



Брюксел, 6 юни 2025 г.
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

БЕЛЕЖКА

От:	Комитета по заетостта
До:	Комитета на постоянните представители/Съвета
Относно:	Становище на Комитета по заетостта относно измеренията на качеството на работните места – <i>Представяне от председателя на Комитета по заетостта</i>

Приложено се изпраща на делегациите посоченото по-горе становище с оглед на представянето му на заседанието на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO) на 19 юни 2025 г.



5 юни 2025 г.

Становище на Комитета по заетостта относно измеренията на качеството на работните места

1. Контекст

Комитетът по заетостта очаква предстоящата инициатива за *Пътна карта за качествени работни места*, която ще бъде представена от Европейската комисия в края на 2025 г. В съответствие със Стратегическата програма за периода 2024 — 2029 г., през април 2024 г. Европейският съвет призова да се осигури интегриран подход във всички области на политиката с цел засилване на производителността и устойчивия и приобщаващ растеж в цяла Европа. Това следва да включва стимулиране на създаването на висококачествени работни места чрез ускорено преследване на водещите цели за 2030 г., посредством засилен социален диалог, по-голямо участие на пазара на труда, преквалификация/повишаване на квалификацията и учене през целия живот, както и с оглед на преодоляването на недостига на умения и работна ръка в контекста на по-общите демографски тенденции¹. Декларацията от Будапеща, подписана от лидерите на ЕС през ноември 2024 г.², приветства доклада на Марио Драги относно бъдещето на европейската конкурентоспособност, в който създаването на висококачествени работни места и справянето с недостига на умения се определят като ключови действия за подобряване на иновационния модел на ЕС³. В контекста на европейския семестър, в последните насоки за заетостта, приети от Съвета през декември 2024 г., вече се изтъква, че държавите членки следва да улесняват и подкрепят инвестициите в създаването на качествени работни места⁴.

¹ [Заклучения на Европейския съвет](#), 18 април 2024 г.

² [Декларация от Будапеща относно новия пакт за европейската конкурентоспособност](#), 8 ноември 2024 г.

³ Вж. по-специално [част А, глави 1 и 2](#) и [част Б, раздели 2.1 и 2.2](#) от доклада на Марио Драги, 9 септември 2024 г.

⁴ [Решение \(ЕС\) 2024/3134 на Съвета](#) от 2 декември 2024 г. относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки.

Стимулирането на качеството на работните места е от ключово значение за изпълнението на ангажимента на ЕС за силно конкурентна социална пазарна икономика, която има за цел пълна заетост и социален прогрес (член 3 от ДЕС).

Създаването на качествени работни места и развитието на висококвалифицирана работна сила също са ключови двигатели за конкурентоспособността и растежа на ЕС чрез увеличаване на потенциала на Съюза за производителност и издръжливост и засилване на специализацията в секторите с висока добавена стойност. Принципите на Европейския стълб на социалните права акцентират върху необходимостта да се гарантират справедливи заплати и условия на труд, като същевременно се насърчават равните възможности и се защитават хората от социални рискове. Квалифицираната и мотивирана работна сила през целия трудов живот е в по-добра позиция да отговаря на изискванията на един бързо променящ се пазар на труда, формиран от екологичния и цифровия преход, които изискват работниците да притежават уменията, необходими в зелената икономика, и да подкрепят непрекъснатото възприемане на нови технологии. Освен това, тъй като застаряването на населението ще доведе до намаляване на населението на ЕС в трудоспособна възраст през следващите десетилетия, повишаването на качеството на работните места може да подобри прехода към заетост и участието на пазара на труда и да допринесе за по-дълъг трудов живот, като по този начин се гарантира, че предприятията имат достъп до способните трудещи се, от които се нуждаят, за да останат конкурентоспособни в световен мащаб, което е от полза и за работниците и обществото като цяло. Инициативи на всички равнища — от местно до национално и европейско — могат да допринесат за осигуряването на качествени работни места. С оглед на поетия от ЕС ангажимент за конкурентоспособност следва надлежно да се вземат предвид пропорционалността и субсидиарността на новите инициативи. Нещо повече, всяка инициатива на равнище ЕС следва надлежно да отчита многообразието на националните системи и ролята и самостоятелността на социалните партньори.

В началото на 2025 г., въз основа на предишната работа, извършена от Комитета по заетостта и Групата по показателите към него, Комитетът обсъди необходимостта от изготвяне на по-добра концепция за измеренията на „качество на работните места“ предвид настоящия социално-икономически контекст⁵. Въз основа на измеренията на политиките, определени в настоящото становище и обобщени в приложението, Групата по показателите се приканва да осъвремени до първото тримесечие на 2026 г. съществуващата рамка за наблюдение, за да бъдат установени най-подходящите показатели за измерване на измеренията на политиките, отнасящи се до качеството на работните места, в сътрудничество с подгрупа „Показатели“ на Комитета за социална закрила (КСЗ), що се отнася до измерението на социалната закрила. Комисията се приканва да вземе предвид настоящото становище при изготвянето на предстоящата *Пътна карта за качествени работни места* и новия *План за действие на Европейския стълб на социалните права*, чието представяне е предвидено до края на годината.

2. Основните измерения на качеството на работните места

Качеството на работните места е многоизмерно понятие, обхващащо различни фактори, които определят благосъстоянието и правата на хората на работното място и оказват въздействие върху икономическите и обществените резултати по отношение на производителността, конкурентоспособността, доходите и социалното сближаване.

Върху него въздействат структурните промени на пазара на труда, включително нарастващата цифровизация на работата, екологизирането на икономиката, развитието на трудовите договори и формите на труд, променящата се култура на работното място и в по-широк смисъл обществените ценности и цели, като например недискриминацията и равните възможности. Тази динамика въздейства върху традиционните аспекти на качеството на работните места, като например заплати, условия на труд, сигурност на работното място и достъп до социална закрила, но също така и върху съображения като равновесие между професионалния и личния живот, стрес и психосоциални рискове, самостоятелност, достъп до обучение и възможности за професионално развитие, както и динамика на колективното договаряне. Съвсем неотдавна технологичният напредък промени естеството на работата, като въведе нови форми на автоматизация на задачите, модели на работа от разстояние и хибридни модели на работа, изкуствен интелект и алгоритмично управление, като всички те оказват въздействие и върху моделите на работното време, самостоятелността на работниците и уменията, необходими за изпълнението на техните задачи, като този допълнителен аспект се добавя към съображенията за качеството на работните места. В същото време модерните цифрови технологии, като например изкуственият интелект, също могат да предложат на работниците възможности и по този начин да повишат благосъстоянието на хората и качеството на работните места.

⁵ След обсъжданията през предходните години, през 2013 г. Групата по показателите постигна съгласие да добави модул за качеството на работните места в рамката за съвместна оценка, съдържащ набор от съответни показатели. Модулът беше отразен в [изданието от 2017 г. на наблюдението на резултатите в областта на заетостта](#).

Качеството на работните места може да бъде засегнато и от трудности при гарантирането на прилагането на трудовото право, включително в контекста на трудовата мобилност. Способността за откриване на случаи на неспазване, измама и злоупотреба, както и увеличаването на капацитета и засилването на трансграничното сътрудничество на националните инспекции по труда, особено в областите на наемане на подизпълнители, посредничество и работа чрез агенции, са от ключово значение за подобряването на условията на труд и живот за гражданите на ЕС и на трети държави, включително за премахването на недеклаирания и частично деклаирания труд. Важно е на служителите, включително мобилните работници от ЕС, както и на гражданите на трети държави, да се предоставят съвети и подкрепа за ефективното отстояване на техните права. Качеството на работните места може също така да бъде подложено на натиск по време на процесите на реструктуриране, при които предвиждането и управлението на промените, както и социалният диалог и колективното договаряне са от съществено значение, за да се осигурят справедлив преход и запазване и създаване на качествени работни места.

В този контекст изграждането на концепция за качеството на работните места изисква рамка, която да обхваща както наложените се, така и нововъзникващите фактори. Въз основа на неотдавнашните обсъждания, проведени в Комитета по заетостта, следните измерения на политиките следва да бъдат от особено значение за оценката на качеството на работните места на днешния пазар на труда:

- ***Адекватните доходи, справедливото заплащане и справедливите условия на труд, развитието на уменията, напредването в кариерата и сигурността на работното място са взаимозависими елементи, които заедно създават благоприятен цикъл на самоутвърждаване, производителност и икономически растеж.***
 - i. Когато работниците получават адекватни доходи и справедливо заплащане, които отразяват стойността на техния труд, те имат по-високо чувство за собствена стойност, но и повече стимули за по-нататъшно развитие на уменията си и за участие в качествено обучение, включително по време на работното време, което оказва допълнително положително въздействие върху тяхната производителност и напредването в кариерата, особено за нискоквалифицираните лица. Справедливите структури на заплащане, системите за признаване и възнаграждаване повишават мотивацията и удовлетвореността от работата. Наличието на квалифицирани работници може също така да даде възможност на предприятията да повишават своята производителност чрез засилване на иновациите (например чрез инвестиране в ново оборудване и технологии), вместо чрез намаляване на разходите за труд. Развитието на уменията на работниците е ключов фактор за продуктивното използване на авангардни цифрови технологии като изкуствения интелект. От друга страна, устойчивият растеж на производителността подкрепя устойчивия растеж на заплатите.

- ii. Сигурната заетост — включително сигурност срещу риска от принудително непълно работно време и гарантиране на преход към безсрочни трудови договори — и адекватната социална закрила укрепват този цикъл чрез намаляване на риска от безработица и несигурност/променливост на доходите на работниците. Това може също така да осигури по-силна мотивация за участие в обучение и развитие на уменията поради по-добри перспективи за професионално развитие и по-малко безпокойство от икономическа уязвимост.
- iii. Този цикъл — при който адекватните доходи и справедливото заплащане, възможностите за качествено обучение и сигурността на работните места стимулират развитието на уменията, повишаването на пригодността за заетост и напредването в кариерата — стимулира личното удовлетворение и може да допринесе за по-приобщаващ и устойчив икономически растеж. Това се постига, по-специално като се създадат условия за по-мотивирана, продуктивна и динамична работна сила, в съответствие с необходимостта да се улесни пренасочването на работна ръка към бързо разрастващи се сектори и да не се изостава от възприемането на нововъзникващите технологии в една силно конкурентна икономика.
- ***Безопасната и здравословна работна среда, придружена от благосъстояние на работното място, оптимални договорености за работното време, равновесие между професионалния и личния живот и самостоятелност на работното място, са основа както за личностно, така и за професионално развитие, а така също и за успех на предприятията.***
 - i. Стриктното прилагане на правилата за здравословни и безопасни условия на труд защитава хората през целия трудов живот от професионални опасности, трудови злополуки и дългосрочни рискове за здравето (като излагане на вредни вещества или екстремни метеорологични условия), докато всеобхватните мерки за предотвратяване на тормоза и управление на психосоциалните рискове предпазват още и психичното здраве на работното място.

- ii. Когато работното време е структурирано така, че да позволява предвидими графици, подходяща гъвкавост за работниците и право на откъсване от работната среда, работниците могат по-добре да поддържат равновесието между професионалните отговорности и личния живот. Освен това предоставянето на автономност и гъвкавост на служителите по отношение на начина, по който да управляват задачите си, насърчава творчеството и отчетността, което може допълнително да повиши удовлетвореността им от работата и производителността им чрез понижаване на равнищата на стрес. Предвид технологичното развитие, включително в контекста на алгоритмичното управление, е от съществено значение да продължи да се прави необходимото за това наблюдението и надзорът да зачитат изцяло правата на работниците.
- iii. Тези взаимосвързани фактори допринасят за намаляване на отсъствията от работа, трудовите злоупотреби и случаите на професионално изтощаване, а това от своя страна може да намали разходите за обществено здраве и да култивира през целия трудов живот работна среда, по-благоприятна за иновациите и растежа на производителността.
- ***Представителството на колективните интереси, равенството между жените и мъжете и равните възможности, както и преходът от недеklarиран и частично декларирани труд към официална заетост са ключови хоризонтални фактори за създаването на справедлив и приобщаващ пазар на труда, който да отчита и възнаграждава приноса на всички.***
 - i. Колективното договаряне и социалният диалог изискват силни и независими социални партньори. Правата на работниците и техните представители на информиране, консултиране и участие са от съществено значение за подкрепата на приобщаващото адаптиране към настоящите и предстоящите предизвикателства на европейския пазар на труда, за да им се даде възможност да играят активна роля в предвиждането и управлението на цифровия и екологичния преход и да допринасят за справедливо разпределение на икономическите ползи, произтичащи от по-високата производителност чрез колективно договаряне. Ефективното колективно представителство на интересите на служителите и тяхното участие са от ключово значение за улесняване на всички аспекти на качествените работни места.

- ii. Осигуряването на равенство между жените и мъжете и на равни възможности — независимо от произхода и индивидуалните характеристики — позволява на всички лица да имат достъп до качествени работни места и да ги запазват, както и да напредват в кариерата си без страх от дискриминация (например въз основа на пол, възраст, увреждане, етнически произход, религия и сексуална ориентация), а с равно заплащане за равен труд и с равни възможности за професионално и личностно израстване. Това включва и адаптиране на работните места, така че да бъдат леснодостъпни и приобщаващи за хората с увреждания, като се направи необходимото за това всички работници да имат пълноценно участие и принос, с което в крайна сметка се насърчават по-динамични и приобщаващи работни места и общество.
 - iii. Освен това, когато работниците, засегнати от недекларирания или частично декларирания труд, преминат от неформалната към официалната икономика, те получават достъп до правна сигурност, право на представителство, обезщетения за социална закрила, както и адекватни доходи и справедливо възнаграждение, като по този начин повишават личната си финансова сигурност и достойнство. На обществено равнище тази промяна осигурява подобрени правни договорености за труд и данъчни приходи, като стимулира едно по-справедливо общество.
 - iv. Тези измерения могат също така да изградят доверие както в работодателите, така и в публичните институции, насърчавайки по-силно социално сближаване в допълнение към един устойчив пазар на труда.
- **Равнището и видът социална закрила, достъпни при различните форми на заетост, са неразделна част от качеството на работните места. Качествените работни места спомагат и за предотвратяване на бедността сред работещите, включително, когато е целесъобразно, чрез предоставяне на обезщетение за работещи лица с ниски доходи.**
 - i. Социалната закрила гарантира сигурност на доходите и достъп до услуги в случаи на принудителна безработица, болест, отпуск за полагане на грижи, трудова злополука, професионални заболявания, както и увреждания, а така също и за пенсионирани работници и преживели лица на по-късен етап от живота.

- ii. Всеки се нуждае от социална закрила в даден момент от трудовия си живот или след него. На практика обаче не всички икономически активни лица могат да допринасят за социалната закрила и да имат достъп до нея, тъй като правата може традиционно да са били замислени за стандартни трудови правоотношения. Самостоятелно заетите лица или лицата с нестандартни форми на заетост може да не разполагат с адекватно покритие в зависимост от специфичния за всяка държава контекст. Достъпът до адекватни и устойчиви пенсионни системи е от ключово значение за поддържането на стандарта на живот и предотвратяването на бедността в напреднала възраст, поради което също е измерение на качеството на работните места. Ето защо в пенсионните системи, свързани с доходите, е от съществено значение всички работници, включително самостоятелно заетите лица, да могат да натрупват достатъчно права през цялата си кариера. За да се подпомогнат лицата, недостатъчно обхванати от схемите за социална сигурност и изложени на по-голяма несигурност на доходите, е важно да се преодолеят пропуските в официалното покритие и да се гарантира, че тези лица могат да натрупват права на социална закрила и да имат достъп до тях. Схемите следва да осигуряват адекватно равнище на подкрепа своевременно и в съответствие с националните обстоятелства, като гарантират достоен стандарт на живот и подходящо заместване на доходите. Освен това следва да се насърчават прозрачността, опростяването и улесняването на запазването, натрупването и прехвърляемостта на правата.
- iii. Когато е необходимо, подпомагането чрез обезщетение за работещи лица с ниски доходи за хората с работни места с ниска интензивност на труда може също така да направи работата по-привлекателна чрез временно допълване на доходите с подпомагане на доходите, особено по време на кратки периоди на заетост.
- iv. В допълнение към натрупването на права на социална закрила и наличието на подпомагане на доходите, достъпът до подходящи и финансово достъпни услуги за подпомагане е от решаващо значение за насърчаване на участието на пазара на труда. Услуги като профилактичните здравни грижи — включително за психичното здраве — грижите за децата, дългосрочните грижи и програмите за благосъстояние са важни измерения на качеството на работните места, които могат да бъдат подкрепяни и чрез доходи на наети лица.

3. Следващи стъпки

Насърчаването на качеството на работните места може да засили социалната пазарна икономика на ЕС както чрез подкрепа за прилагането на Европейския стълб на социалните права, така и чрез стимулиране на производителността, като по този начин се даде възможност на работниците, а и на предприятията да просперира в условията на конкурентоспособна световна икономика. По-нататъшното подобряване на качествена заетост в съответствие с измеренията на политиките, очертани в настоящото становище, би било от полза за работниците и обществото като цяло и би могло също така да направи пазара на труда в ЕС по-привлекателен за таланти в рамките на Съюза и извън него, което е от ключово значение в контекста на демографските промени, недостига на работна ръка и световната конкуренция за умения. Тъй като през идните месеци ще бъде даден старт на нов *План на действие на Европейския стълб на социалните права* и на *Пътна карта за качествени работни места*, Комитетът по заетостта очаква с нетърпение да бъдат обсъдени бъдещите инициативи на ЕС за стимулиране на качеството на работните места и е готов — заедно със своите подгрупи — да подкрепи Съвета и Комисията при координирането на тези усилия, включително чрез приключване на работата по стабилна рамка за наблюдение на качеството на работните места в контекста на европейския семестър. Същевременно нови инициативи и действия следва да бъдат разработвани интегрирано, така че да се увеличи максимално тяхната добавена стойност, като се вземе предвид взаимното допълване със съществуващите политики на ЕС и се сведе до минимум ненужната административна тежест.

Приложение — Актуализирана рамка за измеренията на качеството на работното място

[Новостите спрямо съществуващата рамка от 2017 г. на Комитета по заетостта са подчертани]

- i. Адекватни доходи и справедливо заплащане
- ii. Сигурност на работното място и професионалното развитие
- iii. Развитие на умения и напредване в кариерата
- iv. Пригодност за заетост
- v. Здравословни и безопасни условия на труд
- vi. Благосъстояние на работното място
- vii. Работно време
- viii. Самостоятелност
- ix. Колективно представителство и организиране на интереси
- x. Равновесие между професионалния и личния живот
- xi. Равенство между мъжете и жените и равни възможности
- xii. Социална закрила
- xiii. Недеклариран или частично деклариран труд като труд, който трябва да бъде премахнат