



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 29 февруари 2024 г.
(OR. en)

7005/24

SOC 143
EMPL 79
JEUN 45
EDUC 66
SAN 122
ECOFIN 261

БЕЛЕЖКА

От:	Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Бъдещи приоритети на политиката на Съюза във връзка с Европейския стълб на социалните права – Становище на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила – Одобряване

Приложено се изпраща на делегациите посоченото по-горе становище с оглед на одобрението му от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) на заседанието на 11 март 2024 г.

**Становище на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила относно
бъдещите приоритети на политиката на Съюза във връзка с Европейския стълб на
социалните права**

Въведение

1. **На 14 декември 2023 г. министрите на Испания и Белгия, изпълняващи председателството на Съвета на ЕС през второто полугодие на 2023 г. и първото полугодие на 2024 г., приканиха Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила да изготвят съвместно становище относно бъдещите приоритети на политиката на Съюза в областите от обхвата на Европейския стълб на социалните права.** Бъдещето на политиката по заетостта и социалната политика на Съюза ще бъде обсъдено по време на конференцията на високо равнище на тема „Европейски стълб на социалните права“, която ще се проведе на 15 – 16 април 2024 г. в Ла Юлп, като за 2025 г. е планирано преразглеждане на Плана за действие на Европейския стълб на социалните права. В този контекст настоящото становище е изготвено за Съвета в съответствие с правомощията на комитетите, както е предвидено в членове 150 и 160 от ДФЕС¹.
2. **След прокламирането му от Европейския парламент, Съвета и Комисията през 2017 г. Европейският стълб на социалните права служи като ориентир за предоставяне на насоки за преодоляване на общите предизвикателства в областта на заетостта, уменията и социалната сфера и за насърчаване на сближаването по отношение на условията на труд и живот в Съюза.** Както беше потвърдено от лидерите на ЕС в *Декларацията от Порто* през 2021 г., прилагането на Европейския стълб на социалните права на равнището на Съюза и на национално равнище е споделен политически ангажимент и отговорност, като надлежно се зачитат съответните области на компетентност и принципите на субсидиарност и пропорционалност². Предвижда се 20-те принципа на стълба да се прилагат при надлежно отчитане на различните социално-икономически условия, многообразието на националните системи и ролята и автономността на социалните партньори.

¹ Без да се засяга член 240 от ДФЕС.

² [Декларацията от Порто](#) беше прокламирана след *социалната среща на върха в Порто* и свързаната с нея среща на лидерите на ЕС, проведена на 7 – 8 май 2021 г.

3. **В плана за действие, представен от Комисията през 2021 г., бяха набелязани действия на ЕС, с които Комисията се ангажира в подкрепа на държавите членки при прилагането на стълба, и бяха определени водещи цели на ЕС за 2030 г., които Европейският съвет приветства:** i) най-малко 78% от хората на възраст между 20 и 64 години да са трудово заети; ii) най-малко 60% от всички възрастни лица да участват в обучение всяка година; и iii) намаляване с поне 15 милиона на броя на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, като най-малко 5 милиона от тях следва да бъдат деца³. Освен това Комисията предложи да се преразгледа наборът от социални показатели, който от 2014 г. насам е основният количествен инструмент за наблюдение на заетостта, уменията и социалното развитие, за да се отразят по-добре принципите на стълба, като през юни 2021 г. Съветът одобри новата му структура⁴. За да допринесат за постигането на целите на ЕС, през 2022 г. всички държави членки, с подкрепата на Комисията, определиха и съответни национални цели за 2030 г.⁵.

³ [Планът за действие на Европейския стълб на социалните права](#) беше публикуван от Комисията на 4 март 2021 г. Водещите цели на ЕС, съдържащи се в плана за действие, бяха приветствани от Европейския съвет в [заключенията му от 24 – 25 юни 2021 г.](#) В плана за действие са представени също допълнителни цели на равнището на ЕС за намаляване на разликата в заетостта между жените и мъжете, увеличаване на предоставянето на формално образование и грижи в ранна детска възраст, намаляване на дела на младите хора, незаети с работа, учене или обучение (NEET), повишаване на дела на възрастните, които притежават поне основни цифрови умения, и намаляване на дела на преждевременно напускащите системата на образование и обучение.

⁴ Вж. [Становището на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила относно предложението на Комисията за преразгледан набор от социални показатели](#), одобрено от Съвета на 14 юни 2021 г.

⁵ Вж. [Становището на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила относно процеса на определяне на националните цели за 2030 г.](#), представено на Съвета на 16 юни 2022 г.

Общи бележки

4. **От 2017 г. насам стълбът представлява рамката на политиката на ЕС за предоставяне на общи насоки на държавите членки относно начините за формиране на политически действия и законодателство на национално равнище, които да превърнат социалните права в реалност и да гарантират еднакви условия на конкуренция в целия Съюз.** В контекста на всеобхватния характер на Европейския стълб на социалните права, след неговото прокламиране бяха договорени множество инициативи на ЕС чрез препоръки на Съвета и други незадължителни инструменти, които са подходящо и ефективно средство за предоставяне на насоки на държавите членки в съответните области на политиката, и чрез директиви и регламенти на ЕС, които имат по-пряко въздействие върху националното законодателство. Наблюдението на стълба беше включено в европейския семестър, по-специално като през 2018 г. насоките за заетостта бяха приведени в съответствие с неговите принципи. Това даде възможност след този момент да се наблюдава прилагането на стълба чрез съвместния доклад за заетостта и горепосочения набор от социални показатели, като наред с това се осигури принос за формулирането на специфичните за всяка държава препоръки (СДП) в областта на заетостта, уменията и социалните предизвикателства съгласно член 148 от ДФЕС.

5. **През последните години прилагането на стълба беше изложено на риск поради безпрецедентна поредица от кризи, като пандемията от COVID-19, последиците от агресивната война на Русия срещу Украйна и появата на висока инфлация.**

Въпреки това, през пролетта на 2023 г. равнището на заетост в ЕС достигна рекордно високи стойности от 75,4% (70,2% за жените и 80,5% за мъжете), равнището на безработица се понижи до 6% (6,3% за жените и 5,7% за мъжете), а делът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, остана като цяло стабилен в периода 2019 – 2022 г. (21,6% през 2022 г.). В този контекст инструментите за извънредни ситуации, договорени на равнището на Съюза, напр. *Механизмът за възстановяване и устойчивост (МВУ)*⁶ и *Европейският инструмент за временна подкрепа с цел смекчаване на рисковете от безработица при извънредни обстоятелства (SURE)*⁷, подпомогнаха държавите членки при прилагането на принципите на стълба чрез конкретни мерки в областта на пазара на труда и социалната политика за бързо възстановяване от икономическия спад през 2020 г., причинен от пандемията от COVID-19, с участието на социалните партньори и в сътрудничество с гражданското общество.

⁶ МВУ предоставя подкрепа на всички държави членки и ще продължи да действа до декември 2026 г. Според [набора от показатели за МВУ](#) държавите членки са заделили средно около 28% от разпределените им средства по МВУ в подкрепа на социалните цели.

⁷ Като цяло SURE предостави подкрепа на 19 държави членки до декември 2022 г., по-специално чрез насърчаване на създаването на широкообхватни и амбициозни схеми за подпомагане на работата на непълно работно време или подобни мерки на национално равнище. Според [окончателния доклад за изпълнението на SURE](#), публикуван през юни 2023 г., съобразно развитието на пандемията от COVID-19 SURE е обхванал около 31,5 милиона души през 2020 г., 9 милиона души през 2021 г. и 350 000 души през 2022 г.

6. **В перспектива, напредъкът при прилагането на стълба следва да остане основен приоритет за Съюза и настоящите и бъдещите държави членки, тъй като неговите принципи продължават да представляват ключови фактори, които служат за ориентир в икономическите и обществените мегатенденции, способстват за формиране на съответните политики, за насърчаване на възходяща социална конвергенция в Съюза – по-специално в контекста на по-нататъшно разширяване на ЕС – и подпомагат напредъка към постигането на целите на ЕС и националните цели за 2030 г.** В контекста на сложността на цифровия преход, при прилагането на принципите, предвидени в стълба, се насърчават не само правата на работниците в променящата се цифрова среда, но и равните възможности за преквалификация и повишаване на квалификацията, справедливите условия на труд и подходящата социална закрила и социалното приобщаване. В рамките на екологичния преход стълбът следва да се превърне в ориентир за насърчаване на справедлив преход, като се гарантира, че в стремежа към екологична устойчивост никой няма да бъде изоставен. С настъпването на демографските промени стълбът осигурява всеобхватна рамка за адаптиране на политиките за насърчаване на активния живот на възрастните хора и остаряването в добро здраве и за удовлетворяване на разнообразните нужди на променящата се работна сила и на по-възрастното население, като същевременно се гарантира справедливост и солидарност между поколенията. За да се изгради Съюз на равенство, стълбът насърчава действия в полза на равенството между половете, равните възможности и социалното приобщаване. В този контекст големият брой инициативи на ЕС, договорени от 2017 г. насам, ще изисква по-нататъшно транспониране и адекватно прилагане, както и действително проследяване на непрекъснатата им ефективност с оглед на бързо променящите се икономики и общества, като същевременно се акцентира, когато е целесъобразно, върху намаляването на административната тежест.

7. Съгласно първата глава от стълба се подпомага ефективното формиране на националните политики в областта на заетостта и уменията, като се насърчават равните възможности на пазара на труда в ЕС и в Съюза в по-широк план:

- *Гаранцията за младежта* (приета първоначално през 2013 г. и след това през 2020 г. в подобрен вариант) представлява много положителен пример за инициатива на ЕС, способна да стимулира конкретни действия на национално равнище, включително от страна на публичните служби по заетостта, за подобряване на перспективите на младите хора на пазара на труда, допринасяйки по този начин за намаляване на младежката безработица (от 25,2% през 2013 г. до 14,5% през 2022 г.) и на дела на NEET (от 16,4% през 2013 г. до 11,7% през 2022 г.) в Съюза⁸.
- За програмите за заетост е от полза и непрекъснатото прилагане на *Препоръката от 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда*, в която се предоставят насоки за повишаване на информираността и разширяване на обсега на услугите по заетостта по отношение хората, които са най-отдалечени от пазара на труда, допринасяйки съответно за намаляване на дългосрочната безработица в Съюза (от 4,3% през 2016 г. до 2,4% през 2022 г.)⁹.

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. След първата препоръка прилагането на гаранцията за младежта е предмет на редовна оценка от Комитета по заетостта и неговите подгрупи. Последният преглед беше извършен на 20 – 21 ноември 2023 г. и произтичащите от него [основни послания](#) ще бъдат одобрени от Съвета на 11 март 2024 г.

⁹ [Препоръка на Съвета от 15 февруари 2016 г.](#) относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда. Изпълнението на препоръката е предмет на редовно наблюдение от Комитета по заетостта и неговите подгрупи. Последният преглед беше извършен на 14 ноември 2022 г. Произтичащите от него [основни послания](#) бяха одобрени от Съвета на 8 декември 2022 г.

- Многобройните действия по *Европейската програма за умения за периода 2020 – 2025 г.* допринасят за насърчаване на култура на учене през целия живот и за разработване на политики за повишаване на квалификацията и преквалификация в държавите членки. В някои случаи, въз основа на прилагането на съответните препоръки от 2022 г., въвеждането или пилотното използване на *индивидуални сметки за обучение*¹⁰ и признаването на *микроудостоверенията*¹¹ насърчават придобиването на умения и компетентности на национално равнище. *Програмата за умения* създаде условия периодът май 2023 г. – май 2024 г. да бъде обявен за Европейска година на уменията, в рамките на която се организират множество дейности на равнището на Съюза, на национално, регионално и местно равнище, за да се допринесе за постигането на целите на *Програмата за умения* и допълнително да се насърчи нагласата за преквалификация и повишаване на квалификацията¹².
- *Препоръката от 2022 г. относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата*, приета неотдавна, се оказва катализатор на координацията на фрагментираните усилия на държавите членки на национално равнище в отговор на аспектите на екологичния преход, свързани със заетостта и социалните въпроси, включително чрез реструктуриране на активните политики по заетостта и публичните служби по заетостта¹³.

¹⁰ [Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г.](#) относно *индивидуални сметки за обучение*. Изпълнението на препоръката ще бъде предмет на преглед от Комитета по заетостта и неговите подгрупи за първи път през 2024 г.

¹¹ [Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г.](#) относно *европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост*.

¹² [Решение \(ЕС\) 2023/936](#) на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. относно *Европейска година на уменията*. До 31 май 2025 г. Комисията представя доклад за оценка, включващ идеи за по-нататъшни общи усилия в областта на уменията, за да се създаде дълготрайно наследство на Европейската година на уменията.

¹³ [Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г.](#) относно *гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата*. Комитетът по заетостта и неговите подгрупи направиха преглед на изпълнението на препоръката за първи път на 26 – 27 октомври, а Комитетът за социална закрила – на 24 октомври 2023 г. Произтичащите от него [основни послания](#) бяха одобрени от Съвета на 27 ноември 2023 г.

- Очаква се прилагането на законодателството на ЕС за по-нататъшно насърчаване на принципите на равенство между половете и равни възможности да бъде от полза както за пазара на труда, така и за цялото общество на територията на Съюза. По-специално, въпреки че беше приета наскоро, *Директивата от 2023 г. относно прозрачността на заплащането* вече играе значителна роля за стимулиране на националните усилия за борба с дискриминацията в заплащането и допринася за преодоляване на разликите в заплащането на жените и мъжете¹⁴.

8. **Въпреки положителните резултати на пазара на труда в Съюза и стимула за насърчаване на уменията, големият недостиг на работна ръка, трайните неравенства и неясното въздействие на екологичния и цифровия преход могат да възпрепятстват пълното прилагане на стълба.** При недостига на работна ръка се наблюдава възходяща тенденция в продължение на десетилетие, като процентът на свободните работни места в Съюза се е увеличил от 1,3% през 2013 г. до най-високата си стойност от 3% през 2022 г. в контекста на стабилното икономическо възстановяване след пандемията от COVID-19. Въпреки незначителното понижение през 2023 г., недостигът на работна ръка остава на рекордно високи равнища поради структурни предизвикателства като свиването на работната сила, предизвикано от демографските тенденции, продължаващото ниско участие на пазара на труда на някои групи от населението, несъответствията между търсените и предлаганите умения, както и лошите условия на труд и/или ниските заплати в някои сектори¹⁵. Разликите в заетостта и заплащането на жените и мъжете също остават значителни в Съюза, като по отношение на разликите в заетостта липсва значителен напредък през последното десетилетие (отчетено е незначително понижение от 11,3 процентни пункта до 10,7 процентни пункта в периода 2013 – 2022 г.) и се наблюдава допълнително влошаване поради непрекъснатия по-висок дял на работата на непълно работно време сред жените, дължащ се и на ограничения достъп до висококачествени услуги за полагане на грижи. В допълнение към тези структурни предизвикателства се очаква постепенната екологична и цифрова трансформация на икономиката на ЕС да доведе до значително преразпределение на работната сила и потребности от повишаване на квалификацията през следващите години, независимо от несигурността по отношение на мащабите и скоростта на тази трансформация.

¹⁴ [Директива \(ЕС\) 2023/970](#) на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане. Държавите членки трябва да транспонират директивата до юни 2026 г.

¹⁵ Недостигът на работна ръка, в т.ч. факторите за този недостиг, бяха подробно обсъдени в рамките на Комитета по заетостта в периода 2022 – 2023 г., включително по време на тристранна среща на Комитета по заетостта с ЕС и националните социални партньори, проведена на 28 ноември 2023 г. Последните данни са налични в *Съвместния доклад за заетостта за 2024 г.* и в Доклада на Комисията от [2023 г. относно тенденциите на пазара на труда и заплащането](#).

9. **Независимо от необходимостта да се преодолеят тези предизвикателства, като се акцентира върху изпълнението на съществуващите инициативи, може да е възможно да се предвидят допълнителни действия на ЕС в подкрепа на държавите членки при прилагането на принципите на равните възможности и достъпа до пазара на труда.** Например, в контекста на широко разпространения недостиг на работна ръка¹⁶ и несъответствието между търсените и предлаганите умения, засягащи всички държави членки, и за да се улесни еднаквото прилагане на тези принципи в рамките на единния пазар, включително за да се съпътства двойният преход, са необходими допълнителни действия за насърчаване на нагласата за учене през целия живот. Аналогично, дългогодишният положителен опит с *гаранцията за младежта*, както и действията, свързани с новата *Препоръка на Съвета относно разработването на рамкови условия за социалната икономика*¹⁷, са важни за проучването на начините за осигуряване на по-оптимална подкрепа за хората, които са най-отдалечени от пазара на труда, при намирането на възможности за работа. Наред с това, освен мобилизирането на националната работна сила, за да се вземат допълнителни мерки за преодоляване на недостига, дебатите на равнище ЕС могат да акцентират върху продължаващата интеграция на разселените лица от Украйна¹⁸, възможностите за улесняване на трудовата мобилност в рамките на ЕС и инициативите за привличане на чуждестранни таланти в ЕС, когато е необходимо, като същевременно се гарантира справедлива мобилност и се защитават трудовите и социалните права¹⁹. И накрая, през 2025 г. се очаква да приключи изпълнението както на *Европейската програма за умения*, така и на *Стратегията на ЕС за равенство между половете* и на други стратегии на ЕС за равенство, което налага да се направи анализ на техните постижения и оценка на евентуалната необходимост от нови стратегии за насърчаване на прехода към учене през целия живот, завършване на изграждането на рамките на ЕС за борба с дискриминацията и расизма и постигане на равенство между половете.

¹⁶ На 31 януари 2024 г., след [социалната среща на върха във Вал Дюшес](#), Комисията обяви, че през пролетта на 2024 г. ще представи в сътрудничество със социалните партньори план за действие за справяне с недостига на работна ръка и умения.

¹⁷ [Препоръка на Съвета от 27 ноември 2023 г.](#) относно разработването на рамкови условия за социалната икономика.

¹⁸ На 4 март 2022 г. [Съветът приведе в действие Директивата на Съвета от 20 юли 2021 г. \(„Директива за временната закрила“\)](#) в отговор на агресивната война на Русия срещу Украйна. Директивата съдържа разпоредби за гарантиране, наред с другото, на достъп до заетост, образование, социално подпомагане, медицински грижи и жилищно настаняване, както и правото на свободно движение в рамките на Съюза при определени условия. Срокът на временната закрила, който първоначално беше до март 2024 г., през септември 2023 г. беше удължен от Съвета до 4 март 2025 г. Според [прогнозата на Комисията от есента на 2023 г.](#) до момента са намерили работа приблизително 33% от 4,2 милиона души, регистрирани в ЕС съгласно директивата. През 2022 г. Комитетът по заетостта и Комитетът за социална закрила координираха отговорите на държавите членки на проучване, стартирано от Комисията, относно действията, предприети на национално равнище в подкрепа на социалната интеграция и интеграцията на пазара на труда на разселените лица от Украйна.

¹⁹ На 15 ноември 2023 г. Комисията представи [предложение за регламент на ЕС за създаване на резерв на ЕС от таланти](#). В момента предложението се разглежда от съзаконодателите.

Справедливи условия на труд

10. **Прилагането на втората глава от стълба се характеризира с комбинация от задължителни и незадължителни инструменти, насърчаващи справедливи условия на труд в държавите членки:**

- *Директивата от 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд* има за цел да гарантира правото на всички работници в ЕС да получават пълна информация относно основните аспекти на трудовото правоотношение, независимо от формата на заетост²⁰.
- *Директивата от 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи*, има за цел да модернизира правната рамка на ЕС в областта на отпуска по семейни причини и гъвкавите схеми на работа. Директивата включва правни разпоредби за въвеждане на отпуск по бащинство, укрепване на родителския отпуск, въвеждане на отпуск за лица, полагащи грижи, и разширяване правото на искане на гъвкави схеми на работа по отношение на работещите родители и лицата, полагащи грижи. Освен това директивата съдържа и мерки на политиката, предназначени да подпомогнат държавите членки в постигането на по-добро равновесие между професионалния и личния живот и по-равномерно разпределение на отговорностите за полагане на грижи²¹.

²⁰ [Директива \(ЕС\) 2019/1152](#) на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. Срокът за транспониране на директивата от държавите членки беше юни 2022 г. През 2021 г. беше изготвен [доклад](#) за транспонирането на директивата.

²¹ [Директива \(ЕС\) 2019/1158](#) на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета. Срокът за транспониране на директивата от държавите членки беше август 2022 г.

- Стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021 – 2027 г. представлява стратегията на ЕС за подобряване на здравето и безопасността на работниците, която се основава също на поуците, извлечени в контекста на пандемията от COVID-19. Рамката, която е насочена към справяне с промените в сферата на труда, подобряване на превенцията на злополуки на работното място и увеличаване на подготвеността за потенциални бъдещи здравни кризи, играе основна роля за координираното актуализиране на правните рамки в държавите членки, в сътрудничество със социалните партньори, когато е уместно²².
- *Директивата от 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати* има за цел създаването на обща рамка за адекватността на законоустановените минимални работни заплати, насърчаването на колективното договаряне за определяне на работните заплати и ефективния достъп на работниците до права на защита на минималната работна заплата, без да се засяга пълното зачитане на автономността на социалните партньори. С директивата се установява рамка за управление за определяне и актуализиране на законоустановените минимални работни заплати, ръководена от ясни критерии, които включват покупателната способност, равнищата, разпределението и растежа на работните заплати. и производителността, и се предвижда изискването държавите членки, в които равнището на колективно договаряне е под 80%, да изготвят план за действие за насърчаване на колективното договаряне²³.

²² Съобщение на Комисията „[Стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021 – 2027 г. – Здравословни и безопасни условия на труд в променящи се свят на труда](#)“, 28 юни 2021 г.

²³ [Директива \(ЕС\) 2022/2041](#) на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно *адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз*. Държавите членки трябва да транспонират директивата до ноември 2024 г. През 2023 г. беше изготвен [доклад](#) за транспонирането на директивата.

- Приетата неотдавна *Препоръка от 2023 г. относно укрепването на социалния диалог* има за цел, наред с другото, да предостави насоки на държавите членки относно укрепването на социалния диалог и колективното договаряне на национално равнище²⁴. Препоръката допълва подновените усилия за укрепване на социалния диалог на равнището на Съюза²⁵, както и специалното финансиране от ЕС по линия на *Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+)* за подобряване на изграждането на капацитет на социалните партньори в държавите членки, където това е сериозно предизвикателство²⁶.

11. **Въпреки че тези инициативи допринесоха за по-равнопоставени условия на конкуренция в рамките на Съюза, оценяването на въздействието на бързото технологично развитие върху условията на труд и появата на нови професионални рискове, свързани с изменението на климата, продължават да бъдат ключови приоритети на политиката.** Всъщност, независимо от възможностите, произтичащи от технологичния напредък, продължава да съществува несигурност по отношение на прогресивното масово навлизане на работата през платформи, изкуствения интелект и алгоритмичното управление на динамиката на работното място. Както и в предходните години, подобна несигурност може да продължи да създава рискове за тълкуването и правилното прилагане на националното трудово право, особено в области като работното време, равновесието между професионалния и личния живот, разпределението на задачите и класификацията на трудовия статус на някои работници. По отношение на здравето и безопасността може да се наложи по-нататъшното адаптиране към съответните разпоредби и рамки да обхване по-добре както психосоциалните рискове, свързани с цифровия преход, включително отрицателните въздействия върху психичното здраве, така и специфичните опасности, произтичащи от изменението на климата (в случай на работни места, свързани с излагане на екстремни метеорологични условия), като се насърчава превенцията, в допълнение към ускоряването на процеса на определяне на минимални стандарти за опасните вещества.

²⁴ [Препоръка на Съвета от 12 юни 2023 г. относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз](#). Изпълнението на препоръката ще бъде предмет на преглед от Комитета по заетостта, в сътрудничество със социалните партньори, от 2025 г., когато е предвидено държавите членки да представят първи доклад.

²⁵ Повече подробности в Съобщението на Комисията „[Укрепване на социалния диалог в Европейския съюз: оползотворяване на пълния му потенциал за управление на справедливи преходи](#)“, 25 януари 2023 г.

²⁶ Вж. [Регламент \(ЕС\) 2021/1057](#) на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. за създаване на *Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+)* и за отмяна на Регламент (ЕС) № 1296/2013. В член 9 се посочва, че когато изграждането на капацитет на социалните партньори е посочено в съответната специфична за държавата препоръка, приета в рамките на европейския семестър, съответната държава членка разпределя за тази цел подходящ дял от своите ресурси по направлението на ЕСФ+ при споделено управление в размер на най-малко 0,25%.

12. Освен възможното адаптиране към разпоредбите в областта на здравето и безопасността, преодоляването на потенциалните рискове от влошаване на условията на труд може да наложи предприемането на инициативи на ЕС, при пълно зачитане на националните модели на пазара на труда, както и по-активно участие на социалните партньори и по-ефективни механизми за правоприлагане. В отговор на някои от рисковете, свързани с по-нататъшната цифровизация на работата, през февруари 2024 г. Съветът и Европейският парламент постигнаха споразумение по *Законодателен акт за изкуствения интелект*. Наред с това може да се наложи актуализация²⁷ на законодателството на ЕС, с цел разпоредбите му да бъдат приведени в по-голямо съответствие с цифровата ера, като например правото на откъсване от работната среда и условията на труд при работата през платформа. Инициативите за подобряване на способността за разкриване на измами и злоупотреби, както и капацитетът и трансграничното сътрудничество на националните инспекции по труда, също могат да допринесат за по-нататъшното подобряване на условията на труд, включително във връзка с насърчаването на справедлива трудова мобилност в рамките на Съюза. В това отношение предстоящата оценка на Европейския орган по труда представлява възможност да се обмисли по-нататъшното развитие²⁸. Що се отнася до социалния диалог, *Препоръката* от 2023 г. има за цел да осигури благоприятна среда за двустранен и тристранен социален диалог на всички равнища. При все това може да са необходими допълнителни усилия в тази посока поради низходящите тенденции по отношение на броя на синдикалните организации, ниския дял на работниците, обхванати от колективни трудови договори в повечето държави членки, намаляващия дял на заплатите, както и продължаващата липса на споразумения на равнището на Съюза между социалните партньори в ЕС²⁹. По-голямото участие на служителите и засилването на ролята на социалните партньори са абсолютно необходими, за да се увеличи активната роля в управлението и приемането на настоящите и предстоящите големи преходи. В този контекст, може да се проучи, наред с другото, възможността за предприемане на действия на ЕС за подобряване на представителството на по-слабо представените категории в социалния диалог в съответствие с националните практики.

²⁷ Например [Директива 2003/88/ЕО от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време](#) и [Директива 2002/14/ЕО от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност](#).

²⁸ [Европейският орган по труда \(ЕОТ\) беше създаден на 20 юни 2019 г.](#), за да подпомага държавите членки и Комисията при ефективното прилагане и изпълнение на правото на Съюза, свързано с трудовата мобилност на цялата територия на Съюза, както и при координацията на системите за социална сигурност в рамките на Съюза. През 2024 г. Комисията ще представи първа оценка на дейностите на ЕОТ.

²⁹ След [социалната среща на върха във Вал Дюшес](#), на 31 януари 2024 г. Комисията, белгийското председателство на Съвета и европейските социални партньори се споразумяха да стартират нов *пакт за европейски социален диалог*, за да се набележат възможностите за по-нататъшно укрепване на социалния диалог на равнището на Съюза.

Социална закрила и приобщаване

13. По третата глава от стълба се подпомагат политиките за укрепване на адекватната социална закрила и подобряване на социалното приобщаване чрез различни препоръки на Съвета и други важни инициативи, насочени към закрила и предоставяне на възможности на хората да се справят с различни ситуации, които ги поставят в уязвимо положение.

- *Препоръката на Съвета от 2021 г. относно Европейската гаранция за децата*³⁰ е ключова инициатива за борба с детската бедност и насърчаване на равни възможности, за създаване на рамка за реформи на политиката и за предотвратяване и борба със социалното изключване, което се предава от поколение на поколение, от ранна възраст чрез осигуряване на безплатен и ефективен достъп на децата в нужда до различни услуги, например образование и грижи в ранна детска възраст, образование и училищни дейности, здравословна храна поне веднъж по време на всеки учебен ден и здравно обслужване. Изпълнението на препоръката беше подкрепено от инвестиции с целево разпределение на ресурсите на ЕС в съчетание с различни инициативи на ЕС, свързани с децата, например *Препоръката на Съвета от 2022 г. относно преразглеждането на целите от Барселона в областта на образованието и грижите в ранна детска възраст*³¹, в която се определят новите (по-високи) цели за 2030 г.
- *Препоръката на Съвета от 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила*³² е важен лост за въздействие върху националните политики и мерки с оглед на адаптирането им към промените на пазарите на труда и осигуряването на достъп до социална закрила за всички, независимо от трудовия статус. Изпълнението на инициативата се подкрепя от дейности за взаимно обучение на равнището на Съюза и подобряване на статистиката на ЕС чрез специална рамка за наблюдение.

³⁰ [Препоръка на Съвета от 14 юни 2021 г. за създаване на Европейска гаранция за децата.](#)

³¹ [Препоръка на Съвета от 8 декември 2022 г. относно образованието и грижите в ранна детска възраст: целите от Барселона за 2030 година.](#)

³² [Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила.](#)

- В Препоръката на Съвета от 2023 г. относно адекватен минимален доход, гарантиращ активно приобщаване³³, държавите членки се призовават да насърчават адекватното подпомагане на доходите като част от текущия ангажимент за намаляване на бедността и социалното изключване в ЕС. Препоръката направлява действия на национално равнище за подобряване на адекватността, обхвата и усвояването на обезщетенията в съчетание с по-добър достъп до основни услуги и услуги за подпомагане на лицата, които са най-отдалечени от пазара на труда, включително мерки по линия на активни политики по заетостта и целенасочени и персонализирани социални услуги.
- Европейската стратегия от 2022 г. за полагане на грижи³⁴ и свързаната с нея Препоръка на Съвета относно достъпа до финансово приемливи висококачествени дългосрочни грижи³⁵ осигурява рамка за реформи и инвестиции на равнище ЕС и на национално равнище, за да се гарантират качествени, финансово приемливи и достъпни услуги за полагане на грижи в целия ЕС и да се подобри положението както на лицата, получаващи грижи, така и на лицата, полагащи грижи. В Препоръката на Съвета относно дългосрочните грижи държавите членки се приканват да подобрят достъпа до финансово достъпни, висококачествени дългосрочни грижи за всички, които се нуждаят от тях, като осигурят подходяща социална закрила за дългосрочните грижи, непрекъснато съгласуват предлагането на услуги и нуждите, гарантират висококачествени стандарти във всички среди за грижи, независимо от вида доставчици, подпомагат качествената заетост и справедливите условия на труд в сектора, вземат мерки по отношение на нуждите от умения и недостига на работници и предоставят подкрепа за лицата, полагащи неформални грижи, в дейностите им по полагане на грижи.

³³ [Препоръка на съвета от 30 януари 2023 г.](#) относно адекватен минимален доход, гарантиращ активно приобщаване.

³⁴ Съобщение на Комисията относно [европейската стратегия за полагане на грижи](#), 7 септември 2022 г.

³⁵ [Препоръка на Съвета от 8 декември 2022 г.](#) относно достъпа до финансово приемливи висококачествени дългосрочни грижи.

- Стратегията от 2021 г. за правата на хората с увреждания за периода 2021 – 2030 г.³⁶ съдържа амбициозен набор от действия и водещи инициативи в различни области, насочени и към рисковете от социално изключване, пред които са изправени хората, страдащи от множество увреждания. Изпълнението на тези инициативи ще допринесе за намаляване на дискриминацията, ще подпомогне хората с увреждания при пълноценното упражняване на социалните им права и ще им позволи да бъдат по-независими, като подобри участието им в обществото и на пазара на труда. *Европейска карта за хора с увреждания и европейската карта за паркиране за хора с увреждания*³⁷, които бяха предложени наскоро, ще подпомогнат тяхното социално приобщаване в рамките на Съюза.

³⁶ Съобщение на Комисията „[Съюз на равенство: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021 – 2030 г.](#)“, 3 март 2021 г.

³⁷ [Предложение за директива \(СОМ/2023/512\)](#) на Европейския парламент и на Съвета за установяване на европейската карта за хора с увреждания и на европейската карта за паркиране за хора с увреждания.

- Други действия на равнище ЕС допринасят да се следи развитието на политиката в съответствие с насоките за заетостта и вдъхновяват реформи на политиката, например редовното представяне на *доклада за адекватността на пенсиите*³⁸ и доклада относно *дългосрочните грижи*³⁹, които улесняват обмена на информация и практики и допълват доклада за застаряването на населението, изготвян от Съвета ECOFIN. *Европейската платформа за борба с бездомничеството*⁴⁰, чието начало беше поставено през 2021 г., играе ключова роля на равнището на ЕС за подобряване на събирането на данни и наблюдението на бездомничеството, подпомагане на взаимното обучение с цел насърчаване на политики, основани на индивидуализиран и интегриран подход, при който жилищното настаняване се поставя на първо място, и проучване на достъпа до финансиране, включително финансиране от ЕС. Като цяло, предоставянето на услуги за подпомагане в рамките на социалните системи, което да допълва различните обезщетения, играе важна роля, както се припомня във всички инициативи. Освен това в *Съобщението относно по-доброто оценяване на разпределителното въздействие на политиките на държавите членки*⁴¹ се дават насоки на държавите членки как най-добре да извършват оценките на разпределителното въздействие по отношение на доходите на различните социално-икономически групи и да ги включат в процесите на създаване на политики и се определя процесът за по-нататъшно разработване на съществуващите методологии съвместно с държавите членки.

³⁸ Последно издание за 2021 г. на тригодишния [доклад за адекватността на пенсиите](#).

³⁹ [Доклад от 2021 г. относно дългосрочните грижи](#), изготвен съвместно от Европейската комисия и Комитета за социална закрила,

⁴⁰ Лисабонска декларация относно [европейската платформа за борба с бездомничеството](#), 21 юни 2021 г.

⁴¹ Съобщение на Комисията „[По-добро оценяване на разпределителното въздействие на политиките на държавите членки](#)“, 28 септември 2022 г.

14. **Въпреки че равнището на бедността остана стабилно, без съществено подобрение на средните стойности и с незначително увеличение на детската бедност, възникват допълнителни предизвикателства поради демографските тенденции, трансформациите на пазара на труда, нарастващия брой хора с проблеми, свързани с психичното здраве, и повишаващите се разходи за живот.**

Устойчивостта на социалната държава е изложена на риск поради продължаващите демографски мегатенденции в застаряващото общество и произтичащата от това необходимост от съместяване на адекватността и устойчивостта, включително в пенсионната система, системата на здравеопазване и системите за дългосрочни грижи. Трансформациите на пазара на труда, които водят до по-разнообразно, нелинейно и фрагментирано кариерно развитие извън стандартните трудови договорености, създават по-големи предизвикателства пред целта да се гарантира подходяща социална закрила за всички. Екологичната и цифровата трансформация представляват възможност за подобряване на социалната закрила и предоставянето на социални услуги, но наред с това повишават риска по отношение на участието на пазара на труда и социалното приобщаване на хората в уязвимо положение. Продължават да съществуват структурни предизвикателства във връзка с борбата с бедността и несигурността на хората в уязвимо положение, по-специално по отношение на приобщаването на хората с увреждания и страдащите от проблеми, свързани с психичното здраве. Бездомничеството продължава да бъде проблем в много държави членки, наред с предизвикателствата, свързани с достъпността на жилищата, енергийната бедност и високите разходи за живот, които оказват въздействие върху широк кръг от хора, но най-вече тези с ниски доходи, и изискват интегрирани стратегии и последващи действия на равнището на ЕС. Подкрепата за семействата и защитата на децата от бедност и социално изключване придобиват все по-голяма важност за прекъсването на предаването на бедността между поколенията, като в този контекст са от ключово значение действията за по-нататъшно прилагане и наблюдение на *Европейската гаранция за децата*. Въпреки че достъпът до социални услуги (включително грижи за деца и дългосрочни грижи) е изключително важен за насърчаване на равновесието между професионалния и личния живот и за борба със социалното изключване, продължават да съществуват предизвикателства в този смисъл, по-специално по отношение на достигането до групите в най-неравностойно положение, за да се подобрят условията им на живот, да се увеличи усвояването на обезщетенията за социална закрила и да се улесни активизирането. Аналогично, хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, са изправени пред трудности при достъпа до основни услуги.

15. **Въпреки че широкият спектър от съществуващи инициативи изисква цялостно проследяване и наблюдение, по-нататъшните усилия за изпълнението им, наред с евентуални нови действия, биха могли да повишат устойчивостта на социалните държави.** За да се отговори на демографските предизвикателства, действия на равнището на ЕС при отчитане на националния контекст и разделението на компетентностите могат да бъдат от полза за по-нататъшното подобряване на предоставянето на качествени социални услуги на достъпни цени. Тези действия биха могли да включват посрещане на нуждите от работна сила в сектора на грижите, отчитане на териториалните неравенства, проучване на възможностите в цифровизацията и усилия за деинституционализация. *Доброволната европейска рамка за качеството на социалните услуги* трябва да се преразгледа, за да се подобри нейната целесъобразност и използване, наред с по-нататъшната работа по отношение на достъпа до основни услуги. Необходими са също непрекъснати усилия за подобряване на адекватността на пенсионните системи, по-специално за да се преодолее неравнопоставеността между половете и да се съвместят измеренията за адекватност и фискална устойчивост. По-голяма координация при представянето на *доклада за застаряването на населението, доклада за адекватността на пенсиите и доклада относно дългосрочните грижи* ще осигури взаимно допълване и съгласуваност на наблюдението. В съответствие с *доклада на групата на високо равнище на ЕС относно бъдещето на социалната закрила* акцентът върху подход, основан на жизнения цикъл, и върху социални инвестиции може да подпомогне подобряването на устойчивостта в целия ЕС⁴². Справянето с предизвикателствата, свързани с трансформациите на пазара на труда, изисква непрекъснато подобряване на адекватността на националните системи за социална закрила и модернизиране на координацията на системите за социална сигурност в ЕС. Поради това активизирането на взаимното обучение, наблюдението и по-нататъшното изпълнение на *Препоръката на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила* е ключов приоритет, включително по отношение на възможностите и предизвикателствата на цифровизацията в областта на социалната закрила, като същевременно се зачита многообразието на националните системи за социална закрила. Освен това изпълнението на *Препоръката на Съвета относно адекватен минимален доход, гарантиращ активно приобщаване*, следва да играе роля за по-нататъшното развитие на предпазната мрежа за социална сигурност, гарантираща основна защита на активното население, особено по време на икономически сътресения, като същевременно се улеснява плавно преход към пазара на труда на лицата, които могат да работят и да се справят с бедността сред работещите.

⁴² [Докладът](#) на групата на високо равнище относно бъдещето на социалната закрила и на социалната държава в ЕС беше публикуван през януари 2023 г.

Необходимо е да се предприемат допълнителни стъпки за разработване на амбициозна втора фаза на *Стратегията за правата на хората с увреждания*, а за хората с проблеми, свързани с психичното здраве, може да се доразвие *всеобхватният подход към психичното здраве*. Подобряването на методологиите за оценка на въздействието на политиката върху бедността, по-специално използването и разпространението на резултатите от оценки на разпределителното въздействие, е една област, в която може да се проучат възможностите за допълнителни действия. Подобряването на навременността и наличността на данни и улесняването на достъпа ще позволят също да се засили наблюдението на социалното положение в ЕС и да се подкрепи разработването на политики, основани на факти.

Управление

16. **Европейският семестър следва да остане основната рамка за наблюдение на прилагането на стълба, включително във връзка с напредъка, постигнат по отношение на целите на ЕС и националните цели за 2030 г. в областта на заетостта, уменията и намаляването на бедността.** Целите за 2030 г. допринасят значително за подкрепата при определянето на приоритетите на политиката на национално равнище и за подобряване на видимостта на социалното измерение на Съюза. Многобройните инициативи на ЕС, предприети през последните години за прилагане на принципите на стълба, до голяма степен формираха дневния ред на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила, с които Комисията често се консултира по предстоящите предложения. Освен това Съветът възложи на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила да наблюдават изпълнението на редица препоръки в допълнение към подготовката на годишните заседания на Съвета, свързани с европейския семестър, в съответствие с посоченото в член 148 от ДФЕС. В перспектива, както се подчертава в *Становището на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила относно добавената стойност на социалните инвестиции и ролята на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) в управлението на европейския семестър*, одобрено от Съвета през ноември 2023 г.⁴³, е важно да се гарантират ефективно сътрудничество и съвместни обсъждания относно европейския семестър между Съвета EPSCO и Съвета ECOFIN, включително с оглед на бъдещото прилагане на реформираното икономическо управление на ЕС.

⁴³ Вж. [Становището на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила относно добавената стойност на социалните инвестиции и ролята на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси \(EPSCO\) в управлението на европейския семестър](#), одобрено от Съвета на 28 ноември 2023 г.

За да се запази многостранният характер на семестъра и ангажираността на държавите членки с анализа и препоръките в него, Съветът EPSCO, съгласно съответните разпоредби на Договора, следва да запази координиращата си роля по отношение на съответното съдържание на всички документи в рамките на семестъра. Проучването на възможностите за подобрене на инструментите за наблюдение, използвани в рамките на семестъра, включително на набора от социални показатели, следва да продължи, без да се увеличава административната тежест⁴⁴. В този контекст цикълът на европейския семестър за 2024 г. включва пилотен анализ на социалната конвергенция въз основа на характеристиките на рамката за социална конвергенция, както е описано в *основните послания* на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила, представени на Съвета през юни 2023 г.⁴⁵.

17. **Извънредните сътресения, пред които е изправен Съюзът през последните години, по-специално пандемията от COVID-19, агресивната война на Русия срещу Украйна, повторната поява на висока инфлация и въздействието на природните бедствия в някои държави членки, често размиват границите между отделните области на политиката и извеждат на преден план необходимостта да се гарантира съгласуваност на политиките на равнището на Съюза и на национално равнище.**

⁴⁴ Както е посочено в [съответното становище на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила](#), въпреки че преразглеждането през 2021 г. на набора от социални показатели подобри обхвата на принципите на стълба, като включи някои водещи показатели в набора от социални показатели, някои принципи нямат водещи показатели и са необходими допълнителни обсъждания по въпроса дали да бъдат включени вторични показатели. Освен това в [оценката на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила относно стратегията „Европа 2020“](#), извършена през 2019 г., комитетите подчертаха необходимостта от опростяване и консолидиране на техните инструменти за наблюдение, включително чрез подобряване на тяхната видимост, достъпност и използваемост: в отговор на отправения призив групите на двата комитета, работещи по показателите, обсъждат понастоящем използването и състава на инструментите за наблюдение и докладване на тяхно разположение.

⁴⁵ Вж. [доклада на работната група на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила относно рамката за социална конвергенция](#), както и *основните послания*, одобрени от Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила въз основа на доклада. Комитетът по заетостта и Комитетът за социална закрила ще разгледат въздействието на горепосочения пилотен анализ върху своите дейности и върху цикъла на европейския семестър за 2024 г.

В този контекст в рамките на текущите дебати в Съвета EPSCO относно добавената стойност на политиките за социални инвестиции, дефинирана в съответното становище на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила от ноември 2023 г., бяха приветствани доказателствата, които показват, че ако са добре планирани, реформите и инвестициите, основани на подход за социални инвестиции⁴⁶, могат да окажат значително въздействие върху икономическия растеж, производителността и конкурентоспособността, като по този начин подкрепят и фискалната устойчивост и същевременно насърчават прилагането на принципите на стълба. От друга страна, политиките и мерките, за които липсват предварителни оценки на разпределителното въздействие, могат да окажат незначително или никакво въздействие, а в най-лошия случай и неблагоприятно въздействие върху доходите на домакинствата, с нежелани последици от повишени рискове от бедност и социални неравенства⁴⁷. В този контекст ефективното сътрудничество между различните състави на Съвета е изключително важно, за да се гарантира съгласуваност на политиките на равнището на Съюза и на национално равнище. Освен това може да се наложи да се подновят усилията за подобряване на основаното на факти създаване на политики, за да се обхване това въздействие, на фона на структурните предизвикателства, породени от екологичния и цифровия преход и застаряването на населението. По-специално, в допълнение към подобрените възможности за взаимно обучение, разработването на общи ръководни принципи и стандарти, които да се използват на доброволен принцип от държавите членки, са области, в които могат да се проучат възможностите на равнището на Съюза за подпомагане на административния капацитет в това отношение. Усилията следва да се съсредоточат върху използването на методики за оценка на въздействието и оценка, свързани с политиките за социални инвестиции, и по-широкото използване на административни данни за изготвянето на по-навременни, хармонизирани и подробни статистически данни на равнище ЕС и на национално равнище, с по-добра разбивка, и улесняване на достъпа до микроданни, като същевременно се гарантира спазването на разпоредбите за защита на данните.

⁴⁶ Както се припомня в *Становището на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила относно социалните инвестиции*, одобрено през ноември 2023 г., в рамките на вече свършената от Съвета работа, която може да бъде задълбочена, подходът за социални инвестиции беше дефиниран като разработване на политики в областта на пазара на труда, уменията и социалната сфера за подобряване на способностите на хората понастоящем и в бъдеще, с акцент върху осигуряването на възможности и развиване на техния капацитет да се справят със социално-икономическите рискове през целия живот.

⁴⁷ През септември 2022 г. Комисията публикува [Съобщение относно по-доброто оценяване на разпределителното въздействие на политиките на държавите членки](#). В посоченото съобщение се дават насоки на държавите членки как най-добре да извършват оценките на разпределителното въздействие по отношение на доходите на различните социално-икономически групи и да ги включват в процесите на създаване на политики. В него се определя процесът за по-нататъшно разработване на съществуващите методологии съвместно с държавите членки и се представя подкрепата, която Комисията може да предостави на държавите членки.

18. **Използването на средства от ЕС подпомогна държавите членки при планирането и прилагането на мерки в области, свързани с принципите на стълба, включително след внезапната икономическа криза, произтичаща от пандемията от COVID-19.** Програмите по линия на политиката на сближаване, и по-специално ЕСФ+, следва да продължат да допринасят за прилагането на принципите на стълба и специфичните за всяка държава препоръки, отправени в рамките на семестъра, в съответствие с националните условия, и да осигуряват подкрепа за мерки и инвестиции, особено в по-слабо развитите региони на Европа. Фондовете в областта на политиката на сближаване придобиха по-голямо значение с времето и поради низходящата тенденция на публичните инвестиции в Съюза в периода 2008 – 2019 г.⁴⁸. Въз основа на прогнозите на Комисията се очаква в рамките на цикъла 2021 – 2027 г. да бъдат създадени 1,3 милиона допълнителни работни места до 2027 г., с годишна норма на възвръщаемост от приблизително 3,4% за 25 години от началото на програмния период и значителни положителни странични ефекти в регионите на ЕС⁴⁹. По време на пандемията от COVID-19 държавите членки се възползваха от по-голяма гъвкавост, която допринесе за справяне с големия натиск върху здравните услуги и подпомагане на предприятията, предотвратявайки допълнителна загуба на работни места и неблагоприятни последици за засегнатите работници⁵⁰. Икономическото възстановяване беше допълнително засилено чрез създаването на *SURE* и *Механизма за възстановяване и устойчивост* като временни инструменти на Съюза, като последният беше интегриран в европейския семестър до 2026 г., за да се осигури финансова подкрепа за реформи и инвестиции, допринасящи за прилагането, наред с други приоритети на ЕС, и на принципите на стълба. В бъдеще и независимо от обсъжданията относно начина на финансиране на инструмента⁵¹, на базата на опита, натрупан от прилагането на *SURE*, и извършваната в момента оценка могат да се направят изводи относно ефективността на бъдещи схеми на ЕС.

⁴⁸ Вж. работния документ на службите на Комисията „[Сближаване в Европа до 2050 г. – осми доклад относно икономическото, социалното и териториалното сближаване](#)“, публикуван през 2022 г.

⁴⁹ Вж. работния документ на службите на Комисията „[Сближаване за периода 2021 – 2027 г.: изграждане на все по-силен Съюз – Доклад относно резултатите от програмирането на политиката на сближаване 2021 – 2027 г.](#)“, публикуван през април 2023 г.

⁵⁰ Чрез [Инвестиционната инициатива в отговор на коронавируса \(CRII\)](#) и [Инвестиционната инициатива в отговор на коронавируса – плюс \(CRII +\)](#), приети съответно през март и април 2020 г.

⁵¹ Комитетът по заетостта и Комитетът за социална закрила считат, че специфичният механизъм за финансиране на *SURE* чрез предоставяне на заеми на държавите членки при благоприятни условия е преди всичко въпрос от компетентността на Съвета ECOFIN.

Принципи на Европейския стълб на социалните права

Глава I – Равни възможности и достъп до пазара на труда

1. Образование, обучение и учене през целия живот

Всеки има право на достъп до качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот, с цел да поддържа и придобива умения, които му дават възможност да участва пълноценно в обществото и успешно да осъществява преходи на пазара на труда.

2. Равенство между половете

Равното третиране и равните възможности между мъжете и жените трябва да бъдат гарантирани и насърчавани във всички области, включително по отношение на участието в пазара на труда, реда и условията за наемане на работа и напредъка в кариерата.

Жените и мъжете имат право на равно заплащане за равностоеен труд.

3. Равни възможности

Независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, всеки има право на равно третиране и равни възможности в областта на заетостта, социалната закрила, образованието, както и достъпа до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността. Следва да се насърчава предоставянето на равни възможности на по-слабо представените групи.

4. Активна подкрепа за заетостта

Всеки има право на навременна и съобразена с нуждите помощ за подобряване на перспективите за заетост или самостоятелна заетост. Това включва правото да се получи подкрепа за търсене на работа, обучение и преквалификация. Всеки има право да прехвърля права на социална закрила и обучение по време на преходите в професионалния си живот.

Младите хора имат право на продължаващо образование, чиракуване, стаж или добро предложение за работа в рамките на 4 месеца, след като останат без работа или напуснат образователната система.

Безработните лица имат право на персонализирана, непрекъсната и последователна подкрепа. Трайно безработните лица имат право на задълбочена индивидуална оценка най-късно през 18-ия месец от периода на безработица.

Глава II – Справедливи условия на труд

5. Сигурна и гъвкава заетост

Независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение. Преходът към безсрочни форми на заетост следва да бъде насърчаван.

В съответствие със законовите разпоредби и колективните споразумения трябва да бъде гарантирана необходимата гъвкавост за работодателите, за да могат бързо да се адаптират към промените в икономическите условия.

Новаторските форми на труд, които осигуряват качествени условия, следва да бъдат насърчавани. Предприемачеството и самостоятелната заетост следва да бъдат насърчавани. Професионалната мобилност следва да се улеснява.

Трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори. Изпитателният срок следва да бъде с разумна продължителност.

6. Възнаграждения

Работниците имат право на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот.

Следва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запази достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Следва да се предотвратява бедността сред работещите.

Всички работни заплати следва да се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики и като се зачита автономността на социалните партньори.

7. Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение

Работниците имат право да бъдат информирани писмено при наемането на работа за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения, включително за изпитателния срок.

Преди уволнение работниците имат право да бъдат информирани за причините и да получат предизвестие в разумен срок. Те имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и, в случай на неоснователно уволнение, правото на правна защита, включително подходящо обезщетение.

8. Социален диалог и участие на работниците

Следва да се провеждат консултации със социалните партньори относно разработването и изпълнението на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните политики в съответствие с националните практики. Те следва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни споразумения в области от значение за тях, при спазване на тяхната автономност и право на колективни действия. Когато е целесъобразно, сключените между социалните партньори споразумения следва да бъдат прилагани на равнището на Съюза и неговите държави членки.

Работниците или техните представители имат право да бъдат информирани и да се иска тяхното мнение своевременно по въпроси от значение за тях, особено във връзка с прехвърлянето, реструктурирането и сливането на предприятия и колективни уволнения.

Следва да се насърчава подкрепата за увеличаване на капацитета на социалните партньори с цел да се насърчава социалният диалог.

9. Баланс между работа и личен живот

Родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи имат право на подходящ отпуск, гъвкаво работно време и достъп до услуги за полагане на грижи. Жените и мъжете следва да имат равнопоставен достъп до специални отпуски, за да изпълняват своите отговорности за полагане на грижи, и следва да бъдат насърчавани да ги използват по балансиран начин.

10. Здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда и защита на личните данни

Работниците имат право на високо ниво на защита на здравето и безопасността на работното място.

Работниците имат право на работна среда, приспособена към техните професионални нужди и която им дава възможност да удължат участието си на пазара на труда.

Работниците имат право на защита на личните си данни в контекста на работата.

Глава III – Социална закрила и приобщаване

11. Грижи и подкрепа за децата

Децата имат право на достъпно ранно образование и грижи с добро качество.

Децата имат право на закрила от бедността. Децата от семейства в неравностойно положение имат право на специални мерки за насърчаване на равните възможности.

12. Социална закрила

Независимо от вида и продължителността на своето трудово правоотношение, работниците и, при съпоставими условия, самостоятелно заетите лица, имат право на подходяща социална закрила.

13. Обезщетения за безработица

Безработните лица имат право на подходяща подкрепа за активизиране от публичните служби по заетостта, за да се интегрират (повторно) на пазара на труда, както и на адекватни обезщетения за безработица с разумна продължителност, в съответствие със своите вноски и с националните правила за допустимост. Тези обезщетения не трябва да бъдат демотивиращ фактор за бързото завръщане към заетост.

14. Минимален доход

Всеки човек, който не разполага с достатъчно средства, има право на подходящи обезщетения за минимален доход, гарантиращи достоен живот на всички етапи от живота, както и ефективен достъп до стоки и услуги за подкрепа. За лицата, които могат да полагат труд, обезщетенията за минимален доход следва да бъдат съчетани със стимули за (повторно) интегриране на пазара на труда.

15. Доходи и пенсии за старост

Работниците и самостоятелно заетите лица при пенсиониране имат право на пенсия, съответстваща на техните вноски и гарантираща адекватни доходи. Жените и мъжете следва да имат равни възможности за придобиване на пенсионни права.

Всички хора в напреднала възраст имат право на средства, които да гарантират достоен живот.

16. Здравеопазване

Всеки има право на своевременен достъп до финансово достъпни превантивни и лечебни медицински грижи с добро качество.

17. Интеграция на хората с увреждания

Хората с увреждания имат право на подпомагане на доходите, което осигурява достоен живот, услуги, които им дават възможност да участват на пазара на труда и в обществото, и работна среда, приспособена към техните нужди.

18. Дългосрочни грижи

Всеки има право на достъп до финансово достъпни дългосрочни грижи с добро качество, по-специално домашни грижи и обществени услуги по места.

19. Жилищно настаняване и помощ за бездомните хора

На нуждаещите се следва да се предоставя достъп до социално жилищно настаняване или жилищно подпомагане с добро качество.

Уязвимите хора имат право да получават подходяща помощ и закрила срещу принудително изселване.

На бездомните хора следва да се предоставят подходящ подслон и услуги с цел да се насърчи тяхното социално приобщаване.

20. Достъп до основни услуги

Всеки има право на достъп до основни услуги с добро качество, включително водоснабдяване, канализация, енергия, транспорт, финансови услуги и цифрови комуникации. Следва да се осигури подкрепа на достъпа до такива услуги на нуждаещите се.
