и да се насърчи преходът към безсрочна и официална работа. Планът за възстановяване и устойчивост (ПВУ) на **Нидерландия** съдържа няколко реформи на пазара на труда, насочени към справяне с предизвикателствата, свързани със сегментацията на пазара на труда. Сред тях са постепенното намаляване на данъчните облекчения за самостоятелно заетите лица, въвеждането на задължителна застраховка за инвалидност за самостоятелно заетите лица и мерки за справяне с фиктивната самостоятелна заетост, включително промяна на определението за трудово правоотношение и засилване на прилагането на законодателството от страна на публичните органи, като срокът за всички реформи е 2026 г. Освен това през юли 2022 г. **Нидерландия** също така обяви планове да намали стимулите за използване на гъвкави или временни договори и да въведе система за сертифициране за агенции за временна заетост.

Различни държави членки предлагат нови или изменени разпоредби в законодателството за защита на заетостта, за да отговорят на установените трудности на пазара на труда, в съответствие с принцип 7 (информация за условията на работа и защита в случай на уволнение) на Европейския стълб на социалните права. През ноември 2021 г. **Естония** въведе възможността работодателите и наетите лица в сектора на търговията на дребно да сключват по-гъвкави трудови договори при определени условия. Тези договори могат да допринесат за наемането на допълнителни работници, като по този начин увеличат възможностите за заетост, като същевременно се осигурява по-високо равнище на закрила. Тази мярка беше допълнена с приетите през декември 2021 г. нови изменения в Закона за автомобилния транспорт. С тази мярка **Естония** очаква да подкрепи достойните условия на труд за шофьорите в сектора на автомобилния транспорт. През февруари 2022 г. **Франция** прие нов закон, с който се създава уникален статут за самостоятелно заетите лица и се защитава тяхното лично имущество (досега беше защитено само основното жилище). Освен това със закона се разширяват условията за улесняване на преобразуването на самостоятелно заетите лица. Правителството има за цел да подкрепи с помощ на стойност 800 EUR на месец тези, които окончателно са прекратили своята дейност, която е станала неустойчива. През юни 2022 г. **Италия** прие нови разпоредби, за да гарантира, че всички работници, включително тези с нестандартни договори, се възползват от по-голяма прозрачност на трудовите правоотношения, по-специално като въведе минимални изисквания за предоставяне на информация от страна на работодателите по отношение на изпитателния срок и обучението (ако е приложимо). Като част от мащабна реформа **Швеция** планира да приеме през второто полугодие на 2022 г. мерки по отношение на правилата за уволнение по обективни причини, както и за повишаване на предвидимостта на условията на труд и предотвратяване на трудови спорове.

В допълнение към анализа, представен в тематично каре 5, няколко държави членки въведоха мерки за укрепване на здравословните и безопасни условия на

труд в съответствие с принцип 10 (за здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда) на Европейския стълб на социалните права. Като част от по-мощна реформа през юли 2021 г. **Франция** (в своя ПВУ) прие набор от мерки за укрепване на здравословните и безопасни условия на труд. Най-подходящите действия по отношение на очакваното въздействие включват възможността дружествата да разширят предлаганите на работното място здравни услуги и създаването на паспорт за превенция. Освен това **Франция** разшири определението за сексуален тормоз на работното място и през ноември 2021 г. ратифицира Конвенцията на МОТ относно насилието и тормоза. През декември 2021 г. **Хърватия** прие национален план за работа, безопасност на работното място и заетост за периода 2021—2027 г. Този план е в съответствие с Националната стратегия за развитие до 2030 г. и осигурява приемственост и подобряване на политиките по заетостта, с които ще се подкрепи осигуряването на достоен труд за всички, като същевременно се вземат предвид специалните потребности на уязвимите лица. През юли 2022 г. **България** прие операция по ЕСФ+ в подкрепа на благосъстоянието на работниците и безопасността на работното място с общ бюджет 51,1 милиона евро. Сред най-важните действия е финансовата подкрепа за дружествата за предотвратяване на синдрома на професионалното изчерпване, запазване на психичното здраве, закупуване на облекло и оборудване за безопасност на работното място, оборудване на корпоративни пространства със зони за спорт и отдих и въвеждане на зелени подходи към организационното поведение. Мярката продължава до края на 2024 г. и се очаква от нея да се възползват до 91 000 наети лица. **Италия** също планира през 2022 г. и 2023 г. да приеме целенасочени мерки на политиките за подобряване на здравето и безопасността на работното място.

Някои държави членки въвеждат или изменят разпоредби, за да определят по-добре условията за гъвкава работа и организацията на работното време в съответствие с принцип 9 (равновесие между професионалния и личния живот) на Европейския стълб на социалните права. През юли 2021 г. **Испания** одобри законови разпоредби за регулиране на работата от разстояние и дистанционната работа в частния и публичния сектор. По-конкретно със законодателните промени се гарантират еднакви условия на труд за работещите от разстояние и работещите на място, както и доброволният характер на работата от разстояние както за работника, така и за работодателя. Тази нова уредба може да благоприятства хибридната работа, при която се съчетават работа от разстояние и работа на място. През юни 2022 г. **Белгия** прие нови мерки за подобряване на гъвкавостта на работното време и подкрепа за по-добро равновесие между професионалния и личния живот в частния сектор. Основните действия включват правото на четиридневна работна седмица (чрез увеличаване на броя на часовете на ден) или промяна на режима на работа (т.е. балансиране на работните часове между седмиците). В същото време **Белгия** прие „правото на откъсване от работната среда“ за дружества с повече от 20 наети лица, които вече не могат да очакват служителите им да реагират на служебни заявки след редовното работно време. И двете мерки са част от федерално споразумение за реформи на пазара на труда, в което е включена и по-голяма гъвкавост по отношение на правилата за вечерен и нощен труд в електронната търговия. Освен това се предвиждат пилотни проекти, които да позволяват вечерен и нощен труд на доброволни начала без предварителното съгласие на синдикат. Като част от по-мощна реформа **Полша** (в своя ПВУ) предвижда да въведе в трудовото законодателство разпоредби за насърчаване на по-добро равновесие между професионалния и личния живот и по-предвидими условия на труд. По-специално ще бъдат предвидени правила за гъвкави схеми на работа, включително почивки и/или обучение по време на работното време,

съгласие на служителя да работи извънредно или през нощта, или да извършва непостоянна работа. Предвижда се и изменение на разпоредбите относно защитата на трудовите правоотношения на наетите лица по време на бременност, майчинство или родителски отпуск. През април 2022 г. **Естония** също актуализира съществуващата правна уредба, за да осигури по-гъвкави условия на труд (напр. непълно работно време, работа от разстояние или гъвкаво работно време) за работници или държавни служители с отговорности за полагане на грижи, като същевременно насърчава ефективната закрила на малолетните и непълнолетните лица (т.е. на възраст под 14 години). **Люксембург** планира да приеме разпоредби за регулиране на моралния тормоз. Очаква се действието да се прилага за наети лица, но също и за чираци, стажанти и при специални временни договори, които могат да бъдат сключвани със студенти.

Редица държави членки също така измениха законодателството си или планират да го изменят, за да осигурят по-гъвкави схеми на работа на работниците в съответствие с принцип 9 (равновесие между професионалния и личния живот) на Европейския стълб на социалните права. **Испания** удължи до юни 2022 г. плана за промени в работното време („*Plan Mecuida*“), приет през март 2020 г., за да увеличи гъвкавостта на служителите с оглед на семейните отговорности, пряко свързани с кризата с COVID-19. Съгласно тези разпоредби работодателят и наетото лице могат да договорят други разумни и пропорционални промени в условията на труд на наетото лице (напр., наред с други, работа от разстояние, промяна на смените, промяна на работното място или възлагане на различни функции). През януари 2022 г. **Испания** актуализира правната си уредба за работното време, за да увеличи възможностите родителите да полагат грижи за деца с рак или тежко заболяване. Възрастовата граница на детето, нуждаещо се от грижи, беше увеличена от 18 на 23 години. Като част от своя ПВУ **Кипър** планира да проведе проучване относно гъвкавите схеми на работна в публичния сектор. Очаква се проучването да приключи до 2023 г. с препоръки, насочени към подобряване на ефективността на държавната служба. Когато препоръките от проучването бъдат предоставени, ще последва решение относно тяхното прилагане. Като се възползва от подкрепата по Механизма за възстановяване и устойчивост, **Кипър** възнамерява също така да приеме до 2023 г. нов закон, с който се уреждат гъвкавите схеми на работа, по-специално работата от разстояние. През август 2022 г. **Литва** измени правната си уредба, като предостави по-голяма гъвкавост на определени семейства по отношение на схемите им на работа. Тези изменения обхващат, наред с другото, допълнителни дни отпуск за родители, които отглеждат деца, както и възможността за работа на по-малко от пълен работен ден и за съчетаване на работа от разстояние и гъвкав работен график за бременни жени, кърмещи жени, родители, които отглеждат деца до 8-годишна възраст, или самотни родители, отглеждащи деца до 14-годишна възраст (или до 18-годишна възраст, ако децата са с увреждания) (вж. раздел 2.2.2).

Няколко държави членки увеличиха усилията си за справяне с недеklarирания труд с допълнителни ресурси, включително чрез увеличаване на капацитета на инспекторатите по труда. Като част от изпълнението на ПВУ се очаква **Италия** (в своя ПВУ) да приеме до края на 2022 г. национален план и пътна карта за борба с недеklarирания труд във всички икономически сектори, като целта е броят на инспекциите по труда да се увеличава постоянно до 2025 г. и да се намалят случаите на недеklarиран труд до 2026 г. За тази цел през февруари 2022 г. беше създадена междуинституционална работна група. През октомври 2021 г. **Румъния** одобри нови административни санкции с цел да ограничи недеklarирания труд и непълно декларирания труд, както и практиката на плащане на „заплати в плик“. Действието

включва регламентиране на понятието „непълно деклариран труд“. По-късно през април 2022 г. **Румъния** също така въведе система от ваучери за услуги (която ще влезе в сила от 1 януари 2024 г.), за да привлече домашните помощници в официалната икономика. Домашният помощник ще бъде обхванат от системата за социално и здравно осигуряване, след като размени 85 ваучера. Като част от по-мощна реформа през февруари 2022 г. **Швеция** започна процес на създаване на регионални центрове срещу престъпността, свързана с работата (които се занимават и с недеклаиран труд). Тези центрове ще функционират като център за работата на органите по отношение на планирането, изпълнението и проследяването на съвместния държавен контрол, в консултация със социалните партньори и националните и регионалните органи. През март 2022 г. **Белгия** (столичен район Брюксел) прие целева мярка за увеличаване на броя на проверките, извършвани в дружества от даден сектор, въз основа на основателно подозрение за дискриминация. Освен това инспекторите по труда могат също така да посетят дадено дружество и да се представят с псевдоним, за да установят различия в третирането. През май 2022 г. **Испания** одобри нов конкурс за 90 нови публични инспектори по труда и социалното осигуряване, като удвои одобрения през 2021 г. брой. През април 2022 г. **Хърватия** въведе нов закон относно лицата, сигнализиращи за нередности, с който се изменят предишни разпоредби от 2019 г. Целта на този закон е да се подобри закрилата на работниците, които подават сигнали за дружества, извършващи закононарушения, включително да се налагат санкции на работодатели, които започват производства срещу лица, сигнализиращи за нередности. Като част от по-мощна реформа в рамките на ПВУ **Хърватия** също така планира да приеме през декември 2022 г. нов закон за противодействие на недеклаирания труд, в който ще бъде дадено определение на понятието „недеклаиран труд“, ще се укрепят инспекциите по труда и допълнително ще се регулира прехвърлянето на работници от недеклаиран към деклариран труд.

Различни държави членки приеха целенасочени мерки за подобряване на положението на дълготрайно безработните лица на пазара на труда в съответствие с принцип 4 на Европейския стълб на социалните права. През октомври 2021 г. **Гърция** прие нов закон за реформиране на организацията и дейността на публичната служба по заетостта (*OAED*). Новите разпоредби включват наемане на нови консултанти по заетостта (540 за период от две години) и по-силен акцент върху посредничеството между търсенето и предлагането на работна ръка. През 2021 г. **Гърция** също така въведе надбавка за работа за хората, получаващи субсидии за безработица, които намерят работа, и бонус от 300 EUR за дълготрайно (над 5 години) безработни лица, които изготвят индивидуален план за действие. Бяха въведени подходящи критерии, за да се противодейства на злоупотребите с обезщетения, а три отказа на подходяща работа или участие в обучение водят до заличаване от регистъра на безработните. Като част от мощна реформа в **Ирландия**, през януари 2022 г. започна работа Службата по заетостта на местно равнище („*LAES*“). Целта на службата е да предоставя висококачествени и измерими услуги по заетостта на дълготрайно безработни лица и на други уязвими групи. Новата служба прилага система за плащания, свързани с резултатите, като всеки клиент получава индивидуални права на плащане въз основа на ангажираността и изпълнението на план за лично развитие. През февруари 2022 г. **Швеция** възложи на своята публична служба по заетостта да засили подкрепата за дълготрайно безработните лица, особено в територии, изправени пред сериозни социално-икономически предизвикателства. Предвиждат се и действия за засилване на стратегическото и оперативното сътрудничество между публичните служби по заетостта и местните власти по отношение на уязвимите търсещи работа лица.

Редица държави членки измениха съществуващите си рамки за АПЗ, за да подобрят ефективността им на етапа на възстановяване от COVID-19 в съответствие с принцип 4 (активна подкрепа за заетостта) на Европейския стълб на социалните права. През 2021 г. Чехия прие стратегическата рамка за заетост 2030+. Стратегията допринася за изпълнението на благоприятстващите условия по политиката на сближаване и в нея са определени приоритетни области за следващите 10 години. Конкретните мерки са изложени в плановете за действие, в които рамката е описана подробно. Като част от изпълнението на ПВУ през 2021 г. и 2022 г. **Гърция** прие мерки за разработване на нови цифрови инструменти за публичните служби по заетостта, в това число цифрова карта, възможност за регистриране на индивидуален план за действие, както и настройката за предоставяне на индивидуални сметки за обучение. Като част от по-мощна реформа в рамките на ПВУ **Хърватия** предложи мерки за подобряване на качеството на подкрепата, предоставяна на уязвимите групи, по-специално процеси в публичните служби по заетостта, свързани със създаване на профили, сегментиране, интегриране и активизиране на уязвими групи. Освен това продължават усилията за разработване на инструменти за намиране на съответствие между безработните лица и свободните работни места и за по-добро прилагане на системата за мониторинг и оценка на активните политики по заетостта. С тези действия, заедно с планираните дейности за повишаване на информираността, се очаква 5000 нови потребители да бъдат свързани с публичните служби по заетостта. През април 2022 г. беше въведена система от ваучери за повишаване на квалификацията и преквалификация на възрастни като основа за възможно въвеждане на индивидуални сметки за обучение по ЕСФ+. През декември 2021 г. **Италия** одобри нова структурна инвестиция за насърчаване на създаването на регионални обсерватории на пазара на труда и подкрепата за укрепване на оперативната съвместимост на регионалните и националните информационни системи, като по този начин се подобрява капацитетът на публичните служби по заетостта в подкрепа на съответствието на пазара на труда. Тази мярка е допълнена с отпускане на допълнителни 4,4 милиарда евро за изпълнението на Националната програма за гаранции за наетите лица (GOL) през периода 2021—2023 г. През август 2022 г. в съответствие със стая ПВУ **Литва** прие нова система за професионално ориентиране, с която се определят рамката, основните изисквания за компетентност, управлението и осигуряването на качеството на професионалното ориентиране през целия живот от първи клас на училище (вж. също раздел 2.2.2). С участието на социалните партньори ще бъде определен и процесът на управление на участващите институции. През април 2022 г. **Люксембург** прие нова целенасочена и временна мярка за назначаване на временна заетост на безработни лица под 50 години за период от 6 месеца. Законът се прилага със задна дата от октомври 2021 г. и престана да бъде в сила на 30 юни 2022 г. До края на 2022 г. се очаква **Полша** (в рамките на своя ПВУ) да приеме два ключови правни акта за насърчаване на участието на пазара на труда. На първо място със Закона за заетостта на граждани на трети държави се очаква да се намалят административните пречки пред наемането на работа на граждани на трети държави и да се опрости процесът на сключване на някои трудови договори. На второ място, с новия Закон за трудовата дейност ще се предприемат, наред с другото, мерки за улесняване на връщането на родителите на пазара на труда след отпуск.

Освен това има примери за целенасочени мерки, предложени от държавите членки за улесняване на прехода на пазара на труда и укрепване на техния компонент за активизиране в съответствие с принцип 4 (активна подкрепа за заетостта) на Европейския стълб на социалните права. През юни 2022 г. **Белгия въведе процес, наречен „траектории на преход“, за да позволи на наетите лица, получили**

предизвестие за прекратяване на правоотношението, да работят за друг работодател, за да бъде преходът по-плавен. Процесът се координира от регионалната служба по заетостта и се основава на споразумение между две дружества в качеството на потребители. По време на прехода разходите за труд се прехвърлят (изцяло или частично) на новия работодател и в края на процеса наетото лице трябва да бъде наето на безсрочен договор. **Белгия** също така прие мярка за подпомагане на наети лица, които са били уволнени с предизвестие от най-малко 30 седмици. Уволнените служители, отговарящи на критериите, имат право да посветят една трета от периода на предизвестията (т.е. 10 седмици) на дейности, които повишават тяхната пригодност за заетост. Тази мярка е в допълнение към полагащото се на наетите лица обезщетение при уволнение.

Съществуващите или новоразработените системи за АПЗ допринасят и за подпомагане на интеграцията на разселените лица от Украйна на пазара на труда. За да окажат подкрепа на хората, бягащи от войната в Украйна, повечето държави членки разчитат или на съществуващи активни политики по заетостта (АПЗ), достъпни за гражданите на страната, или на програми, разработени след миграционната и бежанската криза (2015—2016 г.). Като част от съществуващите системи на АПЗ голяма част от държавите от ЕС предлагат консултации и професионално ориентиране, докато други съчетават тези действия с финансови стимули за работодателите да наемат разселени лица, да предоставят обучение в работна среда или да стартират проекти, насърчаващи предприемачеството (вж. също раздел 2.1.2)¹⁷⁷. Въпреки това броят на разселените лица от Украйна, които са участвали в обучение (с изключение на езиковите обучения), е малък. Това се обяснява с ниския брой регистрации в публичните служби по заетостта. Например в **Австрия** и **Франция** само 1216 и 1700 от съответно 6300 и 3200 украинци, регистрирани в националните публични служби по заетостта, са участвали в обученията (вж. също раздел 2.3.1). Други примери за целенасочени АПЗ за разселени лица от Украйна бяха наблюдавани в **Естония**, в която се предоставят специални услуги за професионално консултиране за разселени лица от Украйна, а **Полша** въведе специфична подкрепа чрез непарични и финансови облаги за украински творци и автори, които развиват дейността си в **Полша** (вж. раздел 2.2.2)¹⁷⁸.

Държавите членки актуализираха регулаторната рамка на публичните служби по заетостта, за да осигурят техния капацитет и ефективност, включително в сътрудничеството им със социалните служби и заинтересованите страни. През юли 2021 г. **Белгия** (регион Фландрия) започна изпълнението на план за действие за подобряване на сътрудничеството между регионалните публични служби по заетостта и частни партньори. Планът има за цел да се засили прозрачността по отношение на възлагането на дейности на външни изпълнители, да се подобри планирането и да се наблюдава по-добре качеството на предоставяните услуги чрез подобрени практики за оценка и управление на данни. През юли 2021 г. **Ирландия** актуализира своята стратегия „Пътища към работа“ за периода 2021—2025 г. Целта на новата рамка е да се усъвършенстват ирландските публични служби по заетостта (*Intreo*), като се развият

¹⁷⁷ Европейски орган по труда (2022 г.), *Overview of national measures adopted to respond to the Ukrainian crisis with regard to employment and social security having a potential impact on the EU labour mobility* [Преглед на националните мерки, предприети в отговор на украинската криза по отношение на заетостта и социалното осигуряване и оказващи потенциално въздействие върху трудовата мобилност в ЕС], фишове за отделните държави. ELA/2022/RS/047/ELA.323/June 2022

¹⁷⁸ Eurofound (2022 г.) *Подкрепа в натура и финансова подкрепа за украински артисти, мярка PL-2022-9/2327 (мерки в Полша)*, EU PolicyWatch, Дъблин.

техният бюджет, капацитет и ориентиран към клиента подход. С подкрепата на МВУ е включена програма за стажуване, а по линия на ЕСФ се подкрепят обезщетенията Jobsplus и надбавките за връщане на работа. През ноември 2021 г. (в своя ПВУ) **Белгия** (регион Валония) прие нова реформа на публичните служби по заетостта (*TIM*), за да предоставят те по-персонализирана и интегрирана подкрепа на уязвимите търсещи работа лица и да разработят конкретни пътища към заетост за хора с увреждания или в уязвимо положение. С новата реформа също така се поставя основата за оптимизиране на сътрудничеството между Валонската публична служба по заетостта (*Forem*) и подкрепящите партньори. През декември 2021 г. **Испания** (като част от своя ПВУ) прие Стратегията за активизиране на заетостта за периода 2021—2024 г. Целта на тази нова рамка е да се модернизира предоставянето от ПСЗ на активни политики по заетостта, които включват разработване на индивидуални пътеки, създаване на обслужване на едно гише за младите хора и засилена координация между службите по заетостта, социалните служби, регионалните администрации и частния сектор. В същото време, като част от прилагането на ПВУ, **Испания** планира да реформира преди края на 2022 г. трудовото законодателство, за да актуализира активните политики по заетостта, включително структурата на управление и механизмите за координация на национално, регионално и местно равнище. През декември 2021 г. **Швеция** прие нова мярка, насочена към засилване на предоставянето от публичните служби по заетостта на политики за активизиране в областта на уменията (вж. също раздел 2.2.2), като картографира необходимите компетентности във връзка с частния сектор. През април 2022 г. **Белгия** (регион Фландрия) прие нова мярка за укрепване на координационната роля на местните власти в активизирането на търсещите работа лица и неактивните лица, включително в социалната икономика (вж. раздел 2.1.2). През април 2022 г. **Гърция** прие нов закон за реструктуриране на публичната служба по заетостта (от *OAED* в *DYPA*), в това число за учредяване на съвет на социалните партньори и сметка за професионално обучение, която се създава от социалните партньори и се управлява от юридическо лице. Очаква се новите разпоредби да доведат до по-бързо и по-гъвкаво предоставяне на подкрепа за активизиране. През май 2022 г., като част от ангажимента си по ПВУ, **Литва** прие нови мерки за подобряване на функционирането на съществуващите услуги по заетостта чрез цифрови инструменти и на осигуряването на по-систематична ориентация към клиента. Тази мярка включва преразглеждане на методите на работа и автоматизиране на ключови процеси в подкрепа на по-индивидуализираните и интегрирани услуги за търсещите работа лица. През май 2022 г. във **Финландия** влезе в сила законът за обществената заетост и бизнес услугите, с който се урежда скандинавският модел на услугите по заетостта за търсещи работа лица. Целта е да се подобри предоставянето на по-персонализирани и интегрирани услуги за търсещите работа. Очаква се с реформата да се подпомогне заетостта на около 10 000 души. Очаква се въздействията върху заетостта да се реализират напълно след 2025 г.

Редица държави членки увеличиха щедростта на своите обезщетения за безработица, също като реакция на текущия инфлационен натиск. С цел да се ограничи въздействието на нарастващите цени, **Австрия** се стреми да адаптира своите обезщетения за безработица на годишна база. В **Естония** както осигурителните обезщетения за безработица, така и обезщетенията за безработица се увеличиха през 2022 г. По подобен начин **Италия** увеличи щедростта и времевия хоризонт на системата за обезщетения за безработица. В **Испания** в рамките на ПВУ до края на 2022 г. предстои реформа за преодоляване на пропуските в обхвата на закрилата при безработица и на разпокъсаността на тази закрила. Освен това преходът към социална закрила е улеснен за бенефициери, които не се връщат на работа и са в уязвимо

положение. В **Дания** както щедростта, така и изискванията за допустимост са се увеличили, което води до по-високи обезщетения за безработица през първите три месеца на безработицата. В същото време изискванията за получаване на обезщетения станаха по-строги за наскоро завършилите образованието си. За тях максималният период на получаване на обезщетение ще бъде намален от две на една година, а в случай че не са си намерили работа в рамките на три месеца след завършването, техните обезщетения ще бъдат намалени. През юли 2021 г. **Франция** прие временна мярка за удължаване на правото на обезщетение за безработица на лицата, наети на временна заетост в областта на културата (т.е. тези, които имат правен статут на „*intermittents du spectacle*“), които са особено засегнати от кризата, свързана с COVID-19. Мярката остана в сила до декември 2021 г. В ПВУ на **Малта** е включено проучване за оценка на адекватността и обхвата на обезщетенията за безработица и за препоръчване на варианти на политиката за постигане на по-добра адекватност и обхват на обезщетенията по отношение както на продължителността, така и на ефективния достъп, като същевременно се повишават стимулите за работа. През април 2022 г. **Гърция** въведе нови изисквания за търсене на работа, с които безработните се насърчават да търсят активно работа и да приемат предложения за работа, ако им бъдат направени.

Няколко държави членки приеха мерки за укрепване на социалния диалог и подкрепа за участието на социалните партньори в разработването на политики в съответствие с принцип 8 на Европейския стълб на социалните права. Например през юли 2021 г. социалните партньори и правителството на **Португалия подписаха тристранно споразумение за подобряване на системите за професионално образование и обучение, в това число наредба относно управлението (вж. също раздел 2.2.2). В **Испания** социалните партньори участваха в структурирането на основните реформи на пазара на труда, предприети от 2020 г. насам. През май 2022 г. социалните партньори и правителството на **Естония** подписаха споразумение на добра воля за реформиране на преференциалните пенсии. На тази основа се подготвя нова наредба за пенсиите за старост и осигурителен стаж и възраст. Като част от прилагането на ПВУ **Румъния** планира да приеме до края на 2022 г. нов закон за социалния диалог, обсъден и съгласуван със социалните партньори.**

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 насока за заетост № 8, в която на държавите членки се препоръчва 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 (здравеопазване), 17 (интеграция на хората с увреждания), 18 (дългосрочни грижи), 19 (жилищно настаняване и помощ за бездомните хора) и 20 (достъп до основни услуги) на Европейския стълб на социалните права. В раздел 2.4.1 е представен анализ на основните показатели, а в раздел 2.4.2 са представени предприетите от държавите членки мерки на политиките.

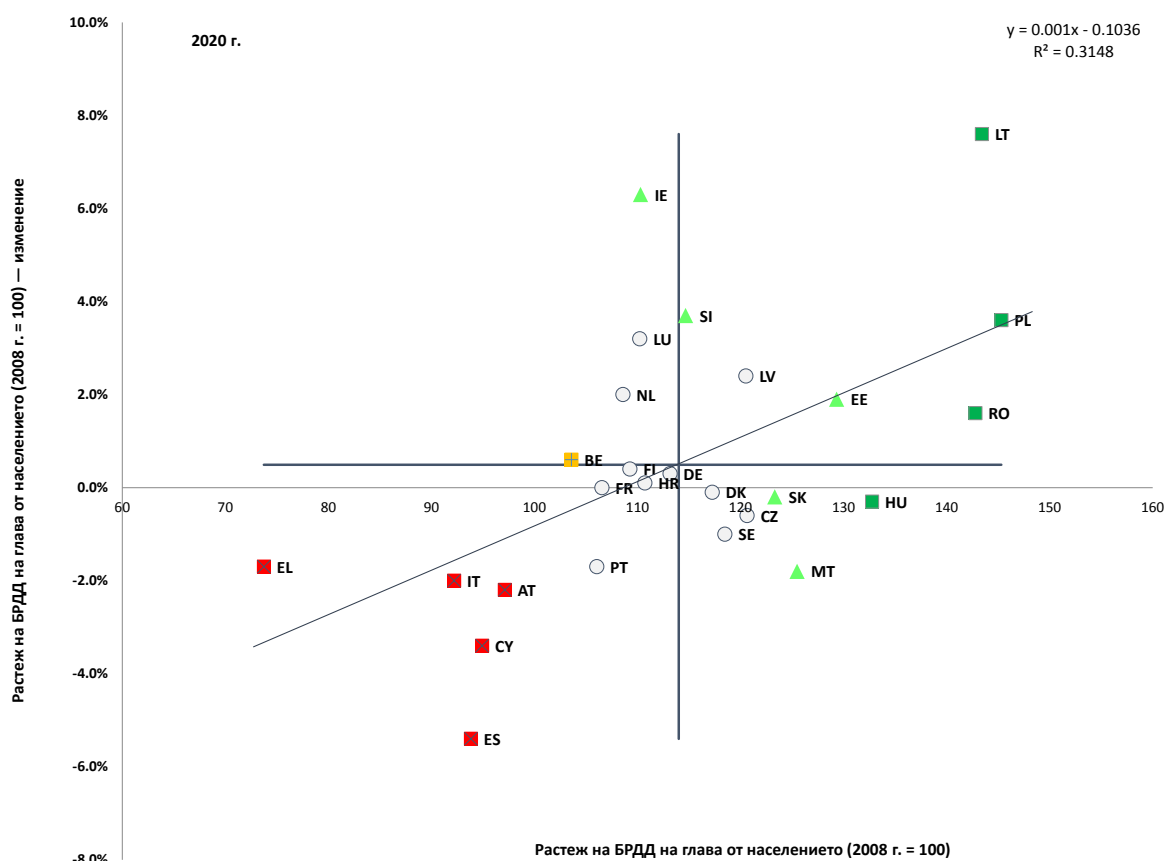
2.4.1 Основни показатели

Брутният разполагаем доход на домакинство (БРДД) на глава от населението се увеличи като цяло на равнището на ЕС и в повечето държави членки през 2021 г. на фона на възстановяването след COVID-19. Най-голямо увеличение се наблюдава

в Латвия и Унгария, а по-малко — в Малта, Чехия, Естония и Словения. Най-голямо е намалението в Дания, следвана само от Германия и Литва. Както беше посочено в раздели 1.2 и 2.1.1, тези промени отразяват комбинираното въздействие на растежа на заплатите, както и на други компоненти на БРДД, като постепенното премахване на временните мерки за подпомагане на доходите след пандемията и по време на възстановяването. Въз основа на резултатите през 2020 г. и 2019 г. в категорията „критични ситуации“ са поставени Гърция, Италия, Испания, Австрия и Кипър¹⁷⁹. В Белгия увеличението беше незначително, като стойността на показателя остана близка до равнищата от 2008 г. и страната беше поставена в категорията „за наблюдение“.

Фигура 2.4.1: Брутният располагаем доход на домакинствата (БРДД) на глава от населението в държавите членки остава като цяло стабилен през 2021 г. [запазено място, докато пристигнат нови данни]

Растеж на реалния брутен располагаем доход на домакинствата (БРДД) на глава от населението (2008 г. = 100), стойности за 2020 г. и изменения 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. Към крайната дата за представяне на данните липсват данни за 14 държави членки, поради което на диаграмата са отразени равнищата от 2020 г. и измененията от 2019 г. до 2020 г. *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 2021 г., въпреки че има големи разлики между отделните държави. През 2021 г. Румъния,

¹⁷⁹ Към крайната дата за представяне на данните бяха налични данни само за 13 държави членки и прилагането на методологията на СДЗ по отношение на тях би било подвеждащо. До следваща актуализация на данните се използва категоризация от предходната година.

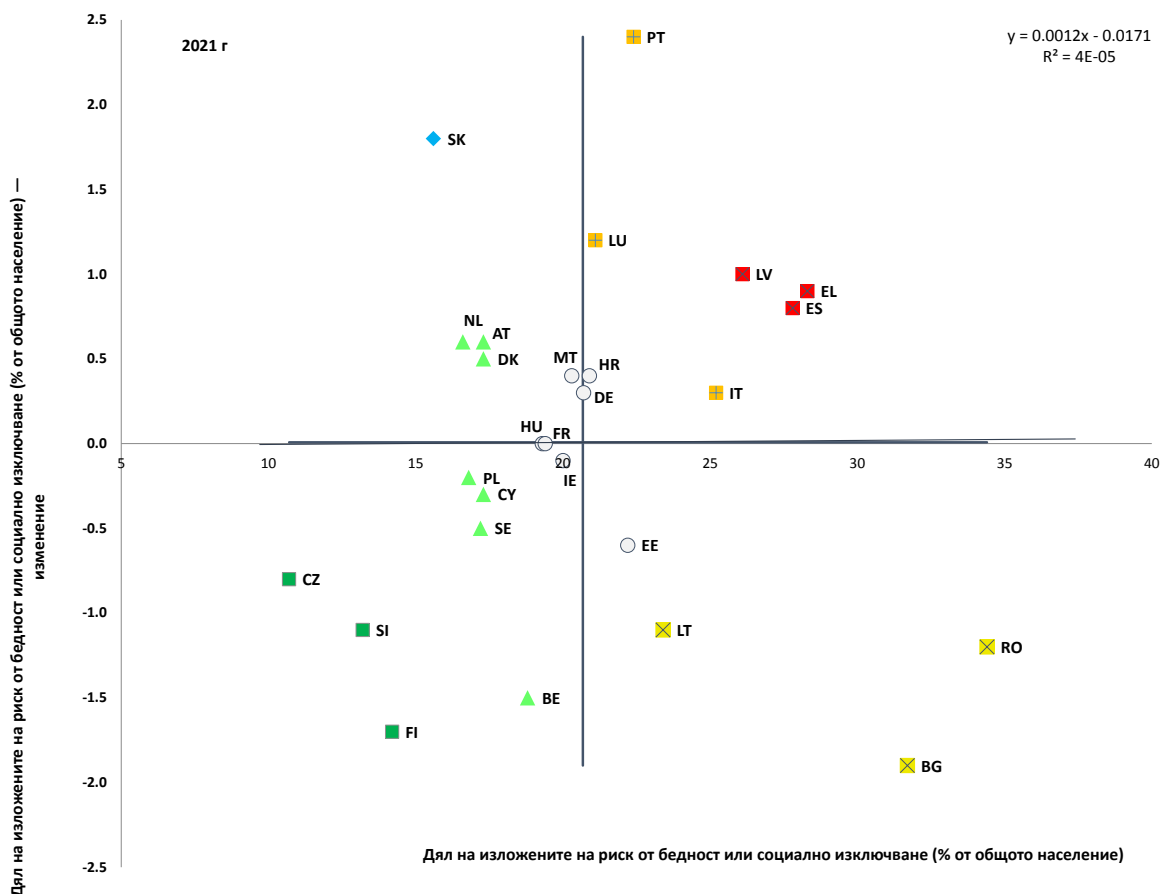
България, Гърция, Испания и Латвия са с най-високите равнища на ИРБИ (съответно 34,4 %, 31,7 %, 28,3 %, 27,8 % и 26,1 %). Ситуацията е категоризирана като „критична“ в Гърция, Испания и Латвия, за които относително високите стойности се допълват от по-голямо от средното за ЕС увеличение до 2021 г. (съответно с 0,9, 0,8 и 1 процентни пункта) — вж. фигура 2.4.2. Сред държавите членки с по-високи равнища, в Румъния и България беше отчетен спад (съответно 1,2 и 1,9 процентни пункта). Португалия, Люксембург и Италия са поставени в категорията „за наблюдение“ поради относително значителното влошаване на показателя (съответно с 2,4, 1,8 и 1,2 процентни пункта), въпреки че равнищата са около или по-близо до средните за ЕС¹⁸⁰. Сред държавите членки с най-ниски равнища на ИРБИ Словакия има сравнително ниско равнище, но отбеляза сравнително голямо увеличение през 2021 г., поради което е включена в категорията „добра, но изискваща наблюдение“. Чехия, Словения и Финландия продължиха да регистрират подобрене заедно с най-ниските равнища, поради което са в категорията „държави с най-добри резултати“. 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 Италия, Унгария или Полша — вж. фигура 8 в приложение 3. Като цяло тези промени в равнищата на ИРБИ изглежда не показват модели нито на конвергенция, нито на дивергенция. Непрекъснатата оценка на разпределителното въздействие на реформите на политиките в бъдеще ще бъде от решаващо значение, за да се гарантира, че новите мерки и реформи спомагат за по-нататъшното намаляване на бедността, като по този начин допринасят за постигането на водещата цел на ЕС най-малко 15 милиона души да се изведат от бедността до 2030 г.¹⁸¹

¹⁸⁰ Има прекъсване в динамичните редове на този показател за Люксембург през 2021 г.

¹⁸¹ За тази цел Комисията изготви [съобщение „По-добро оценяване на разпределителното въздействие на политиките на държавите членки“](#) (СОМ(2022) 494 final).

Фигура 2.4.2: Делът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, остана като цяло стабилен през 2021 г. и дори намаля в няколко държави членки, но продължават да съществуват важни разлики

Дял на населението, изложено на риск от бедност или социално изключване (%), стойности за 2021 г. и изменения 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. Данните за Италия и Полша са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург.

Източник: Евростат [[ilc_peps01n](#)], EU-SILC.

Въпреки напрежението, което кризата, свързана с COVID-19, наложи на мнозина в целия ЕС, ефективните действия на равнището на държавите членки и на ЕС, подкрепени и от инструменти за финансиране на ЕС, позволиха да се предотвратят цялостното нарастване на бедността, тежките материални и социални лишения и делът на хората, живеещи в (почти) безработни домакинства. Делът на хората, изложени на риск от бедност (ИРБ), остана стабилен или намаля в повечето държави членки през 2021 г. (по отношение на доходите от 2020 г.). Най-нисък е този дял в Чехия, следвана от Финландия и Словения, като и в трите държави е регистрирано намаление на показателя (съответно с 0,9, 1,4 и 0,7 процентни пункта до 8,6 %, 10,8 % и 11,7 % през 2021 г.) — вж. горния панел на фигура 2.4.3. Най-високи дялове са регистрирани в Латвия, Румъния и България (съответно 23,4 %, 22,6 % и 22,1 % през 2021 г.). Според експресните оценки на Евростат по отношение на доходите за 2021 г., делът на ИРБ остава стабилен за повечето държави членки в сравнение с 2020 г. Увеличения в сравнение с данъчна година 2020 г. са отбелязани за Чехия, Словения и Хърватия, а според оценката

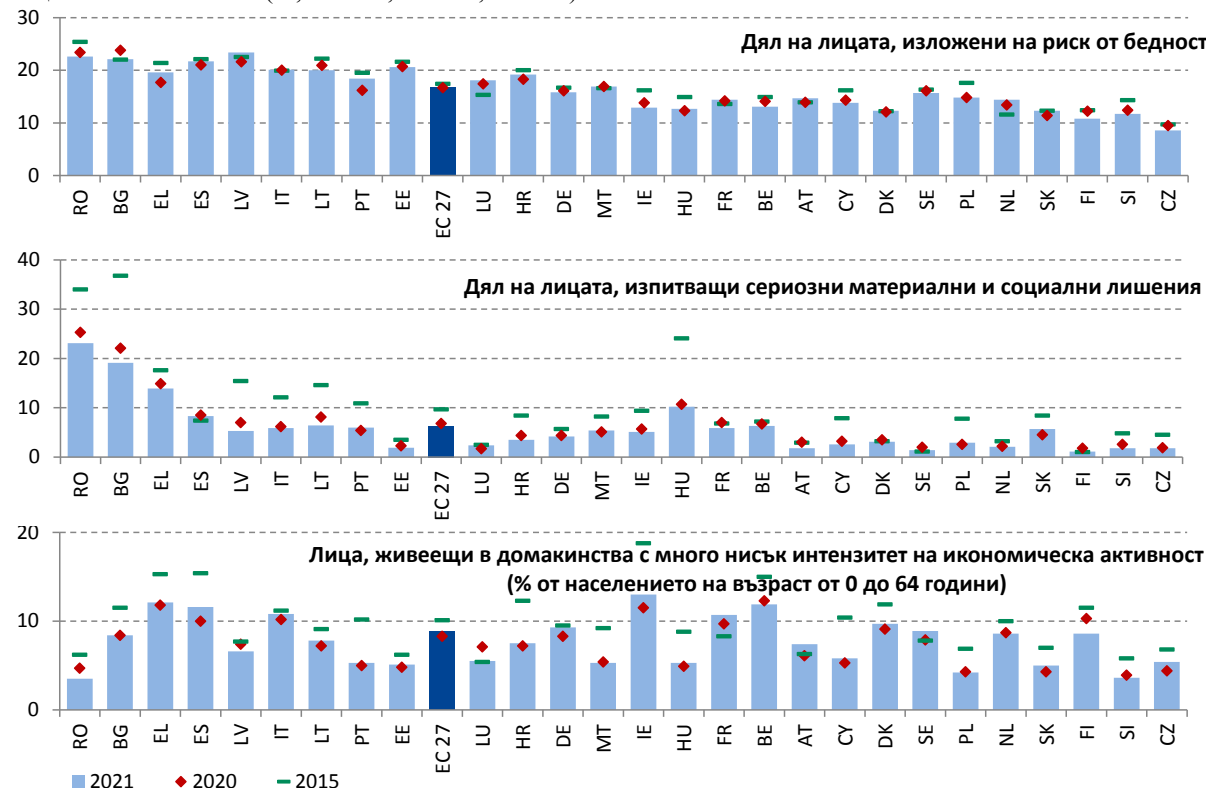
показателят е намалял в Испания, Швеция и Австрия, както и в по-голяма степен в Гърция и България¹⁸². Делът на населението, живеещо в тежки материални и социални лишения през 2021 г., варира значително в ЕС, от 1,1 % във Финландия до 23,1 % в Румъния. Стойностите на показателя са намалели спрямо предходната година във всички държави членки с изключение на пет (Словакия, Люксембург, Португалия, Малта и Полша, където са се повишили съответно с 1,2 процентни пункта, 0,7 процентни пункта, 0,6 процентни пункта и 0,3 процентни пункта в последните две). Въпреки големия спад се наблюдават високи стойности в Румъния, България, Гърция и Унгария (съответно 23,1 %, 19,1 %, 13,9 % и 10,2 %) — вж. средния панел на фигура 2.4.3. Делът на хората, живеещи в (почти) безработни домакинства през 2021 г. (по отношение на ситуацията през предходната календарна година) отчасти отразява отрицателните последици от кризата, свързана с COVID-19, за заетостта, като се увеличава с най-малко 1 процентен пункт или повече в седем държави членки (Испания, Ирландия, Австрия, Чехия, Германия, Франция и Швеция) — вж. долния панел на фигура 2.4.3. Сред държавите членки, изправени пред значителни предизвикателства (дялове над 10 %), са държави като Ирландия, Гърция, Белгия, Испания, Италия и Франция. Въпреки това стойностите в повечето държави членки остават стабилни или дори леко намаляват, отразявайки усилията на политиката за предотвратяване на загубата на работни места в контекста на пандемията. Забележимо положително развитие се наблюдава по-специално във Финландия, Люксембург¹⁸³ и Румъния (със спад съответно с 1,7, 1,6 и 1,2 процентни пункта), което води до равнища под или около средните за ЕС.

¹⁸² Експресните оценки бяха публикувани през август 2022 г. и са достъпни на [уебсайта на Евростат](#). Посетен на 29 август 2022 г. Обсъждат се само статистически значимите промени. Не са налични оценки за Белгия, Франция, Ирландия и Португалия и липсват разбивки по възрастови групи за по-голям набор от държави.

¹⁸³ В данните за 2021 г. за Люксембург има прекъсване на динамичните редове.

Фигура 2.4.3: Подобренията от 2015 г. насам в компонентите на ИРБИ бяха устойчиви и по време на кризата, свързана с COVID-19, за почти всички държави членки

Компоненти на водещия показател за степента на изложеност на риск от изпадане в бедност или социално изключване (% , 2015 г., 2020 г., 2021 г.)



Забележка: Показателите са класирани по степента на ИРБИ през 2021 г. Данните за Италия и Полша са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург.

Източник: Евростат [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430], EU-SILC.

Делът на изложените на риск от изпадане в бедност или социално изключване деца остава като цяло стабилен през 2021 г., като все още има големи вариации и признаци на различия между държавите членки. До 2021 г. средната стойност за ЕС се е увеличила незначително (с 0,4 процентни пункта до 24,4 %). В Словения, Финландия, Чехия, Дания и Нидерландия равнищата са най-ниски, след намаление или леко повишение спрямо 2020 г. От друга страна, в Румъния, Испания, България, Гърция, Италия и Люксембург делът на изложените на риск от изпадане в бедност или социално изключване деца през 2021 г. беше най-висок, като всички те (с изключение на България благодарение на регистрираното голямо подобрене) са поставени в категорията „критични ситуации“ с влошаващи се стойности¹⁸⁴. Сравнително големи увеличения въпреки относително по-ниските равнища през 2020 г. са регистрирани в Унгария, Словакия, Германия и Португалия (съответно 1,5 процентни пункта, 1,3 процентни пункта, 1,2 процентни пункта и 1 процентен пункт). Най-голямо е намалението на дела на ИРБ сред децата между 2020 г. и 2021 г. (по отношение съответно на доходите за 2019 г. и 2020 г.) в България, Литва и Финландия (съответно

¹⁸⁴ В данните за 2021 г. за Люксембург има прекъсване на динамичните редове.

4,1, 2,8 и 2,5 процентни пункта), а в другия край на спектъра в Люксембург¹⁸⁵ бе регистрирано увеличение с 4,7 процентни пункта, следван от Гърция (2,8 процентни пункта) и Унгария (2,4 процентни пункта)¹⁸⁶. Експресните оценки на Евростат (по отношение на доходите за 2021 г.) показват обща стабилност на показателя в сравнение с 2020 г. за повечето държави и спад за Гърция, Испания и Италия, и в по-голяма степен в Латвия и Швеция¹⁸⁷. Делът на децата, живеещи в тежки материални и социални лишения, е намалял в 19 държави членки, по-рязко в шест от тях, и особено в България (с 4,8 процентни пункта), която обаче продължава да е сред държавите с най-високи стойности заедно с Румъния (20 % и съответно 28,2 %)¹⁸⁸. Делът на децата, живеещи в (почти) безработни домакинства, се е удвоил (с 2,3 процентни пункта от 4,1 %) в Чехия и е намалял почти двойно (с 2,5 процентни пункта от 5,7 %) в Румъния, като и двете държави остават под средната стойност за ЕС¹⁸⁹. Ирландия, Франция, Германия и България са с най-висок дял (над 10 %), като във всички (с изключение на България) се наблюдава и леко повишение.

По-малко вероятно е децата, които израстват в бедност или в социално изключване, да се справят добре в училище, да се радват на добро здраве и да реализират пълния си потенциал по-късно в живота, като участват на пазара на труда и в обществото. Рамката за сравнителен анализ на грижите и подкрепата за децата разчита на няколко показателя за оценка на положението на децата в държавите членки¹⁹⁰. През 2021 г. процентът на трайна бедност остава като цяло стабилен и по-висок сред децата, отколкото сред останалата част от населението (11,9 % срещу 10,7 %)¹⁹¹. Според данни от 2021 г. (по отношение на равнищата на доходите от 2020 г.) въздействието на социалните трансфери върху детската бедност остава значително по-ниско от средното за ЕС в някои държави членки като Гърция, Португалия, Испания, Малта, България, Румъния и Унгария през първата година от пандемията¹⁹².

¹⁸⁵ В данните за 2021 г. за Люксембург има прекъсване на динамичните редове.

¹⁸⁶ Вж. Евростат, таблица [[ilc_li02](#)].

¹⁸⁷ Вж. изчисленията на Евростат, достъпни [онлайн](#).

¹⁸⁸ Вж. Евростат, таблица [[ilc_md11](#)].

¹⁸⁹ Вж. Евростат, таблица [[ilc_lvhl1n](#)].

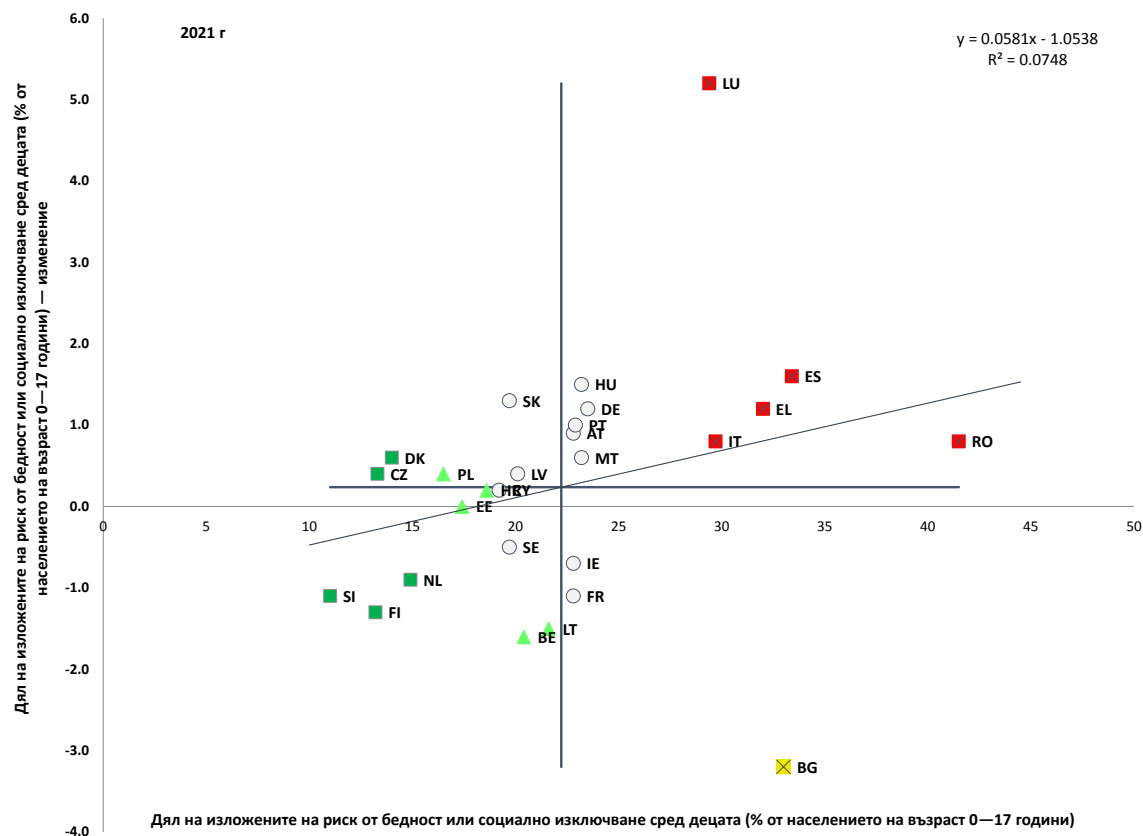
¹⁹⁰ Свързаната информационна бележка на подгрупата на КСЗ за показателя е достъпна на тази [връзка](#).

¹⁹¹ Евростат [[ilc_li21](#)], EU-SILC.

¹⁹² Не е налично като официален показател на Евростат, но може да се изчисли от дела на ИРБ сред децата [след](#) и [преди](#) трансферите. Социалните трансфери в натура, включително, наред с други, безплатните образование и грижи в ранна детска възраст, образование и здравеопазване, не се вземат предвид в този анализ.

Фигура 2.4.4: Делът на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване, като цяло беше стабилен въпреки кризата, свързана с COVID-19, с известни различия между държавите членки

Дял на децата (лица на възраст до 17 години), изложени на риск от бедност или социално изключване (%), стойности за 2021 г. и изменения 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. Данните за Италия и Полша са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург.

Източник: Евростат [[tepsr_lm412](#)], EU-SILC.

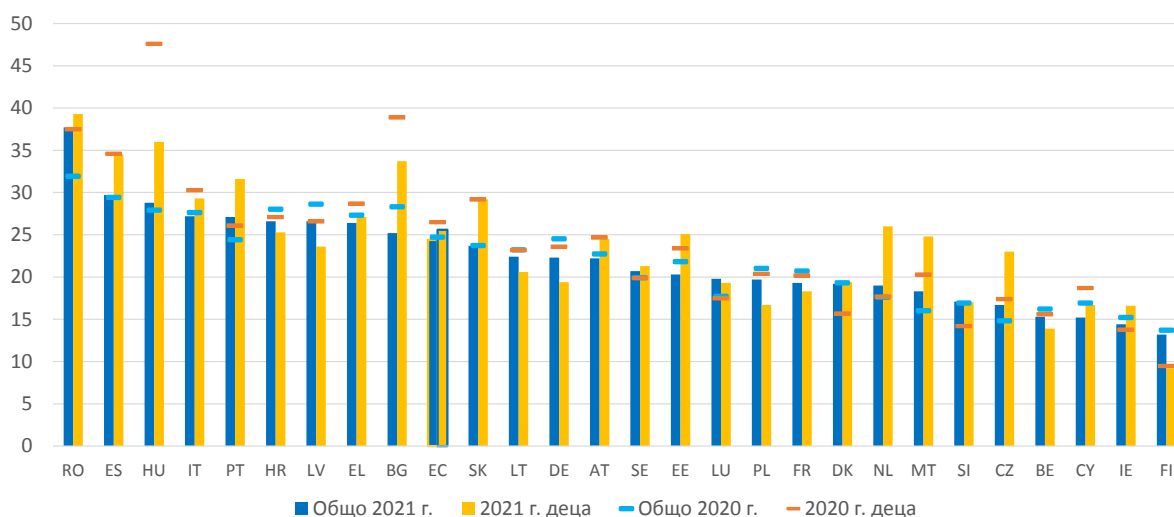
Дълбочината на бедността¹⁹³ остана като цяло стабилна или намаля в по-голямата част от държавите членки през 2021 г., както за цялото население, така и за децата. Относителната разлика в риска от изпадане в бедност през 2021 г. (по отношение на доходите за 2020 г.) е била средно 24,4 % в ЕС. Разликата е по-голяма в Испания, Унгария, Италия, Латвия, Хърватия, Гърция (т.е. държавите членки, в които остана като цяло стабилна или леко намаля), в Португалия (където леко се увеличи) и в България (която е държавата членка с най-голям спад — 3,1 процентни пункта) — вж. фигура 2.4.5. Разликата е най-голяма в Румъния (37,7 %), която е и единствената държава членка, регистрирала голямо увеличение (с 5,8 процентни пункта) по време на пандемията от COVID-19. Положението в държавите членки е като цяло подобно, когато се разглеждат само децата, макар и да съществуват няколко разлики и като цяло

¹⁹³ Този показател, известен и като относителна медианна разлика в риска от изпадане в бедност, се изчислява като разликата между медианния еквивалентен разполагаем доход на лицата под прага на риска от изпадане в бедност и прага на риска от изпадане в бедност, изразена като процент от прага на риска от изпадане в бедност (граница на изключване: 60 % от националния медианен еквивалентен разполагаем доход). Източник: [Речник: Относителна медианна разлика в риска от изпадане в бедност](#).

по-големи изменения в държавите членки между 2020 г. и 2021 г. Например дълбочината на бедността сред децата остава като цяло стабилна в Румъния, въпреки че все още е най-високата в ЕС — 39,3 %, увеличила се е значително в Нидерландия (8,3 процентни пункта) и е намаляла значително в Унгария (11,6 процентни пункта). Бедността е по-дълбока сред хората, живеещи в (почти) безработни домакинства¹⁹⁴ — около 36 % в ЕС според данни от 2021 г. (по отношение на доходите за 2020 г.) за населението на възраст 18—64 години, — въпреки че леко намалява (около 1 процентен пункт) спрямо предходната година (данни за 2020 г. по отношение на доходите за 2019 г.). В тази група най-голямата, но все пак намаляваща дълбочина на бедност е в Румъния, Италия и Латвия (над 50 % във всички тези държави), следвани плътно от Литва и България, в които обаче е регистриран голям спад (около 12 процентни пункта). Дълбочината на бедност за тази група се е увеличила най-много в Малта (7,5 процентни пункта), въпреки че остава около средната за ЕС. Високите проценти подсказват и за предизвикателства, свързани с адекватността и обхвата на обезщетенията. Показателят е под 20 % във Финландия, Нидерландия и Белгия.

Фигура 2.4.5: Дълбочината на бедността остава като цяло стабилна или намалява в държавите членки, но с по-големи различия при децата

Относителна медианна разлика в риска от изпадане в бедност за цялото население и за децата (% , 2020 г., 2021 г.)



Забележка: Показателите са подредени по равнища през 2021 г. Данните за Италия и Полша са предварителни и не са налични за Словакия за 2021 г. (както за 2020 г., така и за 2021 г. е докладвано равнището за 2020 г.). Прекъсване в динамичните редове за Люксембург.

Източник: Евростат, [ilc_li11], EU-SILC.

Въпреки подобренията, през 2021 г. във всички държави членки лицата с увреждания, особено жените и тези в трудоспособна възраст, все още е много по-вероятно да бъдат изложени на риск от бедност или социално изключване, отколкото останалата част от населението¹⁹⁵. В повечето държави членки делът на

¹⁹⁴ Показателят се изчислява от Евростат (непубликувано) като разстоянието между медианния еквивалентен общ нетен доход на лицата, чийто приравнен разполагаем доход е под прага на риска от изпадане в бедност и които живеят в (почти) безработно домакинство, 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 националния медианен еквивалентен разполагаем доход на всички хора в дадена страна, а не за ЕС като цяло.

¹⁹⁵ Евростат [hlth_dpe010], EU-SILC, обхващащ хората на възраст 16 и повече години. Съгласно концепцията за глобалния индекс за ограничения в дейностите (GALI) се смята, че лицата са с

хората с увреждания, които са изложени на риск от бедност или социално изключване, намалява в сравнение с 2020 г. Най-съществено подобрене се наблюдава в България, където въпреки това този дял остава най-високият в ЕС (44,1 % след спад от 8,2 процентни пункта спрямо 2020 г.). Следват Латвия, Литва и Ирландия с високи дялове от съответно 40,8 %, 39,6 % и 38,9 %, като дори е регистрирано известно увеличение (с до 4,9 процентни пункта в Ирландия). Най-ниските равнища през 2021 г. са регистрирани в Чехия (18,3 % след спад от 5,1 процентни пункта), Финландия (20,7 %) и Дания (21,9 %). Сред хората с увреждания в почти всички държави членки жените са изложени на по-голям риск, отколкото мъжете (средните стойности за ЕС са съответно 29,6 % и 28,1 %), както и хората на възраст между 16 и 64 години (средна стойност за ЕС 34,6 % в сравнение с 28,9 % за общото население на възраст над 16 години). Още преди кризата, свързана с COVID, много хора с увреждания бяха в уязвимо икономическо положение. В някои държави като Хърватия и Румъния пандемията изостри рисковете от изпадане в бедност за тях. Съществуват също опасения, че икономическите последици от пандемията са затвърдили и задълбочили бедността и неравенството, свързани с уврежданията, например в Португалия и Хърватия¹⁹⁶.

Делът на хората с мигрантски произход и на ромите, изложени на риск от бедност или социално изключване, продължава да е по-висок, отколкото за гражданите на съответната страна през 2021 г. Дяловете на ИРБИ за лицата, родени извън ЕС, останаха много по-високи (в повечето случаи над два пъти по-големи) в сравнение с тези за родените в определени държави членки (56,4 % спрямо 22,2 % в Испания, 51,1 % спрямо 31,3 % в България, 51 % спрямо 25,9 % в Гърция, 44,7 % спрямо 21,9 % в Италия, 39,7 % спрямо 11,3 % в Швеция и 39,1 % спрямо 15,4 % в Белгия)¹⁹⁷. Сред държавите с най-високи равнища дяловете на ИРБИ за лицата, родени извън ЕС, намаляха само в Белгия (със 7,4 процентни пункта) в сравнение с 2020 г. Най-голямо увеличение (с 11,2 процентни пункта) е регистрирано в България. Най-ниските равнища през 2021 г. се наблюдават в Чехия (11,2 %) и Унгария (13,2 %), където разликата с равнищата сред родените в съответната държава също е много по-малка (т.е. под 10 процентни пункта). Рискът от парична бедност сред ромите не се е променил през 2021 г., като четирима от петима роми (80 %) в ЕС като цяло са изложени на риск от бедност¹⁹⁸. По-малък, но все пак много значителен дял от ромите (48 %) са живели в тежки материални лишения през 2021 г. Положението е още по-лошо за ромските деца, като около 83 % от тях са изложени на риск от бедност и 54 % са в тежки материални лишения. Вече съществуващите предизвикателства, по-специално по отношение на достъпа до здравеопазване, образование, социална закрила

увреждане, ако имат някакви или сериозни ограничения в дейностите. Няма налични данни за Словакия.

¹⁹⁶ Поради изоставане в предоставянето на подробни данни, тези подробни данни все още не са напълно сигурни. Вж.: [COVID-19 and people with disabilities in Europe: Assessing the impact of the crisis and informing disability-inclusive next steps](#) [COVID-19 и хората с увреждания в Европа. Оценка на въздействието на кризата и информиране на следващите стъпки, приобщаващи хората с увреждания], Европейска експертиза за хората с увреждания, септември 2021 г.

¹⁹⁷ Съгласно показателя на Евростат [[ilc_peps06n](#)], сравняващ родените в държави извън ЕС-27 с родените в предоставящата данни страна; лица на възраст 18 или повече години. Няма налични данни за 2021 г. за Франция, Литва, Полша, Румъния и Словакия. Прекъсване на динамичните редове на данните за 2021 г. за Люксембург и Португалия.

¹⁹⁸ Данните за ромите са от [пrouчването на FRA за ромите от 2021 г.](#)

и основни услуги, влошиха уязвимостта на маргинализираните роми по време на пандемията от COVID-19 и последвалата икономическа криза¹⁹⁹.

Тематично каре 7: Ефектът от повишаването на цените на енергията и рисковете от енергийна бедност

Високите и повишаващи се цени на енергията, наблюдавани от 2021 г. по време на възстановяването от кризата, свързана с COVID-19, и още повече след агресивната война на Русия срещу Украйна, водят до риск от генериране на увеличения на енергийната бедност и от отрицателно влияние върху покупателната способност, особено за уязвимите домакинства. По-високите енергийни разходи за жилищата, свързани главно с отопление и охлаждане, и общи транспортни разходи предполагат повишен риск от това домакинствата да изпаднат в енергийна бедност или да изпитват по-високи равнища на енергийна бедност. С разширяването на ценовия натиск, също и извън енергията, става все по-важно временните мерки за подкрепа да бъдат добре насочени към уязвимите домакинства. Държавите членки са въвели мерки, насочени към подпомагане на достъпа на домакинствата с ниски доходи до енергия, за да се предотвратят и облекчат тези рискове и да се насърчи достъпът до финансово достъпни енергийни услуги, както е описано по-долу в това каре (като по този начин допринасят за подкрепа на прилагането на принцип 20 от Европейския стълб на социалните права относно достъпа до основни услуги).

Енергийната бедност засяга особено силно хората, изложени на риск от бедност, въпреки че тенденцията на намаляването ѝ продължи през 2021 г. Делът на хората в ЕС, които не са в състояние да поддържат адекватно отопление в дома си, е намалял с 0,6 процентни пункта, достигайки 6,9 % през 2021 г.²⁰⁰ Той се е увеличил значително през 2021 г. в Испания и Унгария (съответно с 3,3 и 1,2 процентни пункта) и е намалял значително, с 3,8 процентни пункта, в Германия и България, като последната продължава да е държавата членка с най-висок дял (23,7 %) — вж. фигурата по-долу. Най-високи дялове за общото население (около една пета) са регистрирани в България, Литва, Кипър и Гърция (съответно 23,7 %, 22,5 %, 19,4 % и 17,5 %), а стойности под една десета са регистрирани за Финландия, Швеция, Словения и Австрия (1,3 % за Финландия и 1,7 % за останалите). Въпреки че спадът също беше по-голям, делът беше над два пъти по-висок за хората, изложени на риск от бедност (ИРБ, под 60 % от медианния доход), отколкото за цялото население — 16,4 % през 2021 г.²⁰¹ За хората, изложени на риск от бедност, най-високи дялове са отчетени в Кипър и България

¹⁹⁹ Вж. [прегледа](#) на Комисията и [бюлетина на FRA относно въздействието на Covid-19 върху ромите](#).

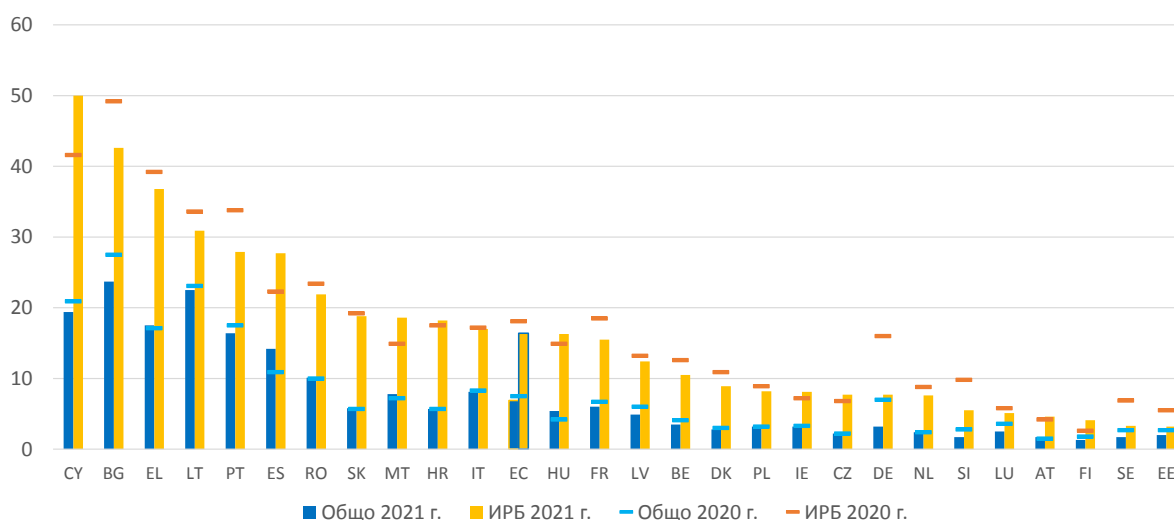
²⁰⁰ В ЕС няма единен официален показател за енергийна бедност. Този показател се основава на състоянието на принудителна неспособност и на събраните данни за материалните лишения върху конкретно икономическо напрежение. Свързаният с него въпрос в проучването EU SILC се отнася до един от елементите, включени в показателя „Тежки материални и социални лишения“, който вече беше разгледан сред компонентите на ИРБИ. Вижте повече подробности за този показател в [съответната уеб страница на речника на Евростат](#). За повече подробности вж. също [Бележка на подгрупата на КСЗ за показателя: Фиш относно наличните показатели за енергийна бедност на равнището на ЕС](#).

²⁰¹ Показател на Евростат [[ilc_mdcs01](#)]. В момента няма единен официален показател за енергийна бедност за ЕС. Допълнителен показател, основан на EU-SILC, е делът на населението, което има просрочени сметки за комунални услуги, показател на Евростат [[ilc_mdcs07](#)]. Имайте предвид, че за 2021 г. тези показатели водят до качествено сходни заключения за високо равнище, поради което се разглежда само един от тях. Освен тях Обсерваторията на ЕС на енергийната бедност предлага в [препоръчания от нея набор](#) два допълнителни основни показателя, основани на разходите.

(съответно 50 % и 42,6 %), следвани от Гърция и Литва (съответно 36,8 % и 30,9 %). Естония, Швеция, Финландия и Австрия имат най-ниски дялове сред ИРБ (съответно 3,2 %, 3,3 %, 4,1 % и 4,6 %).

Енергийната бедност беше като цяло стабилна или намаля преди енергийната криза, но беше по-висока за хората, изложени на риск от бедност

Неспособност да се поддържа адекватно отопление в дома за общото население и за ИРБ (% , 2020 г., 2021 г.)



Забележка: Показателите са подредени по равнища през 2021 г. за населението, изложено на риск от бедност. Данните за Италия и Полша са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург и Португалия.

Източник: Евростат [[ilc_mdcs01](#)], EU-SILC.

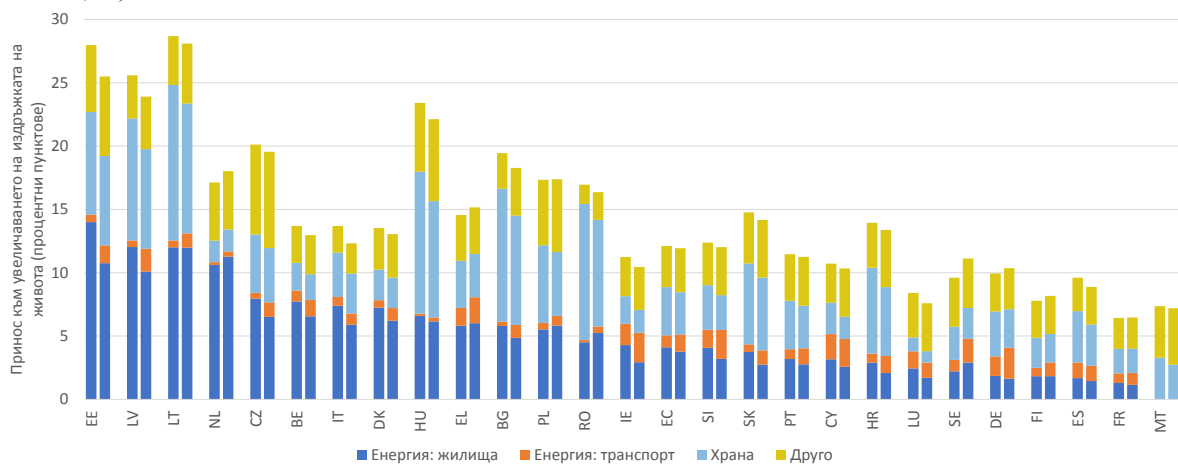
В същото време излагането на домакинствата на неотдавнашното увеличение на цените, което се дължи най-вече на покачването на цените на енергията, подкопава тяхната покупателна способност, като въздействието се усеща особено силно от домакинствата с ниски доходи, както и от някои домакинства със средни доходи. Почти половината (4,9 %) от значителното увеличение на разходите за живот, регистрирано на равнището на ЕС между май 2021 г. и септември 2022 г. (11,7 %), се дължи на увеличаването на цените на енергията²⁰². Това обикновено важи и за отделните държави членки, но със значителни разлики — вж. фигурата по-долу. Увеличенията на цените на енергията са допринесли за около две трети от общото увеличение на разходите за живот в Нидерландия и Белгия, за близо една втора от тях в Дания, Италия, Гърция, Ирландия, Латвия и Естония и за около или под една трета

²⁰² Изчисления въз основа на Евростат, [[prc_hicp_mant](#)], и данни за разходите на равнището на домакинство. За подробности и методи вж. Menyhért, Bálint, *The effect of rising energy and consumer prices on household finances, poverty and social exclusion in the EU — A preliminary empirical analysis* [Въздействието на нарастващите енергийни и потребителски цени върху финансите на домакинствата, бедността и социалното изключване в ЕС — предварителен емпиричен анализ], Научен доклад на Съвместния изследователски център за целите на политиката, 2022 г. Имайте предвид, че в анализа се разчита на структури на потреблението, коригирани само от увеличение на цените, изключва се пълното адаптиране на домакинствата към тези увеличения и цените включват въздействието на политиката на таван на цените. Също така имайте предвид, че разбивката на енергията на компонентите, свързани с жилищата и транспорта, е пропорционална на относителния принос на тези подкомпоненти към корекциите на разходите за живот, когато се изчисляват отделно, като се използват съответните дялове на разходите, основани на проучването на бюджета на домакинствата, и дезагрегирани данни за ХИПЦ от Евростат. Поради това представените резултати са приблизителни.

във Финландия, Румъния, България, Франция, Испания и Унгария²⁰³. През същия период увеличенията на цените на енергията за жилищата допринесоха за увеличението на разходите за живот почти три пъти повече от увеличенията, свързани с транспорта (съответно 3,6 процентни пункта и 1,3 процентни пункта). Приносът на увеличенията на цените на енергията за жилищата е по-голям във всички държави членки, с изключение на Германия, и възлиза на или е над 90 % в Нидерландия, Унгария, Литва и Естония. Положението на домакинствата с ниски и средни доходи (първия и третия квинтил от населението, подредени по доходи) беше подобно като цяло на равнището на ЕС и тези домакинства бяха изправени пред увеличение на разходите си за живот с приблизително 12 %²⁰⁴. Разликата между увеличенията на разходите за живот, пред които са изправени домакинствата с ниски и средни доходи в държавите членки, варира от 2,5 процентни пункта и 1,6 процентни пункта в Естония и Латвия, където положението на домакинствата с ниски доходи е по-лошо, до -1,5 и -0,9 съответно в Швеция и Нидерландия, където положението на домакинствата със средни доходи е по-лошо от това на домакинствата с ниски доходи.

Увеличението на цените на енергията, особено по отношение на жилищата, играе важна роля в промените в общите разходи за живот, изпитвани от домакинствата както с ниски, така и със средни доходи в половината от държавите членки

Принос на видовете разходи към увеличението на разходите за живот за първия и третия квинтил от населението (съответно първа и втора колона по държави членки), подредени по доходи (първи и трети квинтил, %)



Забележка: Увеличенията на разходите за живот се изчисляват за средните дялове на разходите в рамките на първия и третия квинтил от разпределението на приравнения разполагаем доход на домакинствата. Държавите членки са сортирани по принос на промените в свързаните с жилищата цени на енергията за първия квинтил.

Източник: Изчисления на Съвместния изследователски център въз основа на данни за инфлацията по ХИПЦ от показателя на Евростат [[prc_hicp_manr](#)] към май 2022 г. и микроданни от вълната на проучването на бюджета на домакинствата от 2015 г. Липсват данни за Австрия.

Увеличението на цените на енергията, свързана с жилищата и транспорта, има потенциала да генерира силно отрицателно въздействие върху пазара на труда и социалните резултати, особено за уязвимите домакинства, ако не бъде смекчено по подходящ начин, тъй като се разпространява в икономиката. Симулациите

²⁰³ Към крайната дата за представяне на данните цените на енергията в Малта все още не са се променили в сравнение с май 2022 г. Важна причина за обсъжданото въздействие на промените в цените са високите и различни дялове на енергията в разходите на домакинствата. Средно европейските домакинства отделят 13,0 % от общите си разходи за енергия.

²⁰⁴ Вж. по-специално разискването на стр. 196 в Европейска комисия, [Заетост и социално развитие в Европа през 2019 г.](#), Служба за публикации на Европейския съюз, 2019 г.

показват, че когато липсват закрила за домакинствата и промени в поведението, ефектите, предизвикани от увеличенията на цените между юни 2021 г. и юни 2022 г., могат да бъдат значителни.²⁰⁵ ²⁰⁶ Сред лицата, които живеят в домакинства с доход, не по-висок от медианния доход в тяхната страна, частта с дял от бюджета за жилищна енергия от поне 10 % от общите разходи на домакинството им може (при равни други условия) да се увеличи с около 21 процентни пункта в резултат на промените в цените. Това означава, че броят на засегнатите лица нараства от около 83,1 милиона на около 126,6 милиона.²⁰⁷ ²⁰⁸ Сред хората с доход, не по-висок от 60 % от медианния доход (т.е. които са изложени на риск от бедност), увеличението се оценява на около 19 процентни пункта в ЕС. Това възлиза на над 10 милиона души, като броят на засегнатите се увеличава от около 31,7 милиона преди промяната на цената до около 43,4 милиона след нея. Преките и косвените въздействия от увеличението на цените на енергията върху лицата, живеещи в домакинства с доход под медианния и с дял от бюджета за гориво за лични транспортни средства, по-голям от 6 %, се оценяват на 7,4 процентни пункта. Броят на тези лица ще се увеличи от около 79,8 милиона преди промяната на цената на около 95,2 милиона след нея. И накрая, за лицата, живеещи в домакинства с доход, не по-висок от 60 % от медианния, увеличението на частта, чийто дял от бюджета за гориво за лично транспортно оборудване е най-малко 6 %, е над 4 процентни пункта в ЕС. Броят на тези лица ще се увеличи от около 20,7 милиона преди промяната на цената на около 23,3 милиона след нея. Извън разгледаните тук симулации, в допълнение към прякото въздействие върху покупателната способност на домакинствата увеличенията на цените на газта и електроенергията могат да повлияят на способността на работодателите да наемат работници, да поддържат заетост и да увеличат или поддържат равнищата на заплащане.

Развитието на цените на енергията и техните разпределителни въздействия трябва да бъдат внимателно наблюдавани. Временната и целенасочена подкрепа за уязвимите домакинства, за да им се помогне да се справят с въздействието на

²⁰⁵ Въпреки че целенасочените мерки за подкрепа не са взети предвид, при тези изчисления се отчитат общите пазарни мерки, които засягат крайния потребител (като тавани на цените и намаляване на ДДС).

²⁰⁶ Последниците за благосъстоянието се измерват чрез прилагане на наблюдаваните промени в цените върху модела на потребление на домакинствата от проучването на бюджета на домакинствата, което позволява да се изчислят теоретичните промени в разходите за стоки и дяловете от бюджета. Изчисленията въз основа на проекта GD-AMEDI на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ и Съвместния изследователски център. Трябва да се отбележи, че резултатите се отнасят за 23 държави от ЕС, като са пропуснати данните за Австрия, Малта, Португалия и Словения.

²⁰⁷ Когато промените в цените се прилагат по отношение на моделите на разходите, наблюдавани в данните от проучването на бюджета на домакинствата за 2015 г. Критерият формално е увеличаването на дела на лицата с дял на жилищната енергия в бюджета (ДЖЕБ) над 10 %. В ДЖЕБ се включват разходите за отопление и охлаждане съгласно ЕКОИКОП за електроенергия (CP0451), газ (CP0452) и течни горива/гориво (за отопление) (CP0453). Този заместител на енергийната бедност беше избран за целите на основното проучване. Той не отразява определението, предложено от Комисията съгласно преработената Директива за енергийната ефективност, и не следва да измества текущите преговори по такова определение, по-специално съгласно преработената Директива за енергийната ефективност.

²⁰⁸ Алтернативен подход, основан на показателя за неспособността да се поддържа адекватно отопление в дома, използван в [тримесечния преглед на заетостта и социалното развитие в Европа \(ESDE\) от октомври 2022 г.](#), показва въздействията, които са в същата посока, но са по-малки. Изчислено е, че показателят се е увеличил с 1,8 процентни пункта в ЕС между януари 2022 г. и август 2022 г. Прогнозното въздействие е различно в различните държави и е значително по-голямо за домакинствата, изложени на риск от бедност (6,9 процентни пункта), наемателите (3,7 процентни пункта), домакинствата със самотен родител (4,0 процентни пункта) и едночленни домакинства (3,8 процентни пункта). От тук следва, че оценките зависят в голяма степен от показателя, използван за измерване на енергийната бедност.

нарастващите цени на енергията, е особено важна в настоящия контекст. Целенасочеността помага да се предотврати нарастването на дълбочината на енергийната бедност и спомага за запазване на стимулите за намаляване на консумацията на енергия и насърчаване на енергийната ефективност. През октомври 2021 г. Комисията представи Съобщение относно цените на енергията, съдържащо набор от мерки, в което очерта какво могат да направят държавите членки съгласно съществуващите правила на ЕС, за да помогнат на уязвимите потребители и предприятия да се справят с високите цени²⁰⁹. Важно е, че с Регламента на Съвета от 6 октомври 2022 г. относно спешна намеса за справяне с високите цени на енергията беше разширен наборът от мерки и също така се очаква регламентът да доведе до допълнителни публични приходи от неочакваните печалби от подпределните технологии. Очаква се тези приходи от солидарните вноски на дружествата, работещи с изкопаеми горива, които ще бъдат разпределени към домакинствата и предприятията, които във все по-голяма степен са изложени на риск да не могат да плащат сметките си за енергия, да помогнат за предотвратяване на увеличаването на риска от бедност, включително енергийна бедност и неравенства²¹⁰. Споразумението относно **общ подход за замяна на широкообхватните ценови мерки с подходящо калибрирана и целенасочена система за двустепенно ценообразуване на енергията**, при която се прилага по-ниска цена за предварително определено потребление, би подобрило закрилата на уязвимите домакинства и дружества, би запазило стимулите за намаляване на потреблението на енергия и би било по-устойчиво от фискална гледна точка. Такава система за ценообразуване на енергията все пак може да бъде допълнена с целенасочено подпомагане на доходите и подкрепа за предприемане на действия за енергийна ефективност и увеличаване на възобновяемите енергийни източници.

Държавите членки са приели временни мерки за публична подкрепа за справяне с продължаващата енергийна криза, въпреки че по-голямата част от тези спешни мерки не са насочени към хората с ниски доходи, а по-скоро имат за цел да се намалят разходите за всички крайни потребители в икономиката. Като част от тях в **Белгия, Кипър, Словения, Полша и Литва** бяха въведени мерки за намаляване на ДДС върху електроенергията или горивата за битово отопление. Намаления на други данъци (акцизи, вноски за екологичния преход и други специфични данъци/мита/налози) бяха докладвани в **Австрия, Кипър, Германия, Италия, Нидерландия, Полша, Словения и Испания**. Нови временни схеми за подпомагане на доходите бяха въведени в **Белгия, България, Люксембург, Полша, Франция, Дания, Швеция, Латвия, Ирландия, Румъния, Германия, Словения, Австрия и Естония**, а обхватът и/или размерът на съществуващите схеми бяха разширени в **Литва, Гърция, Чехия, Нидерландия и Италия**. Информацията и съветите, достъпни за потребителите, бяха засилени в **Румъния, Германия, Гърция и Хърватия**. Тавани на цените бяха въведени в **България, Гърция, Чехия и Словения**, а временен таван ще бъде въведен в **Нидерландия** от 1 януари 2023 г.²¹¹ Мрежовите разходи и разходите за разпределение бяха намалени в **Люксембург, Полша, Естония, Словения и Латвия**. Мерки за осигуряване на основно непрекъснато снабдяване бяха предприети в **Румъния и Португалия**. През 2022 г. някои държави членки въведоха намаления на

²⁰⁹ Вж. [онлайн](#).

²¹⁰ Вж. [Съветът приема официално спешни мерки за намаляване на цените на енергията — Съвет \(europa.eu\)](#). Имайте предвид, че подпределните енергоносители включват, но не се ограничават до повечето възобновяеми енергийни източници.

²¹¹ В Белгия, Румъния, Италия, Испания, Франция, Литва, Полша, Португалия, Словакия и Унгария вече имаше таван на цените на енергията за населението преди кризата и той беше удължен.

цената за използване на обществения транспорт, понякога насочени специално към намаляване на разходите за пътуване до работното място (напр. Испания) или по-общо (напр. Ирландия)²¹².

Държавите членки са предприели мерки за намаляване на разходите на домакинствата за енергия, в това число чрез мобилизиране на инвестиции в енергийна ефективност и енергия от възобновяеми източници, които също така допринасят за защита на популателната способност на домакинствата в контекста на нарастващите цени на енергията. В допълнение към предоставянето на съвети на потребителите на енергия, държавите членки стартираха информационни кампании за стимулиране на доброволните икономии на енергия, като някои от тях въведоха изисквания за енергоспестяване за конкретни дейности. Освен това, за да се улесни екологичният преход, в **Ирландия, Франция, Австрия, Португалия, Кипър, Естония и Литва** бяха въведени схеми за повишаване на енергийната ефективност на съществуващи къщи. В допълнение към това **Словакия, Португалия, Хърватия, Литва, Кипър, Румъния и Нидерландия** въведоха мерки, насочени към подобряване на енергийната ефективност, а в **Швеция и Дания** бяха въведени различни други форми на стимули и подкрепа, включително данъчни облекчения. Чрез финансиране по линия на МВУ държавите членки (за 26-те национални плана, приети към ноември 2022 г.) инвестират общо около 72 милиарда евро в повишаване на енергийната ефективност²¹³, например чрез инвестиции в енергийната ефективност на частни и обществени сгради в **Белгия** и саниране и възстановяване на частни и социални жилища в **Гърция и Франция**²¹⁴. В дългосрочен план подобни инвестиции са най-доброто решение за справяне с нарастването на цените на енергията чрез намаляване на потреблението на енергия в полза на домакинствата и околната среда.

Неравенството по отношение на доходите остана като цяло стабилно след кризата, свързана с COVID-19, но има признаци на различия между държавите членки. Средното за ЕС квинтилно съотношение на доходите се е увеличило само малко (от 4,89 на 4,97) през 2021 г. (за данъчната 2020 г.). Неравенството по отношение на доходите е намаляло сравнително много в България и Люксембург (-0,5 процентни пункта и -0,4 процентни пункта), но също така и в Нидерландия, Белгия, Ирландия, в които обикновено се регистрират по-ниски равнища на този показател — вж. фигура 2.4.6. Значителни увеличения (над 0,2 процентни пункта) се наблюдават в Португалия, Гърция, Румъния, Испания, Латвия и Малта, в които най-общо равнищата са по-високи от средните. Латвия, Литва, Румъния и Испания са в „критични ситуации“

²¹² Мерките, посочени в този параграф, са резултат от картографиране, извършено за Европейската комисия от Eurofound, и обхващат периода 2021 г. — края на пролетта на 2022 г. Повече информация можете да намерите в [Eurofound, Access to essential services for people on low incomes: Energy, public transport and digital communications](#) [Достъп до основни услуги за хора с ниски доходи: енергия, обществен транспорт и цифрови комуникации], Eurofound, Дъблин, 2022 г.

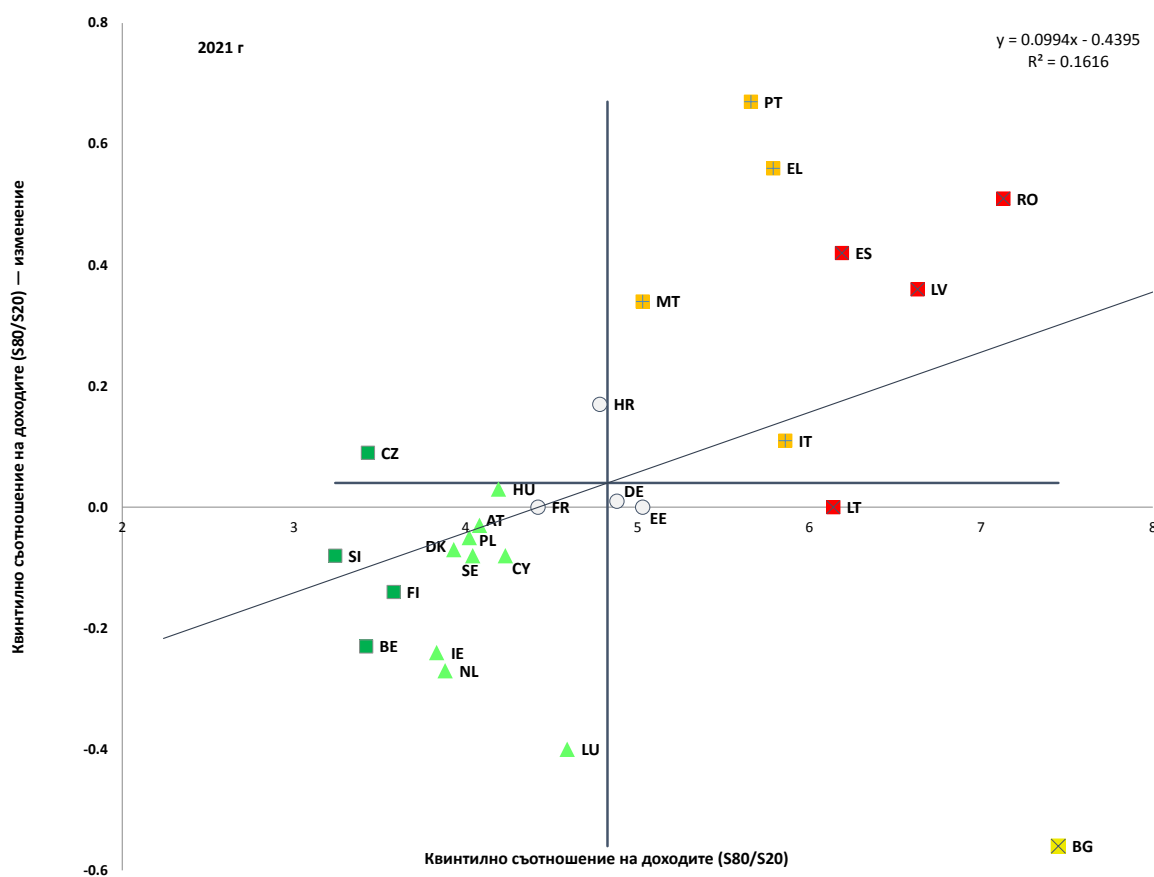
²¹³ Тази стойност се основава на методиката за маркиране по стълбове, използвана за набора от показатели за възстановяване и устойчивост. Тя съответства на прогнозните разходи за мерките, разпределени в „Енергийна ефективност“, като основна или допълнителна област на политиката. Изчислението се основава на 26-те плана за възстановяване и устойчивост, които са одобрени от Комисията и Съвета до ноември 2022 г. Тези разходи са приблизително оценени разходи; действителното финансиране ще се основава на изпълнените ключови етапи и цели. Комисията направи оценка на прогнозните разходи при представянето и одобряването на първоначалните планове. От държавите членки не се изисква да представят разписки за разходи, а Комисията няма да проверява действителните разходи за подкрепяните по линия на МВУ мерки.

²¹⁴ Доклад за преглед на изпълнението на Механизма за възстановяване и устойчивост, COM(2022) 383 final.

както поради високите равнища, така и поради повишения или сравнително малък спад в случая на Литва. Цялостната стабилност на неравенството по отношение на доходите е резултат от функционирането на автоматичните стабилизатори, както и от спешните мерки, приети в отговор на кризата, свързана с COVID-19, по-специално схемите за работа с намалено работно време и другите схеми за запазване на работни места. Според експресните оценки на Евростат неравенствата по отношение на доходите са останали до голяма степен стабилни в повечето държави и през 2021 г. (с изключение на Италия, където са се подобрили), което отразява въздействието на увеличените реални доходи на домакинствата, балансирани по отношение на разпределението на приходите.

Фигура 2.4.6: Неравенството по отношение на доходите намаля или остана като цяло стабилно в ЕС по време на пандемията от COVID-19, макар и с някои признаци на различия между държавите членки

Квинтилно съотношение на доходите (S80/S20), стойности за 2021 г. и изменения 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. Данните за Италия и Полша са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург.

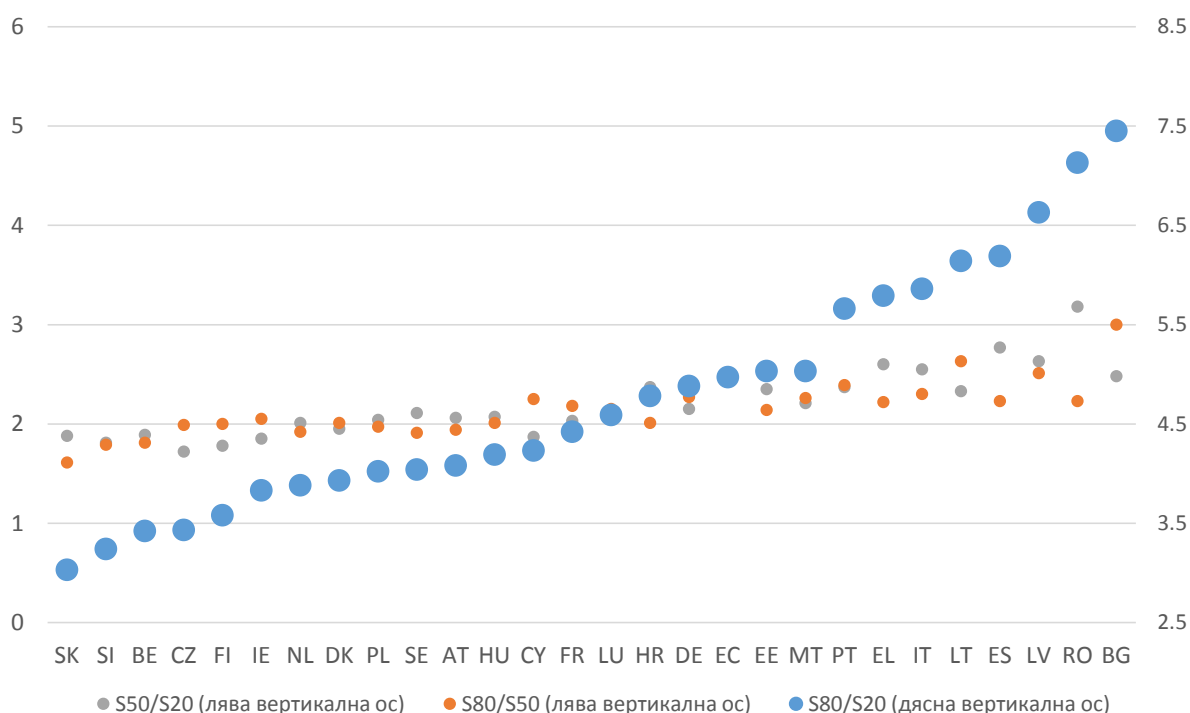
Източник: Евростат [tessi180], EU-SILC.

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 като цяло на увеличения в долната част на разпределението на доходите (вж. СДЗ 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 с по-високо неравенство както в долния, така и в горния край на разпределението на доходите,

както показват съответните квинтилни съотношения (S50/S20 и S80/S50) — вж. фигура 2.4.7. То обаче е по-силно изразено в долния край (S50/S20), както в случаите на Румъния, Испания, Гърция и Естония. По-голямото неравенство в долния край е причина и за общото неравенство в държавите, където то е на равнища под средните за ЕС, например в Хърватия, Словакия и Швеция. В други държави членки (България, Кипър, Чехия, Финландия, Франция, Ирландия и Литва) общото неравенство произтича в относително по-голяма степен от по-голямото неравенство в горния край (S80/S50).

Фигура 2.4.7. 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 (2021 г.)



Забележка: Данни за 2021 г. не са налични за Словакия, за която са използвани стойностите за 2020 г. Източник: Евростат [tessi180], [ilc di11d], [ilc di11e], EU-SILC.

Предварителните оценки на равнищата на разходите за обезщетения за социална закрила през 2021 г. показват стабилност в сравнение с предходната година. За 24 държави членки тези разходи като дял от БВП са намалели съвсем малко в сравнение с 2020 г. (от 30,7 % на 29,2 %), въпреки че продължават да са над равнището отпреди кризата (27,1 % през 2019 г.)²¹⁵. Разходите са се увеличили със 124 милиарда евро (или +3,1 %) през 2020—2021 г., много по-малко, отколкото през 2020 г. (304 милиарда евро или +8,3 %), но през 2021 г. са нараствали по-бързо в държавите членки с равнища под средните²¹⁶. В целия ЕС най-силно нарастване се наблюдава при

²¹⁵ Eurostat, [Предварителни оценки — социална закрила](#) (последна актуализация на 27.10.2022 г.), обхващащи всички държави членки без Гърция, Румъния и Словакия. Общо на тези 24 държави членки се дължат около 97 % от БВП на ЕС-27 през 2020 г. (и 96 % от разходите за социална закрила).

²¹⁶ Разходите са се увеличили с около 6 % или повече в седем държави членки: Латвия, България, Унгария, Словения, Хърватия, Полша и Чехия.

здравните помощи и обезщетенията за болест²¹⁷ (91 милиарда евро или +8 %), следвани от обезщетенията за старост и преживели лица (51 милиарда евро или +3 %), обезщетенията за инвалидност (12 милиарда евро или +4 %), социално изключване²¹⁸ (9,5 милиарда евро или +4 %) и семейните обезщетения (7,5 милиарда евро или +2 %). Обратно, разходите за жилищни помощи остават като цяло стабилни (+0,7%), докато тези за обезщетения за безработица²¹⁹ рязко намаляват (с 47 милиарда евро или -16 % за целия ЕС). Като цяло обезщетенията за старост и преживели лица продължават да представляват най-голямата категория разходи за обезщетения през 2021 г. (43,8 %). Делът на здравните помощи и обезщетенията за болест се е увеличил в почти всички държави членки (22 от 24) през 2020—2021 г. и е достигнал 30,5 % от разходите за ЕС като цяло (в сравнение с 29,2 % през 2020 г.). За разлика от това делът на обезщетенията за безработица в общите разходи за обезщетения намаля в почти всички държави членки (21 от 24), като спадна от 7,4 % през 2020 г. на 6 % през 2021 г. за ЕС като цяло, но остава над равнището си отпреди кризата (4,5 % през 2019 г.).

Въздействието на социалните трансфери (с изключение на пенсиите) върху намаляването на бедността като цяло се увеличи в ЕС през 2021 г., но продължават да съществуват значителни разлики между държавите членки. През 2021 г. (по отношение на доходите за 2020 г.) показателят варира от 18,1 % в Румъния до над три пъти по-висок в Ирландия (60,7 %). Други държави членки с относително високи равнища са Финландия (57,7 %), Дания (53,9 %) и Белгия (53,3 %); в тях рискът от бедност е намален повече от два пъти в резултат на въздействието на социалните трансфери (с изключение на пенсиите) през годината на избухването на пандемията. Всички тези държави са определени, заедно с Ирландия, като „държави с най-добри резултати“ — вж. фигура 2.4.8. Най-голямо увеличение е регистрирано в България (9,4 процентни пункта) и Италия (8,5 процентни пункта), които обаче продължават да са на равнище под средното за ЕС. Португалия, Гърция и Хърватия (всички със стойност около 20 %) са включени в категорията „критична ситуация“ заради ниските и влошаващи се равнища (с -6 процентни пункта за Португалия), заедно с Латвия с подобно ниски, макар и стабилни равнища, и Румъния, която е все още с най-ниското равнище в ЕС след известно подобрене. Естония и Малта са в категорията „за наблюдение“. Въздействието на социалните трансфери върху намаляването на бедността се увеличи в повечето други държави членки, но в различна степен. Големи са разликите и между регионите в ЕС, като особено ниски стойности са регистрирани в Португалия, няколко региона в Румъния и Гърция, както и в някои региони в Италия — вж. фигура 9 в приложение 3.

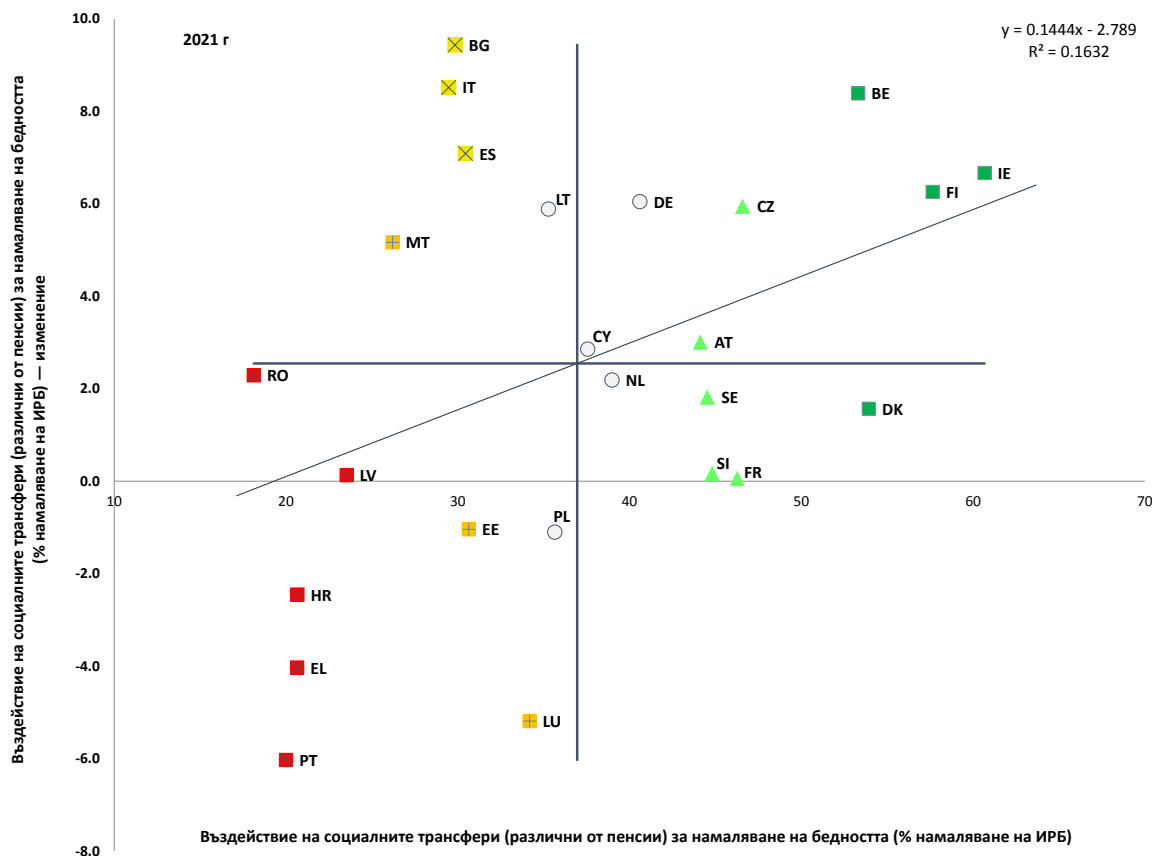
²¹⁷ Поради увеличение с над 10 % в девет държави членки: Латвия, Хърватия, Словения, Кипър, България, Франция, Унгария, Португалия и Естония.

²¹⁸ Увеличения с над 20 % се наблюдават в Италия, Латвия, България, Хърватия и Испания.

²¹⁹ Поради намаление с над 10 % в 14 държави членки: Унгария, Дания, Австрия, България, Малта, Франция, Нидерландия, Белгия, Испания, Италия, Хърватия, Полша, Люксембург и Естония.

Фигура 2.4.8: По време на кризата, свързана с COVID-19, въздействието на социалните трансфери върху намаляването на бедността се увеличи като цяло, но с различен темп в държавите членки, с трайни значителни разлики

Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсиите) върху намаляването на бедността, стойности за 2021 г. и изменения 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. Данните за Италия и Полша са предварителни и не са налични за Словакия. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург.
Източник: Евростат, [tespm050].

Социалната закрила играе важна роля за хората с нестандартни форми на заетост, въпреки че покритието варира значително в различните държави членки и категории, а бедността не е предотвратена за някои от тях. В ЕС въздействието на социалните трансфери върху намаляването на бедността през 2021 г. (въз основа на EU-SILC) беше много по-високо за лицата с нестандартна заетост²²⁰ (26,5 %), отколкото за тези със стандартна заетост (10,1 %), което подчертава значителната роля на социалната закрила за доходите на такива групи. Това обаче не предотвратява по-високите равнища на парична бедност сред работещите на временен договор, работещите на непълен работен ден, самостоятелно заетите лица и семейните работници в повечето държави членки. Като цяло вероятността лицата с нестандартна заетост да бъдат изложени на риск от бедност е била над три пъти по-голяма (16,6 %), отколкото за тези със стандартна заетост (5 %). Тази разлика надхвърля 15 процентни пункта в пет държави членки, най-вече поради високите равнища на ИРБ сред

²²⁰ Нестандартни форми на заетост имат всички наети лица без постоянен договор на пълно работно време, както и всички самостоятелно заети лица — вж. също раздел 2.3.1.

самостоятелно заетите лица (Естония, Португалия и Румъния) и/или сред работещите на временен договор (Латвия и Испания). Това се дължи на факта, че покритието на социалните обезщетения варира значително в зависимост от статута на дейност и държавите членки. Средно в ЕС като цяло делът на лицата в трудоспособна възраст (16—64 години), изложени на риск от бедност и получаващи социални обезщетения (на индивидуално равнище), е само малко по-висок през 2021 г. сред лицата с нестандартни форми на заетост (39,5 %), отколкото сред лицата със стандартни форми на заетост (37,9 %) ²²¹. В 14 държави членки обаче делът на получаващите обезщетения е по-висок сред лицата със стандартни форми на заетост (отколкото сред тези с нестандартни форми на заетост), като в четири държави членки (България, Литва, Латвия и Словения) този дял е по-висок с над 10 процентни пункта. Въпреки това за всички категории статут на дейност се отчита силно увеличение в сравнение с предходните години на дела на лицата в трудоспособна възраст, изложени на риск от бедност, които получават социални обезщетения; това отразява изключителните мерки за подпомагане на доходите, предприети в отговор на пандемията от COVID-19. Най-голямо увеличение се наблюдава сред самостоятелно заетите лица, като 32,5 % от хората, изложени на риск от бедност, получават социални обезщетения (в сравнение с около 10,8 % през предходната година ²²²), но делът продължава да е 41,8 % от всички наети лица. И накрая, докато около половината (52,7 %) от безработните, изложени на риск от бедност, са получавали социални обезщетения в ЕС през 2021 г., този дял е бил много по-нисък, под 20 %, в Румъния, Полша, Хърватия и Гърция.

Адекватността на схемите за минимален доход бе подкопана в повечето държави членки през 2020 данъчна година в сравнение с 2019 г. Адекватността на обезщетенията за гарантиране на минимален доход се наблюдава чрез сравняване на дохода на бенефициерите с националния праг на бедност и с дохода на нископлатен работник ²²³. Тези сравнения дават представа за въздействието на намаляването на бедността, както и за измерението за активизиране и стимулиращите ефекти на схемите. Въпреки че остава като цяло непроменена през последното десетилетие (вж. тематично каре 8, в което са разгледани измененията между 2009 г. и 2019 г.), през последната данъчна година, за която са налични данни (2020 г.), адекватността на схемите за минимален доход леко се влоши като цяло в ЕС. Влошаването е по-значително (над 2 процентни пункта) в някои държави както когато се направи сравнение с прага на бедността (Полша -4,4 процентни пункта, Люксембург -3,4 процентни пункта, Чехия -2,8 процентни пункта, Хърватия -2,5 процентни пункта, Унгария -2,4 процентни пункта и Нидерландия -2,3 процентни пункта), така и спрямо дохода на лице с ниска заплата (Литва -6,6 процентни пункта и Полша -2,2 процентни пункта). Напротив, адекватността се е увеличила значително и по двата показателя в Гърция (15,4 процентни пункта и 7 процентни пункта) и в Кипър (5,1 процентни пункта и 5,7 процентни пункта). Адекватността на минималните доходи е над 80 % от прага на бедността в Нидерландия, Ирландия, Люксембург, Дания, Италия и също в Кипър, докато в Румъния, България, Унгария и Словакия тя остава под една трета от прага на

²²¹ Според показателя за „ефективен достъп“, одобрен от КСЗ през 2020 г. в контекста на рамката за мониторинг на достъпа до социална закрила. Целевата популация се състои от хората, изложени на риск от бедност, преди социалните трансфери. Социалните обезщетения, включени в показателя, са получените на индивидуално равнище, с изключение на пенсиите за старост и наследствените пенсии.

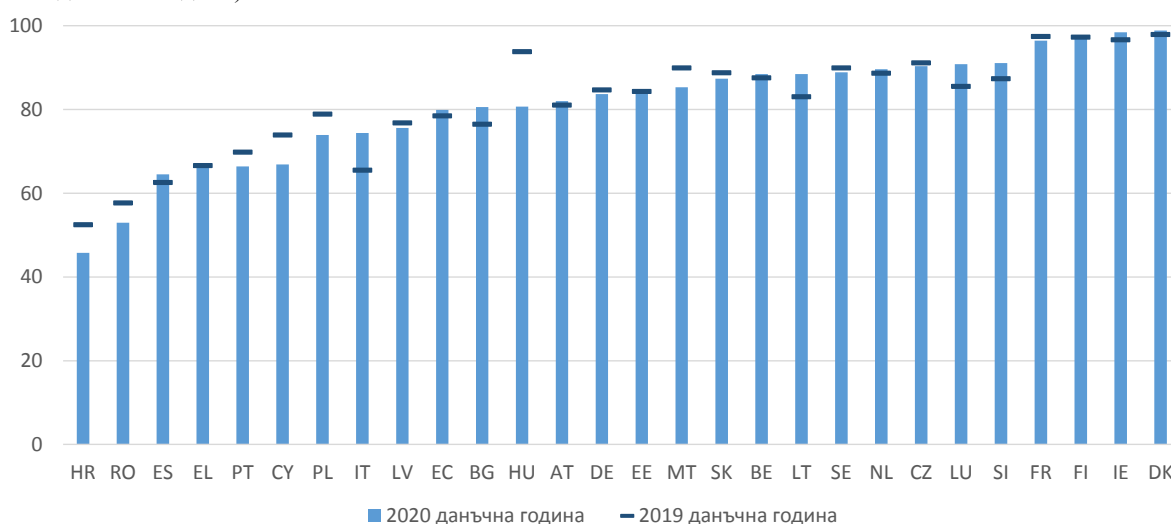
²²² Сравнение между референтна година 2021 (2020 данъчна година) и 2020 г. (2019 данъчна година).

²²³ Съгласно методологията, съгласувана в [рамката за сравнителен анализ](#) на минималния доход, вж. съвместните доклади за заетостта от 2019 г. насам и тематично каре 8.

бедността. По отношение на покритието, изразено чрез процента на получателите на обезщетения, ситуацията остава почти непроменена през 2020 г. в сравнение с 2019 г., с известно подобрение (увеличение с над 5 процентни пункта) в Италия, Литва и Люксембург, но също така и с известно намаление (с над 5 процентни пункта) в Хърватия, Кипър и Полша, където процентът на получателите на обезщетения е под 80 % — вж. фигура 2.4.9. В другия край на спектъра, в Дания, Ирландия, Финландия и Франция, процентът на получателите на обезщетения достига почти 100 % от населението, изложено на риск от бедност и живеещо в домакинство с много нисък интензитет на икономическа активност. Отвъд тези измерения на адекватност и покритие, в предложението на Комисията за препоръка на Съвета относно адекватния минимален доход, гарантиращ активно приобщаване, са очертани области за по-нататъшно модернизиране на схемите за минимален доход в съответствие с подхода на активно приобщаване.

Фигура 2.4.9: Делът на хората, изложени на риск от бедност, в (почти) безработни домакинства, получаващи социални обезщетения, остана почти непроменен между 2019 г. и 2020 г., въпреки някои промени в няколко държави членки

Процент на получателите на обезщетения сред лицата на възраст 18—64 години, които са изложени на риск от бедност и живеят в (почти) безработни домакинства (%), съответно за 2019 данъчна година и 2020 данъчна година)



Забележка: Данните за Италия и Португалия са предварителни. Данните са предварителни и за Унгария и Словакия. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург. Данните за годините на изследване 2021 г. и 2020 г. се използват съответно за данъчната 2020 г. и данъчната 2019 г.

Източник: Непубликувани изчисления на Евростат въз основа на EU-SILC за 2020 г. и 2021 г.

Тематично каре 8: Сравнителен анализ на минималните доходи

Засилването на защитата на минималния доход, заедно с подхода на активно приобщаване, играе ключова роля за предотвратяването и смекчаването на риска от бедност или социално изключване, като допринася за прилагането на принцип 14 на Европейския стълб на социалните права (минимален доход). През 2018 г. Комитетът за социална закрила (КСЗ) създаде рамка за сравнителен анализ на минималния доход, за да се подобри анализът на свързаните предизвикателства и да се подкрепи развитието на политиките в държавите членки. В рамката е включен подбор на

подходящи показатели за резултати, ефективност и лостове на политиките²²⁴. Бяха определени три основни лоста на политиките, които е най-вероятно да повлияят на ефективността на защитата на минималния доход: 1) адекватност на обезщетенията, 2) правила за допустимост и усвояване на обезщетенията и 3) активизиране и достъп до услуги²²⁵.

Първият съвместен доклад на КСЗ и Комисията относно минималния доход, основан на рамката за сравнителен анализ на минималния доход и допълнен с допълнителни данни и качествена информация, **беше съгласуван през септември 2022 г.** и предшества предложението на Комисията за препоръка на Съвета относно адекватния минимален доход от 28 септември 2022 г. Докладът е в изпълнение на заключенията на Съвета от 2020 г., в които Съветът прикани Комисията и КСЗ да изготвят периодично такъв съвместен доклад, в който се правят анализ и преглед на напредъка в развитието на защитата на минималния доход в държавите членки. В доклада са определени трудностите по отношение на показателите на рамката за сравнителен анализ²²⁶. Заключението доклада е, че рамката представлява ценен инструмент за анализ, и се предлага тя да се актуализира редовно, както и да се разгледат потенциалните измерения за нейното бъдещо разширяване, по-специално в областите на критериите за допустимост, достъпа до услуги, както и преходите и стимулите на пазара на труда.

Адекватността на обезщетенията за минимален доход остава почти непроменена на равнището на ЕС-27 през последното десетилетие, но се наблюдават значителни различия между държавите членки и леко влошаване през 2020 г. като последна данъчна година²²⁷. Между (данъчни години) 2009 г. и 2019 г. адекватността на осигуряването на минимален доход остава като цяло стабилна в ЕС със стойност около 60 % по отношение на прага на бедността и около 46 % в сравнение с дохода на лице с ниска заплата до 2019 г. На равнището на ЕС през 2020 г. се наблюдава леко влошаване (вж. по-подробен анализ за последната година в основния текст). Като цяло през периода 2009—2019 г. се наблюдават подобрения в адекватността в държави, в които са въведени нови схеми, като Италия и Гърция, а подобрения са настъпили и в Словения и Литва (близо до или над 10 процентни пункта — вж. фигурата по-долу). За Латвия, Естония и Люксембург сравненията с дохода на лице с ниска заплата показват по-скоро влошаване между 2009 г. и 2019 г. Адекватността се влоши значително през периода 2009—2019 г. (с над 10 процентни

²²⁴ Показателите за резултати са: относителна разлика в риска от изпадане в бедност на населението в трудоспособна възраст, степен на материални и социални лишения на населението в трудоспособна възраст и степен на изложеност на риск от изпадане в бедност на населението, живеещо в (почти) безработни домакинства. Показателите за ефективност са: въздействие на социалните трансфери (с изключение на пенсиите) върху бедността на населението в трудоспособна възраст, степен на трайна изложеност на риск от изпадане в бедност на населението в трудоспособна възраст, процент на получателите на обезщетения сред лицата, изложени на риск от бедност, в (почти) безработни домакинства, разлика в неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински прегледи, разлика в степента на прекомерни жилищни разходи и разлика в неучастието в обучение, свързано с професионална дейност. По отношение на лоста на политиката беше избран двойният показател за адекватност (доход на получател с минимален доход като дял от а) прага на изпадане в риск от бедност и б) дохода на лице с ниска заплата). Вж. допълнителни подробности в [съответната информационна бележка на подгрупата на КСЗ за показателя](#).

²²⁵ Вж. резюмето и пълния текст на заключенията на Съвета [онлайн](#).

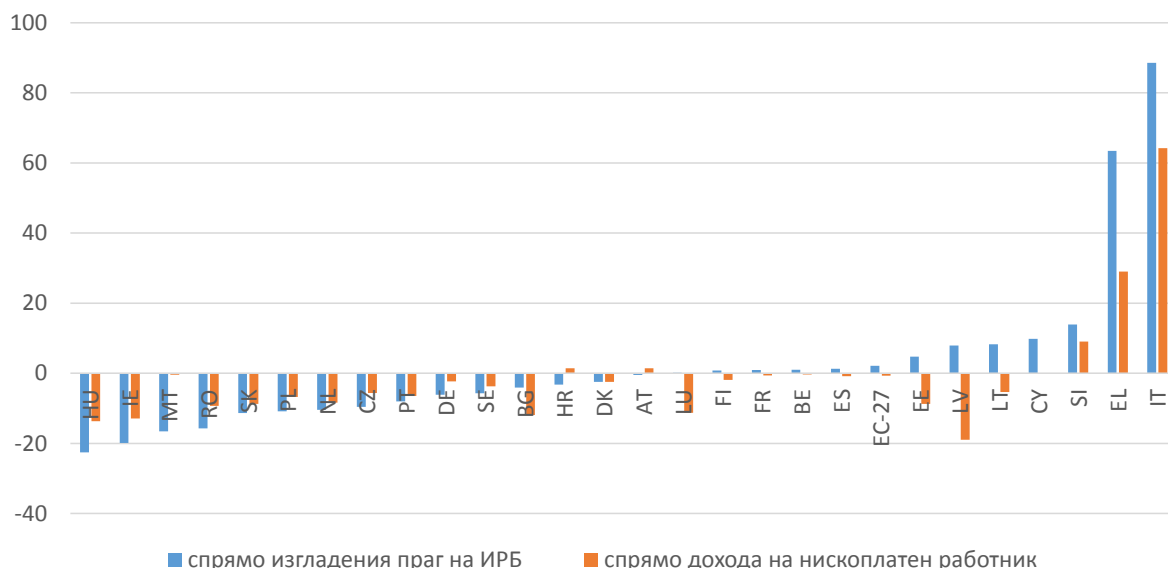
²²⁶ Вж. раздел 2.4.1 за промените между данъчната 2019 г. и данъчната 2020 г. по отношение на адекватността и покритието на подпомагането на минималния доход, за да допълните анализа на дългосрочната тенденция тук.

²²⁷ Вж. съвместния доклад на КСЗ и Комисията относно минималния доход.

пункта) в Унгария, Румъния и Словакия, където през 2009 г. беше под средната, но също и в Ирландия и Малта и в по-малка степен в Нидерландия, въпреки че остана значително по-висока от средната за ЕС.

Адекватността беше стабилна през периода 2009—2019 г., с големи различия в отделните държави членки

Промени в адекватността, измерени спрямо изгладен праг на ИРБ и дохода на лице с ниска заплата между 2009 г. и 2019 г. (процентни пунктове)



Забележка: Стойността за ЕС е изчислена като непретеглена средна стойност. Изгладените прагове на ИРБ са средните стойности за 2007 г., 2008 г. и 2009 г. за стойността за 2009 г. и средните стойности за 2018 г. и 2019 г. за стойността за 2019 г. Стойности за Кипър и Хърватия не са налични и следователно не са включени в средната стойност за ЕС за 2009 данъчна година. Измененията за Кипър са спрямо 2011 г., за която са налични данни. Измененията за Хърватия са спрямо 2013 г. Прието е, че разходите за жилище са 11 % от средната работна заплата.

Източник: Изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ въз основа на данни на Евростат и модела „данъци/обезщетения“ на ОИСР.

Между 2015 г. и 2020 г. се наблюдават подобрения от гледна точка на покритието, които могат да допринесат за предотвратяване на нарастването на дълбочината на бедността и на материалните лишения, но продължават да съществуват предизвикателства по отношение на ефективността. От 2015 г. до 2020 г. покритието на подпомагането на доходите се е увеличило средно в ЕС от 73 % на 78 % (измерено чрез процента на получателите на обезщетения²²⁸). Въпреки това рискът от бедност сред домакинствата с много нисък интензитет на икономическа активност се е увеличил (от 61,2 % през 2015 г. на 64 % през 2019 г.) и като цяло се е стабилизирал на 61,6 % през 2020 г., с общо увеличение в почти две трети от държавите членки. Въпреки че въздействието на трансферите (с изключение на пенсиите) върху намаляването на бедността леко е намаляло през десетилетието (от 37 % на 36 %), дълбочината на бедността, измерена чрез разликата в риска от изпадане в бедност, остава като цяло стабилна — около 27 %. Тази разлика обаче е значително по-голяма сред хората, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа

²²⁸ Процентът на лицата, получаващи обезщетения, се определя като делът на лицата на възраст 18—59 години, получаващи социални обезщетения (различни от обезщетения за старост), от изложеното на риск от бедност население. Този показател се изчислява от ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ въз основа на данни от EU-SILC.

активност — около 37 %. Материалните и социалните лишения са намалели между 2015 г. и 2020 г. (от 18 % на 13 %), както и разликите в неудовлетворените потребности от медицински грижи и в степента на прекомерни жилищни разходи. Въпреки това спадът в степента на материални и социални лишения сред домакинствата с много нисък интензитет на икономическа активност (от 51 % на 44 % между 2015 г. и 2020 г.) настъпва с по-бавни темпове и показателят продължава да е значително по-висок през 2020 г., отколкото сред населението в трудоспособна възраст.

Някои държави членки въведоха наскоро схеми за минимален доход. Между 2009 г. и 2019 г. бяха въведени големи реформи в някои държави членки, в които преди това не съществуваха национални схеми за минимален доход. През 2017 г. в **Гърция** стартира схема за гарантиран минимален доход, последвана от новия „граждански доход“ в **Италия** през 2019 г., а **Испания** въведе първата си национална схема през 2020 г. При тези нови схеми обикновено се следва подходът на активно приобщаване, като подпомагането на доходите се допълва с мерки за активизиране и осигуряване на достъп до услуги на получателите. Тъй като гореспоменатите реформи бяха въведени едва през последните няколко години, тяхното прилагане все още се усъвършенства и е необходимо внимателно наблюдение. Може да са необходими допълнителни корекции по отношение на другите направления на активното приобщаване, а именно достъпа до социални услуги и активни програми по заетостта. По-малки, но все пак значителни корекции на съществуващите схеми бяха извършени в някои други държави членки. Например през 2018 г. в **Люксембург** беше въведен доходът за социално включване, който е насочен в по-голяма степен върху интегрирането на получателите на пазара на труда, включително чрез задължителна проверка и профилиране на уменията на кандидатите и тяхното домакинство, съчетани с по-строги условия и санкции, свързани с активизирането.

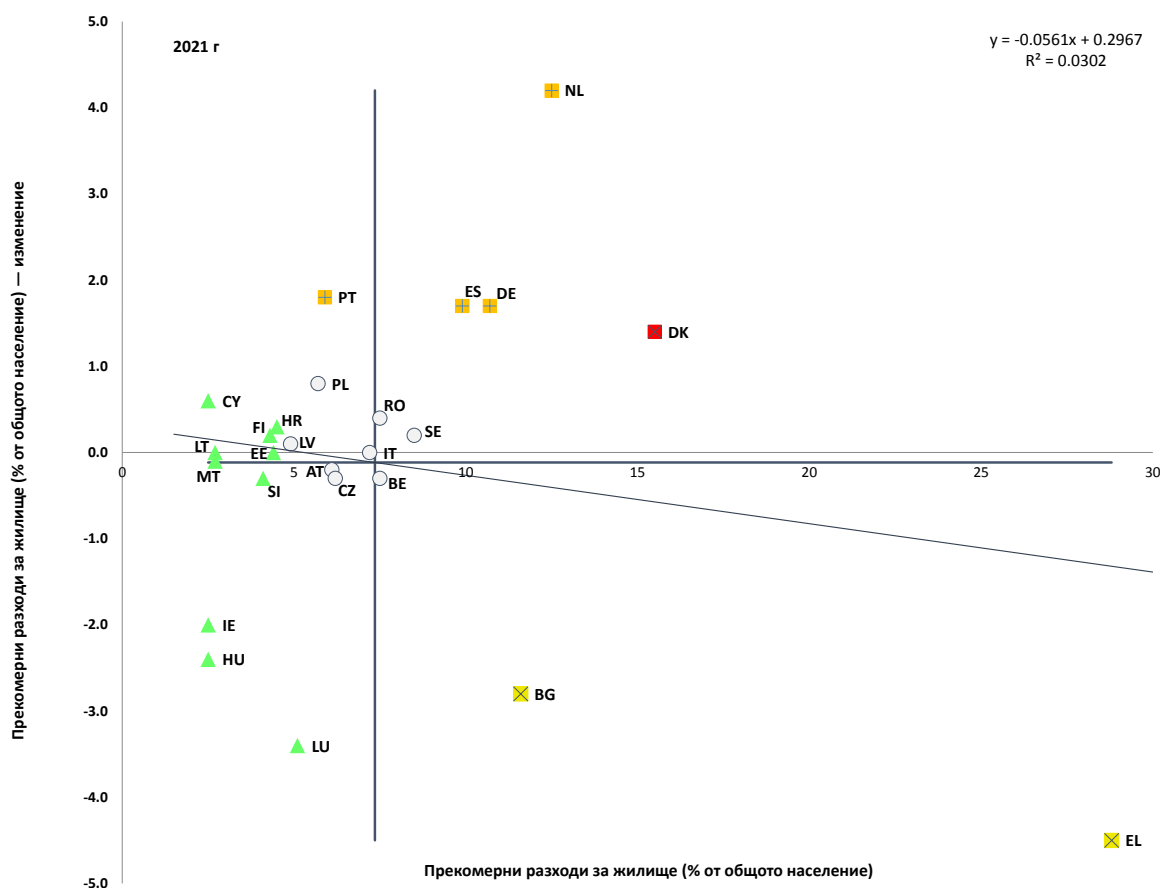
Степента на прекомерни жилищни разходи остана като цяло стабилна по време на кризата, свързана с COVID-19, като значителни промени във времето се наблюдаваха само в няколко държави членки. Според показателя през 2021 г. 8,3 % от населението на ЕС е живяло в домакинства, които са изразходвали 40 % или повече от своя (приравнен) разполагаем доход за жилище. Това е увеличение с 0,5 процентни пункта спрямо 2020 г. Гърция регистрира най-високия процент (28,8 %), но също и най-големия спад (4,5 процентни пункта) в сравнение с 2020 г. Други държави членки с относително по-високи равнища са Дания (15,5 %), единствената държава, включена в категорията „критична ситуация“, Нидерландия (12,5 %), България (11,6 %) и Германия (10,7 %). В Нидерландия увеличението беше най-голямо (с 4,2 процентни пункта) и тя е включена в категорията „за наблюдение“ заедно с Германия, Испания и Португалия (с увеличения съответно с 1,8, 1,7 и 1,7 процентни пункта). Най-ниските равнища през 2021 г. бяха наблюдавани в Кипър, Унгария, Ирландия (по 2,5 %), Литва и Малта (по 2,7 %) — вж. фигура 2.4.10. Сред хората, изложени на риск от бедност, степента на прекомерните жилищни разходи е значително по-висока, отколкото сред останалата част от населението, въпреки че има значителни различия в отделните държави членки²²⁹. В Гърция 76,7 % от населението, изложено на риск от бедност, е имало прекомерни жилищни разходи, макар че се наблюдава подобрене (с 3,7 процентни пункта) в сравнение с предходната година. В Дания този дял е 72,1 %, след леко увеличение (с 1,9 процентни пункта). В голяма група държави членки

²²⁹ Показател на Евростат [[ilc_lvho07a](#)], EU SILC.

равнищата бяха около 40 % и 30 %, докато в Ирландия и Кипър делът беше под 10 % (съответно 8,8 % и 9,3 %). Като цяло в държавите членки наемателите на частния пазар за наеми обикновено са много по-засегнати от предизвикателствата, свързани с финансовата достъпност на жилищата, отколкото собствениците, със или без ипотека, и наемателите на намален или безплатен наем²³⁰.

Фигура 2.4.10: Степента на прекомерните жилищни разходи беше като цяло стабилна по време на кризата, свързана с COVID, но съществуват значителни разлики между държавите членки

Дял на лицата, живеещи в домакинства с прекомерни жилищни разходи (%), стойности за 2021 г. и изменения 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. Данните за Италия и Полша са предварителни и не са налични за Франция и Словакия. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург.

Източник: Евростат, [tespm140], EU-SILC.

Семействата с деца и домакинствата с един родител са изпитвали по-сериозни жилищни затруднения. През 2020 г. 7,6 % от домакинствата, съставени от самотен родител с деца на издръжка, са били изправени пред сериозни жилищни лишения (което е повишение спрямо 6,5 % през 2019 г.), в сравнение с 4,3 % за цялото население²³¹. В две държави членки повече от един на всеки десет души е бил изправен пред тежки жилищни лишения през 2020 г.: Латвия с 11,5 % и Румъния с 14,3 %. В Хърватия, Литва, Гърция, Италия, Унгария, Полша и България равнищата на тежки жилищни лишения между са били между 5 % и 10 %. От жилищни лишения са били

²³⁰ Показател на Евростат [ilc_lvho07c], EU SILC.

²³¹ Показатели на Евростат [ilc_mdho06a] и [ilc_mdho06b], EU SILC.

засегнати 14,9 % от децата в ЕС като цяло през 2020 г., като процентът е малко по-висок от този за цялото население и нараства (с 1 процентен пункт) спрямо 2019 г.²³² В Португалия (26,2 %), Кипър (35,8 %) и Испания (24,4 %) равнищата са значително по-високи от средните за ЕС (с около 10 процентни пункта или повече). Степента на жилищни лишения сред децата се е увеличила или е останала приблизително еднаква във всички държави членки, с изключение на Естония, Латвия и Литва, където е намаляла.

През последното десетилетие беше постигнат малък напредък в намаляването на броя на бездомните хора в държавите — членки на ЕС. Поради липсата на общо определение за статистически цели и обща методология за преброяване на хората, които са бездомни, не може да се направи съпоставка на данните между държавите членки и е трудно с точност да се определи количествено явлението на равнището на ЕС. Въпреки това през 2019 г. Европейската федерация на националните организации, работещи с бездомни (FEANTSA) и фондация Abbé Pierre изчислиха, че броят на бездомните хора, които ношуват на улицата или в места за временно/спешно настаняване всяка нощ, е най-малко 700 000 в ЕС, като се е увеличил със 70 % за десет години²³³. От 2019 г. насам бездомничеството намаля в някои държави членки поради нови политически интервенции в контекста на пандемията. Много от тези мерки обаче, по-специално по-лесният достъп до приличен подслон, мораториумът върху отстраняването от жилищата и директното подпомагане за домакинствата, бяха поне частично премахнати през втората година от кризата, свързана с COVID-19. Това доведе до допълнително увеличаване на бездомничеството в няколко държави членки в сравнение с равнищата отпреди пандемията.

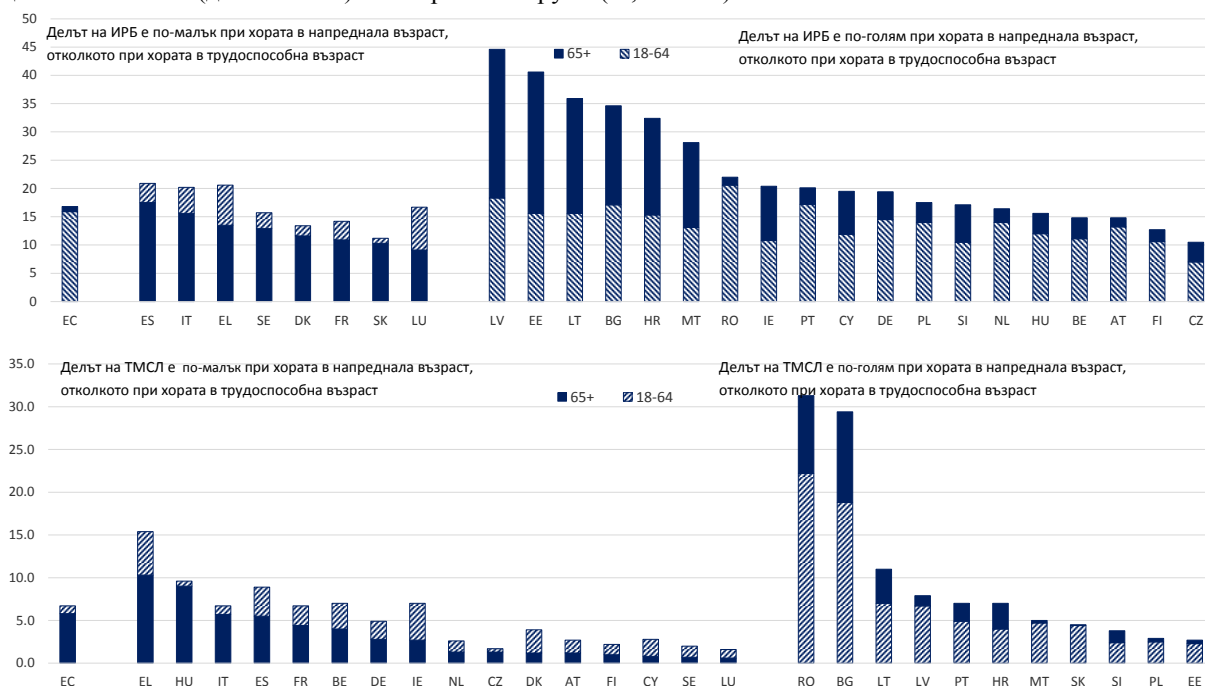
Делът на ИРБИ сред хората на възраст 65 години или повече беше като цяло стабилен в ЕС между 2020 г. и 2021 г. През 2021 г. този дял възлиза на 19,6 % в ЕС, което е лек спад в сравнение с 2020 г. Въпреки това продължава да съществува разлика между дяловете на ИРБИ сред жените и мъжете (съответно 22,1 % и 16,3 %). Делът на лицата, изложени на риск от изпадане в бедност (ИРБ), сред хората на възраст над 65 години в ЕС е бил 16,8 % през 2021 г., малко по-висок от този сред хората на възраст 18—64 години (15,9 %). В повечето държави делът е по-висок, отколкото за населението в трудоспособна възраст (18—64 години), въпреки че разликата между двете групи варира значително — вж. горния панел на фигура 2.4.10. Степента на тежки материални и социални лишения продължава да намалява (от 7,4 % през 2015 г. на 5,3 % през 2021 г.) и е по-ниска от тази сред населението в трудоспособна възраст на равнището на ЕС (6,3 % през 2021 г.) и в повечето държави членки — вж. долния панел на фигура 2.4.12. Особено големи стойности, както и разлики по отношение на населението в трудоспособна възраст, се наблюдават в Румъния и България.

²³² Показател на Евростат [[ilc_mddd044b](#)], EU SILC. Не са налични данни за Германия и Полша. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург, Франция и Ирландия.

²³³ Вж.: [Шести преглед на изключването от жилищно настаняване в Европа, 2021 г.](#)

Фигура 2.4.11: Хората на възраст 65 години или повече са изложени на по-голям риск от бедност в сравнение с населението в трудоспособна възраст, но по-рядко са изложени на тежки материални и социални лишения

Дял на лицата, изложени на риск от изпадане в бедност (горен панел) и степен на тежки материални и социални лишения (долен панел) по възрастови групи (% , 2021 г.)



Забележка: Вляво колоната за 18—64 години е допълнителна към тази за 65+ години; вдясно колоната за 65+ години е допълнителна към тази за 18—64 години. Данните за Италия и Полша са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург.

Източник: Евростат [[ilc_li02](#)] и [[ilc_mdsl11](#)], EU-SILC.

В Съюза пенсиите възлизат средно на повече от половината от доходите в края на кариерата. Средната пенсия на лицата на възраст 65—74 години възлиза на 58 % от трудовия доход на лицата на възраст 50—59 години през 2021 г.²³⁴ Това „съвкупно съотношение на заместване“ се увеличава от 2012 г. насам, когато е било 54 %. В някои държави (като Люксембург, Гърция, Италия и Испания) то е доста по-голямо от 70 %. Те са и сред държавите, в които рискът от изпадане в бедност сред хората в напреднала възраст е по-нисък от този сред хората в трудоспособна възраст. От друга страна, в 12 държави членки съотношението на заместване е под 50 %, а в пет от тях (Ирландия, Хърватия, Литва, Румъния и България) — под 40 %. В повечето държави членки това съотношение е по-ниско сред жените, но в осем съотношенията на заместване са по-високи сред жените (Люксембург, Латвия, Германия, Чехия, Дания, Естония, Нидерландия, Унгария и Словения).

През 2021 г., втората година от пандемията от COVID-19, неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи най-общо са намалели; намалели са и различията между държавите членки, които въпреки това остават големи — вж. фигура 2.4.12. В Словения, Люксембург и Полша са регистрирани най-големите увеличения (съответно с 2,1 процентни пункта, 0,9 процентни пункта и

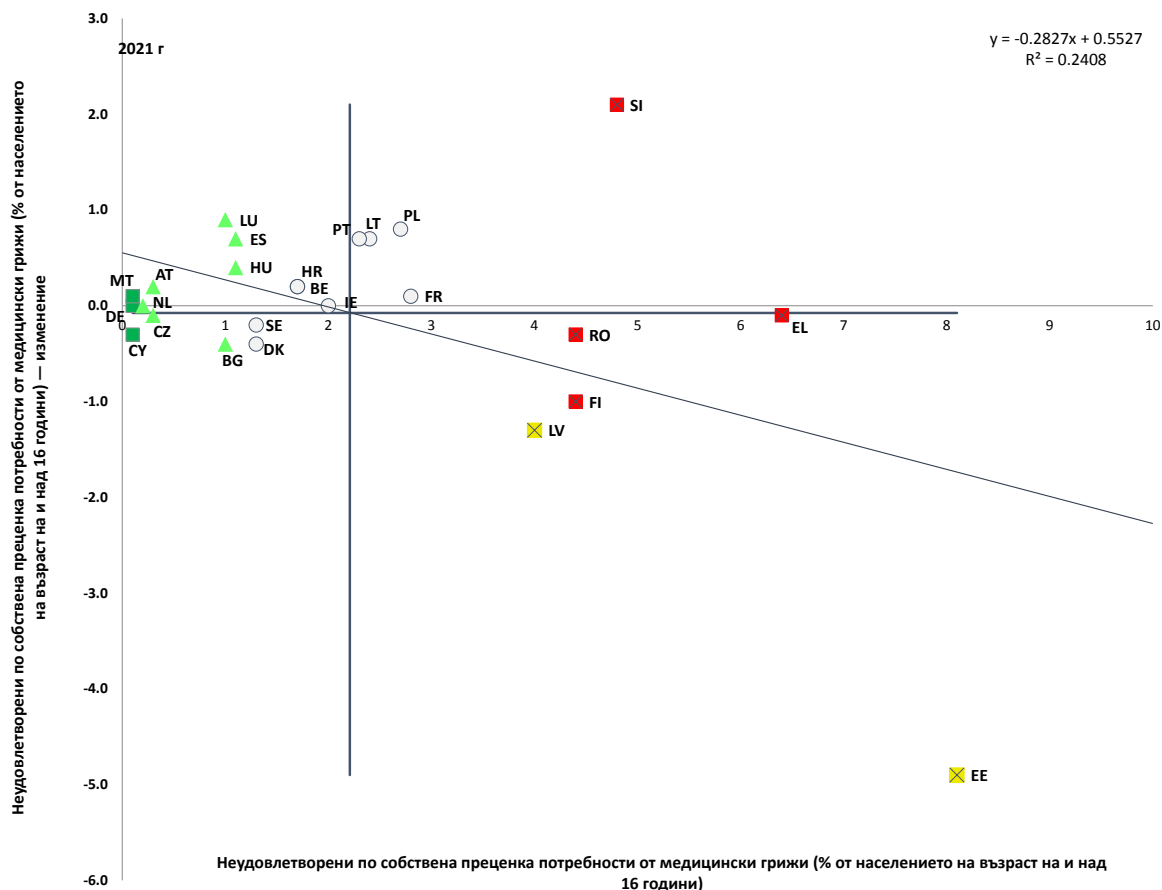
²³⁴ Вж.: [Доклад за адекватността на пенсиите през 2021 г.](#), стр. 40. Съгласно показателя [[ilc_pnp3](#)] на Евростат, който се определя като съотношение между медианните индивидуални брутни пенсии на възрастовата категория 65—74 години и медианните индивидуални брутни заплати на възрастовата категория 50—59 години, с изключение на други социални обезщетения.

0,8 процентни пункта). Сред тях Словения, заедно с Гърция, Румъния и Финландия, са поставени в категорията „критична ситуация“ поради високите равнища на докладваните неудовлетворени потребности през 2021 г. (съответно 4,8 %, 6,4 % и 4,4 % за последните две). В същото време във Финландия е регистриран сравнително голям спад (1 процентен пункт), заедно с Естония и Латвия (4,9 процентни пункта и 1,3 процентни пункта), но въпреки това равнищата в тях остават високи и през 2021 г. (8,1 % и 4 %). Както и през 2020 г., делът на хората, съобщаващи за неудовлетворени потребности от медицински грижи, остава много нисък (под 1 %) в Германия, Кипър и Малта (0,1 %), както и в Нидерландия, Чехия и Австрия (0,2 % в първата и 0,3 % в последните две). Вероятността хората, живеещи в домакинства с ниски доходи, да съобщават за неудовлетворени медицински потребности е по-голяма, въпреки че степента на разликата спрямо общото население е различна в отделните държави членки^{235 236}. В Полша и Румъния са регистрирани някои регионални различия в неудовлетворените по собствена преценка потребности — вж. фигура 10 в приложение 3.

²³⁵ Евростат [[hlth_silc_29](#)], EU-SILC.

²³⁶ През 2021 г. повече ромци са се чувствали дискриминирани през последните 12 месеца при достъпа до здравни услуги (14 %), отколкото през 2016 г. (8 %), като най-висок дял се наблюдава в Португалия (32 %). По време на пандемията от COVID-19 в отдалечени маргинализирани ромски общности се оказва невъзможно да се прилагат дори основен достъп до първично здравеопазване, основна превенция и мерки за социално дистанциране (20 % от ромите нямат достъп до водопроводна вода, а 78 % живеят в пренаселени домакинства). Източник: FRA, [Доклад за основните права \(2022 г.\)](#).

Фигура 2.4.12: През втората година от на кризата, свързана с COVID-19, в държавите членки бяха регистрирани големи различия и увеличение в недоволствените по собствена преценка потребности от медицински грижи
 Недоволствени по собствена преценка потребности от медицински грижи, стойности за 2021 г. и изменения 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 Словакия не са налични, а данните за Италия и Полша са предварителни. Прекъсване в динамичните редове за Люксембург.
 Източник: Евростат, [tespm 110], EU-SILC.

Демографските промени, по-специално постоянно ниската раждаемост и по-високата очаквана продължителност на живота, увеличават потенциалната нужда от дългосрочни грижи (ДГ). Предвижда се коефициентът на зависимост при възрастните хора в ЕС да нарасне значително от 32,5 % през 2021 г. на 52,0 % през 2050 г. Въпреки напредъка в продължителността на живота в добро здраве, както и в превантивните подходи и използването на цифрови технологии, това ще доведе до нарастваща нужда от ДГ в бъдеще²³⁷. Предвижда се броят на лицата, които потенциално се нуждаят от дългосрочни грижи в ЕС, да нарасне от 30,8 милиона през

²³⁷ Това се изразява в значителен потенциал за създаване на работни места в сектора на дългосрочните грижи, като съществуват доказателства, че до 2050 г. в сферата на дългосрочните грижи ще трябва да бъдат добавени 1,6 милиона работни места, за да се запази покритието на дългосрочните грижи на същото равнище — вж. [Работен документ на службите на Европейската комисия, придружаващ документа Предложение на Комисията за Препоръка на Съвета относно достъпа до финансово приемливи висококачествени дългосрочни грижи](#), SWD(2022)441 final.

2019 г. на 33,7 милиона през 2030 г., а през 2050 г. да достигне 38,1 милиона²³⁸. Средно, според данни от 2019 г. за ЕС-27, 26,6 % от хората на възраст 65 или повече години (32,1 % от жените спрямо 19,2 % от мъжете) и 39,4 % от хората на възраст 75 или повече години, живеещи в домакинства, са имали нужда от ДГ²³⁹. В квинтила с най-нисък доход 35,9 % са имали нужда от дългосрочни грижи в сравнение със 17,2 % в квинтила с най-висок доход²⁴⁰.

Покритието на социалната закрила е важен фактор за определяне на достъпа до услуги за дългосрочна грижа, в допълнение към наличието на качествени услуги. Въпреки че всички държави членки предлагат известно покритие на социалната закрила, или в натура и/или чрез парични обезщетения, 35,7 % от хората в ЕС съобщават, че не използват (повече) услуги за домашни грижи по финансови причини, 9,7 % споменават недостиг на предлагането, а 2,1 % посочват опасения по отношение на качеството²⁴¹. За да измери дълбочината на социалната закрила за дългосрочни грижи в напреднала възраст и да направи сравнение между държавите членки, ОИСР, с подкрепата на Европейската комисия, разработи набор от типични случаи на потребности от дългосрочни грижи²⁴². Според анализа дори след социална закрила разходите за грижи, плащани от самите потребители, могат да бъдат много големи, особено за възрастните хора със сериозни потребности от дългосрочни грижи, получаващи домашни грижи — вж. Фигура 2.4.13²⁴³.

²³⁸ Европейска комисия и Комитет за икономическа политика, *The 2021 Ageing Report — Economic and budgetary projections for the EU Member States (2019—2070)* [Доклад от 2021 г. относно застаряването на населението — икономически и бюджетни прогнози за държавите — членки на ЕС (2019—2070 г.)], Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

²³⁹ Евростат [[hlth_ehis_tadle](#)], Европейско здравно интервю (EHIS). Делът на нуждаещите се е с един по-малко от дела на тези, които нямат сериозни затруднения. В този основан на проучване показател са обхванати само хората в частни домакинства, но не и тези в домове за резидентна грижа.

²⁴⁰ Евростат [[hlth_ehis_tadli](#)], EHIS.

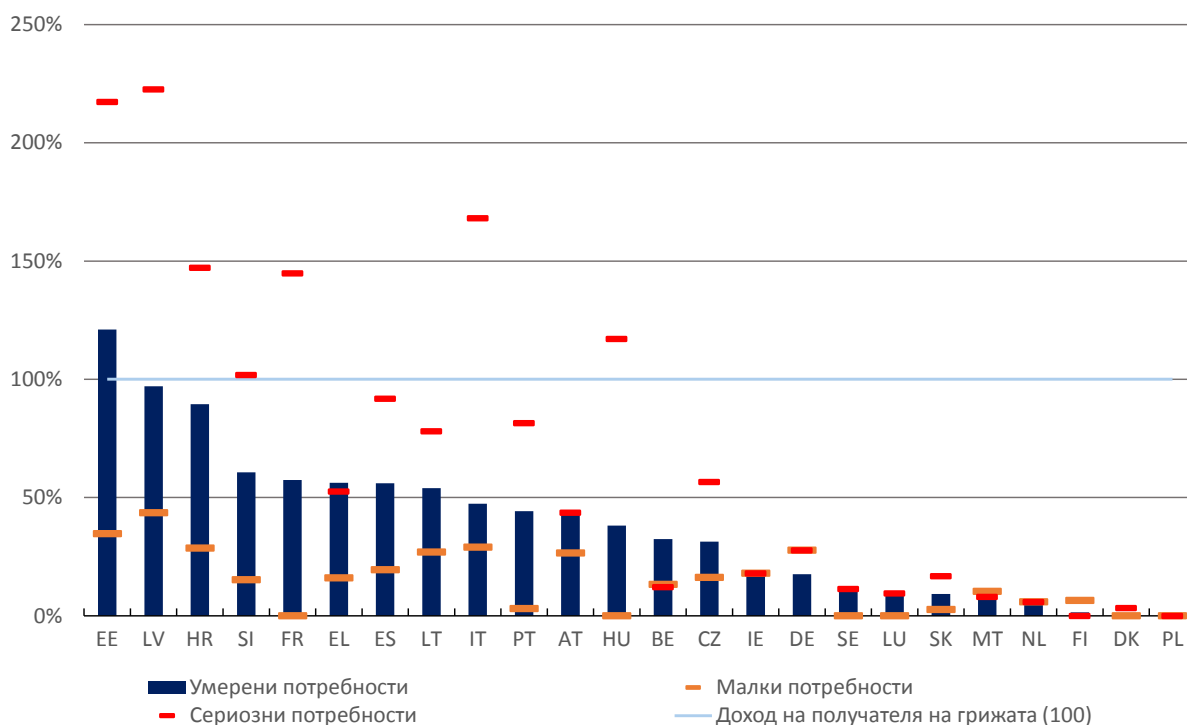
²⁴¹ Евростат [[ilc_ats15](#)], EU-SILC, специален модул за 2016 г.

²⁴² Cravo Oliveira Hashiguchi, T. and Lena-Nozal, A., 2021, *The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?* [Ефективността на социалната закрила за дългосрочни грижи в напреднала възраст: намалява ли социалната закрила риска от бедност, свързан с нуждите от грижи?], Работен документ № 117 на ОИСР в областта на здравето, OECD Publishing, Париж.

²⁴³ ОИСР, предстояща публикация, 2023 г., *Measuring social protection for long-term care in old age* [Измерване на социалната закрила за дългосрочни грижи в напреднала възраст], Работни документи на ОИСР в областта на здравето, OECD Publishing, Париж.

Фигура 2.4.13: Разходите за грижи, плащани от самите потребители, могат да бъдат много големи, особено за възрастните хора със сериозни потребности от дългосрочни грижи, получаващи домашни грижи

Плащани от потребителя разходи за домашни грижи като дял от дохода за старост (след публична подкрепа), за получатели на грижи с медианен доход и без нетно богатство, по степен на тежест



Забележка: EE се отнася до Талин в Естония, IT се отнася до Алто Адидже (Южен Тирол) в Италия, AT се отнася до Виена в Австрия, BE се отнася до Фландрия в Белгия.

Източник: Анализи на ОИСП въз основа на анкетата на ОИСП за дългосрочните грижи и социалната закрила, базата данни на ОИСП за разпределение на доходите и базата данни на ОИСП за разпределение на богатството

2.4.2 Мерки, предприети от държавите членки

През 2021 г. и 2022 г. държавите членки постепенно премахнаха временните мерки за подпомагане на доходите, които бяха въведени по време на пандемията от COVID-19. Някои държави членки въведоха постоянни мерки за осигуряване на по-добра социална закрила за всички, в това число подобриха адекватността и покритието на различни обезщетения. Тези мерки бяха насочени към преодоляване на 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, хората на несигурна работа или мигрантите и бежанците). След агресивната война на Русия в Украйна и нейните социално-икономически последици в Европа някои държави членки въведоха целеви мерки за справяне със социалните въздействия на инфлационния натиск, по-специално върху основните енергийни услуги. Повечето от тези мерки обаче не са насочени към лицата, които са най-изложени на високите цени на енергията и са уязвими (вж. тематично каре 7). Освен това, съгласно Директивата за временната закрила, разселените лица, които бягат от Украйна и се ползват с временна закрила, имат достъп до здравеопазване, жилищно настаняване и социално подпомагане в допълнение към достъпа до образование, обучение и пазара на труда. В настоящия раздел е направен преглед на подхода, възприет от държавите

членки за справяне с настоящите обстоятелства, наред с други мерки, насочени към по-структурни предизвикателства в техните системи за социална закрила.

Някои от временните мерки, въведени по време на пандемията, бяха запазени за уязвимите хора и техните семейства, и бяха въведени допълнителни мерки за справяне с ефекта от повишаването на цените. По време на пандемията получателите на социално подпомагане в **Белгия** получаваха месечна временна премия в размер на 50 EUR от юли 2020 г. до септември 2021 г. и в размер на 25 EUR между октомври 2021 г. и март 2022 г. Други субсидии и мерки, в това число надбавката за COVID, надбавката за психическо благосъстояние и помощите за младежи и студенти в уязвимо положение, също бяха удължени до 31 март 2022 г. В **България** като еднократна мярка властите увеличиха прага за помощите за отопление (с 30 BGN, приблизително 15,3 EUR) за хората, които не са кандидатствали за помощта до октомври 2021 г. Въпреки това поради енергийната криза помощта беше допълнително увеличена със 100 BGN (приблизително 51 EUR, с около 20 %) и достигна 624 BGN (приблизително 319 EUR) през 2022 г. В **Малта**, с оглед на инфлационния натиск, особено върху храните, а също и с цел да се подкрепи допълнително икономическото възстановяване, през февруари 2022 г. правителството одобри изплащането на еднократна парична помощ. От март 2022 г. работещите с доходи под определено равнище и студентите получават чекове на стойност 100 EUR, а пенсионерите и хората на социални обезщетения — до 200 EUR. В **Испания** бяха приети няколко временни мерки за увеличаване на минималния доход и пенсиите без вноски, за да се компенсират високата инфлация, като целта е да се подкрепят до 800 000 уязвими домакинства. Според картографиране на реакциите на националните политики за смекчаване на въздействието на нарастващата инфлация за гражданите, докладвани до юни 2022 г. в базата данни EU PolicyWatch на Eurofound, повечето от докладваните мерки са временни и ad hoc²⁴⁴. Еднократните плащания с фиксирана стойност се срещат по-често от месечната подкрепа и повечето мерки не бяха целеви. Вероятността целевите мерки да приемат формата на финансова подкрепа е била по-голяма, а нецелевите мерки са били ограничени главно до сметките за енергия и цените на горивата (вж. по-долу и тематично каре 7 за допълнителни подробности).

Бяха приети или въведени постоянни промени в съществуващите схеми с цел по-нататъшно укрепване на социалната и икономическата устойчивост в съответствие с принципи 12 (социална закрила) и 14 (минимален доход) на Европейския стълб на социалните права, наред с другото, с помощта на Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ). В **Испания** по линия на МВУ се подкрепят до 34 пилотни проекта, по които се създават пътища за интеграция за получатели на минимални доходи. Целите на проектите са да се подобрят усвояването и ефективността на схемата за минимален доход чрез социално-икономическа интеграция и образователно, както и електронно приобщаване. Освен това в рамките на плана за възстановяване и устойчивост (ПВУ) е планирана нова реформа, за да се обединят до края на 2023 г. обезщетенията, независещи от вноски, около схемата за минимален доход с цел да се подобрят ефективността и ефикасността на публичните ресурси и да се съсредоточат тези ресурси върху подходящо покритие на хората в уязвимо положение, както и върху адекватността на подпомагането на доходите. За тази цел при консолидирането на обезщетенията от една страна се отчитат

²⁴⁴ Eurofound, Aumayr-Pintar, C. and Cantero Guerrero, M., [First responses to cushion the impact of inflation on citizens](#) [Първи реакции за смекчаване на въздействието на инфлацията върху гражданите], статия, 12 септември 2022 г.

структурните нужди на домакинствата с деца и хора с увреждания и, от друга страна, подпомагането на доходите се свързва с активното търсене на работа за включване и избягване на „капаните на бедността“. В **Латвия**, в съответствие с ПВУ, реформа до началото на 2023 г. има за цел да се въведе унифицирана и основана на доказателства методика за изчисляване и годишна система за индексирание на гарантирания минимален доход (ГМД), за да се достигне прагът от 20 % от медианния доход. В **Румъния** правителството промени закона, за да увеличи социалния референтен показател, който е основата за определяне на размерите на различни обезщетения, в това число обезщетенията за безработица и социалните помощи, а редовното му индексирание със средния годишен темп на инфлация започна през март 2022 г. В **България**, като преходна реформа, докато бъде приложена предвидената в ПВУ цялостна промяна на минималния доход, беше въведено изменение на закона, за да се увеличат постепенно адекватността и покритието на схемата за минимален доход чрез задължителни увеличения на коефициентите на диференцирания минимален доход за всички целеви групи. **Хърватия** увеличи основния размер на гарантираното минимално обезщетение на 1000 HRK и също така подобри покритието, по-специално за домакинствата с деца, както е планирано в ПВУ. В **Литва** със закон бе подобрена в известна степен адекватността на основните социални помощи и успоредно с това бе повишен достъпът до обезщетения за разходи за отопление с условия за имуществено състояние, като това бе съчетано с изменение на закона за социалните услуги в съответствие с ПВУ, за да се повиши качеството на социалните грижи чрез нова схема за акредитация. В **Малта** получателите на социално подпомагане получават целия размер на корекцията за разходите за живот, вместо двете трети от обезщетението, както преди. Освен това ще бъде въведена нова процедура, за да се помогне на лица без постоянен адрес да получават социално подпомагане. В **Нидерландия** мярка за увеличаване на възрастовата граница до 27 години може да помогне за смекчаване на нарастващия риск от изпадане в бедност за родителите, когато техните деца на възраст над 21 години продължават да живеят с тях, и да доведе до избягване на бездомничеството сред младите хора. **Гърция** приложи увеличения на постоянните мерки за подпомагане на доходите, насочени към домакинствата с ниски доходи, включително помощите за отопление и помощите за жилищно настаняване на студенти, които учат далеч от родния си град. Освен това в бъдеще по линия на МВУ ще бъде подкрепена, наред с другото, интеграцията на пазара на труда на получателите на ГМД, хората с увреждания, ромите и бежанците в Гърция.

Повечето държави членки осигуриха финансова подкрепа на разселените лица от Украйна, като им предоставиха достъп до основните пакети за социално подпомагане за граждани на страната или законно пребиваващи мигранти. В някои случаи беше предоставен достъп до схеми за минимален доход, например в **Германия, Естония, Литва, Унгария, Португалия и Словакия**. Някои държави членки, например **Австрия, Испания, Финландия, Франция, Нидерландия и Швеция**, са предоставили на разселените лица от Украйна достъп до помощи за лица, търсещи убежище, а в други държави членки, като **България, Чехия, Италия, Люксембург**, са въведени обезщетения, насочени специално към тях. **Полша** предостави и трите вида подкрепа. Според картата на Eurofound на политиките, свързани с бежанците от Украйна, от началото на войната до средата на юни са докладвани общо 144 политики, свързани главно с достъп до жилище (19 %), образование (13 %), здравеопазване (8 %) и социална закрила (6 %), както и с достъп до пазарите на труда и активни политики по заетостта (22 %).

Пандемията подчерта необходимостта от модернизирание на социалните услуги. Основните трудности са да се стандартизира или разшири портфейлът от услуги и да

се подобри качеството на социалните услуги, както и да се увеличи интегрираното предоставяне на услуги и обезщетения. Някои от реформите, свързани с тези области, започнаха по времето на или след първите вълни на пандемията от COVID-19, а някои се подкрепят по линия на Механизма за възстановяване и устойчивост. Например **България** прие нова наредба за качеството на социалните услуги (която е и част от ПВУ), включително за квалификацията на работната сила. **Испания** продължи да подготвя реформата, насочена към определяне на национално равнище на гарантиран минимален общ портфейл от социални услуги и стандарти за качество, за да се намалят различията, свързани с вида, равнището и качеството на предоставяните услуги. **Хърватия** и **Литва** разширяват портфейла от социални услуги, като първата включва подобрения на достъпа до социалните услуги и координацията между тях и гаранция за минимален общ портфейл от услуги и общи стандарти за предоставяне на социални услуги в цялата страна. **Кипър** и **Хърватия** се съсредоточават върху подобряването на интегрираното предоставяне на услуги чрез засилване на междуведомствения подход и съответно интегрирано предоставяне на услуги и обезщетения. **Литва** въведе нов тип превантивна и проактивна социална услуга за повишаване на информираността, за да се установят потенциално социално уязвими семейства и лица, изложени на риск от социално изключване.

Достъпът до социална закрила беше подобрен в редица държави членки, включително за лицата с нестандартни форми на заетост и самостоятелно заетите лица, в съответствие с националните планове (представени през 2021 г.) за изпълнение на препоръката на Съвета от 2019 г. относно достъпа до социална закрила²⁴⁵. Въпреки че извънредното подпомагане на доходите или временното облекчаване на стандартните правила за допустимост (или увеличаване на размера на обезщетенията), въведени по време на пандемията, бяха премахнати в много държави членки в края на 2021 г. или началото на 2022 г., бяха въведени структурни реформи, разширяващи достъпа до социална закрила. В ПВУ на **Кипър** е включена реформа на системата за социално осигуряване, насочена към разширяване на покритието до самостоятелно заетите лица и лицата с нестандартни форми на заетост (като лица, работещи през платформи), а **Полша** планира като част от своя ПВУ да разшири съществуващите задължителни социални осигуровки и да подобри покритието, по-специално като включи в пенсионното осигуряване гражданскоправните договори, както и застраховка за злополука. Няколко държави членки насочват вниманието към адекватността на пенсиите за самостоятелно заетите лица чрез увеличаване на ставките на осигурителните вноски, като **Латвия** (която също така въведе минимална осигурителна основа) и **Испания** (която през 2022 г. прие реформата на системата за осигурителните вноски за самостоятелно заетите лица съгласно ПВУ). **Франция** прие закон (в края на 2021 г.) с мерки, насочени към увеличаване на равнището на пенсиите за помощници на земеделските производители, а **Финландия** внесе през юни 2022 г. предложение за развитието на пенсионното осигуряване за самостоятелно заетите лица, което да бъде разгледано и одобрено от парламента на този етап.

Няколко мерки са насочени към достъпа до обезщетения за безработица, особено за лицата с нестандартни форми на заетост. В ПВУ на **Испания** е включена реформа на системата за помощ за безработица (до края на 2022 г.), за да се преодолеят някои от пропуските в покритието, да се удължи максималната продължителност и да се опрости системата. От март 2022 г. нататък Испания също така предостави достъп

²⁴⁵ Вж. тематично каре 5: „Достъп до адекватна социална закрила“ в СДЗ от 2022 г. и [националните планове, споменати в него](#).

до независещи от вноски субсидии за безработица на наети лица с постоянна/периодична заетост на възраст над 52 години. И накрая, след ратифицирането на Конвенцията на МОТ за домашните работници и мерките за прилагането ѝ, на домашните работници беше предоставен (от октомври 2022 г.) достъп до зависимите от вноски обезщетения за безработица. **Италия** подобри достъпа до обезщетения за безработица за лица с нестандартни форми на заетост, по-специално като удължи на 12 месеца максималния период на получаване на парични обезщетения в случай на принудително уволнение на работници с нетипичен трудов договор (DIS-COLL). Също така за тази цел беше увеличена щедростта и достъпността на обикновените (CIGO и FIS) и извънредните (CIGS) схеми за работниците, които не са били обхванати преди, така че в схемите да бъдат включени чираците и надомните работници.

Бяха предприети редица мерки за подпомагане на самостоятелно заетите лица със специфични схеми за подпомагане или заместване на доходите, например в случай на отпуск по майчинство или бащинство или други временни периоди без работа. След като изтече системата на **Нидерландия** за временно подпомагане на доходите (TOZO 5), самостоятелно заетите лица може да отговарят на условията за подпомагане на доходите съгласно по-постоянната система (Bbz). **Австрия** разшири (до март 2022 г.) своята схема за заместване на доходите, така че да обхваща и самостоятелно заетите лица без служители, които са прекратили дейността си поради COVID-19, и предостави достъп до своя специфичен фонд при затруднения на лица, които не са подкрепени по съществуващите мерки (по-специално нови самостоятелно заети лица, лица на свободна практика, културни дейци, лица на множество договори на непълно работно време). През 2022 г. **Франция** облекчи условията, при които самостоятелно заетите лица могат да се възползват от надбавка за доходи в случай на прекратяване на дейността (в сила от 2019 г.). И накрая, като част от указа за равновесие между професионалния и личния живот (от юни 2022 г.), новите разпоредби относно отпуска по майчинство, бащинство и родителския в **Италия** включват правото на самостоятелно заетите жени на дневна надбавка за периодите преди раждането (в случай на усложнение), както и правото на самостоятелно заетите бащи на родителски отпуск. В **Люксембург** правителството прие (през юни 2022 г.) и внесе в парламента проект на закон, който има за цел да се въведат обезщетения за бащинство за самостоятелно заетите лица.

В редица държави бяха предприети нови мерки за подобрена социална закрила на професионалистите, работещи в сектора на културата. Тези професионалисти бяха сред групите, които не бяха обхванати в достатъчна степен от социалната закрила по време на COVID-19, поради комбинацията от специфичен трудов статус и намалени възможности за работа. Техните права на обезщетения за безработица или временно подпомагане на доходите бяха удължени през 2021—2022 г. в **Естония**, **Люксембург**, **Испания** и **Франция**, а **Германия** предприе мерки за поддържане на застрахователното покритие на самостоятелно заетите артисти чрез субсидиране на техните вноски. Важно е, че **Португалия** одобри нов статут на професионалистите в сектора на културата и специален социалноосигурителен фонд за тях.

Някои държави въведоха мерки за подпомагане на достъпа до здравеопазване за всички работници. В **Люксембург** през октомври 2021 г. правителството направи предложение за всеобщо здравно осигуряване, за да се предложи достъп до здравеопазване чрез членство в здравното осигуряване на всяко уязвимо лице, пребиваващо в страната, което не е член. В момента предложението се разглежда в парламента. От началото на 2022 г. работодателите в **Германия** трябва да съобщават,

ако служителите на краткосрочен договор не са здравноосигурени. Що се отнася до обезщетенията за болест, **Ирландия** одобри законопроект (който все още предстои да бъде приет от парламента), с който се предоставя минимално равнище на закрила на нископлатените служители, които може да нямат право да участват в схемата за обезщетения по болест на съответното дружество. **Естония** и **Латвия** разшириха покритието на обезщетенията по болест, така че да обхващат всички наети лица.

Държавите членки са въвели структурни, целенасочени мерки за домакинства с ниски доходи или бедни домакинства, за да подкрепят достъпа до основни услуги в съответствие с принцип 20 на Европейския стълб на социалните права. За да се подкрепи достъпът до основни енергийни услуги, по-специално най-често срещаните структурни мерки включват обезщетения за доходи, намалени тарифи, субсидии и защита срещу забрана на достъпа и прекъсване на снабдяването, и може да допринесат за смекчаване на ефектите от увеличението на цените. В допълнение към тях обаче бяха приети извънредни мерки, за да се отговори на върховите стойности на цените на енергията, както е посочено в тематично каре 7.

В контекста на настоящите увеличения на разходите за живот, включително на сметките за комунални услуги, някои държави членки въвеждат превантивни мерки за защита на наемите и намаляване на цените на енергията, въпреки че голяма част от тези мерки не са достатъчно насочени. Например в **Испания** отстраняванията от жилищата, засягащи уязвими наематели, са временно преустановени до 31 декември 2022 г., а увеличението на годишния наем е ограничено до 2 %. Освен това гаранцията за основни доставки (вода, газ, електроенергия и телекомуникации), която се прилага за уязвимите домакинства, беше удължена до 31 декември 2022 г. И накрая, правителството предприе няколко мерки за ограничаване на разходите за енергия и защита на енергийните доставки, в това число социален ваучер за електроенергия за уязвимите потребители и забрана за прекъсване на електроснабдяването на хора в риск от социално изключване. **Латвия** въведе временни увеличения на жилищните помощи, насочени към населението с ниски доходи, за да компенсира увеличенията на разходите за енергия през отоплителния сезон 2022—2023 г., придружени от частично компенсиране на сметките за енергия на всички потребители. В **Литва** държавата възстановява част от разходите за енергия на всички семейства, а в **Румъния** е поставен таван на цените на електроенергията и природния газ. **Ирландия** също така предоставя на всички битови потребители на електроенергия кредит в размер на 600 EUR в три инсталации. Освен това тези, които получават надбавка за гориво (отопление), ще получат еднократно плащане в размер на 400 EUR през ноември, а от януари 2023 г. повече хора ще отговарят на условията за това обезщетение. В **Гърция** временните мерки, приложени за компенсиране на инфлационния натиск, включват надбавка в размер на 250 EUR за пенсионерите с ниски доходи, неосигурените възрастни хора и получателите на обезщетения за инвалидност, както и допълнително плащане на минималния гарантиран доход и детските надбавки (тези мерки бяха приложени през април 2022 г. и се планира да се приложат и през декември 2022 г.).

В няколко държави членки бяха направени реформи за преодоляване на детската бедност, в това число в областта на родителския отпуск и образованието и грижите в ранна детска възраст, в съответствие с принцип 11 (грижи и подкрепа за децата) на Европейския стълб на социалните права и Препоръката на Съвета за създаване на Европейска гаранция за децата. Разширяването на образованието и грижите в ранна детска възраст беше най-често срещаният вид реформа. В ПВУ на **Испания** се предвижда до края на 2024 г. да бъдат разкрити най-малко 60 хиляди публични места

за образование и грижи в ранна детска възраст за деца под 3 години. **Гърция, Италия, Словакия и Кипър** също са готови да увеличат предлагането на грижи за деца. **Чехия** осигури стабилно финансиране за групи за деца след приключването на подкрепата по линия на ЕСФ, **Малта** и **Словения** удължиха правата за ползване на безплатни грижи за деца. В съответствие с ПВУ **Литва** започна проучване за осъществимостта на създаването на инфраструктура за образование в ранна детска възраст в общините. В **Дания** правителството одобри въвеждането на нови минимални стандарти в грижите за деца считано от 2024 г. Чрез ПВУ **Румъния** ще създаде, оборудва и пусне в действие 412 допълнителни служби, за да увеличи капацитета и качеството на своята система за образование в ранна детска възраст до 2024 г., като се предвижда в тях да бъдат предоставяни услуги на около 20 000 деца от семейства в неравностойно положение.

Някои държави членки увеличиха детските и семейните надбавки. Тези мерки, макар че представляват структурни промени в съществуващите схеми, могат да допринесат да се помогне на семействата да смекчат ефекта от нарастващите цени и инфлационния натиск в настоящата ситуация. **Австрия, Латвия, Литва, Румъния и Словакия** увеличиха размера на съществуващите универсални детски надбавки, **България** увеличи данъчните облекчения за деца, а **Италия** въведе месечна универсална надбавка за всички деца на издръжка. Равнищата на целевите обезщетения бяха увеличени в **Австрия, България и Испания**, а тези на еднократната помощ за раждане и осиновяване — в **Малта**. В Ирландия през ноември 2022 г. детските надбавки ще бъдат изплатени два пъти (допълнителни 140 EUR на дете), а хората, които получават плащането за работещо семейство, ще получат еднократно плащане в размер на 500 EUR.

Няколко държави членки обсъдиха въпроса за осигуряването на допълнително подпомагане на доходите на хората с увреждания и техните семейства в съответствие с принцип 17 (интеграция на хората с увреждания) на Европейския стълб на социалните права. В **Хърватия** законът за пазара на труда беше изменен, за да се определят условията за предоставяне на финансова помощ на безработни лица с увреждания. **Литва** одобри увеличение на размера на допълнителните детски надбавки, в което са включени децата с увреждания, и също така през юли 2021 г. прие нов закон, с който се предоставят допълнителни обезщетения на самотни възрастни хора и хора с увреждания. **Малта** прие поредица от мерки за подобряване на достъпа на лицата с увреждания до социални обезщетения и за увеличаване на сумите, които те могат да получават, включително на лицата, които се грижат за лица с тежки увреждания. В няколко държави членки, в това число например **Хърватия, Кипър, Естония, Франция, Ирландия, Литва, Испания и Полша**, има и обезщетения за инвалидност за разселените лица от Украйна.

Много държави членки приеха мерки за разработване на грижи, предлагани в общността, необходими за подпомагане на независимия живот на хората с увреждания. Такива мерки се предприемат в контекста на деинституционализацията и в съответствие с ангажиментите, поети съгласно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания (КПХУ на ООН). В **България** съвместно с УНИЦЕФ се изпълнява пилотен проект, насочен към разработване на системата за приемни грижи и грижи, предлагани в общността, за да се деинституционализират децата, включително децата с увреждания. В допълнение държавата е заделила 41,6 милиона евро по ЕСФ+ до 2026 г. за развитие на социални услуги, насочени към деца от уязвими групи и деца с увреждания, от грижи за деца в ранна възраст до консултиране и посредничество за пазара на труда. Очаква се от тази инвестиция да се възползват около 40 000 деца под

18-годишна възраст. В контекста на ПВУ **Гърция** прие мерки за разработване на схеми за лична помощ, които първо ще бъдат приложени пилотно в региона на Атика в продължение на 2 години. **Хърватия** прие Национален план за унифициране на възможностите за хората с увреждания за периода 2021—2027 г., който има за цел да се намали броят на хората с увреждания в услугите за дългосрочно настаняване, като се разработят грижи, предлагани в общността. В контекста на ПВУ **Белгия** (Валония) прие стратегия за деинституционализация. По подобен начин в ПВУ **Румъния** е поела ангажимент да осъществи реформа с цел да се постигне напредък в процеса на деинституционализация на хора с увреждания.

Няколко държави членки планираха инвестиции и въведоха нови мерки за подобряване на достъпа до финансово достъпни и социални жилища, особено за уязвимите групи, с цел предотвратяване и борба с бездомничеството в съответствие с принцип 19 (жилищно настаняване и помощ за бездомните хора) на Европейския стълб на социалните права. В **Белгия** правителството на Валония пое в ПВУ ангажимент да построи най-малко 700 обществени жилища с високи екологични показатели, да изгради и приспособи приобщаващи жилища за хора с увреждания и възрастни хора и да създаде нови места за приемане на уязвими групи. В своя ПВУ **Испания** планира да построи най-малко 20 000 нови жилища за отдаване на социални наеми или на достъпни цени, които отговарят на критериите за енергийна ефективност. В рамките на своя ПВУ **Латвия** разработва стратегия за подготовка на проект за жилища с ниски наеми в регионите. **Португалия** използва финансиране от Механизма за възстановяване и устойчивост, за да увеличи предлагането на достъпни и социални жилища. Като част от ангажиментите по ПВУ през юни 2022 г. **Румъния** прие Националната жилищна стратегия до 2050 г., като един от четирите стълба е посветен на приобщаващото жилищно настаняване с цел да се подобрят условията на живот на уязвимите групи, включително неформалните селища. Това ще бъде допълнено с инвестиции в изграждането на жилища за уязвими млади хора. **Франция** прие закон, с който се въвежда ново задължение за наемодателите по отношение на санирането на жилищата и се предоставя допълнителна подкрепа на най-бедните домакинства, а **Малта** въведе субсидии за конструктивно приспособяване на опасни жилища. **Литва** прие изменения в законодателството, за да увеличи достъпа до социални жилища и подкрепата за семейства с 3 или повече деца, самотни родители с деца, хора с увреждания. **Испания, Италия и Малта** въведоха мярка за данък върху жилищата и/или обезщетения за жилища, за да подкрепят младите хора, живеещи самостоятелно, а Испания въведе също така месечна помощ в размер на 250 EUR за млади хора с ниски до средни доходи, валидна за период от две години. **Люксембург** въвежда законодателни реформи, за да се преразгледат различните индивидуални помощи за жилища и да се опростят и направят тези индивидуални помощи по-прозрачни и достъпни, както и реформа за стимулиране на изграждането на публични жилища на достъпни цени. И накрая, в **Швеция** правителството взе решение за национална стратегия за бездомничеството с обширни инициативи за противодействие на бездомничеството през обхванатия от стратегията период (2022—2026 г.). В няколко държави членки, например в **Германия, Естония, Ирландия, Литва, Нидерландия, Испания, Полша, Словения и Словакия**, бяха въведени специфични парични обезщетения за жилища за разселени лица от Украйна, които се ползват от временна закрила (и по възможност за собственици на жилища, които предоставят домовете си на разселени лица), а други държави членки, като **Ирландия и Латвия** например, удължиха паричните обезщетения за жилища, които вече са на разположение на разселените лица от Украйна.

Някои държави членки предприеха допълнителни мерки за подобряване на достъпа до жилище, по-специално за хора с увреждания, като по този начин се подкрепя техният автономен живот. Например **Литва** въведе в националното си законодателство изменения с цел да се подобри достъпът до социални жилища на определени уязвими групи, включително на хората с увреждания. **Люксембург** преразгледа стандартите за достъпност на жилищното настаняване, за да постигне постепенно увеличаване на жилищата, приспособени към нуждите на хората с увреждания. Новите мерки, които ще се прилагат от юли 2023 г., предвиждат да бъде създаден Консултативен съвет по достъпност, с което ще стане възможно активното участие на заинтересованите лица. Органът за жилищно настаняване на **Малта** предлага алтернатива на животозастрахователна полица за лица, които поради минали заболявания или увреждане не са могли да получат такава полица и следователно не са могли да станат собственици на жилища.

Повечето мерки на пенсионната политика, приети през последната година, имаха за цел да се запази адекватността на пенсиите в съответствие с принцип 15 (доходи и пенсии за старост) на Европейския стълб на социалните права. На фона на увеличенията на разходите за живот няколко държави членки (**Испания** и **Литва** в своите ПВУ, както и **България, Малта, Румъния** и **Словения**) предприеха мерки за коригиране на стойността на пенсионните обезщетения чрез въвеждане или коригиране на правила за индексирание и/или въвеждане на ad hoc увеличения. **Германия** и **Естония** предприеха стъпки за защита на пенсионерите с ниски доходи чрез увеличаване на основните или минималните пенсии, а **Латвия, Малта** и **Румъния** въведоха добавки, насочени към пенсионерите с ниски доходи. **Малта** увеличи наследствените пенсии за вдовици. **Естония, Латвия** и **Малта** въведоха промени в данъчното облагане на пенсиите, по-специално увеличиха данъчните облекчения за пенсионните обезщетения. За да направи своите пенсионни системи по-приобщаващи, **Малта** започна да признава пенсионните вноски, платени от по-ранна възраст. В сравнение с предходни години по-малко пенсионни реформи са насочени към пенсионната възраст. Като част от своя ПВУ **Испания** прие реформа, с която се променят санкциите за ранно пенсиониране и се увеличават стимулите за отлагане на пенсионирането, а **Италия** реши да удължи временните възможности за ранно пенсиониране за някои категории.

Докато пандемията от COVID-19 продължаваше да се развива през 2021 г. и в началото на 2022 г., редица държави членки започнаха като част от своите ПВУ реформи за насърчаване на по-устойчиви здравни системи в съответствие с принцип 16 (здравеопазване) на Европейския стълб на социалните права²⁴⁶. Неотдавнашните здравни реформи са насочени към предизвикателствата, създадени от пандемията, като например увеличаването на капацитета на общественото здравеопазване. **Германия** продължи постепенно да засилва цифровия капацитет на звената за обществено здравеопазване в своята здравна система. **Кипър** планира да приложи подобно решение до март 2023 г. През юни 2022 г. **Испания** прие нова стратегия за обществено здравеопазване, в която се преразглеждат рамката на политиката и институционалната рамка за реакция при кризи. **Дания** предприе мерки за осигуряване на правилното равнище на възможностите за съхраняване на критични лекарства. Пандемията също така насочи политиката към превенцията. Например **Гърция** започна изпълнението на своята Национална програма за превенция в

²⁴⁶ В този и следващите два абзаца всички мерки, свързани със здравето, с изключение на бакалавърската програма в Люксембург, са част от ПВУ на конкретната държава членка.

общественото здравеопазване Spiros Doxiadis. **Испания** постигна напредък в кампаниите за превенция и засилените политики за превенция съгласно наскоро приетата Стратегия за обществено здраве. Други инициативи за справяне с глобалните здравни предизвикателства включват приемането на Националната онкологична програма на **Чехия** за периода 2022—2030 г. и въвеждането от **Португалия** на закон указ за психичното здраве през декември 2021 г. В същия дух **Гърция** работи по реформи в областта на психичното здраве, като първите резултати се очакват до края на 2022 г. Някои държави членки се съсредоточиха върху цялостно преразглеждане на националните здравни стратегии. Планираното национално картографиране на нуждите от здравеопазване в **България** ще допринесе за преразглеждането на стратегическата рамка за здравния сектор, което започна с приемането на Стратегията за психиатрична помощ за периода 2021—2030 г., а **Франция** започна да изпълнява Националната стратегия за преобразуване на здравната система. До средата на 2023 г. **Латвия** ще осъществи широкообхватна реформа, за да проправи пътя за интегрирани грижи и безопасно от епидемиологична гледна точка здравеопазване, подкрепени от подходящи инвестиции в здравна инфраструктура. **Финландия**, **Италия** и **Литва** реорганизируют системите си за здравеопазване, за да подобрят достъпа до здравеопазване на местно равнище. Със значителни по размер ресурси, предвидени в ПВУ, и специална здравна програма за периода 2021—2027 г. **Румъния** се ангажира да засили устойчивостта на здравната система чрез инвестиране в модерна болнична инфраструктура, за да се осигури безопасността на пациентите, както и да изпълни множество мерки за подобряване на достъпа до здравеопазване.

В някои държави усилията на политиките бяха съсредоточени върху първичната медицинска помощ, включително като част от ПВУ. Естония, Испания и Португалия приеха реформи в първичната медицинска помощ с оглед да се модернизира секторът чрез цифровизация, да се подобри достъпът в районите, в които обслужването е недостатъчно, и да се повиши ролята на първичната медицинска помощ. **Ирландия** започна да прилага общностни здравни мрежи, които трябва да бъдат въведени до края на 2022 г., и разшири безплатните услуги на личните лекари за децата на възраст до 7 години. **Словакия** прие ново законодателство за създаване на национална мрежа от доставчици на първична медицинска помощ. Държавите членки се стремят също така да укрепят работната сила в здравния сектор. **Естония, Латвия и Румъния** ще приемат специални стратегии за човешките ресурси в сектора на здравеопазването. Други държави се стремят по-специално да обучават и осигуряват повече здравни специалисти чрез своите образователни системи. През октомври 2021 г. **Люксембург** въведе нова бакалавърска програма по обща медицина, а **Полша** предприе законодателни мерки за привличане на повече студенти в медицинските факултети. В ПВУ на държавите членки, например на **Люксембург** и **Малта**, са включени мерки и за въвеждане на инструменти за подобряване на планирането на работната сила в здравния сектор. Действията обхващат също така по-широки организационни аспекти на здравеопазването. **Австрия** създава мрежа от медицински сестри в общността, като разширява ролята им на координатори на грижите и в превенцията. **Малта** работи за по-добро интегриране на чуждестранните здравни работници. **Нидерландия** работи по изграждането на структурен резерв от работна сила в здравния сектор.

Държавите членки се стремят да се възползват от предимствата на цифровизацията, като насърчават интегрираните грижи, често като част от по-широки реформи, включително като част от реформите на първичната медицинска помощ, а също и в контекста на своите ПВУ. Цифровата трансформация на здравната система продължава в **Германия** след влизането в сила на

специална правна уредба до средата на 2021 г. и в **Португалия**, като включва надграждането на мрежите за информационни технологии и внедряването на нови функционалности за телездраве и телемониторинг до края на 2022 г. По-целенасочените решения включват телемедицински модул, който се разработва в **Люксембург** и ще бъде пуснат и ще функционира до март 2023 г. През декември 2021 г. **Литва** прие закон за вторичното използване на здравни данни, а **Хърватия** планира да въведе централна здравна информационна система, за да се използва потенциалът на здравните данни. Новата система за електронна аптека на **Ирландия**, подкрепена и от МВУ, ще осигури по-добра видимост на използването на лекарства и на разходите за лекарства и вероятно ще позволи в болниците да се използват инструменти за електронно предписване на лекарства и по този начин ще улесни достъпа до здравни грижи.

Няколко държави членки осъществяват реформи и инвестиции в дългосрочните грижи (ДГ), за да разширят домашните грижи и грижите, предлагани в общността, да подобрят качеството на грижите, както и условията на труд в сектора, в съответствие с принцип 18 (дългосрочни грижи) на Европейския стълб на социалните права. Редица от тези мерки са свързани с реформи и инвестиции, предприети в рамките на националните планове за възстановяване и устойчивост. Румъния и България планират реформи, за да развият грижите, предлагани в общността, или за да разширят домашните грижи, например чрез обучение на персонала и разширяване на мобилните домашни грижи. Като част от своя ПВУ Литва подобрява достъпа до дългосрочни грижи чрез създаване на центрове за дългосрочни дневни грижи и мобилни екипи. Като част от своите ПВУ България, Португалия и Испания инвестират в своите системи за дългосрочни грижи, за да модернизират инфраструктурата и услугите за дългосрочни грижи и да ги адаптират към новия модел на дългосрочни грижи, ориентиран в по-голяма степен към грижите, предлагани в общността. Като част от своя ПВУ Естония въведе официално определение за дългосрочни грижи. Освен това Естония увеличи значително заплатите на полагащите грижи лица, като финансира това с увеличаване на цените на услугите за полагане на грижи. За да подобри качеството на грижите, Швеция предприе стъпки за създаване на национален център за компетентности за грижи за възрастни хора, а Испания осъществява реформа, съсредоточена, наред с другото, върху подобряване на качеството на услугите за полагане на грижи.