

Брюксел, 4 декември 2025 г.
(OR. en)

16464/25

EMPL 544
SOC 830
SAN 812
ANTIDISCRIM 126
GENDER 211
TELECOM 460
CYBER 369
DIGIT 264
EDUC 490
MI 1019
COMPET 1307

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

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

Дата на получаване: 4 декември 2025 г.

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

№ док. Ком.: COM(2025) 944 final

Относно: СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ,
СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН
КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ
Пътна карта за качествени работни места

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2025) 944 final.

Приложение: COM(2025) 944 final



Брюксел, 4.12.2025 г.
COM(2025) 944 final

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА
НА РЕГИОНИТЕ**

Пътна карта за качествени работни места

1. ИЗГРАЖДАНЕ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТТА НА ЕВРОПА ЧРЕЗ КАЧЕСТВЕНИ РАБОТНИ МЕСТА

Днешните геополитически и геоикономически сътресения, световната конкуренция, търговските зависимости и трансформацията на европейската промишлена база оказват отрицателно въздействие върху растежа и стабилността. Докато предприятията се борят да запазят конкурентоспособността си, работниците усещат въздействието на глобалните кризи, по-високите разходи за живот и бързите промени, засягащи техния живот и кариера.

В продължение на десетилетия уникалната социална пазарна икономика на ЕС постигна добри резултати по отношение на бизнес възможностите и защитата на работниците. Тя показва устойчивост по време на големи сътресения — по-специално пандемията от COVID-19, енергийната криза, инфлацията и покачването на разходите за живот — като защити милиони предприятия, хора и работни места, а днес равнищата на заетост са рекордно високи. ЕС трябва да направи всичко необходимо, за да гарантира, че продължава да бъде най-доброто място за живот, работа, инвестиции и бизнес.

Структурните промени изискват структурни решения за конкурентоспособен и справедлив растеж. Качествените работни места са от основно значение за постигането на тази цел. Както се изтъква в доклада на Драги относно конкурентоспособността на ЕС ⁽¹⁾, по-високата производителност върви успоредно с подобряването на качеството на работните места и увеличаването на участието на пазара на труда. Достъпът до качествени работни места също така укрепва териториалното, икономическото и социалното сближаване, като позволява на хората да се ползват от „правото на оставане“ и да процъфтяват в своите местни общности и подкрепя дългосрочното икономическо участие в различните региони.

Пътната карта за качествени работни места („пътната карта“) е подновен ангажимент за насърчаване на качествени работни места в една конкурентоспособна икономика. В нея са очертани инициативи за привеждане на политиката по заетостта в съответствие с нуждите на бързо развиващата се икономика, която същевременно остава основана на принципите на европейската социална пазарна икономика, социалния напредък и пълната заетост. Профсъюзните организации и организациите на работодателите играят централна роля в това начинание. Както беше потвърдено в Пакта за европейски социален диалог ⁽²⁾, подписан на 5 март 2025 г., Комисията остава ангажирана с укрепването на социалния диалог на всички равнища.

⁽¹⁾ Draghi M. [The future of European competitiveness](#), September 2024 (Драги, М., „Бъдещето на европейската конкурентоспособност“, септември 2024 г.).

⁽²⁾ European Commission and European cross-industry social partners, [Pact for European Social Dialogue](#), 5 March 2025 (Европейската комисия и европейските междуотраслови социални партньори, Пакт за европейски социален диалог, 5 март 2025 г.).

Участие на европейските социални партньори в подготовката на Пътната карта за качествени работни места

Между април и юни 2025 г. Комисията започна безпрецедентен процес на консултации със социалните партньори както на европейско, така и на национално равнище. В рамките на консултацията бяха мобилизирани общо около 200 организации в целия ЕС, бяха получени над 100 писмени становища и бяха проведени над 50 дискусии в цяла Европа ⁽³⁾.

На равнището на ЕС бяха проведени консултации с всичките 88 признати европейски социални партньори чрез специални срещи, междуотрасловия комитет за социален диалог и 44-те комитета на ЕС за секторен социален диалог, в резултат на което бяха получени 11 съвместни и 32 едностранни становища.

На национално равнище за тази цел бяха организирани специални консултации във всички 27 държави членки.

Не съществува универсален подход към качеството на работните места. Сложността на предизвикателството е отразена в становището на Комитета по заетостта от юни 2025 г. ⁽⁴⁾, което обхваща множество измерения на качеството на работните места, включително доходите, условията на труд, обхвата на колективното договаряне, повишаването на квалификацията и преквалификацията.

Пътната карта е съсредоточена върху областите, в които действията на ЕС са най-необходими: създаване и поддържане на качествени работни места в ЕС, модернизация и справедливост в сферата на труда. Нейната цел е да се подкрепи устойчивото повишаване на производителността чрез насърчаване на качествени работни места, които привличат и задържат талантите на всички поколения, особено в контекста на климатичния, технологичния и демографския преход. С оглед на важното ѝ измерение за напредък по отношение на качествените работни места, подпомагане на работниците през преходите и запазване на устойчивата производителност на Европа, пътната карта ще подкрепи компаса за конкурентоспособността, като действа като ключов фактор за конкурентоспособността на Европа.

В пътната карта също така се подчертават основните способстващи фактори в една благоприятна бизнес среда, като например прилагането на съществуващите социални права, качествените услуги в различните региони, адекватното финансиране и засиления социален диалог и колективното договаряне.

⁽³⁾ [EMPL — Библиотека](#) към хранилище с входни данни.

⁽⁴⁾ Council of the European Union, note from the Employment Committee, [Opinion of the Employment Committee on the dimensions of job quality](#) (Съвет на Европейския съюз, бележка от Комитета по заетостта, Становище на Комитета по заетостта относно измеренията на качеството на работните места).

2. СЪЗДАВАНЕ И ПОДДЪРЖАНЕ НА КАЧЕСТВЕНИ РАБОТНИ МЕСТА В ЕС

В различните отрасли дружествата са изправени пред ускорени трансформации, съчетани с фрагментирана глобална среда и непредвидими търговски политики, които застрашават веригите за създаване на стойност. Силната и иновативна промишлена база, подкрепена от квалифицирана и адаптивна работна сила и ангажимент за закупуване на европейски стоки, е от ключово значение, за да се запазят конкурентоспособността и суверенитетът в световен мащаб.

Създаването на качествени работни места изисква среда, в която предприятията, включително самостоятелно заетите лица, стартиращите и малките предприятия, могат да въвеждат иновации, да се разрастват, да привличат инвестиции и таланти. Предприятията се нуждаят от нормативна уредба, която е ясна, пропорционална и благоприятна за иновациите, за да останат конкурентоспособни, като същевременно поддържат високи трудови стандарти. Това включва намаляване на административната тежест, подобряване на достъпа до информация и инструменти за подкрепа, като същевременно се гарантират високи социални стандарти и стандарти на заетост. Социалните партньори също играят ключова роля в намирането на практически решения, които отговарят на нуждите на дружествата в цяла Европа.

В този дух Комисията предложи опростяване на правилата на ЕС и намаляване на административната тежест и проучва възможностите за по-добра подкрепа за микропредприятията при прилагането на правото на ЕС. Тя също така предлага действия, които да помогнат на стартиращите и разрастващите се предприятия да получат достъп до таланти и да създават качествени работни места ⁽⁵⁾.

Индустрия на бъдещето

Пактът за чиста промишленост е насочен към превръщането на декарбонизацията и кръговостта в двигател на растежа за европейските промишлени отрасли, включително МСП. В този контекст стратегическите диалози на ЕС със стоманодобивната, металообработващата, химическата и автомобилната промишленост предоставиха съществен принос чрез идентифициране на структурните предизвикателства, включително световния свръхкапацитет, нелоялните търговски практики и високите разходи за енергия.

ЕС работи и по мерки за укрепване на стратегическия капацитет на ЕС, включително пакет „Стимули за акумулаторни батерии“, Акт за ускоряване на промишлеността — с първи критерий за възлагане на обществени поръчки „произведено в Европа“, и пакет за електроенергийните мрежи. Освен това

⁽⁵⁾ European Commission, [EU Startup and Scaleup Strategy](#), 28 October 2025 (Европейска комисия, Стратегия на ЕС за стартиращите и разрастващите се предприятия, 28 октомври 2025 г.).

инициативата „Изберете Европа“ има за цел да привлече водещи учени и новатори в ЕС.

Квалифицирани хора за стимулиране на професионалния преход

Уменията и качествените работни места са основни двигатели на растежа в ЕС. В наскоро приетото предложение за препоръка на Съвета относно човешкия капитал ⁽⁶⁾ като част от есенния пакет на семейства изрично се подчертава решаващата роля на човешкия капитал и ориентираните към бъдещето образование и умения за повишаване на конкурентоспособността и стратегическата автономност на Съюза, укрепването на подготвеността и подкрепата за устойчив просперитет. В него държавите членки се призовават: 1) да обърнат отрицателните тенденции по отношение на основните умения, 2) да дадат приоритет на науките, технологиите, инженерството и математиката на всички равнища на образованието и 3) да инвестират в данни, за да изграждат по-добро разбиране за нуждите на пазара на труда. В този контекст е от съществено значение да се използва потенциалът на над 50 милиона души в ЕС —повечето от които са жени — които остават извън работната сила. Използването на пълния капацитет на този резерв от таланти ще помогне на ЕС да запази своята конкурентоспособност. Съюзът на уменията поставя силен акцент върху равенството между половете, особено в областта на НТИМ (наука, технологии, инженерство и математика), и има за цел до 2030 г. 1 милион учащи се от женски пол да бъдат включени в програми в областта на НТИМ. Подкрепата за възрастните хора да актуализират уменията си, да останат на пазара на труда или да предадат своя опит може да превърне демографските промени в източник на социално сближаване и споделен просперитет.

Гаранцията за уменията ще помогне на работниците в сектори, в които има реструктуриране или които са изложени на риск, да останат на работа, като ги подкрепи да преминат към области на стратегически растеж. Тази инициатива отговаря на условията за получаване на подкрепа чрез Европейския фонд за конкурентоспособност (ЕФК) и се изпълнява пилотно по направлението „Заетост и социални иновации“ (EaSI) на Европейския социален фонд (ЕСФ+).

Ще има растяща нужда от квалифицирана работна сила в икономическите дейности, свързани с проектирането на устойчиви продукти, повторната употреба, вторичното производство и рециклирането на материали, както и в областта на чистите технологии и биоикономиката. Академията „Нов европейски Баухаус“ ще ускори повишаването на квалификацията и преквалификацията в цялата строителна екосистема, като предостави на специалистите уменията, необходими за въглеродно неутрална, кръгова и красива застроена среда.

⁽⁶⁾ European Commission, [Council Recommendation on Human Capital in the EU](#), 25 November 2025 (Европейска комисия, Препоръка на Съвета относно човешкия капитал в ЕС, 25 ноември 2025 г.).

От решаващо значение е също така да се гарантира по-голяма гъвкавост на пазара на труда чрез по-лесно трансгранично признаване на уменията. Комисията ще предложи инициатива за преносимост на уменията с цел опростяване и улесняване на признаването на уменията и квалификацията, включително чрез засилена цифровизация, също и за гражданите на трети държави. ЕС ще създаде резерв от таланти и ще засили партньорствата в подкрепа на талантите с цел привличане на квалифицирани граждани на трети държави в професии с недостиг на работна сила. Предстоящата стратегия на ЕС за визовата политика ще включва мерки за улесняване на пристигането на най-добрите студенти, научни изследователи и квалифицирани работници. Цифровите умения, включително задълбочените цифрови умения, са от съществено значение за конкурентоспособността на Европа и за създаването на качествени работни места. ЕС все още е изправен пред значителен недостиг на специалисти в областта на ИКТ, като продължава да съществува неравнопоставеност между половете. За да се справи с това, Комисията инвестира 400 милиона евро чрез програмата „Цифрова Европа“ за разширяване на специализираните програми за висше образование, краткосрочните обучения и академиите за цифрови умения. Освен това през периода 2021—2027 г. цифровите умения се подкрепят от „Еразъм+“ с общи инвестиции, които биха могли да надхвърлят 6 милиарда евро, и с 1,2 милиарда евро по линия на ЕСФ+. В рамките на NextGenerationEU цифровите умения се подкрепят с приблизително 28 милиарда евро.

Рамка за реструктуриране и колективен ангажимент за доверие и възможности

Навременните решения за реструктуриране, съчетани с мерки за предвиждане и смекчаване на последиците, позволяват на дружествата да останат жизнеспособни на развиващите се пазари.

Необходимо е по-добро прилагане на Рамката за качество на ЕС за предвиждане на промените и реструктуриране. Комисията поема ангажимент в рамките на Пакта за чиста промишленост да обсъди със социалните партньори рамка за справедливи преходи, предвиждане на промените, по-бърза намеса и прилагане на рамката за информиране и консултации.

Комисията ще проведе проучване относно практиките за корпоративно реструктуриране, за да прецени дали и до каква степен приложимите правила позволяват на стартиращи предприятия, разрастващи се предприятия и иновативни дружества да се адаптират и да въвеждат иновации.

Активното участие на работниците на равнището на предприятието е запазена марка на демокрацията на работното място в Европа. То е от ключово значение за справедливото управление и предвиждане на промените. Необходимо е ефективно прилагане на правната рамка на ЕС ⁽⁷⁾ във всички държави членки. За да

(7) [Директива 2002/14/ЕО](#) за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност, 11 март 2002 г.; [Директива 98/59/ЕО](#) за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения, 20 юли 1998 г.; [Директива 2001/23/ЕО](#) относно сближаването на

оцени тяхната ефективност при подпомагането на работниците и предприятията в хода на преходите, Комисията събира данни за прилагането на директивите относно информирането и консултирането, колективните уволнения и прехвърлянето на предприятия.

Освен това Съветът одобри ключови послания относно изпълнението на препоръката на Съвета от 2022 г. относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата ⁽⁸⁾. Новата Европейска обсерватория за справедлив преход, която ще започне да функционира в началото на 2026 г., ще укрепи базата данни и ще гарантира активен диалог с основните заинтересовани страни относно аспектите на справедливия преход.

Реформи и инвестиции, водещи до качествени работни места

Реформите и инвестициите за насърчаване на качествената заетост изискват съвместни усилия от страна на ЕС и държавите членки. Въз основа на становището на Комитета по заетостта от юни 2025 г. относно измеренията на качеството на работните места Комисията извърши работа с консултативните комитети на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) по актуализирана рамка за мониторинг, включваща показатели за всяко измерение на качеството на работните места, която се прилага за текущия цикъл на семестъра за периода 2025—2026 г. Тази рамка за мониторинг би могла да подпомогне разработването на водеща цел за проследяване на напредъка в подобряването на условията на труд в целия ЕС.

Тъй като публичните органи изразходват около 15 % от БВП на ЕС, обществените поръчки могат да бъдат мощен инструмент за подкрепа на качествените работни места и за стимулиране на устойчивия растеж, като същевременно се постига напредък по стратегическите цели на политиката на ЕС. Директивите за обществените поръчки от 2014 г. включват задължението да се гарантира спазването на социалното, трудовото и екологичното право при изпълнението на обществените поръчки чрез обща клауза. Възлагащите органи могат да изключат икономически оператор от участие в процедура за възлагане на обществена поръчка, когато възлагащият орган може да докаже, че икономическият оператор е нарушил приложимите екологични, социални или трудови задължения.

Освен това директивите предлагат необвързващи инструменти в подкрепа на социално отговорното възлагане на обществени поръчки, като запазени поръчки (например за социални предприятия за трудова интеграция) или присъждане на точки като част от най-доброто съотношение между цена и качество за изпълнение на социалните критерии.

законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности, 12 март 2001 г.; Директива 2009/38/ЕО, изменена с Директива 2025 [предстои да се публикува], за Европейски работнически съвет.

⁽⁸⁾ [Препоръка на Съвета 2022/С 243/04](#) относно гарантиране на справедлив преход към неутралност по отношение на климата, 16 юни 2022 г.

Цената обаче остава широко разпространен критерий за възлагане в рамките на ЕС. Като част от преразглеждането на директивите на ЕС за обществените поръчки, обявено за 2026 г., Комисията ще проучи начините за по-добро насърчаване на социално отговорното възлагане на обществени поръчки, включително по-широкото използване на най-доброто съотношение между цена и качество и на колективното договаряне.

Правилата за държавна помощ могат да осигурят по-добри стимули за промишлеността да създава устойчиви и качествени работни места и да инвестира в умения. Като част от текущото преразглеждане на Общия регламент за групово освобождаване Комисията ще прецени дали и как той следва да бъде актуализиран, по-специално по отношение на правилата за помощ за социални предприятия, обучение и заетост и наемане на работници в неравностойно положение. Комисията ще разработи специални насоки, за да подпомогне държавите членки при създаването на мерки за държавна помощ за социална подкрепа и социални инвестиции, и има за цел значително да намали административната тежест както за предприятията, така и за държавите членки.

Дружествата, особено МСП, стартиращите и разрастващите се предприятия, се нуждаят от благоприятна за иновациите среда, която им позволява да растат и да привличат инвестиции. За да се сведе до минимум административната тежест, новата проверка във връзка с МСП и конкурентоспособността се превърна в посилен филтър за новите инициативи на Комисията. Проверката включва оценка на очакваното въздействие върху разликите в разходите в сравнение с международните конкуренти.

Данъчните и пенсионните реформи могат да допринесат значително за допълнително увеличаване на участието на пазара на труда и за укрепване на социалната закрила. Например допълнителните пенсии могат да подобрят пенсионните спестявания за работниците, особено за мобилните работници и тези с нестандартни форми на труд. Стратегията на ЕС за стартиращите и разрастващите се предприятия има за цел да подобри третирането на опциите върху акции на служителите, като помага на стартиращите предприятия да привличат и задържат най-добрите таланти и да насърчават висококачествени работни места. В същото време премахването на данъчните пречки за дистанционните трансгранични служители е важно за насърчаване на растежа на стартиращите и разрастващите се предприятия, като в момента се работи по препоръка за тази цел.

Улесняване на преходите в променящата се световна икономика

Европейският инструмент за временна подкрепа с цел смекчаване на рисковете от безработица при извънредни обстоятелства (SURE) мобилизира значителни финансови средства за защита на работните места и предприятията по време на специфичните обстоятелства на пандемията от COVID-19. През 2020 г. инструментът подкрепи около 32 милиона души и над 2,5 милиона предприятия чрез схеми за работа с намалено работно време и подобни мерки, особено за МСП в най-засегнатите сектори. Инструментът също така даде възможност на държавите

членки да се справят с внезапното увеличение на разходите, свързани със заетостта, за запазване на заетостта, като икономистите от лихви се оценяват на 9 милиарда евро.

Комисията предложи въвеждането в рамките на следващата многогодишна финансова рамка за периода 2028—2034 г. на нов **извънреден и временен механизъм** за реагиране на последиците от тежки кризи, трудности или сериозни заплахи от тях, засягащи Съюза или неговите държави членки. Решение за задействането на този механизъм ще бъде вземано от Съвета на ЕС след одобрение от Европейския парламент.

Ако бъде задействан, по линия на този механизъм ще бъдат предоставяни заеми, финансирани със заеми от ЕС и обезпечени с годишна гаранция от бюджета на ЕС в размер до 0,25 % от БНД на ЕС.

Стратегията за устойчив растеж изисква мобилизиране на публичен и частен капитал за продуктивни инвестиции в полза на гражданите, дружествата и устойчивата икономика. Това включва например увеличаване на използването на допълнителни пенсии, за да се гарантира адекватен доход след пенсиониране. Това може да подпомогне икономическия растеж и конкурентоспособността на ЕС чрез мобилизиране и насочване на дългосрочен капитал към икономиката.

3. МОДЕРНИЗАЦИЯ: НАСЪРЧАВАНЕ НА КАЧЕСТВЕНИ РАБОТНИ МЕСТА, КАТО СЪЩЕВРЕМЕННО СЕ СТИМУЛИРАТ ЦИФРОВИТЕ ИНОВАЦИИ

Цифровизацията е от решаващо значение за иновациите и за конкурентоспособността на ЕС. С нея може да бъде повишена производителността на труда, подобрени здравословните и безопасни условия на труд и да се спомогне справянето с недостига на работна сила. Повечето европейци гледат положително на цифровите технологии, включително на ИИ, за своите работни места и качество на живот, включително равновесието между професионалния и личния живот. Както се посочва в Стратегията за използването на ИИ ⁽⁹⁾ мнозинството от европейските работници (67 %) считат, че изкуственият интелект (ИИ) им помага да изпълняват задачите си по-бързо. 84 % обаче призовават за внимателно управление, за да се защити неприкосновеността на личния живот и да се гарантира прозрачност, а 77 % подчертават необходимостта от участие на работниците и представителността в разработването и използването на технологии на работното място ⁽¹⁰⁾.

Отговорно използване на алгоритмичното управление

Под **алгоритмично управление (АУ)** обикновено се разбира използването на автоматизирани системи за наблюдение и автоматизирани системи за вземане на

⁽⁹⁾ [Communication from the Commission to the European Parliament and the Council COM/2025/723 final](#), Apply AI Strategy, 8 October 2025 (Съобщение на Комисията до Европейския парламент и Съвета COM/2025/723 final, Стратегия за използването на ИИ, 8 октомври 2025 г.).

⁽¹⁰⁾ European Commission, [Special Eurobarometer SP554](#):

[Artificial Intelligence and the future of work](#) (Европейска комисия, специално проучване „Евробарометър“ SP554: „Изкуственият интелект и бъдещето на труда“).

решения, захранвани от алгоритми, които изземват функциите, които ръководителите обикновено изпълняват, като например разпределяне на задачи, ценообразуване на отделните задачи, определяне на работния график, даване на указания, оценка на извършената работа, предоставяне на стимули или прилагане на неблагоприятно третиране.

ИИ и АУ могат да повишат ефективността и качеството на работните места, като позволят на работниците да се съсредоточат върху задачи с по-висока стойност, и да подобрят безопасността на работното място. Същевременно ефективната защита от дискриминация, нарушения на сигурността на данните или прекомерно наблюдение и психосоциални рискове е от съществено значение, за да се гарантира надеждно и широко навлизане на ИИ в сферата на труда.

Актът за изкуствения интелект ⁽¹¹⁾ и Общият регламент относно защитата на данните (ОРЗД) ⁽¹²⁾ осигуряват всеобхватна рамка за регулиране на цифровите технологии на работното място. Въпреки че не всички системи за АУ са основани на ИИ, Актът за ИИ класифицира като „високорискови“ системите с ИИ, използвани в контекста на набирането или подбора на физически лица, включително системите с ИИ, които вземат решения, засягащи условията на свързаните с работата отношения, разпределят задачите и наблюдават и оценяват изпълнението.

С Директивата относно работата през платформа се повишава прозрачността, справедливостта, човешкият надзор, безопасността и информирането и консултирането при работата през платформа; с нея също така се внася правна яснота за цифровите трудови платформи, които организират работа в целия ЕС.

Правилата на ЕС относно информирането и консултирането на работниците ⁽¹³⁾ изискват участието на представители на работниците при вземането на решения, които има вероятност да доведат до съществени промени в организацията на труда, включително внедряване на системи за АУ.

Бъдещите действия трябва да се ръководят от две взаимно подсилващи се цели: да се подкрепи и даде възможност за внедряване на инструменти с ИИ на работното място и да се защитят работниците от потенциални рискове, произтичащи от използването на АУ. Актът за ИИ и ОРЗД предоставят съществени и подходящи хоризонтални рамки, които трябва да бъдат изпълнени и прилагани. И двата акта не възпрепятстват държавите членки или Съюза да запазят или въведат по-благоприятни или специфични правила за използването на такива системи за по-добра защита на работниците. В редица държави членки и сектори социалните

⁽¹¹⁾ [Регламент \(ЕС\) 2024/1689](#) на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2024 г. за установяване на хармонизирани правила относно изкуствения интелект.

⁽¹²⁾ [Регламент \(ЕС\) 2016/679](#) на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните).

⁽¹³⁾ [Директива 2002/14/ЕО](#) на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност.

партньори са приели и прилагат специфични правила в колективните трудови договори.

Всяко евентуално действие на ЕС ще се съсредоточи върху ефективното изпълнение и прилагане на съществуващите защитни мерки на ЕС за работниците във всички държави членки, върху осигуряването на допълнителна яснота относно тези защитни мерки и, когато е необходимо, върху обмислянето на допълнителни мерки, които не са обхванати от настоящите правила. Това ще трябва да гарантира ясна добавена стойност, съгласуваност с правната уредба, избягване на дублирането и насърчаване на еднакви условия на конкуренция в целия ЕС. В допълнение би могло да се обмисли опростяването по отношение на административната тежест за работниците и дружествата.

Адаптиране на начина ни на работа към цифровата реалност — право на откъсване от работната среда и работа от разстояние

Цифровите инструменти на работното място предлагат гъвкавост и допринасят за удовлетвореността от работата, но могат също така да насърчат култура на „винаги на линия“, при която работниците се насърчават или се чувстват подложени на натиск да бъдат постоянно на разположение по всяко време. Като цяло интензификацията на работата и свързаният с нея стрес могат да засегнат благосъстоянието на работниците, като в крайна сметка намалят производителността и увеличат публичните разходи ⁽¹⁴⁾.

През 2024 г. всеки пети европеец е работил поне частично от вкъщи. Предпочитанията за работа от разстояние също нарастват, като проучване на Eurofound от 2024 г. показва, че над 50 % от респондентите предпочитат да работят от вкъщи няколко пъти седмично, а 24 % желаят да работят изключително от вкъщи. Въпреки това дистанционните работници често се сблъскват с липса на яснота относно приложимите правила и техните условия на труд при работа от разстояние, включително в трансгранични ситуации, по отношение на социалната сигурност и данъчното облагане. Работодателите също срещат трудности при управлението на разпръснати екипи.

През януари 2021 г. Европейският парламент прие съгласно член 225 от ДФЕС резолюция относно правото на откъсване от работната среда и на работа от разстояние, в която се призовава за законодателни действия на ЕС. След неуспешните преговори между европейските междусекторни социални партньори през 2022—2023 г. относно

Социални партньори: ръководството „Право на откъсване от работната среда“, разработено от UNI Еуропа, установява най-добри практики въз основа на националните правила за откъсване от работната среда.

Споразумението относно цифровизацията от 2022 г., постигнато от социалните партньори на централните държавни администрации, има за цел да гарантира, че цифровата трансформация в публичния сектор е приобщаваща, ориентирана към човека и зачита правата на работниците.

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. and Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2025 г. („Работата в числовата ера: как технологиите преобразяват работата и професиите“)

преразгледано споразумение в тези области, през 2024—2025 г. Комисията проведе официална двуетапна консултация със социалните партньори.

Пълното прилагане от държавите членки на Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот ще гарантира условия на труд, които улесняват съвместяването на личния, семейния и професионалния живот за родителите и лицата, полагащи грижи.

4. СПРАВЕДЛИВИ, БЕЗОПАСНИ И РАВНИ: ГРЪБНАКЪТ НА УСТОЙЧИВИТЕ РАБОТНИ МЕСТА В ЕВРОПА

Строгите стандарти на ЕС в областта на труда и здравословните и безопасни условия на труд защитават работниците и организираната трудова мобилност с цел изграждане на доверие, мобилизиране на таланти, насърчаване на равенството, предотвратяване на дискриминацията и злоупотребите. Но сферата на труда се променя, а оттам и натискът върху нашите системи.

Насърчаване на физическото и психичното здраве на работното място

Защитата на работниците от наранявания, заболявания и смъртни случаи е от основно значение за качеството на работните места. Въпреки постигнатия напредък всяка година в ЕС над 170 000 души умират от свързани с работата заболявания и има жертви на около 3300 наранявания с фатален изход и над 220 000 тежки злополуки без фатален изход, които водят до отсъствие за повече от три месеца или до трайна неработоспособност⁽¹⁵⁾. Защитата на доброто здраве обхваща както физически, така и психични аспекти и включва чувствителен към аспектите на пола подход.

Силните политики за здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) са социален и икономически императив. Те намаляват отсъствията от работа, дават възможност за по-дълъг трудов живот и водят до по-висока производителност⁽¹⁶⁾. Разходите на обществото за свързаните с работата наранявания и заболявания възлизат на около 3,3 % от БВП на ЕС, докато всяко евро, инвестирано в превенция, има възвръщаемост от над две евро⁽¹⁷⁾.

Важно е законодателството на ЕС в областта на ЗБУТ да остане приведено в съответствие с новите реалности. Комисията ще докладва до средата на 2026 г. за прилагането на Рамковата директива за ЗБУТ и свързаните с нея директиви. Директивата за канцерогените, мутагените или токсичните за репродукцията

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023 г.), Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023, („Здравословни и безопасни условия на труд в Европа: актуално състояние и тенденции за 2023 г.“, [данни на Евростат](#), и [данни на Евростат](#)).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [Good OSH is good for business](#) („Добрите ЗБУТ са от полза за бизнеса“).

⁽¹⁷⁾ ISSA, Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health, [Final report 2013](#) („Изчисляване на международната възвръщаемост на превенцията за дружествата: разходи и ползи от инвестициите в здравословни и безопасни условия на труд“), окончателен доклад, 2013 г.

вещества е в процес на шесто преразглеждане. В консултация със социалните партньори Комисията също така ще преразгледа Директивата за работното място и Директивата за екранното оборудване ⁽¹⁸⁾ за да актуализира защитата в областта на ЗБУТ на съвременните работни места — включително работата от разстояние — и цифровите инструменти, и по-специално за да се справи по-добре с психосоциалните и ергономичните рискове и да вземе предвид рисковете, засягащи работниците с увреждания.

Всяка трета жена в ЕС е била подложена на сексуален тормоз на работното място — число, което нараства до 41,6 % сред жените на възраст 18—29 години. В ход са инициативи като инструмента на EU-OSHA за интерактивна оценка на риска онлайн (OiRA) относно сексуалния тормоз и насилието от трети страни. Социалните партньори също предприемат важни действия, включително актуализирането през 2025 г. на многосекторните насоки в тази област.

Повишаването на осведомеността и научните изследвания относно рисковете, свързани с работата, води до по-информирани политики, които подобряват качеството на работните места. През 2023 г. Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) публикува ръководството „Heat at Work — Guidance for Workplaces“ ⁽¹⁹⁾ („Топлина на работното място — насоки за работните места“). През периода 2026—2028 г. тя ще проведе кампания „Здравословни работни места“ относно психичното здраве и психосоциалните рискове на работното място.

Адекватни заплати за защита на работниците, развитие на човешкия капитал и намаляване на недостига на работна ръка

Адекватните заплати са от полза както за работниците, така и за предприятията. Те подкрепят социалната справедливост и продуктивната и приобщаваща икономика. Те спомагат за защитата на покупателната способност на работниците, намаляват неравенството в заплащането и бедността сред работещите, подкрепят вътрешното търсене и засилват стимулите за работа. Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС насърчи по-справедливото определяне на заплатите. След нейното приемане разликата между минималните и средните работни заплати намаля в отделните държави членки. Важно е да се отбележи, че директивата също така спомогна за намаляване на разликата между най-високите и най-ниските минимални работни заплати между държавите членки, което допринесе за по-голямо сближаване на заплатите в цяла Европа.

Необходимо е да се подобри положението на младите хора на пазара на труда, особено по отношение на несигурните договори, нетипичните форми на заетост и неформалната икономика. Качествените работни места са от съществено значение за справедливостта между поколенията.

⁽¹⁸⁾ [Директива 89/654/ЕИО](#) относно минималните изисквания за безопасност и здраве на работното място, 30 ноември 1989 г.; [Директива 90/270/ЕИО](#) относно минималните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд при работа с екранно оборудване, 29 май 1990 г.

⁽¹⁹⁾ OSH-Wiki, [Heat at work — guidance for workplaces](#) (Топлина на работното място — насоки за работните места), 1 юни 2023 г.

При все това през 2024 г. бедността сред работещите все още засягаше почти един на всеки дванадесет работници, и особено много — нискоквалифицираните работници, работниците на непълно работно време, временно наетите работници и

Социални партньори: проектът SIDE-CIC, изпълняван съвместно от социалните партньори в ЕС в строителството, насърчава използването на социални лични карти за подобряване на прозрачността, наблюдение на правата и квалификациите на работниците и проучване на начини за по-добро свързване на тези инструменти между дружествата и държавите.

самотните родители. Освен това продължава да бъде от съществено значение да се преодолее подценяването на работните места, заемани предимно от жени, както и да се повиши прозрачността на заплащането, за да се премахне разликата в заплащането на жените и мъжете, чрез навременното прилагане на Директивата за прозрачност на заплащането.

Повишаването на производителността е от съществено значение, за да се гарантира, че подобряването на адекватността на

заплатите върви ръка за ръка с конкурентоспособността. През последното десетилетие обаче много държави от ЕС са изправени пред **постоянно слаб растеж на производителността на труда**, което ограничава потенциала за по-високи заплати, като средната реална компенсация на наетите лица се увеличава само с около 0,5 % годишно. В перспектива икономическата трансформация, по-специално цифровият преход, представлява възможност за стимулиране на иновациите и производителността, така че да се предоставят повече възможности за растеж на заплатите и достоен стандарт на живот за всички поколения.

Добре функциониращото колективно договаряне гарантира, че всички работници се ползват от адекватни заплати, и може да насърчи използването на схеми за допълнително пенсионно осигуряване. Комисията ще продължи да подкрепя адекватността на заплатите и социалния диалог в целия ЕС. Това включва наблюдение на правилното транспониране на директивата, включително изискването държавите членки с покритие под 80 % да създадат благоприятна рамка за колективно договаряне и план за действие за неговото укрепване.

Борба с трудовата експлоатация

Както се подчертава в доклада на Лета, ЕС следва да се справи с тези практики на **възлагане на подизпълнители** или посредничество в областта на труда, които могат да **довеждат до експлоатация и злоупотреба с работници**⁽²⁰⁾. Възлагането на подизпълнители е легитимен бизнес модел. Чрез възлагането на подизпълнители дружествата имат достъп до специализиран експертен опит и могат бързо да се адаптират, за да отговорят на променящите се бизнес нужди и да останат конкурентоспособни. Въпреки силната защитна рамка на ЕС обаче някои работници все още се сблъскват със злоупотреби. Сектори като строителството, транспорта, селското стопанство и вътрешните услуги са изложени в по-голяма степен на риск.

⁽²⁰⁾ Letta, E., [Much more than a market](#) („Много повече от пазар“), 2024 г.

По-добрите и по-координирани усилия продължават да бъдат от съществено значение. За ефективното справяне със злоупотребите е необходимо да се увеличат усилията за прилагане на съответното законодателство, да се повиши прозрачността в националните системи (система за предварително класиране, национални регистри или система за сертифициране), без да се налага ненужна допълнителна тежест, и да се прави оценка на системите за отговорност на работодателите за неспазване на правата на работниците. Освен това Европейският орган по труда (ЕОТ) може допълнително да подкрепя обмена на национални практики, проучвания и действия по правоприлагане.

Надеждността на подизпълнителите може да бъде проверявана в контекста на обществените поръчки. Директивите за обществените поръчки от 2014 г. съдържат разпоредби за предотвратяване или смекчаване на неблагоприятните социални въздействия по време на изпълнението на договора. Комисията обяви преразглеждане на директивите през 2026 г. и в процес на подготовка публикува оценка през октомври 2025 г. Преразглеждането ще включва, наред с други елементи, въпросът за възлагането на подизпълнители, включително отговорностите и квалификациите на изпълнителите, както и прозрачността във веригите на доставки. **Необходимо е също така да се подобри разкриването и предотвратяването на трудовата експлоатация,** особено по отношение на работниците от държави извън ЕС, включително трафика на хора. С **директивите за санкциите срещу работодателите и за сезонните работници** бяха въведени ясни правила относно отговорността и санкциите, включително как да се засили правоприлагането и да се защитят по-добре правата на гражданите на трети държави, които могат да бъдат особено изложени на неправомерни условия на труд, често поради незаконния си статут, по-специално в сектори като строителството, транспорта, домашните услуги и селското стопанство.

Предстоящото **преразглеждане на мандата на ЕОТ** би могло да спомогне за по-нататъшното справяне с предизвикателствата, свързани със злоупотребите с условията на труд на граждани на трети държави. ЕОТ и националните инспекторати биха могли също така да засилят усилията за борба с недекларирания труд, като засилят сътрудничеството с правоприлагащите органи.

Насърчаване на справедлива трудова мобилност

Няколко силно мобилни сектора са изправени пред особени предизвикателства. Това се отнася например до транспортните работници. Прилагането на пакета на ЕС за мобилност в автомобилния транспорт ще гарантира както социалната закрила на водачите, така и свободата на превозвачите да предоставят трансгранични транспортни услуги. В доклада на Комисията относно подходящите съоръжения за почивка и безопасните и сигурни зони за паркиране за водачите ще бъдат разгледани начините за увеличаване на тяхната наличност⁽²¹⁾. Комисията търси начини за модернизиране на правилата, свързани с

⁽²¹⁾ [EUR-Lex – 52025DC0703 – BG – EUR-Lex](#)

квалификацията и обучението на водачите на автобуси и камиони, с цел обучението да стане по-подходящо и по-привлекателно.

Прегледът на Регламента за въздухоплавателните услуги ще се съсредоточи върху доброто функциониране на вътрешния пазар на въздухоплавателни услуги, като същевременно ще се търси решение на предизвикателствата при прилагането на трудовото законодателство за мобилните екипажи на въздухоплавателни средства.

В секторите на културата и творчеството хората на изкуството и други силно мобилни специалисти, свързани с тези дейности, често се сблъскват с несигурни условия на труд и социални условия. Комисията публикува „Културен компас за Европа“⁽²²⁾, в който беше обявена бъдещата Харта на хората на изкуството в ЕС, в която се определят основните принципи, насоки и ангажименти за справедливи условия на труд в сектора.

За да се увеличат инвестициите в научноизследователска и развойна дейност и да се насърчи движението на знания и таланти, Комисията ще представи законодателен акт за европейското научноизследователско пространство, за да се консолидира петата свобода на ЕС за научни изследвания и иновации, да се подобрят кариерите и условията на труд на изследователите и да се даде импулс на ЕС като привлекателна среда за дейност.

Освен това през 2026 г. Комисията ще публикува пакет за справедлива трудова мобилност. С пакета ще се модернизират и опростят правилата и процедурите на ЕС за координация на системите за социална сигурност, като се използва потенциалът на цифровизацията, включително за да се улесни временното трансгранично предоставяне на услуги, като същевременно се защитават правата на работниците. С него ще се укрепи ЕОТ и ще се цифровизират процедурите в рамките на координацията на системите за социална сигурност с Европейския паспорт за социална сигурност. Комисията също така ще проучи начини за улесняване и ускоряване на признаването на квалификациите за граждани на ЕС и на трети държави, за да се повиши привлекателността на ЕС за таланти от цял свят.

В контекста на трудовата мобилност в рамките на ЕС предизвикателствата пред правоприлагането произтичат от нарастващото командироване на граждани на трети държави и от трансграничното предоставяне на услуги от агенции за временна заетост и посредници за набиране на персонал, включително в дълги и сложни вериги от подизпълнители. Също така, като последващо действие във връзка с доклада от 2024 г. относно командироването на работници⁽²³⁾, ЕОТ и Комисията проучват тези предизвикателства с цел да засилят трансграничното сътрудничество и да подкрепят националните мерки.

Гарантиране на справедливост и гъвкавост за самостоятелно заетите лица

⁽²²⁾ Европейска комисия, [Културен компас за Европа](#).

⁽²³⁾ [Директива \(ЕС\) 2018/957](#) от 28 юни 2018 г. за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги.

Качествените работни места сред самостоятелно заетите лица са от жизненоважно значение за приобщаващия икономически растеж. Самостоятелно заетите лица и работниците с нестандартни форми на заетост следва да имат достъп до адекватни социални обезщетения, информация, обучение и здравеопазване при условия, сравними с тези на наетите лица. Това може да се постигне чрез надлежно прилагане на насоките, предоставени на държавите членки с препоръките на Съвета от 2019 г. и 2003 г. относно социалната закрила и здравословните и безопасни условия на труд за самостоятелно заетите лица. Освен това, както се препоръчва от Комисията⁽²⁴⁾, на самостоятелно заетите лица и работниците с нестандартни форми на заетост следва да се предоставят възможности и обезщетения, равностойни на тези, от които се ползват наетите лица, за да изберат схеми за допълнително пенсионно осигуряване в контекста на автоматичното участие.

Колективното договаряне за самостоятелно заетите лица може да спомогне за подобряване на техните условия на труд и икономическа сигурност. В Насоките относно прилагането на конкурентното право на ЕС към колективните трудови договори във връзка с условията на труд на самостоятелно заетите лица, работещи сами, приети през 2022 г., се изясняват условията, при които те могат да участват в колективно договаряне, без да нарушават антиitrustовите правила на ЕС.

5. БЛАГОПРИЯТНИ ФАКТОРИ: ПОДДЪРЖАНЕ И НАСЪРЧАВАНЕ НА КАЧЕСТВЕНИ РАБОТНИ МЕСТА

Като насърчава конкурентен пазар на труда, който отстоява трудовите права и насърчава социалния диалог и колективното договаряне, ЕС може да привлича и задържа таланти, да отключва нови възможности и да гарантира, че работниците и дружествата се възползват пълноценно от единния пазар. Адекватното финансиране и качествените публични услуги също са от основно значение за създаването и поддържането на качествени работни места.

Ефективно прилагане на законодателството на ЕС

Отстояването на правата на работниците е основен елемент на справедливите и конкурентни пазари на труда и част от достиженията на правото на ЕС. Правоприлагането продължава да бъде неравномерно в отделните държави членки. Подобряването на прилагането на правата на работниците изисква наблюдение на правилното транспониране, ефективно разглеждане на жалбите и поддържане на непрекъснат диалог с националните органи и социалните партньори.

Необходими са инициативи, за да се гарантира, че социалните права в ЕС са реалност на място. Разработването на инструменти и насоки относно трудовите права в ЕС може да засили правоприлагането, да повиши осведомеността и да изгради административен капацитет, така че за тази цел Комисията ще работи в тясно сътрудничество с агенциите на ЕС, включително EOT и EU-OSHA, въз основа на добри примери, като например интерактивните онлайн инструменти на EU-OSHA

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300)

за оценка на риска. Инспекциите по труда спомагат за възпиране на незаконните практики и ще бъдат проучени нови технологии като ИИ, за да станат инспекциите по-целенасочени и ефективни.

От решаващо значение е също така да се наблюдава качеството на работните места в целия ЕС. Проследяването на напредъка е съвместно усилие на Комисията, държавите членки и социалните партньори в ЕС. Инструментите и данните, предоставени от агенциите на ЕС, предлагат ценна информация. Успоредно с това, чрез рамката за съвместна оценка на Комитета по заетостта и европейския семестър, наблюдението на тенденциите, включително чрез солидни демографски и териториални данни, ще направлява основаното на факти създаване на политики.

Ангажиментът на ЕС към социалния диалог, наша колективна сила и конкурентно предимство

Социалният диалог, включително колективното договаряне, са от съществено значение за качеството на работните места. Те гарантират, че политиките за работното място могат да се адаптират към променящите се икономически, технологични и социални реалности и спомагат за запазване на конкурентоспособността на европейските дружества.

В много държави членки социалният диалог и колективното договаряне са подложени на натиск. Обхватът на колективното договаряне е намалял в 19 от 27-те държави членки, като е спаднал от около 77 % през 2005 г. на 66 % през 2024 г.⁽²⁵⁾ Въпреки че 80 % от наетите лица в ЕС имат достъп до някаква форма на колективно представителство, за да могат да изразят мнението си, много от тях не разполагат с официални канали за участие. Продължават да съществуват значителни секторни различия, като 56 % от селскостопанските работници нямат представителство в сравнение с 11 % или по-малко в публичната администрация, образованието и финансовите услуги⁽²⁶⁾. Комисията ще продължи да подкрепя социалния диалог и колективното договаряне чрез законодателството, политиката, административните и финансовите средства на ЕС. Тя подкрепя Комитета по заетостта в работата му за подобряване на събирането на данни относно социалния диалог и обмена на най-добри практики с цел насърчаване на взаимното обучение, като допринася за изпълнението на Препоръката на Съвета от 2023 г. относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз. Колективното договаряне, когато се насърчава чрез предварителни условия в социалната сфера при публично финансиране, позволява на работниците да се възползват от подкрепата, предоставяна на промишлеността.

Гарантирането на автономността и свободата на договаряне на социалните партньори е от основно значение. Финансови средства на ЕС ще останат на разположение на социалните партньори на европейско и национално равнище и тези

⁽²⁵⁾ База данни ICTWSS на ОИСП/AIAS, [Обзор на политиката, статистическо приложение \(септември 2025 г.\)](#).

⁽²⁶⁾ Eurofound, [Self-employment in the EU: Employment quality and developments in social protection](#) („Самостоятелна заетост в ЕС: качество на работните места и развитие в областта на социалната закрила“), 30 януари 2024 г.

в държавите кандидатки, за да се укрепи капацитетът им за съдържателно взаимодействие и споразумения, по-специално чрез бюджета на ЕС.

От политика към практика: средства от ЕС за качество на работните места

Финансирането от ЕС играе решаваща роля за превръщането на политиките в осезаеми резултати. С бюджет от 141,3 милиарда евро за периода 2021—2027 г. ЕСФ+ е основният инструмент на ЕС за финансиране на инвестициите в хора. Компонентът за социални инвестиции и умения на програмата InvestEU подкрепя социалните инвестиции, по-специално в микропредприятията, образованието и социалната инфраструктура, чрез бюджетни гаранции. NextGenerationEU подкрепя преките инвестиции в умения, наред със структурните реформи на пазара на труда, които подобряват достъпа до качествени работни места, като държавите членки разпределят 40,6 милиарда евро за тези усилия. Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР) и механизмът за насърчаване на талантите подкрепят уязвимите работници в необлагодетелстваните райони, цифровизацията и справедливия преход чрез Фонда за справедлив преход.

Предложените в следващата многогодишна финансова рамка национални и регионални планове за партньорство са предназначени да насочват значителни инвестиции в подкрепа на качествена заетост, например развитието на умения, защитата на здравето и цифровите катализатори. Комисията предлага най-малко 14 % от средствата на всеки план за национално и регионално партньорство (с изключение на заделените суми за селското стопанство и Социалния фонд за климата) да бъдат предназначени за социални цели, за да се запази високо равнището на амбиция при финансирането на действия по ЕСФ. Освен това Европейският фонд за конкурентоспособност ще подкрепя инвестициите за развитие на умения, по-специално в стратегически сектори.

Специфичните за секторите инструменти също са фактори, способстващи за създаването на качествени работни места. Селското стопанство и рибарството са изправени пред предизвикателства, свързани с работната сила, като например привличане на млади земеделски стопани и рибари, гарантиране на справедливи условия на труд и преодоляване на неравнопоставеността между половете. Комисията прие визия за селското стопанство и храните и предложи по-опростена, целенасочена ОСП за периода след 2027 г. с мерки, които включват предварителни условия в социалната сфера в подкрепа на добрите условия на труд и подкрепа за услугите за подпомагане на земеделските стопанства. Визията за 2040 г. на Пакта за океаните в областта на рибарството и аквакултурите и Синята стратегия за приемственост между поколенията насърчават процъфтяването на „синята“ икономика и подкрепят благосъстоянието на хората, живеещи в крайбрежните райони.

Качествени услуги за всички във всички региони

Качествените услуги са ключов фактор за заетостта и преходите на пазара на труда. Като предоставят достъпно образование и грижи в ранна детска възраст, дългосрочни грижи и здравеопазване, тези услуги дават възможност на милиони

работници, особено на жените, да работят срещу заплащане и да напредват в професията. Стабилните здравни системи със съответния персонал в здравния сектор играят решаваща роля за гарантиране на здравето и благосъстоянието на общностите.

Секторът на здравеопазването и грижите дава възможност на милиони хора, родители, лица, полагащи грижи, и работници във всички отрасли да участват пълноценно на пазара на труда. Комисията работи за по-съгласувана рамка за справяне с предизвикателствата, свързани с работната сила в областта на дългосрочните грижи, и има за цел да представи през 2027 г. Европейски пакт за полагането на грижи. Освен това чрез EU4Health ЕС укрепва устойчивостта на здравните системи, като подкрепя планирането на работната сила, задържането на медицинските сестри и цифровата трансформация.

Регионите и местните общности са от основно значение за качествените работни места. От 26—27 милиона души, работещи в публичния сектор, около 17—19 милиона са заети на местно и регионално равнище⁽²⁷⁾. Тези роли обхващат администрацията, образованието и професионалното обучение, публичните услуги, здравеопазването, социалните грижи, транспорта и службите за спешно реагиране. Насърчаването на качествени работни места в тези области подкрепя привлекателността и развитието на регионите.

6. СЛЕДВАЩИ СЪПКИ

Качествените работни места се основават на множество политически действия. Те са силен градивен елемент на европейския социален модел и на Европейския стълб на социалните права и са от ключово значение за привличането и задържането на таланти в Европа. Както беше обявено от председателя Фон дер Лайен в речта за състоянието на Съюза през септември 2025 г., **Комисията ще предложи законодателен акт за качествените работни места**, за да допълни действията в пътната карта и да засили тяхното въздействие.

В съответствие с член 154, параграф 2 от ДФЕС Комисията започва **първия етап на консултации с европейските социални партньори**, за да получи техните мнения относно възможната посока на действие на ЕС за по-нататъшно подобряване на качествените работни места. Това ще допълни двуетапната консултация относно правото на откъсване от работната среда и работата от разстояние, която приключи през октомври 2025 г. Актът за качествените работни места може да бъде придружен от незаконодателни инициативи и ще отчита многообразието на националните системи. Това ще осигури достатъчно пространство за изпълнение от страна на социалните партньори при зачитане на тяхната автономност и свобода на договаряне, като се сведе до минимум административната тежест за дружествата в стремеж за консолидация и опростяване.

⁽²⁷⁾ OECD, [Subnational Public Employment in OECD and EU Countries \(November 2024\)](#), (ОИСР, „Поднационална заетост в публичния сектор в държавите от ОИСР и ЕС“ (ноември 2024 г.).

Актът за качествените работни места, заедно с останалите достижения на правото на ЕС в социалната област, ще гарантира, че светът на труда е в крак със съвременната икономика. Растежът на икономиката на ЕС изисква модерен пазар на труда, който същевременно гарантира таланти, мобилност, гъвкави, но стабилни основи на уменията, както и надеждна среда, в която работниците се чувстват защитени и развиват възможно най-големия си потенциал, като по този начин допринасят за устойчивостта и конкурентоспособността на ЕС.