



Брюксел, 17.12.2019 г.
COM(2019) 653 final

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

придружаващо Съобщението на Комисията

относно годишната стратегия за устойчив растеж за 2020 година

СЪДЪРЖАНИЕ

ПРЕДГОВОР.....	2
ОСНОВНИ ПОСЛАНИЯ.....	3
1. ПРЕГЛЕД НА ТЕНДЕНЦИИТЕ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ	17
1.1 Тенденции на пазара на труда	17
1.2 Социални тенденции	23
2. ОБЩ ПОГЛЕД ВЪРХУ НАБОРА ОТ СОЦИАЛНИ ПОКАЗАТЕЛИ	28
2.1. Тълкуване на набора от показатели	28
2.2. Данни, изведени от набора от социални показатели.....	31
3. ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ РЕФОРМИ — РЕЗУЛТАТИ И ДЕЙСТВИЯ НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ	37
3.1. Насока 5: Насърчаване на търсенето на работна ръка	37
3.1.1 Основни показатели	37
3.1.2 Ответни мерки на политиката	53
3.2. Насока 6: Повишаване на предлагането на работна ръка и подобряване на достъпа до заетост, умения и компетентности	57
3.2.1 Основни показатели	57
3.2.2 Ответни мерки на политиката	91
3.3. Насока 7: Подобряване на функционирането на пазарите на труда и ефективността на социалния диалог	108
3.3.1 Основни показатели	108
3.3.2 Ответни мерки на политиката	134
3.4. Насока 8: Насърчаване на равните възможности за всички, подобряване на социалното приобщаване и борба с бедността	143
3.4.1 Основни показатели	143
3.4.2 Ответни мерки на политиката	166

ПРЕДГОВОР

Изготвянето на съвместния доклад за заетостта (СДЗ) от Европейската комисия и Съвета е възложено с член 148 от Договора за функционирането на ЕС (ДФЕС). Първоначалното предложение на Европейската комисия относно този доклад е част от есенния пакет, включващ Годишната стратегия за устойчив растеж, с която се поставя началото на цикъла на европейския семестър. Съвместният доклад за заетостта представя годишен преглед на основните тенденции в заетостта и социалната сфера в Европа, както и извършените реформи в държавите членки в съответствие с насоките за политиките за заетост на държавите членки¹. Докладването относно тези реформи следва структурата на насоките: насърчаване на търсенето на работна ръка (насока 5), усъвършенстване на предлагането на работна ръка и подобряване на достъпа до заетост, умения и компетентности (насока 6), подобряване на функционирането на пазарите на труда и на ефективността на социалния диалог (насока 7) и насърчаване на равните възможности, стимулиране на социалното приобщаване и борба с бедността (насока 8).

Освен това в съвместния доклад за заетостта за 2018 г. се наблюдава изпълнението от страна на държавите членки на набора от социални показатели, създаден в рамките на Европейския стълб на социалните права. Стълбът беше обявен съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г. Той определя принципите и правата в три области: i) равни възможности и достъп до трудовия пазар, ii) справедливи условия на труд и iii) социална закрила и приобщаване. Мониторингът на напредъка в тези области е подкрепен от подробен анализ на набора от социални показатели, придружаващ стълба.

Съвместният доклад за заетостта е структуриран, както следва: въвеждаща глава (глава 1), в която се докладва за основните тенденции на пазара на труда и в социалната сфера в Европейския съюз, за да се опише ситуацията. В глава 2 се представят основните резултати от анализа на набора от социални показатели, свързани с Европейския стълб на социалните права. В глава 3 се предоставя подробно описание по държави на ключовите показатели (включително на набора от социални показатели) и политиките, прилагани от държавите членки в отговор на насоките за политиките за заетост.

¹ През юли 2018 г. Съветът на Европейския съюз прие последната актуализация на насоките в областта на заетостта, привеждайки насоките в съответствие с Европейския стълб на социалните права (Решение (ЕС) 2018/1215 на Съвета от 16 юли 2018 г. относно насоки за политиките за заетост на държавите членки).

ОСНОВНИ ПОСЛАНИЯ

Европа бележи напредък в постигането на резултати във връзка с европейския стълб на социалните права. Според набора от социални показатели, придружаващ стълба, тенденциите, свързани с пазара на труда и социалната сфера, продължават да бъдат положителни за 9 от 14-те водещи показателя. Останалите пет показателя се запазиха стабилни или слабо се влошиха в сравнение с предишната година (преждевременно напускащите системата на образованието или обучението, разликата в заетостта между жените и мъжете, въздействието на социалните трансфери върху намаляването на бедността и неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи). По отношение на повече от половината водещи показателя беше отчетено сближаване между държавите членки в различна степен. При всички държави членки с изключение на Нидерландия поне един от показателите е значително под средното (или се наблюдава съществена отрицателна тенденция).

Наборът от социални показатели отчита положителни тенденции на пазара на труда и в социалната област в ЕС, но продължават да са налице и предизвикателства

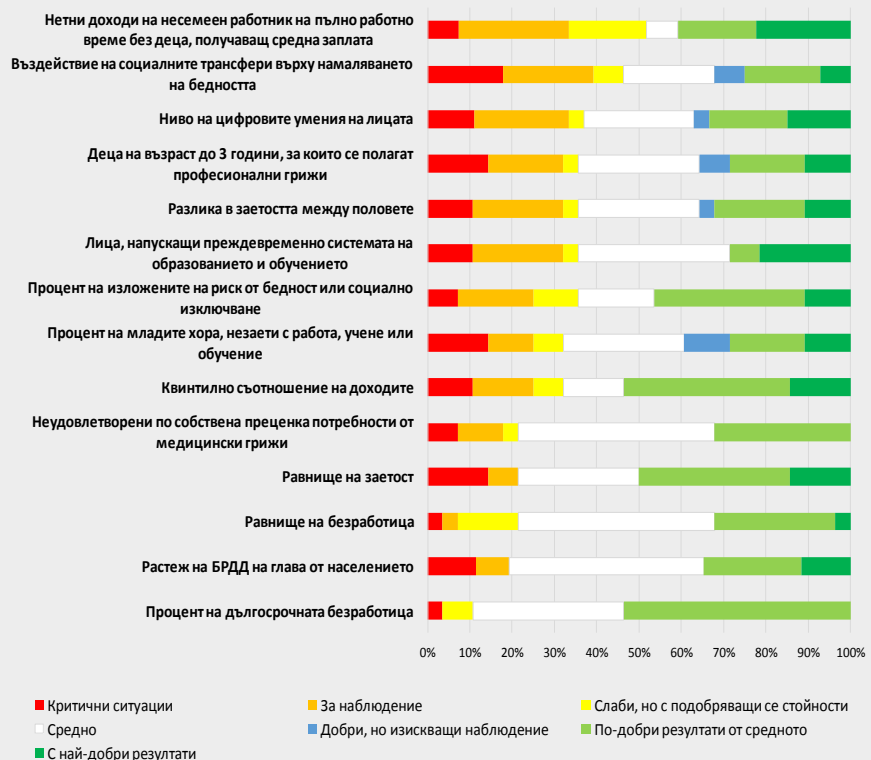
9 от 14 водещи показателя подобриха средната си стойност през миналата година

14 държави членки

имат поне по една „критична ситуация“, колкото и в СДЗ за 2019 г.

Нетните доходи на несемеен работник, получаващ средна заплата, е показателят с най-много предизвикателства

Оценка на водещите показатели в набора от социални показатели, ноември 2019 г.



Източник: Служби на Комисията, използващи данни на Евростат и ОИСР

Заетостта продължава да нараства, но с по-бавни темпове в сравнение с предишните години. През третото тримесечие на 2019 г. 241,5 милиона души са били ангажирани с трудова дейност в ЕС — най-високото равнище, достигано досега. По-

възрастните и висококвалифицираните работници продължават да бъдат основните фактори за нарастването на заетостта. В резултат на икономическото забавяне се очаква растежът на заетостта да бъде по-умерен през оставащото тримесечие на 2019 г. и през 2020 г. Поради това понастоящем се предвижда, че през 2020 г. равнището на заетост на лицата между 20 и 64 години ще се доближи до целта от 75 %, заложена в стратегията „Европа 2020“, но ще остане малко под нея.

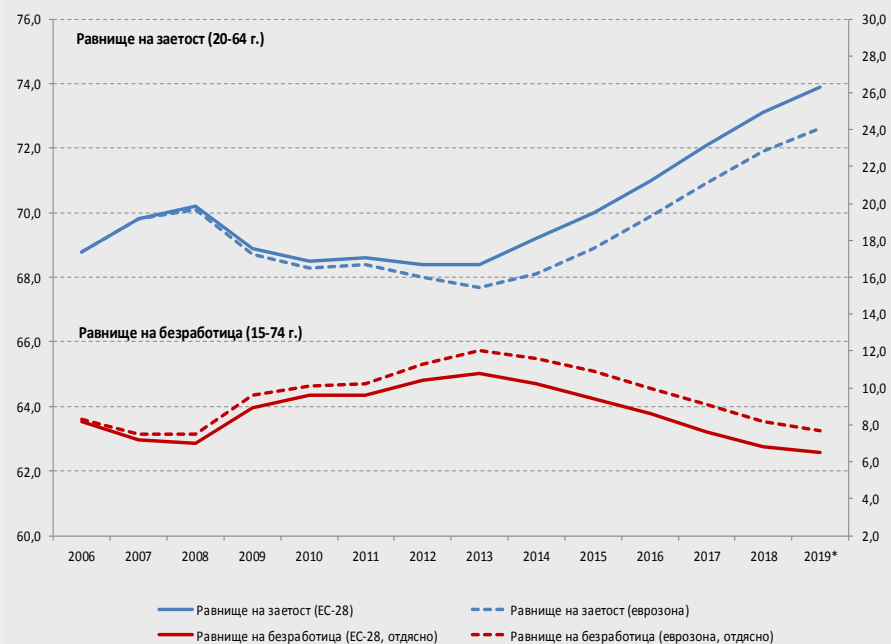
Пазарът на труда отбелязва най-доброто си функциониране, отчитано досега

241,5
милиона
заети лица
през третото
тримесечие на
2019 г.

+ 17
милиона
допълнителн
и лица в
заетост в
сравнение с
най-ниската
точка в
средата на
2013 г.

73,9 %
заетост през
второто
тримесечие на
2019 г.

Равнища на заетост и безработица в ЕС и еврозоната



*средна стойност за първото и второто тримесечие, сезонно коригирани. Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

През третото тримесечие на 2019 г. **безработицата достигна рекордно ниско равнище** — 6,3 %. Сближаването между държавите членки към по-ниски равнища на безработица продължи. Безработицата сред младите хора и дълготрайната безработица също намаляват, въпреки че в някои държави членки продължават да бъдат високи. Недостигът на работна ръка е най-видим в държавите членки с ниска безработица, въпреки че делът на дружествата, изправени пред недостиг на работна ръка, започва да намалява вследствие на икономическото забавяне.

В държавите с ниска безработица се наблюдава недостиг на работна ръка

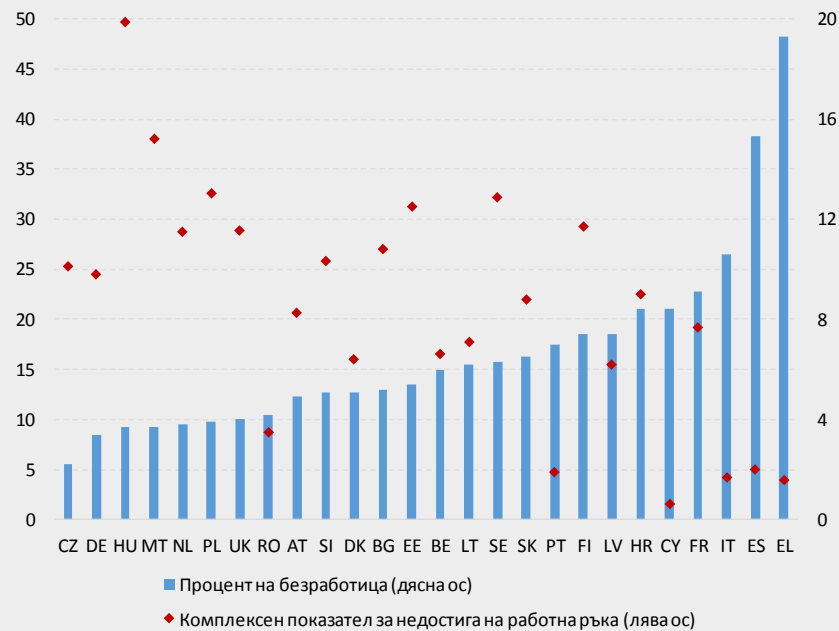
15,6 милиона безработни през третото тримесечие на 2019 г. (с 11 милиона по-малко от върховата стойност през 2013 г.)

6,3 % безработица през третото тримесечие на 2019 г.

2,5 % дълготрайна безработица (> 12 месеца)

14,4 % безработица сред младите хора през третото тримесечие на 2019 г.

Показател за недостига на работна ръка (вляво) и равнище на безработица (вдясно) — 2018 г.



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“ и Проучване сред бизнеса и потребителите.
Комплексният показател обхваща всички отрасли (вж. „Развитие на пазара на труда и в областта на заплахата“, 2019 г.).

През 2018 г. **броят на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, продължи да намалява трайно** за шеста последователна година. Само през тази година лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, са били с около 2,7 милиона по-малко, отколкото през предишната година. По-специално, делът на понасящите тежки материални лишения и делът на живеещите в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност продължиха да намаляват съществено, което се дължи на надеждното функциониране на пазара на труда. Въпреки това делът на лицата, изложени на риск от бедност (показател за относителната бедност), се запази до голяма степен непроменен спрямо 2017 г. Ако общата тенденция се запази с този темп, до 2020 г. изложените на риск от бедност или социално изключване в ЕС ще намалеят с около 13 милиона души в сравнение с 2008 г. (спрямо целта от 20 милиона, заложена в стратегията „Европа 2020“). Някои групи от населението, особено децата и хората с увреждания, са изправени пред значително по-голям риск от бедност или социално изключване.

Делът на ИРБИ намалява поради спад на понасящите тежки материални лишения и подобряване на условията на пазара на труда

110 милиона

изложени на риск от бедност или социално изключване, със 7 милиона по-малко, отколкото през 2008 г.

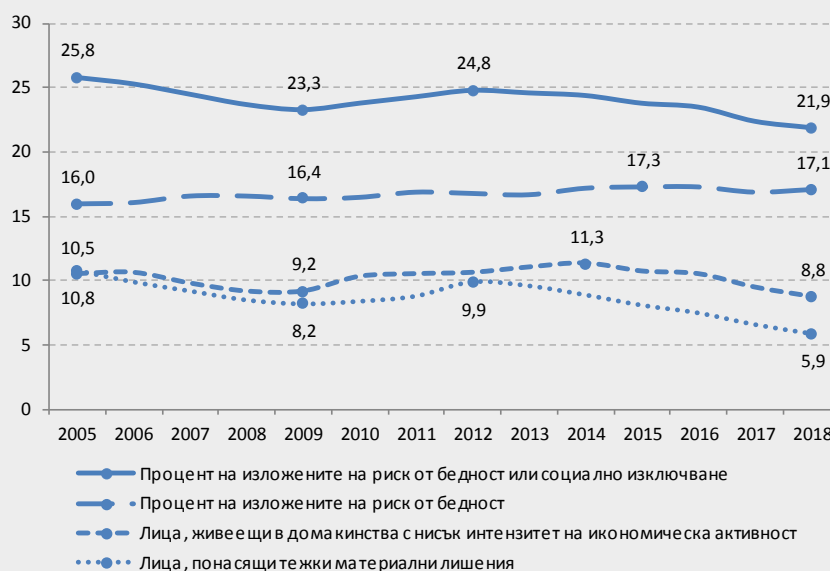
24,3 % от

децата са изложени на риск от бедност или социално изключване, повече от средното

21 %

е делът на общия доход на най-долните 40 % от населението

Процент на изложените на риск от бедност или социално изключване и неговите подкомпоненти в ЕС



Източник: Евростат, SILC (Статистически данни на ЕС за доходите и условията на живот).

Като цяло неравенството по отношение на доходите леко се увеличи и продължава да бъде на високо равнище в сравнение с периода отпреди кризата въпреки относително положителния резултат, когато се прави съпоставка в международен план. Средно за ЕС най-богатите 20 % от домакинствата имат доход, надвишаващ с около пет пъти дохода на най-бедните 20 % от домакинствата. През 2018 г. това съотношение леко се увеличи след слаб спад през предишната година. С малки изключения държавите членки с най-голямо неравенство в доходите отбелязаха допълнително увеличаване на това неравенство през 2018 г. Делът на доходите на 40 % от населението с по-ниски доходи се запази до голяма степен непроменен през 2018 г. след отчетеното нарастване през 2017 г. За борба с неравенствата в доходите е необходимо държавите членки да предприемат действия в различни области, сред които проектирането на данъчните и осигурителните системи, определянето на (минимална) работна заплата, насърчаването на равните възможности в образованието и обучението от ранна детска възраст, гарантирането на достъп до качествени услуги на достъпни цени, насърчаването на равенството между половете и преодоляването на регионалните различия.

Равенството между половете продължава да представлява предизвикателство. Разликата в заетостта (11,6 процентни пункта през 2018 г.) и разликата в заплащането (16,2 % през 2017 г.) на жените и мъжете са значителни и почти без промяна от 2013 г. насам. Продължава да има големи различия между държавите членки. Родителството и

отговорностите за полагане на грижи, съчетани с ограничения достъп до услуги за полагане на грижи за деца и други услуги (за полагане на грижи), както и факторите от парично естество, възпиращи участието на пазара на труда, са основните причини за по-ниската заетост сред жените. В повечето държави членки родителството се отразява отрицателно на равнището на заетост при жените, докато при мъжете е обратното. Налице са разлики в заплащането въпреки че средно жените имат по-висока квалификация от мъжете. Често впоследствие тези разлики водят до разлики в пенсиите. Няколко държави членки предприемат действия за подобряване на достъпа до качествени услуги за полагане на грижи на достъпни цени, но все още са налице предизвикателства. Само в ограничен брой държави са налице конкретни мерки за преодоляване на разликата в заплащането на жените и мъжете, като тези мерки са свързани най-вече с прозрачността на заплащането.

Неравенствата в заетостта и заплащането на жените и мъжете продължават да бъдат съществени

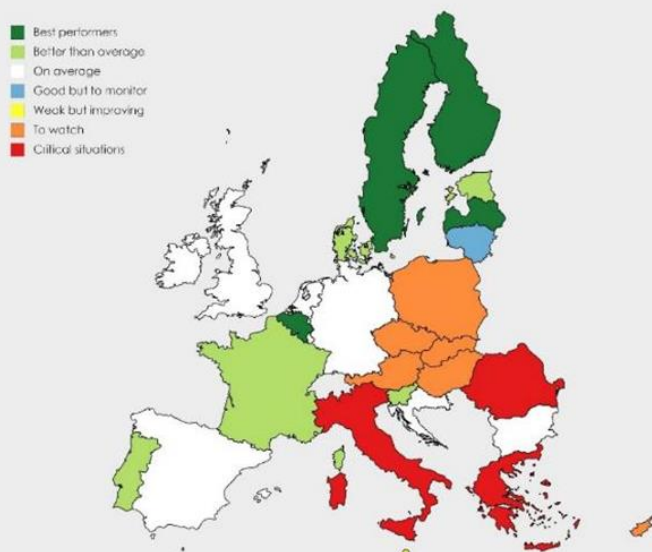
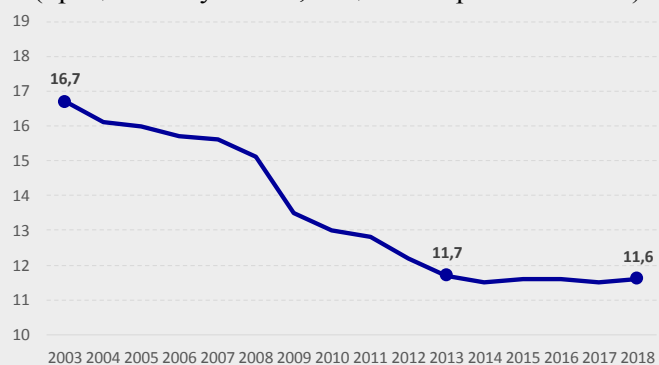
11,6 процентни пункта
разлика в заетостта между
половете през 2018 г., почти
 стабилна от 2013 г.

9,2 процентни пункта
въздействие на родителството
върху заетостта (по-ниска
 заетост при жените с малки деца
 в сравнение с жените без деца)

16,2 %
разлика в заплащането между
половете
 (по-ниско заплащане за жените,
 отколкото за мъжете) през 2017 г.

35,2 %
разлика в пенсиите между
половете (по-ниска пенсия за
 жените, отколкото за мъжете)
 през 2017 г.

Разлика в заетостта между половете 2003-2018 г.,
 на равнище ЕС и по държави (2018)
 (процентни пунктове, лица на възраст 20 – 64 г.)



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

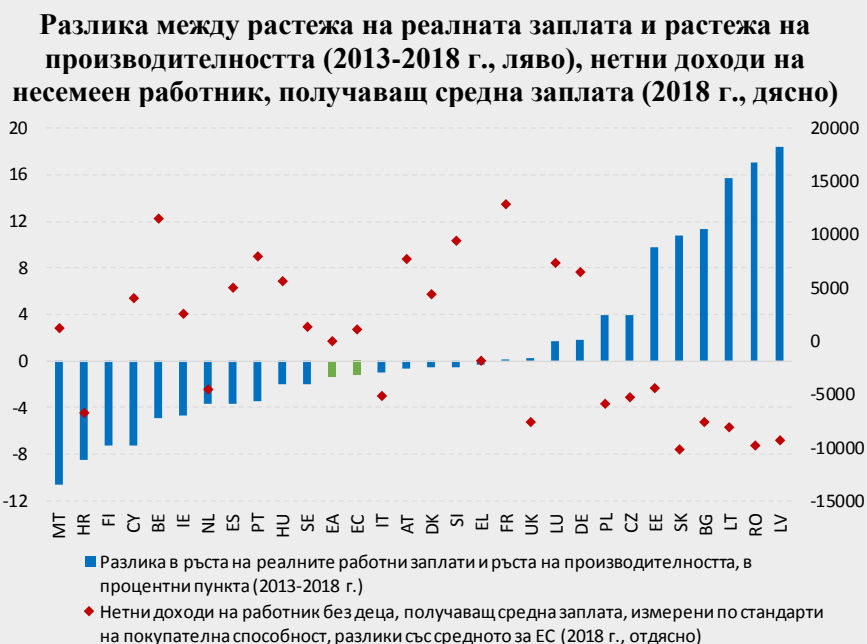
Растежът на работните заплати се ускори през 2018 г., но като цяло се запазва умерен. През 2018 г. (и 2019 г.) реалните работни заплати догониха нарастването на производителността. През предходните четири години увеличението им беше малко под растежа на производителността в повечето държави членки от еврозоната. Растежът на работните заплати беше по-бърз (и по-висок от растежа на производителността) в държавите от Централна и Източна Европа, което допринесе за сближаване във възходяща посока. Понастоящем обаче в много държави членки от Централна и Източна Европа нетните доходи на работник, получаващ средна заплата (коригирана заради разликите в покупателна способност), продължават да бъдат значително по-ниски от средното за ЕС според набора от социални показатели. Балансираният и траен растеж на работните заплати следва да бъде съобразен с условията на пазара на труда и развитието на производителността в средносрочен план, като едновременно с това се вземат под внимание евентуалните последици за разходната конкурентоспособност и се зачита независимостта на социалните партньори.

В няколко държави членки е налице възможност за реален растеж на работните заплати

+ 1,1 %
реален растеж на заплатите през 2018 г. в ЕС (+0,7% в еврозоната)

9,5 %
от работниците са изложени на риск от бедност в ЕС

16,2 %
бедност сред работещите на временен договор



* Страните са подредени според разликата между растежа на реалното възнаграждение и растежа на реалната производителност. Данните за Ирландия са за периода 2015-2018 г.

Източник: Евростат, база данни АМЕСО на Европейската комисия

Бедността сред работещите се запазва на високи равнища в много държави членки. Тя е значително по-висока при домакинствата с членове, работещи на непълно работно време или на временни договори. Адекватните минимални заплати, независимо дали са законоустановени или резултат от колективно договаряне, могат да допринесат за предотвратяване на бедността сред работещите, да намалят неравенството на заплатите и да подпомогнат съвкупното търсене. През 2019 г. минималните заплати нараснаха в почти всички 22 държави членки, в които е налице законоустановена минимална заплата.

Образованието, обучението и уменията имат съществено влияние върху перспективите за работа на хората. Средно в ЕС заетостта е 56,1 % за лицата, които не са завършили горния курс на средното образование, 73,4 % за лицата със средно равнище на професионална квалификация и 84,5 % за лицата с висше образование. За адаптиране към промените в икономиката и на пазара на труда, както и към

екологичния преход, са необходими непрестанно повишаване на квалификацията и преквалификация. Въпреки все по-голямото осъзнаване на предизвикателството и броя на инициативите, стартирани в държавите членки, през последното десетилетие нарастването на участието на възрастните в свързани с обучение дейности беше ограничено и само няколко държави членки успяха да постигнат по-значително подобрене. Това участие се запазва особено слабо (под 5 %) при нискоквалифицираните възрастни.

Въпреки че уменията са от основно значение за пригодността за заетост във всички държави — членки на ЕС, участието в обучение за възрастни продължава да бъде слабо

Равнища на заетост през 2018 г. по постигнато образователно ниво
(процентни пунктове, лица на възраст 20 – 64 г.)

28,4 процентни пункта

разлика между заетостта на **нискоквалифицираните и висококвалифицираните работници**

40,7 %

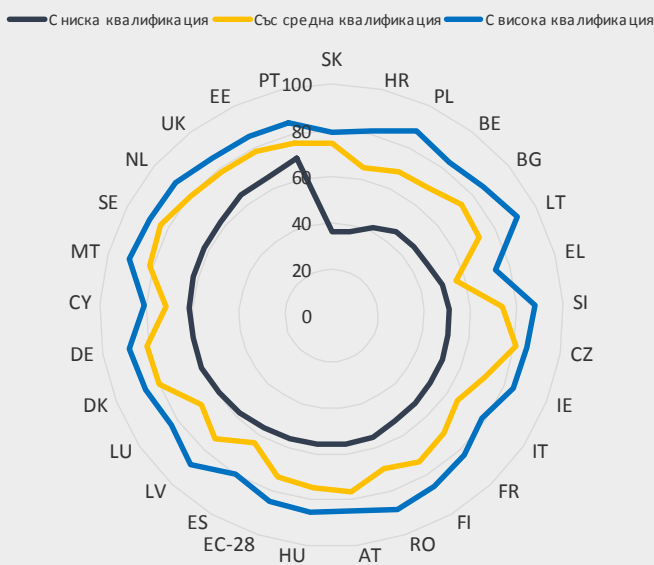
от населението на възраст 30—34 г. са завършили успешно **висше образование** (надвишавайки целта от стратегията „Европа 2020“)

11,1 %

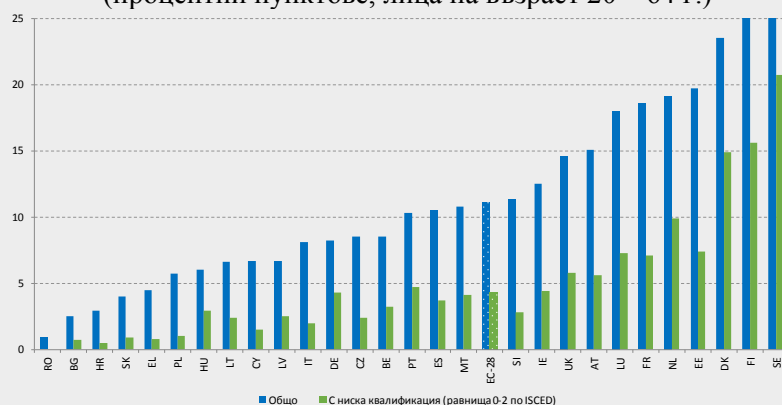
от лицата на възраст 25-64 г. участваха в **обучение за възрастни** през 2018 г.

Само 4,3 %

от възрастните с **ниска квалификация** участваха в обучение за възрастни в ЕС през 2018 г.



Дял на възрастните, участващи в обучение през 2018 г., общо и нискоквалифицирани
(процентни пунктове, лица на възраст 20 – 64 г.)



Източник: Евростат.

По отношение на временната заетост в държавите членки се наблюдават съществени разлики, въпреки че през последните години тя се задържа относително стабилна на средно ниво от около 14 %. Продължават да са налице предизвикателства, свързани с това да се гарантира, че временните договори, които не са по желание на работника, са трамплин към заетост на безсрочен трудов договор, като се избягва редуването на безработица и несигурни работни места. В някои държави членки се извършват реформи с цел да се постигне баланс между гъвкавост и сигурност. В някои случаи тези реформи включват въвеждането на по-строги условия за използването на временни договори и на по-голяма яснота относно условията на труд.

Временните договори често не са трамплин

14,2 %

дял на наетите
лица на временни
договори през 2018
г.

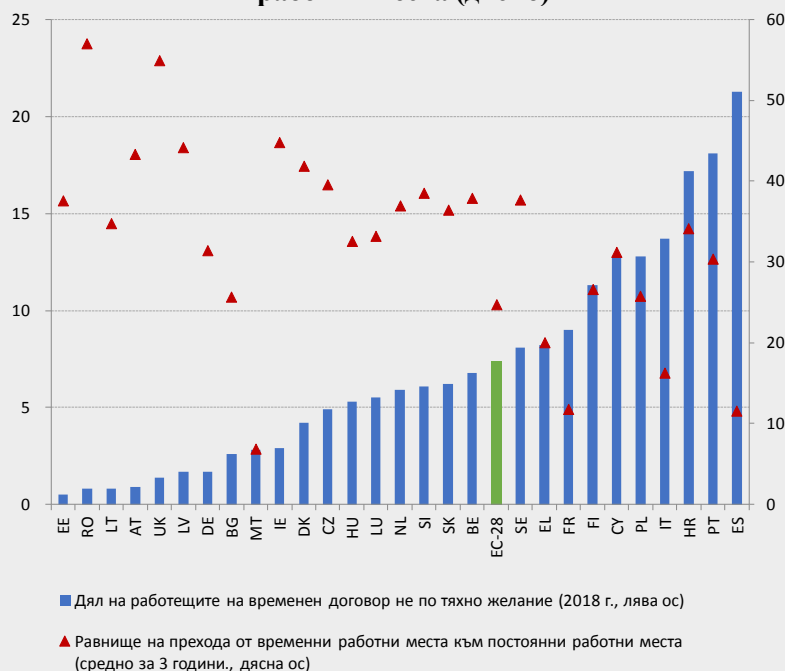
53 %

от всички
временно наети
лица работят на
временни
договори **не по
тяхно желание**

25,6 %

от всички
временно наети
лица **на
постоянна
работа в
рамките на една
година**

Временно наети лица не по тяхно желание като дял от всички наети лица (ляво) и дял на преминаване към постоянни работни места (дясно)



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Работата през платформа е нововъзникваща форма на заетост на европейските пазари на труда. Анализ на Съвместния изследователски център на Европейската комисия, основан на изследването COLLEEM II, което обхваща над половината държави членки, показва, че 1,4 % от работниците в тези държави са предоставяли трудови услуги чрез платформи като основна работа през 2018 г. Смята се, че една трета от работата през платформа в ЕС е от трансгранично естество. Условието на труд на работещите през платформа се различават съществено, например в зависимост от техния правен статут (работник или самостоятелно заето лице), вида на извършваните от тях задачи и бизнеса модела на дружеството майка. Въпреки че предоставя нови възможности за заетост и за развиването на иновативни бизнес модели, увеличаването на работата през платформа поставя на изпитание действащите практики на пазара на труда и правни уредби (например по отношение на запазването на условията на труд, достъпа до колективно договаряне и достъпа до системите за социална защита), които често не са адаптирани към новите развития. Освен това се повдигат нови въпроси относно използването на личните данни и управлението на алгоритми.

Публичните служби по заетостта играят централна роля за изпълнението на политиките в областта на заетостта и улесняването на напасването на профилите на търсещите работа лица с потребностите на работодателите чрез предоставянето на насоки и активна подкрепа. Държавите членки предприеха действия за засилване на предоставянето на индивидуализирани услуги и полагат усилия за опростяване и засилване на координацията между службите. Функцията на публичните служби по заетостта на посредници обаче е все още неравномерна в различните държави членки. Продължават да се наблюдават предизвикателства във връзка с достигането до хората, които са най-откъснати от пазара на труда. Успоредно с това се запазват усилията за засилване на сътрудничеството и обмяна на информация и най-добри практики по линия на Европейската мрежа на публичните служби по заетостта.

При няколко държави членки има възможност за подобряване на напасването на профилите на търсещите работа лица с потребностите на работодателите посредством публичните служби по заетостта

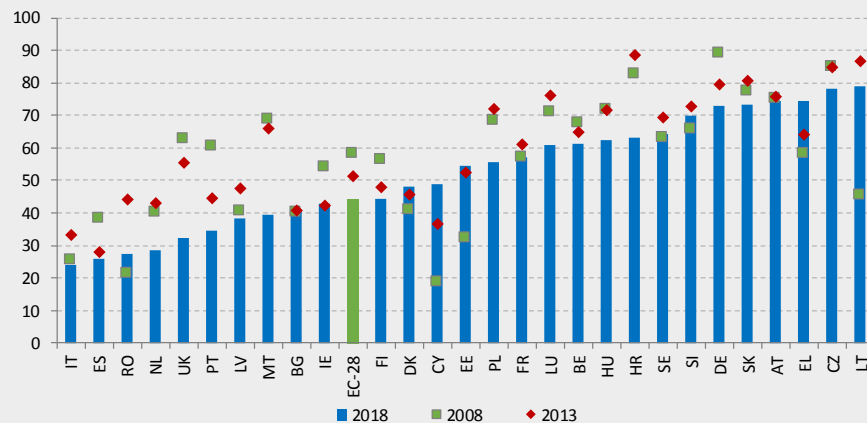
44,3 %

от
безработните
използват
публични
служби по
заетостта за
търсене на
работа

21,6 %

от
безработните
използват
частни
служби по
заетостта

Дял на безработните, използващи публични служби по заетостта за търсене на работа



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Жилищните разходи са прекомерно високи за голям (макар и намаляващ) дял от домакинствата. За всеки десети европейец жилищните разходи са непосилно бреме. Не е изненада, че най-засегнати са домакинствата с най-ниски доходи и хората, живеещи в градовете. Броят на обитателите на жилища с изключително лоши условия се запазва стабилен, като в някои държави членки от Централна и Източна Европа, където проблемите с качествено жилищно настаняване са по-силно изразени, този брой намаля. Въпреки тези подобрения значителен дял от домакинствата в тези страни обитават жилища с лоши условия. Бездомните хора — най-крайната форма на изключване от жилищно настаняване — се увеличиха през последното десетилетие в повечето държави членки. За преодоляването на това предизвикателство много държави членки приеха стратегии за интегрирани действия в отговор на бездомничеството и лишаването от достъп до жилищно настаняване. Все повече се отчита значението на службите за предотвратяване на тези практики и на засиленото сътрудничество както на нивото на политиките, така и на нивото на работа на службите.

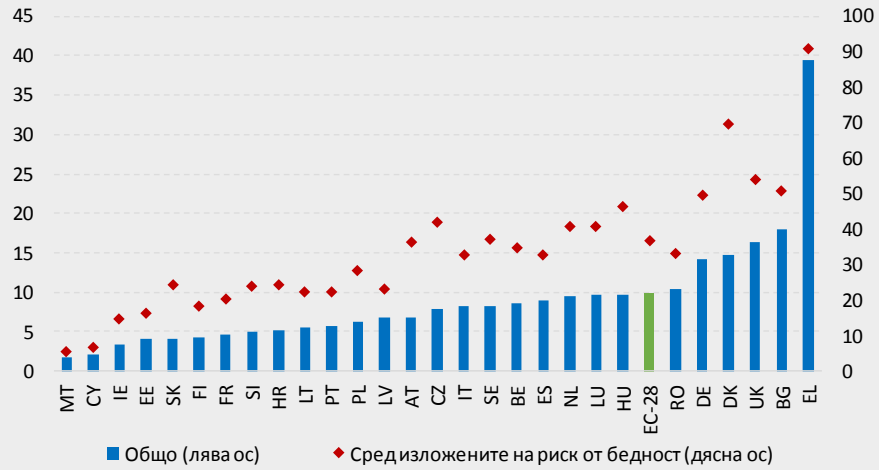
Прекомерните жилищни разходи са предизвикателство в няколко държави членки

Всеки 10-и европейец е прекомерно натоварен с жилищни разходи

3,9 % от населението обитават жилища с много лоши условия

1,9 % нямат нито баня, нито душ в жилището си

Дял на населението, живеещо в домакинства, в които жилищните разходи представляват над 40 % от располагаемия доход на домакинството, 2018 г.



Източник: Евростат, SILC (Статистически данни на ЕС за доходите и условията на живот).

Системите за социална защита са в процес на модернизиране — редица държави членки разширяват обхвата им и ги адаптират към контекста. Все още обаче има групи (а именно самостоятелно заетите лица и работниците с нестандартни трудови договори), които се сблъскват с трудности, като по-голяма икономическа несигурност с ограничен достъп до социална закрила. Средно въздействието на социалните трансфери (с изключение на пенсиите) върху намаляването на бедността намаля през 2018 г. Освен това рискът от изпадане в бедност и дълбочината на бедността за хората, живеещи в (почти) безработни домакинства, продължиха да нарастват. Средно едва около една трета от краткосрочно безработните лица получават обезщетения за безработица. Във всички държави членки са въведени схеми за минимални доходи, но се наблюдават съществени разлики в това доколко са адекватни тези схеми.

Подобряването на обхвата и адекватността е от основно значение за модернизирането на системите за социална защита

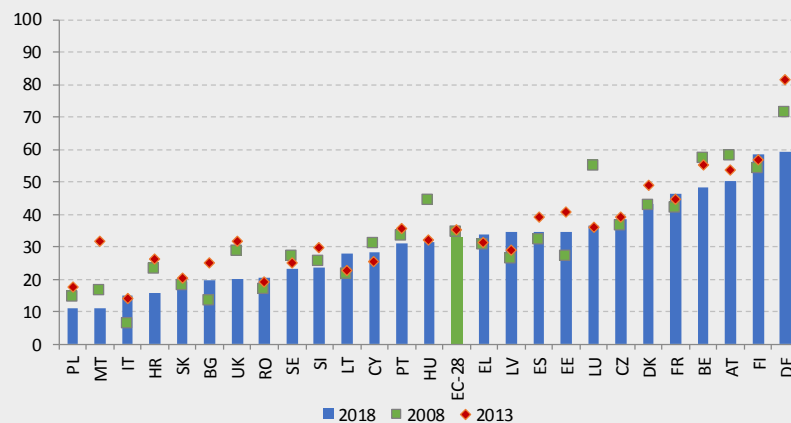
Обхват на обезщетенията за безработица при краткосрочно безработните лица (<12 месеца)

Средно социалните трансфери (с изключение на пенсиите) намаляват бедността с **33,2 %**

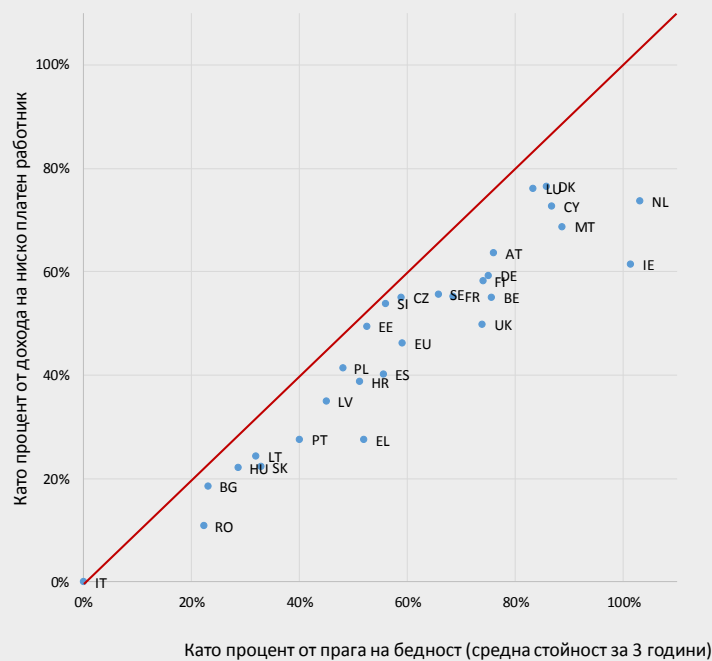
32,9 % от краткосрочно безработните (<12 месеца) получават обезщетения за безработица

В 8 държави членки самостоятелно заетите лица нямат достъп до защита срещу безработица

В 2 държави членки нетният доход на получателите на минимални доходи е над националния праг на бедността



Нетен доход на получателите на минимални доходи (данъчна година 2017)



Бележка: От 2018 г. в Италия също има схема за минимални доходи. За нископлатен работник се смята лице, което получава 50 % от средната работна заплата и работи на пълно работно време.

Източник: Анализ на Европейската комисия въз основа на данни на Евростат

Вследствие на демографските промени адаптирането на пенсионната система, здравеопазването и системите за дългосрочни грижи е безспорна необходимост. Населението в трудоспособна възраст в ЕС вече намалява като средна стойност и се очаква тази тенденция да се запази. В 11 държави членки то ще намалее с повече от 3 % през следващите 5 години. Същевременно се очаква коефициентът на възрастова зависимост значително да се увеличи, което ще накара държавите членки да предприемат действия за модернизиране на своите пенсионни системи, здравеопазване и системи за дългосрочни грижи, осигурявайки едновременно с това достъп до висококачествени услуги. Въпреки че капацитетът на пенсиите за заместване на доходите и предотвратяване на бедността се различава значително в държавите членки, въпросът за осигуряването на адекватни пенсии придобива все по-голяма важност в дискусиите относно политиките. Същевременно стимулирането на достъпа до системите за дългосрочни грижи и на тяхната устойчивост е изключително предизвикателство, тъй като понастоящем много държави членки разчитат в голяма степен на неформалните грижи. В резултат на това много от тях предприеха реформи за повишаване на броя на лицата, полагащи грижи, и за подобряване на положението на лицата, полагащи неформални грижи (повечето от които са жени).

Вследствие на застаряването на населението е необходимо модернизиране на пенсионните и здравните системи и системите за дългосрочни грижи

1,7 %

от населението смятат, че **потребностите им от медицински грижи не са удовлетворени**

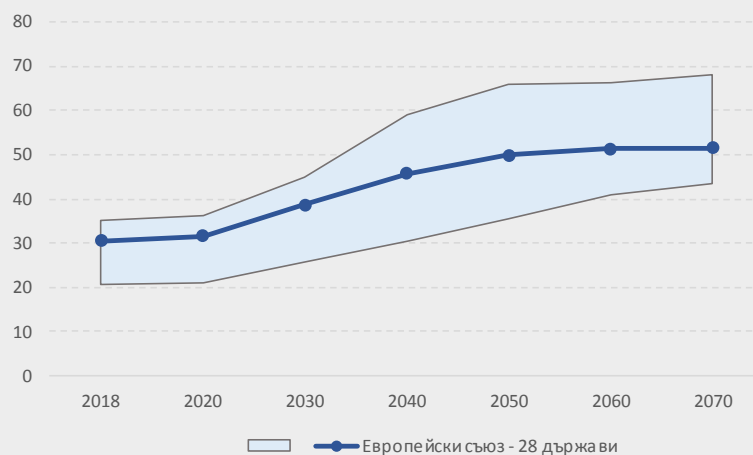
10,2

години живот в добро здраве на **65-годишна възраст** за жените и **9,8** за мъжете

От 3 през 2018 г. на 2 през 2050 г.

ще намалее броят на работещите възрастни, допринасящи за издръжката на един пенсионер

Коефициент на възрастова зависимост (съотношение на броя на хората на възраст над 65 години спрямо тези на възраст 15—64 г.) в ЕС



Бележка: изразен в 100 лица в работоспособна възраст (15—64 г.)

Зоната в светло синьо очертава минималните и максималните предвидени стойности годишно.

Източник: Евростат, базови прогнози

Укрепването на социалната пазарна икономика върви ръка с ръка с подобряването на качеството на социалния диалог. Участието на социалните партньори в разработването и прилагането на политиките за заетост и социалните политики, както и на реформите в тези политики, е признато в насоките за заетостта. Като цяло качеството на участието на национално и регионално равнище се запази стабилно в повечето държави членки, въпреки че продължава да има различия между отделните държави. Освен това въпреки че при цялостното участие на социалните партньори в процеса на европейския семестър беше отбелязан бавен напредък, все още е налице възможност за допълнително развиване. По-специално това ще изисква в някои държави членки по-предвидими и съществени обмени във връзка с изготвянето на националните програми за реформи, включително по отношение на определените срокове.

1. ПРЕГЛЕД НА ТЕНДЕНЦИИТЕ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

В настоящия раздел е представен преглед на тенденциите и предизвикателствата на пазара на труда и в социалната сфера в Европейския съюз, като е предоставен подробен анализ на основните трудови и социални области на политиката. Подробен преглед по държави членки са представени в следващите раздели на доклада.

1.1 Тенденции на пазара на труда

През 2018 г. броят на заетите лица се увеличи за пета поредна година, макар и с по-бавни темпове, отколкото през 2017 г. (т.е. с 1,3 % в сравнение с 1,6 %). Общата заетост продължи да нараства с умерен темп през първите три тримесечия на 2019 г. и достигна 241,5 милиона² през третото тримесечие на 2019 г. — приблизително с 2,1 милиона повече, отколкото преди повече от една година, и най-високото равнище, достигано досега в ЕС. На годишна основа се предвижда общата заетост да се увеличи с 1 % през 2019 г. и 0,5 % през 2020 г.³ В сравнение с най-ниското равнище, отчетено през първото тримесечие на 2013 г., повече от 17 милиона души са намерили работа в ЕС, включително 11 милиона в еврозоната.

Равнището на заетост на лица на възраст 20—64 г. продължава да нараства в посока към целта, заложена в стратегията „Европа 2020“. През 2018 г. то се е увеличило с един процентен пункт до 73,2 % средно годишно и е достигнало 73,9 % през второто тримесечие на 2019 г., което е с 0,8 процентни пункта повече, отколкото през същото тримесечие на предходната година. Равнището на заетост нарасна със същото темпо в еврозоната, с 0,8 процентни пункта на година до 72,7 % през второто тримесечие на 2019 г. Това са най-високите равнища, достигани някога както в ЕС, така и в еврозоната. Ако положителната тенденция продължи с този темп, ЕС ще е в добра позиция да достигне целта си за равнище на заетост от 75 %. При все това настоящото забавяне на икономическата активност, заедно със затягането на пазарите на труда в някои държави членки, показва, че равнището на заетост може да се увеличи по-бавно през следващите тримесечия на 2019 г. и през 2020 г. и в крайна сметка да се доближи до целта за 2020 г., без да я постигне⁴.

Положителната тенденция при равнището на заетостта беше съпроводена от увеличаване на участието на пазара на труда. Равнището на активност на възрастовата група 20—64 г. достигна 78,7 % в ЕС и 78,5 % в еврозоната през второто тримесечие на 2019 г. (съответно от 78,4 % и 78,3 % една година преди това). Както и през предходните години, увеличението на участието на пазара на труда се дължи до

² Данните за общата заетост са от националните сметки (вътрешна концепция), а други данни са от „Наблюдение на работната сила“. В целия раздел са използвани сезонно коригирани тримесечни стойности.

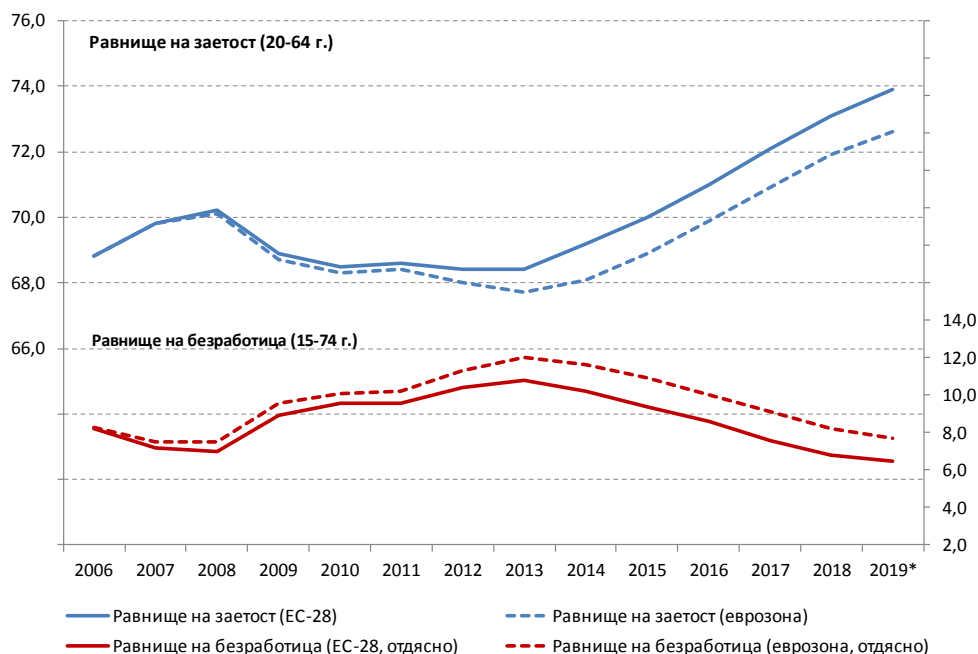
³ Според икономическата прогноза на Комисията от есента на 2019 г.

⁴ Според Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на заетостта за 2019 г. и годишния доклад за резултатите в областта на заетостта за 2019 г. на Комитета по заетостта (EMCO) равнището на заетостта ще достигне 73,8 % през 2019 г. и 74,3% през 2020 г. (на базата на икономическата прогноза на Комисията от пролетта на 2019 г. и прогнозите на Евростат за населението от 2015 г.).

голяма степен на по-възрастните работници (на възраст 55—64 г.) и в по-малка степен на жените.

Фигура 1: Равнищата на заетост и безработица отчитат най-добрите резултати в ЕС досега

Равнища на заетост и безработица в ЕС и еврозоната



*средна стойност за първото и второто тримесечие, сезонно коригирани.

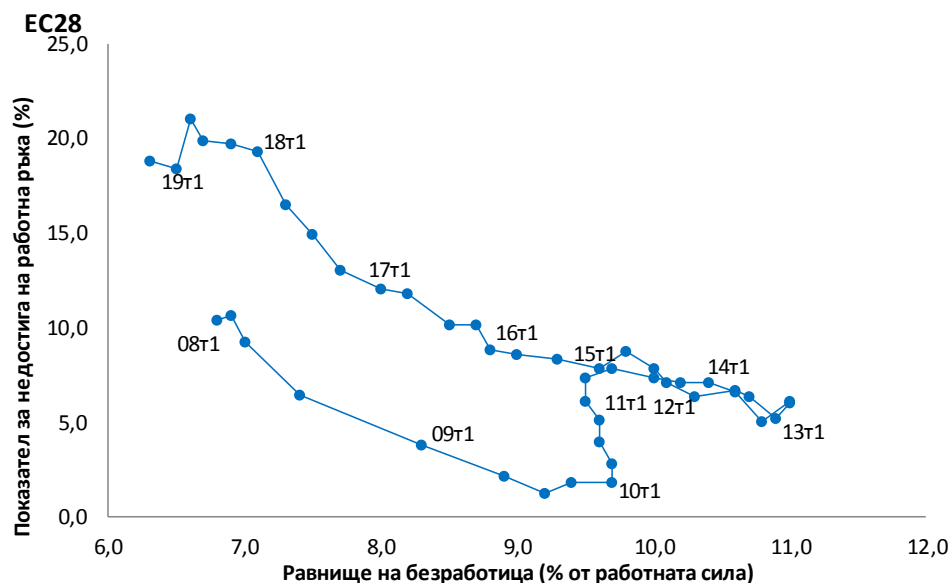
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Общият брой отработени часове нараства по-бавно, но стабилно и успя да надхвърли върховата стойност от 2008 г. От началото на възстановяването през 2013 г. броят на заетите лица се увеличи значително по-бързо от броя на изработените часове (между второто тримесечие на 2013 г. и второто тримесечие на 2019 г. първият показател се повиши с 7,7 %, а вторият показател — с 7,1 %). Това отразява отчасти дългосрочен структурен спад, изострен от увеличаване на работата на непълно работно време (не по желание на работника) в периода след кризата и от пренасочване на заетостта към сектори с по-нисък интензитет на работните часове. Въпреки това обемът на отработените часове нарасна през 2018 г., като за първи път надвиши с 0,8 % върховото равнище от 2008 г.

Безработицата продължи да намалява през 2018 г. и през първите три тримесечия на 2019 г. Силното създаване на работни места в контекста на умерено увеличаване на участието на пазара на труда доведе до допълнително намаляване на безработицата. През третото тримесечие на 2019 г. безработицата (15—74 г.) се понижи до 6,3 % в ЕС и 7,5 % в еврозоната от съответно 6,7 % и 8 % една година по-рано. В абсолютни стойности това съответства на 15,6 милиона безработни лица в ЕС — с около 1 милиона по-малко, отколкото през същото тримесечие на предходната година, и с почти 11 милиона по-малко от върховата стойност, наблюдавана през второто тримесечие на 2013 г. Въпреки спада на безработицата във всички държави членки през последната година, продължава да е налице значителна разнородност (както е показано в раздел 3.1.1), като в някои държави безработицата е много ниска (и с малки маржове за допълнителни подобрения), а други държави са все още далеч от минималните си стойности отпреди кризата.

Фигура 2: Въпреки че дружествата отчитат голям недостиг на работна ръка, има признаци за подобряване на съответствието между търсенето и предлагането на работна ръка на пазара на труда

Крива на Бевъридж в ЕС



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“ и проучване сред бизнеса и потребителите.
Забележка: сезонно коригирани данни.

Въпреки лекия спад в сравнение с преди една година, недостигът на работна ръка е на високо равнище. От началото на възстановяването делът на предприятията, които посочват наличието на работна ръка като фактор, ограничаващ производството⁵, се увеличава постоянно в ЕС — от около 5 % в края на 2012 г. до около 20 % през 2018 г. Кривата на Бевъридж⁶ (фигура 2) показва, че подобно увеличение е съпроводено от продължаващо намаляване на безработицата, въпреки че външната промяна в кривата, която се наблюдава между 2010 г. и 2013 г., сочи по-ниска ефективност на съответствието между търсенето и предлагането на работна ръка в периода след кризата в сравнение с периода отпреди кризата⁷. Предвид неотдашното забавяне на икономическия растеж, броят на дружествата, отчитащи недостиг на работна ръка, намалва леко през 2019 г., а безработицата продължи да спада, както беше посочено по-горе. Въпреки че е рано да се прецени дали кривата на Бевъридж показва промяна в тенденцията, данните от последните тримесечия показват изместване навътре, което е в съответствие с цялостното подобрене на съответствието между търсенето и предлагането на работна ръка (въпреки че положението съществено се различава в отделните държави членки).

Дълготрайната и младежката безработица също продължават да намаляват. Продължаващото подобрене на условията на пазара на труда доведе до намаляване на

⁵ Този показател е част от Проучването сред бизнеса и потребителите в ЕС.

⁶ Кривата на Бевъридж е графично представяне на връзката между безработицата и мярка за измерване на свободните работни места (процента на свободните работни места или, в този случай, показател за недостига на работна ръка).

⁷ Вж. „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в ЕС“, 2019 г.

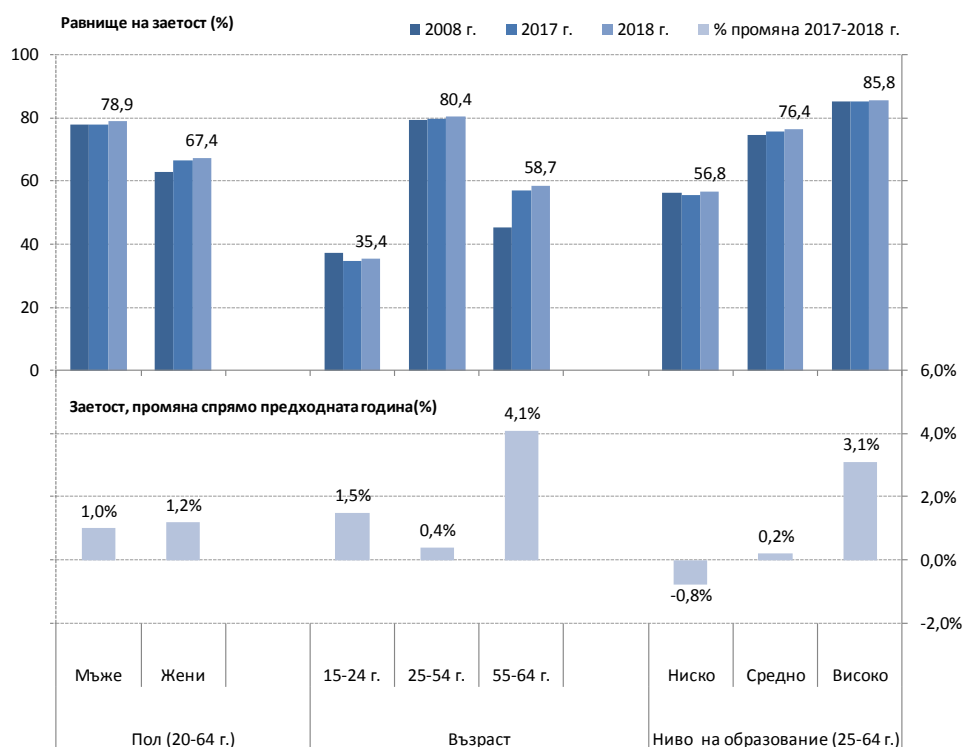
броя на дълготрайно безработните лица (т.е. тези, които са безработни в продължение на повече от една година). Броят на хората в тази ситуация възлизаше на 6,2 милиона през второто тримесечие на 2019 г., т.е. с 1,1 милион (или 15 %) по-малко, отколкото през същото тримесечие на 2018 г. Представлявайки 2,5 % от активното население, дълготрайната безработица достигна предкризисния минимум от третото тримесечие на 2008 г. (докато в еврозоната все още го надвишава — тя е 3,3 % спрямо 2,8 %). Видимо подобрене се забелязва и по отношение на положението на младите хора, които търсят работа. През третото тримесечие на 2019 г. младежката безработица намаля с 1 процентен пункт до 14,4 % в ЕС и с 0,9 процентни пункта до 15,8 % в еврозоната (въпреки това в Испания, Италия и Гърция тя все още надхвърля 30 %). Общо 3,2 милиона души между 15 г. и 24 г. са безработни в ЕС, като този брой се увеличава на 5,5 милиона, когато се вземат предвид всички незаети с работа, учене или обучение (NEET). Независимо от това, през последната година делът на NEET намаля до 10,2 % в ЕС и 10,3 % в еврозоната през първото тримесечие на 2019 г. (съответно от 10,6 % и 10,8 % една година по-рано). Тези проценти са най-ниските регистрирани досега.

Въпреки намаляването на процента на незаетите с работа, учене или обучение, процентът на преждевременно напусналите училище се стабилизира. След постоянно намаляване през последното десетилетие, процентът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението (на възраст 18—24 години) се стабилизира на 10,6 % през 2017 г. и 2018 г. Следователно, въпреки че сме много близо до целта от 10 %, заложената в „Европа 2020“, има възможност за допълнително намаляване⁸. От друга страна, целта на стратегията „Европа 2020“ за завършване на висше образование (40 % във възрастовата група 30—34 г.) беше постигната през 2018 г. с процент от 40,7 % (с 0,8 процентни пункта повече, отколкото през 2017 г.).

⁸ В съобщението си „Укрепване на европейската идентичност чрез образование и култура“ от 14 ноември 2017 г. (COM (2017) 673 final) Комисията заяви амбицията си да намали показателя за преждевременно напускане на училище с 5 % до 2025 г.

Фигура 3: По-възрастните и висококвалифицираните работници са основните двигатели на растежа на заетостта

Равнища на заетостта и растеж на заетостта в различните групи в ЕС



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

По-възрастните работници продължават да бъдат основният двигател на растежа на заетостта. Както и през предходните години, през 2018 г. този растеж на заетостта беше най-голям при по-възрастните работници (55—64 г.) в сравнение с другите възрастови категории (фигура 3): през 2018 г. броят на зетите лица в тази група нарасна с 4,1 % (сходен темп на растеж, както през 2017 г., когато достигна 4,3 %). Вследствие на това през 2018 г. равнището на заетост на по-възрастните работници се увеличи с 1,6 процентни пункта до 58,7 % , което е най-високото равнище досега (с над 13 процентни пункта по-високо в сравнение с 2008 г.). Заетостта нарасна и сред други възрастови групи, макар и с по-бавни темпове. По-специално броят на зетите млади хора (15—24 г.) нарасна със стойност, сравнима с тази през 2017 г. (1,5 % спрямо 1,6 %), което доведе до увеличаване на заетостта сред младите хора с 0,8 процентни пункта до 35,4 % (при все това този процент продължава да бъде с 1,9 процентни пункта под равнището от 2008 г.). Заетостта на хората от основната възрастова група (25—54 г.) нарасна с 0,4 %, което доведе до равнище на заетост от 80,4 % през 2018 г.

Равнището на заетостта на лицата, родени извън ЕС, продължи да нараства. Във възрастовата група 20—64 г. то достигна 64,5 % през 2018 г. (с 1,5 процентни пункта повече спрямо 2017 г.), което съответства на увеличение от 17,7 милиона на 18,3 милиона в абсолютно изражение. Заетостта за тази група при родените в ЕС⁹ възлиза на 73,9 % (с 0,9 процентни пункта повече спрямо 2017 г.). Въпреки че разликата леко

⁹ Тази група се отнася за средната стойност за ЕС за лицата, които са родени в съответната държава членка.

намаля, тя се запазва значителна, след като по време на кризата се увеличи (с повече от 9 процентни пункта през 2018 г. в сравнение с по-малко от 5 процентни пункта през 2008 г.).

Заетостта продължава да нараства малко по-бързо при жените, отколкото при мъжете, но разликата в заетостта между жените и мъжете остава голяма. През 2018 г. растежът на заетостта беше с 0,2 процентни пункта по-голям при жените, отколкото при мъжете (същата стойност като през 2017 г.). Такава малка разлика обаче не беше достатъчна, за да се намали разликата в заетостта между жените и мъжете (т.е. разликата в равнищата на заетостта по пол), която се запази стабилна на 11,5 процентни пункта. След значително намаляване по време на кризата (15 процентни пункта през 2008 г.) този показател се запазва почти непроменен от 2014 г. насам. Тази разлика е особено голяма при жените на възраст 30—34 г. — 14,5 процентни пункта (което е свързано най-вече с раждането на деца), при жените на възраст 55—64 г. — 13,7 процентни пункта, и при жените с ниска квалификация — 21,1 процентни пункта (в сравнение със съответно 10,9 процентни пункта и 6,8 процентни пункта при жените със средна квалификация и при жените с висока квалификация).

Висококвалифицираните лица представляват все по-голям дял от работната сила Това е част от дългосрочна тенденция, тъй като заетостта, основаваща се на изискващи висока квалификация задачи, се увеличава, докато работната сила в държавите членки става все по-квалифицирана¹⁰, което отразява нарастващото търсене и предлагане на висококвалифицирани работници в икономиката. Броят на зетите лица (възрастова група 25—64 г.) с висше образование се увеличи с 3,1 % през 2018 г., което доведе до равнище на заетостта от 85,8 % в тази група. Едва слабо увеличение от 0,2 % беше отчетено сред работниците със средна квалификация (т.е. тези с гимназиално образование), при които равнището на заетостта достигна 76,4 %. От друга страна, броят на нискоквалифицираните работници (т.е. завършили прогимназиално образование или по-ниска степен) продължи да спада — с 0,8 % (след спад с 0,3 % през 2017 г.). Въпреки това тъй като общият брой нискоквалифицирани работници на възраст 25—64 г. продължава да намалява (само през 2018 г. той намаля с 1,7 милиона души или 2,7 %) като част от тенденция, отразяваща застаряването на населението и по-високото постигнато образователно ниво сред по-младите поколения, заетостта в тази група фактически се повиши от 55,6 % през 2017 г. на 56,8 % през 2018 г. Разликата между равнищата на заетостта при нискоквалифицираните и при висококвалифицираните работници продължава да намалява (от върховата си стойност от 31,4 процентни пункта през 2013 г.), но се запазва твърде висока (29 процентни пункта), което показва необходимостта от действия за подобряване на пригодността за заетост на лицата с ниско образование, по-специално чрез повишаване на квалификацията и преквалификация.

По-голямата част от допълнителните работни места, създадени през 2018 г., са постоянни и на пълно работно време, но делът на временно наетите служители продължава да бъде значителен. От 2,7-те милиона допълнителни работници (15—64 г.), регистрирани през 2018 г., почти всички бяха на постоянни договори; броят на временно наетите служители се увеличи само с 55 хиляди през същия период (в

¹⁰ Европейска комисия (2019 г.). „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа“. Годишен преглед, 2019 г. Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз. На разположение на адрес: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>

сравнение с 0,8 милиона през предходната година). Въпреки това увеличаването на броя на постоянните договори не беше достатъчно, за да се намали общият дял на временно наетите лица спрямо общия брой работници, който намаля с едва 0,1 процентни пункта до 14,2 % през 2018 г. Самостоятелната заетост (15—64 г.) спадна със 160 хиляди, като продължи бавното намаляване, отчетено през предходните години, и стигна 13,5 % от общата заетост (спад от 13,7 % през 2017 г. и 14,4 % през 2013 г.). Накрая, повечето допълнителни работни места бяха на пълно работно време (+2,4 милиона), а броят на работниците на непълно работно време се запази почти постоянен. Вследствие на това делът на работниците на непълно работно време (на възраст 15—64 г.) отбеляза лек спад за трета поредна година (с 0,2 процентни пункта до 19,2 % през 2018 г.), въпреки че продължава да бъде почти 2 процентни пункта над равнището от 2008 г. От друга страна, делът на заетите на непълно работно време не по желание на работника спрямо всички работещи на непълен работен ден продължи да намалява (от най-високата си стойност 29,6 % през 2014 г. на 24,6 % през 2018 г.), макар че се запазва значителен.

По отношение на секторните промени заетостта продължава да се пренасочва към услугите. Тенденцията от последните години се запази и най-голям брой работни места през 2018 г. бяха създадени в сферата на услугите¹¹ (2,6 милиона допълнително заети лица през 2018 г. или +1,5 % в сравнение с 2017 г.; въз основа на данни от националните сметки). Това увеличение доведе до увеличаване на дела на услугите в общата заетост, който през последното десетилетие нарасна трайно от 70,1 % през 2008 г. на 74 % през 2018 г. В абсолютно изражение промишлеността отчита второто най-голямо увеличение през 2018 г. (с 470 хиляди), което съответства на увеличение с 1,3 % в сравнение с предходната година (в съответствие с резултатите, отчетени през 2017 г. и 2016 г.). За втора поредна година броят на заетите в строителството се увеличи с повече от 2 % (или 337 хиляди души), което затвърждава възстановяването, започнало през 2015 г. Броят заети лица в този сектор обаче все още е с почти 13 % по-нисък, отколкото през 2008 г. И накрая, след като се стабилизира през 2017 г., заетостта в селското стопанство започна отново да намалява през 2018 г. (с 2,5 %) в съответствие със своята дългосрочна тенденция. Делът на селското стопанство в общата заетост всъщност спадна от 5,4 % през 2008 г. на 4,3 % през 2018 г.

1.2 Социални тенденции

Броят на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване^{12,13}, продължи да намалява стабилно. През 2018 г. тази низходяща тенденция продължи

¹¹ В сферата на услугите най-голямото процентно увеличение бе отбелязано в дейностите „информация и комуникации“ (+3,9 %), следвани от „професионални, научни и технически дейности; административни дейности и помощни услуги“ (съответно с 3,4 % и с 2,9 % през 2017 г.). От друга страна, „финансовите и застрахователните услуги“ отбелязаха спад с 0,7 %.

¹² Лица, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), са лица, изложени на риск от бедност (ИРБ) и/или понасящи тежки материални лишения (ТМЛ), и/или живеещи в (почти) безработни домакинства, т.е. домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност (МНИИА).

Хората, изложени на риск от бедност, живеят в домакинства, чийто приравнен разполагаем доход е под 60 % от националния медианен приравнен доход (затова този показател е показател за бедност, дължаща се на ниски доходи).

за шеста поредна година (фигура 4), а броят на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, спадна на 110 милиона души (или 21,9 % от цялото население), което е с близо 2,7 милиона по-малко, отколкото през 2017 г. (с около 2 процентни пункта по-малко в сравнение с 2008 г.). Общата тенденция отразява намаляване на тежките материални лишения и в по-малка степен намаляване на дела на домакинствата с много нисък интензитет на икономическа активност. В същото време процентът на хората, изправени пред риск от бедност, се запази стабилен. Като цяло това е в съответствие с възстановяването на заетостта и увеличаването на разполагаемия доход. Ако положителната тенденция запази настоящото си темпо, ЕС ще успее до 2020 г. да отбележи спад с около 13 милиона души, изложени на риск от бедност или изключване, от 2008 г. насам (спрямо целта от 20 милиона души, заложена в стратегията „Европа 2020“). Въпреки това настоящото забавяне на икономическата активност показва, че действителният спад може да е по-слабо изразен.

Продължава резкият спад на броя на лицата, страдащи от тежки материални лишения. През годината до 2018 г. над 3 милиона души вече не трябваше да понасят тежки материални лишения и така общият брой засегнати лица намаля до 29,7 милиона души или 5,9 % от населението на ЕС. Този спад представлява значително подобрене за шеста поредна година, което отразява подобряването на материалното положение на домакинствата. Тъй като спадът при този показател се дължи на добрите резултати на държавите членки, за които показателят за тежки материални лишения е най-висок (вж. раздел 3.4), цялостното подобрене сочи продължаване на социалното сближаване във възходяща посока.

Стабилният пазар на труда допринесе за допълнително намаляване на броя на лицата, живеещи в почти безработни домакинства Броят на лицата, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност, намаля допълнително с около 3 милиона души. Тези лица представляват 8,8 % от населението, което е малко по-малко от нивото отпреди кризата.

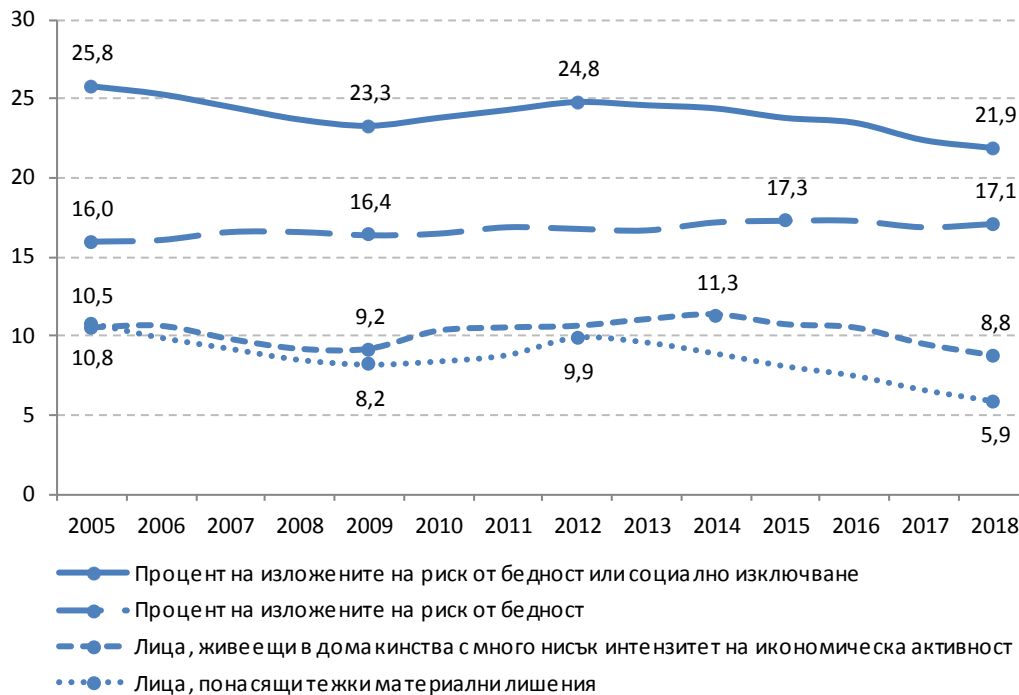
Хората понасят тежки материални лишения, ако живеят в домакинство, което не може да си позволи най-малко четири от следните неща: 1) плащане в срок на наем/ипотека/комунални услуги; 2) да поддържа дома достатъчно топъл; 3) да посреща неочаквани разходи; 4) да консумира през ден месо, риба или еквивалентно количество белтъчини; 5) едноседмична годишна почивка извън дома; 6) да има достъп до автомобил за лични нужди; 7) да има перална машина, 8) да има цветен телевизор; и 9) да има телефон.

Хората, живеещи в (почти) безработни домакинства, са лица на възраст 0—59 г., живеещи в домакинства, в които възрастните в трудоспособна възраст (18—59 г.) са работили на по-малко от 20 % от общия си трудов потенциал през последната година (т.е. по време на референтната годиназадоходите).

¹³ Статистическите данни на EU SILC се отнасят за предходната данъчна година, с изключение на Обединеното кралство (година на изследването) и Ирландия (приходи от 12-те месеца, предхождащи изследването)

Фигура 4: Делът на изложените на риск от бедност или социално изключване намалява, но делът на изложените на риск от бедност се запазва като цяло стабилен

Процент на изложените на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ) и подкомпоненти (2005—2017 г.).



Източник: Евростат, SILC.

Процентът на изложените на риск от бедност продължава да бъде висок въпреки стабилното възстановяване. Показателят за относителната бедност се запази до голяма степен непроменен, като леко нарасна — от 16,9 % една година по-рано на 17,1 % Броят на хората, живеещи в домакинства с приравнен разполагаем доход под 60 % от националната медианна стойност, е малко над 86 милиона, което е с един милион повече, отколкото през предходната година. Въпреки че последните данни от експресните оценки на Евростат¹⁴ показват, че намаляването на равнищата на бедността се очаква да продължи, този спад е в застой след значителното подобрене през 2017 г.

Рискът от бедност на работещите се задържа като цяло стабилен и на високо равнище през 2018 г. През 2018 г. процентът на работещите, изложени на риск от бедност, се увеличи с 0,1 процентни пункта спрямо 2017 г. и се запази близо до върховата си стойност, регистрирана през 2016 г.). Общо 9,5 % от заетите лица живеят в домакинство, чиито доходи са под 60 % от медианата (с 1,2 процентни пункта повече от минимума, достигнат през 2010 г.). Работещите на непълно работно време и на

¹⁴ Статистическите данни на ЕС за доходите и условията на живот (EU-SILC) се отнасят в повечето държави членки за доходи, регистрирани през предходната година (т.е. доходи за 2017 г. за SILC за 2018 г.). Евростат публикува експресните оценки за приходите за 2018 г. (т.е. показателите на EU-SILC, публикувани през 2019 г.). Вж. методологичната бележка и резултатите на Евростат: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

временни договори са изложени в по-голяма степен на такъв риск, но в някои държави членки този риск е относително висок и за работниците на пълно работно време и работниците с постоянен договор (вж. също раздели 3.1.1 и 3.4.1).

Тенденциите по отношение на дълбочината на бедността показват, че в някои държави икономическият растеж не носи ползи за всички. Относителната медианна разлика в бедността, дължаща се на ниски доходи, която измерва колко далеч от прага на бедността са лицата, изложени на риск от изпадане в бедност (т.е. колко бедни са бедните), нарасна с половин пункт, достигайки 24,6 % през 2018 г. Това отразява различни тенденции в отделните държави членки, които най-общо показват, че невинаги ползите от икономическия растеж достигат до най-бедните.

Рискът от изпадане в бедност и дълбочината на бедността за лицата, живеещи в (почти) безработни домакинства, продължиха да нарастват. Процентът на изложените на риск от бедност сред лицата, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност (под 20 % от техния капацитет), е висок (62,1 % през 2018 г.) и отбеляза стабилно увеличение за пета поредна година. Това беше определено като тенденция, която трябва да се наблюдава, от Комитета за социална закрила (КСЗ)¹⁵. Освен това нарастват разликите между медианния доход на тези лица и прага на риска от изпадане в бедност (вж. раздел 3.4.1), което показва евентуални пропуски в адекватността и обхвата на обезщетенията.

Въпреки продължаващите подобрения все още има деца, които са изложени на висок риск от бедност или социално изключване. През 2018 г. процентът на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване в ЕС-28, спадна с 0,6 процентни пункта, достигайки 24,3 %. Въпреки това той се запазва по-висок от процента на общото население. Във всички държави членки децата, чиито родители са нискоквалифицирани, са изправени пред значително по-голям риск от бедност или социално изключване, което показва трайните неравенства по отношение на възможностите.

Общите доходи на домакинствата продължават да нарастват. През 2018 г. брутният разполагаем доход на домакинствата (БРДД) нарасна за пета поредна година. Годишното увеличение беше в съответствие с подобренията в общия реален БВП на глава от населението (който се увеличи с около 1,8 %), което показва, че неотдавнашният растеж е от полза за домакинствата.

Неравенството по отношение на доходите продължава да е на високо равнище. Средно най-богатите 20 % от домакинствата в държавите членки имат доход, надвишаващ около пет пъти дохода на най-бедните 20 % от домакинствата. След първоначално намаление миналата година това съотношение нарасна през 2018 г. и в много държави членки се запазва на високо равнище (вж. раздел 3.4). Последните експресни оценки на Евростат сочат обаче, че се очаква спад¹⁶.

¹⁵ Годишен доклад на КСЗ за 2019 г.

¹⁶ Експресни оценки на Евростат за приходите през 2018 г. (т.е. показателите на EU-SILC, публикувани през 2019 г.). Вж. методологичната бележка и резултатите на Евростат: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

Делът на доходите на 40 % от населението с най-ниски доходи (S40) се запази стабилен след увеличение през 2017 г. В много държави доходите на тази група, която се състои от работници с по-ниски доходи и лица, получаващи социални помощи, намаляха или бяха в стагнация още преди икономическата криза. Необходими са подобрения при S40 за обръщане на предишните тенденции от последното десетилетие.

2. ОБЩ ПОГЛЕД ВЪРХУ НАБОРА ОТ СОЦИАЛНИ ПОКАЗАТЕЛИ

Европейският стълб на социалните права беше обявен съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г. В него се определят редица основни принципи и права с цел да се допринесе за справедливото и правилно функциониране на пазарите на труда и социалните системи. Той е разработен като ориентир за възобновения процес на сближаване между държавите членки към по-добри социално-икономически условия. В новата стратегическа програма за ЕС за периода 2019—2024 г., изготвена от Съвета, се подчертава, че Европейският стълб на социалните права трябва да бъде приложен на равнището на ЕС и на равнището на държавите членки при надлежно спазване на съответните правомощия. В началото на 2020 г. Комисията ще изготви съобщение, което ще съдържа ангажимент за план за действие за прилагането на Европейския стълб на социалните права.

Европейският стълб на социалните права е придружен от набор от социални показатели за наблюдение на изпълнението и проследяване на тенденциите в държавите членки¹⁷. Този набор от показатели предоставя редица показатели (водещи и второстепенни), за да се направи преглед на резултатите в областта на заетостта и социалните резултати на държавите членки по избрани показатели по три широки измерения, определени в контекста на стълба: (i) равни възможности и достъп до трудовия пазар, (ii) динамични трудови пазари и справедливи условия на труд, както и (iii) публично подпомагане/социална закрила и приобщаване. От изданието си през 2018 г. съвместният доклад за заетостта включва набора от социални показатели, чиито резултати са обобщени в настоящата глава по отношение на водещите показатели. Анализът се поставя в по-широкия контекст на реформите, представен в глава 3.

2.1. Гълкуване на набора от показатели

Наборът от социални показатели е основен инструмент за преглед на резултатите в областта на заетостта и в социалната сфера и за наблюдение на сближаването в посока постигане на по-добри условия на труд и живот. По-специално той помага за наблюдение на положението в държавите членки по измерими аспекти на стълба, като допълва съществуващите инструменти за наблюдение, по-специално Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на заетостта и Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на социалната закрила¹⁸. Наборът включва по-конкретно следните 14 водещи показателя за оценка на заетостта и социалните тенденции като цяло:

- *Равни възможности и достъп до пазара на труда:*
 - Дял на преждевременно напускащите системата на образование и обучение на възраст 18—24 г.
 - Разлика между половете при равнището на заетост, възраст 20—64 г.

¹⁷ Документ SWD(2017) 200 final, придружаващ COM(2017) 250 final от 26 април 2017 г.

¹⁸ Инструментът за наблюдение на резултатите в областта на заетостта (ИНРЗ) и Инструментът за наблюдение на резултатите в областта на социалната закрила (ИНРСЗ) са годишни доклади, изготвяни съответно от Комитета по заетостта и от Комитета за социална закрила. Те идентифицират тенденциите, които трябва да се наблюдават, и основните предизвикателства в сферата на заетостта и в социалната сфера в държавите членки и наблюдават напредъка към постигането на заложените в стратегията „Европа 2020“ цели за заетостта и намаляването на бедността.

- Неравенството в доходите, измерено чрез квинтилното съотношение на доходите — S80/S20.
 - Процент на изложените на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ)
 - Млади хора, незаети с работа, учене или обучение (дял на NEET), възраст 15—24 г.
- *Динамични пазари на труда и справедливи условия на труд:*
- Равнище на заетостта, възраст 20—64 г.
 - Равнище на безработицата, възраст 15—74 г.
 - Равнище на дълготрайната безработица, възраст 15—74 г.
 - Брутен разполагаем доход на домакинствата на глава от населението в реално изражение¹⁹
 - Нетни доходи на един несемеен работник на пълно работно време без деца, получаващ средна заплата²⁰
- *Публично подпомагане/Социална закрила и приобщаване:*
- Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсии) върху намаляването на бедността²¹
 - Деца на възраст до 3 години, за които се полагат професионални грижи
 - Неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи²²
 - Дял от населението с основни или по-високи общи цифрови умения.

Водещите показатели са анализирани с помощта на обща методика, приета от Комитета по заетостта и от Комитета за социална закрила (вж. приложение 3 за подробности). С тази методика се оценяват положението и развитието в държавите членки, като се разглеждат равнищата и годишните изменения²³ на всеки един от

¹⁹ В съответствие с изискванията на Комитета за социална закрила за измерването на този показател се използват „некоригирани доходи“ (т.е. без да се включват социалните трансфери в натура) без позоваване на стандартите на покупателната способност (СПС).

²⁰ Равнищата на този показател се изразяват в стандарти за покупателна способност, а промените — в национална валута в реално изражение. За да се премахнат краткосрочните колебания, се използват средни стойности за тригодишен период както за равнищата, така и за промените. Този показател следва да се разбира и тълкува съвместно с други показатели, например процента на бедност сред работещите, съотношението между петия и първия децил на разпределението на заплатите (D5/D1) и други подходящи ИНРЗ/ИНРСЗ и РСО показатели.

²¹ То се измерва като разликата за цялото население между дела на лицата, изложени на риск от бедност (дължаща се на ниски доходи) преди и след социалните трансфери.

²² Понятието „неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи“ се отнася за собствената преценка на дадено лице дали се е нуждаело от преглед или лечение за конкретен вид медицински грижи, но не ги е получило или не ги е потърсило поради следните три причини: „финансови причини“, „списък на чакащите“ или „прекалено далеч“. „Медицински грижи“ се отнася до отделните здравни услуги (медицински преглед или лечение, с изключение на зъболечението), предоставяни от лекари или равностойни специалисти или под прекия им надзор в рамките на националните системи за здравеопазване (определение на Евростат). Проблемите, които хората съобщават при получаването на грижи, когато са болни, могат да отразяват пречки пред получаването на грижи.

²³ С изключение на брутния разполагаем доход на домакинствата, който се измерва като индекс (2008 г. = 100, отразяващ изменението в сравнение със стойностите отпреди кризата) и измененията през последната година, и нетните доходи на един несемеен работник на пълно работно време без деца, получаващ средна заплата, за което се използват средни стойности за тригодишен период в съгласие с Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила.

ведещите показатели, включени в набора от социални показатели. Равнищата и измененията се класифицират в съответствие с отстоянието им от съответните (непретеглени) средни стойности за ЕС. След това резултатите на държавите членки относно равнищата и измененията се комбинират (като се използва предварително определена матрица) и всяка държава членка се причислява към една от следните седем категории „с най-добри резултати“, „по-добри от средното“, „добри, но изискващи наблюдение“, „средно/неутрално положение“, „слаби, но с подобряващи се стойности“, „за наблюдение“ и „критични ситуации“. Въз основа на това в таблица 1 е представено обобщение на тълкуването на набора от водещи показатели в съответствие с последните налични данни за всеки показател.

Препоръчва се тълкуването на таблицата да става внимателно и не механично. За тази цел в глава 3 е представен подробен анализ на четиринадесетте показателя, включително по-дългосрочни тенденции и допълнителни показатели, когато е целесъобразно. Освен това в предстоящите доклади за отделните държави ще се предостави задълбочен анализ на всички „критични ситуации“ и допълнителен социално-икономически контекст и контекст на политиката, за да може по-добре да се определят специфичните за отделните държави предизвикателства в контекста на европейския семестър. Заедно с допълнителния анализ, включен в Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на заетостта и Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на социалната закрила, това ще осигури аналитична основа за последващите предложения на Комисията за специфични за всяка държава препоръки, когато е целесъобразно.

За първи път съвместният доклад за заетостта за 2020 г. включва регионално измерение в набора от социални показатели. През последните години наборът от социални показатели беше използван за анализ на резултатите на всяка държава на национално равнище. Все пак нарастването на показателите на национално равнище може да прикрие важни различия на регионално равнище (а в много държави членки редица политики и финансиране често се решават на това равнище). Поради това регионалното измерение на социалното положение и на сближаването придобива все по-голямо значение, особено в рамките на европейския семестър. В този контекст в настоящото издание на доклада са представени данни за регионалното положение въз основа на набора от социални показатели. По-специално в приложение 3 е представена поредица от карти, показващи регионалните разбивки по държави членки за някои водещи показатели от набора от социални показатели²⁴. Освен това анализът в глава 3 съдържа, когато е уместно, констатации на регионално равнище за държавите членки, където съществуват големи различия²⁵ между регионите по NUTS 2. Данните и констатациите дават възможност за по-добро разбиране на начина, по който различните региони в една държава се представят по отношение на някои основни измерения на стълба, и спомагат за наблюдението на сближаването в рамките на отделните държави,

²⁴ За които са налични данни на регионално равнище (NUTS 2) (преждевременно напускане на училище, разлика в заетостта между жените и мъжете, процент на NEET, равнище на заетостта, равнище на безработицата, процент на дълготрайната безработица, процент на изложените на риск от бедност или социално изключване, въздействие на социалните трансфери (с изключение на пенсиите) върху намаляването на бедността, неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи и квинтилно съотношение на доходите).

²⁵ Въз основа на коефициента на вариация, претеглен спрямо населението.

за оценката на въздействието на регионалните политики и за оформянето на процеса на изготвяне на политики в региона.

2.2. Данни, изведени от набора от социални показатели

Анализът на набора от показатели показва продължаване на положителните тенденции на пазара на труда и в социалната сфера в ЕС, въпреки че не всички показатели се подобряват²⁶. Що се отнася до средните стойности за ЕС²⁷, 9 от 14-те водещи показателя регистрираха подобрение през последната година, за която има данни (т.е. 2018 г. или 2017 г.). В сравнително изражение (като цяло и в дългосрочен план) равнището на безработицата отчита най-съществения напредък, като отразява положителното развитие на пазара на труда. Както през 2017 г., така и през 2018 г. равнищата на безработицата намаляха във всички държави членки. Някои други показатели обаче се запазиха стабилни в сравнение с предходната година или слабо се влошиха (т.е. преждевременно напускане на системата на образование или обучение, разлика в заетостта между жените и мъжете, квинтилно съотношение на доходите, въздействие на социалните трансфери върху намаляването на бедността и неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи). Както се вижда от съответните полета за съпоставка в глава 3, при повече от половината водещи показатели беше отчетено сближаване между държавите членки в различна степен през последния наблюдаван период (забележителни изключения са квинтилното съотношение на доходите, неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи и делът от населението с основни или по-високи общи цифрови умения).

Почти всички държави членки са изправени пред предизвикателства при поне един водещ показател. Резултатите в трите най-проблемни класификации общо („критична ситуация“, „за наблюдение“ и „слаби, но с подобряващи се стойности“) показват, че всички държави членки са отбелязани поне веднъж, с изключение на Нидерландия. В категорията „критични ситуации“ само (т.е. показатели, чието равнище е много по-лошо от средното, и не се подобряват достатъчно бързо или се влошават допълнително) са отбелязани 14 държави членки — колкото в съвместния доклад за заетостта за 2019 г. Естония и Малта се присъединиха към тази група държави (или по-скоро отново се присъединиха, след като я бяха напуснали през предходната година), докато Унгария и Португалия я напуснаха. Прегледът на предизвикателствата показва известно влошаване в целия набор от социални показатели. В оценените 14 области са открити общо 121 случая от категориите „критична ситуация“, „за наблюдение“ и „слаби, но с подобряващи се стойности“, т.е. около 31 % от общия брой на оценките (в сравнение с 33 % в СДЗ за 2019 г.); От тях обаче само 40 са „критични ситуации“ (което съответства на 10,3 % от всички оценки) в сравнение с 41 в СДЗ за 2019 г. (което съответства на 10,6 % от всички оценки).

²⁶ Крайната дата за определяне на водещи показатели от набора от социални показатели е xx-и ноември 2019 г.

²⁷ Тези данни се отнасят за претеглени средни стойности за ЕС, с изключение на показателя „нетни доходи на един несемеен работник на пълно работно време без деца, получаващ средна заплата“, за който се използва непретеглената средна стойност.

По отношение на трите широки измерения, обхванати от набора от показатели, подобно на предходните години повечето предизвикателства са отбелязани в областта **„публично подпомагане/социална закрила и приобщаване“** със средно по 9,8 случая (от които 3,5 „критични ситуации“) за всеки показател. **Деца на възраст под 3 години, за които се полагат професионални грижи**, е показателят с най-много отбелязвания, т.е. за 13 държави членки (от които 5 в долната категория).

Следват измеренията **„равни възможности и достъп до пазара на труда“** и **„динамични трудови пазари и справедливи условия на труд“**, като при двете са отбелязани средно между 9,6 и 6,8 проблемни случая съответно за всеки показател (3 и 2,2 „критични ситуации“ за всяко от измеренията). В първата от тези области най-често отбелязваните показатели са **лица, преждевременно напускащи системата на образование и обучение, разлика в заетостта между половете и процент на изложените на риск от бедност или социално изключване** (10 пъти). Във втората област показателят с най-многобройни предизвикателства е **нетни доходи на един несемеен работник на пълно работно време без деца, получаващ средна заплата** (14 отбелязвания).

Както и през предишните години, положението на държавите членки и сериозността на предизвикателствата, пред които са изправени, се различават значително. Гърция, Италия, Румъния и Испания имат оценки „критична ситуация“, „за наблюдение“ или „слаби, но с подобряващи се стойности“ за десет или повече показатели (вж. таблица 1). От тези държави Италия отчита най-голям брой „критични ситуации“ (осем), следвана от Румъния (шест), Гърция (четири) и Испания (две). Гърция, Румъния и Испания докладват и по няколко положителни оценки всяка: Гърция е сред държавите „с най-добри резултати“ по отношение на преждевременното напускане на училище и с „по-добри от средното“ резултати по отношение на неравенството в доходите и участието в грижи за деца; Румъния е сред държавите с „най-добри резултати“ по отношение на разполагаемия доход на домакинство на глава от населението и „по-добри от средното“ резултати по отношение на равнището на безработицата; Испания е сред държавите „с най-добри резултати“ по отношение на участието в грижи за деца и с „по-добри от средното“ резултати по отношение на неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи. От гледна точка на общия брой предизвикателства следват България и Хърватия (с осем предизвикателства) и Естония и Латвия (с шест предизвикателства). На противоположната страна Швеция е „с най-добри резултати“ или с „по-добри от средното“ резултати по всичките 11 водещи показателя, следвана от Чехия (девет показателя), Германия, Дания, Малта и Нидерландия (с осем показателя всяка).

По отношение на **равните възможности и достъпа до пазара на труда** най-големите подобрения бяха отчетени средно при процента на NEET и при процента на изложените на риск от бедност или социално изключване. Процентът на преждевременно напускащите училище спря дългосрочната тенденция на спад и се запази стабилен в сравнение с предходната година, а разликата в заетостта между жените и мъжете и квинтилното съотношение на доходите леко се увеличиха. Анализът по показатели показва следното:

- Испания, Италия и Малта са в „критична ситуация“, що се отнася до преждевременно напускащите системата на образование и обучение, в сравнение с Гърция, Хърватия, Ирландия, Литва, Полша и Словения като държавите „с най-добри резултати“;

- Гърция, Италия и Румъния отчитат „критична ситуация“ по отношение на разликата в заетостта между половете в сравнение с Финландия, Латвия и Швеция, които са „с най-добри резултати“ по този показател;
- Литва, Латвия и Румъния са в „критична ситуация“ от гледна точка на неравенството на доходите в сравнение с държавите с най-добри резултати по този показател — Чехия, Финландия, Словения и Словакия;
- Ситуацията по отношение на процента на изложените на риск от бедност или социално изключване е критична в Литва и Латвия в сравнение с Чехия, Словения и Словакия, които са „с най-добри резултати“ по този показател;
- България, Гърция, Италия и Румъния са в „критична ситуация“ по отношение на дела на НЕЕТ, докато Чехия, Германия и Люксембург са с най-добри резултати по този показател.

Що се отнася до **динамиката на трудовите пазари и справедливите условия на труд в ЕС**, средно през изминалата година положението се подобри по всички показатели, по-конкретно по отношение на равнищата на трудовата заетост и безработицата (както общата, така и дългосрочната), brutния разполагаем доход на член на домакинството и нетните доходи на един несемеен работник на пълно работно време без деца, получаващ средна работна заплата. Анализът по показатели показва следното:

- Хърватия, Гърция, Италия и Испания са в „критична ситуация“, що се отнася до равнището на заетост, в сравнение с Чехия, Естония, Германия и Швеция като държави „с най-добри резултати“;
- Италия отбелязва „критична ситуация“ по отношение на равнищата на безработицата, докато Чехия е „с най-добри резултати“;
- Италия отчита „критична ситуация“ при равнището на дълготрайната безработица“ (не са установени държави „с най-добри резултати“ чрез методологията, а резултатите на 15 държави са „по-добри от средното“).
- Растежът на БРДД на глава от населението се разглежда като „критична ситуация“ в Гърция, Кипър и Италия в сравнение с България, Полша и Румъния като държави „с най-добри резултати“;
- Ситуацията по отношение на нетните доходи на един несемеен работник на пълно работно време без деца, получаващ средна заплата, се оценява като критична в Румъния и Словакия, докато Австрия, Германия, Ирландия, Люксембург, Нидерландия и Обединеното кралство са „с най-добри резултати“.

Що се отнася до **публичното подпомагане, социалната закрила и приобщаването**, през последната година положението се подобри по отношение на предлагането на грижи за деца и цифровите умения. Въпреки това положението леко се влоши по отношение на въздействието на социалните трансфери върху намаляването на бедността и при неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи. Анализът по показатели показва следното:

- Испания, Италия, Литва, Латвия и Румъния все още са в „критична ситуация“, що се отнася до способността им да използват социалните си трансфери за намаляване на риска от бедност, в сравнение с Унгария и Ирландия, които са „с най-добри резултати“;

- Чехия, Полша, Румъния и Словакия отчитат критична ситуация по отношение на броя деца на възраст до 3 години, за които се полагат професионални грижи, в сравнение с Белгия, Испания и Люксембург, които са „с най-добри резултати“;
- Естония и Латвия са изправени пред „критична ситуация“ от гледна точка на неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи (не са установени държави „с най-добри резултати“ чрез методологията, а осем държави са с „по-добри от средното“ резултати);
- България, Хърватия и Румъния са в „критична ситуация“ по отношение на равнището на цифровите умения, докато Финландия, Люксембург, Нидерландия и Швеция са с най-добри резултати по този показател.

Таблица 1. Обобщение на водещите показатели в набора от социални показатели

	Равни възможности и достъп до пазара на труда					Динамични пазари на труда и справедливи условия на труд					Публична подкрепа / Социална защита и приобщаване			
	Преждевременно напускане на образованието и обучението	Разлика в заетостта между половете	Квинтилно съотношение на доходите	Процент на изложените на риск от бедност или социално изключване	Равнище на младите хора, незаети с работа, учене или обучение	Равнище на заетост	Равнище на безработица	Равнище на дълготрайна безработица	Растеж на БРДД на глава от населението	Нетни доходи на един несемеен работник на пълно работно време, получаващ средна заплата	Въздействие на социалните трансфери върху намаляването на бедността	Деца на възраст под 3 години, за които се полагат професионални грижи	Неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи	Ниво на цифровите умения на лицата
Година	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2018	2018	2017
С най-добри резултати	EL, HR, IE, LT, PL, SI	FI, LV, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, SI, SK	CZ, DE, LU	CZ, DE, EE, SE	CZ		BG, PL, RO	AT, DE, IE, LU, NL, UK	HU, IE	BE, ES, LU		FI, LU, NL, SE
По-добри от средното	CZ, LU	BE, DK, EE, FR, PT, SI	AT, BE, DK, EL, FR, IE, MT, NL, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FI, FR, HU, MT, NL, PL, SE	DK, LV, MT, SE, SK	CY, DK, FI, LT, LV, MT, NL, PT, SI, UK	DE, HU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, CY, CZ, DE, DK, EE, HR, HU, LU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, HU, LT, SE, SK	BE, DK, FI, FR, SE	AT, FR, PL, SE, SI	EL, FR, PT, SE, SI	AT, CZ, DE, ES, HU, IE, LU, MT, NL	AT, CZ, DE, MT, UK
Средно	AT, BE, CY, DE, FI, FR, LV, NL, SK, UK	BG, DE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	CY, EE, HR, HU	BE, CY, IE, LU, PT	BE, FI, FR, HU, IE, LT, PL, PT	AT, BG, FR, HU, IE, LU, PL, SK	AT, BE, BG, DK, EE, FI, IE, LT, LU, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, RO, SI, SK	BE, CZ, DE, FI, FR, IE, LU, LV, NL, PT, SI, UK	IT, MT	CY, DE, LU, MT, NL, SK	CY, DE, EE, FI, IE, IT, LV, UK	BE, BG, CY, DK, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Добри, но изискващи наблюдение		LT			AT, NL, SI						DK, FI	DK, NL		DK
Слаби, но с подобряващи се резултати	RO	MT	BG, ES	BG, EL, RO	CY, HR		CY, EL, ES, HR	EL, ES		BG, EE, HU, LT, LV	BG, EL	BG	EL	CY
За наблюдение	BG, DK, EE, HU, PT, SE	AT, CY, CZ, HU, PL, SK	DE, IT, LU, UK	EE, ES, HR, IT, UK	EE, ES, UK	BE, RO	FR		AT, ES	CZ, EL, ES, HR, PL, PT, SI	BE, CZ, EE, HR, PT, UK	AT, HR, HU, LT, MT	FI, RO, UK	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Критични ситуации	ES, IT, MT	EL, IT, RO	LT, LV, RO	LT, LV	BG, EL, IT, RO	EL, ES, HR, IT	IT	IT	CY, EL, IT	RO, SK	ES, IT, LT, LV, RO	CZ, PL, RO, SK	EE, LV	BG, HR, RO

Забележка: актуализирана на 2 декември 2019 г. За Хърватия и Малта не са налични данни за растежа на БРДД на глава от населението. Данни за нетните доходи на един несемеен работник на пълно работно време без деца, получаващ средна заплата, не са налични за Кипър. Данни за нивото на цифровите умения на лицата не са налични за Италия. Прекъсвания в динамичните редове и други статистически флагове са изложени в приложения 1 и 2.

Каре 1. Сравнителен анализ — текущо състояние

В съобщението от 26 април 2017 г. за създаване на Европейски стълб на социалните права²⁸ сравнителният анализ беше определен като ключов инструмент за подкрепа на структурните реформи и стимулиране на сближаването с постигналите най-добри резултати в областта на заетостта и социалната сфера в рамките на европейския семестър.

Досега бяха разработени и обсъдени с държавите членки рамки за сравнителен анализ в няколко области в съответствие с общия подход, договорен от Комитета по заетостта (EMCO) и Комитета за социална закрила (SPC), като акцентът беше поставен върху идентифицирането на лостове на политиката, които вървят заедно с общи принципи за насочване на политиката и конкретни показатели, ако има такива. На този етап лостовете на политиката не са придружени от референтни стойности, тъй като целта е да се предостави възможност за сравнение между държавите членки и за взаимно извличане на изводи с цел насърчване на необходимите реформи.

Рамката за сравнителен анализ на обезщетенията за безработица и активните политики по заетостта беше използвана за първи път в европейския семестър през 2018 г. и включваше показатели относно размера и обхвата на обезщетенията за безработица и свързаните с тях политики за активизиране. Продължава работата по разработването на показатели с цел финализиране на рамката относно качеството на услугите за ранно подпомагане за търсещите работа.

Рамката за сравнителен анализ на минималния доход, който да обхваща компонентите „адекватност, обхват и активизиране“ на схемите за минимални доходи, беше на свой ред изцяло внедрена в семестъра за 2019 г. заедно с рамката за сравнителен анализ на уменията и обучението на възрастните, която беше договорена с Комитета по заетостта през октомври 2018 г.

Понастоящем се работи по допълнителни рамки за сравнителен анализ, които е възможно да бъдат използвани в бъдещите цикли на семестъра, по-специално относно минималните работни заплати и колективното договаряне, по които работи EMCO, и относно адекватността на пенсиите и грижите за деца и подпомагането за деца, по които работи SPC.

²⁸ COM(2017) 250 final.

3. ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ РЕФОРМИ — РЕЗУЛТАТИ И ДЕЙСТВИЯ НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ

В настоящия раздел е представен преглед на най-новите основни показатели за заетостта и социални показатели и мерките, предприети от държавите членки в приоритетните области, определени от насоките на ЕС в областта на заетостта²⁹, приети от Съвета през 2019 г. За всяка насока са представени последните тенденции по избрани основни показатели, както и мерките на политиката, предприети от държавите членки. Що се отнася до мерките на политиката, настоящият раздел се основава на данни от националните програми за реформи на държавите членки за 2019 г. и на източници на Европейската комисия³⁰. Ако не е указано друго, в доклада са представени само мерките на политиката, приложени след юни 2018 г. Задълбочен анализ на най-новите развития на пазара на труда може да бъде намерен в доклада „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа“ за 2019 г.³¹ и в Прегледа на заетостта и социалното развитие в Европа за 2019 г.³².

3.1.Насока 5: Насърчаване на търсенето на работна ръка

В настоящия раздел е разгледано прилагането на насока в областта на заетостта № 5, която съдържа препоръки държавите членки да създават условия за насърчаване на търсенето на работна ръка и създаването на работни места. На първо място, в него се представя общ преглед на равнищата на безработицата и заетостта по държави членки, като се допълва анализът на равнището на ЕС, направен в глава 1, за да се подчертае значението на предизвикателството за създаване на работни места в различните държави. След това той разглежда динамиката на самостоятелната заетост и нейния променящ се характер, както и недостига на квалифицирана работна ръка. И накрая, той проследява промените в заплащането, минималната работна заплата и данъчната тежест, както и тяхното въздействие върху доходите и жизнения стандарт, върху създаването на работни места и конкурентоспособността. В раздел 3.1.2 се предоставя информация относно мерките на политиката, приложени от държавите членки в тези области.

3.1.1 Основни показатели

Въпреки забавянето на икономическия растеж безработицата продължи да намалява през 2018 г. във всички държави членки за втора поредна година. В резултат на това през 2018 г. тя беше под 5 % в 10 държави членки. В повечето държави с високо равнище на безработицата спадът беше по-бърз от средния, което потвърди

²⁹ Решение (ЕС) 2018/1215 на Съвета от 16 юли 2018 г. относно насоки за политиките за заетост на държавите членки

³⁰ Включително базата данни LABREF, достъпна на адрес: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

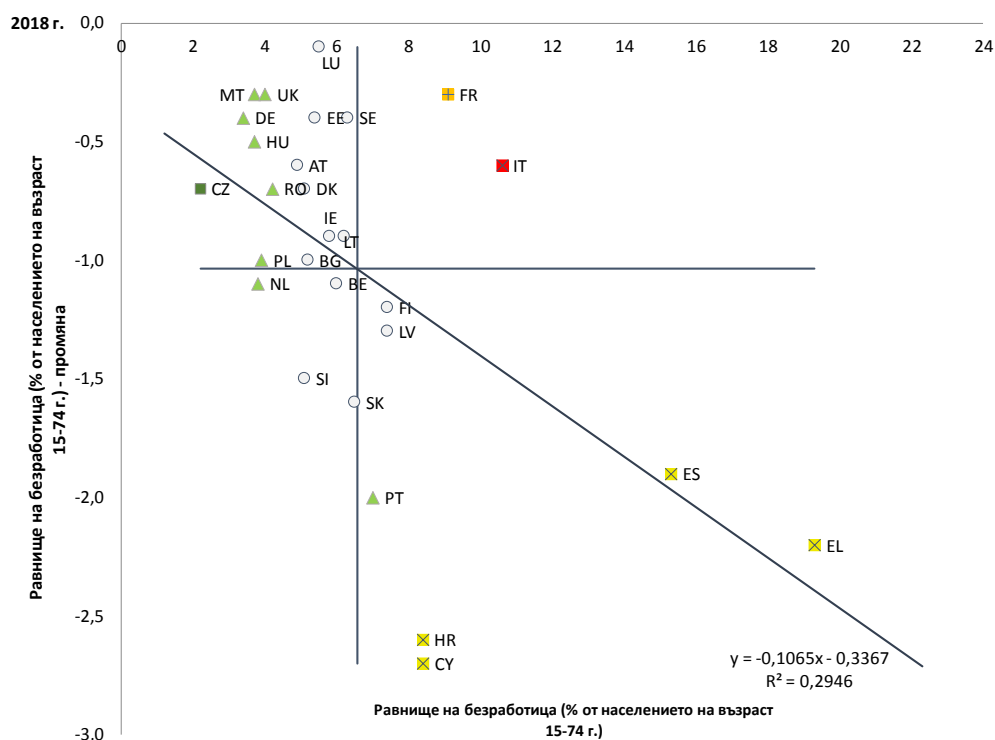
³¹ Европейска комисия (2019 г.). „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа“. Годишен преглед, 2019 г. Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз. На разположение на адрес: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en>

³² Европейска комисия (2019 г.). Заетост и социално развитие в Европа. Годишен преглед, 2019 г. Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз. На разположение на адрес: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=bg&pubId=8219>

тенденцията на сближаване³³ към по-ниски равнища на безработицата през последните години. По-специално в Испания, Гърция, Португалия, Хърватия и Кипър се наблюдаваше намаляване с най-малко 2 процентни пункта. Частични изключения са Франция и Италия, в които спадът, макар и стабилен, е с по-бавни темпове. Въпреки общото подобрене разликите в равнищата на безработицата продължават да бъдат значителни, като равнищата варират от 2,1 % в Чехия (класирана като държава „с най-добри резултати“) до 19,2 % в Гърция (вж. фигура 5, в която се разглеждат съвместно равнищата и промените в съответствие с договорената методика за оценяване на водещите показатели от набора от социални показатели³⁴). Големи различия продължават да се наблюдават и на регионално равнище (вж. приложение 3), като в някои региони в Гърция, Италия и Испания безработицата все още надвишава 20 %. До 2018 г. в повечето държави членки безработицата беше по-ниска от нивата отпреди кризата (вж. фигура 6). Сред забележителните изключения са Франция, Италия и Испания. През 2018 г. повече от половината от безработните в ЕС бяха концентрирани в тези три държави.

Фигура 5: При безработицата се отчита сближаване към по-ниски нива

Равнище на безработица (15—74 г.) и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели)



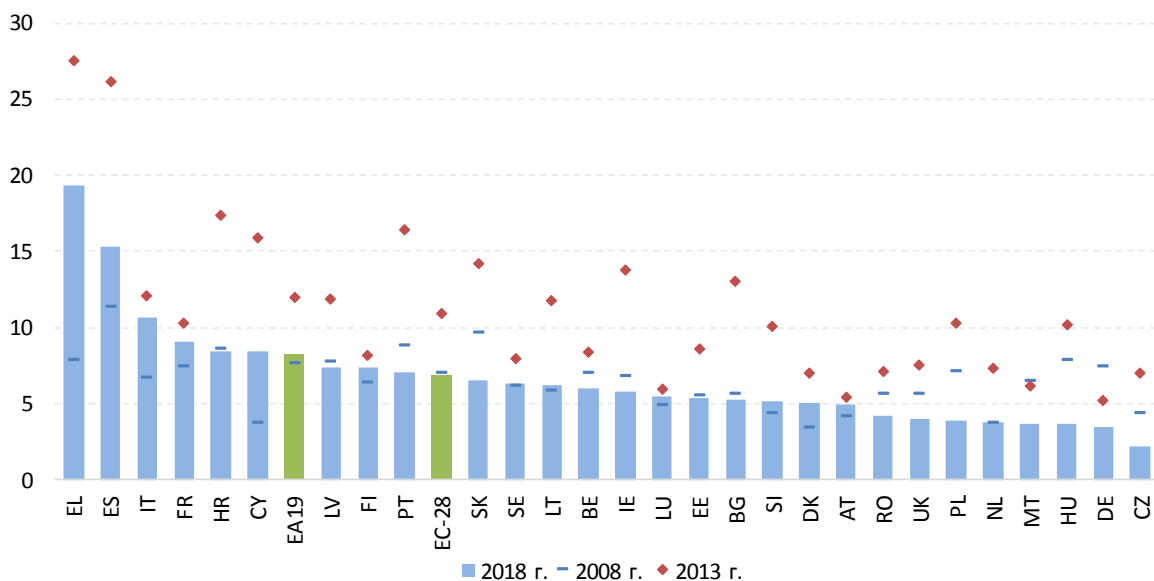
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“. Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2017 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

³³ Когато данните в набора от социални показатели се разглеждат съгласно общата методика, в доклада се използва концепцията „сближаване на равнищата“ или „бета-конвергенция“. Това се отнася до ситуацията, при която показателите в държавите с най-лоши резултати се подобряват по-бързо, отколкото в тези с най-добри резултати. В такъв случай оценката се прави чрез проследяване на наклона на низходящата линия в полето за съпоставка между равнищата и измененията.

³⁴ За подробности вж. глава 2 и приложение 3.

Фигура 6: През последните пет години безработицата намаля във всички държави членки

Равнище на безработица (15—74 г.), многогодишно сравнение

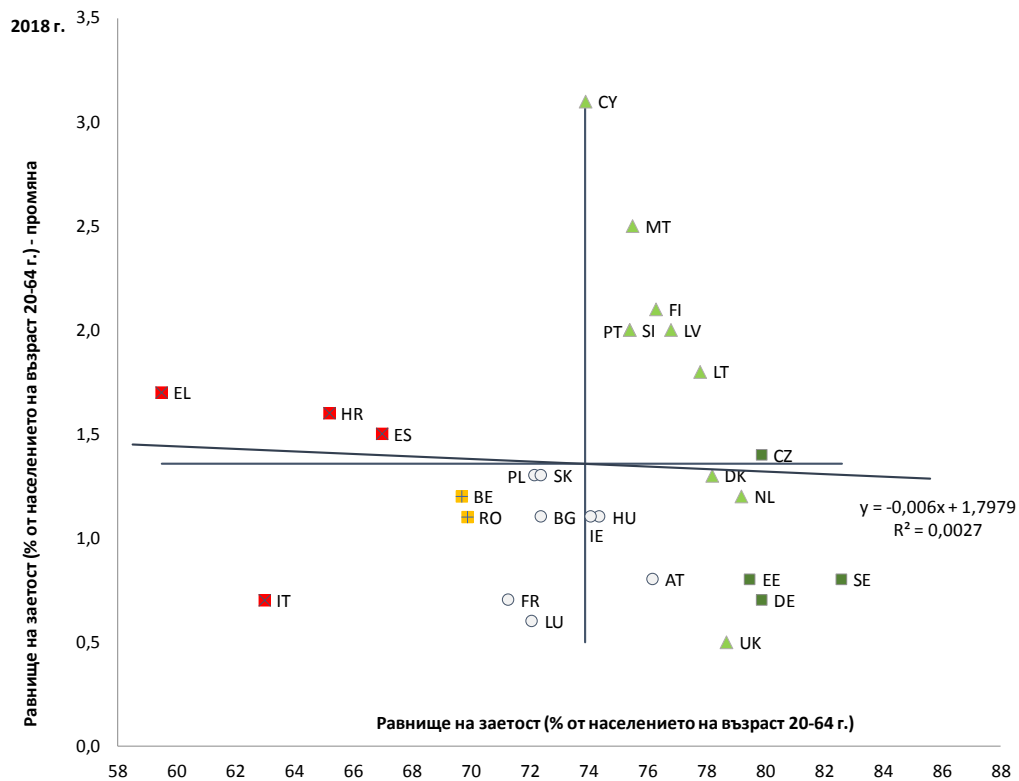


Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Равнището на заетост продължи да нараства и през 2018 г. отбеляза нов връх в повечето държави членки. Всички държави членки регистрираха увеличение с най-малко 0,5 процентни пункта в сравнение с 2017 г. Към 2018 г. половината от държавите членки вече постигнаха целта от 75 %, заложена в стратегията „Европа 2020“ (а тринадесет постигнаха националната си цел по отношение на заетостта). Въпреки това, както се вижда от фигура 7, сближаването остава много ограничено. Растежът на заетостта е по-бавен от средния в няколко държави с ниски начални нива на заетост, включително Италия и Франция. В същото време най-големи увеличения бяха регистрирани в държави с относително високо начално равнище (Кипър, Словения, Малта, Финландия, Латвия). Създаването на работни места се запази и в много държави, които вече са постигнали целта от 75 % (Литва, Дания, Нидерландия, Чехия). В резултат на това разликите в заетостта (възрастова група 20—64 г.) продължават да бъдат големи, като равнищата варират от 80 % или повече в Швеция, Германия, Чехия и Естония (държавите „с най-добри резултати“) до около 60 % в Гърция (вж. фигура 7 и фигура 8). В редица държави членки се наблюдават значителни регионални различия при равнищата на заетостта (вж. приложение 3).

Фигура 7: Заетостта се увеличи във всички държави членки, но сближаването остава ограничено

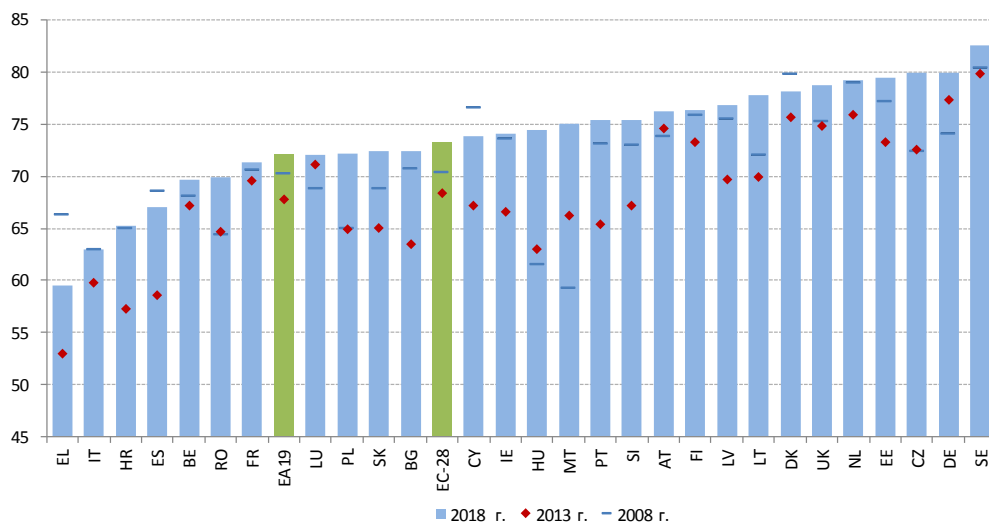
Равнище на заетост (20—64 г.) и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели)



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“. Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2017 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

Фигура 8: Равнището на заетостта е на исторически върхови стойности в почти всички държави членки

Равнище на заетостта (20—64 г.), многогодишно сравнение



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

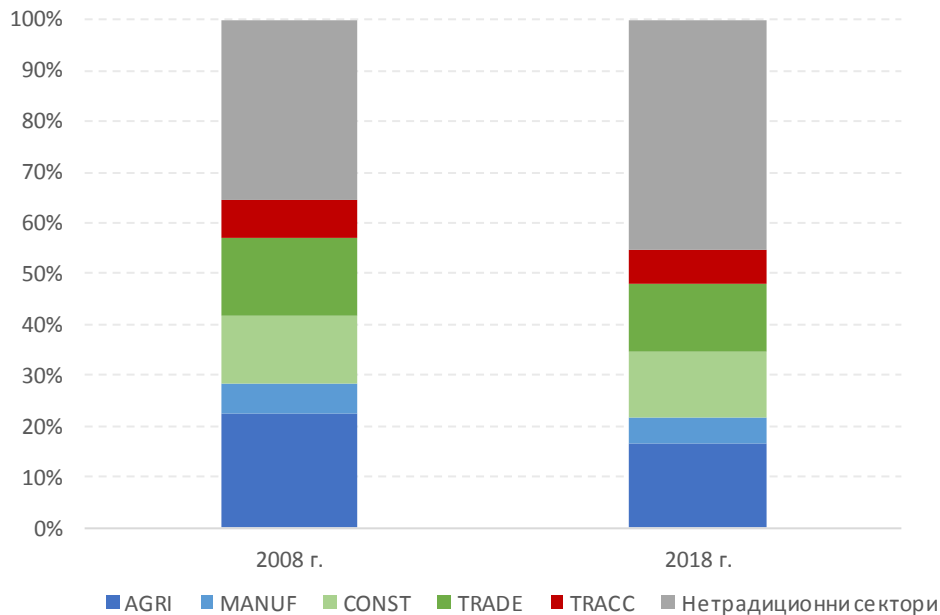
Броят на самостоятелно заетите лица се запази като цяло непроменен през 2018 г., но продължи да намалява в средносрочен план като дял от заетостта. В дългосрочен план общият брой на самостоятелно заетите лица е като цяло стабилен от 2008 г. насам, докато делът на самостоятелно заетите лица в общата заетост бавно намалява — от 14,3 % през 2008 г. на 13,5 % през 2018 г.³⁵. Въпреки тази относителна стабилност съставът на самостоятелната заетост се измества от традиционните дейности към секторите с по-висока добавена стойност. Тази промяна е особено ясно изразена за работещите за собствена сметка (самостоятелно заети лица без служители), които съставляват повече от 70 % от самостоятелната заетост. От 2008 г. насам броят на лицата, работещи за собствена сметка, намаля с 25 % в селското стопанство, с 14 % в търговията и с 5 % в транспорта. През същия период той се увеличи с повече от 30 % в областта на информационните и комуникационните дейности, професионалните дейности и научните и техническите дейности и с 40 % в областта на здравето на човека и социалните дейности. Делът на нетрадиционните сектори сред работниците за собствена сметка нарасна от 36 % през 2008 г. на 45 % през 2018 г., като разликите между държавите членки са големи. Увеличението беше по-голямо в бързоразвиващи се икономики като Естония, Латвия и Литва и по-слабо в държави, в които самостоятелната заетост в нетрадиционни сектори вече беше широко разпространена (напр. Дания, Германия, Италия). Промяната в отрасловия състав на самостоятелната заетост на равнище ЕС може да се види на фигура 9.

Преминаването към сектори с по-висока добавена стойност е отразено и в средните нива на образование на самостоятелно заетите лица. Делът на висококвалифицираните самостоятелно заети лица (с висше образование) се увеличи на 36,1 % през 2018 г. (спрямо 35,2 % през 2017 г. и 26,6 % през 2008 г.). Това увеличение беше по-бързо, отколкото при работниците, при които делът на висококвалифицираните лица беше 35,3 % през 2018 г. спрямо 27,2 % през 2008 г. Тази тенденция е особено впечатляваща сред самостоятелно заетите жени, където делът на жените с висше образование достигна 44,5 % през 2018 г. спрямо 30,8 % през 2008 г. Това предполага, че инвестициите в умения и човешки капитал ще придобиват все по-голямо значение в контекста на бързите технологични промени и промените в сферата на труда. Повече подробности относно предизвикателствата и възможностите, свързани с тези тенденции, са поместени в раздел 3.3.

³⁵ Данни от Наблюдението на работната сила на Евростат, възрастова група 15—64 г.

Фигура 9: Съставът на самостоятелната заетост се измества към сектора на услугите и нетрадиционни сектори

Дял на работещите за своя сметка по сектори

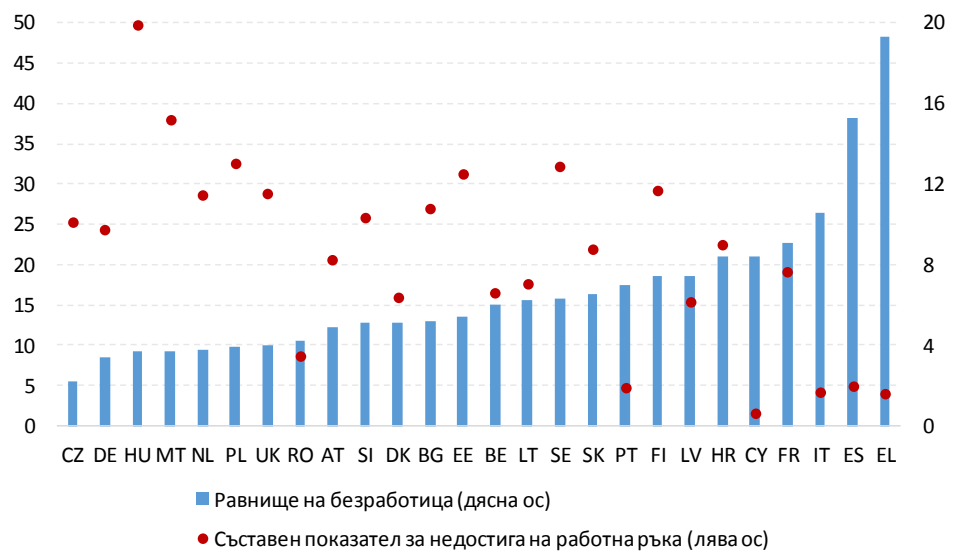


Източник: Евростат. AGRI: Селско, горско и рибно стопанство (NACE A). MANUF: Производство (NACE C). CONST: Строителство (NACE F). TRADE: Търговия на едро и дребно; ремонт на моторни превозни средства и мотоциклети (NACE G). TRACC: Транспорт и складиране, хотелиерство и ресторантьорство (NACE H и I). Нетрадиционни сектори: всички други дейности по NACE, предимно услуги.

Тъй като пазарите на труда стават все по-затегнати, в повечето държави членки се установява недостиг на работна ръка. През последните години все по-голям дял от работодателите разглеждат труда като фактор, ограничаващ производството. Средно в ЕС този дял се увеличи от 7,5 % през 2013 г. на 21,8 % през 2018 г. (вж. също глава 1). Това ограничение по принцип е по-изразено в държавите членки, в които безработицата е на исторически ниски нива, като Унгария, Малта и Полша (вж. фигура 10). От друга страна, недостигът на работна ръка се счита в по-малка степен за препятствие пред производството в държавите, в които безработицата е най-висока (Гърция, Испания, Италия). По подобен начин в държави с характерен застои на пазара на труда (напр. Гърция, Испания и Кипър) голяма част от работниците, изглежда, са свръхквалифицирани за работата си, докато това по принцип се наблюдава по-рядко в държави с ниска безработица (вж. фигура 11). Това предполага, че повишаването на уменията и инвестирането в умения, освен че са двигател за дългосрочен растеж, могат да бъдат мощен инструмент за насърчаване на заетостта в краткосрочен план, особено в държавите, в които условията на пазара на труда вече са затегнати.

Фигура 10: Недостигът на работна ръка е по-ясно изразен в държавите с по-ниска безработица

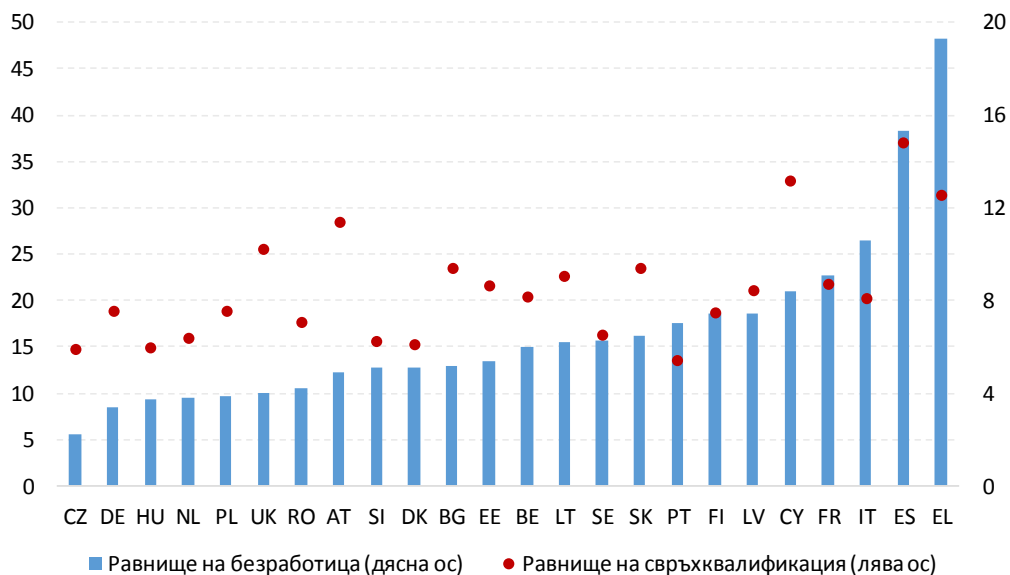
Съставен показател за недостига на работна ръка (вляво) и равнище на безработицата (вдясно) — 2018 г.



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“ и Проучване сред бизнеса и потребителите. Съставният показател включва всички сектори (вж. доклада „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането“, 2019 г.).

Фигура 11: Свръхквалификацията е най-голяма в държави с висока безработица

Равнище на свръхквалификацията (вляво) и равнище на безработицата (вдясно) — 2018 г.



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“. Равнището на свръхквалификацията се определя като дела на лицата на възраст 20—64 г. с висше образование, които упражняват професии на нива 4—9 по ISCO.

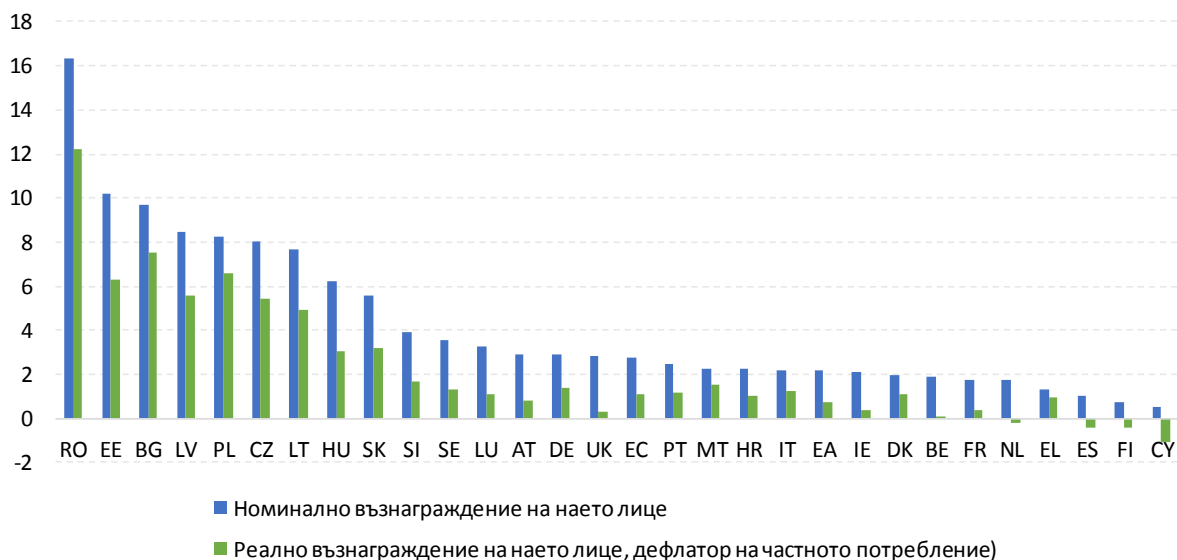
Растежът на заплатите леко се засили в няколко държави членки, но като цяло остава умерен. През 2018 г. номиналното възнаграждение на работник се увеличи във

всички държави членки — за първи път от 2008 г. насам. През 2018 г. увеличението варираше от 0,5 % в Кипър до 16,3 % в Румъния³⁶ (фигура 12). През 2018 г. растежът на номиналните заплати беше сравнително по-бърз в повечето държави членки от Централна и Източна Европа. Сред държавите членки с бърз растеж на номиналните заплати (над 7 %) са Румъния, Чехия, Естония, Латвия, Литва и Полша. От друга страна, растежът на номиналните заплати беше по-нисък, т.е. около или под 2 %, в държавите членки от Южна Европа, където обикновено безработицата е сравнително по-висока.

През 2018 г. растежът на реалните работни заплати беше положителен в повечето държави членки. Средният ръст се запази умерен — 1,1 % в ЕС и 0,7 % в еврозоната. Растежът на реалните заплати беше особено бърз в Румъния, следвана от България, Полша, Естония, Латвия и Чехия (над 5 % във всички), като по този начин допринесе за повишаване на покупателната способност на служителите и за насърчаване на сближаването на условията на живот във възходяща посока. На другия край на спектъра са Кипър, Испания и Финландия, в които беше отчетен спад на реалните заплати. Промените в реалните работни заплати бяха близки до нула в Белгия, Франция, Ирландия и Обединеното кралство. Групата от държави с нисък растеж на реалните заплати е разнородна — тя включва държави с висока или относително висока безработица (като Испания, Франция и Кипър) и държави с ниска безработица (като Нидерландия, Обединеното кралство и Австрия).

Фигура 12: Растежът на заплатите се запазва умерен, с изключение на Централна и Източна Европа

Промени на номиналните и реалните заплати — 2018 г. (годишно изменение в %)



Източник: Европейска комисия — база данни на AMECO.

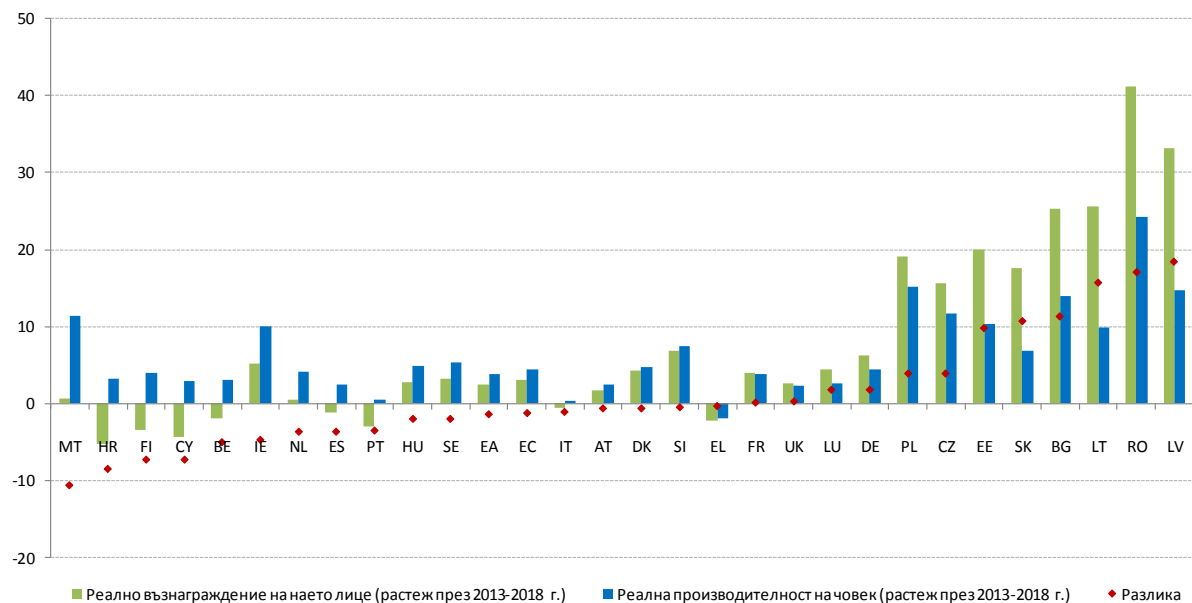
През 2018 г. реалните заплати нараснаха с по-бързи темпове от производителността в повечето държави членки, по-специално в Централна и

³⁶ В Румъния част от това значително увеличение се обяснява с пренасочването на социалноосигурителните вноски от работодателите към служителите, което на свой ред беше компенсирано от увеличение на брутните възнаграждения.

Източна Европа. Подобна тенденция се очаква и през 2019 г. В средносрочен план (2013—2018 г.) и реалната производителност, и реалните заплати нараснаха с бавно темпо, като растежът на реалните работни заплати изоставаше, особено през първите години на възстановяването. Както е показано на фигура 13, през този период реалната производителност на труда на наето лице в ЕС нарасна с 4,4 %, което леко надмина растежа на реалните заплати (+3,1 %). В резултат на продължителното задържане заплатите през 2018 г. все още бяха под нивата от 2013 г. в 8 държави членки (Италия, Испания, Кипър, Гърция, Финландия, Хърватия, Португалия, Белгия). В някои страни, а именно балтийските държави, Румъния, България и Словакия, растежът на заплатите значително изпревари растежа на производителността. Това е в съответствие с ниските равнища на безработицата и възникващия недостиг на работна сила и умения и допринася за процеса на догонване. Същевременно обаче то може да се отрази отрицателно на разходната конкурентоспособност, ако приравняването с развитията при производителността се проточи.

Фигура 13: През последните пет години реалните заплати се увеличиха малко по-малко от производителността

Нарастване на реалните заплати и на реалната производителност (промяна в проценти между 2013 г. и 2018 г.)



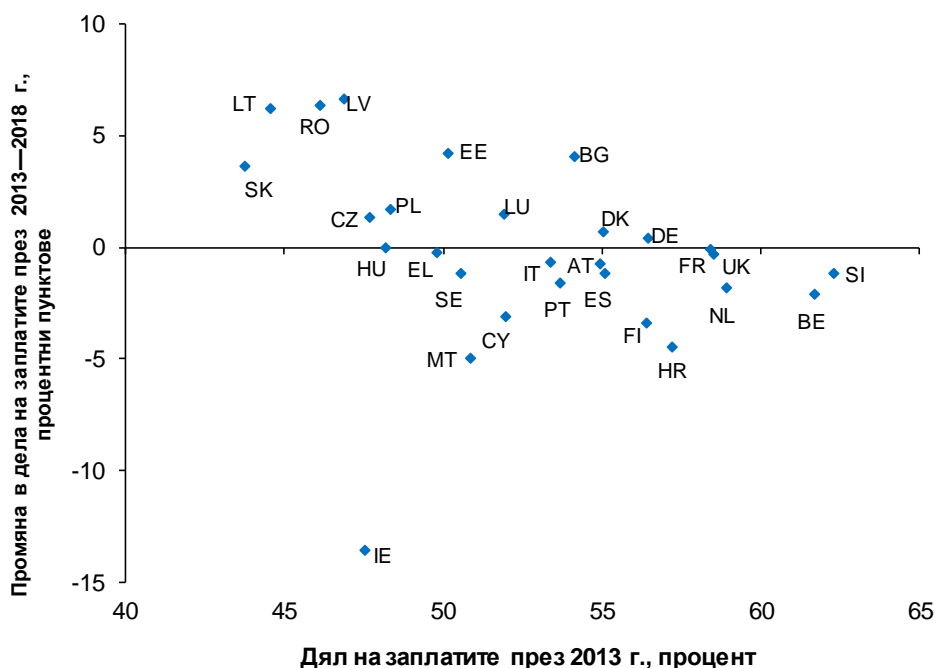
Източник: Евростат, база данни на АМЕСО на Европейската комисия (Реално възнаграждение на служител, дефлатор на БВП; Реална производителност на труда на човек). Държавите са подредени според разликата между растежа на реалното възнаграждение и растежа на реалната производителност (т.е. вляво на графиката растежът на реалната производителност надминава реалното възнаграждение). Данните за Ирландия се отнасят за периода 2015—2018 г.

Въпреки че през последните пет години делът на заплатите намаля слабо в ЕС, може да се установи обща тенденция към сближаване. В сравнение с 2013 г. делът на заплатите намаля с 0,4 процентни пункта в ЕС и с 0,7 процентни пункта в еврозоната. Той се увеличи в повечето държави членки от Централна и Източна Европа, където равнището му беше сравнително ниско (включително Латвия, Литва, Румъния и Словакия). В същото време делът на заплатите намаля в държави като Белгия и Словения, където равнището му беше сравнително високо. Сред най-големите

държави — членки на ЕС, делът на заплатите намаля леко във Франция, Испания, Италия и Обединеното кралство и се увеличи леко в Германия и Полша (вж. фигура 14).

Фигура 14: През последните пет години може да се отбележи известно сближаване на дела на заплатите.

Промяна в дела на заплатите през периода 2013—2018 г.



Източник: База данни на АМЕСО на Европейската комисия; Коригиран дял на заплатите; общо за икономиката; като процент от БВП по текущи цени. В Ирландия делът на заплатите намаля с 9,4 процентни пункта през 2015 г. в сравнение с 2014 г., което се дължи на статистически ревизии.

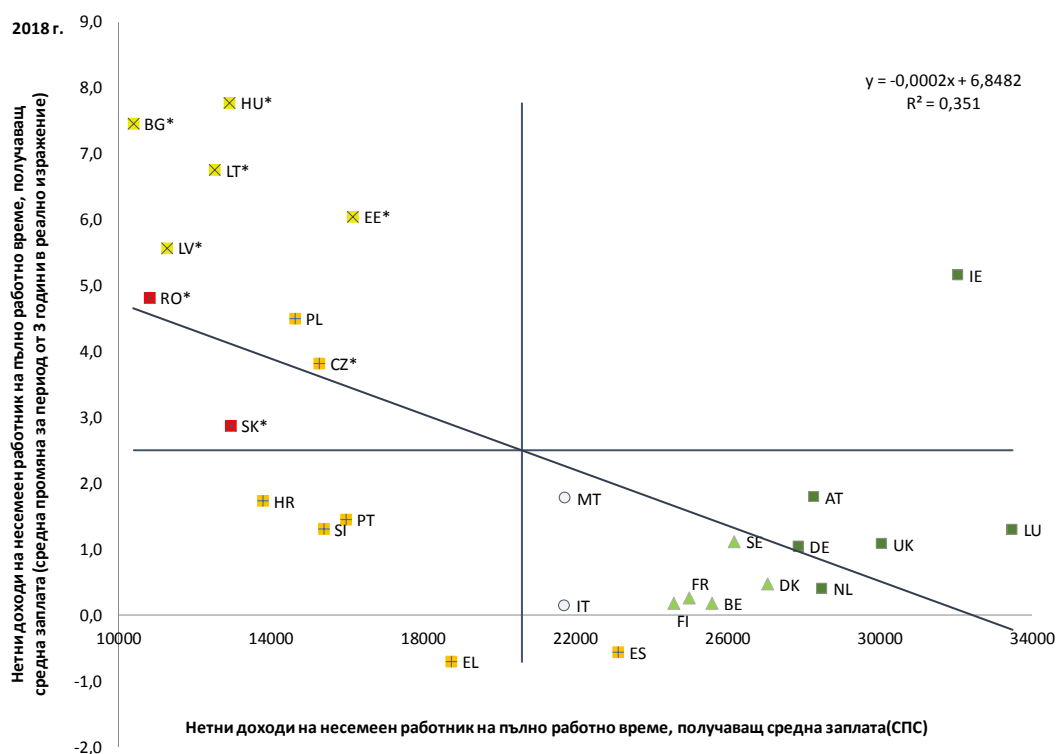
Нетните доходи продължават да нарастват по-бързо в Централна и Източна Европа, като допринасят за сближаването на равнищата на трудовите доходи. Тази тенденция е в съответствие с принципите на европейския стълб на социалните права, който определя сближаването във възходяща посока по отношение на стандарта на живот като една от основните си цели. Същевременно тези държави, при които се наблюдава по-висок от средния растеж на средните нетни доходи, посочват също така бързо нарастване на разходите за труд за единица продукция³⁷, чиито последици за конкурентоспособността трябва да бъдат наблюдавани. Може да се установи различна тенденция между Южна и Западна Европа: трудовите доходи бяха в застой или се понижиха в Испания, Гърция и Италия въпреки относително по-ниските равнища в абсолютно изражение (но в съответствие с по-високите равнища на безработицата), докато развитията в държавите с по-високи начални нива бяха по-динамични. Тази тенденция се очертава ясно от u-образното разпределение на държавите на фигура 15, което приема като отправна точка един несемеен работник без деца, получаващ средна

³⁷ Както се вижда от фигура 15, BG, CZ, EE, HU, LT, LV, RO и SK са отбелязани в доклада за механизма за предупреждение като държави, при които номиналните разходи за труд за единица продукция надвишават праговата стойност, определена от процедурата при макроикономически дисбаланси.

заплата, за период от три години (2015—2018 г.)³⁸. В по-долния край на спектъра са България, Литва и Унгария, които са класифицирани като „слаби, но с подобряващи се стойности“, докато Латвия, Румъния и Словакия, където нетните доходи се увеличават по-бавно, са класифицирани като „критични ситуации“. Сред държавите „с най-добри резултати“ нетните доходи, измерени чрез стандартите за покупателна способност, са над 30 000 EUR в Люксембург, Ирландия и Обединеното кралство. В тези държави членки нетните доходи се увеличават по-бързо, отколкото в други държави членки.

Фигура 15: Нетните доходи се увеличават бързо в Централна и Източна Европа, подкрепяйки по този начин сближаването във възходяща посока

Нетни доходи и годишно изменение — средно за период от три години (водещ показател от набора от социални показатели)



Източник: База данни за данъчните и осигурителните системи (собствени изчисления). Период: равнища за 2018 г. (средно за тригодишен период) и средни годишни изменения за периода 2015—2018 г. Забележка: Осите са разположени централно по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. В държавите членки, отбелязани със звездичка, номиналните разходи за труд за единица продукция (НРТЕП) превишаваха праговата стойност, определена от процедурата при макроикономически дисбаланси (ПМД). Показателят ПМД от набора от социални показатели представлява изразената в проценти промяна на НРТЕП за период от три години. Праговата стойност е 9 % за държавите от еврозоната и 12 % за държавите извън нея. Не са налични данни за Кипър.

³⁸ Равнищата на нетните доходи се измерват чрез стандартите за покупателна способност, за да може да се направи реално сравнение между различните държави членки. Промените се измерват в национална валута и в реално изражение. Този показател следва да се разглежда и тълкува съвместно с други показатели, например процента на риск от бедност сред работещите, съотношението между петия и първия децил на разпределението на заплатите (D5/D1) и други подходящи показатели ИНРЗ/ИНРСЗ и РСО.

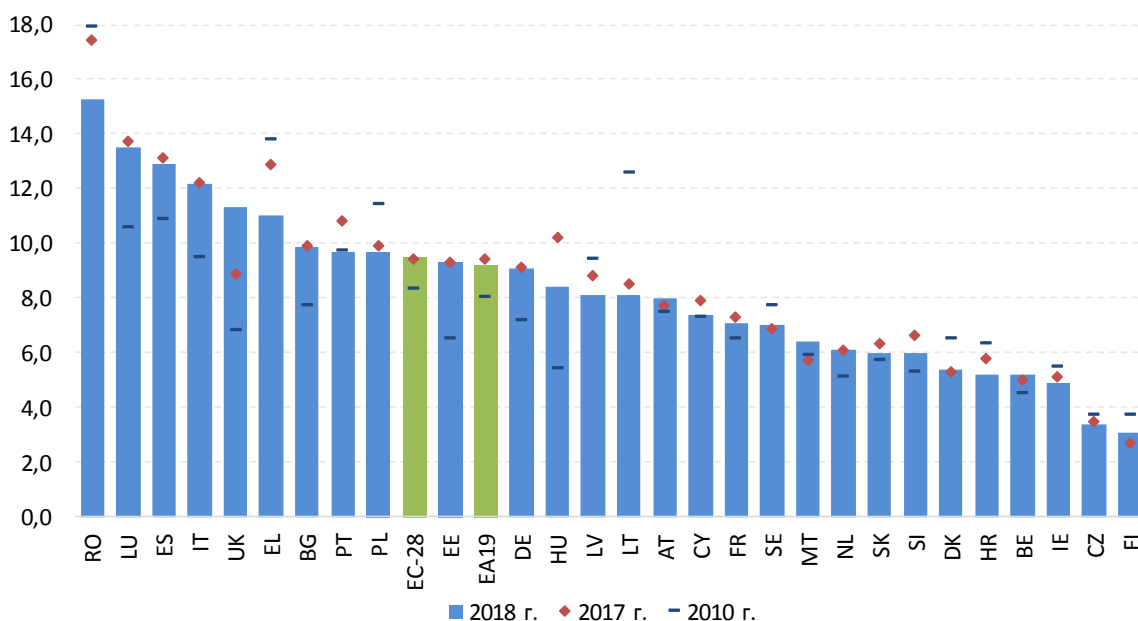
Неравенството при заплатите се запази като цяло стабилно в средносрочен план. Растежът на заплатите, особено в долния край на скалата на заплатите, играе важна роля за поддържане на търсенето и намаляване на неравенството при доходите и риска от бедност при работещите. През 2017 г. дисперсията на брутните заплати, измерена като съотношение между петия и първия децил (D5/D1), беше в диапазона от 1,33 във Швеция до 2,02 в Ирландия (въз основа на данни от ОИСР). Институциите, определящи работните заплати, могат да въздействат върху дисперсията на заплатите. По-силното колективно договаряне обикновено е свързано с по-слабо изразено неравенство в доходите (Европейска комисия, 2018 г.³⁹). Разпространението на колективното договаряне в Европа варира в широки граници, като отразява различни национални традиции и институции. През 2016 г. делът на заетите лица, обхванати от каквато и да е форма на колективен трудов договор, изчислен от ОИСР, варираше от 98 % в Австрия до 7,1 % в Литва.

Динамиката на заплатите също оказва въздействие върху риска от бедност сред работещите, който продължава да бъде на рекордно високо равнище в повечето държави членки. Делът на хората, които работят, но имат приравнен разполагаем доход на домакинство под прага на риска от изпадане в бедност, нарасна в ЕС от 8,3 % през 2010 г. на 9,6 % през 2016 г. Оттогава той се запази в общи линии стабилен и беше средно 9,5 % през 2018 г. Най-високото равнище беше отбелязано в Румъния (15,3 %), следвана от Люксембург, Испания, Италия, Обединеното кралство и Гърция – над 11 % във всички. В другия край на спектъра равнището на изложените на риск от бедност сред работещите е под 4 % във Финландия и Чехия. Най-бързият спад в сравнение с 2017 г. беше регистриран в Румъния, Гърция и Унгария (около 2 процентни пункта). Рискът от бедност при работещите силно зависи от вида на договора: през 2018 г. 16,2 % от работниците с временен трудов договор бяха изложени на риск от бедност в сравнение с 6,1 % от тези с постоянен договор.

³⁹ Европейска комисия (2018 г.). Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа. Годишен преглед, 2018 г. Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз.

Фигура 16: В повечето държави членки бедността сред работещите продължава да бъде над равнищата от 2010 г.

Дял на изложените на риск от бедност сред работещите, многогодишно сравнение



Източник: Евростат, SILC (Статистически данни на ЕС за доходите и условията на живот).

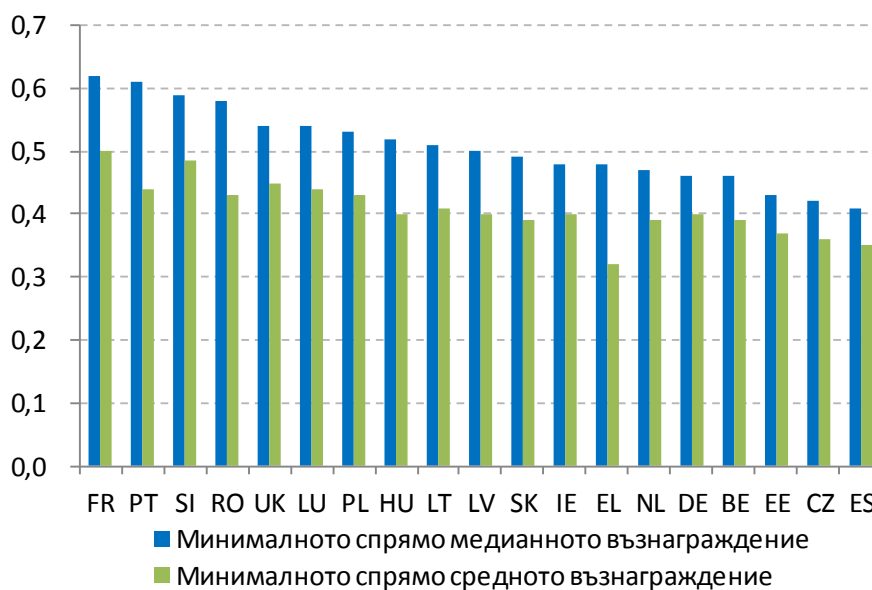
В повечето държави членки минималните работни заплати определят долна граница за разпределението на заплатите. Обикновено това се определя от националните законоустановени минимални работни заплати (с изключение на Австрия, Кипър, Дания, Финландия, Италия и Швеция). Адекватните минимални работни заплати, независимо дали са законоустановени или колективно договорени на секторно равнище, служат за различни цели: те намаляват неравенството в заплащането, представляват стимул за работа, могат да спомогнат за намаляване на бедността сред работещите и подкрепят съвкупното търсене чрез увеличаване на доходите на семействата с ниски заплати, които имат по-голяма склонност към потребление. Прозрачните и предвидими минимални възнаграждения също допринасят за бизнес среда, която подпомага инвестициите и създаването на работни места, като същевременно избягва нелоялната конкуренция. В същото време минималните работни заплати увеличават разходите за наемане на работници с ниски заплати, което, в зависимост от структурата на икономиката и макроикономическото положение, може да окаже въздействие върху възможностите за заетост на някои групи. За да могат да бъдат отчетени всички тези фактори, в повечето държави членки социалните партньори участват в определянето на минималната работна заплата. В някои държави в процеса участват и експертни комисии. Например това се случва във всички държави, които са въвели нормативно определена минимална работна заплата (Германия, Ирландия и Обединеното кралство) през последните години. Фигура 17 показва минималната работна заплата като процент от медианата и средната заплата⁴⁰ в ЕС през 2018 г. Най-високите минимални работни заплати като съотношение към медианата са

⁴⁰ Абсолютното равнище на минималната работна заплата не е много полезна мярка за сравнение в международен план, тъй като то не отчита различията в производителността на труда и цените в различните държави.

регистрирани във Франция, Португалия, Словения и Румъния, а най-ниските се наблюдават в Испания, Чехия и Естония. Тъй като евентуалното въздействие на минималната заплата както върху заетостта, така и върху условията на живот е по-голямо, когато голяма част от работната сила е на минимална работна заплата, този показател следва също да се вземе предвид. През 2016 г. делът на тези, които получават законоустановената минимална работна заплата или по-малко от нея, беше 7,2 % средно за държавите — членки на ЕС (вж. фигура 18), с големи разлики между отделните държави (от около 2 % в Чехия и Малта до над 12 % в Полша и Обединеното кралство).

Фигура 17: Минималните заплати в Европа варират от една трета до половината от средната работна заплата.

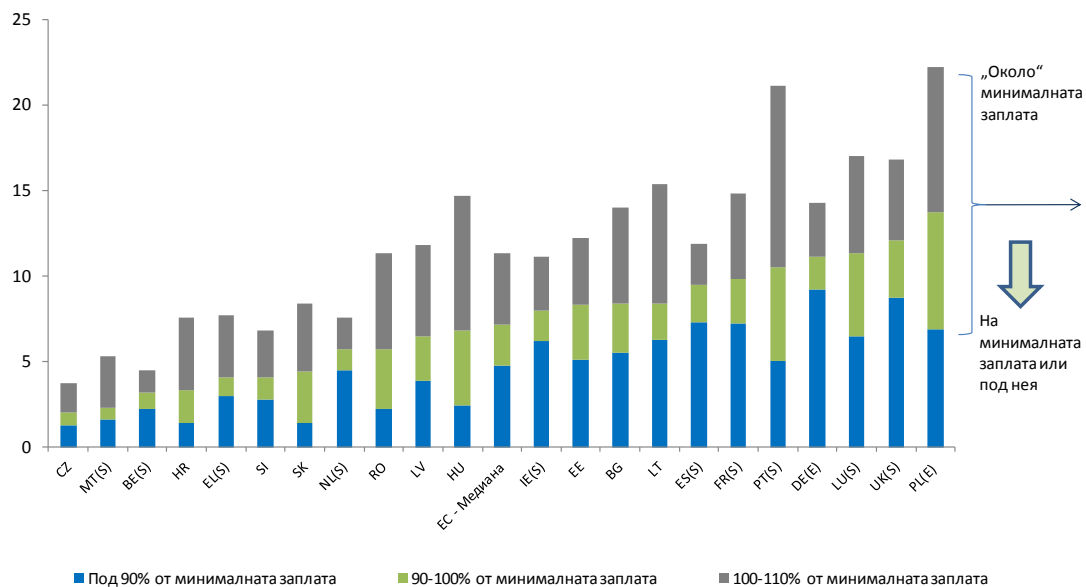
Минимални работни заплати като процент от медианното и средното възнаграждение на работещите на пълно работно време (2018 г.)



Източник: ОИСР. Бележки: Австрия, Кипър, Дания, Финландия, Италия и Швеция нямат законоустановени на национално равнище минимални работни заплати. За България, Хърватия и Малта ОИСР не е предоставила информация.

Фигура 18: Делът на работниците, получаващи минимална работна заплата, варира в широки граници в държавите членки.

Дял на работниците с определен дял от националните минимални работни заплати



Източник: Eurofound, Минимални работни заплати през 2019 г.: годишен преглед.

В Централна и Източна Европа нарастващият натиск върху заплатите засяга всички равнища на определяне на заплатите, включително минималните работни заплати^{41,42}. През 2019 г. в почти всички държави от ЕС се наблюдава увеличение на заплащането на лицата с минимална работна заплата. Средно по-високи увеличения бяха регистрирани в Централна и Източна Европа, където през последните години се наблюдава недостиг на работна ръка. Най-голямо увеличение в номинално изражение обаче беше отчетено в Испания (22,3 %) и Гърция (10,9 %), въпреки че в Гърция минималната работна заплата все още е доста под равнището отпреди кризата. Жените продължават да преобладават в значителна степен сред лицата с минимална работна заплата в почти всички държави от ЕС, с изключение на Естония и България, където има относително равновесие между половете. През 2017 г. в Малта, Нидерландия, Чехия, Словакия, Хърватия и Белгия бяха установени най-високите степени на прекомерно представителство на жените сред лицата, получаващи минимални работни заплати⁴³.

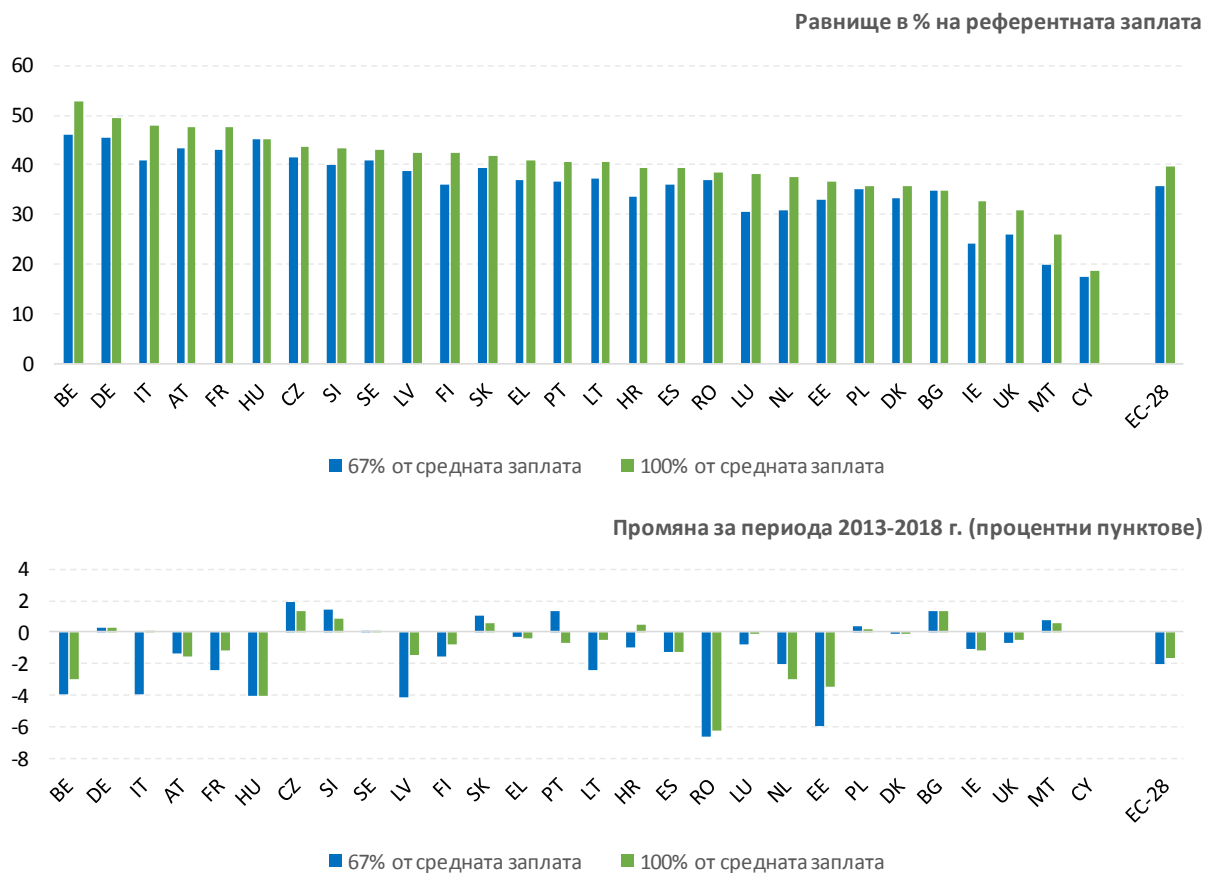
⁴¹ Eurofound (2019 г.), Annual review of working life 2018, („Годишен преглед на професионалния живот за 2018 г.“, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

⁴² Eurofound (2019), Minimum wages in 2019: Annual review. („Минимални работни заплати през 2019 г.: годишен преглед“), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

⁴³ Изчисления на Eurofound въз основа на статистическите данни за доходите и условията на живот (SILC) на Евростат.

Фигура 19: Данъчната тежест като цяло намалява, особено за нископлатените работници.

Данъчна тежест върху труда, равнище през 2018 г. и изменение през 2013—2018 г.



Източник: База данни за данъчните и осигурителните системи, Европейска комисия/ОИСР. Забележка: Данните са за несемейни работници без деца. Данните са актуализирани на 17 юни 2019 г. EC-28 е непрегледена средна стойност.

Като цяло данъчната тежест върху труда продължава да намалява постепенно. През 2018 г. намаляването на данъчната тежест за несемейните работници без деца, получаващи средна заплата, беше най-значително в Румъния (-4,7 процентни пункта), Естония (-2,5 процентни пункта) и Унгария (-1,1 процентни пункта). Данъчната тежест се увеличи в повече от половината държави — членки на ЕС, но по принцип в много ограничена степен. Най-голямото увеличение беше регистрирано в България (0,6 процентни пункта) и Малта (0,4 процентни пункта). Като цяло разликите между отделните държави се запазват значителни (вж. фигура 19). Данъчната тежест варира от по-малко от 30 % в Кипър и Малта до около 50 % в Белгия, Германия, Италия, Франция и Австрия. Подобна дисперсия може да се наблюдава при работниците с по-ниски заплати (тоест тези, които получават 67 % от средната работна заплата) макар че се забелязват различни модели в държавите по отношение на прогресивността на данъчните ставки. Дългосрочната тенденция на намаляване на данъчната тежест е особено ясно изразена за лицата с ниски доходи. Между 2013 г. и 2018 г. непрегледената средна данъчна тежест в ЕС намал средно с 1,7 процентни пункта (и с 2,0 процентни пункта за работниците с ниски заплати) с големи намаления за двете групи доходи в Румъния, Унгария, Естония и Белгия. За Италия и Франция, както и в Литва и Латвия бяха регистрирани значителни намаления за работниците с ниски

доходи. За последните две държави това отразява въвеждането на прогресивни данъчни схеми за данъка върху доходите на физическите лица. В дългосрочен план може да се наблюдава известно сближаване на данъчните ставки, въпреки че данъчната тежест се увеличи в някои държави, в които беше сравнително висока (напр. Германия, Словения, Чехия), а в други, в които беше относително ниска, намаля (например Ирландия и Обединеното кралство)⁴⁴. През септември 2015 г. Еврогрупата постигна съгласие по сравнителен анализ на данъчната тежест върху труда в държавите членки от еврозоната в сравнение със среднопретеглената стойност на БВП. Целта е да се вземе информирано решение за реформите в областта на данъчното облагане на труда и да се подпомогнат тези реформи. Като част от тази инициатива Еврогрупата разглежда данъчната тежест върху труда за един несемеен работник, получаващ средна работна заплата, и един несемеен работник с ниско заплащане⁴⁵.

3.1.2 *Ответни мерки на политиката*

Тъй като условията на пазара на труда се подобряват, субсидиите за заетостта показват тенденция на намаляване. Въпреки това в много държави членки все още съществуват финансови стимули за насърчаване на интегрирането на конкретни групи на пазара на труда. Например в Белгия при определени обстоятелства работодателите на млади работници (на възраст под 21 години) могат да намалят брутното им възнаграждение, като разликата се компенсира с премия, плащана от правителството на работника. Във Фландрия (Белгия) правителството засили целенасочените мерки за по-възрастните работници, за младите хора с ниско образование и за хората с увреждания. Във Франция постепенно се разширява обхватът на експерименталните субсидии за предприятия, наемащи жители на градски райони с най-лоши условия на живот, включително най-отдалечени региони. В Германия, в рамките на програмата *Teilhabechancengesetz*, в случай на наемане на дългосрочно безработни, държавата плаща 75 % от техните заплати през първата година и 50 % през втората година. В Кипър, в рамките на стажантската програма за наскоро дипломирани лица, младши адвокати, архитекти или инженери ще се предоставя месечна надбавка за обучение в размер на 650 EUR. Предвиждат се и стимули за наемането на работа на лица с увреждания. В Португалия, като част от програмата за действие за справяне с несигурността и за насърчаване на колективното договаряне, на дружествата се предоставя подкрепа за наемане едновременно на безработни млади хора (или млади хора, които търсят първа работа) и трайно безработни по-възрастни на постоянен договор. Подкрепата включва частично или пълно освобождаване от плащанията за социално осигуряване. Осигурени са също субсидии, ако професионалните стажове се преобразуват в постоянни договори за младежи и дългосрочно безработни (през 2019 г. бяха въведени промени с цел рационализиране на процеса на кандидатстване). В Румъния работодателите, които наемат дипломирани лица на безсрочен трудов договор, получават за всеки служител месечна сума от 2 250 леи (около 475 EUR) за

⁴⁴ Повече информация за последните тенденции, включително за различните групи според доходите, можете да намерите в „Данъчни политики в Европейския съюз — Проучване от 2019 г.“, Европейска комисия, ГД „Данъчно облагане и митнически съюз“.

⁴⁵ Ниската работна заплата се измерва на 50 % от средната заплата в инициативата на Еврогрупата и възлиза на 67 % от средната работна заплата в рамката за съвместна оценка, договорена от Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила. Въпреки че и двата показателя са приемливи, в СДЗ за 2020 г. се използва вторият показател.

период от 12 месеца (18 месеца за дипломирани лица с увреждания). Същата сума се предоставя и за наемането на безработни на възраст над 45 години, безработни несемейни родители, трайно безработни или млади хора, които не са заети с работа, учене или обучение (NEET). И накрая, същата сума може да бъде предоставена (от бюджета за осигуряване срещу безработица) на работодатели, които сключват договор за чиракуване или стаж по време на договорния период. В Швеция се обсъжда нова мярка, насочена към новопристигнали и дълготрайно безработни, като държавата ще субсидира малко повече от половината от разходите за заплати. Повече подробности относно мерките, насочени към конкретни групи, могат да бъдат намерени в раздел 3.2.

Някои държави членки подкрепиха доходите от заетост и труд чрез намаляване на данъчната тежест. В някои случаи мерките на политиката могат да включват и промени в социалноосигурителните вноски. В Испания през 2018 г. бяха приети няколко данъчни облекчения, включително пълно освобождаване от данъци върху обезщетенията за майчинство и бащинство, приспадане на разходите за образование и грижи за деца в ранна възраст и приспадане за данъкоплатците, които живеят с партньор, който е на тяхна издръжка. Във Франция бившият *CICE* (данъчен кредит за заетост и конкурентоспособност) беше преобразуван в пряко намаляване на вноската за социално осигуряване от 6 процентни пункта върху заплатите до 2,5 пъти минималната работна заплата. Освен това ще се прилага намаление с 3,9 процентни пункта върху вноските за социално осигуряване, плащани от работодателите за ниски заплати. В Италия беше въведен плосък данък от 15 % за малките предприятия, специалистите и занаятчиите, които декларират приходи в размер до 65 000 EUR. В Литва, в рамките на мащабна реформа, с която се въвежда прогресивен данък върху доходите на физическите лица, данъчната тежест върху лицата с ниски и средни доходи ще бъде намалена за период от 3 години. Системата за данъчно облагане на труда също е в процес на опростяване, като лицата с ниска заплата се освобождават от социалноосигурителни вноски, включително за основната пенсионна схема, но се увеличават общите социалноосигурителни вноски. През 2019 г. в Унгария социалноосигурителните вноски за сметка на работодателите бяха намалени от 19,5 % на 17,5 %. Освен това не е необходимо да се плащат вноски върху трудовите доходи на пенсионерите, като целта е да се насърчи тяхното участие на пазара на труда. Полша прие данъчни облекчения за млади хора на възраст под 26 години. В Малта, като част от инициативата „Да направим труда доходоносен“, в бюджета за 2019 г. беше потвърдено плащане от 40 до 68 EUR за всички заети физически лица, които печелят под 60 000 EUR. Минималната вноска за самостоятелно заетите лица беше увеличена с 1,9 % през 2019 г., за да се финансира увеличението на защитата както по отношение на покритието, така и по отношение на продължителността. В Словения допълнителната надбавка при ползването на годишен отпуск беше освободена от данъци върху дохода и от вноски за социално осигуряване до размера на средната работна заплата.

Няколко държави членки предприемат стъпки за подобряване на силата и прозрачността на рамките за определяне на заплатите и колективното договаряне. В Гърция бяха възстановени принципите за разширяване на колективните договори и за по-благоприятни условия (т.е. възможността за отклонение от колективните договори само в полза на служителя). До момента това е довело до сключването на петнадесет колективни трудови договора, които обхващат повече от 220 000 работници. В Хърватия в процес на обсъждане е законодателство с цел по-добро хармонизиране на определянето на заплатите в държавната администрация чрез въвеждане на общи таблици за заплатите и коефициенти на сложност на работата. Новото законодателство

ще обхване и областите на трудови правоотношения на държавните служители, които понастоящем се договарят чрез колективно договоряне, при условие че бъде въведена нова система за оценка на резултатите. Латвия прие изменения на трудовото законодателство за улесняване на секторните двустранни споразумения, като им позволи да използват дерогация от добавката от 100 % за извънреден труд при определени условия. В Литва има проектозакон, чиято цел е да изясни правната среда за социален диалог и колективно договоряне на национално, секторно или административно равнище. Освен това с цел укрепване на финансовия капацитет на социалните партньори данъкоплатците ще имат възможността да отделят 1 процент от данъка върху доходите си като физически лица за професионални съюзи. След изменение на Кодекса на труда в Словакия служителите имат право да споделят публично заплатите си, които не могат да бъдат прикрити с договор.

През 2019 г. минималните работни заплати се увеличиха в почти всички държави членки, които имат национални нормативно установени равнища. Преглед на актуализациите, извършени през 2019 г., можете да намерите в таблица 2. Например в Естония минималната брутна работна заплата беше увеличена от 500 EUR през 2018 г. на 540 EUR през януари 2019 г. Социалните партньори се съгласиха, че до 2022 г. увеличенията на минималната работна заплата ще се изчисляват ежегодно въз основа на производителността на труда и икономическия растеж. В Гърция правителството увеличи законоустановената минимална работна заплата с 10,9 % и премахна пониската от минималната работна заплата за лицата на възраст под 25 години. Това е първото увеличение от 2012 г. насам. В Испания законоустановената минимална работна заплата беше увеличена на 12 600 EUR годишно в резултат на политическо споразумение (без социалните партньори). Успоредно с това правителството обяви увеличение на заплатите в публичния сектор с поне 2,25 % през 2019 г., което допълнително ще се увеличи с максимум 0,5 процентни пункта в зависимост от растежа на БВП. В Хърватия минималната брутна заплата нарасна от 3440 KN на 3750 KN (от приблизително 460 EUR на 505 EUR), най-голямото увеличение от 2008 г. насам. В Литва минималната заплата беше увеличена от 400 EUR на 430 EUR на месец, но след реформата на данъка върху доходите на физическите лица тя възлиза на 555 EUR. Минималната работна заплата в Словакия се увеличи от 480 на 520 EUR. В Латвия, въпреки че националната минимална работна заплата не беше увеличена, минималните работни заплати бяха актуализирани във възходяща посока в строителния и образователния сектор. В Полша правителството обяви значително увеличение на минималната работна заплата, която ще нарасне почти двойно в номинално изражение през следващите пет години (от 2250 PLN през 2019 г. на 4000 PLN през 2024 г., т.е. от около 525 EUR на 930 EUR). И накрая, Италия и Кипър обсъждат предложения за въвеждане на законово установена минимална работна заплата. В Италия проектозакон предлага въвеждането на брутна минимална работна заплата от 9 EUR на час. В Кипър правителството обяви намерението си да въведе фиксирана минимална работна заплата щом икономиката достигне етап на пълна заетост — при безработица от 5 %. Според прогнозите се очаква това да стане до 2020—2021 г.

Таблица 2: Месечни актуализации на минималната работна заплата през 2019 г. (в EUR)

Държава	2018 г.	2019 г.	Номинално увеличение	Реално увеличение
Белгия	1 562,59	1 593,76	2,0 %	0,2 %
България	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Хърватия	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Чехия	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Естония	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
Франция	1 498,47	1 521,22	1,5 %	0,1 %
Германия	1 497,79	1 557,09	4,0 %	2,2 %
Гърция	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Унгария	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Ирландия	1 613,95	1 656,20	2,6 %	1,8 %
Латвия	430,00	430,00	0,0 %	-2,9 %
Литва	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Люксембург	1 998,59	2 071,10	3,6 %	2,0 %
Малта	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Нидерландия	1 578,00	1 615,80	2,4 %	0,4 %
Полша	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Португалия	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Румъния	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Словакия	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Словения	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Испания	858,55	1 050,00	22,3 %	21,1 %
Обединено кралство	1 638,36	1 746,73	4,9 %	2,4 %

Източник: изчисления на Eurofound. Хармонизирани данни за брутните месечни заплати в евро, приложими за заетите на пълно работно време работници в зряла възраст. При преобразуването в евро реалните промени в минималните работни заплати в HU и PL са по-високи от номиналните промени заради девалвациите на унгарския форинт и полската злота.

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

В настоящия раздел е разгледано прилагането на насока в областта на заетостта № 6, с която на държавите членки се препоръчва да създават условия за насърчаване на предлагането на работна ръка, уменията и компетентностите. В него са представени показатели за посещаемостта, резултатите и влиянието на системата за образование и обучение върху развиването на уменията и пригодността за заетост на работната сила. След това се прави преглед на резултатите на пазара на труда на различните слабо представени групи (например млади хора, по-възрастни работници, жени, лица с мигрантски произход и хора с увреждания). В раздел 3.2.2 се докладва за мерките на политиката на държавите членки в тези области и мерките, насочени към посочените групи.

3.2.1 Основни показатели

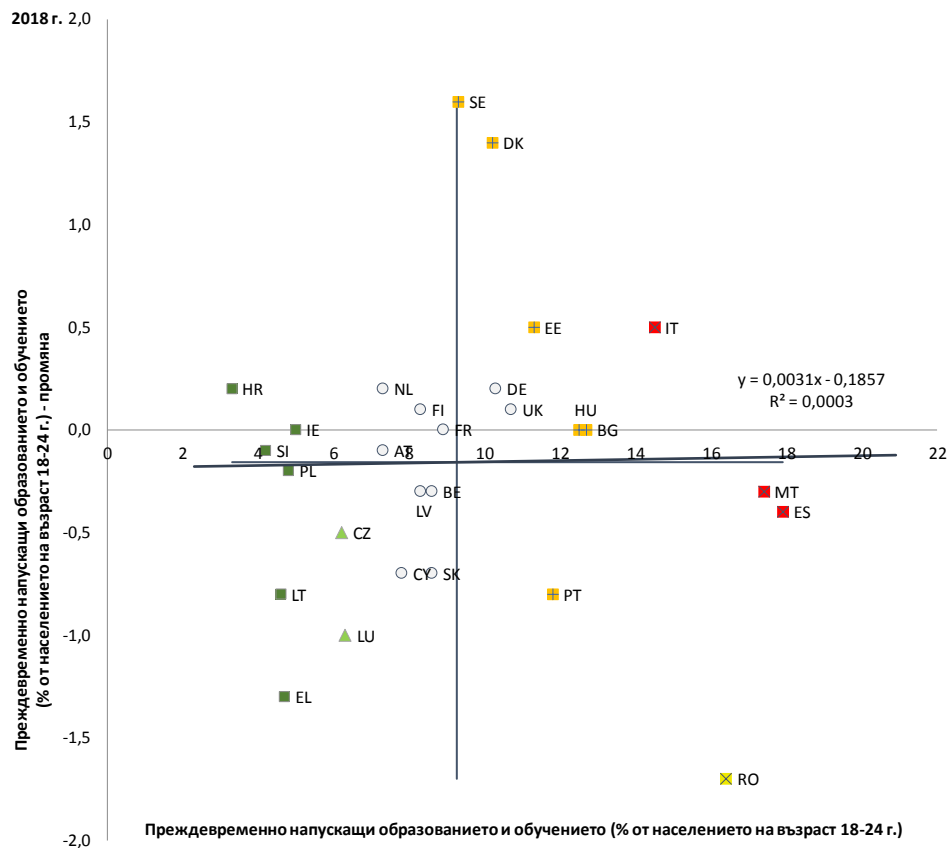
След дълъг период на непрекъснат напредък делът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението⁴⁶ беше в застой през последните две години. Намалването на дела на преждевременно напускащите училище е част от водещите цели на стратегията „Европа 2020“ в областта на образованието. Държавите членки се споразумяха да намалят средния процент на преждевременно напускащите училище в ЕС до под 10 % до 2020 г. в сравнение с 14,7 % през 2008 г. Този дял намаляваше постоянно до 2016 г., когато достигна 10,7 %. Оттогава не бяха регистрирани значителни подобрения, като този показател се стабилизира на 10,6 % и през 2017 г., и през 2018 г. Както показва фигура 20, положението се запази почти непроменено в около половината от държавите членки, като годишните колебания варират между +0,2 и -0,2 процентни пункта. И все пак, основните подобрения бяха регистрирани в Румъния (-1,7 процентни пункта), Гърция (-1,3 процентни пункта) и Люксембург (-1 процентен пункт), а в Швеция и Дания делът на преждевременно напускащите училище нарасна съответно с 1,6 и 1,4 процентни пункта. При разглеждането на развитието в държавите членки, които са отбелязани в „критична ситуация“ (съгласно класификацията на набора от социални показатели), т.е. Малта, Испания и Италия, възникват две различни ситуации. Въпреки че първите две държави показват положителна тенденция между 2017 г. и 2018 г. с намаляване на техния процент на преждевременно напускащите училище съответно с -0,3 и -0,4 процентни пункта, процентът на преждевременно напускащите в Италия допълнително се увеличи, достигайки 14,5 % (+0,5 процентни пункта). През 2018 г. 17 държави членки регистрираха равнища на преждевременно напускане на училище под 10 %. Процентът продължаваше да е много по-висок от целта на ЕС (и над съответните национални цели) в Испания (17,9 %), Малта (17,4 %) и Румъния (16,4 %), докато в Ирландия, Полша, Гърция, Литва, Словения и Хърватия той беше по-малък или равен на 5 %. За едно десетилетие (фигура 21) делът на преждевременно напускащите училище намаля най-много в Португалия, Испания, Гърция, Ирландия и Малта и се увеличи значително в Словакия и Швеция, въпреки че остава под референтния

⁴⁶ Делът на преждевременно напускащите системата на образованието и обучението се определя като дела на лицата на възраст между 18 и 24 години, които са завършили най-много прогимназиално образование и не са преминали в по-нататъшно образование и обучение.

показател по стратегията „Европа 2020“ в тези две държави. В редица държави членки се наблюдават големи регионални различия при равнищата на преждевременно напускащите училище (вж. приложение 3).

Фигура 20: Равнищата на преждевременно напускащите училище значително се различават в отделните държави членки

Лица, напускащи преждевременно системата на образование и обучение (% от населението на възраст 18—24 г.), и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели)



Източник: Евростат. Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2017 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Прекъсване в динамичните редове за BE, DK, IE и MT.

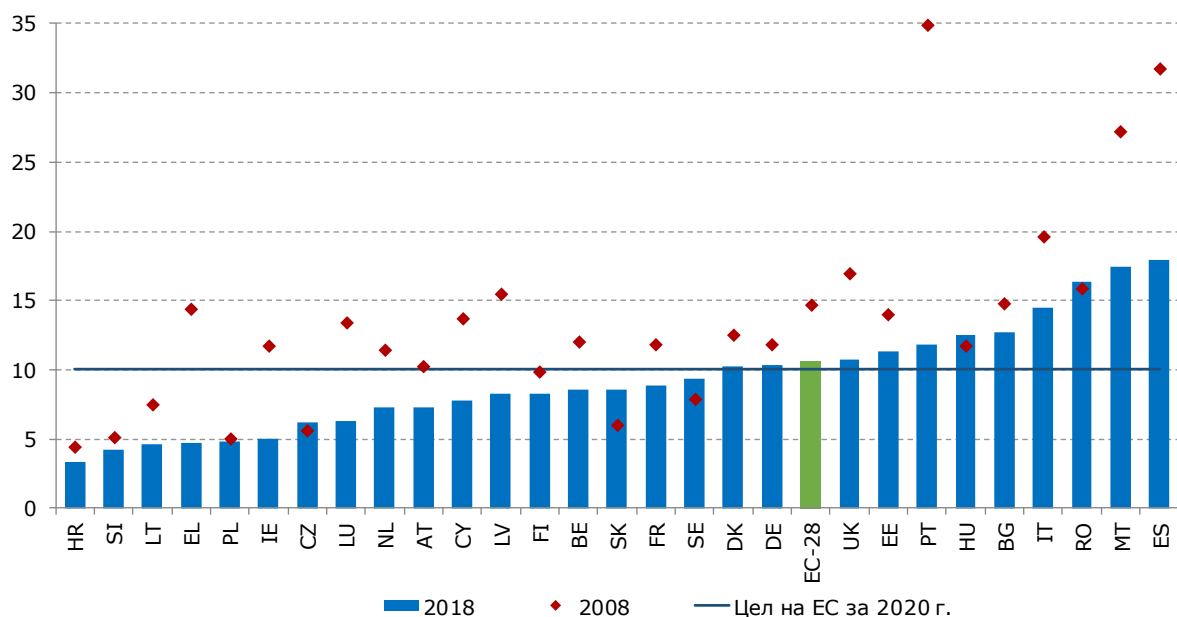
Процентът на напускащите училище се различава значително при различните групи от населението. Средно по-малко жени, отколкото мъже, напускат преждевременно системата на образованието и обучението (8,9 % в сравнение с 12,2 %). Тази разлика между половете от 3,3 процентни пункта се запазва като цяло постоянна през последното десетилетие (тя е намаляла само с 0,7 процентни пункта от 2008 г.). Държавата на раждане оказва значително влияние върху моделите на преждевременно напускане на училище: лицата, родени в съответната държава, показват по-ниски равнища на преждевременно напускане, отколкото родените в ЕС (9,5 % в сравнение с 19,2 %); разликата е още по-голяма за родените извън ЕС, при които равнището на преждевременно напускане на училище е 20,7 %. Все пак при последната група разликата намаля с 8,9 процентни пункта от 2008 г. насам.

Преждевременното напускане на училище е пречка за икономическия растеж и заетостта. Младите хора, които преждевременно напускат системата на образование и обучение, неизбежно страдат от липса на знания, компетентности и квалификации и са

изправени пред сериозни и трайни проблеми на пазара на труда. През 2018 г. 53,8 % от преждевременно напускащите системата на образованието и обучението са били или безработни, или неактивни. Следователно те са и в по-голяма степен изложени на риск от бедност или социално изключване.

Фигура 21: Въпреки значителния напредък определената в „Европа 2020“ цел относно преждевременното напускане на училище все още не е постигната

Лица, които преждевременно са напуснали системата на образование и обучение, 2009—2018 г. и цел на ЕС за 2020 г. (%)



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“, код за онлайн данни: [edat_lfse_14].

Забележка: Всички държави: прекъсване на динамичните редове през 2014 г. (преминаване от ISCED от 1997 г. към ISCED от 2011 г.); промяната на ISCED не оказва въздействие върху съпоставимостта на този показател във времето за всички държави членки, с изключение на Естония.

Над всеки пети ученик няма минималните основни умения, които се изискват на неговата възраст, което изтъква неотложната нужда от подобряване на образователните системи. Програмата на ОИСР за международно оценяване на учениците (PISA) от 2018 г. показва, че средно за ЕС резултатите са намаляли във всички области спрямо 2015 г.⁴⁷ През 2018 г. 21,7 % от европейските ученици имаха слаби резултати⁴⁸ по четене, 22,4 % по математика и 21,6 % по природни науки. Между държавите членки обаче има поразителни различия. Докато в Естония, Ирландия, Финландия и Полша учениците със слаби резултати по четене са били под 15 %, в България, Кипър, Румъния, Малта, Словакия и Гърция над 30 % от учениците не са достигнали основни равнища на умения по четене. Образователните резултати продължават да бъдат силно повлияни от социално-икономическия статус на учениците и техния мигрантски произход, което показва, че образованието не действа в достатъчна степен като сила за социална мобилност. Учениците с по-нисък социално-

⁴⁷ Проучването на Програмата на ОИСР за международно оценяване на учениците (PISA) на основните компетентности на петнадесетгодишните се провежда на всеки три години.

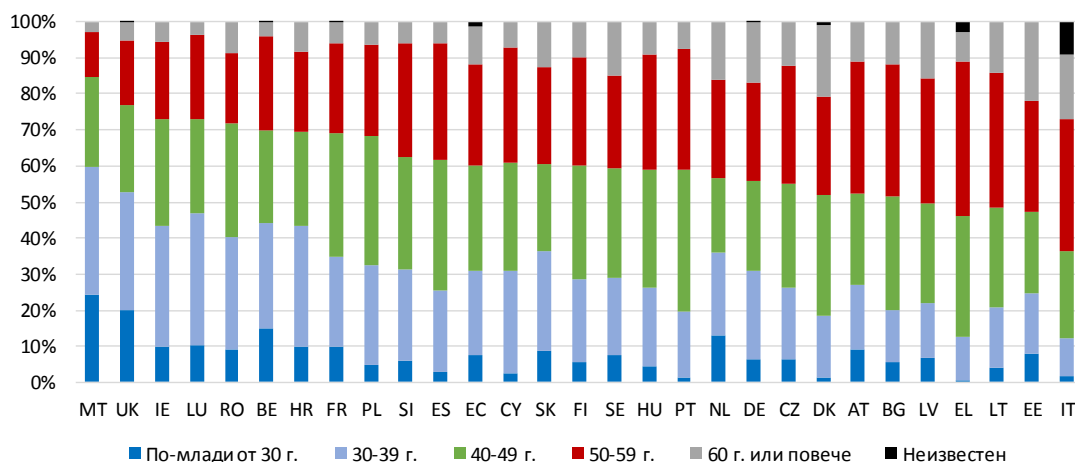
⁴⁸ PISA определя „учениците със слаби резултати“ като ученици на възраст 15 г., чиито резултати по основни умения са под базовото ниво за подготовка, необходимо за пълноценно участие в съвременното общество (т.е. ниво 2).

икономически статус или мигрантски произход преобладават в групата на тези със слаби резултати и се затрудняват да получат основна подготовка във всичките три области. Във всички държави членки за учениците, които са в долната социално-икономическа четвъртина, има по-малка вероятност да достигнат минимално равнище на подготовка, отколкото за техните връстници в горната социално-икономическа четвъртина. Най-големите разлики между тези две групи се наблюдават в България, Румъния, Унгария, Словакия и Люксембург. Резултатите на учениците са в по-малка степен засегнати от социално-икономическия произход в Естония, Финландия и Ирландия.

Приобщаването на ромите в образованието продължава да е предизвикателство поради няколко фактора, включително училищна сегрегация, неприобщаващо преподаване и пречки, причинени от крайна бедност или жилищна сегрегация. Въпреки усилията за увеличаване на процента на участие и намаляване на преждевременното напускане на училище по-малко от едно ромско дете на пет преминава в по-високо ниво на образование. Процентите на отсъствие и на преждеременно напускащите училище при ромите са със 70 % значително по-високи, отколкото при останалите категории ученици и целта от 10 % на преждеременно напускащите училище в стратегията „Европа 2020“⁴⁹.

Фигура 22: Преподавателският състав в държавите членки застарява

Учители в средното образование по възрастови групи (равнища 2—3 по ISCED), 2017 г.



Източник: Евростат, ЮНЕСКО-ОИСР-Евростат, код за онлайн данни: [educ_uoe_perp01]. Класирани от най-малкия до най-големия дял от учителите на възраст 50 или повече години. Ирландия включва само данни за учителите в гимназиалния етап на средното образование. Дания само за учителите в прогимназиалното образование.

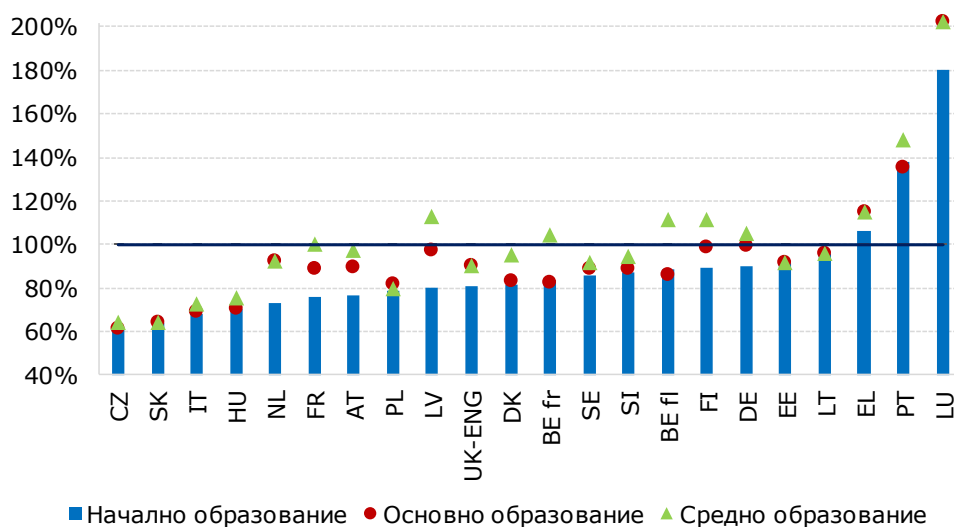
В няколко държави от ЕС липсва достатъчен брой висококвалифицирани учители, а преподавателският състав застарява. През 2017 г. в ЕС имаше около 8,8 милиона учители и академичен персонал на всички образователни равнища. Според Международното проучване на ОИСР в областта на преподаването и ученето през

⁴⁹ Проучване EU MIDIS II на Агенцията на ЕС за основните права (2016 г.).

2018 г. (TALIS)⁵⁰ в ЕС 34 % от учителите в прогимназиалния етап работят в училища, в които най-малко 10 % от учениците са със специални потребности, 19 % в училища, в които над 30 % от учениците са от домакинства в неравностойно социално-икономическо положение, и 32 % в училища, в които най-малко 1 % от учениците са бежанци. При все това 23,5 % от училищните директори съобщават за недостиг на учители с умения в преподаването в мултикултурна или многоезична среда, а 37,8 % съобщават за недостиг на учители с умения за преподаване на ученици със специални потребности. Освен това предлагането на висококвалифицирани учители по всеки предмет и нарастващото застаряване на преподавателския състав представляват големи предизвикателства в много държави членки. Средно 32,8 % от учителите в началните училища и 39 % от учителите в средните училища бяха на възраст най-малко 50 години. Що се отнася конкретно до средното училище, Италия, Гърция, Естония, Литва и Латвия са най-силно засегнатите от тази тенденция на застаряване държави и ще трябва да подменят около половината от преподавателския си състав през следващото десетилетие (фигура 22).

Фигура 23: Често учителите получават по-малко в сравнение със средните заплати за висшисти

Заплати на учителите в сравнение със средните доходи на работниците с висше образование, 2016 г.*



Източник: ОИСР (2018 г.), Education at a Glance 2018 („Поглед върху образованието“, 2018 г.). *Референтна година 2015 за Чехия и Финландия; 2014 за Франция, Италия, Литва, Нидерландия. За Белгия, България, Кипър, Ирландия, Испания, Малта, Хърватия и Румъния няма налични данни.

Учителската професия често не е особено привлекателна. Често учителите получават значително по-малко в сравнение със средните заплати за служители с висше образование (фигура 23). По-специално в Чехия, Словакия, Италия и Унгария учителите на всички образователни равнища печелят средно по-малко от 80 % от заплащането на други работещи с висше образование. Само в Люксембург, Португалия и Гърция заплатите на учителите на всички образователни равнища са по-високи от тези на другите завършили висше образование, докато в Латвия, Финландия и Германия това се случва единствено на гимназиалния етап на средното образование.

⁵⁰ ОИСР (2018 г.), Международно проучване в областта на преподаването и ученето (TALIS) <http://www.oecd.org/education/talis/>.

Значителен брой работещи в сферата на образованието също се сблъскват с изпълнени с предизвикателства условия на работа. Според класификация, изготвена въз основа на Шестото европейско проучване на условията на труд⁵¹⁵², всеки пети служител (19 %) попада в категорията за качество на работното място „под напрежение“, а 4 % са в категорията „лошо качество“. Освен това учителската професия изглежда непривлекателна за мъжете. Учителите в Европа са предимно жени: те представляват 95,7 % от учителите в предучилищното образование, 85,5 % от началните учители и 64,7 % от учителите в средните училища. И накрая, програмите за въвеждане и наставничество в ранните етапи от кариерата на учителите, както и възможностите за продължаване на професионалното развитие, биха могли допълнително да се подобрят, за да се повиши привлекателността на учителската професия. Въпреки че според проучването TALIS на ОИСР за 2018 г. над 92 % от учителите в ЕС редовно участват в продължаващо професионално развитие, те също така докладват, че разминаването с работните графици, липсата на стимули, разходите за обучение или несъответствието между предлагането и реалните нужди представляват важни пречки пред тяхното активно участие в този вид дейности.

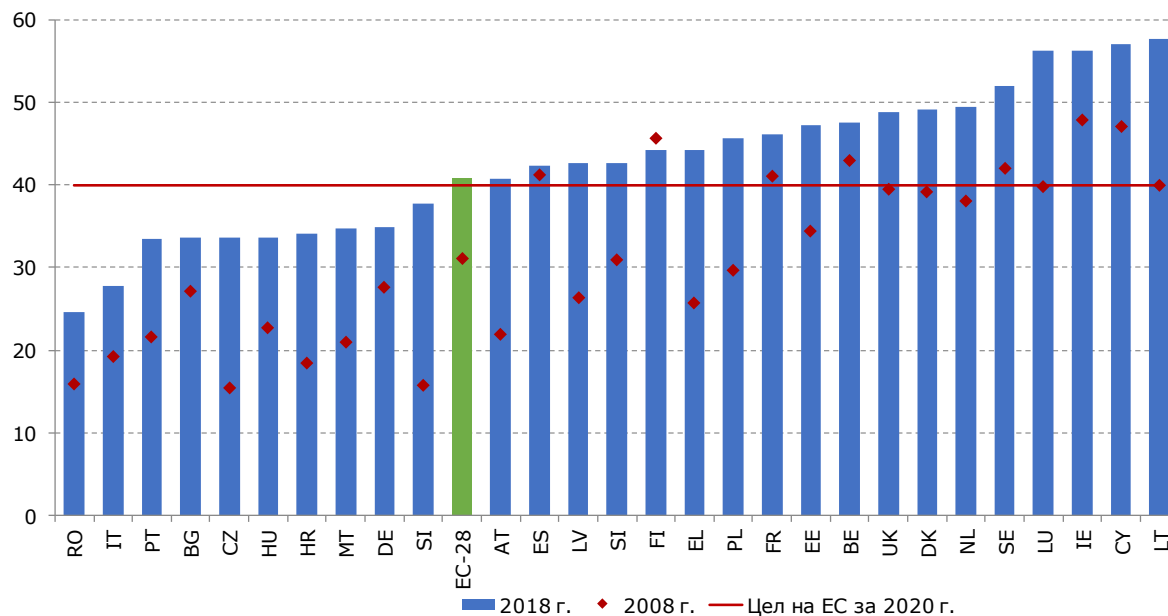
ЕС като цяло постигна водещата си цел за 40 % завършили висше образование две години по-рано от предвиденото. През 2018 г. дялът на населението на възраст 30—34 г., успешно завършило висше или еквивалентно образование, беше 40,7 % (фигура 24). Всички държави членки отчетоха подобрения през последното десетилетие, но при десет от тях равнището на завършилите средно образование през 2018 г. все още беше под целта, заложена в стратегията „Европа 2020“. Румъния и Италия, двете държави членки с най-ниски дялове на завършилите висше образование (съответно 24,6 % и 27,8 %), регистрираха увеличение съответно с 53 % и 45 % от 2008 г. насам спрямо общо увеличение с 31 % на равнище ЕС за същия период. В Словакия и Чехия дялът на завършилите висше образование се увеличи повече от два пъти от 2008 г. насам. Освен това в държави като Швеция, Люксембург, Ирландия, Кипър и Литва над 50 % от населението на възраст 30—34 г. имат висше образование. Това е окуражаващо, тъй като наскоро дипломиралите се висшисти се характеризират със значително по-високи равнища на заетост в сравнение с техните връстници, които имат по-ниски равнища на квалификация. Въпреки това продължават да съществуват значителни различия между мъжете и жените в ЕС в равнището на завършилите висше образование средно (35,7 % спрямо 45,8 % през 2018 г.) и през последното десетилетие разликата се увеличава непрекъснато. Въпреки подобренията, през 2018 г. държавата на раждане все още оказва влияние върху завършването на висше образование, като при лицата, родени извън ЕС, средното равнище на завършилите висше образование е с около 5 процентни пункта по-ниско (35,8 %), отколкото при родените в ЕС.

⁵¹ Eurofound (2017 г.), Развитие на социалния диалог в сектора на образованието в Европа, актуална информация по EurWORK, 9 януари 2017 г. Въз основа на данни от Шестото европейско проучване на условията на труд.

⁵² Eurofound (2016 г.), Шесто европейско проучване на условията на труд — обобщаващ доклад, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

Фигура 24: Целта на стратегията „Европа 2020“ за висшето образование беше постигната, въпреки че продължават да съществуват различия между държавите членки.

Брой на лицата, завършили висше образование, 2008 г., 2018 г. и цел на ЕС за 2020 г. (%)



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“, код за онлайн данни: [edat_lfse_03]. Показателите обхващат дела от общото население на лицата на възраст 30—34 г., успешно завършили висше образование (равнища 5-8 по ISCED). Прекъсването в последователността през 2014 г. се дължи на въвеждането на нова ISCED класификация; данните за Люксембург за 2017 г. са ненадеждни поради малкия размер на извадката.

Нуждите от инвестиции в образованието и обучението са значителни, докато разходите за образование се запазиха стабилни през последните години. Осигуряването на достъп до качествено образование и грижи в ранна детска възраст за всички деца, обновяването на училищата с цел те да станат пригодни за нови педагогически подходи и цифровите технологии и привличането на най-добрите учители с адекватни заплати и възможности за професионално развитие изискват подходящи инвестиции в системите за образование и обучение. Независимо от това, въпреки нарастващите нужди от инвестиции разходите за образование са в застой или дори са намалели през последното десетилетие. През 2017 г. средно в ЕС бяха заделени 4,6 % от БВП за образование и обучение. Това съотношение намалява от 2009 г. насам, когато беше 5,2 %. Освен това съществуват значителни различия между държавите членки. Докато Швеция, Дания и Белгия изразходват повече от 6 % от своя БВП за образование, Румъния не изразходва дори 3 % от БВП. Ирландия, България, Словакия, Гърция, Италия и Испания изразходват между 3 % и 4 % от БВП. Когато се измерва като дял от общите публични разходи, разходите за образование в ЕС през 2017 г. представляваха 10,2 % — стойност, която се запазва стабилна от 2012 г. след спад с почти половин процентен пункт от периода преди кризата (10,6 % през 2008 г.). Само когато се разглежда действителната промяна спрямо предходната година от гледна точка на разходите за образование, се регистрира леко положителна тенденция на равнището на ЕС (+ 0,5 % за периода 2016—2017 г.). Като се има предвид, че недостигът на инвестиции по отношение на образователната инфраструктура се очаква

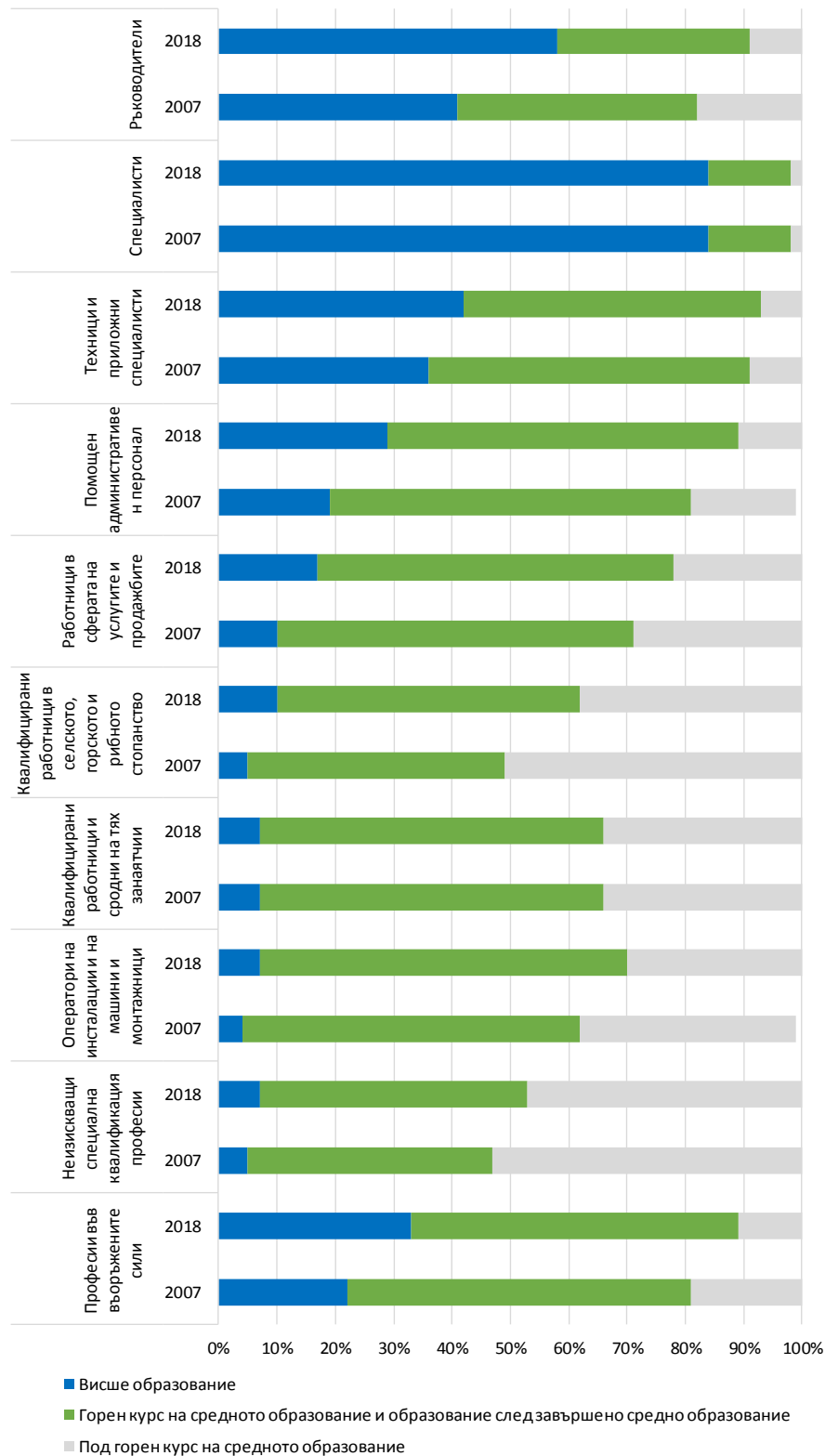
да бъде около 500 милиарда евро до 2040 г.⁵³, тази стагнация на разходите за образование представлява важен въпрос. Съпоставянето на нуждите от инвестиции на равнището на държавите членки по отношение на образователната инфраструктура и услуги, като се вземат предвид националните особености, може да спомогне за разработването на интелигентни и ориентирани към бъдещето инвестиционни стратегии.

Въпреки че работниците със средна квалификация все още представляват най-големия дял от общата заетост, дялът на заетите на работни места на средно ниво намалява. Средноквалифицирани възрастни заемат по-голямата част от работните места във всички професионални групи, с изключение на ръководните длъжности, специалистите и работните места в професии, неизискващи специална квалификация (фигура 25). Дялът на заетостта в професиите на средно ниво обаче намалява като част от дългосрочна тенденция в състава на професиите на пазара на труда. По-специално между 2002 г. и 2018 г. средно дялът на професиите на средно ниво намаля в ЕС с около 13 процентни пункта, въпреки че дяловете на заетостта на ниско и на високо равнище нараснаха съответно с 5 и 7 процентни пункта (Европейска комисия, „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането“, 2019 г.). В допълнение към променящото се търсене на умения процесът на повишаване на квалификацията променя също така предлагането на умения. По-специално беше отбелязано значително нарастване на броя на завършилите висше образование сред зетото възрастно население, което увеличи броя на възрастните с такова ниво на квалификация с близо 23 милиона (увеличение с почти 41 %). Вследствие на това на всички равнища на заетост е налице ясна тенденция работниците да са високо образовани, докато работниците с ниско образование получават по-малко от наличната работа не само в професиите на високо ниво, но и в професиите на средно ниво и (особено) в професиите на ниско ниво (Европейска комисия, „Заетост и социално развитие в Европа“, 2018 г.). Бързо променящото се търсене на работна сила за по-сложни умения допринася за все по-големите несъответствия между търсените и предлаганите умения в много държави членки (Европейска комисия, „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането“, 2019 г.).

⁵³ Европейска инвестиционна банка (2018 г.), Политика на ЕС за финансиране в секторите на социалната инфраструктура. Последници за секторната и кредитната политика на ЕИБ. Окончателен доклад (https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf).

Фигура 25: Средноквалифицирани възрастни заемат по-голямата част от работните места

Състав на търсенето и предлагането на работна ръка и умения, ЕС-28, 2007 г. и 2018 г.



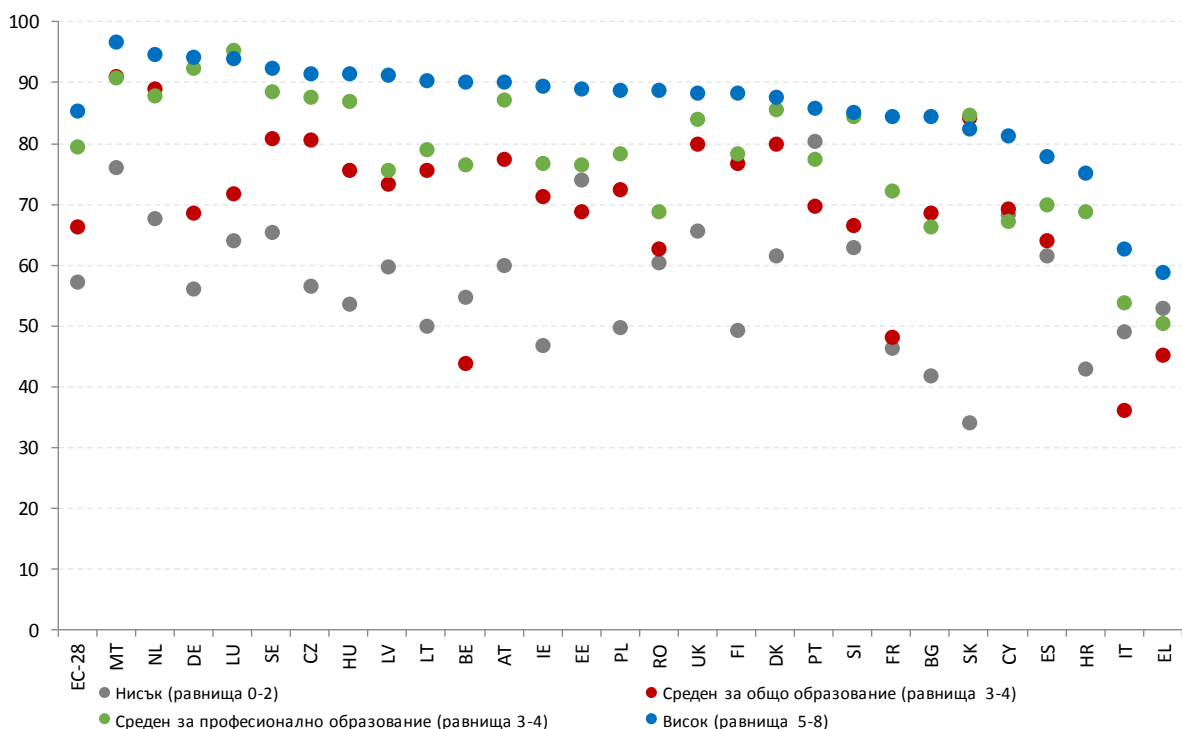
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила в ЕС“, код за онлайн данни [lfsa_egised].

Висшето образование и професионалните квалификации на средно равнище са свързани с по-високи равнища на заетост. Нискоквалифицираните възрастни често

са в значително по-неблагоприятно положение на пазара на труда в сравнение с възрастните, които са учили по-дълго. В ЕС съотношението между нискоквалифицираните възрастни и броя работни места, изискващи ниска квалификация, е средно 3 към 1 (СДЗ за 2019 г.). С други думи нискоквалифицираните възрастни са три пъти повече от работните места, за които е необходимо само ниско равнище на квалификация. В крайна сметка за лицата с ниска квалификация това може да доведе до по-слаба връзка с пазара на труда, повече случаи на несигурна заетост и риск от напълно отпадане от пазара на труда. През 2018 г. бяха заети средно само 57 % от младите хора на възраст между 20 и 34 г. с ниско образование (които вече не участват в никаква форма на образование или обучение). В същото време равнището на заетост беше 66,3 % за наскоро дипломираните с обща квалификация на средно равнище, 79,5 % за хората с професионална квалификация на средно равнище и 85,5 % за тези с висше образование. Разликите в образованието при равнищата на заетост са значителни в отделните държави членки, като тези разлики като цяло са по-големи при сравняването на хора с ниско и средно ниво на образование (вж. фигура 26). В около половината от държавите — членки на ЕС, равнището на заетост на хората с ниско образование е с над 20 процентни пункта по-ниско, отколкото на хората със средно образование.

Фигура 26: Наскоро дипломираните се лица с висше образование или със средно равнище на професионална квалификация имат по-добри перспективи на пазара на труда

Процент на заетост при наскоро дипломираните се лица на възраст 20—34 г. по завършена образователна степен, 2018 г. (%)

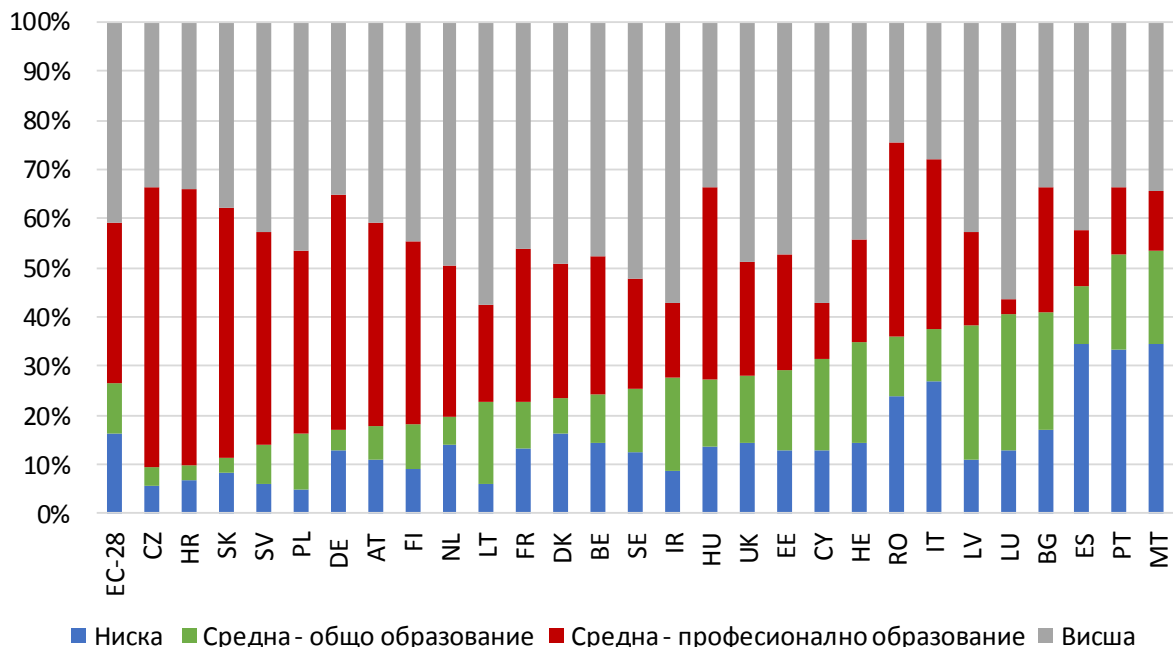


Източник: Евростат („Наблюдение на работната сила в ЕС“, 2018 г., код за онлайн данни [edat_lfse_24]).
 Забележки: Данните за равнището на заетост на нискоквалифицираните лица включват всички млади хора на възраст 20—34 г., незаети с учене или обучение, без значение преди колко време са завършили образованието си. Данните за средноквалифицираните и висококвалифицираните лица включват само лица, които са се дипломирали между една и три години преди проучването. В данните не са включени лицата, които все още са заети с учене или обучение.

Повече от една четвърт от младите хора нямат равнището на квалификация, съответстващо на пазара на труда. Както се вижда от предишния параграф, получаването на степен на висше образование или професионална квалификация на средно равнище е свързано с по-добри резултати при равнището на заетост. При все това 10,3 % от лицата във възрастовата група 30—34 г. (когато мнозинството от младите хора са завършили първоначалното си образование и обучение) са постигнали средно ниво на квалификация с обща насоченост, а 16,4 % — квалификация под гимназиален етап на средното образование (т.е. нискоквалифицирани). Тези данни показват, че над една четвърт от младите хора в ЕС не достигат до квалификация, която е пряко свързана с пазара на труда. Въпреки това между държавите има съществени разлики — например в Чехия и Хърватия този дял е под 10 %, а в Малта и Португалия той е над 50 % (фигура 27).

Фигура 27: Повече от една четвърт от младите хора не придобиват равнище на квалификация, съответстващо на пазара на труда.

Завършена образователна степен и ориентация на младите хора на възраст 30—34 г., 2018 г.



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“, източник на онлайн данни [edat_lfs_9914].

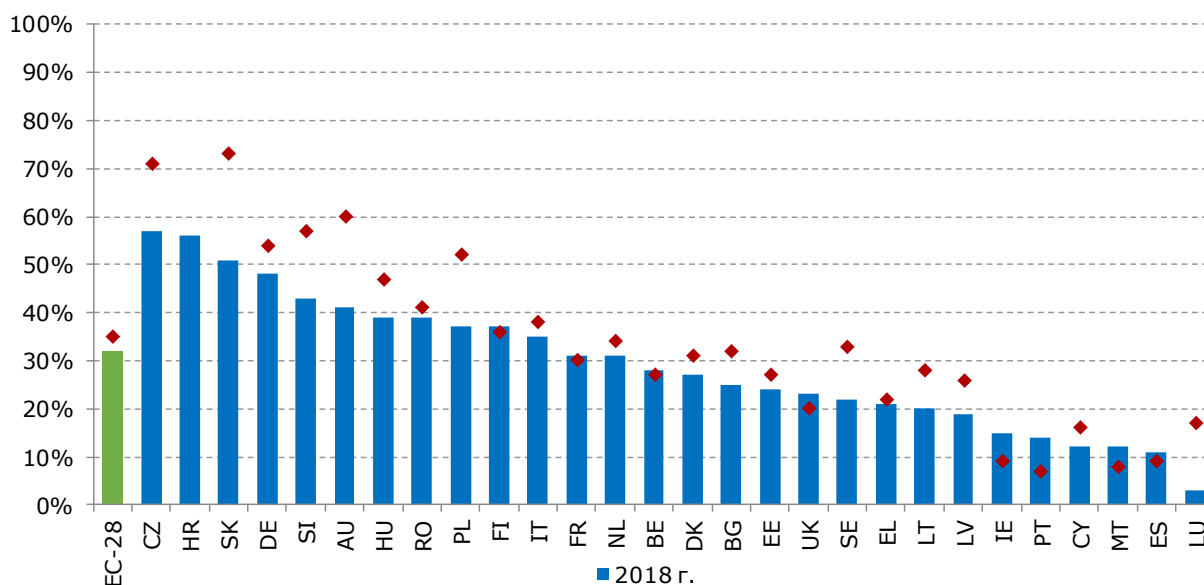
Въпреки че професионалното образование и обучение (ПОО) на средно ниво има голям потенциал да адаптира предлагането на умения в зависимост от промените на пазара на труда, делът на младите хора с този тип квалификация намалява. Следването на път на професионално образование и обучение отваря възможности за добри перспективи за намиране на работа на пазара на труда: 80 % от завършилите ПОО си намират първата дългосрочна работа в срок от шест месеца след завършване на обучението си⁵⁴. Все пак, като цяло делът на младите хора с ПОО на средно ниво сред лицата на възраст 30—34 г. в ЕС намаля от 35 % през 2009 г. на 32,4 % през 2018 г. Това е резултат от комбинация от фактори, сред които от една страна, намаляването на

⁵⁴ CEDEFOP, 2012 г., From Education to working life. Labour market outcomes of vocational education and training. („От образование към работа. Резултати на пазара на труда на лица, преминали професионално образование и обучение“). https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf

дела на преждевременно напускащите системата на образование и обучение и от друга страна, увеличаването на броя на завършилите висше образование. В много държави — членки на ЕС, съществува постоянна липса на привлекателност на работните места и кариерите в областта на ПОО, отчасти поради широко разпространени погрешни схващания за ПОО, но отчасти и поради действителни пропуски в качеството на програмите за професионално образование и обучение и тяхното съответствие с нуждите на пазара на труда.

Фигура 28: Делът на младите хора със средна квалификация в областта на ПОО намалява

Брой на младите хора на възраст 30—34 г. с квалификация в областта на ПОО и техният дял от общия брой лица на възраст 30—34 г., 2009—2018 г.



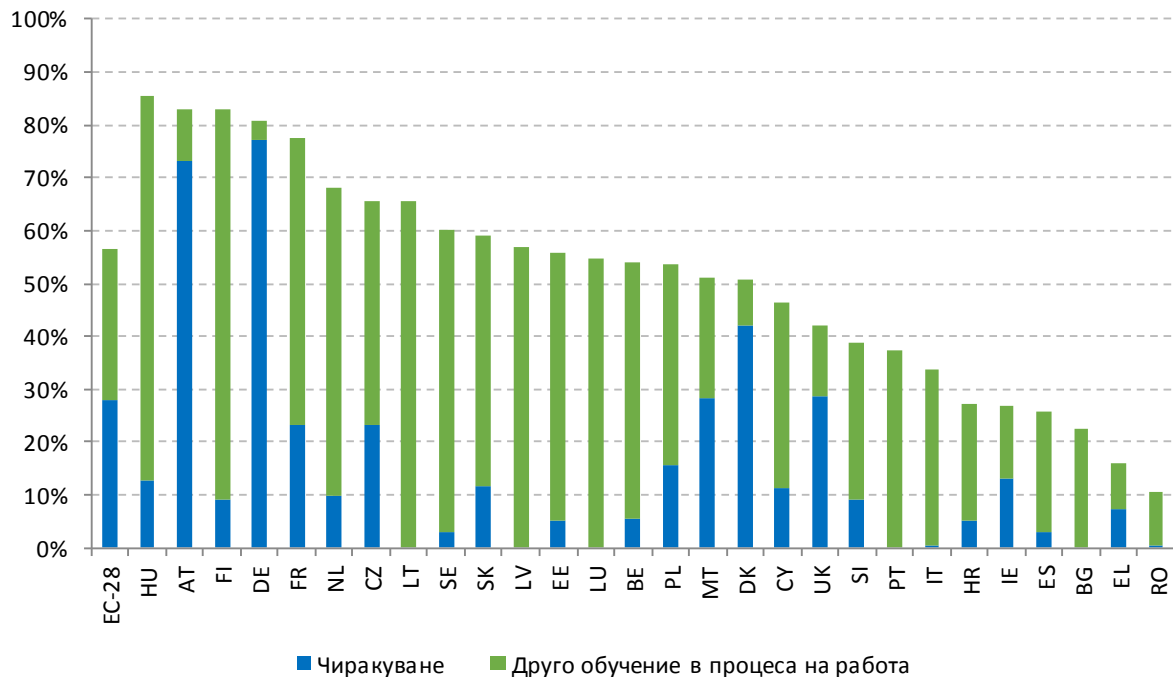
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“, код за онлайн данни [edat_lfs_9914]. Забележки: Данните за 2009 г. се основават на специален модул на „Наблюдение на работната сила“ относно младите хора на пазара на труда. Определенията за ПОО през 2009 г. и 2018 г. може да не са изцяло съпоставими, но и двата източника обхващат само ПОО на средно равнище (т.е. гимназиален етап на средното образование или образование след завършено средно образование, което не е висше образование). Данните за 2009 г. бяха предоставени от Евростат като специална извадка за ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.

Стажовите и други форми на учене в процеса на работа значително улесняват прехода на младите хора към пазара на труда. През 2016 г. в ЕС едва 63,2 % от младите хора, които не са преминали учене в процеса на работа, бяха заети в сравнение с 69,1 % за тези с опит от задължителен стаж и 83,7 % за тези с опит от чиракуване. Въпреки това само 56,7 % от младите хора, завършващи професионално образование и обучение, заявиха, че са преминали през учене в процеса на работа през 2016 г., като 27,8 % са били част от програми за чиракуване, а 28,9 % са се възползвали от други видове учене в процеса на работа. Тези цифри показват, че за да се подобри ученето в процеса на работа и по този начин качеството на ПОО и съответствието му с нуждите на пазара на труда, предоставянето на професионално образование и обучение би могло да включва стабилни основни елементи и гъвкави елементи, за да могат учащите да придобият специфични за длъжността умения и ключови компетентности, които са

необходими на пазара на труда. Това би могло да се постигне чрез основан на резултатите от ученето подход, практическо обучение и обучение на работното място⁵⁵.

Фигура 29: Само около половината от учащите в ПОО преминават през учене в процеса на работа

Преминаване на младите хора (на възраст 15—34 г.) с квалификация на средно ниво от професионално образование и обучение през учене в процеса на работа, 2016 г.



Източник: Евростат, специален модул на „Наблюдение на работната сила“ за младите хора на пазара на труда, 2016 г., код за онлайн данни [[lfsa_16feduc](#)]. Забележка: ПОО на средно ниво включва гимназиален етап на средното образование и обучение или образование и обучение след завършено средно образование, което не е висше образование.

Налице е значителен потенциал за подобряване на достъпа и стимулиране на ученето сред възрастното население⁵⁶. Съветът определи референтен показател като

⁵⁵ Становище на Консултативния комитет за професионално обучение относно бъдещето на ПОО, 2019 г.

⁵⁶ ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ работи съвместно с държавите членки (консултирайки се с ГД „Образование, младеж, спорт и култура“) за разработването на подробна рамка за сравнителен анализ на уменията на възрастните и системите за обучение на възрастни в ЕС от междудържавна гледна точка. Рамката за сравнителен анализ беше одобрена от Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила в края на 2018 г. и се основава на тристепенен подход. В първата стъпка се разглеждат в общ план главните предизвикателства в областта на уменията и обучението на възрастни и се определя набор от показатели за резултати на високо равнище (равнища на заетост, производителност и несъответствие на уменията). Във втората стъпка се определя набор от показатели за резултати, включително дял на възрастните лица с умения на средно и високо равнище, участие на възрастните в обучение, цифрови умения и дялът на работните места, изискващи умения на средно и високо равнище. В третата стъпка се прилага тематичен подход за определяне на ключови лостове на политиката, които са ефективни за подобряване на резултатите, свързани с уменията на възрастните и системите за обучение на възрастни, по-специално: i) осигуряване на насоки относно възможностите за обучение; ii) инициативи, насочени към ангажиране с обучение на групи в неравностойно положение, като например безработни и нискоквалифицирани лица; and iii) мерки за подпомагане/стимулиране на предприятията да обучават своя персонал. Показателите, свързани с различните области, посочени по-горе, са представени в този раздел.

част от стратегията „Образование и обучение 2020“, чиято цел е да се гарантира, че поне 15 % от възрастното население (на възраст 25—64 г.) са преминали някаква форма на образование или обучение през последните четири седмици преди проучването. Между 2008 г. и 2018 г. напредъкът по този показател в ЕС беше малък: участието в обучението за възрастни в ЕС нарасна само с 1,7 процентни пункта от 9,4 % на 11,1 %, като изостава от целта от 15 %, заложена в стратегията „Образование и обучение 2020“ (фигура 30). Тези данни могат да представляват много значителна пречка пред ефективността на активните политики на пазара на труда (вж. също раздел 3.3.). Най-ниските равнища на обучение за възрастни се наблюдават в Румъния, България, Хърватия, Словакия, Гърция и Полша (под 5 % от възрастните), а най-високите проценти — в Швеция, Финландия и Дания (над 20 %). През последното десетилетие девет държави членки (сред които по-специално Обединеното кралство и в по-малка степен Словения и Дания) отбелязаха влошаване в тази област, а държавите с най-забележителни подобрения бяха Франция, Швеция, Естония, Люксембург, Ирландия и Португалия (с увеличение, надхвърлящо 5 процентни пункта). Неотдавнашно проучване на Съвместния изследователски център показва, че онлайн образователните иновации, като масовите отворени онлайн курсове (МООК), все по-често се използват като инструмент за учене през целия живот за преквалификация и повишаване на квалификацията на лицата⁵⁷. Данните от световни доставчици на МООК сочат, че през 2018 г. 20 милиона нови учащи са се записали в поне един курс за онлайн обучение, а общият брой на учащите е надхвърлил 100 милиона души. Работниците възприемат МООК като полезен инструмент за придобиване на нови умения, необходими на пазара на труда, и за актуализиране на наличните умения в тяхната област. Все пак не всички лица имат цифровите умения, необходими за участие в масови отворени онлайн образователни курсове. Всъщност учащите в МООК обикновено са добре образовани и вече са придобили добро равнище на цифрова компетентност⁵⁸.

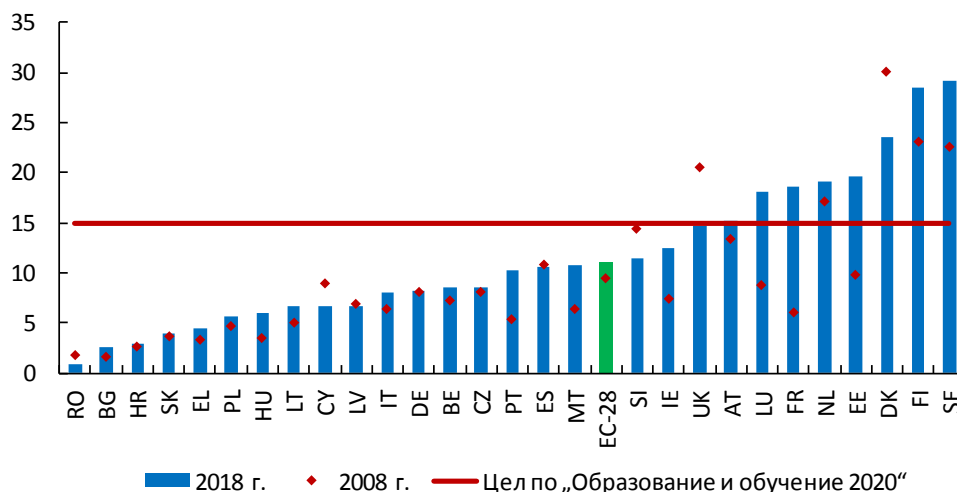
⁵⁷ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. и Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019 г.). The changing nature of work and skills in the digital age („Променящият се характер на труда и уменията в ерата на цифровите технологии“). Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург

⁵⁸ Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M., и Punie, Y., Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation?

(„Оказват ли влияние цифровата компетентност и работната среда върху участието в МООК?“) Данни от кръстосано проучване на курсове. *Journal of Computing in Higher Education*, 29(1), 2017 г., стр. 28—46.

Фигура 30: Участието на възрастните в учене е слабо и се наблюдават значителни разлики между държавите членки

Дял на възрастните (на възраст 25—64 г.), участващи в образование и обучение, 2008 г. и 2018 г.



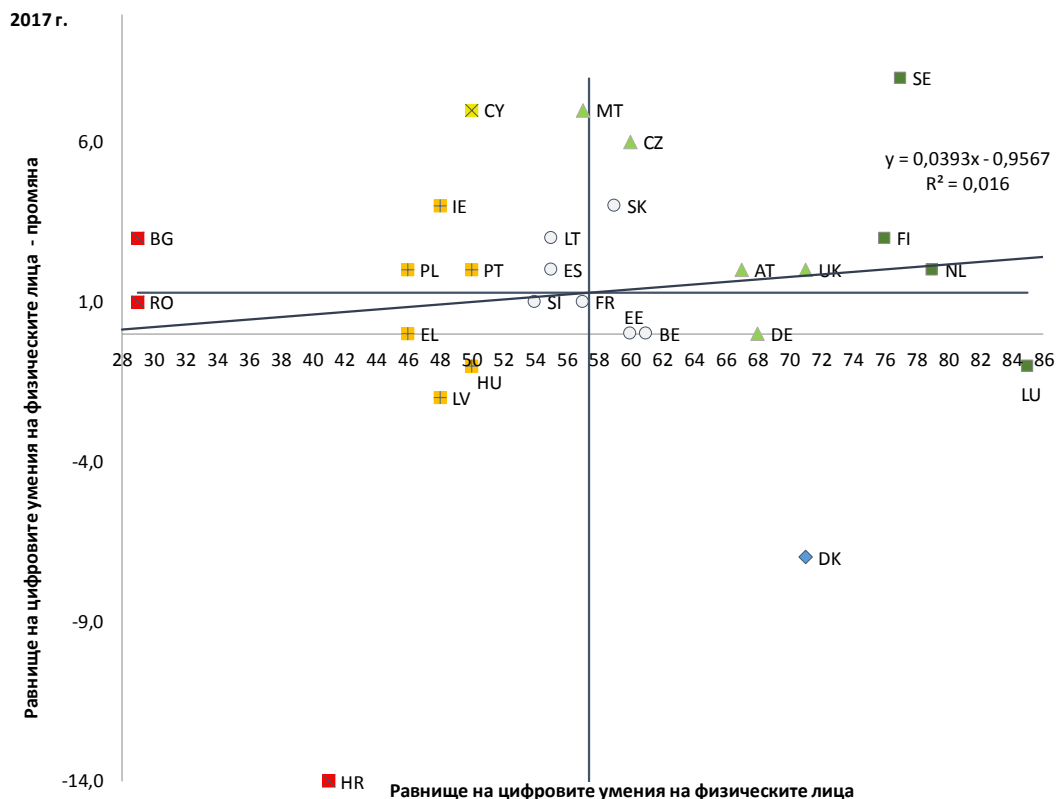
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила в ЕС“, 2018 г., код за онлайн данни [trng_ifs_01].

Равнището на цифровите умения нараства бавно и продължават да съществуват огромни различия между държавите. В ЕС средно 57 % от населението на възраст 16—74 г. през 2017 г. владееше най-малко основни цифрови умения (1 процентен пункт повече, отколкото през 2016 г.). Слабите цифрови умения могат да повлияят върху производителността и потенциала за растеж, но и върху социалното изключване за една значителна част от населението, предвид променящите се начини на използване на услугите и влиянието на технологиите върху сферата на труда. Това равнище е особено ниско в България, Румъния и Хърватия („критични ситуации“). В шест други държави (Гърция, Полша, Португалия, Латвия, Ирландия и Унгария, посочени „за наблюдение“) равнището е сравнително по-високо (около 50 %), но все пак е ниско в сравнение със средното. С най-добри резултати са Люксембург, Нидерландия, Швеция и Финландия с равнище над 75 %. Освен основните умения в областта на цифровите технологии около половината от населението на ЕС нямат базово равнище на умения като интернет потребител, а само около всеки пети притежава умения на напреднало ниво⁵⁹. Потребители на интернет са над 70 % от населението в три държави (Финландия, Швеция и Люксембург). Във всяка четвърта държава членка (Полша, Португалия, Кипър, Гърция, Италия, Румъния и България) делът на населението с умения за използване на интернет продължава да бъде под 40 %. Всеки трети човек от хората, които могат да използват интернет, не извършва активна работа със съдържание, като например основна обработка на текст.

⁵⁹ Индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото 2019 г., Европейска комисия.

Фигура 31: Наблюдават се значителни разлики между държавите членки по отношение на основни умения в областта на цифровите технологии

Дял от населението с основни или по-високи общи цифрови умения и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели)



Източник: Евростат. Период: равнища за 2017 г. и годишни изменения спрямо 2016 г. Забележка: Осите са разположени по непрегледената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Не са налични данни за Италия.

Голяма част от работниците не изглеждат готови да отговорят на нарастващото търсене на цифрови умения⁶⁰. Според неотдавнашно проучване на СИЦ около всеки седми работодател в ЕС (15 %) счита, че част от неговите служители не са напълно компетентни при изпълнението на задачи, свързани с използването на цифрови технологии на работното място, и поради това докладва за пропуски в цифровите умения на служителите си. Това е проблем, като се имат предвид нарастващата цифровизация на различните области на живота и на труда и очакваната автоматизация на редица задачи, свързани с работата. В действителност около 90 % от професиите в момента се нуждаят от цифрови умения. Цифровите умения могат да компенсират липсата на по-висока формална квалификация, докато обратното не е вярно, и липсата на цифрова грамотност може сериозно да навреди на перспективите за заплащане. Както се вижда от фигура 32, по-големите работодатели са по-склонни от по-малките работодатели да докладват за пропуски в цифровите умения. В същото време е вероятно големите работодатели да разполагат с финансови ресурси за инвестиции в

⁶⁰ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. и Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019 г.). The changing nature of work and skills in the digital age („Променящият се характер на труда и уменията в ерата на цифровите технологии“). Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

нови цифрови технологии, отколкото малките работодатели, което води пряко до по-голямо търсене на служители, разполагащи с цифрови умения.

Фигура 32: Нарастващото търсене на цифрови умения не съответства на предлагането на умения на работниците

Работни места, докладващи за разлики в цифровите умения, по сектори и размери, ЕС—28 (% от работните места)



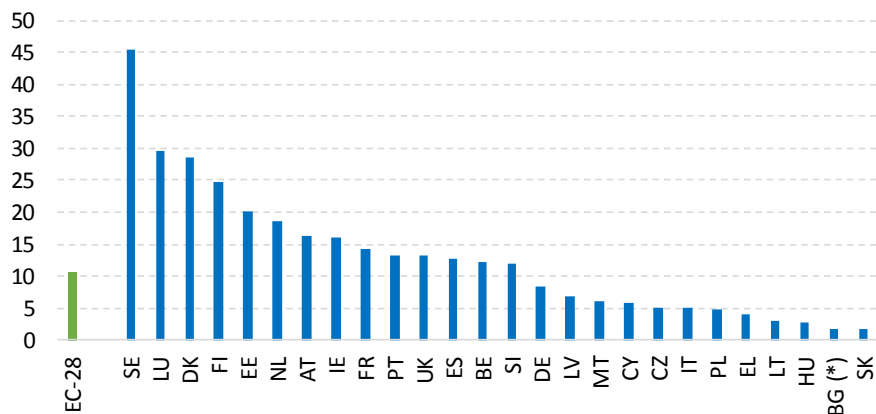
Източник: Европейска комисия, Съвместен изследователски център, 2019 г.

Забележка: От отговорите на следното искане: „Моля, дайте вашата най-добра оценка за приблизителния брой или дял на служителите, които извършват такива задачи, и посочете колко от тях са отлично подготвени за изпълнението на задачите. Моля, имайте предвид, че подготвен служител е лице, което е в състояние да върши работата или да изпълнява задачата до изискваното равнище.“ Брой на валидните отговори: 4569; N = 5 634 045.

Източник: Европейско проучване на уменията в областта на цифровите технологии (претеглени стойности) (European Digital Skills Survey (weighted values)), извадка от Curtarelli et al. (2017 г.)

Фигура 33: Участието в образование и обучение е по-рядко за безработните възрастни и продължават да съществуват големи различия между държавите членки

Дял на безработните възрастни (на възраст 25—64 г.), участващи в обучение (като дял от всички безработни възрастни), 2018 г.



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила в ЕС“, 2018 г., код за онлайн данни: [\[trng_lfse_02\]](#). Забележка: За Хърватия и Румъния няма налични данни. Данните за България са за 2017 г.

Мерките за обучение за ангажиране на лица в неравностойно положение са особено уместни. Те могат да бъдат под различна форма, включително например формално или неформално професионално обучение или програми за придобиване на основни умения⁶¹. Нискоквалифицираните и безработните възрастни са изправени пред особени предизвикателства по отношение на достъпа им до обучение. Според данни на „Наблюдение на работната сила“ през 2018 г. дялът на безработните възрастни лица, участвали в някаква дейност за обучение през последните четири седмици преди проучването (като част от всички безработни възрастни), варираше от почти 1,5 % в Словакия до над 45 % в Швеция (средна стойност за ЕС: 10,7 %) (фигура 33). Освен Словакия, в държави като България, Унгария, Литва, Гърция, Полша, Италия, Чехия, Кипър, Малта, Латвия и Германия по-малко от 10 % от безработните възрастни участват в обучение. От друга страна, в Люксембург, Дания, Финландия и Естония дялът на участниците е около или над 20 %. При проследяване на дела на нискоквалифицираните възрастни лица⁶², участвали в някаква дейност за обучение през последните четири седмици преди проучването (като дял от всички нискоквалифицирани възрастни) също се открояват значителни разлики между държавите членки (фигура 34). Под 1 % от нискоквалифицираните възрастни участват в

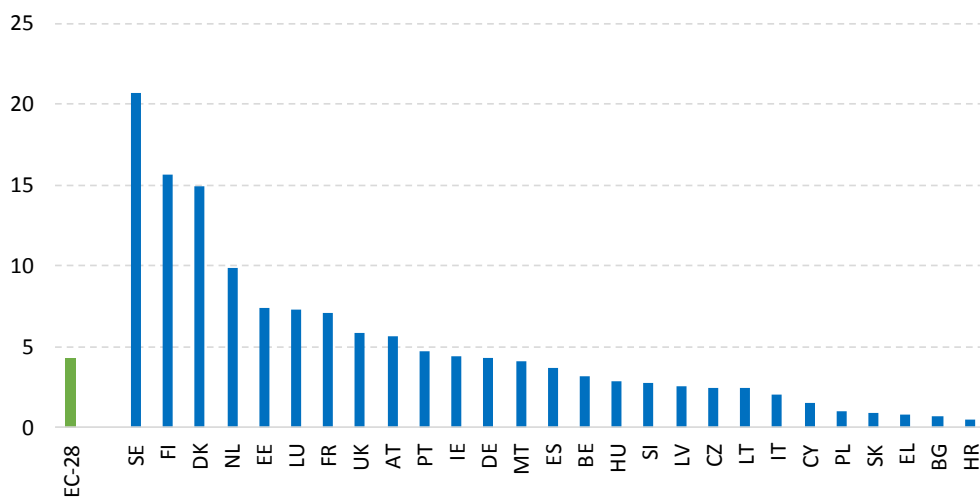
⁶¹ Вж. например ESRI (Институт за икономически и социални изследвания) (2012 г.), *Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed* („Езикова и математическа грамотност и активизиране на безработните“); Shaw, N., Armistead, C. (2002) ‘Evaluation of the Union Learning Fund Year 4’ („Оценка на фонда на Съюза за обучение, година 4“), London: Department for Education and Skills; Casey, H. et al (2006 г.), *You wouldn’t expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement* („Човек не би очаквал учител по математика да преподава зидаро-мазачество: Включване на езиковата и математическата грамотност и езиковите умения в програми за професионално обучение след 16-годишна възраст — влияние върху обучението и резултатите“), NRDC.

⁶² „Нискоквалифицирани“ се определят тук като лица със завършено най-много прогимназиално образование (равнища 0—2 по ISCED).

обучение в Кипър, Гърция и Хърватия, докато в Швеция, Финландия и Дания този дял е повече от 10 % (средно за ЕС: 4,3 %). Що се отнася до родените извън ЕС лица (на възраст 25—64 г.), те са малко по-склонни да участват в образование и обучение (през последните 4 седмици) в сравнение със средните стойности за ЕС (12,0 %) през 2018 г., отколкото родените в съответната държава (11,1 %). Ситуацията обаче е различна в отделните държави. Например във Франция, Италия, Гърция и Австрия за родените в ЕС е значително по-вероятно да имат достъп до образование за възрастни, отколкото за родените извън ЕС⁶³. Освен това по-специфичното Изследване на образованието за възрастни (2016 г.) показва различна тенденция: при възрастните имигранти е малко по-малко вероятно да участват във формално и неформално образование и обучение в сравнение с техните местни връстници (42 % на равнище ЕС спрямо 45 %)⁶⁴. При всички положения мигрантите се свързват по-често с липсата на насоки и консултации за възможностите за учене, тъй като в целия ЕС само около една четвърт от родените в чужбина лица се ползват с такава подкрепа в сравнение с една трета от родените в ЕС.

Фигура 34: Въпреки значителните различия между държавите членки нискоквалифицираните възрастни са изправени пред предизвикателства по отношение на участието си в учебни дейности

Дял на нискоквалифицираните възрастни (на възраст 25—64 г.), участващи в обучение (като част от всички нискоквалифицирани възрастни), 2018 г.



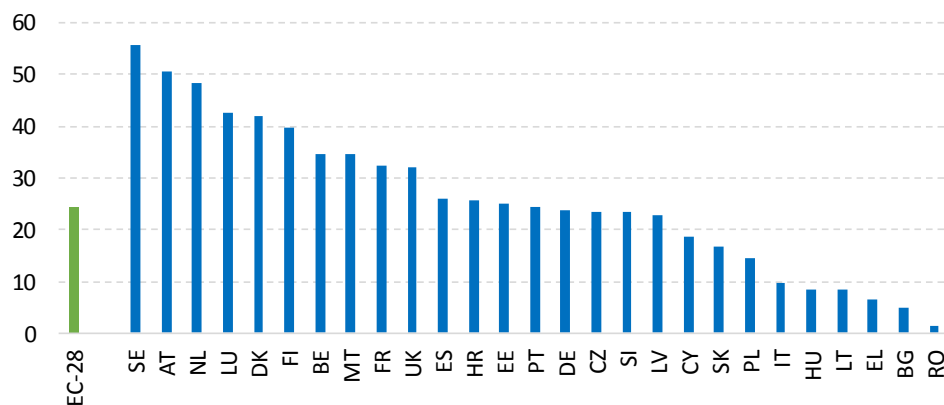
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила в ЕС“, 2018 г., код за онлайн данни: [\[trng_lfse_03\]](#).
Забележка: Не са налични данни за Румъния.

⁶³ Евростат, код за онлайн данни: [\[trng_lfs_13\]](#).

⁶⁴ ОИСР-ЕС 2018 г., *Установяване през 2018 г., показатели за интеграция на имигрантите*, показател „Участие в образование и обучение за възрастни сред родените в чужбина и родените в ЕС лица“. Показател, предвиден за всички лица, родени в чужбина (а не конкретно за родените извън ЕС).

Фигура 35: Въпреки че в повечето държави членки са въведени публични услуги за ориентиране, техният обхват по отношение на аудиторията варира значително

Дял на възрастните, получаващи насоки относно възможности за обучение на възрастни, 2016 г.



Източник: Евростат, Изследване на образованието за възрастни (2016 г.), специална извадка за ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. Забележка: Не са налични данни за Ирландия.

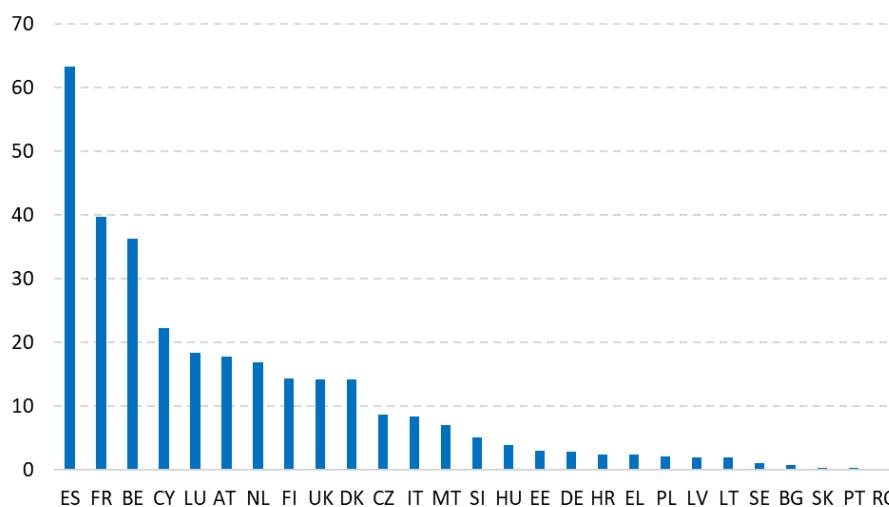
Осигуряването на насоки относно възможностите за обучение може ефективно да стимулира индивидуалното търсене на обучение и участието в такова. Рамката за сравнителен анализ на уменията и обучението на възрастни определи предоставянето на насоки относно възможностите за обучение за ключов лост на политиките, чрез който да се насърчава участието на възрастните в обучения. Съгласно последните данни (от 2016 г.) за достъпа до услуги за ориентиране относно обучение, събрани чрез Изследването на образованието за възрастни,⁶⁵ има силна положителна връзка между дела на възрастните (на възраст 25—64 г.), получаващи услуги за ориентиране, и дела на възрастните, които рано или късно участват в обучение.⁶⁶ Въпреки че публичните услуги за професионално ориентиране представляват обичаен инструмент на политиката в повечето държави членки, техният обхват за популяризиране варира значително между различните държави. По-специално, както е показано на фигура 35, през 2016 г. делът на възрастните, които през последните 12 месеца са получили безплатно от институции или организации информация или консултация относно възможностите за обучение, варира от 1,5 % в Румъния до близо 56 % в Швеция (средно за ЕС: 24,3 %). На последно място, в повечето държави само много малка част от дружествата (и по този въпрос предимно големи предприятия) получават каквито и да е публични стимули за предоставяне на обучение на своите служители (вж. фигура 36). Единствените изключения са Испания, Франция и Белгия, където поне една трета от всички предприятия получават такива стимули (вж. също СДЗ за 2019 г.).

⁶⁵ Данните обхващат кръга услуги (например предоставяне на информация, оценка, умения за управление на кариерата, ориентиране и консултиране) за подпомагане на учащите и/или потенциалните учащи да правят избор във връзка с възможностите за образование и обучение.

⁶⁶ Европейска комисия (2015 г.), Задълбочен анализ на политиките за обучение на възрастни и тяхната ефективност в Европа.

Фигура 36: В повечето държави само малка част от дружествата получават публични стимули за предоставяне на обучение на своите служители

Финансова подкрепа за обучение, предоставена на дружествата, 2015 г. (%)

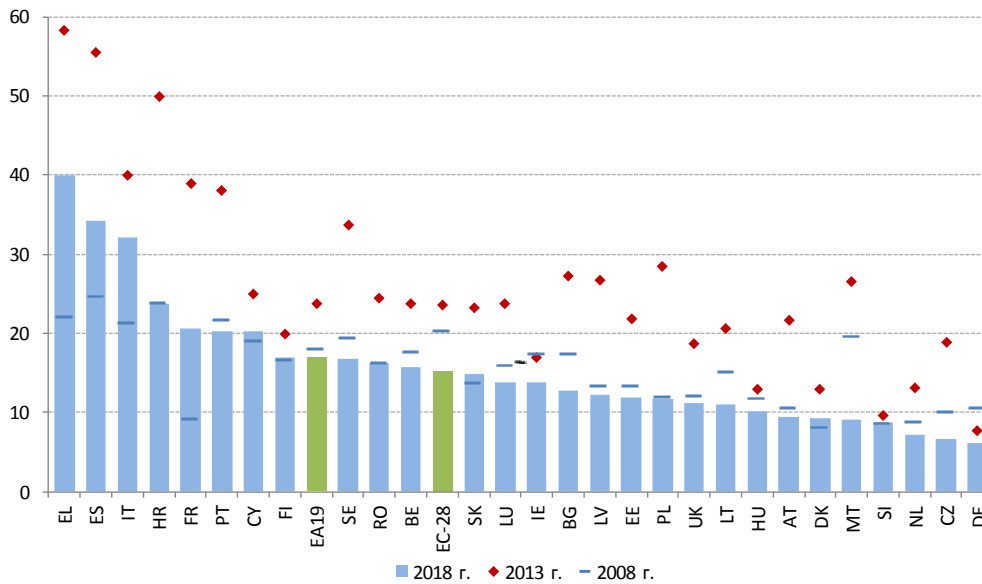


Източник: Евростат, Проучване в областта на продължаващото професионално обучение (2015 г.), специална извадка за ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. Забележка: Данните показват дела на предприятията с персонал 10 или повече служители, посочващи, че са получили публична финансова подкрепа за осигуряване на обучение през референтната година (2015 г.). Не са налични данни за Ирландия.

Положението на младите хора на пазара на труда продължава да се подобрява успоредно с укрепването на макроикономическата среда. В ЕС равнището на младежката безработица намаля на 15,2 % през 2018 г. спрямо върховата си стойност от 23,8 % през 2013 г. Това е с 0,7 процентни пункта по-ниско от равнището отпреди кризата от 2008 г., но все още е около два пъти по-високо от общата безработица (6,8 % през 2018 г.). Дисперсията в равнищата на младежката безработица — въпреки че намалява с течение на времето — продължава да е голяма (вж. фигура 37), а младежката безработица все още е над 30 % в някои държави членки (Италия, Испания и Гърция). В другия край на спектъра забележителен спад беше постигнат в България, Латвия, Полша, Австрия, Малта и Чехия, които през 2018 г. бяха доста под средното за ЕС равнище. Равнищата и тенденциите относно безработицата при младите мъже и жени са сходни (14,5 % при жените и 15,7 % при мъжете през 2018 г.) с лека разлика в полза на жените, която се запазва почти постоянна през последните 8 години (разликата между половете се обръща при по-високите възрастови групи). Възстановяването на заетостта невинаги води до създаването на качествени работни места за младите хора, тъй като през 2018 г. 12,8 % от служителите на възраст 15—24 г. в ЕС бяха наети на временни договори не по свое желание (в сравнение с 6,8 % от работниците на възраст 25—64 г.). Съотношението беше повече от 1 към 3 в Испания, Португалия, Хърватия и Италия.

Фигура 37: Дисперсията на равнищата на младежката безработица, въпреки че намалява с течение на времето, продължава да бъде голяма

Равнище на младежката безработица (15—24 г.), многогодишно сравнение

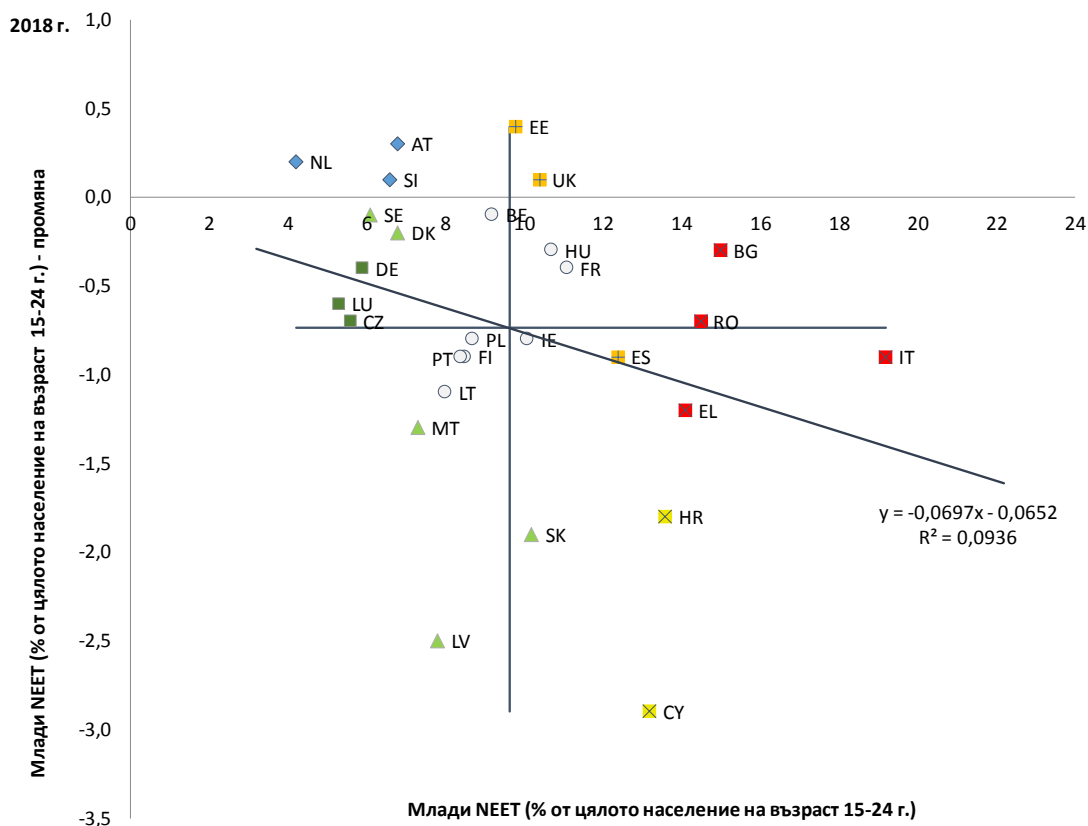


Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“, код за онлайн данни: [une_rt_a].

В допълнение към лицата, работещи или търсещи работа, значителна част от младите хора на възраст 15—24 г. продължават да бъдат икономически неактивни. Общо в ЕС през 2018 г. 5,5 милиона души на възраст 15—24 г. не бяха заети с работа, учене или обучение (NEET). Това се равнява на 10,4 % от населението в тази възрастова категория, което представлява спад спрямо върховата стойност от 13,2 % през 2012 г. и връщане под нивото от 2008 г. (10,9 %). Намалението се дължи главно на това, че незаети NEET са започнали работа. Както е показано на фигура 38, в няколко държави (Италия, България, Румъния и Гърция, всички в „критични ситуации“) все още се отчитат равнища на NEET над 14 %. Делът на NEET се увеличи в Австрия, Нидерландия и Словения, но продължава да бъде много нисък в тези държави. По-тревожно е, че процентите се увеличиха в Естония и Обединеното кралство („за наблюдение“). Положителното е, че забележителен спад се наблюдаваше в Кипър и Хърватия („слаби, но с подобряващи се резултати“), започвайки от високи равнища. Сближаването е в ограничена степен, както показва леко отрицателният наклон на регресионната линия.

Фигура 38: В няколко държави все още се регистрират високи дялове на NEET

Дял на NEET (на възраст 15—24 г.) и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели).



Източник: Евростат. Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2017 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

След намаляването на младежката безработица повечето NEET продължават да бъдат неактивни, но при съществени разлики между държавите членки и различните групи от населението. През 2018 г. в ЕС 6,1 % от младите хора на възраст между 15 и 24 г. бяха в такава ситуация. Процентът на неактивните NEET е особено висок в Италия, България и Румъния, а безработицата преобладава в Испания, Хърватия и Гърция (вж. фигура 39). Притежаването само на ниско ниво на образование е определено като основният рисков фактор за попадане в категорията на NEET⁶⁷. Сред жените NEET неактивността е по-често срещана, отколкото безработицата, докато при мъжете NEET двете равнища са почти еднакви.

Младите хора с мигрантски произход е по-вероятно да бъдат „незаети с работа, учене или обучение“. Делът на NEET при младежите, родени извън ЕС (на възраст 18—24 г.), беше 20,6 % през 2018 г. в сравнение с 13,1 % за родените в ЕС⁶⁸. Разликата беше над 10 процентни пункта в няколко държави членки като Гърция, Малта, Словения, Германия, Италия и Испания. Нещо повече, положението беше средно по-неблагоприятно за младите жени мигранти (дял на NEET от 23,8 %, с 10,3 процентни

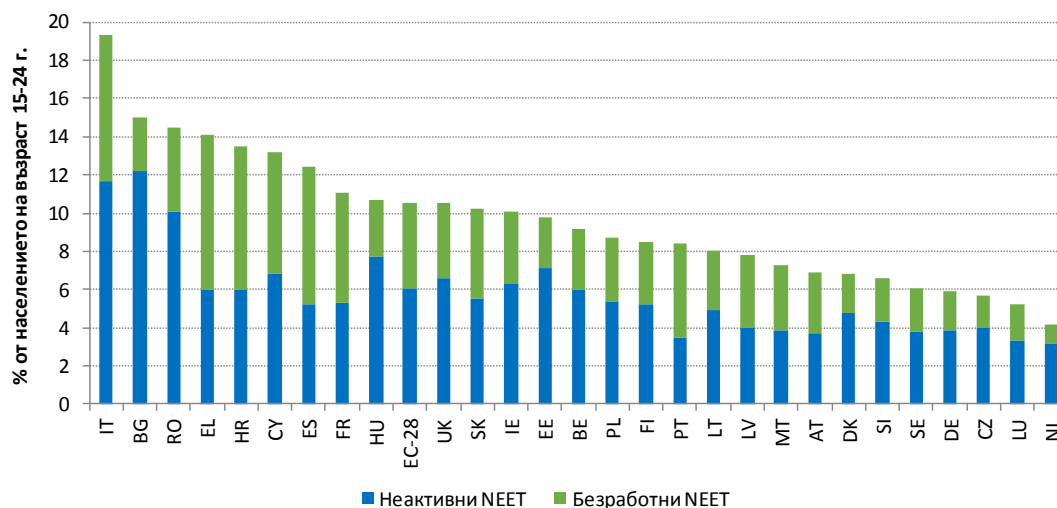
⁶⁷ Eurofound (2016), 'Exploring the Diversity of NEETs' („Проучване на многообразието сред незаетите с работа, учене или обучение“). Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз.

⁶⁸ Евростат, [edat lfse 28]

пункта повече, отколкото сред техните местни връстници). Освен родените извън ЕС лица, има вероятност родените в ЕС с мигрантски произход също да бъдат засегнати: в повечето държавите — членки на ЕС, вероятността те да бъдат „незаети с работа, учене или обучение“ е по-голяма, отколкото за лицата с родители, родени в ЕС. Разликата е особено голяма (делът е с над 8 процентни пункта по-висок) в Словения, Франция, Белгия, Чехия и Люксембург⁶⁹. Младите хора, които имат едновременно мигрантски произход и ниско равнище на образование, са особено изложени на риск.

Фигура 39: Повечето NEET са неактивни, но при съществени разлики между държавите членки

Профил на NEET (възраст 15—24 г. в държавите — членки на ЕС, през 2018 г. (%))



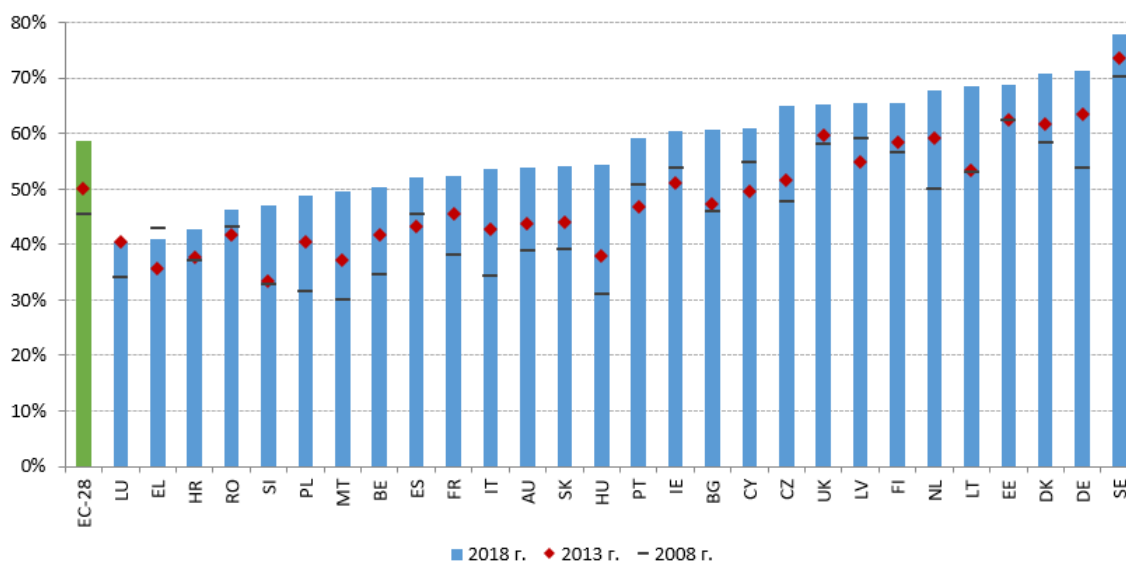
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“, код за онлайн данни: [edat_lfse_20].

Делът на по-възрастните работници (на възраст 55—64 г.) представляваше значителен дял от общото увеличение на заетостта между 2008 г. и 2018 г. Броят на заетите лица в тази възрастова група нарасна с 12,3 милиона. Това увеличение отразява отчасти увеличаването на броя на по-възрастното население с 7,4 милиона, но най-вече се дължи на увеличаване на участието в заетост, тъй като равнището на заетост при лицата на възраст 55—64 г. се увеличи с 13,3 процентни пункта и достигна 58,7 % през 2018 г. През последното десетилетие най-големите увеличения на по-възрастните работници бяха отбелязани в Германия (+ 3,3 млн. или + 63 %), последвана от Италия, Франция, Полша и Обединеното кралство. Равнищата на заетостта се увеличиха особено бързо в Унгария (+ 23,3 процентни пункта), следвана от Италия, Малта, Нидерландия, Германия, Чехия и Полша, като във всички тези държави равнищата на заетостта нараснаха с над 17 процентни пункта. Увеличаване на участието беше отбелязано и сред „най-възрастните работници“: заетите лица на възраст между 65 и 74 г. се увеличиха с почти 1,5 милиона души от 2008 г. насам. Въпреки приноса както на населението, така и на равнището на заетостта, равнището на заетостта оказва по-голямо въздействие.

⁶⁹ ОИСР-ЕС 2018 г., Установяване през 2018 г., показатели за интеграция на имигрантите, фигура 7.19. Дялове на NEET

Фигура 40: В периода 2008—2018 г. значителен дял от общото увеличение на заетостта се дължи на по-възрастните работници

Равнище на заетост, възраст 55—64 г., многогодишно сравнение %

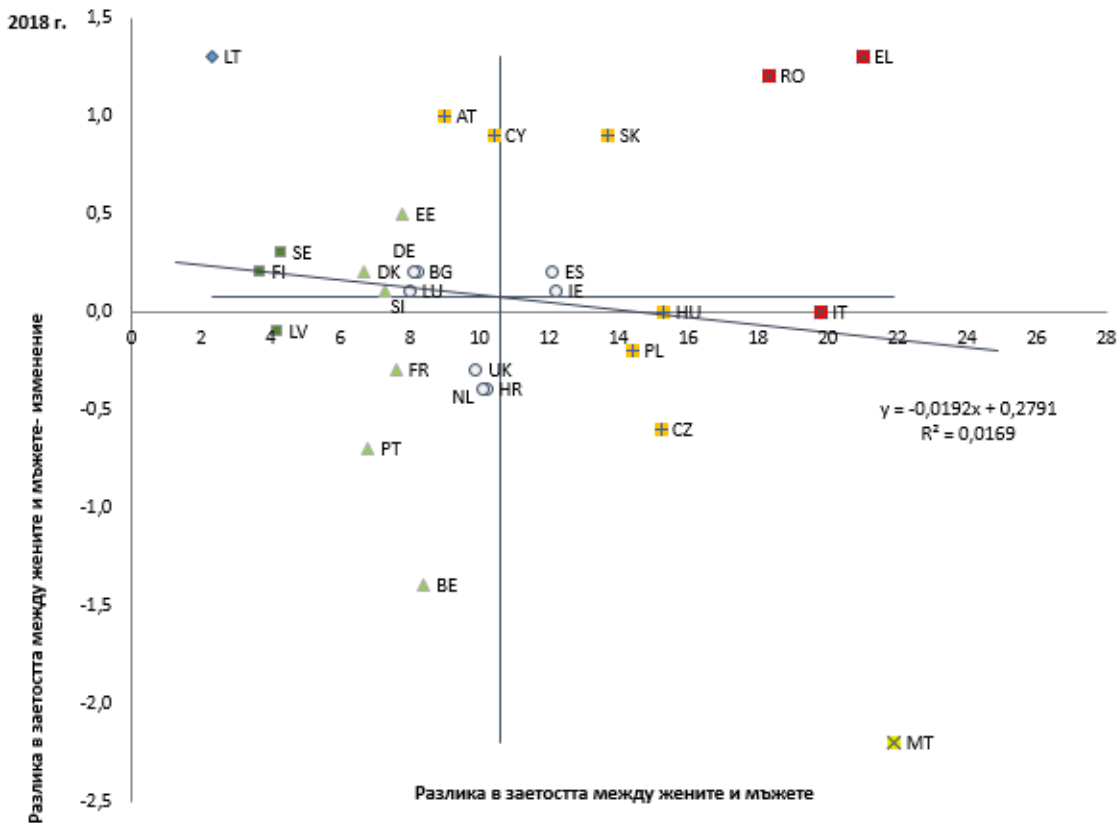


Източник: Евростат, 2018 г., 2013 г., 2008 г., код за онлайн данни: [lfsa_pganws].

През 2018 г. равнището на заетост на жените продължи да нараства стабилно, въпреки че напредъкът в преодоляването на разликите между половете по отношение на заетостта се забави. В сравнение с 2017 г. равнището на заетост на жените (на възраст 20—64 г.) нарасна във всички държави членки; то се увеличи с 0,9 процентни пункта до 67,4 %. Значително увеличение с над 2 процентни пункта беше регистрирано в Кипър, Португалия, Финландия и Словения (в низходящ ред). Бяха отбелязани подобрения и в Италия (53,1 %), Гърция (49 %), Хърватия (60,1 %) и Румъния (60,6 %), но дяловете на заетостта на жените в тези държави остават ниски. От друга страна Швеция, Литва, Германия и Естония продължиха да са „отличници“ с равнища на заетост сред жените от над 75 %. Във всички държави членки делът на работещите мъже надвишава дела на жените. През 2018 г. средната стойност за ЕС на разликата в заетостта между жените и мъжете беше 11,6 процентни пункта, почти непроменена от 2013 г. (11,7 процентни пункта). Разликата в заетостта между жените и мъжете, измерена в еквиваленти на пълно работно време (ЕПРВ), е значително по-голяма (18 процентни пункта), което отразява факта, че жените по-често работят на непълно работно време (вж. по-долу). Най-ниски са разликите в заетостта между жените и мъжете в Литва (2,3 процентни пункта), Финландия (3,7 процентни пункта), Латвия (4,2 процентни пункта) и Швеция (4,3 процентни пункта). В другия край на спектъра са Малта (21,9 процентни пункта), Гърция (21 процентни пункта), Италия (19 процентни пункта) и Румъния (18,3 процентни пункта). Във всички тези държави положението е оценено като „критично“, с изключение на Малта, където то е „лошо, но се подобрява“ благодарение на рязкото намаление с 2,2 процентни пункта през последната година. От фигура 41 се вижда, че по този показател няма сближаване, като през 2018 г. няколко държави членки с високи или близо до средните разлики в заетостта между жените и мъжете регистрираха влошаване на положението.

Фигура 41: Разликата в заетостта между жените и мъжете остава голяма, като има значителни различия между държавите членки

Разлика в заетостта между жените и мъжете и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели)



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“. Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2017 г. Забележка: Осите са разположени по непрегледената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

През 2018 г. по-малко от половината (46,6 %) от жените (20—64 г.) в ЕС работеха на пълно работно време в сравнение със 71,5 % от мъжете. Тази голяма разлика между половете е очевидна и в дела на работниците на непълно работно време. От заетите лица, през 2018 г. 30,8 % от жените работеха на непълно работно време в сравнение с 8 % от мъжете. Все пак, принудителната заетост на непълно работно време на жените беше 22,1 % в ЕС, а на мъжете — 33,4 %. В повечето източноевропейски държави членки делът на жените, работещи на непълно работно време, е традиционно под 10 % (България, Хърватия, Латвия, Литва, Унгария, Полша, Румъния и Словакия). За разлика от това, този дял беше 73,8 % в Нидерландия (въпреки че намалява за трета поредна година), 47,6 % в Австрия и 47,6 % в Германия. По-високите от средното равнища на заетост на жените в държавите членки с особено голям дял на жените, които работят на непълно работно време (напр. Нидерландия, Австрия и Германия) подчертават положителното въздействие на гъвкавите политики за постигане на равновесие между професионалния и личния живот върху връзката с трудовия пазар на родителите и лицата, полагащи грижи. При все това, по-малки разлики между половете и по-високи равнища на заетост се наблюдават и в държавите членки, в които има по-малка вероятност жените да работят на непълно работно време (Литва, Латвия, Естония и Финландия). Това предполага, че може да има допълнителни основни пречки, като недостатъчно предлагане на грижи за децата, културни очаквания и липса на стимули,

например гъвкавост по отношение на местоположението на работното място, работното време или структурата на заплащане и данъчно облагане. Освен това работещите на непълно работно време са изправени пред по-неблагоприятни условия на труд: Например, както е видно от проучване на Eurofound⁷⁰, между 2005 г. и 2015 г. разликата при обучението, заплащано от работодателя, значително се увеличи между работещите на непълно работно време и работещите на пълно работно време. Хората на непълно работно време също съобщават за по-бедна социална среда на работното място (Eurofound, 2018 г.).

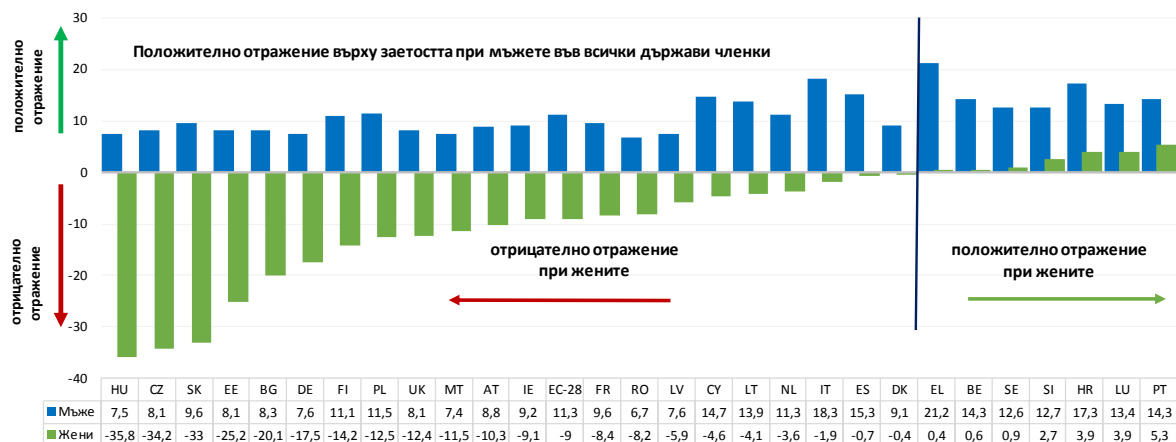
Освен това, разликата в заетостта между жените и мъжете е по-голяма при по-възрастните работници, като достига 13 процентни пункта при хората на възраст 55—64 г. Това се дължи на факта, че жените понасят основната тежест по полагането на грижи, на тенденциите за ранно пенсиониране и отчасти на ниската степен на придобиване на умения в тази възрастова група. През 2018 г. делът на жените (55—64 г.), неактивни поради семейни задължения или отговорности за полагане на грижи, беше 7,5 % на равнище ЕС спрямо едва 1 % при мъжете в тази възрастова група. Процентът на заетост сред възрастните жени с ниска квалификация (равнища 0—2 по ISCED) е 36,5 % в сравнение с 53 % за мъжете (и 69,3 % за по-възрастните жени с висше образование). Докато по принцип жените (20—64 г.) имат по-високи равнища на висше образование от мъжете и по-малко жени са нискоквалифицирани в сравнение с мъжете, обратното е вярно за тази възрастова група от по-възрастни. Освен това 31,3 % от по-възрастните жени са с ниска квалификация в сравнение с 27,5 % при по-възрастните мъже. Всичко това допринася за по-ниски почасови доходи за работещите и по-ниски социалноосигурителни вноски като цяло.

Разликите в заетостта са по-големи за жените с отговорности за полагане на грижи. Родителството е основна пречка пред пълноценното участие на жените на пазара на труда. Във всички държави членки разликата в заетостта между жените и мъжете значително нараства, когато се вземе предвид родителството. През 2018 г. процентът на заетост на жените (20—49 г.) с дете на възраст под 6 години беше с 9 процентни пункта по-нисък в сравнение с жените без деца. В Чехия, Унгария и Словакия отрицателното отражение на родителството е особено високо (над 13 процентни пункта). Обратно, родителството има положително отражение (11,3 процентни пункта на равнище ЕС) върху участието на пазара на труда на мъжете.

⁷⁰ Eurofound (2019 г.), Европейското проучване на условията на труд - 2015 г.

Фигура 42: Отражението върху заетостта при мъжете и жените с дете под 6 годишна възраст е различно

Отражение на родителството върху заетостта при мъжете и жените (на възраст 20—49 г.) през 2018 г., разлика в равнищата на заетост (в процентни пунктове)



Източник: Евростат. Забележка: отражението на родителството върху заетостта е разликата в процентни пунктове в равнището на заетост при майките и бащите с поне едно дете на възраст под шест години.

Освен по-ниските равнища на заетост, все още има значителна разлика в заплащането на жените и мъжете. Некоригираната разлика остана стабилна — 16 %⁷¹ през 2017 г., с леко намаление в сравнение с 2013 г. (16,8 %). Това е така въпреки нарастващата разлика в образователното ниво в полза на жените в ЕС, като през 2017 г. делът на жените (на възраст 30—34 г.) със завършено висше образование (45,8 %) беше с 10 процентни пункта над този на мъжете (35,7 %). Една от основните причини за запазването на разликата в заплащането на жените и мъжете е, че жените обикновено преобладават сред лицата с минимална работна заплата⁷², както и в нископлатените сектори и професии като цяло. Освен това е вероятно техният професионален избор по-често да бъде органичен поради съображения, свързани с полагането на грижи, за разлика от мъжете. Разликата в заплащането се запазва, дори когато се отчитат такива фактори като разликите в опита, нивото на образование, вида на договора и т.н.

Различията между отделните държави в некоригираната разлика в заплащането на жените и мъжете са значителни. Тази разлика остава над 20 % в Естония, Чехия, Германия и Обединеното кралство, докато най-малките стойности (около 5 %) са регистрирани в Румъния, Италия и Люксембург. От 2013 г. насам положението значително се подобри в Естония, Унгария и Испания, докато в Португалия, Литва и Хърватия разликата в заплащането на жените и мъжете нарасна с над 2 процентни пункта. Разликата в заплащането на жените и мъжете често се превръща в разлика

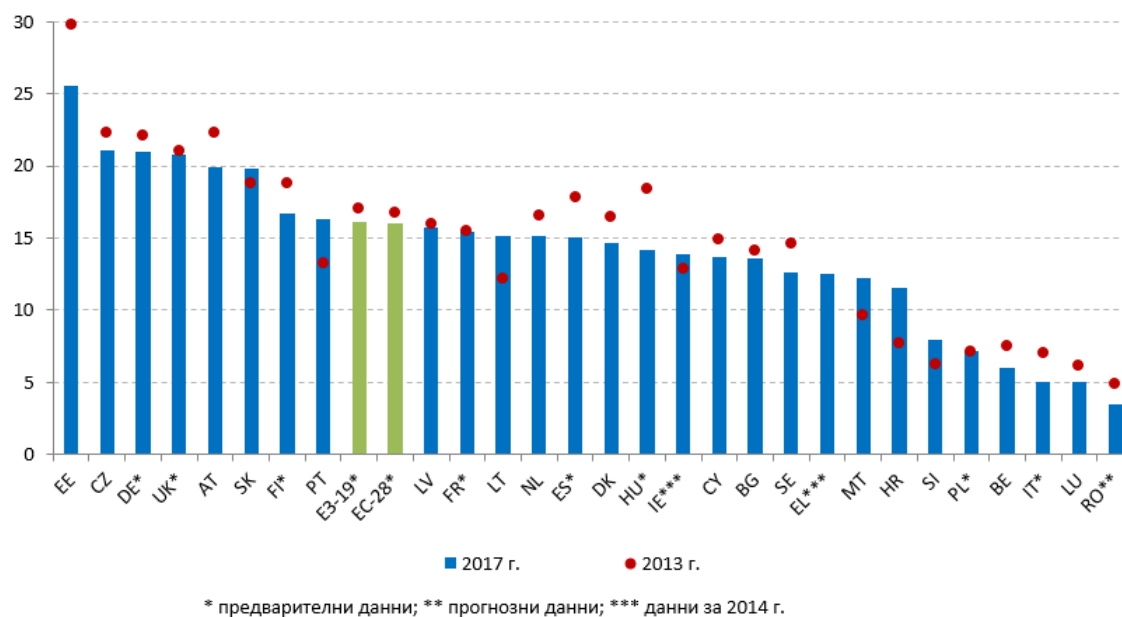
⁷¹ Референтният показател в набора от социални показатели е некоригираната разлика в заплащането на жените и мъжете (т.е. не е коригирана според индивидуалните характеристики, които биха могли да обяснят част от разликата в доходите), която следва да даде цялостна представа за неравенството между половете по отношение на заплащането. Изследванията показват, че голяма част от тази разлика остава, дори и когато разликите в постигнатото образователно ниво, професионалният избор, работните часове и други видими характеристики бъдат взети под внимание (напр. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁷² Eurofound (2e019), Минимални работни заплати през 2019 г.: Годишен преглед, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, стр. 32.

между пенсиите в полза на мъжете, която през 2017 г. за пенсионерите на възраст 65—79 г. беше средно около 35,7 % (намаление с 1 процентен пункт в сравнение с 2016 г.). Разликата в пенсиите между мъжете и жените беше най-голяма в Малта, Нидерландия, Люксембург, Австрия и Кипър (над 40 %), а най-малките такива разлики (под 10 %) бяха отбелязани в Естония, Дания и Словакия (за повече подробности вж. глава 3.4).

Фигура 43: Все още съществува значителна разлика в заплащането на жените и мъжете

Некоригирана разлика в заплащането на жените и мъжете през 2013 г. и 2017 г.

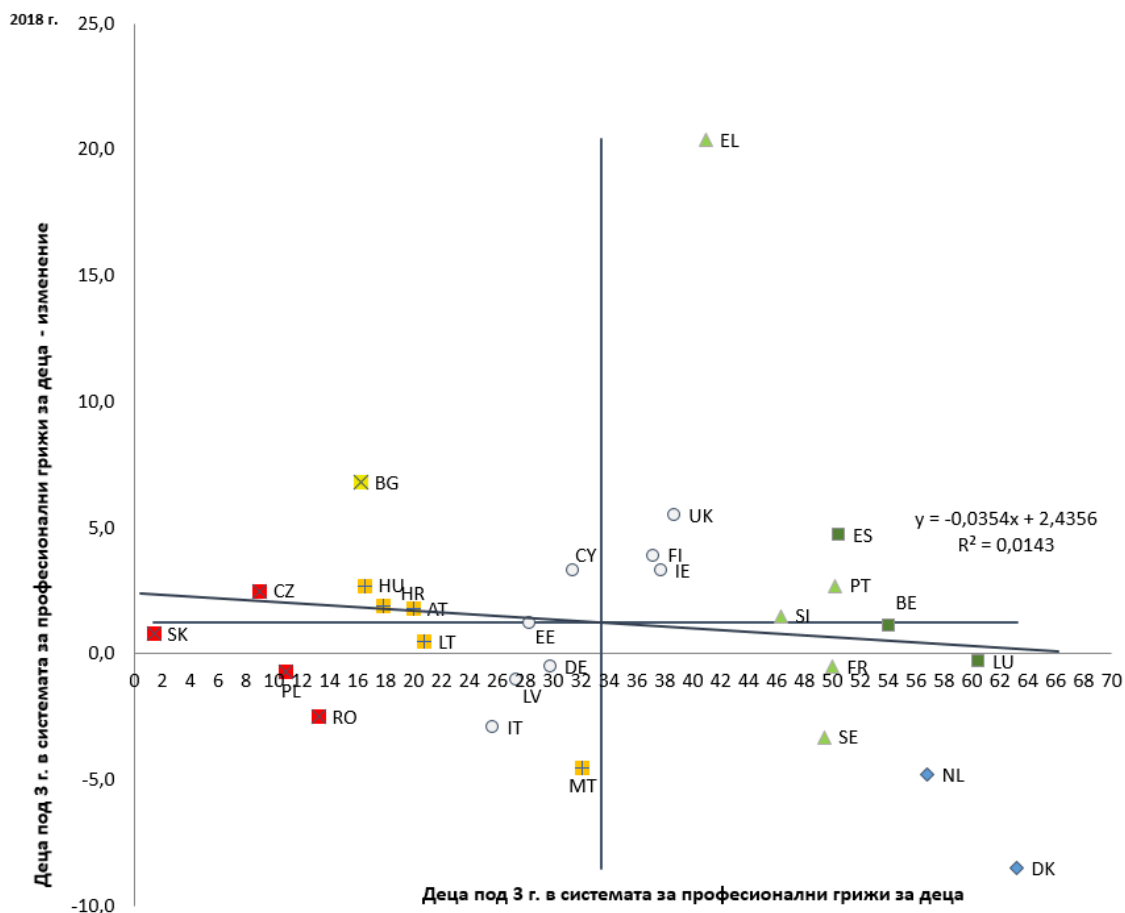


Източник: Евростат, (код за онлайн данни: [SDG_05_20]). Забележка: Некоригираната разлика в заплащането на жените и мъжете се измерва като разликата между средното брутно почасово възнаграждение за работниците мъже и за работниците жени, изразена като процент от средното брутно почасово възнаграждение за работниците мъже.

Липсата на достъп до качествени и икономически достъпни услуги за полагане на грижи за деца и дългосрочни грижи често е пречка пред заетостта на жените. Водещият показател относно грижите за деца в набора от социални показатели показва, че през 2018 г. участието на децата под 3-годишна възраст в системата за професионални грижи за деца беше 35,1 % на равнище ЕС и следователно над целта от Барселона за участие в детски заведения на 33 % от децата в тази възрастова група. Продължават обаче да съществуват различия между държавите и около половината от държавите членки все още не са постигнали целта от Барселона. Въпреки че процентът на участие в системата за професионални грижи на децата под 3-годишна възраст надхвърля 60 % в Дания и Люксембург, той е под 10 % в Полша и Чехия и е изключително нисък в Словакия — едва 1,4 % (фигура 44). В тези държави членки липсата на схеми за професионални грижи за деца е свързана с по-ниски резултати на пазара на труда за жените и в повечето случаи с отрицателни последици, свързани с родителството, които са над средните за ЕС.

Фигура 44: Продължават да съществуват големи различия между държавите членки по отношение на участието в услуги за полагане на грижи за деца

Деца под 3 години в системата за професионални грижи за деца и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели)



Източник: Евростат, статистика на ЕС за доходите и условията на живот (EU-SILC). Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2016 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

Сред държавите членки все още съществуват значителни различия по отношение на качеството, икономическата достъпност и възможностите за ползване на услуги за образование и грижи в ранна детска възраст. В много държави от ЕС все още няма висококачествено образование и грижи в ранна детска възраст с ясно образователно съдържание, предоставяно от квалифициран персонал, по-специално за децата на възраст под 3 години. Освен това през първите години от живота на детето предоставянето на безплатни услуги за образование и грижи в ранна детска възраст е доста ограничено. В ЕС единствените държави, които осигуряват достъп за всяко дете на възраст от 6 до 18 месеца до образование и грижи в ранна детска възраст, финансирани с публични средства, са Дания, Германия, Естония, Словения, Финландия и Швеция. Достъпът до такива услуги се подобрява с възрастта, като почти половината от държавите членки могат да предоставят образование и грижи в ранна детска възраст на деца над 3 години. На последно място участието на децата, изложени на риск от бедност или социално изключване, е много по-ниско от това на връстниците им от семейства, които не са в неравносечно положение. През 2016 г. тази разлика беше от

11 процентни пункта за децата на възраст 3 и повече години и почти 15 процентни пункта за децата на възраст 0—2 години. Освен това полагането на детски грижи се различава в отделните подгрупи от населението. В ЕС 77 % от всички деца (на възраст от 2 до 5 години) в домакинства на мигранти получават някакъв вид образование и грижи в ранна детска възраст в сравнение с 81 % при децата от местните домакинства⁷³. Разликите са много по-големи в Хърватия, Франция, Словения и Обединеното кралство, където за децата на имигранти е по-малко вероятно поне с 10 пункта да получават образование в ранна възраст. Това е проблематично, тъй като децата на имигранти като цяло извличат по-големи от средното ползи от участието си в системата за професионални грижи за деца и предучилищно образование (според анализ въз основа на резултатите на ученици на 15-годишна възраст с родители имигранти в проучването PISA).

Финансовите демотивиращи фактори изострят пречките пред жените да работят или да работят повече. Това е така поради редица причини. Например, неработещите партньори и вторите работещи членове на домакинството често са жени и са изправени пред финансови демотивиращи фактори на пазара на труда, особено когато има и отговорности за полагане на грижи за деца⁷⁴ или семейство. Освен това, ако данъкът върху доходите се начислява върху доходите на домакинствата, а не върху дохода на физическо лице, това може да е демотивиращ фактор за втория работещ. Скъпоструващите заведения за полагане на грижи увеличават също така капаните на неактивността, особено за вторите работещи членове на домакинството и за семействата с ниски доходи. Предлагането на работна ръка може да се възпира и от други особености на данъчната и осигурителната система, включително облекчения, свързани със семейството, за съпруг на издръжка и прехвърляеми облекчения. През 2017 г. най-високите равнища на капана на неактивността за втория работещ член на домакинството бяха в Дания, Германия, Белгия и Франция. Капанът на ниското възнаграждение беше висок в Белгия, Германия, Италия и Нидерландия⁷⁵.

Въпреки някои подобрения, родените извън ЕС лица продължават да са изправени пред предизвикателства на пазара на труда. Това се случва в контекст, в който техният дял от общото население в трудоспособна възраст (20—64 г.) се увеличава, от 6,6 % през 2014 г. на 9,4 % през 2018 г. През 2018 г. 64,5 % от родените извън ЕС лица в трудоспособна възраст (20—64 г.) бяха трудово заети — с 3,2 процентни пункта повече от равнището две години по-рано (2016 г.). Все пак това равнище остава с 9,4 процентни пункта по-ниско от равнището на заетост сред родените в ЕС (73,8 %). В някои държави членки (Швеция, Нидерландия, Белгия, Финландия, Дания, Германия и Франция) през 2018 г. разликата беше над 15 процентни пункта. Освен това ситуацията продължава да е по-неблагоприятна за родените извън ЕС жени с равнище на заетост от около 55,3 % през 2018 г. или 13,3 процентни пункта

⁷³ ОИСР—ЕС, 2018 г., Settling In 2018, Indicators of immigrant integration, показател “[7.3. Образование и грижи в ранна детска възраст](#)”

⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/impact-of-parenthood-on-careers-of-young-men-and-women>

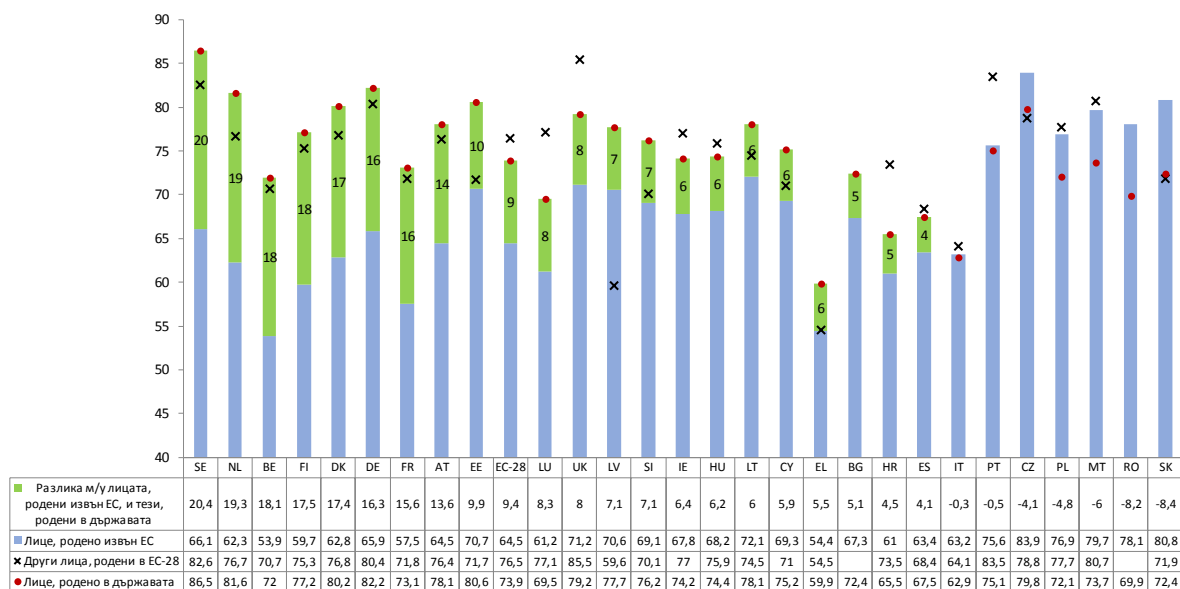
⁷⁵ При капана на неактивност за втория работещ член се изчислява пределната ефективна данъчна ставка върху трудовите доходи на втория член на двойката, ако той премине от социални помощи към заетост. Капанът на ниските заплати се изчислява за двойки без деца, когато втори работещ член увеличава приходите от 33 % до 67 % от средната работна заплата, а основният работещ член получава 100 % от средната работна заплата (База данни за данъчните и осигурителните системи на Европейската комисия).

под нивото, отчетено за родените в ЕС жени (68,6 %). Разликата между мъжете (т.е. между родените извън ЕС и родените в ЕС мъже) е както по-ниска (4,8 процентни пункта през 2018 г.), така и намаляваща по-бързо през последните няколко години. Лекото подобрене през последните години се дължи най-вече на по-високите равнища на заетост сред „наскоро пристигналите“ (граждани на държави извън ЕС, пребиваващи в ЕС от по-малко от 5 години). Въпреки че равнището на заетост на тази група остава по-ниско от това на лицата, установени от дълго време, то се увеличи с 3,1 процентни пункта за една година (от 46,4 % през 2017 г. на 49,5 % през 2018 г.), по-специално поради бързите подобрения (увеличение с над 5 процентни пункта) в Белгия, Австрия, Германия и Франция⁷⁶. Въпреки че разликата в равнищата на заетост на родените в ЕС и родените извън ЕС се увеличи през периода 2008—2018 г. в повечето държави членки (20 от 28), по-специално поради въздействието на икономическата рецесия и отражението ѝ върху пазара на труда, напоследък (от 2016 г. насам) тази разлика намаля в 17 държави членки. Такъв е по-специално случаят с държавите, които приемат най-голям брой имигранти от трети страни (вж. фигура 45 по-долу).

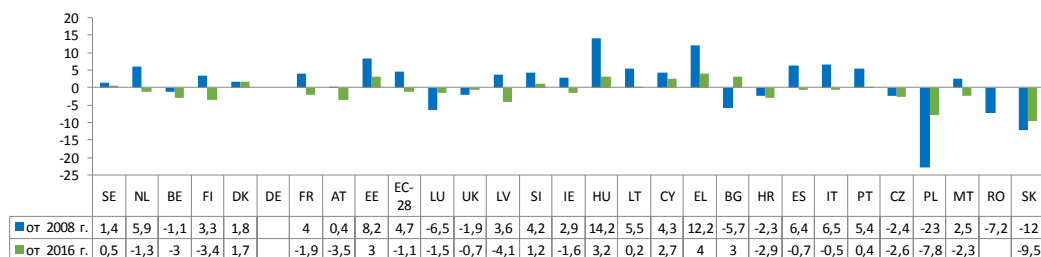
⁷⁶ Евростат, [[lfst_rimgcga](#)]

Фигура 45: Родените извън ЕС лица продължават да са изправени пред предизвикателства, свързани с пригодността за заетост

Равнище на заетост по държава на раждане, възраст 20—64 г., 2018 г., и промяна от 2008 г. и 2016 г. насам



Промяна на разликата между граждани на държавата и лица, родени извън ЕС (между 2008-18 г. и между 2016-18 г.)



Източник: Евростат [lfsa_ergacob]. Забележка: няма стойност за промяната на разликата за Германия поради липсата на данни за равнището на заетост на родените извън ЕС за референтните години преди 2017 г.

Общото равнище на заетост на родените извън ЕС лица отразява различни фактори. По-специално, по-големият дял на ниско образованите хора сред родените извън ЕС в сравнение с родените в ЕС (съответно 35,7 % и 20,3 % на равнище ЕС сред хората на възраст 25—64 г.⁷⁷) обяснява отчасти по-ниското равнище на заетост сред имигрантите. Въпреки това дори имигрантите с високо ниво на образование не достигат до същото равнище като родените в ЕС (както е видно от голямата разлика в заетостта и по-високия процент на свръхквалификация) и уменията и квалификациите на мигрантите продължават в голяма степен да не се използват достатъчно. Това се потвърждава от данните на европейското проучване на условията на труд, които показват, че първото поколение работници мигранти е по-вероятно да упражняват професии с по-ниска квалификация, дори ако имат висше образование. Езиковите

⁷⁷ Евростат, [edat_lfs_9912]

бариири и липсата на признаване на уменията и удостоверенията са сред вероятните причини за слабото съответствие между човешкия капитал и професиите⁷⁸.

Освен родените извън ЕС лица, лицата, родени в ЕС, но чиито родители са родени извън ЕС, също могат да бъдат изправени пред предизвикателства, свързани със заетостта. През 2017 г. (последната година, за която има данни) равнището на заетост на тези лица на възраст 15—34 г. беше 68,5 % в ЕС, с 5,7 процентни пункта под равнището за лицата с родители, родени в съответната държава. При това разликата в Австрия, Гърция, Франция, Испания, Финландия, Дания, Белгия, Нидерландия и Италия беше около или над 15 процентни пункта⁷⁹. През последното десетилетие положението на децата с мигрантски произход се влоши най-много в държавите, които бяха засегнати в най-голяма степен от икономическия спад, като например Гърция и Италия, както и във Франция и Нидерландия. За разлика от това, Швеция, Чехия и Белгия отбелязаха значително повишаване на равнищата на заетост на младите хора (15—34 г.) с мигрантски произход.

Ниското равнище на заетост и активност на лицата с увреждания свидетелства за неоползотворен потенциал на техните способности. В ЕС през 2017 г. равнището на заетост на хората с увреждания беше 50,6 % спрямо 74,8 % за хората без увреждания⁸⁰. Това все пак е леко увеличение в сравнение с 2016 г. (48,1 %). Разликата в равнището на заетост варира значително между държавите членки⁸¹ — от 13,7 процентни пункта в Италия до 42,1 процентни пункта в Ирландия. Освен това само 61 % от лицата с увреждания в ЕС бяха икономически активни в сравнение с 82,3 % от лицата без увреждания, което сочи, че лицата с увреждания срещат значителни пречки за достъп до пазара на труда⁸². Държави със сходни равнища на активност на хората без увреждания може да имат силно различаващи се равнища на активност на хората с увреждания. Що се отнася до пола, заетостта при жените с увреждания (48,3 %) беше само малко под тази на мъжете с увреждания (53,3 %). Качеството на труда също е важен въпрос: през 2018 г. за лицата с увреждания в ЕС беше по-вероятно да бъдат засегнати от бедност на работещите в сравнение с хората без увреждания (11 % спрямо 9,1 % средно за ЕС)⁸³. Проучване на Eurofound⁸⁴ потвърждава решаващото значение на заетостта като основен приобщаващ фактор. То показва, че степента, в която хората с увреждания се чувстват изключени от обществото, варира значително в зависимост от това дали те са трудово заети или не. Хората, които имат работа, много по-рядко отговарят, че се чувстват изключени от обществото, отколкото дълготрайно безработните или лицата, които не могат да работят заради увреждането си.

⁷⁸ Eurofound (2019 г.), „Как вашето място на раждане засяга работното ви място“, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург

⁷⁹ ОИСР—ЕС, 2018 г., *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration*, [Фигура 7.21. Равнища на заетост, по мигрантски произход](#)

⁸⁰ Данните са от EU-SILC за 2017 г., анализирани от Академичната мрежа на европейските експерти в областта на уврежданията (ANED).

⁸¹ Процентът на лицата с увреждания също се различава между държавите членки в значителна степен.

⁸² Пак там.

⁸³ EU-SILC, 2018 г., „Равнища на риска от бедност на работещите“ [hlth_dp050]

⁸⁴ Eurofound (2018), „Качество на живот. Социалното положение и заетостта на лицата с увреждания“, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург,

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023en.pdf

Високото равнище на преждевременно напускане на училище и ниското равнище на завършване на висше образование сред хората с увреждания се отразяват отрицателно на заетостта им. В ЕС през 2017 г.⁸⁵ делът на преждевременно напускане на училище сред младежите (на възраст 18—24 г.) с увреждания беше 19,6 % в сравнение с 9,5 % сред хората без увреждания (или разлика от 10,1 процентни пункта). Тази разлика беше най-малка в Словения (1,8 процентни пункта) и относително висока в Чехия (25,5 процентни пункта), Румъния (23,5 процентни пункта), България (21,9 процентни пункта) и Германия (21,1 процентни пункта). По отношение на висшето образование, 32,4 % от хората с увреждания са завършили висше или равностойно образование в сравнение с 42,5 % при хората без увреждания (или разлика от около 10,2 процентни пункта).

3.2.2 *Ответни мерки на политиката*

Интегрираните подходи, съобразени с нуждите на учениците, са най-ефективни за намаляване на преждевременното напускане на училище. От септември 2018 г. много държави членки въведоха мерки в тази област. Например в Люксембург правителството създаде *Служба за медиация в училище*, за да се бори по-успешно с преждевременното напускане на училище, като предоставя целева подкрепа на учениците, изложени на особен риск да отпаднат. В Испания *Програма за ориентиране и подпомагане за напредък и подкрепа в образованието* помага на регионите в Испания да намалят броя на лицата, преждевременно напускащи системата на образование и обучение, по-специално чрез подкрепа за образователните центрове, разположени в уязвими райони, и на учащите се с по-нисък социално-икономически статус, както и чрез укрепване на уменията на преподавателите да се справят с многообразието на учениците в класната стая. В България проектът *Подкрепа за успех*, който се съфинансира от Европейския структурен фонд (ЕСФ), е насочен към 1 500 училища и към 120 000 ученици с пропуски в обучението или изложени на риск от отпадане от училище и осигурява професионално ориентиране за ученици от пети до седми клас.

Привличането на добри учители чрез осигуряването на адекватни заплати и подкрепа за продължаващото им професионално развитие е от основно значение, за да се постигнат качествени резултати и приобщаващо образование. Неотдавна няколко държави членки въведоха политики, целящи да направят учителската професия по-привлекателна и да подобрят условията на труд на учителите. Например *националните програми на България за модернизирване на образователната система* целят мотивиране на учителите, въвеждане на новаторски методи на преподаване, организиране на учебния процес, ранно кариерно ориентиране и отваряне на училищата към други институции. Словакия постепенно увеличава заплатите на учителите, а *новият Закон за персонала и професионалните работници в образованието* засилва връзките между възнаграждението и резултатите от преподаването, като изменя процеса на атестиране и променя процеса на професионално развитие. Неотдавна Швеция предостави допълнително финансиране за наемането на повече помощник-учители, за да се намали административната тежест за учителите и да им се предостави повече време за преподаване. И накрая, през 2018 г. Литва разработи пилотен инструмент, който предоставя краткосрочни и средносрочни прогнози за търсенето на

⁸⁵ Данните са от EU-SILC за 2017 г., анализирани от Академичната мрежа на европейските експерти в областта на уврежданията (ANED).

учители, за да се гарантира, че в професията непрекъснато навлизат нови таланти, като същевременно се запази контролът върху общия размер на учителската работна сила. Освен това в *Наредбата относно обучението на учителите* се определят изисквания за качество на програмите за начално образование и за новата въвеждаща програма, която обхваща първата година в училище. Актът определя и възможностите за продължаващо обучение и професионално развитие и въвежда критерии за трите новосъздадени национални центъра за подготовка на учители.

Повишаването на качеството и целесъобразното ориентиране на висшето образование е от ключово значение за преодоляване на бъдещите несъответствия между търсените и предлаганите умения, за стимулиране на качествени услуги за развитие на уменията и за успешен преход към пазара на труда. Съобщението на Комисията от 2017 г. относно нов тласък за висшето образование в ЕС⁸⁶ подчертава значението на мерките, които целят да разширят участието във висшето образование, да повишат дела на завършилите, да предоставят на учащите се умения и компетентности, съответстващи на нуждите на трудовия пазар, или да подобрят ефективността на системите за финансиране на висшето образование. Много държави членки разглеждат този аспект в своите политически решения. Например, инициативата *Springboard* + на Ирландия за повишаване на квалификацията във висшето образование предлага безплатни курсове със свидетелство, за завършена степен и за магистърска степен, които предоставят квалификации в икономически области с възможности за заетост. Дания се опитва да направи висшето си образование по-гъвкаво и да го обвърже в по-голяма степен с пазара на труда. В 25 области на обучение бяха въведени едногодишни редовни професионално ориентирани магистърски програми; вече има по-добри възможности за съчетаване на обучение и работа благодарение на двугодишни задочни магистърски програми; а периодът на допустимост за отпускането на безвъзмездни средства на ниво магистър може да бъде удължен с три години след дипломирането, за да се даде възможност за придобиването на професионален опит. В Италия, в тясно сътрудничество със съответните професионални сдружения, нов вид неакадемична степен на висше образование (*lauree professionalizzanti*) има за цел да се обучат високоспециализирани специалисти с висше образование в областта на инженерните науки, строителството и околната среда, енергетиката и транспорта.

Борбата с неравенствата в образованието е от основно значение, за да се даде възможност на всеки учащ се да участва активно в икономиката и обществото, както и за да се интегрират по-добре учениците с мигрантски произход или специфични нужди в основното образование. В много държави от ЕС училищата по-скоро възпроизвеждат съществуващите модели на социално-икономически предимства/неравностойно положение, вместо да допринасят за по-справедливото разпределение на учебните възможности и резултати. Ако няма съществена промяна в педагогическите подходи, системите за образование и обучение няма да могат да се превърнат в истински двигател за социалната интеграция и ще продължат да възпроизвеждат моделите на изключване. Някои държави членки се опитват да прекъснат този порочен кръг. Чехия прие *План за действие за приобщаващо образование II за периода 2019—2020 г.*, който има за цел да се приложат мерки за премахване на сегрегацията в училища с над 50 % ромски ученици и въвежда мерки за

⁸⁶ COM(2017) 247 final.

борба с тормоза. В Швеция *гаранцията за четене, писане и смятане* гарантира, че всички ученици, които се нуждаят от мерки за помощ в предучилищна възраст и в началното училище, получава отрано такава помощ по шведски, шведски език като втори език и по математика. *Националният план за засилване на социалното измерение на висшето образование за периода 2019—2021 г.*, приет в Хърватия през декември 2019 г., е насочен към учащите, които срещат предизвикателства при достъпа до висше образование или са изложени на риск от отпадане, и има за цел подобряване на достъпа и увеличаване на процентите на продължаване и завършване на обучението и на заетост.

Продължава да е от значение ефективното прилагане на законодателните промени за приобщаване на ромите в образованието. Образованието е областта с най-голям брой интервенции на политиката. Въпреки че утвърдителните действия спомогнаха за подобряване на участието на ромите в образованието, важно е да се избягва заделянето на специални места за ромите, които биха се класирали за редовен прием. Активните мерки за премахване на сегрегацията, които са необходими за борба със сегрегацията на училищата и класовете, следва да бъдат придружени от допълнителна финансова и професионална подкрепа, с която да се стимулира интегрирането на ромските деца в общообразователните училища. В България мерките, въведени понастоящем в полза на ромските ученици, включват образователни медиатори, стипендии, извънкласни дейности, допълнителни курсове по български език и безплатен транспорт в някои населени места. От 2018 г. насам българското Министерство на образованието започна да отпуска допълнително финансиране за училищата⁸⁷, които работят с деца в уязвимо положение и/или в селските райони. Беше създаден междуинституционален механизъм за записването на деца, достигнали задължителна възраст за училище. След изменението от 2017 г. на унгарския Закон за равно третиране и публично образование, през 2018 г. в образователните райони бяха назначени служители за борба със сегрегацията и бяха сформирани работни групи. Все пак, продължават да съществуват значителни различия в състава на учениците между държавните и църковните училища.

Разликите по отношение на приложимите правила, свободите, автономността, размера на училищните райони, заедно със свободния избор на училищата ограничават потенциалното въздействие на мерките върху ефективното премахване на сегрегацията в образованието. Въпреки изпълнението на няколко програми, проекти и мерки за подобряване на образователната система в Румъния, учениците от ромски произход все още срещат многобройни проблеми, като разликите между селските и градските райони са значителни. През 2016 г. Националното министерство на образованието издаде рамково постановление за забрана на сегрегацията в училищата за доуниверситетско образование, но изпълнението на плана все още не е приключило през 2019 г. В Словакия, където все още несъразмерно голям дял от децата от ромски произход се изпращат в специализирани училища или класове за деца с умствени увреждания, се прилага преработеният *План за действие за интеграция на ромите*, одобрен от правителството през февруари 2017 г., но резултатите тепърва се очакват. Освен това Словакия прие десетгодишен национален план за развитие на образованието, в който следва да се разгледат и аспектите, свързани с приобщаващия характер и качеството на образованието, също и за децата роми. Планираното въвеждане на задължителна детска градина от 5-годишна възраст,

⁸⁷ Допълнителното финансиране се отпуска на учениците от началното и прогимназиалното образование.

заедно с премахването на нулевия клас, в който преобладават децата от ромски произход, може да окажат известно положително въздействие в това отношение, но все още липсват активни мерки за премахване на сегрегацията.

Държавите членки трябва да се съсредоточат върху развитието на умения, за да приведат квалификациите в съответствие с нуждите на променящото се общество и пазар на труда. Разработването на квалификации и определянето на техните нива от гледна точка на резултатите от обучението вече е стандартен подход в целия Съюз. Всички държави членки имат национални квалификационни рамки и почти всички (27) са съотнесли нивата на квалификациите към Европейската квалификационна рамка (ЕКР). Освен това 20 държави членки посочват нивото по ЕКР на определените на национално равнище квалификации и така ги правят по-ясни и по-лесно съпоставими (Белгия, Чехия, Дания, Германия, Естония, Гърция, Финландия, Франция, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Унгария, Малта, Нидерландия, Австрия, Португалия, Словения и Обединеното кралство). Още по-важно е, че акцентът върху резултатите от обучението улеснява връзката между официалните квалификации и валидирането на умения, придобити извън официалните програми, както и с нововъзникващите иновативни форми на признаване на уменията, като например микроквалификации, които могат да имат значително въздействие върху пригодността за заетост на хората, които ги притежават.

В съответствие с препоръката на Съвета от 2012 г.⁸⁸ държавите членки увеличават възможностите за валидиране на уменията, придобити извън институционалното образование и обучение. Европейският справочник относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене от 2018 г. показва, че почти всички държави членки са въвели механизми за валидиране, макар и с различен обхват. Чрез валидиране на неформално и самостоятелно учене е възможно да се получи всяка квалификация, включена в националната рамка в 12 държави (Финландия, Франция, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерландия, Полша, Румъния, Швеция и Обединеното кралство), или значителна част от квалификациите в рамката (Австрия, Белгия, България, Дания, Германия, Малта, Португалия, Словения, Испания). В повечето държави членки валидирането може да предостави достъп до официални програми и освобождаване от части от тях. Въпреки това не са въведени механизми в Хърватия, където в координация с националната квалификационна рамка все още се изготвя национална рамка за валидиране, и в Словакия, където е достъпна някаква форма на валидиране само за много специфични цели на пазара на труда. Връзката с националната квалификационна рамка и с институционалното образование и обучение е стандартна характеристика във всички държави, но се предоставят и възможности за валидиране, които са свързани с интервенции на пазара на труда и често се изпълняват от публичните служби по заетостта. Такъв е случаят в 13 държави (Белгия, Хърватия, Кипър, Чехия, Дания, Ирландия, Италия, Малта, Нидерландия, Полша, Словакия, Швеция, Обединеното кралство). За всички безработни в 13 държави членки (Австрия, Белгия, Финландия и Италия в рамките на три месеца безработица, Хърватия и Чехия в рамките на шест месеца безработица, Гърция, Ирландия, Латвия, Люксембург, Малта, Нидерландия и Полша с други срокове) се осигурява профилиране или проверка на уменията.

⁸⁸ Препоръка на Съвета от 22.12.2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене.

Държавите членки работят за въвеждането на ефективни услуги за ориентиране в областта на обучението през целия живот. Все повече се осъзнава необходимостта от подпомагане на работниците да продължат да учат през цялата си кариера, не само през първоначалното си образование и обучение и по време на първата работа. Прилагат се редица иновативни практики, с нарастваща роля на публичните служби по заетостта (ПСЗ) и социалните партньори. В Обединеното кралство и Дания представители на профсъюзите участват в дейности за ориентиране на работното място. Предприятията играят основна роля за преглед на уменията на работниците по време на кариерата. Това вече е обичайна практика във Франция и в момента се изпитва и в други държави. Италианските региони управляват Мрежа за активна заетост — партньорство между ПСЗ и частни организации, което подпомага безработните и лицата с ниско ниво на умения отново да навлязат на пазара на труда. В рамките на Нидерландските служби за обучение и работа заинтересованите страни на местно и регионално равнище си сътрудничат, за да предоставят персонализирани съвети на нискоквалифицираните лица, на незаетите с работа, учене или обучение младежи (NEET) и на работещите, като ги насочват към процесите за валидиране и им предоставят услуги за подпомагане.

Все повече държави членки са наясно, че предизвикателствата, свързани с уменията, изискват стратегия за насърчаване на обучението за възрастните лица, която се прилага на всички нива на управление. През 2016 г., като част от програмата за придобиване на умения, Съветът прие препоръка относно пътищата за повишаване на уменията на възрастното население, насочена към запълване на недостига на умения, преодоляване на неравенството и отговор на нововъзникващите нужди на трудовия пазар. Чрез пътищата за повишаване на уменията създателите на политики ще изготвят и прилагат политики, специално пригодени към нуждите на нискоквалифицираните възрастни. С подкрепата на Комисията и в сътрудничество с ОИСР няколко държави членки работят за създаване на национални стратегии за уменията (Испания, Италия, Португалия, Словения, Белгия/Фландрия, а неотдавна и Латвия и Полша). Освен това няколко държави членки като Австрия, Нидерландия и понастоящем Словакия финансираха със собствени средства стратегии за уменията. Във Франция с реформата на професионалното обучение от 2018 г. беше създаде нов орган (France Competences), който да гарантира всеобхватен подход към нуждите от умения, качеството на обучението и разходите.

Ученето в процеса на работа и схемите за чиракуване гарантират най-тесни връзки между образованието и сферата на труда: от средата на 2018 г. на равнище на държавите членки бяха приети редица реформи, насочени към професионалното образование и обучение (ПОО). Комисията, заедно с държавите членки, продължава да сътрудничи за модернизирването на професионалното образование и обучение в съответствие с приоритетите на политиката, определени в заключенията от Рига от 2015 г.⁸⁹. Освен това, чрез *Инициативата за младежка заетост*⁹⁰ и *Европейския алианс за професионална подготовка*⁹¹, Комисията насърчава

⁸⁹ В заключенията от Рига от 2015 г. бяха определени пет цели за периода до 2020 г.: 1) насърчаване на ученето в процеса на работа, 2) разработване на механизъм за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение (ПОО) и механизми за информация и обратна връзка, 3) достъп до ПОО и квалификации за всички, 4) укрепване на ключовите компетентности и 5) професионално развитие на учители и обучаващи в ПОО. На разположение на <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=bg&pubId=7915&furtherPubs=yes>

⁹⁰ Вж. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829>

и подкрепя държавите членки в усилията им да повишат качеството, предлагането и привлекателността на ученето в процеса на работа, подобрявайки по този начин съответствието на ПОО с нуждите на пазара на труда в държавите членки. В България например от май 2019 г. се изпълнява пилотен проект, който цели да разшири обхвата на дуалното обучение, за да се подобри качеството на професионалното образование в България и да се укрепи връзката му с нуждите на пазара на труда. През декември 2018 г. Естония прие изменение на Закона за ПОО, чиято цел е да направи обучението по-гъвкаво, да изпробва също новаторски формати на обучение в сътрудничество с органите на местно управление, както и да въведе финансиране, основано на резултатите. През 2019 г. във Франция, успоредно с реформата на чиракуването в процеса на работа, е в ход постепенна реформа на професионалното образование и обучение в училище, с откриването на нов секторен *Campus des Metiers et Qualifications* и постепенната специализация на записаните ученици, заедно с професионално ориентиране. В Хърватия през 2018 г. беше създадена национална мрежа от регионални центрове с компетенции в областта на ПОО с цел да се определят места за високи постижения, които ще предлагат редовни програми за ПОО и други форми на формално и неформално образование. Малта планира да стартира рамка за осигуряване на качество на ученето в процеса на работа, която да се основава на 20-те ръководни принципа за висококачествено чиракуване. В Полша промените в законодателството в областта на образованието са насочени към подобряване на сътрудничеството между системата на ПОО и работодателите, промяна в системата на професионалните изпити и създаване на аналитичен инструмент за прогнозиране на нуждите на пазара на труда на национално и регионално равнище.

Признавайки предизвикателствата пред техните системи за обучение на възрастни, държавите членки също предприеха редица инициативи през втората половина на 2018 г. и 2019 г. Ускорените промени на пазара на труда, търсенето на по-висока квалификация и навлизането на цифровите технологии във всички аспекти на ежедневието правят още по-неотложна необходимостта от повишаване на квалификацията на хората, за да се гарантира тяхната пригодност за заетост. Европейският стълб на социалните права признава правото им на учене през целия живот като начин за придобиване на уменията, необходими за пълноценното им участие в обществото и за успешното управление на преходите в работната сфера. В този контекст Фландрия (Белгия) подобри стимулите за работниците да участват в процеса на учене през целия живот: от септември 2019 г. всеки работник в частния сектор има право да ползва 125 часа платен годишен отпуск за тази цел. Във Валония (Белгия) се предлага нов финансов стимул в размер на 350 EUR за обучение за професии, при които има недостиг на работна ръка (Incentive+), на всички търсещи работа лица, които успешно завършат обучение за професия, в която има недостиг на работна ръка. От септември 2019 г. новоприетият в Хърватия Закон за образованието за възрастни цели да преодолее недостатъците на съществуващата система за образование за възрастни и да я приведе в съответствие с хърватската квалификационна рамка (CROQF). Латвия увеличи подкрепата си за обучението на заетите в предприятията, като задели 18 милиона евро от финансирането по линия на ЕФРР за тази цел. През февруари 2019 г. Португалия прие мярка, с която да се разгледат специфичните нужди по отношение на човешките ресурси в публичната администрация, като целта е да се създаде модел за учене през целия живот, който позволява на държавните служители да

⁹¹ Вж. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=bg>

имат достъп до образование и професионално сертифициране. Новата програма „Умения за кариерно развитие“ (Skills to Advance), одобрена в Ирландия, има за цел да подпомага уязвимите групи, включително нискоквалифицираните лица. Тази нова мярка ще даде възможност за целева подкрепа за уязвимите групи от работната сила в Ирландия, по-специално за лицата с по-ниски равнища на квалификация и тези, които се нуждаят от повече възможности за кариерно развитие, за да се помогне на хората да останат на работа, да избегнат преместване или да се възползват от новопоявяващите се възможности за работа.

По-нататъшното намаляване на младежката безработица и подпомагането на младите хора при прехода от образование и обучение към трудовия пазар остават важни приоритети. От 2014 г. насам над 5 милиона младежи се регистрират ежегодно в гаранцията за младежта и 3,5 милиона приемат предложение за работа, продължаване на образованието, стаж или чиракуване. Според изчисленията обаче в много държави членки годишният дял на регистриралите се в схемата младежи, незаети с работа, учене или обучение, продължава да е под 50 %. Въпреки това, има вероятност ограниченият обхват в много държави да е свързан с промени в състава на групата лица, незаети с работа, учене или обучение (по-малък дял на незаетите с работа лица в общия брой), и намаляване на общия брой на незаетите с работа, учене или обучение (вж. глава 3.2.1 за подробности). В условията на значително подобряване на резултатите на младите хора на пазара на труда, мерките на политиките, въз основа на които се осъществява гаранцията за младежта, стават все по-целевы.

Държавите членки повишават усилията си да обхванат повече хора, като правят услугите по-достъпни за младите хора и осигуряват по-добро идентифициране на хората, които нуждаят от тези услуги. В Испания с *Плана за действие за младежка заетост (2019—2021 г.)* броят на консултантите за търсещите работа младежи и дълготрайно безработни ще се увеличи с 3 000 нови служители. В Кипър се изпълнява проект, целящ да достигне до 4 000 неактивни лица, незаети с работа, учене или обучение, и да им предостави подкрепа за активизиране, като осигури консултиране и съобразено с техните нужди обучение. Пак в Кипър комуникационна кампания се стреми да привлече млади хора към публичната служба по заетостта (ПСЗ), за да могат да се регистрират в гаранцията за младежта. Намерението е в кампанията да участват млади хора, които могат да достигнат до лица, незаети с работа, учене или обучение, с различен произход и опит (бедност, увреждане, ниска степен на образование или етнически малцинства и мигранти).

Въведени бяха и нови мерки за по-успешно подпомагане на младежите, изправени пред множество пречки. В Ирландия схемата за подпомагане на заетостта на младите хора предлага работни места на търсещи работа младежи, които са дълготрайно безработни или срещат пречки на пазара на труда. Участниците усвояват основни трудови и социални умения в подкрепяща среда, докато са на учебен стаж. Във Франция доброволна схема за обучение и наемане на младежи от предприятия иска поне 10 000 предприятия да се ангажират да предлагат стаж, чиракуване или работа. Целта е да се развие сътрудничество между публичния и частния сектор за справяне с високите равнища на безработица сред младите хора в градските райони с лоши условия на живот. Португалия прие мерки за професионални стажове, които могат да се превърнат в постоянна работа, чрез преки субсидии за наемането на работа, насочени към младите хора и дълготрайно безработните. Впоследствие през 2019 г. бяха въведени промени за подобряване на ефикасността и ефективността на тези мерки,

които рационализираха процеса на анализ на молбите за кандидатстване и осигуриха подходящи срокове за отговор от ПСЗ.

Каре 2. Пълноценно използване на Европейския социален фонд (ЕСФ)

Европейският социален фонд (ЕСФ) е един от ключовите инструменти на ЕС за подкрепа за посрещане на предизвикателствата, набелязани в специфичните за всяка държава препоръки. Той допринася за устойчива и висококачествена заетост, подпомагане на социалното приобщаване, инвестиране в образование и обучение и засилване изграждането на институционален капацитет. Заедно с инициативата за младежка заетост (ИМЗ), която подкрепя младите хора, незаети с работа, учене или обучение, те инвестират близо 93 милиарда евро в човешкия капитал, като помагат на хората в Европа да развиват своите умения и да осигурят бъдещето си.

Между 2014 г. и края на 2018 г. над 26 милиона участници се ползваха от подкрепата на ЕСФ и ИМЗ, включително близо 4 милиона дълготрайно безработни лица (15 %). Младите хора на възраст под 25 години (43 % от всички участници) и нискоквалифицираните лица с начално или прогимназиално образование (48 % от всички участници) са главните целеви групи на тези намеси. Изпълнението, което бързо се ускори през 2017—2018 г., ще продължи със стабилен темп до края на програмния период. От 26-те милиона участници до края на 2018 г.,

- 2,7 милиона участници намериха работа
- 3,6 милиона участници получиха квалификация
- 1,4 милиона участници участваха в образование или обучение вследствие на дейности, подпомагани от ЕС

Освен това до края на 2018 г. 2,7 милиона младежи се ползваха от мерки, подкрепени от ИМЗ, като над един милион от тях получиха предложение за работа, придобиха квалификация или продължиха образованието или обучението си след тази подкрепа.

Продължават преговорите между Европейския парламент и Съвета по предложението на Европейската комисия за Европейския социален фонд плюс (ЕСФ +) за периода 2021—2027 г. Въз основа на това предложение, ЕСФ+, в по-широката рамка на Европейските структурни фондове, ще позволи подкрепата да се насочи към предизвикателствата, установени в рамките на европейския семестър. За тази цел докладите по държави за 2019 г. (по-специално техните нови приложения Г) определяха приоритетни области за публичните и частните инвестиции в държавите членки, които да служат като основа за програмирането на бъдещите структурни фондове.

Освен това по отношение на групи в неравностойно положение на пазара на труда държавите членки предприеха стъпки за увеличаване на целевите стимули за наемане на работа, както за работодателя, така и за наетото лице. Румъния предостави допълнителни стимули за работодателите да наемат хора в уязвимо положение. Промените предполагат, че работодателите, които наемат на постоянен договор безработни лица на възраст над 45 години, безработни самотни родители, дълготрайно безработни или младежи, незаети с работа, учене или обучение, се ползват за период от 12 месеца от месечна сума от 2 250 леи (около 475 EUR) за всяко лице, наето на работа от тези групи. Те трябва да останат на работа в продължение на най-малко 18 месеца. Швеция прие също така мерки, насочени към нови участници на пазара на труда. През 2020 г. ще бъдат въведени приспадания за първоначално наемане

на работа, т.е. когато работодателят наема на работа хора, които работят за първи път, неговите вноски ще бъдат премахнати през първите две години. За наемането на работа на младежи на възраст под 18 години вноската на работодателя беше намалена през август 2019 г. и ще бъде изцяло отменена през 2020 г. Словения премахна „добавката за дейност“ в законодателството в областта на социалното подпомагане под формата на суми в брой. Целта е да се ускори активизирането на лицата, които получават социална помощ, и да се гарантира по-голяма социална сигурност на лицата. Стремешът е също така да се предоставя цялостна помощ на отделни лица, за да преодолеят социална уязвимост.

Няколко държави членки продължават усилията си за насърчаване на участието на по-възрастните работници на пазара на труда, като същевременно гарантират адекватни пенсии за хората, които не могат повече да работят. Поради застаряващото общество по-дългият професионален живот е от ключово значение за поддържането и подобряването на адекватността на пенсиите. Пенсионните (и данъчните) политики могат да дадат на хората подходящи стимули да удължат своя професионален живот. Тези стимули могат да включват балансиране на имплицитното данъчно облагане/обезщетения във връзка с пенсия, премии и санкции за пенсиониране след или преди възрастта за пенсиониране, както и възможността за съчетаване на пенсия и работа. В доклада за адекватността на пенсиите от 2018 г. (Европейска комисия, 2019 г.) се посочва, че такива политики са по-важен фактор за повишаване на възрастта за пенсиониране, отколкото политиките за началото на трудовия живот. С оглед на това Фландрия (Белгия) предприе целеви мерки за повишаване на пригодността за заетост на по-възрастните работници; по-специално чрез увеличаване на максималната субсидия за наемане на работа на по-възрастен работник, пълно освобождаване на работодателя от осигурителни вноски за период от две години при наемането на безработен по-възрастен работник (над 55 години) и чрез увеличаване на тавана на заплащане, за който се прилагат целевите мерки.

Германия предприе стъпки за активизиране на по-възрастните дълготрайно безработни лица чрез субсидиране на работни места в продължение на пет години с цел намаляване на разходите за труд. Условието е дълготрайно безработните да са получавали обезщетението за безработица „Hartz IV“ през поне шест от последните седем години. Като част от програмата за действие за справяне с несигурността и насърчаване на колективното договаряне, включена в *Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de Junho*, Португалия прие мерки за подкрепа на предприятията, които наемат на работа едновременно младо безработно лице (или младеж, който търси първа работа) и дълготрайно безработно по-възрастно лице (на възраст над 45 години). По правило подпомагането се предоставя само при постоянни договори. Това включва и частично или пълно освобождаване на работодателя от социалноосигурителни вноски. Въпреки това политиките за края на трудовия живот, целящи да насърчат по-дълга кариера, следва да бъдат придружени от мерки, които гарантират адекватни пенсии за лицата, които не могат да работят по-дълго. Ето защо Австрия реформира своята действаща схема за работа на непълно работно време за по-възрастните работници (*Altersteilzeit*). За да удължи трудовия живот на работниците, Австрия увеличи възрастта за участие в тази схема на два етапа. За мъжете началната възраст за участие в схемата беше повишена от 58 г. на 59 г. (през 2019 г.) и на 60 г. (2020 г.). За жените тя се увеличи от 53 г. на 54 г. (през 2019 г.) и на 55 (2020 г.). Италианското правителство намали пенсионната възраст за някои категории по-възрастни работници, при които общата сума от възрастта и осигурителния стаж се равнява на 100 години (минимално

изискване: да са навършили най-малко 62 години и да имат най-малко 38 години осигурителен стаж). И накрая, в Испания помощите при дълготрайна безработица за по-възрастни работници бяха адаптирани. В сравнение с предходната действаща схема, i) дълготрайно безработните лица имат право на обезщетение от 52 г., вместо от 55 г.; ii) максималният срок на обезщетението се удължава, докато работникът навърши законоустановената пенсионна възраст (65 г.); iii) основата за изчисляване на вноската в пенсионната схема, изплащана от държавата, нараства с 53 % (от 859 EUR на месец през 2018 г. на 1 313 EUR на месец през 2019 г.) и iv) проверката на имущественото състояние ще се изчислява на индивидуално ниво вместо на ниво домакинство.

Участието във висококачествено образование и грижи в ранна детска възраст е основа за успешното учене през целия живот, личностното развитие и по-високата пригодност за заетост на по-късен етап от живота. В *Препоръката на Съвета от 22 май 2019 г. относно висококачествени системи за образование и грижи в ранна детска възраст* се призовава за достъпни, включително във финансово отношение, и приобщаващи услуги за образование и грижи в ранна детска възраст, както и за стимулиране на разработването на програми за обучение в ранна детска възраст, които да отговарят на благосъстоянието и образователните потребности на децата. През последната година Франция реши постепенно да гарантира универсален достъп до грижи за деца (от раждането до 3-годишна възраст) и осигурява социални помощи в натура и гаранция за плащане на разходи за издръжка на самотни родители. В Швеция от есента на 2018 г. предучилищният клас е задължителна част от училищния цикъл, а шведските органи приеха нова учебна програма, която включва засилен акцент върху ученето, по-специално уменията за четене и цифровите умения. От септември 2018 г. словашкото правителство предоставя безплатни места в детските градини за всички деца от семейства в неравностойно социално-икономическо положение (независимо от възрастта) и намали задължителната училищна възраст на пет години (в сила от септември 2020 г.).

Държавите членки продължават да полагат усилия в областта на услугите за полагане на грижи за деца, за да се премахнат пречките пред заетостта на жените. Схемата на Ирландия за образование в ранна детска възраст беше приета през септември 2018 г. и предостави на всички деца, които са на възраст между 2 години и 8 месеца и задължителната училищна възраст, право на 2 години субсидирани предучилищни грижи от по три часа на ден. *Законът за подпомагане на грижите за деца от 2018 г.* е съществен елемент от развитието на схемата за достъпни грижи за деца, с нов подход в подкрепа на достъпа до места за качествени грижи за деца на достъпни цени. Освен това той поставя *Схемата за достъпни грижи за деца* на законодателна основа, като заменя четири съществуващи, незадължителни целеви схеми за грижи за деца. През януари 2019 г. Италия увеличи подпомагането за годишната такса за обучение от 1 000 EUR на 1 500 EUR за посещаване на детска ясла и помощта в домашни условия за деца на възраст под три години, страдащи от тежки хронични заболявания. Румъния инвестира средства от ЕСФ в подкрепа на консолидирането на мрежата от приемни родители. Освен това през септември 2018 г. влезе в сила финландската *реформа в областта на образованието и грижите в ранна детска възраст*. Тази реформа актуализира системата за образование и грижи в детска възраст на Финландия спрямо социалното развитие и развитието на пазара на труда чрез повишаване на квалификацията на персонала, създаване на стимули за притежателите на дипломи за висше образование да работят в сферата на образованието и грижите в ранна детска възраст и акцент върху екипи от различни

специалисти. Вниманието към благосъстоянието и интересите на децата се увеличава и приоритизира.

Балансираното разпределяне на платения отпуск между жените и мъжете може да бъде особено благоприятно за насърчаване на заетостта на жените след раждането на деца. През последните години много държави членки подобриха своите схеми за отпуск по семейни причини, и по-специално насърчиха използването на отпуск по бащинство⁹². В началото на 2018 г. Чехия внесе изменения в Закона за социално подпомагане, за да увеличи гъвкавостта на родителската надбавка, като сега родителите могат да избират месечната сума и времето на усвояване (до четири години). Общият максимален размер е 220 000 CZK (около 8 617 EUR). Освен това надбавката няма да зависи от това дали детето посещава заведение за професионални грижи за деца. Чехия също така измени *Закона за здравното осигуряване*, като въведе за бащите право на едноседмичен родителски отпуск и надбавка за бащинство. Въпреки че това е стъпка в правилната посока, тя не отговаря на Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот, която предлага на бащите две седмици платен отпуск по бащинство и два непрехвърляеми месеца родителски отпуск. През март 2019 г. в Испания беше приета законодателна промяна, с която отпускът по майчинство/бащинство се заменя с 16 седмици родителски отпуск за всеки родител. Законът предвижда постепенно въвеждане. Родителят, който е различен от биологичната майка, ще има право на 8 седмици през 2019 г. (5 през 2018 г.), 12 седмици през 2020 г. и 16 седмици през 2021 г. В същия закон са включени други мерки, които също имат за цел да засилят равенството между половете, като например: i) задължението за договаряне на планове за равенство е разширено, така че да включи и дружества с над 50 служители (по-рано дружества с над 250 служители), ii) законодателството относно равното заплащане е променено, за да се определи кога дадена работа има еднаква стойност и да се наложи на работодателя задължението да води отчет за средните заплати на мъжете и жените. Когато разликата в средната заплата надвишава 25 % между двата пола, причината трябва да бъде обоснована, и iii) безвъзмездни социалноосигурителни вноски за лица, полагащи неформални грижи.

В Ирландия от 1 септември 2019 г. родителите могат да ползват 22 седмици неплатен родителски отпуск за всяко новородено дете. Отпускът трябва да се ползва, преди детето да навърши 12 години. Преди 1 септември 2019 г. родителският отпуск беше 18 седмици, а родителите можеха да го ползват само докато детето навърши 8 години. Друга промяна в тази област е въвеждането на нова *схема за платен родителски отпуск*, която позволява на родителите да ползват две седмици платен отпуск, докато детето стане на една година. Тази нова схема е в сила от ноември 2019 г. През 2019 г. Нидерландия внесе законопроект за увеличаване на отпуска по бащинство от 2 на 5 дни и за допълнителен 5-седмичен отпуск от юли 2020 г., който да бъде вземан в рамките на първите 6 месеца след раждането на детето. Освен това отпускът при осиновяване и приемни грижи беше удължен от 4 на 6 седмици. През декември 2018 г. Португалия въведе четири направления за насърчаване на по-добър баланс между професионалния, личния и семейния живот като условие за ефективно равенство между мъжете и жените и за пълноправно гражданство, което дава възможност за свободен избор във всички аспекти на живота въз основа на Европейския стълб на социалните права. Първото направление е пакт за съвместяване на личния и професионалния живот, съдържащ

⁹² Eurofound (2019 г.), Parental and paternity leave – Uptake by fathers („Родителски отпуск и отпуск по бащинство“) — Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

мерки за мобилизиране на различни работодатели да разработват практики, които водят до съвместяване и разпространение. Второто направление — пактът *Съвместяване на личния и професионалния живот в публичната администрация* е израз на ангажимента на централната и местната публична администрация да насърчават съвместяването. Третото направление се отнася до инфраструктурата, услугите и стимулите за съвместяване, като включва инструменти за улесняване на съвместяването в областта на грижите, образованието, транспорта и здравеопазването. Четвъртото направление, *Познания за съвместяване*, добавя мерки, които водят до създаването и разпространението на знания, които могат да подкрепят разработването на нови действия. Социалните партньори в Австрия се споразумяха за родителски отпуск от 24 месеца, който се зачита при изчисляването на надбавките въз основа на трудовия стаж, като например автоматичното повишаване на заплатите, при изчисляване на правото на годишен отпуск, сроковете на предизвестие или продължаване на заплащането при болест, в сектори като търговията на дребно, в които работят голям дял жени.

В няколко държави членки бяха въведени други мерки за борба с дискриминацията с цел насърчаване на участието на жените на пазара на труда. През август 2018 г. във Франция беше приет закон, който въвежда мерки за борба с насилието от сексуален характер на работното място и обхваща 5 области: 1) насърчаване на социалния диалог; 2) обучение на инспектори; 3) информационни кампании; 4) подкрепа за жертвите в предприятията; и 5) инструменти за санкциониране на дискриминационни практики, като например антидискриминационна бригада. Чрез *Националната стратегия за равенство за периода 2018—2030 г.* Португалия също предприе стъпки за определяне на конкретни стратегически цели по отношение на борбата с дискриминацията въз основа на пола и на равенството между мъжете и жените. Те следва да се включат в Националния план за действие за равенство между жените и мъжете, Националния план за действие за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие и Националния план за действие за борба с дискриминацията въз основа на сексуалната ориентация, половата идентичност и половите характеристики. В областта на *Програмата за равенство на пазара на труда и в предприятията* стратегията укрепва борбата срещу разделението на професиите на типично женски или типично мъжки, насърчаването на равно заплащане и съвместяването на професионалния, семейния и личния живот, като насърчава диалога със социалните партньори. За първи път се разработва специфично планиране за борба с дискриминацията, основана на сексуалната ориентация, половата идентичност и половите характеристики, като се определят мерки в приоритетни области на намеса, като например предоставяне на информация и обучение и секторни политики.

Малък брой държави членки предприеха стъпки за намаляване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Повечето нови инициативи бяха свързани поне отчасти с мерките за прозрачност на заплащането, както беше препоръчано от Европейската комисия през 2014 г. (2014/124/ЕС). През 2018 г. Германия и Обединеното кралство започнаха първия кръг на докладване относно заплащането на жените и мъжете, а в парламентарен доклад на Обединеното кралство се препоръчва да се разширят изискванията за докладване на разликите в заплащането^{93 94}. През 2019 г.

⁹³ Eurofound (2019 г.), *Slow start for gender pay transparency in Germany* („Бавен старт за прозрачността при заплащането на мъжете и жените в Германия“), блог на Eurofound, 4 февруари 2019 г.

⁹⁴ Eurofound (2018 г.), *United Kingdom: Latest working life developments Q3 2018*, („Обединеното кралство: най-новите развития в областта на трудовия живот за третото тримесечие на 2018 г.“), Claire Evans.

Ирландия публикува *Законопроект за информация относно разликата в заплащането на жените и мъжете*, който ще задължи предприятията да публикуват информация относно разликите в заплащането на жените и мъжете⁹⁵. През септември 2018 г. Франция въведе *индекс за равенство в заплащането*, основан на 5 различни показателя за равенство между половете. Предприятията трябва да гарантират прозрачност на резултатите в областта на равното заплащане, инспекциите по труда увеличиха проверките и се провежда кампания за насърчаване на борбата със свързаните с пола стереотипи при наемането на работа. Индексът за равно заплащане е задължителен за дружествата с над 50 служители. Дружествата, които достигнат прага от 50 служители, ще имат 3-годишен гратисен период, преди тези задължения да започнат да се прилагат за тях. Дружествата с над 1 000 служители трябваше да публикуват своите резултати за равенство между половете до 1 март 2019 г., предприятията с 251 до 999 служители — до 1 септември, а тези с 50 до 250 служители — до 1 март 2020 г.

Португалия също въведе законодателство за справяне с разликата в заплащането на жените и мъжете. Мерките включват годишен доклад относно разликите в заплащането на жените и мъжете и оценка по предприятия, професия и ниво на квалификацията (за предприятия с над 250 служители през първите 2 години, впоследствие разширено до предприятия с над 50 служители). Предвиждат се и конкретни действия от страна на инспекциите по труда и санкции срещу работодатели при дискриминационно третиране. С цел борба с вертикалната сегрегация планът *Равенството в условията на труд: равно заплащане, защита на родителските права, съвместяване на професионалната дейност със семейния и личния живот* има за цел да насърчи балансираното участие на жените и мъжете в процеса на вземане на решения. Той определя минимални прагове за равенство между половете в управителните съвети на публичните дружества от 2018 г. нататък (33,3 %) и за дружествата, които се търгуват на борсата (20 %, а от 2020 г. нататък — 33,3 %). Освен това планът има за цел да насърчи балансираното участие на половете в процеса на вземане на решения в публичната администрация; да гарантира, че назначаването на позиции в публичните органи се извършва въз основа на изискваните по закон компетенции, умения, опит и обучение, и да се спазва минимален праг за балансирано представителство на половете, както следва: 40 % от длъжностите в публичните органи следва да бъдат запазени за всеки пол.

В редица държави членки се предприемат действия в подкрепа на интегрирането на граждани на трети държави на пазара на труда, често в съчетание с езиково обучение. Няколко държави членки (по-специално Гърция, Франция, Нидерландия, Обединеното кралство и Люксембург) направиха цялостни промени под формата на нови или преработени планове за действие или стратегии в отговор на необходимостта от повече усилия за дългосрочно интегриране и консолидиране на действията на всички участващи заинтересовани страни. Освен това редица държави членки разшириха предлаганите от тях мерки за интеграция, а няколко държави едновременно увеличиха задължителното участие в различни езикови курсове и обучението за интеграция. Например предлагането на езиково обучение за граждани на трети държави беше подобро, по-специално в Белгия (Валония, Фландрия и немскоезичната общност), Финландия, Франция, Малта и Германия (езиково обучение, свързано с работата). В Швеция новата нормативна уредба за шведските ПСЗ послужи за засилване на

⁹⁵ Eurofound (2019 г.), Ireland: Latest working life developments Q2 2019, („Ирландия: най-новите развития в областта на трудовия живот за второто тримесечие на 2019 г.“), Farrelly, R.

възможностите за заетост на новопристигнали мигранти. Швеция също така реформира системата си за субсидирана заетост и през юли 2019 г. въведе нова мярка за подкрепа — *въвеждащи работни места*, и предостави повече средства за *местни работни направления* (съществуващи от 2017 г.), които обикновено включват образование във връзка с пазара на труда, обучение по шведски (език) за имигранти и стажове. През декември 2018 г. Финландия финансира в пет града т.нар. *центрове за компетентност на имигрантите*, в които общините, свързаните с пазара на труда институции и образователните институции дават целенасочени съвети на клиентите относно обучението и пазара на труда. Нидерландия преразгледа своя подход към интеграцията, като включи по-силен акцент върху интеграцията на пазара на труда. През 2019 г. правителството на Нидерландия постави началото на осем експериментални действия за подобряване на ефективността на инструментите за насърчаване на участието на пазара на труда и на положението на нидерландските граждани с мигрантски произход на пазара на труда. Тези действия включват по-специално: комбинирано обучение и работа, активно наставничество за уязвими групи, подкрепа за професионалното ориентиране на учениците и измерване на културното многообразие в предприятията. В Испания по-голямата част от мерките за подобряване на пригодността за заетост бяха осъществени като част от *испанската стратегия за активизиране за заетост за периода 2017—2020 г.*, а държавният секретар по въпросите на миграцията предостави финансова подкрепа и за социалното и трудовото приобщаване на имигрантите. Във Франция реформата на интеграционната политика, приета през юни 2018 г. и прилагана от 2019 г. насам, включва нов раздел, посветен на професионалната интеграция и проверката на уменията като част от *републиканския договор за интеграция (CIR)*, допълнителното езиково обучение след CIR, ако е необходимо, и по-системното използване на публичните служби по заетостта.

Освен мерките, насочени пряко към гражданите на трети държави, държавите членки също така предприеха мерки, с които се осигуряват ресурси и инструменти на публичните служби по заетостта, местните органи или работодателите. Франция започна структурирано сътрудничество между органите в областта на миграцията, обучението и заетостта. В Обединеното кралство беше предоставено допълнително финансиране за Jobcenter Plus, за да бъдат подпомогнати повече хора от сегрегирани общности да се включат на пазара на труда. В Латвия беше разработено ръководство за интеграция на работното място, в което са събрани добри практики за интеграцията на работното място на новодошлите и за управлението на многообразието. Естония предостави подкрепа за висококвалифицирани специалисти чрез Международния дом на Естония (International House of Estonia), който предлага услуги на местните работодатели за това как да наемат чуждестранни експерти, както и на новодошлите чужденци и техните съпрузи (относно живота в Естония, езикови програми и професионално ориентиране).

Държавите членки приеха мерки за подобряване на образователното ниво на гражданите на трети държави и на децата с мигрантски произход. Финландия, Естония и Белгия имаха за цел по-специално да увеличат участието на децата на граждани на трети държави в образованието и грижите в ранна детска възраст и приеха промени в политиката за постигане на това. В тази връзка през есента на 2018 г. финландското правителство стартира пилотен проект за предлагане на безплатно образование и грижи на непълнен работен ден за петгодишни деца. Фландрия (Белгия) прие стратегия за засилване на участието в предучилищни занимания (от 2,5 до 5 години), като обърна специално внимание на децата с мигрантски произход, а Белгия

(на федерално равнище) намали възрастта за задължително образование от 6 на 5 години. Франция предвиди удвояване на броя на семинарите за родители на чуждестранни ученици, за да засили тяхната интеграция, и на програмите за чуждоезиково обучение по френски език за учащите, които желаят да продължат образованието си във Франция. Литва въведе нова политика, според която във всяко училище, в което има деца с имигрантски произход, ще бъде назначен помощник-учител. В Испания беше приета нова програма в подкрепа на регионите за намаляване на броя на преждевременно напускащите системата за образование и обучение. Целта на програмата е да подпомага образователни центрове и ученици в уязвима социално-икономическа среда и с уязвим произход (мигранти, роми, специални образователни потребности), и да засилва компетентността на преподавателите, за да се справят с многообразието на учениците в класната стая. В Люксембург беше създадена служба за медиация, включваща медиатор, който отговаря за въпросите, свързани с обучението на деца от имигрантски произход, специфичните училищни нужди и преждевременното напускане на училище.

Държавите членки предприеха също така реформи, насочени към признаване и/или валидиране на квалификациите или уменията на граждани на трети държави. Например в рамките на приетия през юни 2019 г. нов закон за имиграция на висококвалифицирани кадри (*Fachkräftezuwanderungsgesetz*) Германия улесни признаването на професионалните умения и квалификации, издадени в трети държави. От юни 2018 г. насам за период от три години Гърция подкрепя европейския квалификационен паспорт за бежанци (Съвет на Европа), който има за цел да предостави валидна методология за оценка на квалификациите на бежанците, които са завършили изцяло или частично образование на ниво горен гимназиален клас или по-високо (включително квалификации, за които липсва или няма достатъчно документация). Финландия публикува ръководство за улесняване на признаването на квалификациите на чуждестранните учители. Фламандското правителство (Белгия) одобри декрет за признаване на придобитите компетенции, така че лицата да могат да получат квалификация за придобитите си умения, т.е. професионален опит, доброволен труд и обучение.

Редица държави членки предприеха мерки, за да улеснят приемането на трудови мигранти от трети държави, по-специално на висококвалифицирани работници, както и работници, които попълват места в професии с недостиг на работна ръка. Белгия рационализира процедурата, като обедини процедурите за издаване на разрешения за работа и за пребиваване. Във Фландрия списъкът на професиите с недостиг на работна ръка беше разширен и прагът на заплатите намален за висококвалифицирани лица на възраст под 30 години, както и за медицински сестри. Малта, Австрия, Португалия, Словакия и Литва въведоха улеснения за работници от трети държави, които кандидатстват за разрешения за работа или пребиваване, а Германия прие по-широкообхватна реформа за улесняване на имиграцията на квалифицирани работници от трети държави, включваща промени в процедурите за издаване на визи, признаване на чуждестранни квалификации и увеличаване на езиковата подкрепа. Франция насърчава пристигането на висококвалифицирани чужди граждани благодарение на опростени процедури и определянето на специални места за пристигане, както и разшири своето многогодишно разрешително за пребиваване, наречено „паспорт талант“. Държавите членки въведоха законодателни промени и промени в политиките и по отношение на чуждестранните предприемачи и инвеститори, откривайки нови пътища за привличането им или подобрявайки контрола

върху тяхното влизане и престой. Така например Финландия и Португалия въведоха нова програма за визи за предприемачи със стартиращи предприятия.

Редица неотдавнашни действия на равнище държави членки бяха насочени специално към бежанците и/или кандидатите за убежище. Например през юни 2019 г. в Германия бе приет нов закон (*Закон за наемане на чуждестранни граждани*), в който се предвижда по-добър достъп до курсове за интеграция, специфични за професиите курсове по немски език и помощ за обучението на различни групи лица, търсещи убежище. Той също така реформира достъпа до помощи, за да мотивира кандидатите за убежище да преминат обучение и за да даде възможност на бежанците да полагат доброволчески труд⁹⁶. В Дания правителството и социалните партньори се споразумяха да удължат до 30 юни 2022 г. срока на програмата „*Базово образование за интеграция*“ (която съчетава езикови курсове, чиракуване и професионално образование за наскоро пристигнали мигранти и бежанци на възраст между 18 и 39 г.). Във Франция, в контекста на националната стратегия за прием и интеграция на бежанци, насочена по-специално към подпомагане на достъпа до обучение и заетост за бежанците, през септември 2018 г. публичната служба по заетостта (Pôle-Emploi) публикува брошура с полезни съвети относно търсенето на работа, преведена на различни езици. Освен това напоследък няколко държави членки насочиха усилията си към интеграцията на наскоро пристигнали жени мигранти. Министерството на правосъдието и равенството на Ирландия финансира 7 нови проекта през 2019 г. в подкрепа на интегрирането на пазара на труда на жените бежанци, докато Швеция предостави допълнително държавно финансиране за подходящи проекти, например за инициатива да се предоставят насоки относно шведския пазар на труда на жени — кандидати за убежище.

Няколко държави членки насърчават наемането на работа на лица с увреждания. Във Фландрия (Белгия) с реформа на програмите за индивидуално професионално обучение беше въведена нова програма, насочена към безработните с увреждания и дълготрайно безработните лица. Тя може да продължи 52 седмици и е безплатна за работодателите. Освен това междубраншовите обучения са безплатни за участниците и разходите за транспорт и грижи за децата ще бъдат възстановени. България въведе задължителни квоти, като изисква от работодателите да наемат хора с увреждания (1 служител с увреждане за работодатели с 50 до 99 служители, 2 % от средния брой на персонала за работодатели със 100 или повече служители), както и специални субсидии за работодателите, специални услуги в бюрата по труда и пилотни центрове за защитена заетост. Чехия въведе помощи за дългосрочни грижи, за да предостави на хората, прекъснали заетостта си, за да се грижат дългосрочно за свой роднина, здравни застраховки с подходящо обезщетение за загубата на доходите от заетост. Хърватия прие квоти за наемане на работа на лица с увреждания, т.е. работодателите, които наемат най-малко 20 работници, трябва да наемат лица с увреждания, които са 3 % от общия брой на работниците. Работодателите, които не изпълнят това задължение, трябва да платят глоби. Освен това Институтът за обучение, професионална реабилитация и заетост на хора с увреждания изплаща субсидии за заплати.

⁹⁶Законът за помощите за лица, търсещи убежище, беше реформиран: помощите за лицата, търсещи убежище, няма да бъдат прекратявани след 15 месеца. Целта е да се противодейства на проблема с преждевременното напускане на курсове за обучение и получаване на образователна степен.

В Дания като част от споразумението от 2019 г. за фондовете в социалната сфера („Satspuljeaftale“) правителството задели 128,4 млн. датски крони (около 17 млн. евро) за периода 2019—2022 г. за увеличаване на възможностите за заетост и образование на хората с увреждания. Финландия изпълнява програма за трудоспособност, насочена към подобряване на индивидуалната оценка на нуждите от услуги за дълготрайно безработните и лицата с частична трудоспособност. С нея се увеличиха помощите за рехабилитация, за да се насърчи наемането на работа на хора с частична трудоспособност, и разпределението на субсидирани заплати. Франция прие няколко мерки във връзка с обхвата на закона *Liberté de choisir son Avenir Professionnel* („Право да избереш професионалното си бъдеще“). Те бяха съсредоточени върху: 1) опростяване на задълженията на работодателите за деклариране; 2) общо въвеждане на придружаващите схеми; 3) промяна на обхвата на задължението за постигане на целта 6 % от персонала да са лица с увреждания; 4) задължително деклариране на действията, предприети от предприятието за насърчаване на заетостта на хора с увреждания; 5) подновяване на всеки 3 години на колективните трудови договори във връзка с работниците с увреждания. Германия отпуска субсидии за 5-годишни работни места за дълготрайно безработните лица на възраст над 25 години, включително за лицата със сериозни увреждания. В Румъния работодателите получават субсидии за наемане на дипломирани лица от образователните институции на постоянен трудов договор за период от 12 месеца и за 18 месеца за дипломирани лица с увреждания.

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

В настоящия раздел се разглежда прилагането на насока № 7 в областта на заетостта, с която се препоръчва държавите членки да подобрят функционирането на пазара на труда и ефективността на социалния диалог. Това включва балансиране на гъвкавостта и сигурността в политиките по заетостта, предотвратяване на сегментирането на пазара на труда, борба с недеklarирания труд и насърчаване на преминаването към безсрочни форми на заетост, осигуряване на ефективни активни политики по заетостта и публични служби по заетостта, предоставяне на адекватни обезщетения за безработица, които минимизират възпиращите фактори за бързо връщане на работа, и насърчаване на мобилността на работниците и учащите се. Насоката препоръчва на държавите членки да осигурят своевременно и смислено участие на социалните партньори в разработването и прилагането на политиките, включително чрез подпомагане за изграждането на капацитет. В нея също така се предвижда държавите членки да вземат предвид опита на съответните организации на гражданското общество, като се основават на съществуващите национални практики. Главата започва с представянето на основни показатели за ключови предизвикателства в тези области, като същевременно се подчертават ползите, свързани с намаляването на строгостта на защитата на заетостта, и се насърчават ефективни и добре съгласувани пазари на труда и социални институции и политики. В раздел 3.3.2 се представя информация за мерките на политиките, предприети от държавите членки в тези области.

3.3.1 Основни показатели

Насоките за заетостта спомагат за предотвратяване на сегментирането на пазара на труда, което продължава да бъде проблем в няколко държави членки. В някои държави членки разликите в условията на труд между отделните лица продължават да бъдат значителни. Някои хора се радват на стабилна кариера с добри перспективи, докато други са хванати в капана на нискокачествени работни места с по-ограничен достъп до обучение, социална сигурност и като цяло по-лоши условия на труд и благосъстояние. Тези разлики не могат да бъдат приписани изцяло на разликите в нивата на производителност⁽⁹⁷⁾. Когато е утвърдено, сегментирането на пазара на труда може да доведе до по-големи неравенства, по-слабо социално сближаване и по-ниски темпове на икономически растеж, тъй като то е свързано с по-слабо съвкупно търсене и по-ниски производителност, развитие на човешкия капитал и социална мобилност. Два принципа на Европейския стълб на социалните права подкрепят усилията за справяне с това предизвикателство. По-специално принцип 5 („Сигурна и гъвкава заетост“) и принцип 7 („Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение“) имат за цел да се гарантира равно третиране на работниците, независимо от вида на трудовото правоотношение, като същевременно се подчертава подкрепата за прехода към безсрочни форми на заетост.

Сегментирането на пазара на труда, измерено чрез дела на временно наетите лица, засяга няколко държави членки. На равнище ЕС (фигура 46) през последните десет години делът на временно наетите лица от общия брой на работниците е средно около

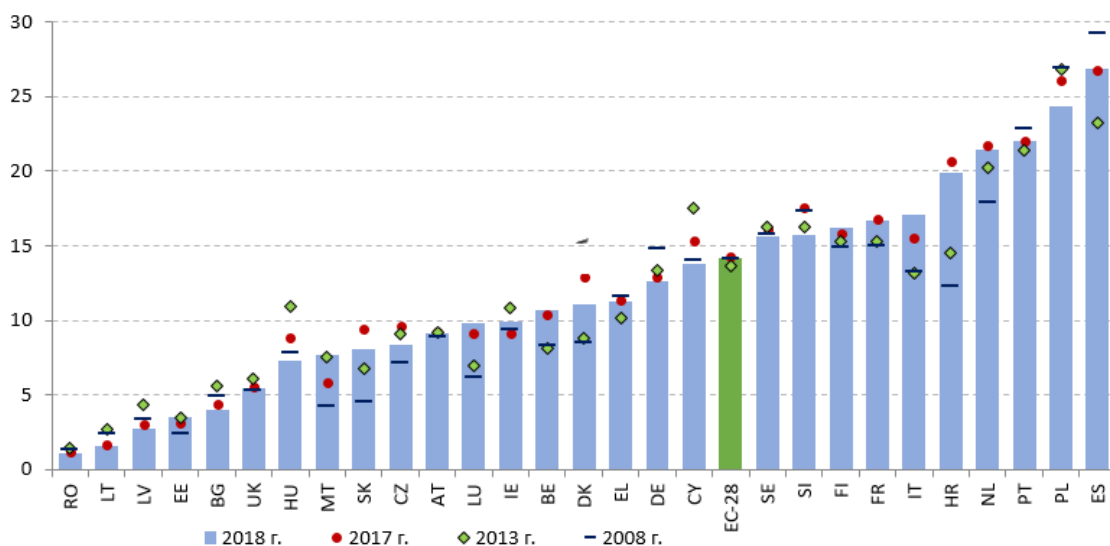
⁹⁷ Анализ на Eurofound (2019 г.) и МОТ (2016 г.) на нестандартните форми на заетост.

14 % (вж. също глава 1), макар и със значителни разлики между държавите членки. Разликата между държавите членки с най-висок и най-нисък дял на временно наетите работници спрямо общия брой на работниците остана като цяло стабилна около 26 процентни пункта от 2014 г. насам. Макар че останаха стабилни или дори намаляха в сравнение с 2017 г., нивата в Испания, Полша, Португалия и Нидерландия продължиха да бъдат най-високите през 2018 г. — над 20 %, следвани от други пет държави членки (Хърватия, Италия, Франция, Финландия и Словения) в диапазона между 15 % и 20 %. Най-ниските дялове са регистрирани в Румъния, Литва, Латвия, Естония, България и Обединеното кралство, като цифрите са под 5 % през 2018 г. Започналото през 2013 г. икономическо възстановяване доведе до неравномерни промени по отношение на дела на временната заетост в отделните държави членки. В някои държави между 2013 г. и 2018 г. беше отбелязано значително нарастване, по-специално Италия (с 3,5 процентни пункта), Хърватия (с 3 процентни пункта), Испания (с 2,9 процентни пункта) и Дания (с 2,5 процентни пункта). В други държави членки стабилният ръст на заетостта беше съчетан с трайно намаляване на дела на срочните трудови договори. Такъв е случаят в Кипър (с -5,2 процентни пункта), Полша (с -4 процентни пункта) и Унгария (с -3,5 процентни пункта).

Делът на временно наетите лица обикновено е по-висок сред жените и по-младите работници. През 2018 г. делът на временно наетите жени на възраст 15—64 г. в ЕС беше 14,7 % в сравнение с 13,6 % при мъжете. Най-големите дялове на временна заетост сред жените се наблюдават в Испания (27,8 %), Полша (25,1 %), Нидерландия (22,7 %), Португалия (22 %) и Хърватия (20,5 %). Във всички тези държави членки делът при жените е по-висок, отколкото при мъжете. През 2018 г. този дял беше 43,3 % за лицата на възраст 25—54 г., в сравнение с 12,1 % за лицата на възраст 25—54 г. и 6,6 % за тези на възраст 55—64 г.

Фигура 46: Временната заетост остава предизвикателство в няколко държави членки.

Дял на временно наетите лица спрямо общия брой на работниците (възраст 15—64 г.).



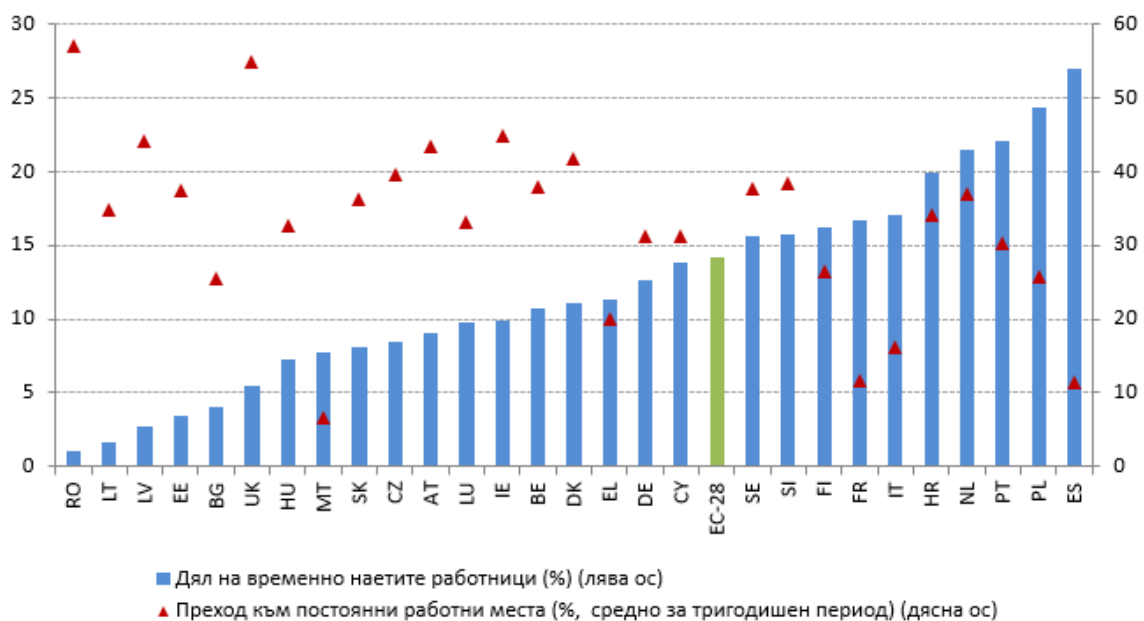
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Продължават трудностите да се гарантира, че временните договори са трамплин към постоянни работни места, като се избягва порочният кръг между безработица

и несигурни работни места. Добре изготвеното законодателство за защита на заетостта следва да защитава работниците, без да пречи на прехода от едно работно място към друго, като по този начин позволява на икономиката безпроблемно да реагира на сътресения, които изискват преразпределение на работната сила между секторите или професиите. Високият дял на временно наетите лица, съчетан с нисък процент на преход от временни към постоянни работни места, може да бъде знак за недобре изготвено законодателство за защита на заетостта и да възпрепятства постигането на добри резултати на пазара на труда. Фигура 47 показва процента на преход от временни към постоянни трудови договори (средно за периода 2016—2018 г., за да намали отражението на краткосрочните колебания), открит в сравнение с дела на временно наетите лица спрямо общия брой на работниците на възраст 15—64 г. Четири държави (Франция, Италия, Полша и Испания) имат висок дял на временната заетост (над средната за ЕС стойност от 14,2 % през 2018 г.) в съчетание с нисък процент на преход от срочни към безсрочни договори (под 10 %). В други държави като Нидерландия или Португалия има високо равнище на временна заетост, макар и с по-висок процент на преход (над 15 %).

Фигура 47: Често временните договори не са трамплин към постоянни договори

Дял на временно наетите работници спрямо общия брой на работниците на възраст 15—64 г. (2018 г.) и равнище на прехода към постоянни работни места, средно за тригодишен период (2017 г.).



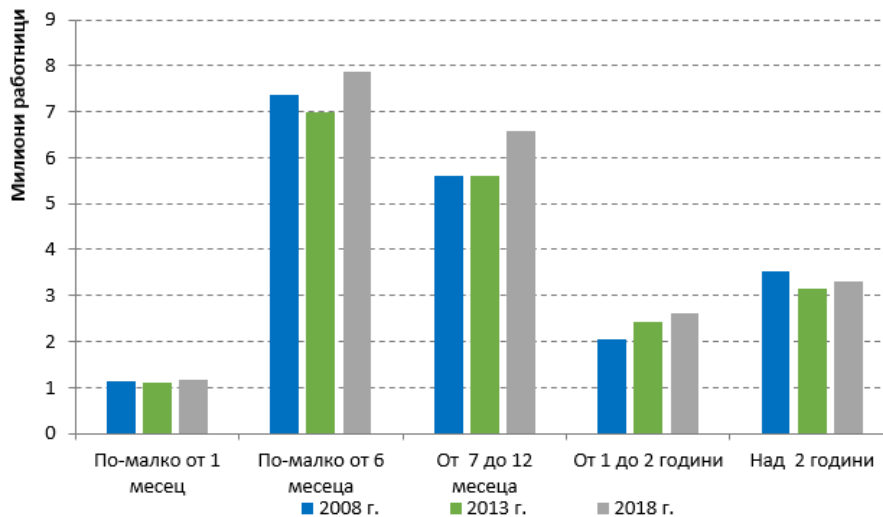
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“ и „Статистически данни за доходите и условията на живот“.

Широкото използване на краткосрочни договори в ЕС ограничава капацитета за справяне с тези предизвикателства и за насърчаване на устойчива интеграция на пазара на труда. През 2018 г. 27,2 милиона души работеха на временни трудови договори, което представлява около 20 % от зависимата заетост в ЕС. Над 8 милиона от тях имаха трудов договор с продължителност под 6 месеца, а около 1,1 милиона — по-малко от един месец. Докато броят на краткосрочните договори с продължителност от една година или по-малко нараства (увеличение с около 10 % между 2008 г. и 2018 г.), броят на срочните договори с по-дълъг срок (2 или повече години), за които е по-

вероятно да послужат за трамплин към стабилна заетост, намаля с почти 23 % за същия период (вж. раздел 3.3.2 за подробности относно действията на политиката, предприети от държавите членки; за по-подробен анализ вж. Европейска комисия, 2019 г.⁹⁸).

Фигура 48: Икономическото възстановяване беше придружено като цяло от по-кратка продължителност на трудовите правоотношения

Брой на работниците на възраст 20—64 г. в ЕС-28 според срока на временния трудов договор (2018 г.)



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“ и „Статистически данни за доходите и условията на живот“.

Широкото използване на временни договори във всички сегменти на работната сила има силно влияние върху качеството и сигурността на работните места. Докладът на Eurofound допълва анализа на сегментирането на пазара на труда, представен в Съвместния доклад за заетостта за 2019 г., като проследява професионалните пътища на отделните лица и проучва степента, в която свързаните с тях условия на труд се променят с течение на времето⁹⁹. Анализът отразява равнищата на преход нагоре и надолу, който лицата преминават при различни състояния на пазара на труда. Тези състояния на пазара на труда са класирани в различни категории (от по-добри към по-лоши, т.е. от А до Е), в зависимост от свързаните с тях условия на труд. Само за няколко държави членки има достатъчно информация. Макар и ограничено по обхват, сравнението между две от тези държави (Германия и Испания) дава полезна информация, за да се разбере как съответните пазари на труда са се приспособили към кризата, както е показано на фигура 49. В това отношение, докато в Германия е налице относително висока мобилност нагоре и ниска мобилност надолу, Испания показва по-ниски равнища на мобилност нагоре и относително висок риск от мобилност в низходяща посока. Случаят на Испания отразява как работниците, които се намират в

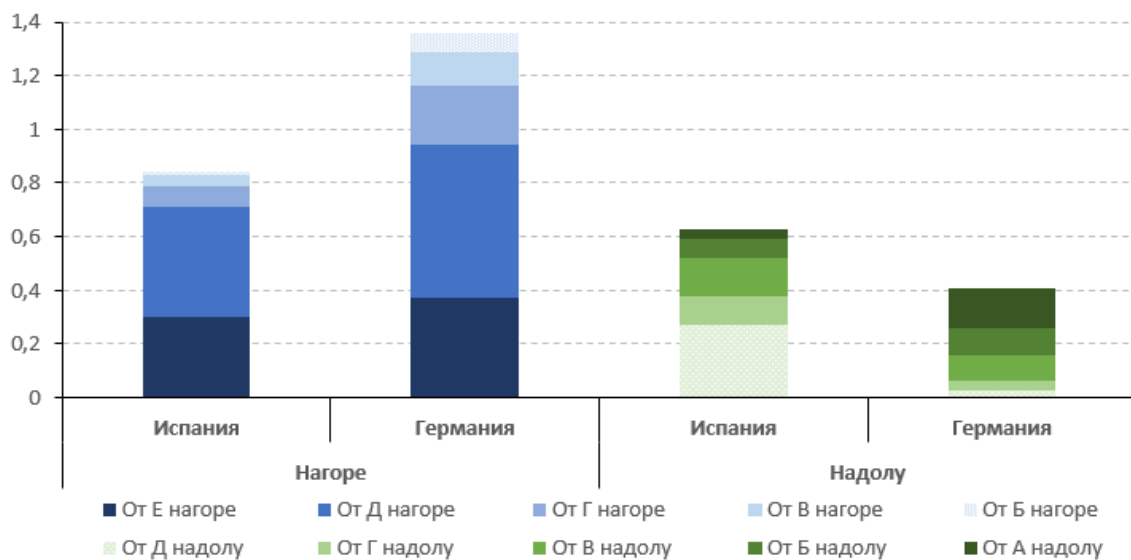
⁹⁸ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. и Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019 г.). *The changing nature of work and skills in the digital age (Променящият се характер на труда и уменията в ерата на цифровите технологии)* Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

⁹⁹ Eurofound (2019 г.) *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* („Сегментация на пазара на труда: Пилотно внедряване на нови емпирични и политически анализи“), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, предстояща публикация.

горните сегменти на структурата на пазара на труда, са по-защитени от преходи надолу, докато в своята трудова кариера работниците с влошени условия на труд (много от тях с временни договори) са с ограничени възможности за мобилност във възходяща посока, като те често са по-засегнати от влошаване на условията на труд и от преход към безработица. Важно е да се припомнят въпросите относно покритието на законно установената социална закрила за временно наетите работници (вж. раздел 3.4), като се има предвид, че много работници на временни договори в Европа често срещат трудности да получат достъп и да придобият право на обезщетения, тъй като не могат да спазят минималните периоди за внасяне на осигурителни вноски или праговете на доходите. ⁽¹⁰⁰⁾

Фигура 49: Разликите в преходите на пазара на труда са силно зависими от състоянията на пазара на труда и свързаните с тях условия на труд

Средни годишни проценти за преход в посока нагоре (вляво) и в посока надолу (вдясно)



Забележка: Процентите на преходите са сумирани. Всеки преход може да достигне максимална стойност от 1 (т.е. 100 %). Състоянията на пазара на труда са класирани според свързаните с тях условия на труд (въз основа на договорни условия, работно време, заплата и професионална категория) и се подреждат от по-добро (състояние А представлява предимно постоянна работа на пълно работно време, сравнително добре платена и с висококвалифициран професионален статус) към по-неблагоприятно (състояние Д представлява работа с най-лошите условия на труд, а състояние Е е състоянието на безработно лице).
Източник: MCVL (Испания 2009—2016 г.), GSOEP (Германия, 2009—2016 г.).

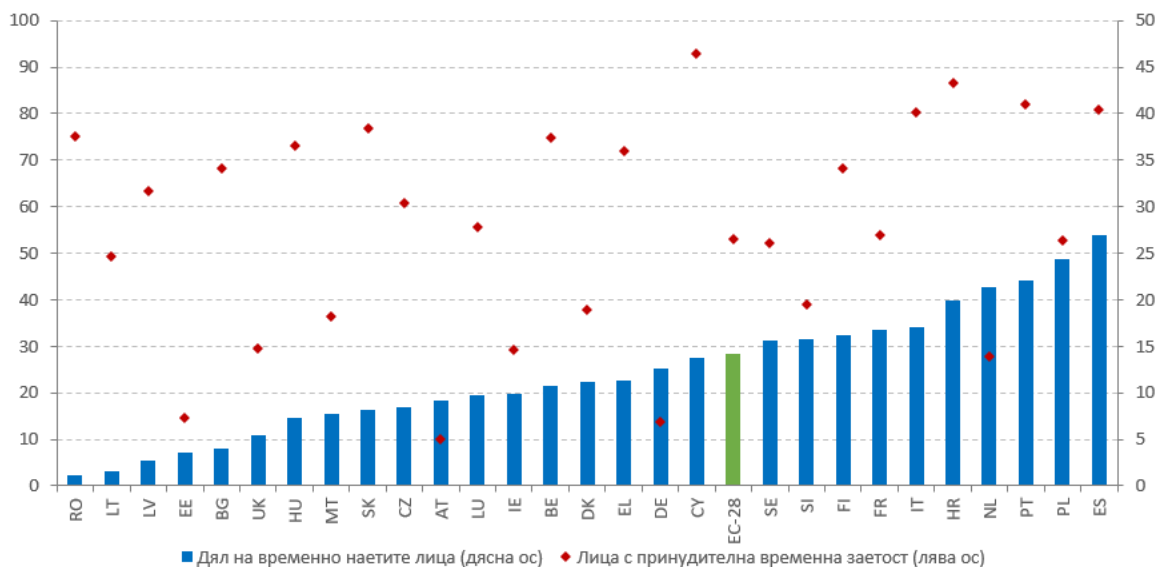
В ЕС голяма част от временно наетите работници са на срочен трудов договор, тъй като не могат да си намерят постоянна работа. В няколко държави членки причината за сключването на временен трудов договор е, че работникът не може да намери постоянна работа. Това положение (т.е. „принудителната“ временна заетост) е сред основните показатели за сегментирането на пазара на труда. Фигура 50 анализира заедно процентите работници на временен трудов договор и процента на принудителна временна заетост. В държави като Хърватия, Португалия, Испания и Италия над 80 % от временно наетите работници (на възраст 15—64 г.) сочат, че са в това положение, тъй като не са могли да намерят постоянна работа. Положението в Кипър трябва да се

¹⁰⁰ ОИСР (2019 г.). *Employment Outlook 2019 (Перспективи за заетостта, 2019 г.)*

следи: макар делът на временно наетите лица е близък до средния за ЕС, за 92,8 % от тях се счита, че са в тази ситуация принудително, спрямо средно 53 % за ЕС-28. Най-ниските равнища на принудителна временна заетост (под 15 %) се отчита в Австрия, Германия и Естония.

Фигура 50: Делът на лицата, за които се счита, че работят на временен договор принудително, остава значителен в някои държави членки

Лица с принудителна временна заетост като дял от общия брой временно наети лица и дял на временно наетите работници в общия брой на наетите лица, 2018 г.

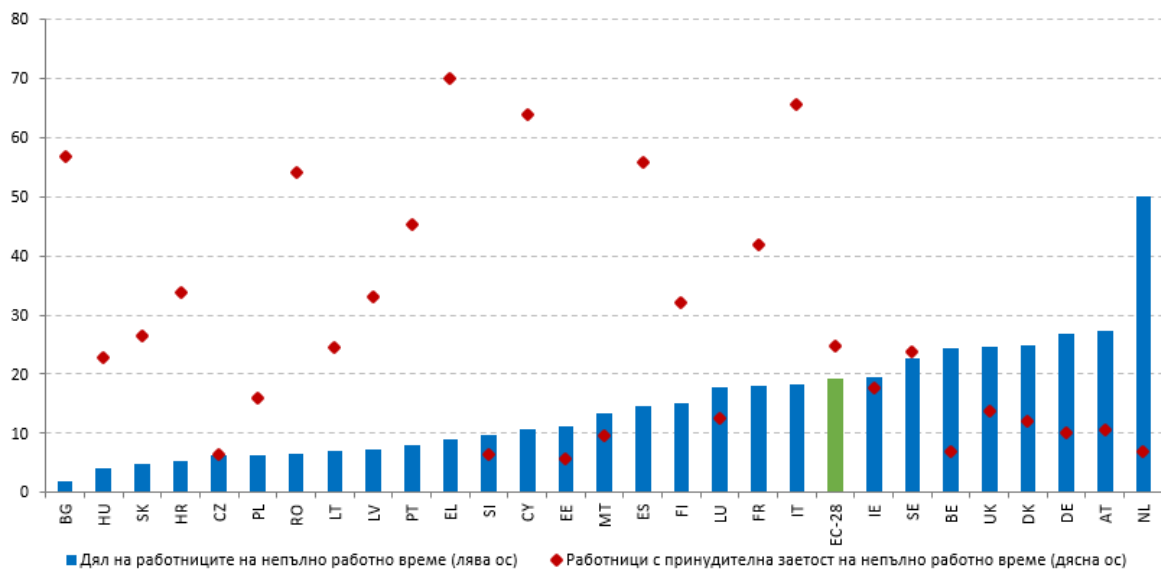


Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Принудителната заетост на непълно работно време все още е проблем за значителен брой работници, които изпитват затруднения да намерят работа на пълно работно време. Делът на принудително работещите на непълно работно време (на възраст 15—64 г.) показва трудностите пред много хора да работят на пълно работно време, въпреки че го желаят. Високите равнища на заетост на непълно работно време, заедно със значителния дял на работниците, които работят на непълно работно време принудително, могат евентуално да сочат за непълно използване на работната сила, а именно степента на застои на пазара на труда в икономиката. Делът на принудителната заетост на непълно работно време в общата заетост на непълно работно време намалел с 4,5 процентни пункта от 2013 г. насам — от 29,3 % през 2013 г. на 24,8 % от всички работещи на непълно работно време (вж. също глава 1). Въпреки че общата стойност е под равнищата отпреди кризата, в различните държави членки има големи различия по отношение на дела на работниците на възраст 15—64 г., които са в тази ситуация. В шест държави членки този дял е под 10 %, а в други три държави е над 60 %. Държави членки като Гърция, Италия, Кипър, България и Испания съчетават високи дялове на принудителна заетост на непълно работно време и временна заетост, което поражда предизвикателства по отношение на непрекъснатостта на заетостта и качеството на работните места (вж. фигура 50 и фигура 51).

Фигура 51: Високият дял на принудителната заетост на непълно работно време също така е признак за непълно използвани трудови ресурси

Принудителна заетост на непълно работно време като дял от общата заетост на непълно работно време и дял на наетите лица на непълно работно време в общия брой на наетите лица, 2018 г.



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

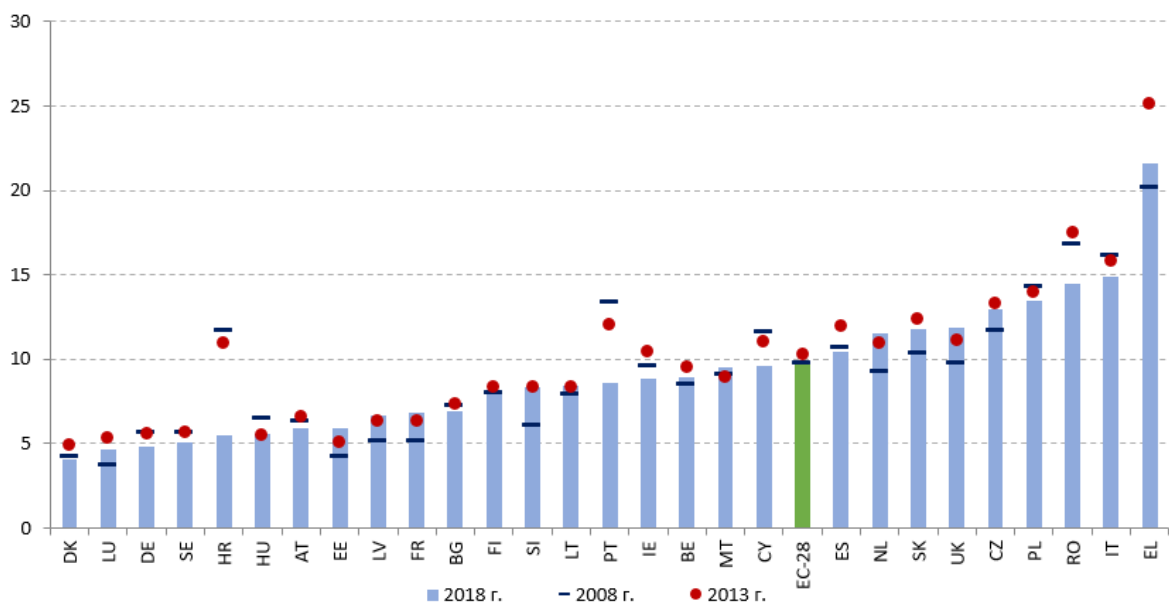
Широкото използване на самостоятелната заетост в някои държави членки може да допринесе за сегментацията на пазара на труда. Делът на самостоятелно заетите лица на възраст между 20 и 64 г. в общата заетост е относително стабилен през последното десетилетие в ЕС-28, с лека низходяща тенденция и все още значителни разлики между държавите членки и секторите (вж. раздел 3.1). Въпреки че дейността като самостоятелно заето лице обикновено е доброволна и е положителен знак за предприемачески дух, тя може също така да прикрива икономически зависими трудови правоотношения. При това положение работници, които следва да могат да се ползват от правата и защитата, която се предоставя на наети лица, може да се окажат неправилно класифицирани като самостоятелно заети лица, в опит на техния работодател да заобиколи колективните трудови договори, трудовото законодателство (напр. относно минималните работни заплати или работното време), данъците върху заетостта или контрола върху работното време (т. нар. „фиктивна“ самостоятелна заетост). Степента на икономическа и организационна зависимост на самостоятелно заетите лица не може да бъде измерена със сравними статистически данни от Евростат за различните държави членки¹⁰¹. През 2018 г. броят на самостоятелно заетите лица, които нямат работници (работещи за собствена сметка), представляваше 9,8 % от общата заетост в ЕС. През посочената година равнището беше най-високо в Гърция (21,6 %), Италия (14,9 %) и Румъния (14,5 %), следвани от Полша, Чехия, Обединеното кралство, Словакия и Нидерландия с дялове между 13,5 % и 11 % (вж. Фигура 52). В

¹⁰¹ Специален модул относно самостоятелната заетост на Евростат (осъществен като част от „Наблюдение на работната сила“ през 2017 г.) имаше за цел да измери степента на икономическа и организационна зависимост на самостоятелно заетите лица, определена въз основа на броя клиенти и процента на приходите, идващи от клиент, както и по отношение на контрола върху работното време. Повече информация може да намерите на адрес: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics

долния край на скалата Дания, Люксембург, Германия, Швеция и Хърватия отчитат дял под 5 % или близък до него. Средно за ЕС дялът на работещите за собствена сметка остана стабилен от 2008 г. насам, но в някои държави бяха регистрирани значителни увеличения между 2008 г. и 2018 г. По-специално в Нидерландия, Финландия и Обединеното кралство той се увеличи с около 2 процентни пункта. Обратно, този дял намалea значително в Хърватия (с 6,3 процентни пункта), Португалия (с 4,9 процентни пункта) и Румъния (2,4 процентни пункта). При дела на самостоятелно заетите лица, които нямат работници, има значителни различия и между различните възрастови групи. Макар че представлява едва 6,5 % от общата заетост в ЕС сред лицата на възраст 25—29 г., дялът нараства до 12,2 % за лицата на възраст 50—64 г. и до 32,3 % за лицата на възраст 65—74 г.¹⁰² Развитието на „нетипични договорни споразумения“ (като например договори без задължения за определен брой часове, мини-работни места и др.) и подемят на икономиката на платформите могат да увеличат дела на младите хора в общия брой самостоятелно заети лица, а системите за социална сигурност често не са напълно пригодени, за да обхванат тези нови развития (МОТ, 2017 г.).

Фигура 52: В някои държави членки броят на работещите за собствена сметка е голям и се нуждае от допълнително наблюдение, за да се предотвратят случаи на „фиктивна“ самостоятелна заетост

Самостоятелно заети лица, които нямат работници, като процент от общата заетост.



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“ — собствени изчисления.

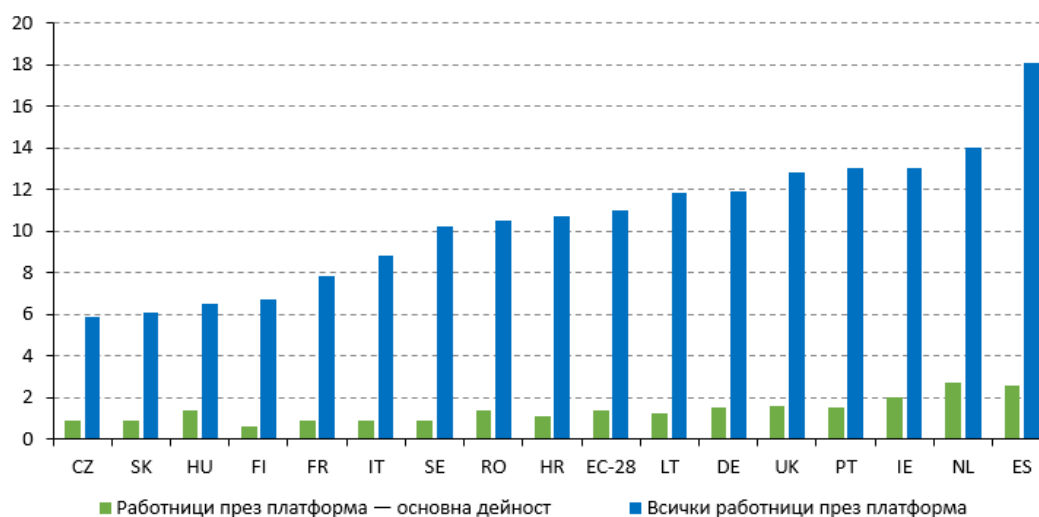
Макар и все още слабо, въздействието на икономиката на платформите варира значително между отделните държави, включително по отношение на зависимостта от работните места и доходите. Онлайн проучването COLLEEM II на Европейската комисия разглежда използването на онлайн платформи от често

¹⁰² В Съвместния доклад за заетостта за 2019 г. може да намерите подробен анализ, въз основа на данни на Eurofound, на степента, в която самостоятелно заетите лица могат да укриват зависими трудови правоотношения.

използващите интернет лица на възраст 16—74 г. в 16 държави членки¹⁰³. През 2018 г. около 11 % от населението в трудоспособна възраст в държавите, обхванати от проучването, предоставиха поне веднъж услуги чрез онлайн платформи, което представлява увеличение с 1,5 процентни пункта спрямо 2017 г. Въпреки че повечето работещи през платформа предоставяха спорадични (2,4 %) или незначителни по обем (3,1 %) услуги, други 4,1 % от населението в трудоспособна възраст предоставяха услуги чрез платформи като втора работа. Делът на лицата, за които работата през платформа е основната дейност, продължава да бъде малък (1,4 % от населението в трудоспособна възраст). Сред държавите членки, обхванати от проучването, най-големият дял на работниците, които някога са предоставяли услуги чрез платформи, спрямо общия брой на работниците, е в Испания (18 %), Нидерландия (14 %) и Португалия (13 %). Други държави, в които делът на работещите през платформа е над средния, са Ирландия, Обединеното кралство и Германия. От друга страна, най-ниски са дяловете в Чехия (5,9 %), Словакия (6,1 %), Унгария (6,5 %) и Финландия (6,7 %).⁽¹⁰⁴⁾ Делът на работниците, за които работата през платформи е основна дейност, е над 2 % само в Испания и Нидерландия.

Фигура 53: Работата през платформа се разраства в някои държави членки

Дял на работещите през платформа в 16 държави — членки на ЕС, общо и по интензивност на работата през платформа.



Източник: Проучване COLLEEM II на Съвместния изследователски център. Brancati *et al.* (предстояща публикация).

(*) Работници през платформа — основна дейност: работата през платформа като основна или много значима работа. Всички работници през платформа: лицето е работило през платформа поне веднъж през последната година.

¹⁰³ Urzi Brancati, C., Pesole, A. и Fernández-Macías, E. *New evidence on platform workers in Europe Results from the second COLLEEM survey* („Нови данни за работниците през платформи в Европа. Резултати от второто проучване COLLEEM“). Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз (предстояща публикация). COLLEEM II продължава и разширява работата, извършена в предишното проучване COLLEEM („Икономика и заетост на сътрудничеството“). Това е онлайн проучване относно цифровите платформи, възложено от ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ и координирано от Съвместния изследователски център. То беше проведено в 16 държави – членки на ЕС: Чехия, Германия, Испания, Финландия, Франция, Хърватия, Унгария, Ирландия, Италия, Литва, Нидерландия, Португалия, Румъния, Швеция, Словакия и Обединеното кралство.

¹⁰⁴ Дял от общия брой работници на тези, които посочват, че са предоставяли услуги чрез платформи поне веднъж в своя професионален опит.

Икономиката на платформите включва широк набор от дейности и разнообразни конфигурации на работните отношения, което създава предизвикателства за доброто функциониране на пазара на труда. Неотдавнашен доклад на Eurofound¹⁰⁵ допълва анализа, извършен в рамките на проучването COLLEEM II на Съвместния изследователски център, и представя класификация на работата през платформа. Класификацията се основава на пет елемента: ниво на уменията, необходими за изпълнение на задачата, вид на начина за предоставяне на услугата (онлайн или на място), мащаб на задачите, кой прави избора (кой взема решенията относно възлагането на задачата — платформата, клиента или работника) и форма на намирането на съответствие между търсене и предлагана услуга (оферта за възлагане на задача или съревнование). Таблица 3 показва най-често срещаните видове работа през платформа (като дял на платформите и работниците спрямо общия брой) в Европа през 2017 г. и след това ги класифицира в съответствие с посочените по-горе критерии. Извършеният от Eurofound анализ показва интересни констатации по отношение на необходимите умения. Например *„рутинна дейност на място, определена от платформата“* е широко разпространена (31,5 % дял на платформите и 31,2 % дял на работниците), но основно изисква ниско равнище на умения (макар и с тенденция работниците да са високо образовани). Други видове платформи изискват средни до високи нива на умения, *„специализирана дейност онлайн въз основа на съревнование или определена от клиент“*, и се основават главно на система за работа на свободна практика.

¹⁰⁵ Eurofound (2018 г.), *Заетост и условия на труд на избрани видове работа през платформа*, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, на разположение на адрес: <http://eurofound.link/ef18001>

Таблица 3: Естеството на работата се променя, като има различни категоризации на работата през платформа

Най-често срещани видове работа през платформа в ЕС (2017 г.)

ОБОЗНАЧЕНИЕ	КЛАСИФИКАЦИЯ НА УСЛУГИТЕ			КЛАСИФИКАЦИЯ НА ПЛАТФОРМИТЕ		ДЯЛ НА ПЛАТФОРМИТЕ В ОБЩИЯ БРОЙ НА ПЛАТФОРМИТЕ	ДЯЛ НА РАБОТНИЦИТЕ В ОБЩИЯ БРОЙ НА РАБОТНИЦИТЕ	ПРИМЕРИ
	Равнище на уменията	Формат на предоставянето на услугите	Мащаб на задачите	Кой прави избора	Форма на намирането на съответствие			
Рутинна работа на място, определена от клиента	Ниско	На място	По-широк	Клиент	Предлагане	13,7 %	1,3 %	GoMore (транспорт)
Рутинна работа на място, определена от платформата	Ниско	На място	По-широк	Платформа	Предлагане	31,5 %	31,2 %	Uber (транспорт)
Средноквалифицирана работа на място, определена от клиента	Ниско до средно	На място	По-широк	Клиент	Предлагане	11,3 %	10,9 %	Oferia (домакински задачи)
Средноквалифицирана работа на място, иницирана от работника	Ниско до средно	На място	По-широк	Работник	Предлагане	4,2 %	5,5 %	ListMinut (домакински задачи)
Средноквалифицирана работа по микро-задачи онлайн	Ниско до средно	Онлайн	Микро	Платформа	Предлагане	0,6 %	5,3 %	CrowdFlower (професионални услуги)
Висококвалифицирана работа на място, определена от клиента	Средно	На място	По-широк	Клиент	Предлагане	2,4 %	3,3 %	appJobber (домакински задачи)
Висококвалифицирана работа на място, определена от платформата	Средно	На място	По-широк	Платформа	Предлагане	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes (професионални услуги)
Висококвалифицирана работа онлайн, определена от платформата	Средно	Онлайн	По-широк	Платформа	Предлагане	0,6 %	1,9 %	Clickworker (професионални услуги)
Специализирана работа онлайн, определена от клиента	Средно до високо	Онлайн	По-широк	Клиент	Предлагане	5,4 %	30,3 %	Freelancer (професионални услуги)
Специализирана онлайн работа въз основа на съревнование	Високо	Онлайн	По-широк	Клиент	Съревнование	5,4 %	4,6 %	99designs (професионални услуги)

Източник: Eurofound (2018 г.)

Забележка: Пет елемента определят типологията на работата през платформа: 1) ниво на уменията, необходими за изпълнение на задачата (ниско, средно или високо); 2) форма на предоставяне на услугата (на място (лично доставена) или онлайн); 3) мащаб на задачите (микро задачи или по-големи проекти); 4) кой прави избора (задачи, възложени въз основа на решение на платформата, клиента или работника); 5) форма на намирането на съответствие предлагана услуга от работник и търсена услуга от клиент (оферта за възлагане на задача или съревнование).

В исканията за успешно организиране на икономиката на платформите фигурират преди всичко аспекти, свързани с качеството на работните места, като например трудовоправният статус, условията на труд и доходите. На практика общите условия на платформите определят трудовите правоотношения и статута на работниците. Възнаграждението за работа през платформа често се основава на изпълняваната задача. Условията на труд на работещите през платформа също варират в зависимост от вида на задачите, които те могат да изпълняват, бизнес модела и механизмите, прилагани от платформата. Нискоквалифицираните задачи, възлагани чрез платформи и приложения с висок алгоритмичен контрол, предлагат възможности за достъп до пазара на труда, които биха могли да спомогнат за предотвратяване на недекларирания труд, но също така поражда опасения относно трудовия статус на работниците и свързаната социална закрила¹⁰⁶. Обратно, по-квалифицираните задачи и бизнес моделите, основани в по-голяма степен на пазара, биха могли да стимулират предприемаческия дух и да развият общоприложими умения. Те често се характеризират и с по-голяма гъвкавост по отношение на работното време, което улеснява постигането на равновесие между професионалния и личния живот. Eurofound¹⁰⁷ обобщава някои от основните въздействия на различните видове работа през платформа върху пазара на труда (вж. Таблица 4).

Таблица 4: Новите форми на труд водят до нови възможности и предизвикателства

Преглед на въздействието на различните видове работа през платформа върху пазара на труда

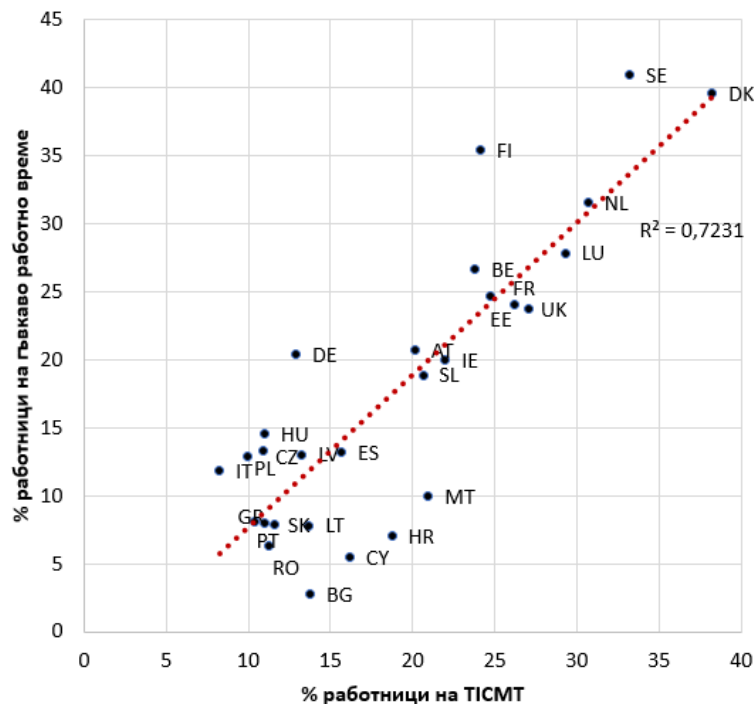


Източник: Eurofound (2019 г.).

¹⁰⁶ Европейска комисия (2018 г.). *Заетост и социално развитие в Европа*. Годишен преглед, 2018 г. Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз.

¹⁰⁷ Eurofound (2019 г.). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? (Работата през платформа: Максимално увеличаване на потенциала при запазване на стандартите?)* Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

Фигура 54. Взаимовръзка между гъвкавото работно време и дистанционната работа/мобилната работа, основана на ИКТ, на равнище държави членки (ЕС-28), 2015 г.
 Гъвкаво работно време и дистанционна работа — мобилна работа, основана на ИКТ (TICTM)



Източник: Шесто европейско проучване на условията на труд (2015 г.)

Цифровизацията улесни възникването на нови начини за организиране на работата, като предостави по-голяма гъвкавост по отношение на това кога и къде се изпълняват задачите. При тези форми на работа организацията разчита по-малко на редовен ритъм и вместо това разпределя задачите по-гъвкаво. Това е в съответствие с по-общата забележима тенденция към базирана на проекти работа и разпокъсване на работата, изпълняване на работни задачи при поискване и работа, чието заплащане зависи от качеството, като тези форми не са непременно зависими от система на редовно работно време, а от работа на повикване, крайните срокове или постигането на целите, заложи от работодателите или клиентите.¹⁰⁸ На национално равнище статистическите данни показват силна положителна корелация между използването на ИКТ, мобилната работа, основана на ИКТ (TICTM), и гъвкавите форми на организация на работното време (например преобладаващо гъвкаво работно време). Това може да потвърди, че тенденцията към по-гъвкава организация на труда, макар и все още ограничена в някои държави членки, е добре установена. Както се вижда на фигура 54, гъвкавото работно време и TICTM преобладават в скандинавските страни, Бенелюкс, Франция, Обединеното кралство и Естония. В други държави като България, Кипър, Гърция, Италия, Литва, Португалия, Румъния или Словакия достъпът до мобилни форми на работа, основана на ИКТ, и гъвкави схеми на работа е по-ограничен. Разпространението на TICTM обаче не следва да се отдава единствено на по-широкото използване на ИКТ; то е и резултат от взаимодействието между технологичните промени, институционалния и регулаторния контекст, промените в икономиката, в пазара на труда и в

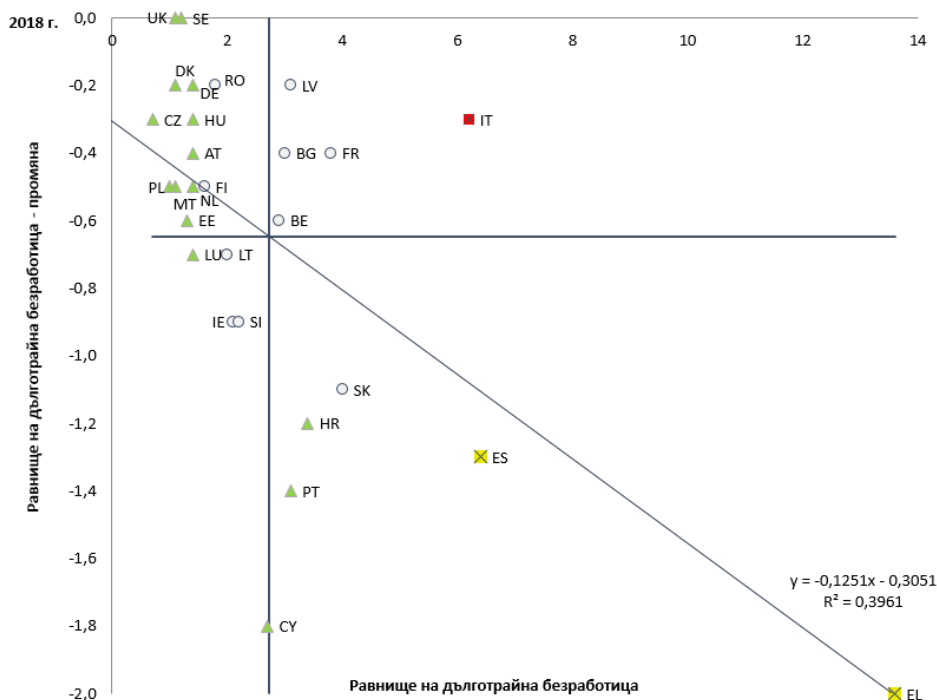
¹⁰⁸ Eurofound (2019 г.), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, („Дистанционна и основана на ИКТ мобилна работа: гъвкаво работно време в ерата на цифровите технологии“), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, предстояща публикация.

обществото, като например увеличаването на участието на жените на пазара на труда (Eurofound и MOT, 2017 г.), и управленските практики.

Активните политики по заетостта могат да увеличат възможностите на търсещите работа лица да си намерят нова работа и да подобрят съответствието между търсенето и предлагането на пазара на труда. По този начин активните политики по заетостта могат да допринесат за по-добри резултати в областта на заетостта и функционирането на пазара на труда, като същевременно спомагат за намаляване на безработицата и на зависимостта от помощи (вж. раздел 3.4). Предизвикателството е да се гарантира, че активните политики по заетостта достигат до тези, които са в най-голяма нужда, така че те да се върнат възможно най-бързо на пазара на труда и да намерят възможно най-подходящата за тях работа. Данните показват, че колкото повече се удължава продължителността на безработицата, толкова повече отслабва връзката на търсещия работа с пазара на труда. Това намалява вероятността от повторно включване на пазара на труда и увеличава риска от неактивност. Ето защо дълготрайната безработица (т.е. когато работниците са безработни за повече от една година) се счита за добър показател за ефективността на активните политики по заетостта и за мярка за предизвикателствата, пред които е изправена дадена държава за активизиране на своята работна сила¹⁰⁹. На фигура 55 е показан делът на дълготрайната безработица (т.е. съотношението между броя на лицата, безработни над една година, и активното население) през 2018 г. и промяната му спрямо 2017 г.

Фигура 55: Дълготрайната безработица намалява в целия ЕС

Равнище на дълготрайна безработица (водещ показател в набора от социални показатели)



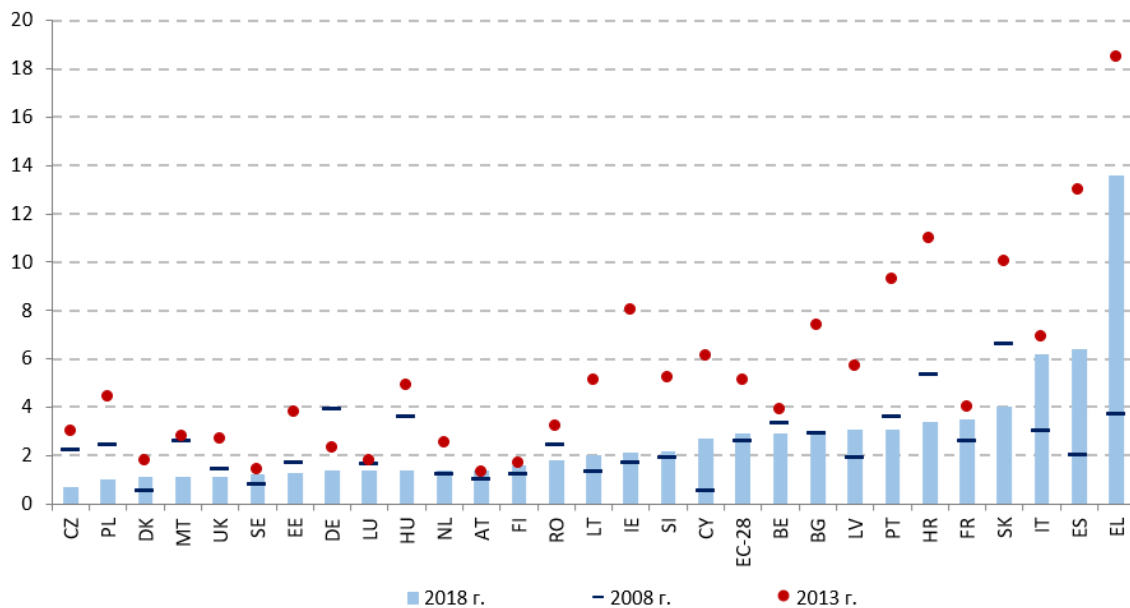
Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“. Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2017 г. Забележка: Осите са разположени по непрегледената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

¹⁰⁹ Комитетът по заетостта прие равнището на дълготрайна безработица за водещ показател в набора от социални показатели, за да се наблюдава активната подкрепа за заетостта.

Дълготрайната безработица намаля почти във всички държави членки на фона на възстановяването на пазара на труда. През 2018 г. равнището на дълготрайната безработица продължи да намалява във всички държави членки, което потвърждава започналата през 2014 г. положителна тенденция. Въпреки това, независимо от общата тенденция на сближаване (както показва отрицателният наклон на линията на намаляване), разликите между отделните държави членки продължават да са значителни, с равнища, които през 2018 г. варираха от 0,7 % в Чехия до 13,6 % в Гърция. Както резултатите на Испания (6,6 % през 2018 г.), така и тези на Гърция бяха отбелязани като „слаби, но с подобряващи се стойности“, тъй като през последната година те съчетаваха по-високо от средното равнище с бърз темп на намаляване. Италия отбеляза сравнително по-нисък дял на дълготрайна безработица (6,2 %), но това положение бе означено като „критично“ поради слабото подобрене през 2018 г. в сравнение с предходната година. Сред държавите, чиито резултати бяха отбелязани като „по-добри от средните“, са Кипър, Португалия и Хърватия. Те са включени в тази група поради доброто си представяне във връзка с годишното изменение, което продължава значителното подобрене от 2017 г. През 2018 г. дълготрайната безработица в Швеция и Обединеното кралство продължи да е ниска и стабилна. Както е показано в приложение 3, по отношение на дела на дълготрайната безработица има големи регионални различия. В около една четвърт от държавите членки има поне един регион, където този дял надхвърля 5 %.

Фигура 56: Въпреки че намалява, дълготрайната безработица остава висока в някои държави от Южна и Източна Европа

Дълготрайната безработица като процент от активното население



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Независимо от това, в половината от държавите членки процентът на дълготрайната безработица остава висок и над равнището си отпреди кризата. Подобриенето спрямо върховата стойност през 2013 г. е от особено значение (с над 3 процентни пункта) в България, Хърватия, Кипър, Гърция, Унгария, Ирландия, Португалия, Словакия, Словения и Испания. през 2018 г. равнището на дълготрайната безработица се увеличи в сравнение с 2013 г. само в Австрия, но все още продължава

да бъде сравнително много ниско. В около половината държави членки обаче равнището на дълготрайната безработица остава по-високо, отколкото през 2008 г., като най-големи разлики са отбелязани за Гърция (+9,9 процентни пункта), Испания (+4,4 процентни пункта) и Италия (+3,2 процентни пункта). В други държави членки равнището на дълготрайната безработица през 2018 г. беше доста под това отпреди кризата, по-специално в Германия, Унгария, Чехия, Полша и Малта, където то беше по-малко от половината от стойността си през 2008 г.

Недекларираният труд излага работниците на множество рискове, включително неподходящи или несигурни условия на труд и липса на достъп до социална закрила и сигурност. Той също възпрепятства лоялната конкуренция, отслабва перспективите за инвестиции и човешкото развитие, и подкопава публичните финанси, социалната държава и социалното сближаване в по-широк смисъл. Освен това неспазването на трудовите и икономическите права поставя под въпрос способността на държавите членки да гарантират прилагането на законодателството в областта на труда, заетостта и пенсиите. Тези предизвикателства се изострят в контекста на трудовата мобилност на вътрешния пазар и в бързо променящия се свят на труда. Въпреки че поради естеството си недекларираният труд трудно може да бъде определен, в проучване, възложено от Европейската комисия, се посочва, че през 2013 г. недекларираният труд представлява около 9,3 % от общите разходи за труд в частния сектор в ЕС, като се наблюдават големи различия между отделните държави¹¹⁰. Трансформирането на недекларирания труд в декларирана официална заетост е важна цел на политиката, която допринася за постигането на целите на насока № 7 в областта на заетостта и Европейския стълб на социалните права, както и постигането на по-справедлив европейски пазар на труда. Във връзка с това Кипър изпълнява план за действие след проект за взаимно обучение, който се проведе през април 2019 г.

Участието в активните политики по заетостта все още се различава значително в отделните държави членки. Активните политики по заетостта са от ключово значение за увеличаването на перспективите за заетост и професионалното развитие на търсещите работа лица в контекста на променящите се пазари на труда и новите изисквания за умения (вж. раздел 3.2). Фигура 57 показва, че различията между държавите членки остават значителни по отношение на участието в мерки за активизиране¹¹¹. В относително голяма група от държави членки (България, Румъния, Латвия, Естония, Хърватия, Словения и Кипър) както инвестициите в активни политики по заетостта, така и участието в такива политики продължават да бъдат значително по-ниски от средните за ЕС, като през последните години разликата продължи да се увеличава. Друга група държави отчитат дял на участие над 40 % (Франция, Унгария, Швеция, Белгия и Дания), въпреки че всички те отчетоха положителни тенденции през последните години. Тези различия показват, че няма сближаване по отношение на обхвата и покритието на активните политики по заетостта. В повечето държави процентът на участие спадна след кризата (с важно изключение на Белгия,

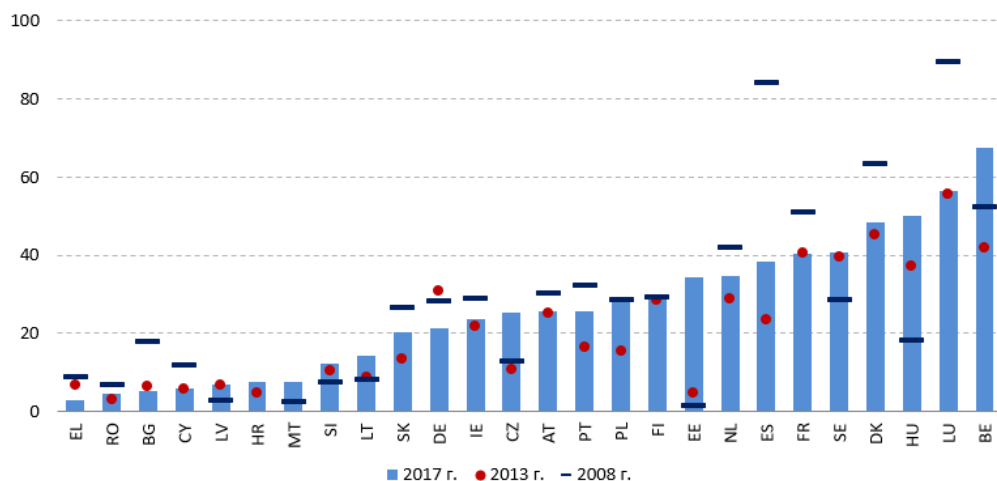
¹¹⁰ Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., Kedir, A. (2017 г.) *An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method* („Оценка на мащаба на недекларирания труд в Европейския съюз и неговите структурни фактори: приблизителна оценка по метода на разходите за труд). Корпоративен автор: Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ (Европейска комисия).

¹¹¹ Този показател обаче следва да се тълкува внимателно, тъй като той измерва само участието в политиките по заетостта (а не тяхната ефективност), а за редица държави той е свързан с въпроси относно надеждността на данните поради процеса на събирането им.

Унгария, Швеция, Чехия и Естония), което показва, че увеличаването на броя на хората, търсещи работа, не е последвано от пропорционално нарастване на участието в активни политики по заетостта. Редица фактори оказват влияние върху ефективността на активните политики по заетостта, но данните показват, че има възможност за по-целовити политики по заетостта, така че да се преодолеят пречките пред лицата, които са най-отдалечени от пазара на труда, да намерят работа (вж. раздел 3.2).

Фигура 57: Съществуват големи различия по отношение на участието в активни политики по заетостта

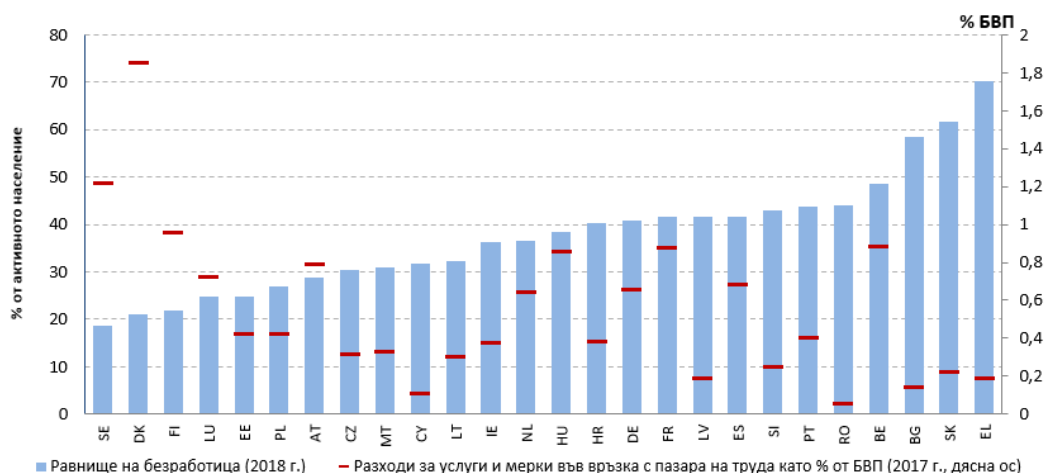
Участие в активни политики по заетостта (по 100 души, които искат да работят)



Източник: Евростат, база данни за политиките за трудовия пазар и „Наблюдение на работната сила“.

Фигура 58: Разходите за услуги и мерки във връзка с пазара на труда се различават значително в отделните държави членки, без пряка връзка с равнищата на безработица

Разходи за услуги и мерки във връзка с пазара на труда (2018 г.) и дял на дълготрайно безработните лица (2018 г.)



Източник: Евростат, база данни за политиките за трудовия пазар и „Наблюдение на работната сила“. Забележка: Липсват данни за разходите за Италия и Обединеното кралство.

Данните показват, че инвестициите в активни политики по заетостта оказват въздействие върху резултатите на пазара на труда. Делът на дълготрайно безработните лица е приблизително отражение на ефективността на активните политики по заетостта. Дълготрайната безработица е свързана и с общата ситуация по отношение на безработицата и конкурентоспособността в дадена държава членка. Разходите за услуги и мерки във връзка с пазара на труда се различават значително в отделните държави членки и като цяло държавите членки с най-ниски инвестиции са и държавите с висок дял на дълготрайно безработните лица. Често в държавите с най-малко инвестиции в активните политики по заетостта значителна част от системата за тези политики се съфинансира от ЕСФ и следователно в тези държави устойчивостта на тази система в дългосрочен план е под въпрос.

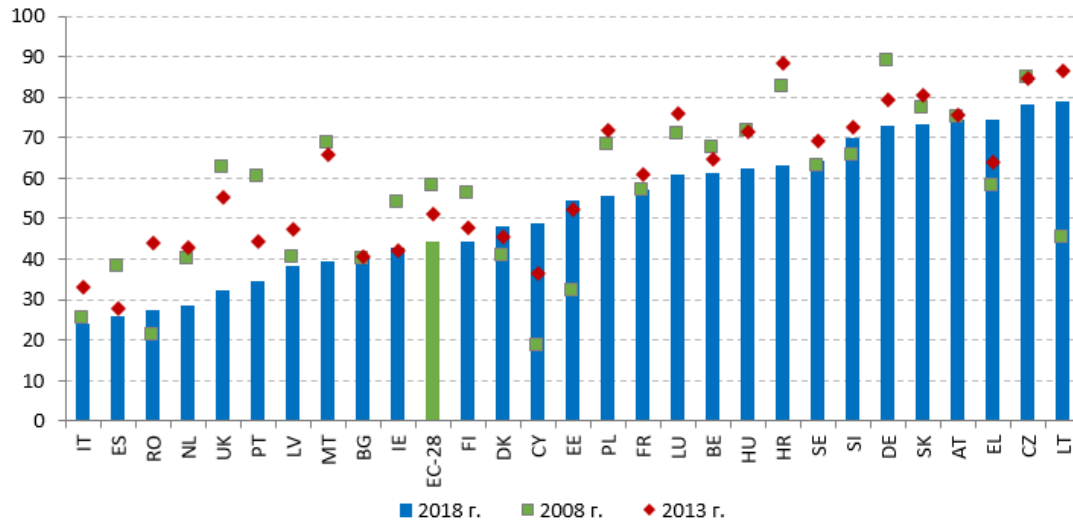
Публичните служби по заетостта (ПСЗ) следват своя дневен ред за реформи, насочени към увеличаване на капацитета и модернизиране и укрепване на предоставянето на услуги в ключови области. През последните години броят на регистрираните търсещи работа лица намаля, но дълготрайно безработните, младите хора, нискоквалифицираните и по-възрастните лица, търсещи работа, все още са свръхпредставени сред лицата, търсещи помощ от ПСЗ. Пълното включване в пазара на труда на лицата с постоянна недостатъчна заетост или на неактивните лица се превръща в приоритет за някои ПСЗ, също и с оглед на бързото застаряване на населението. Ето защо е необходимо преразпределяне на ресурси и ориентиране на услугите и мерките, така че да се отговори на нуждите на търсещите работа и да се увеличат максимално резултатите на пазара на труда.

Ролята на ПСЗ на посредници на пазара на труда остава неравномерна между държавите членки, в зависимост от техния капацитет, вида и качеството на помощта, предоставяна на търсещите работа лица и на лицата, които сменят работата си. ПСЗ са изцяло отговорни за прилагането на активните политики по заетостта или споделят тази отговорност с други институции. На фигура 59 е показан делът на безработните лица, които използват публичните служби по заетостта, за да търсят работа. Съществуват значителни различия между държавите членки. От една страна, Италия, Испания, Румъния и Нидерландия отчитат най-ниските дялове през 2018 г. (под 30 %), следвани от Обединеното кралство, Португалия и Малта (с дял между 30 % и 40 %). От друга страна, ПСЗ в държави членки като Литва, Чехия, Гърция, Австрия, Словакия, Германия и Словения са широко използвани в процеса на търсене на работа, като дяловете са над 70 %. Като цяло в ЕС използването на услугите на ПСЗ от безработните лица постоянно намалява от началото на кризата, като спадна с 14 процентни пункта между 2008 г. и 2018 г. Въпреки това, няколко държави членки отбелязват значителни увеличения, като например Кипър и Литва (с над 30 процентни пункта), Естония (с 22 процентни пункта), Гърция (с 16 процентни пункта) или Дания, Румъния и Словения (с увеличение между 4,5 и 7,5 процентни пункта), които често се дължат на задължението за регистриране, за да се получи достъп до помощи или обучение (вж. раздел 3.3.2 за подробности относно реформите, предприети от държавите членки в тази област). Има разлики и по отношение на ползването на услугите на ПСЗ от страна на жените и мъжете. Шест държави членки (България, Естония, Кипър, Словакия, Литва и Хърватия) отбелязват по-голям дял на търсещите работа жени, които се свързват с ПСЗ за целта (9 или повече процентни пункта в сравнение с техните колеги мъже). Обратно, в Ирландия и в Обединеното кралство делът на търсещите работа мъже, които се обръщат към ПСЗ, е по-висок от този на

жените (10 или повече процентни пункта), а Малта е изключителен случай, където тази разлика достига 23 процентни пункта.

Фигура 59: Използването на ПСЗ за помощ при търсене на работа се различава в отделните държави членки

Дял на безработните лица, които използват публичните служби по заетостта за търсене на работа

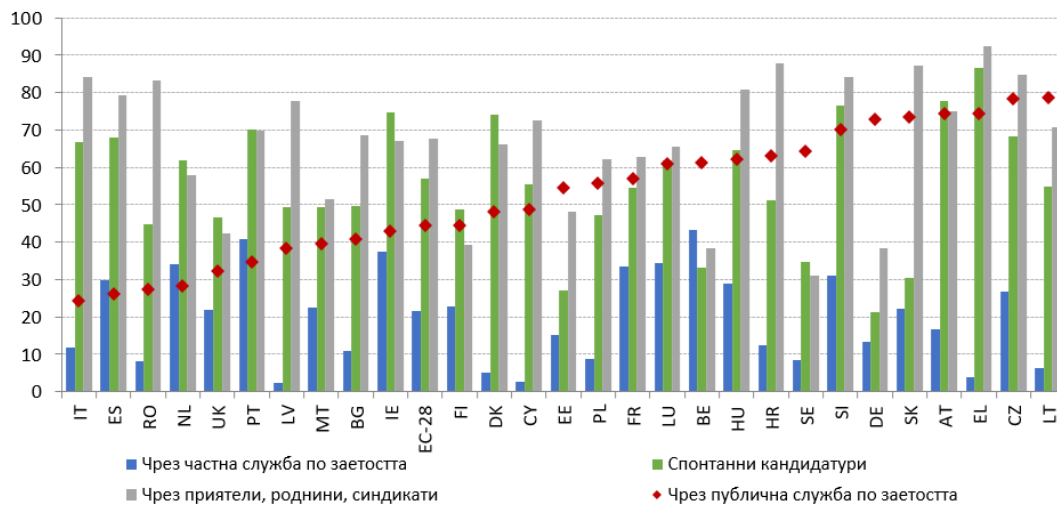


Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Поведението при търсене на работа на търсещите работа лица е различно в отделните държави членки. Фигура 60 сравнява различните начини за търсене на работа, използвани от безработните лица, включително частни служби по заетостта, спонтанни кандидатури до работодателите и неформални начини като допитване до приятели, роднини и синдикални организации. Въпреки че не се откроява ясен модел на заменяемост между начините за търсене на работа, като цяло следва да се отбележи, че държавите членки, в които използването на публичните служби по заетостта е слабо, показват по-голяма степен на използване на неформални начини, като социални контакти, или на спонтанни кандидатури. Средно 21,6 % от търсещите работа се свързват с частни служби по заетостта, за да търсят работа, като разликите между държавите членки варират от 2 % до 43 %.

Фигура 60: Социалните контакти са от ключово значение за намирането на работа в повечето държави членки, като ориентирането от ПСЗ и спонтанните кандидатури допълват тези усилия

Дял на безработните лица, използващи определени методи за търсене на работа (2018 г.)



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“.

Предоставянето на адекватни обезщетения за безработица за разумен период от време, достъпни за всички работници и съпътствани от ефективни активни политики по заетостта, е от ключово значение за подпомагане на търсещите работа лица при осъществяването на преход. В Съвместния доклад за заетостта за 2018 г. беше представен подробен сравнителен анализ на основните характеристики на системите за получаване на обезщетения за безработица в ЕС, основан на резултатите от сравнителния анализ на обезщетенията за безработица и активните политики по заетостта, направен в рамките на Комитета по заетостта (EMCO). Анализът, който се позовава на показатели за резултатите и за лостовете на политиката за 2016 г. или 2017 г., остава като цяло валиден, в зависимост от наличните данни. Промените в политиките през референтния период, обхванат от настоящия доклад, също бяха доста ограничени (вж. раздел 3.3.2 относно реформите, предприети от държавите членки в тази насока; за дългосрочен преглед на реформите, предприети от държавите членки, вж. Европейска комисия, 2019 г.¹¹²). Настоящият раздел представя актуализация на анализа, по-специално на показателите за лостовете на политиката, които бяха одобрени от Комитета по заетостта през 2019 г.

Средно около една трета от краткосрочно безработните лица получават обезщетения за безработица в ЕС¹¹³. Този дял леко намаля след кризата (от 34,4 % през 2008 г. на 32,9 % през 2018 г.), като през последните години остана стабилен. Различията между държавите (фигура 61) зависят от заложената в политиките структура на системите за обезщетения за безработица (особено от условията за допустимост, максималната продължителност, строгостта на изискванията за търсене

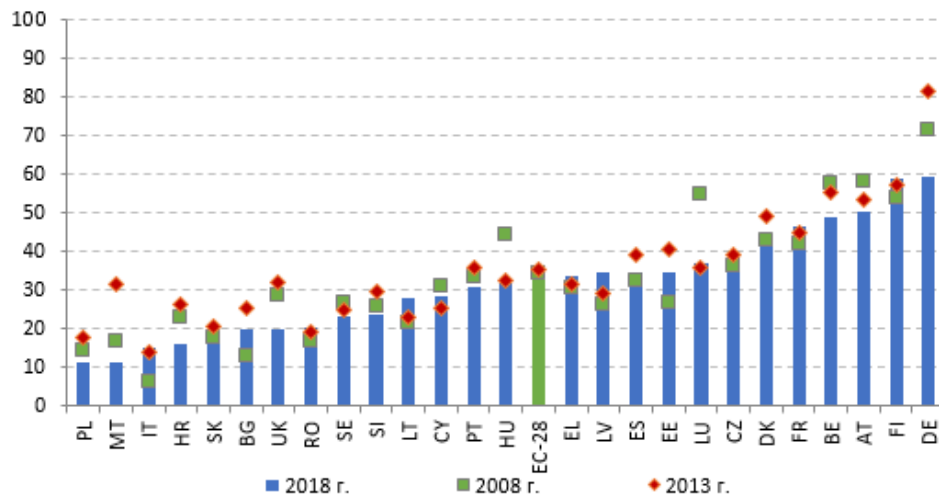
¹¹² Европейска комисия (2019 г.). Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа. Годишен преглед, 2019 г. Люксембург, Служба за публикации на Европейския съюз.

¹¹³ Тези, които са били безработни за по-малко от една година.

на работа, застъпването с други схеми за социална защита), както и от стадия на икономическия цикъл на различните държави. Най-високите дялове на обхват (над 50 %) са в Германия и Финландия, следвани много отблизко от Австрия, Белгия и Франция. В обратния край на скалата най-ниските дялове на обхват са в Полша и Хърватия.

Фигура 61: Делът на краткосрочно безработните лица, обхванати от схеми за обезщетения за безработица, леко намаля в ЕС, като има значителни разлики между отделните държави

Краткосрочно безработни лица, обхванати от схеми за обезщетения за безработица

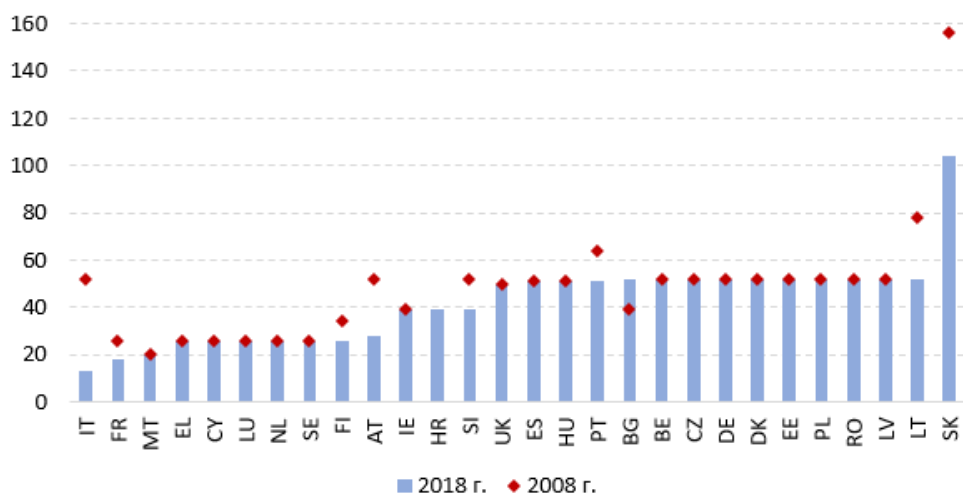


Източник: Евростат, данни от „Наблюдение на работната сила“ Забележка: за Ирландия и Нидерландия няма налични данни. Данните за Италия и Малта се отнасят за 2017 г.

От 2008 г. насам няколко държави се стремят да подобрят обхвата на обезщетенията за безработица. Условието за допустимост бяха облекчени, главно чрез намаляване на минималния брой години опит или на периодите с внасяни осигурителни вноски, които са необходими, за да имат безработните лица право на обезщетения за безработица. Освен това обхватът на обезщетенията за безработица беше разширен, така че да включи групи, които преди това са били изключени, като например самостоятелно заети лица, работещи на свободна практика, временно наети работници и работници, временно наети чрез агенция. В няколко държави членки бяха предприети стратегии за активизиране с цел да се подобри разходната ефективност на системите за обезщетения за безработица. От 2008 г. насам се очерта тенденция на реформите по отношение на максималната продължителност, за която се получават обезщетения за безработица, която беше намалена в няколко държави членки и увеличена само в много малко държави. В няколко държави нетните коефициенти на заместване бяха намалени, а условията за допустимост бяха затегнати чрез по-строги изисквания за търсене на работа и готовност за започване на работа. Фигури 62—64 показват най-новата актуализация на показателите във връзка с продължителността на периода на придобиване на права, продължителността на получаване на обезщетения и нетния коефициент на заместване.

Фигура 62: В повечето държави членки периодът на придобиване на права е около 50 седмици

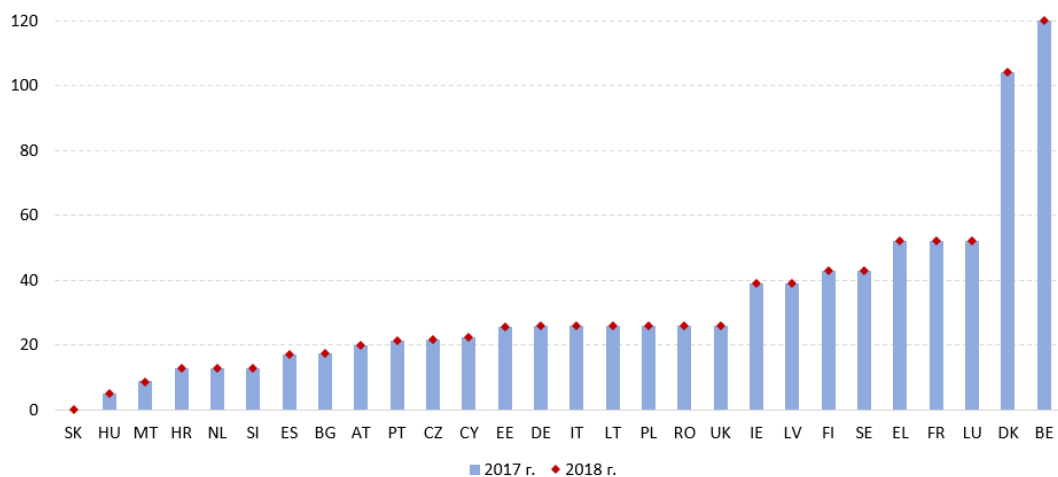
Продължителност на изисквания период на придобиване на права, 2016 г. и 2018 г. (в седмици)



Източник: База данни на MISSOC (Система за взаимно информиране за социалната закрила и национални източници) и национално законодателство. Забележка: В Малта (2018 г.) минималните критерии за придобиване на права са 50 седмици с платени осигурителни вноски, от които най-малко 20 седмици, за които вноските са платени или начислени през последните две календарни години; в Ирландия (2016 г. и 2018 г.) най-малко 104 седмични вноски трябва да са били платени от момента, в който лицето е започнало работа за първи път.

Фигура 63: Продължителността на получаване на обезщетения за безработица варира значително в рамките на ЕС

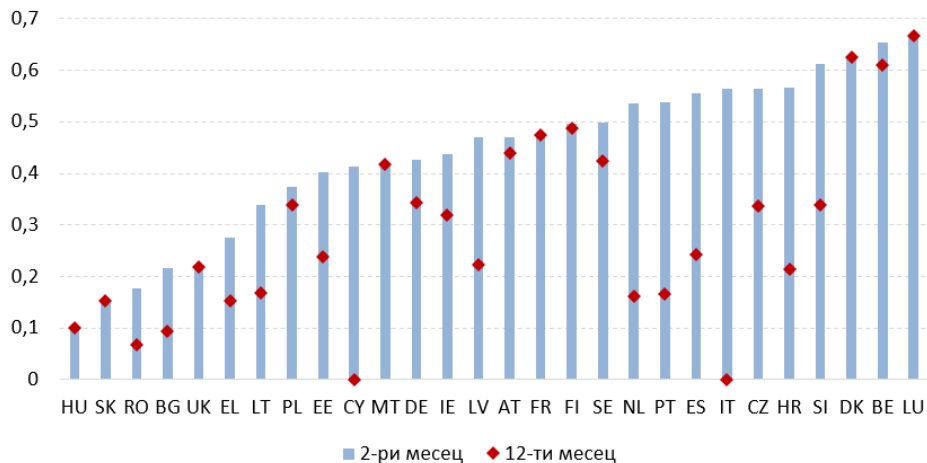
Максимална продължителност на получаването на обезщетения при едногодишен трудов стаж, 2017 г. и 2018 г.



Източник: База данни на MISSOC (Система за взаимно информиране за социалната закрила и национални източници) и национално законодателство (януари 2017 г. и януари 2018 г.). Забележка: в Белгия няма ограничение за продължителността на получаване на обезщетения. В Кипър седмиците се изчисляват на база шест работни дни на седмица. В Ирландия обезщетения се изплащат в продължение на 39 седмици (234 дни) само на лицата с 260 или повече платени седмични осигурителни вноски, свързани с възнаграждението. В Словакия лице с едногодишен трудов стаж няма право да получава обезщетения за безработица (лицето трябва да е плащало вноски за осигуряване при безработица в продължение на най-малко 2 години през последните 4 години). В Полша продължителността варира в зависимост от равнището на безработица в региона спрямо средното за държавата.

Фигура 64: В ЕС има големи различия по отношение на размера на обезщетенията

Нетен коефициент на заместване на дохода на обезщетенията за безработица в размер на 67 % от средната заплата, на 2-ия и 12-ия месец от периода на безработица (2019 г.)



Източник: Европейска комисия, въз основа на модела на ОИСП за сравнение на данъчните и осигурителните системи. Забележка: Показателят е изчислен за несемейно лице, което е без деца, с кратък трудов стаж (1 година) и на възраст 20 години. Повече подробности за методологията са изложени в бележка под линия.

Разработването на интегрирани планове и стратегии, насочени към активизиране на получателите на обезщетения за безработица, е от ключово значение за подпомагане на търсещите работа по време на преходите на пазара на труда. В Съвместния доклад за заетостта за 2019 г. беше представен подробен анализ на приетите инструменти в областта на политиката, насочени към лицата, получаващи обезщетения за безработица. Анализът разгледа съществуващите схеми на публичните служби по заетостта за подпомагане на търсещите работа да се върнат на работа (напр. профилиране, изготвяне на индивидуални планове за действие, персонализирани консултации), включително за преодоляване на спънките, които могат да им попречат да направят това. Анализът на строгостта на показателите, свързани с изискванията за търсене на работа, остава като цяло валиден, поради ограничените промени в политиките през референтния период за настоящия доклад. За подробности относно реформите, предприети от държавите членки в тази област, вж. раздел 3.3.2.

Преодоляването на пречките пред мобилността на работниците и учащите се може да подобри пригодността за заетост, да ускори развиването на умения, и така да спомогне да се използва пълният потенциал на европейския пазар на труда. През 2018 г. приблизително 12,9 милиона граждани на ЕС в трудоспособна възраст (20—64 г.), или 4,3 % от общото население в ЕС в трудоспособна възраст, живеяха в държава, различна от държавата, на която са граждани¹¹⁴. Този брой се увеличи с 3,4 % в сравнение с 2017 г., след като нарастваше ежегодно с приблизително 5 % от 2014 г.

¹¹⁴ Тази цифра се основава на демографски статистически данни на Евростат и се отнася за лицата от ЕС-28 в трудоспособна възраст, които са се преместили дългосрочно и живеят в ЕС-28. За повече подробности вж. предстоящия годишен доклад на Европейската комисия относно трудовата мобилност в рамките на ЕС през 2019 г., Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“.

насам. През 2018 г. три четвърти от лицата от ЕС-28, които са се преместили в друга държава членка, живееха в пет основни държави на местоназначение (Германия, Обединеното кралство, Испания, Италия и Франция); както и през 2017 г., във всяка от тези пет държави живееха около или над 1 милион лица от ЕС-28. Малко по-малко от половината от преместилите се лица от ЕС-28 пребиваваха в Германия или Обединеното кралство. По-голямата част от преместилите се лица от ЕС през 2018 г. бяха от Румъния, Полша, Италия или Португалия. Взети заедно, те се равняваха на 6,1 милиона души или около половината от всички преместили се лица от ЕС. Делът на изходящите потоци от граждани е представен като дял на изходящия поток граждани спрямо населението на дадена държава. Сборният дял на изходящите потоци в ЕС е 0,36 %, но в някои държави членки той е по-значителен. От десетте държави с най-висок дял на изходящите потоци осем от тях са държави от ЕС-13, като Ирландия (1 %) и Люксембург (0,9 %) са двете изключения. Литва има най-висок дял на изходящите потоци (2,2 %), който нараства непрекъснато от 2014 г. насам, следвана от Румъния (1,5 %), която също е държавата с най-високи абсолютни стойности на изходящите потоци. Хърватия (1,4 %), Латвия (1,2 %) и Естония (1 %) също имат високи равнища на изходящите потоци. Основните държави на произход и на местоназначение са същите, ако се разглеждат икономически активните граждани (т.е. наетите лица и лицата, които търсят работа).

Засилването на транснационалната мобилност с учебна цел допринася за постигането на общество на знанието, икономическо развитие и по-голямо социално сближаване. Мобилните учащи се обикновено получават по-високи заплати и са изправени пред по-малък риск от безработица на по-късен етап от живота си. Те също така развиват ключови професионални и общоприложими умения като взаимно разбирателство, сътрудничество или глобално гражданство. При анализа на изходящата мобилност в световен мащаб, т.е. мобилността от държавите от ЕС към държави от и извън ЕС, се вземат предвид две измерения: мобилност с цел придобиване на кредити и мобилност за придобиване на образователна степен. Първото измерение се отнася до учащи се, които извършват престой, свързан с мобилност за придобиване на кредити, и участват във временно обучение или учебен стаж в чужбина. Второто измерение проследява учащите се, които са записани, за да завършат висше или друго образование в университет извън страната, в която пребивават. През 2017 г. средно в ЕС 11,6 % от студентите са прекарвали известно време, учейки в чужбина (8 % за придобиване на кредити и 3,6 % за придобиване на образователна степен). Най-високите дялове на мобилни студенти през 2017 г. бяха в Люксембург (80,5 %), Кипър (36,9 %) и Нидерландия (24,9 %). Обратно, най-ниските равнища на транснационална мобилност с учебна цел бяха регистрирани за Обединеното кралство (4,1 %), Словения (6,5 %), Румъния (7,6 %), Хърватия (7,7 %) и Унгария (7,7 %). Що се отнася до входящата мобилност на учащи, Обединеното кралство (34,2 %), Люксембург (26,1 %) и Нидерландия (17,9 %) приемат най-високи дялове на мобилни студенти. В Гърция и Полша входящата мобилност за придобиване на образователна степен представлява по-малко от 2 % от общия брой на студентите.

Социалният диалог е доминиращата характеристика на колективните трудови правоотношения в Европа и е основен елемент на европейския социален модел. Социалният диалог включва всички видове преговори, консултации или просто споделяне на информация между или сред представителите на правителствата, организациите на работодателите и работниците по въпроси от общ интерес, свързани с икономическата и социалната политика. Социалният диалог може да допринесе за

създаването на висококачествени работни места, за подобряването на условията на труд, за преодоляването на недостига на умения и за създаването на работна среда, която благоприятства инвестициите, устойчивия растеж и социалната справедливост. Насока № 7 в областта на заетостта и Европейският стълб на социалните права призовават държавите членки да гарантират участието на социалните партньори в разработването и изпълнението на съответните реформи и политики, в съответствие с националните практики, включително като се предоставя подкрепа за увеличаване на капацитета на социалните партньори. В Европа разликите в националните системи за социален диалог са свързани главно с техните съответни институционални рамки и оперативния капацитет на социалните партньори. Проучването на Eurofound показва, че през 2018 г. социалният диалог и дебатите за трудовия живот бяха посветени преди всичко на теми, отнасящи се до заетостта, особено тези, свързани с преодоляването на недостига на работна ръка¹¹⁵.

Социалният диалог продължава да бъде от голямо значение в променящия се свят на труда и при управлението на прехода към ерата на цифровите технологии и неутрална по отношение на климата икономика. Очаква се преходът към неутрална по отношение на климата икономика да промени производствените процеси. Данните сочат, че предстои да бъдат създадени допълнителни работни места в разрастващите се екологосъобразни отрасли и отрасли, които повишават екологосъобразността си, както в сферата на производството, така и на услугите, включително строителството, управлението на отпадъците и устойчивото финансиране. Този преход би могъл да предотврати също така засилващата се поляризация на работните места в резултат на автоматизацията, като създаде работни места основно със средна работна заплата и средни изисквания за умения, по-специално в сферата на строителството и производството. Той обаче може да се отрази и върху структурата на пазара на труда, разпределението на работните места и нуждата от умения, по-специално в регионите, които разчитат на енергоемки сектори. Социалните партньори работят активно, за да предвидят необходимите умения, и в някои държави управляват съвместно програми за обучение с цел да повишат квалификацията на работната сила. Напредъкът в насърчаването на колективното договаряне и засилването на структурирания социален диалог може да спомогне за плавен и приобщаващ преход към зелена икономика, като улесни постигането на компромиси между работниците, работодателите и правителството. Публичните органи биха могли също така да подпомагат процеса, като определят рамката за тези преговори, предоставят насоки за постигането на целите и насърчават навременното и пълноценно участие на съответните участници. Ерата на цифровите технологии води до нови и често нестандартни форми на заетост, като например работата през платформа, при които често липсва представителство. През последните години социалните партньори предприеха инициативи, за да достигнат и до тези работници и да осигурят тяхната социална закрила. Социалните партньори продължават да бъдат важна платформа за обсъждане на технологичните и екологичните промени и на най-добрия начин за справяне с тях¹¹⁶.

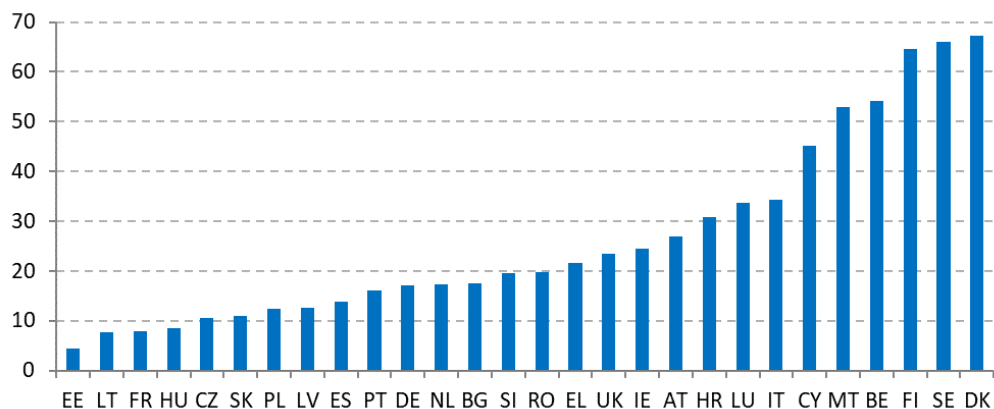
¹¹⁵ Eurofound (2019 г.). *Annual review of working life 2018*, („Годишен преглед на професионалния живот за 2018 г.“), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

¹¹⁶ За повече подробности вж. интернет регистъра на Eurofound относно икономиката на платформите и публикацията на Европейската комисия (2019 г.) „Заетост и социално развитие в Европа. Годишен преглед, 2019 г.“ Вж. по-специално глави 3 и 4.

Добре функциониращият социален диалог изисква силни, представителни, автономни социални партньори, които разполагат с необходимия капацитет. Капацитетът на социалните партньори се отнася до способността им да преговарят и да притежават необходимия икономически и правен експертен опит, за да обсъждат икономическите и социалните последици от различните варианти на политиката, да представляват адекватно техните интереси, да мобилизират хора и ресурси, да действат самостоятелно и да поемат трайни ангажименти. Тъй като вноските на техните членове са основният източник на приходи, членството също така определя капацитета на организациите на социалните партньори. През последните години броят на членовете в Европа като цяло намаля (ОИСР, 2017 г.). Както е видно от фигура 65, равнищата на членство в профсъюзи варират в широки граници в 28-те държави — членки на ЕС — от около 70 % в Дания, Швеция и Финландия до по-малко от 10 % във Франция, Литва и Естония. Въпреки това, членството в профсъюзи не е единственият показател за способността на профсъюзите да мобилизират работниците, като роля мога да имат и фактори като автономността на социалните партньори или степента на сътрудничество в рамките на профсъюзната среда. Независимо от това социалните партньори се нуждаят също така от формална среда, която позволява диалогът им да бъде ефективен.

Фигура 65: Делът на членството в профсъюзи се различава значително в отделните държави членки

Дял на членството в профсъюзи (най-актуални годишни данни)



Източник: ОИСР и база данни ICTWSS (за всяка държава членка е използван източникът, който съдържа по-нови данни). Забележка: изчислен като дял на работниците, които са членове на профсъюз. Години, за които има данни: 2017 г. за Швеция, 2016 г. за Австрия, Чехия, Дания, Финландия, Германия, Унгария, Ирландия, Италия, Литва, Нидерландия, Обединеното кралство; 2015 г. за Белгия, Естония, Франция, Литва, Люксембург, Португалия, Словакия, Словения, Испания; 2014 г. за Полша; 2013 г. за Кипър, Гърция; 2012 г. за Хърватия, Малта, България и Румъния. За няколко държави членки данните относно дела на членство в профсъюзите бяха актуализирани по-рядко през последните години и поради това те не са представени в графиката.

Въпреки постигнатия напредък, трябва да се предприемат по-нататъшни стъпки за цялостното участие на социалните партньори в процеса на европейския семестър на национално равнище. Участието на социалните партньори в разработването и прилагането на политики и реформи беше признато и доразвито в Насоките за заетостта. Успехът и въздействието на политиките на европейско, национално и регионално равнище зависят от ангажираността и реалната заинтересованост на правителствата и социалните партньори в държавите членки. Като цяло през последните няколко години качеството на участието на социалните

партньори в разработването и изпълнението на политиките и реформите в областта на заетостта и в социалната сфера остава стабилно в повечето държави членки, като все още има съществени различия между отделните държави¹¹⁷. Както в случая с участието на социалните партньори в политиките и реформите на национално равнище, и по-специално при изготвянето на националните програми за реформи, степента на удовлетвореност варира в зависимост от предвидимостта, качеството на осъществения обмен, отделеното време и очакванията по отношение на резултатите. През есента на 2018 г. Комитетът по заетостта на Съвета на Европейския съюз анализира и оцени напредъка и съществуващите предизвикателства. По-специално, социалните партньори в Естония, Латвия, Португалия, Словения и Испания отчетоха някои подобрения по отношение на участието им в изготвянето на политиките през последните няколко години. От друга страна, заключенията показват, че има възможност за по-добро функциониране на социалния диалог и за по-голямо участие на социалните партньори в Гърция, Унгария, Полша и Румъния. В други държави опасенията са свързани с много разнообразни проблеми и ситуации, някои от които по-структурни, а други основани в по-голяма степен на ефективността на прилаганите процедури и практики. В други случаи степента на участие на социалните партньори може да се влияе от промени в политическия цикъл (напр. Италия, Испания). Повечето от тези предизвикателства са подчертани в съображенията на специфичните за всяка държава препоръки за 2019 г.

В контекста на икономическото управление в ЕС консултациите с организациите на гражданското общество могат да предоставят ценна информация и подкрепа за изпълнението на политиките. Гражданското общество може да играе ключова роля в разработването и изпълнението на реформите на политиките, като подкрепя съответното законодателство и действията на правителството. Както се подчертава в преработените Насоки за заетостта, приети през юли 2019 г., *когато е целесъобразно и въз основа на действащите национални практики, държавите членки следва да отчетат опита в областта на заетостта и социалните въпроси на съответните граждански организации.* С оглед на това, в рамките на европейския семестър, представителствата на Комисията в държавите членки организираха редица срещи с организациите на гражданското общество. В много държави членки консултациите с Европейската комисия често са по-активни и ангажиращи, отколкото консултациите между националните органи и организациите на гражданското общество, по-специално за изготвянето на националната програма за реформи. Служителите на Комисията, които работят по европейския семестър, бяха помолени да оценят степента на участие на гражданското общество във формулирането на политиките. Резултатите от това предварително проучване показват хетерогенна ситуация, която може да бъде подложена на по-подробен анализ.

3.3.2 *Ответни мерки на политиката*

Държавите членки предприемат реформи в областта на законодателството за защита на заетостта, за да гарантират подходящо съчетаване на гъвкавост и сигурност и да намалят пропуските в правилата и процедурите на пазара на труда. През май 2019 г. Франция одобри мярка, целяща да осигури по-голяма гъвкавост

¹¹⁷ Eurofound (2019 г.). *The involvement of social partners in national policymaking* („Участие на социалните партньори в изготвянето на националните политики“), Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

при прилагането на законодателството за защита на заетостта и правилата на работното място според размера на предприятията за онези предприятия, които наемат работници над трите съответни прага (10/50/250 работници). Финландия измени действащото си законодателство, за да включи нови уточнения относно условията за прекратяване на договорите за работодателите. Изменението има за цел да гарантира, че при оценката на основание за уволнение на личностна основа се вземат предвид конкретните обстоятелства (например общият брой на работниците на работодателя и цялостните обстоятелства на работодателя и на работника). В някои случаи това може да доведе до изключения от правилата за уволнение. Като част от широкообхватна реформа Ирландия прие Закон за заетостта, с който от работодателите се изисква да определят условията на труд в рамките на определен период от време, и който включва въвеждането на договор за работно време на пояси (който позволява на работниците, чийто трудов договор не отразява точно действителното работно време, да бъдат преместени в друг пояс от часове, който по-добре го отразява), уточнения за минималното възнаграждение и забрана за договори без задължения за определен брой часове. Предвиждат се санкции в случай на нарушения на Закона за заетостта.

Някои държави членки предприемат мерки за намаляване на сегментацията на пазара на труда, включително ограничения за срочните договори. Като част от по-широка реформа Нидерландия преразглежда своето законодателство за пазара на труда, за да насърчи безсрочните трудови договори, като същевременно прави гъвкавите договори по-скъпоструващи за работодателите. Това ще бъде постигнато, наред с другото, чрез диференцирани вноски за осигуряване при безработица според вида трудов договор и с ограничения за използването на договори без задължения за определен брой часове (очаква се мерките да влязат в сила от 2020 г. нататък). През юли 2019 г. като част от Програмата за действие Португалия прие редица мерки, целящи да ограничат условията за използване на срочни договори, за да се намали сегментирането на пазара на труда. Пакетът намали по-специално максималната продължителност на срочните трудови договори от три на две години, включително подновяванията. В него беше определен и лимит за общата продължителност на подновяванията и на трудовите договори с неопределен срок (от шест на четири години), както и укрепване и временно продължаване на подкрепата за превръщането на срочни договори в безсрочни. Тези мерки бяха обсъдени със социалните партньори, които през юни 2018 г. подписаха тристранно споразумение за преразглеждане на кодекса на труда. През 2018 г. Италия прие специална мярка за насърчаване на използването на постоянни договори (*Decreto dignità*), която определи по-строги правила за използването и продължителността на срочните трудови договори (максимална продължителност на временните договори от 36 месеца на 24 месеца) и наложи на работодателите изискване да обосноват удължаването на срока им, в случай че надвишат 12 месеца. Освен това тя увеличи както минималното, така и максималното обезщетение в случай на несправедливо уволнение. През март 2019 г. Обединеното кралство въведе набор от изменения, които предстои да влязат в сила през април 2020 г. и които целят да се спре използването на договори чрез агенция, в рамките на които работниците получават заплащане в периодите между назначенията. Измененията ще позволят на предприятията да се откажат от схемите за равно заплащане на наетите чрез агенция работници. Реформите обаче може да не укрепят правата на работещите на договор без задължения за определен брой часове, което може да не промени баланса на силите в икономиката на работата по отделни заявки.

Някои държави членки предвиждат допълнителни мерки във връзка с работното време и организацията, които се очаква да внесат допълнителна яснота относно условията на труд. Като част от мащабен пакет от реформи (*Jobsdeal*), през април 2019 г. Белгия удължи максималната продължителност на прекъсването на трудовата дейност (от 36 на 48 месеца) за работниците, които следват обучение за длъжности, за които има установен недостиг на умения. Мярката беше одобрена заедно с облекчаване на клаузите за обучение, за да се подтикнат работодателите да насърчават работниците да участват в обучения в процеса на работа. През април 2019 г. Дания одобри нова мярка за насърчаване на по-добрия контрол върху физическата и психологическата работна среда. Когато влезе в сила, очаква се мярката да е насочена основно към квалифицирани работници, наети от чуждестранни предприятия. Датският орган по въпросите на работната среда (*Arbejdstilsynet*) ще отговаря за нейното изпълнение до 2022 г. с общ бюджет от 460 млн. датски крони (61 млн. евро). Испания прие ново изменение, с което въведе задължително регистриране ежедневно на работните часове за всички работници. Като цяло условията за спазване на законодателството за извънредния труд могат да бъдат определени в рамките на колективното договаряне, като някои сектори са обект на специални разпоредби от страна на правителството. Тази мярка може да се забави, тъй като тя зависи от преразглеждането на съответните колективни трудови договори. През 2018 г. Хърватия прие закон за студентския труд, за да разшири неговото приложно поле. Освен учащите се редовно обучение, законът сега обхваща и тези, които се обучават задочно и които не се намират в трудово правоотношение. Австрийското правителство предприема стъпки за подобряване на вътрешната гъвкавост на работното време в тесен диалог със социалните партньори. Новият австрийски закон за работното време от 2018 г. има за цел да осигури гъвкавост, приложима в определени ситуации, при работата в извънработно време с наложен таван. Законът удължава максималния брой работни часове от 10 на 12 часа за работен ден и от 50 на 60 часа седмично. Освен това в него е включено правото на работниците да отказват да работят по-дълго от 12 часа. Чехия планира да измени действащия закон от 2006 г., за да осигури по-голяма гъвкавост на работните условия. Целта е да се даде възможност двама или повече работници да споделят работно място на пълно работно време. Очаква се законът да влезе в действие през януари 2020 г. През март 2019 г. Финландия прие нова мярка, с която да се увеличи гъвкавостта при организацията на работното време, като например се използват времеви банки и др., включително в предприятията, в които няма синдикално представителство и които следователно не могат да се позовават на клаузите за гъвкавост, предвидени в колективните трудови договори. Очаква се мярката да влезе в сила през януари 2020 г.

Повишаването на осведомеността относно здравословните и безопасни условия на труд кара няколко държави членки да актуализират и укрепят законодателствата си. Така например през март 2019 г. Латвия публикува План за развитие за периода 2019—2020 г. в областта на здравословните и безопасни условия на труд. Мярката има за цел да се насърчава ефективното прилагане на изискванията за защита на труда, като същевременно се гарантират безопасни условия на труд и стандарти за опазване на здравето на работниците. В плана се поставя специален акцент върху самостоятелно заетите лица и другите работници, упражняващи нестандартни форми на заетост. Освен това Латвия планира няколко изменения, за да подобри безопасните условия на труд и екологичната защита за самостоятелно заетите лица и дистанционните работници. В тях ще бъдат определени и по-точни и ясни изисквания за организиране на защитата на труда от страна на фирмите. Проектозаконът се обсъжда в компетентната парламентарна комисия и се очаква да бъде приет до края на 2019 г. Чехия промени

условията за опазване на здравето на работното място, по-специално граничните стойности на експозиция на химикали на работното място, в съответствие с Директива 2017/164/ЕС на Комисията. В Гърция нов закон (4554/2018) разширява действащото законодателство в областта на здравето и безопасността на работниците, като включва разпоредби за определяне на подробни методи за установяване и прогнозиране на топлинния стрес на работниците в месеците с високи температури. Хърватия одобри мерки, които уреждат условията, при които работодател и физическо или юридическо лице са оправомощени да прилагат мерки за здравословни и безопасни условия на труд, включително да ги издават, анулират и отменят. Освен това страната предвижда непрекъснато професионално обучение на експертите по здравословни и безопасни условия на труд, както и задължението и процедурата за регистриране на разрешения.

Държавите членки приеха нови мерки за справяне с недеklarирания труд, укрепване на инспекторатите по труда и засилване на въздействието на възпиращите мерки. След като приключи изпълнението, Гърция планира да направи пълна оценка на тригодишния план за действие за борба с недеklarирания труд. В Латвия държавните инспекторати по труда приеха стратегия за периода 2018—2019 г. с все по-голям акцент върху превантивните мерки, подкрепени от нови ключови показатели за ефективност. Кипър предложи някои промени в Закона за социалното осигуряване с цел борба с недеklarирания труд. Измененията включват увеличаване на размера на глобите и въвеждане на електронна декларация за работниците, които започват работа. В Португалия Програмата за действие за справяне с несигурността и насърчаване на колективното договаряне, приета през 2019 г., включва текущите конкурси за назначаване на нови инспектори (стартирани през 2015 г. и 2016 г.). Освен това страната предприе стъпки за създаването на система за обмен на информация между органа по труда, социално осигурителния орган и данъчната и митническата администрация. В Испания Планът за достоен труд за периода 2018—2020 г. има за цел да укрепви правната рамка и капацитета на инспекторатите по труда, за да насърчават качеството на работните места и да се борят с измамите на пазара на труда. В него се предвижда наемането на 833 нови инспектори по труда, като броят на настоящите служители се увеличава с 23 %. През 2018 г. работата на инспекциите по труда доведе до преобразуването на 194 000 срочни договора в безсрочни (двойно повече от броя за 2017 г., който беше 92 900). Междувременно 31 500 трудови договора на непълно работно време бяха преобразувани в договори на пълно работно време (с 48 % повече, отколкото през 2017 г.).

В много от мерките за справяне с недеklarирания труд се отбелязва все по-силен акцент върху превантивните мерки, обмена на данни и процедурите за оценка на риска. В България Националната агенция за приходите и Главната инспекция по труда подписаха споразумение за сътрудничество в контекста на Плана за действие от 2018 г. за подобряване на събирането на данъци, борба със сивата икономика и намаляване на разходите за привеждане в съответствие. Споразумението е насочено основно към сферата на заплащането и работното време и се основава на засилено сътрудничество чрез обмен на информация, по-широко използване на електронни услуги, междуинституционални работни групи и съвместни контролни дейности, включително инструменти за оценка на риска и за наблюдение. Рамката за сътрудничество включва мерки за превенция и образование, както и действия за увеличаване на използването на електронни услуги. Вследствие на измененията в Закона за социалното осигуряване Кипър предприема реформа на инспекторатите по труда, която се очаква да подобри ефективността и ефикасността на проверките. Правителството одобри също нов

законопроект за създаването на централизиран инспекторат по труда и полага усилия за подобряване на оценката на риска във връзка с това предизвикателство, включително чрез предоставяне на повече ресурси и по-голям достъп до обучение за персонала. През юли 2019 г. Франция прие нов национален план за борба с незаконната работа („*Plan National de lutte contre le travail illégal*“). В действие до 2021 г., планът предлага 34 действия, целящи да се отдаде приоритет на проверките и мерките за превенция на недекларирания труд и да се засили тяхното въздействие, включително на трансгранично равнище.

Някои държави членки предприеха стъпки за укрепване на своите системи за активна политика по заетостта чрез опростяване и модернизация, въз основа на постоянно наблюдение и нарастваща осведоменост за икономическата ефективност. Швеция реформира своите публични служби по заетостта с цел повишаване на ефективността. Ще бъдат премахнати около 130 от общо 242 офиса, а 4 500 служители от общо около 13 400 ще бъдат освободени. Очаква се реформата да бъде завършена до 2021 г. ПСЗ ще се съсредоточат в по-голяма степен върху цифровите услуги, автоматизацията и изкуствения интелект, като предоставят подкрепа на клиентите чрез телефонна и видео връзка. Услугите по намиране на съответствия между свободни работни места и профили на търсещи работа ще се управляват от частни субекти. В рамките на широкообхватна реформа Дания също предприе важни стъпки за опростяване на стратегията за заетостта и за намаляване на бюрокрацията, за да се улесни преходът от безработица към заетост. Реформата има за цел да предостави на общините по-голяма степен на автономия при насочването на мерките в полза на лицата, които са станали безработни, а благодарение на опростен административен подход за предприятията може да се улесни връщането на безработните лица към заетост. За безработните лица следва да се прилагат по-справедливи и не толкова строги изисквания, а тълкуването на разпоредбите следва да бъде улеснено.

Други държави членки дават приоритет на предоставянето на индивидуализирани услуги, като определят конкретни цели за заетите лица. В България нов план за действие за заетост предвижда връщане на работа на повече от 16 500 безработни лица в рамките на различни работни програми; докато на повече от 11 400 души ще бъдат предложени обучения, за да подобрят уменията си и да останат конкурентоспособни и продуктивни (вж. раздел 3.2.2). В Швеция бяха въведени мерки, насочени към подобряване на достъпа до заетост на нови участници и дълготрайно безработни лица. Схемата разчита на участието на социалните партньори и ще субсидира повече от половината от разходите за заплати в продължение на две години. Служителите ще работят на пълно работно време и ще имат достъп до обучение, включително курсове по шведски език за родените извън Швеция. Чехия планира да въведе промени в настоящата структура на активните политики по заетостта, за да ги направи по-ефективни при оказването на подкрепа на най-уязвимите групи. Промените все още са в процес на изготвяне, но очакваният им ограничен обхват намалява вероятността от съществено въздействие върху тези конкретни групи.

Публичните служби по заетостта (ПСЗ) провеждат реформи с цел увеличаване на капацитета и ефективността. Гърция предприе стъпки за увеличаване на капацитета на ПСЗ. Наемането на допълнителни консултанти по заетостта приключи с 335 нови консултанти през април 2019 г. Целта е да продължи намаляването на все още високия среден брой на безработни лица на консултант (оценен на около 2 700 през 2018 г.), като се планират и редовни предварително насрочени срещи за избрани приоритетни групи безработни. Беше въведена нова методология за изготвяне на профили на

безработните и е налице пилотен модел за изпълнение на активни политики по заетостта с насоки и подкрепа от страна на консултантите от ПСЗ. Испания също предприема стъпки за укрепване на капацитета на ПСЗ. В момента се наемат около 3 000 нови служители, работещи пряко с търсещите работа лица, за да се изпълнят целите на новите планове за предприемане на действия по отношение на дълготрайно безработните лица („*ReincorporaT*“) и справяне с младежката безработица („*План за действие за младежка заетост за периода 2019—2021 г.*“). Определените от органите количествените цели целят засилване на насочеността към резултатите, като се постави по-силен акцент върху наблюдението и оценката. В съответствие с предишните планове също така се разчита на субсидии за наемане на работници, въпреки че има малко доказателства за тяхната ефективност. На разположение е прогнозен бюджет от 40 милиарда евро за период от три години, включващ отпускането на субсидията за безработица за лицата на възраст над 52 години. Усилията за укрепване на ПСЗ продължиха и в Кипър с цел да се работи по изпълнението на поставената понастоящем цел за по-ефективно прилагане на гаранцията за младежта (вж. също раздел 3.2.2). Въведените допълнителни мерки включват обучение на консултанти по заетостта и обучение на персонала на ПСЗ. Австрия актуализира системата си за профилиране, като въведе компютърна оценка на възможностите за работа за всяко регистрирано безработно лице. Целта на мярката е да се повиши ефективността на програмите за пазара на труда и да се подобри качеството на услугите, като същевременно се намалят разпределените ресурси. Лицата, търсещи работа, се разпределят в групи с големи, средни или слаби възможности за заетост според оценка на вероятността за повторното им включване на пазара на труда. Консултантите от ПСЗ могат да включват лична оценка за подобряване на разпределянето, като вземат предвид аспекти като мотивацията. Литва пренасочи човешки ресурси от управленското и изпълнителното равнище към служителите, пряко работещи с търсещи работа лица, които са се увеличили с 9 %. Това спомогна за намаляване на средното месечно работно натоварване на тези служители с до 30 % и за предоставяне на по-персонализирана помощ. Социалните партньорства бяха укрепени, за да допринесат за развитието на човешките ресурси, по-специално чрез обучения и обмен на най-добри практики.

Бяха предприети мерки за постигане на по-висока ефективност при намирането на съответствие между профилите на търсещите работа лица и свободните работни места и за засилването на връзката с работодателите и местните органи в контекста на свиващите се пазари на труда в някои държави членки. Държавите членки продължават процеса на модернизиране на ПСЗ, което включва по-силни партньорства с работодателите и съвместни стратегии със стопанските сдружения. Деветнадесет от общо 30 отговорили ПСЗ докладваха за въвеждането на нови активни политики по заетостта, а 20 ПСЗ докладваха за изменение на действащите активни политики по заетостта с цел да се отговори по-добре на настоящите предизвикателства на пазара на труда през 2019 г. Във Финландия чрез нова мярка се планира да се подобри достъпът до цифрови услуги в ПСЗ за ползващите и предоставящите услуги в областта на заетостта. След като започне да функционира през 2020 г., новият „пазар на работни места“ (*Työmarkkinatori*) ще бъде общодостъпна цифрова платформа за клиентите, където те ще могат да намерят широка гама от публични и частни услуги. Като част от широкообхватна реформа, приета през юли 2018 г., Кипър засили своята системата на ПСЗ за намиране на работа на кандидати чрез създаването на ИТ платформа, която подпомага предоставянето на по-персонализирани услуги както за търсещите работа, така и за работодателите.

Оценката на препоръката на Съвета относно интегрирането на дълготрайно безработните лица на пазара на труда показва, че държавите членки са постигнали значителен напредък в тази област. Като цяло най-съществените промени са били направени в държавите членки с по-слабо развита предварителна подкрепа за дълготрайно безработни лица. Препоръката е повишила осведомеността за предизвикателствата, пред които са изправени държавите членки, и е предоставила насоки за изпълнението на договорената политическа програма за тяхното преодоляване. Тя също така е довела до увеличаване на перспективите за работа на дълготрайно безработните, до сближаване на подходите на политиките и до по-голям обмен на информация и най-добри практики в целия ЕС.

Препоръката на Съвета продължава да бъде от значение, за да продължи да се работи за подобряване на възможностите за заетост на дълготрайно безработните лица. Качеството на подкрепата за дълготрайно безработните все още е различно в отделните държави членки. Има възможност за увеличаване на целенасочената информационна дейност, насочена към неактивните лица, за да се подобри качеството на оценките и да се засили ангажираността на работодателите. Координацията на услугите продължава да бъде основно предизвикателство поради все още ограничения капацитет и стратегически подход към партньорствата в някои държави членки.

Някои държави членки наскоро предприеха допълнителни стъпки, за да предоставят по-персонализирана подкрепа за дълготрайно безработните и по-добре интегрирани услуги. В Кипър е създадена схема за обучение на дълготрайно безработни лица в предприятия с цел да се подпомогне повторното влизане на пазара на труда с едновременно придобиване на необходимите умения. През 2018 г. около 130 дълготрайно безработни са се възползвали от схемата при общи разходи от около 487 000 EUR. Целта за 2019 г. е да се подпомогнат 250 дълготрайно безработни лица с бюджет в размер на 750 000 EUR. В България нов план за действие за заетост предвижда връщане на работа на над 16 500 безработни лица в рамките на различни работни програми; а на над 11 400 души ще бъдат предложени обучения, за да подобрят уменията си и да останат конкурентоспособни и продуктивни. Броят на лицата, записани за обучение през 2019 г., се очаква да се увеличи със 7,7 % в сравнение с 2018 г. Гърция въведе нова методология за профилиране в допълнение към наемането на повече консултанти по заетостта. Капацитетът за подпомагане на дълготрайно безработните също е в процес на укрепване в Кипър, Литва и Испания посредством наемане на допълнителни консултанти. Текущата реформа на публичните служби по заетостта във Финландия е стъпка в посока на интегрираните услуги, предоставяни от специалисти от различни области. Тя включва мерки за предоставяне на по-ефективни услуги, по-специално в началото на периода на безработица, и по-висока степен на адаптиране към различните индивидуални нужди на безработните лица. Други публични служби по заетостта също провеждат пилотни проекти, често с подкрепата на Европейския социален фонд. В Австрия се изпробва персонализирано наставничество с използване на компютърно оценяване, а в Словения понастоящем се изпробва извършването на съвместни дейности с центровете за социална работа.

Последните мерки, насочени към дълготрайно безработните лица, продължават да са съсредоточени върху субсидиите и финансовите стимули. През 2018 г. Фландрия (Белгия) прие две нови субсидирани от държавата схеми в подкрепа на достъпа до устойчива заетост на дълготрайно безработните посредством обучение (т.нар. „К-ИВО“). Програмата може да продължи до 52 седмици, безплатна е за работодателя и предвижда възстановяване на разходите за транспорт и грижи за децата. Кипър също

насочи усилията си към предоставянето на стимули за организиране на програми за обучение и развитие на уменията. В Словакия приетият план за действие относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда продължава да се прилага, като се предлагат финансови помощи и стимули както за работодателите, така и за търсещите работа. На последно място, стимулите за наемане на работа в Белгия, Португалия, Румъния и Испания бяха променени с цел допълнително стимулиране на заетостта на дълготрайно безработните лица.

Последните реформи в областта на обезщетенията за безработица в повечето случаи са насочени към обхвата и ефективността на схемите, като в някои държави членки настъпиха съществени промени. През октомври 2018 г. Дания разшири обхвата на първоначално предназначенията за самостоятелно заети лица доброволна осигурителната схема за безработица, така че да включва всички работници с нестандартна форма на заетост. Изменението им дава същия статут, като на тези с традиционна заетост, а методът за изчисляване на обезщетението за безработица на дадено лице вече не прави разлика между източниците на доходи. През април 2019 г. Белгия прие правна разпоредба, която да гарантира, че обезщетенията за безработица на лицата, които следват курс на обучение в професионална област с установен недостиг на кадри, няма да подлежат на намаляване (низходяща тенденция) с течение на времето. Мярката е част от пакета „Jobsdeal“. През март 2019 г. Испания актуализира схемата за дълготрайна безработица, която сега разширява обхвата от 52-годишна възраст до законоустановената пенсионна възраст и увеличава базата за изчисляване на пенсионните права (от 859 евро на месец през 2018 г. до 1 313 на месец през 2019 г.). След сливането на схемите PREPARA и PAE през декември 2018 г. правителството не отбеляза напредък с плановете за рационализиране на настоящата система за помощ при безработица. Освен това повторната интеграция на по-възрастните безработни на пазара на труда продължава да бъде предизвикателство. В бюджета за 2019 г. в Малта беше включено разширяване на обхвата на обезщетенията за безработица, така че да включва търсещи работа лица, които преди това са били самостоятелно заети лица. Обратно, през 2018 г. и 2019 г. Франция въведе някои промени в правата и задълженията по отношение на обезщетенията за безработица. Като част от една по-широкообхватна реформа условията за получаване на обезщетения за безработица са станали по-строги, с по-голямо обвързване с усилията за търсене на работа от страна на безработните, като се създават възпиращи фактори за работодателите и служителите да редуват често периоди на безработица и заетост. В рамките на всеобхватна реформа през 2018 г. и 2019 г. Финландия въведе няколко изменения в Закона за защита при безработица с цел увеличаване на стимулите за работа на непълнен работен ден за получатели на обезщетения за безработица, като те също така получават стимул за достъп до обучение и професионално образование. Освен това бяха внесени изменения за разширяване на правата на свързани с доходите обезщетения за безработица, така че да обхващат членове на семействата на самостоятелно заети лица, както и за намаляване на времето за чакане за получаване на обезщетения за безработица от 90 на 60 дни в случаите, в които договарянето е бил прекратен поради причини, предизвикани от наетото лице.

В повечето държави членки социалните партньори участват в разработването и прилагането на политиките и реформите в социалната сфера и в областта на

заетостта¹¹⁸. Качеството на тяхното участие се различава значително в отделните държави и зависи от институционалните условия и ефективността на прилаганите практики. Например от началото на 2018 г. социалните партньори в Белгия, Хърватия, Естония, Германия, Ирландия, Нидерландия, Португалия, Словакия, Словения и Швеция обсъдиха или участваха пряко в разработването или прилагането на реформи за увеличаване на участието на пазара на труда. През 2018 г. социални партньори в Португалия подписаха тристранно споразумение, което включва мерки за борба със сегментацията на пазара на труда. Социалните партньори обсъдиха и проведоха преговори за реформи на механизмите за определяне на минималната работна заплата, например в Португалия или Малта. В държави като Латвия, Словения и Естония социалните партньори подписаха двустранни споразумения относно заплащането и разходите за труд. В България, Хърватия, Кипър, Финландия, Латвия, Словакия и Словения социалните партньори участваха в реформите на системите на здравеопазване. В Латвия и Полша бяха проведени консултации със социалните партньори относно реформата на висшето образование и науката. През февруари 2019 г. заедно с правителството социалните партньори в Дания удължиха двегодишната ускорена програма „Базово образование за интеграция“ (БОИ) за наскоро пристигнали мигранти и бежанци, която беше въведена през 2016 г. като част от тристранно споразумение.

Европейските структурни и инвестиционни фондове предоставят финансова подкрепа за повишаване на институционалния капацитет на социалните партньори. Подкрепата за изграждането на капацитета на социалните партньори може да доведе до институционален контекст на стабилни и устойчиви колективни трудови правоотношения на различни равнища (национално, секторно, регионално равнище и равнище предприятие). В рамките на настоящия европейски социален фонд (ЕСФ) бяха отпуснати 189 милиона евро за, наред с другото, изграждане на капацитет за Хърватия, Чехия, Кипър, Естония, Франция, Италия, Латвия, Литва, Малта, Португалия и Словения. В Португалия ЕСФ подкрепя изграждането на институционален капацитет на социалните партньори, участващи в Постоянния комитет за социално съгласуване (ПКСС), с оглед на тяхната ключова роля в социалния диалог в страната. Мерките, които могат да бъдат подкрепени, включват обучение, създаване на контакти и подкрепа за съвместни действия и по-тясно сътрудничество между социалните партньори. Новият елемент в предложението ЕСФ + е разширяването на обхвата на задължението за подкрепа на изграждането на капацитет на социалните партньори, така че да се отнася до всички държави членки. Съгласно действащия регламент за ЕСФ това задължение се отнася само до управляващите органи в по-слабо развитите региони, в регионите в преход или в държавите членки, отговарящи на условията за подкрепа от Кохезионния фонд.

¹¹⁸ За по-подробен и изчерпателен преглед на участието на социалните партньори в реформите на политиките, вж. Eurofound (2019 г.): *Участие на социалните партньори в изготвянето на националните политики*, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

3.4. Насока 8: Насърчаване на равните възможности за всички, подобряване на социалното приобщаване и борба с бедността

В настоящия раздел е разгледано прилагането на насока № 8 в областта на заетостта, която съдържа препоръки държавите членки да модернизират своите системи за социална закрила с цел насърчаване на равните възможности за всички и борба с бедността и социалното изключване. Най-напред е представен преглед на социалната ситуация в държавите членки по водещи показатели, включително разполагам доход, неравенство, бедност, дължаща се на ниски доходи, и социално изключване, адекватност на пенсиите, достъп до жилищно настаняване, достъп до здравеопазване и дългосрочни грижи. В раздел 3.4.2 се предоставя информация относно мерките на политиките, прилагани от държавите членки в областта на системите за социална закрила, включително схемите за минимални доходи, семейните помощи, жилищните политики, пенсиите, дългосрочните грижи, здравеопазването и приобщаването на хората с увреждания.

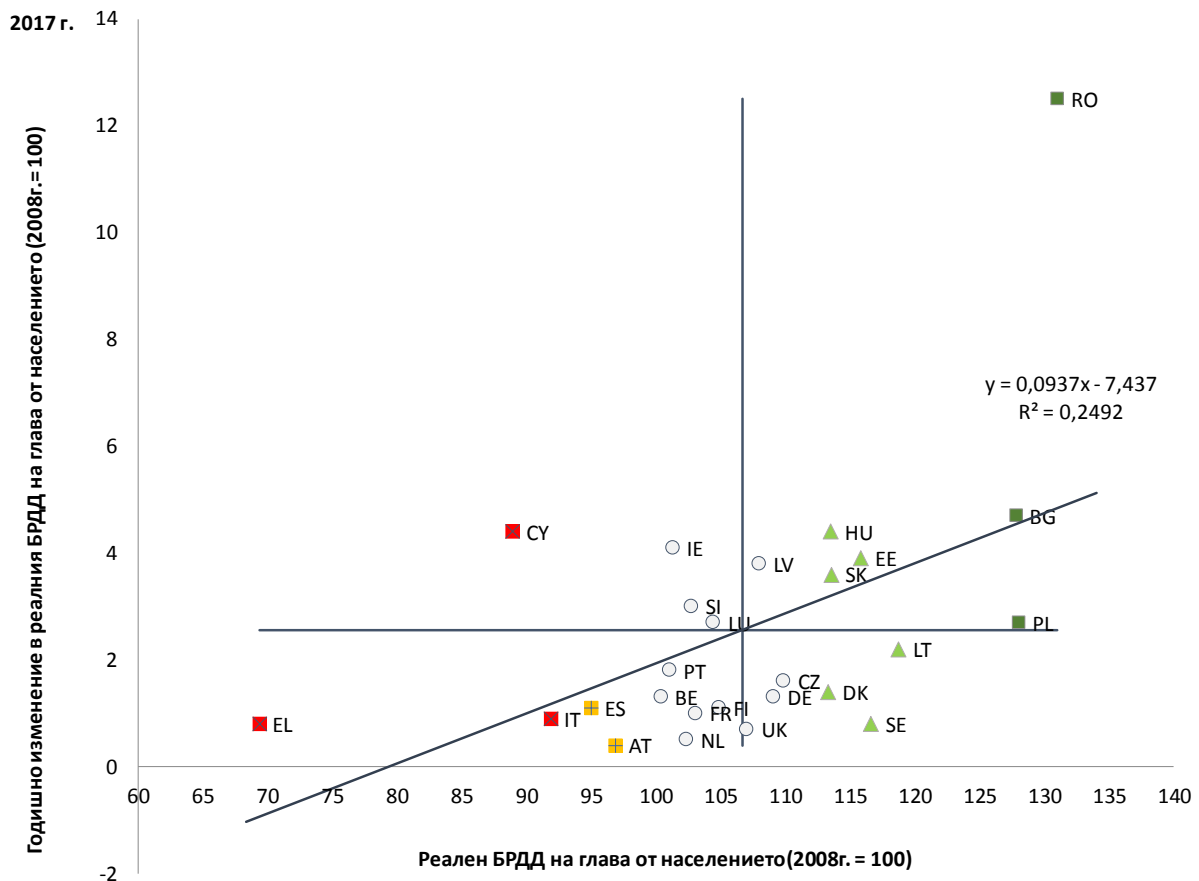
3.4.1 Основни показатели

Съвкупните доходи на домакинствата нараснаха във всички държави членки през 2017 г.¹¹⁹ Средно в ЕС увеличението на реалния брутен разполагаем доход беше малко по-високо от увеличението на БВП на глава от населението. Положението е много различно в различните държави, като повечето страни от Централна и Източна Европа продължават процеса на сближаване и отчитат увеличение на brutния разполагаем доход на домакинствата, което е по-високо отколкото при БВП на глава от населението. Други държави регистрират по-скромни подобрения. По-специално в Гърция, Кипър, Италия, Испания и Австрия brutният разполагаем доход на глава от населението все още е на равнища под тези отпреди кризата. Данните за 2018 г. (все още не са разположение данни за всички държави членки) сочат, че се очаква запазване на тези тенденции.

¹¹⁹ Няма налични данни за Хърватия и Малта.

Фигура 66: Реалните доходи на домакинствата в ЕС продължават да се сближават във възходяща посока.

Реален брутен разполагаем доход на домакинствата (БРДД) на глава от населението, индекс 2008 г. = 100 и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели)



Източник: Евростат, национални сметки [nasq_10_nf_tr и namq_10_gdp], собствени изчисления. Период: равнища за 2017 г. и годишни изменения спрямо 2016 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението. Данните за Хърватия и Малта не са налични към 2 декември 2019 г.

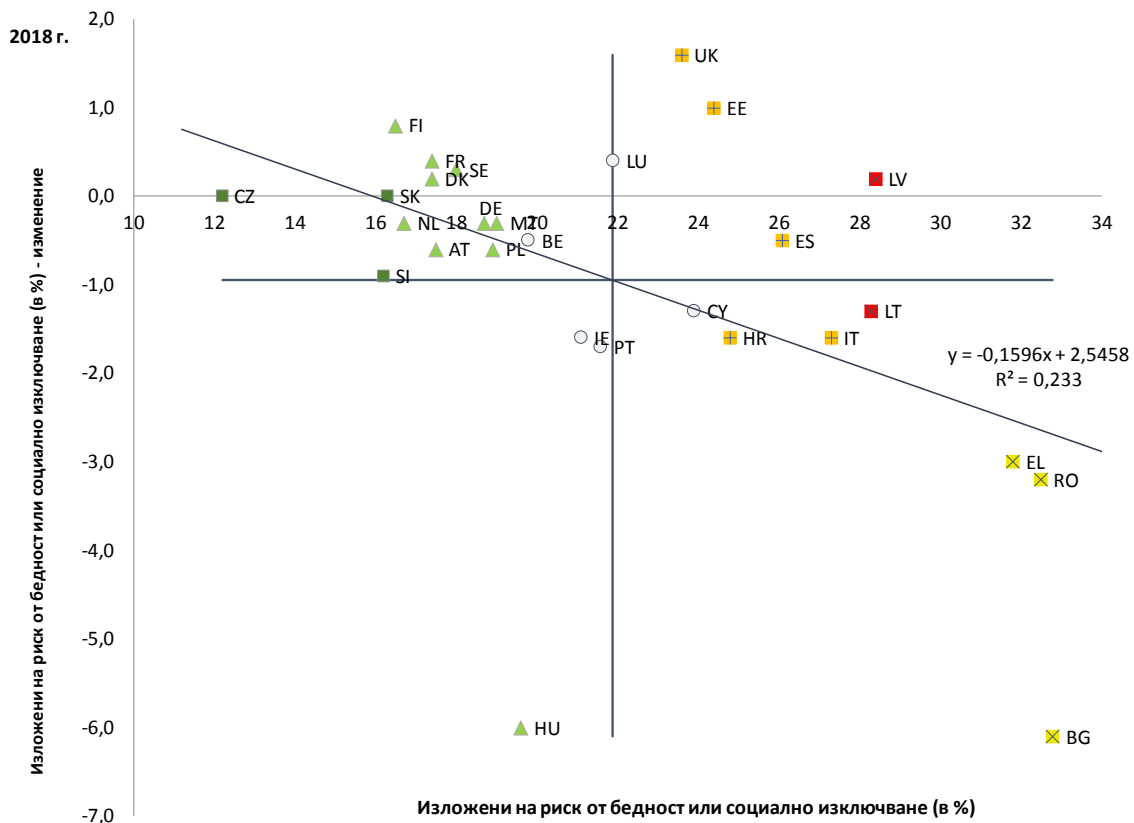
Делът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ) намаля още през 2018 г. През 2018 г. в по-голямата част от държавите се регистрира допълнително подобрение, що се отнася до дела на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ), и този дял е намалял с още 0,5 процентни пункта, което е с около 2 процентни пункта под равнищата отпреди кризата¹²⁰. Най-значителните намаления се наблюдават в страните с много високи изходни равнища, като България (6,1 процентни пункта), Унгария (6 процентни пункта), Румъния (3,2 процентни пункта) и Гърция (3 процентни пункта), както и в Португалия (1,7 процентни пункта), Хърватия, Ирландия и Италия (1,6 процентни пункта). В други

¹²⁰ Вж. глава 1.2 за определения на понятието „изложени на риск от бедност или социално изключване“ и неговите компоненти. Забележка: Статистическите данни на ЕС за доходите и условията на живот (EU SILC) се отнасят за предходната данъчна година. Затова данните за 2018 г. от EU SILC за ИРБ, S80/S20 и др. се отнасят до данъчната 2017 година.

държави членки се отчете увеличение, като бе обърната наблюдаваната преди това положителната тенденция (Обединеното кралство +1,6 процентни пункта, Финландия +0,8 процентни пункта, Естония +1 процентен пункт) или бе потвърдено слабото влошаване, което вече беше наблюдавано миналата година (Люксембург +0,4). Положението в Латвия и Литва остава „критично“ предвид високите равнища и все още ограничения или отсъстващ напредък спрямо предходната година. Данните от фигура 67 сочат сближаване по този показател в ЕС, както се вижда от низходящия наклон на регресионната линия.

Фигура 67: Делът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, е намалял в повечето държави членки.

Процент от населението, изложено на риск от бедност или социално изключване, 2018 г., и промяна спрямо предходната година (водещ показател от набора от социални показатели)



Източник: Евростат, SILC. Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2017 г. Забележка: Осите са разположени по непрегеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

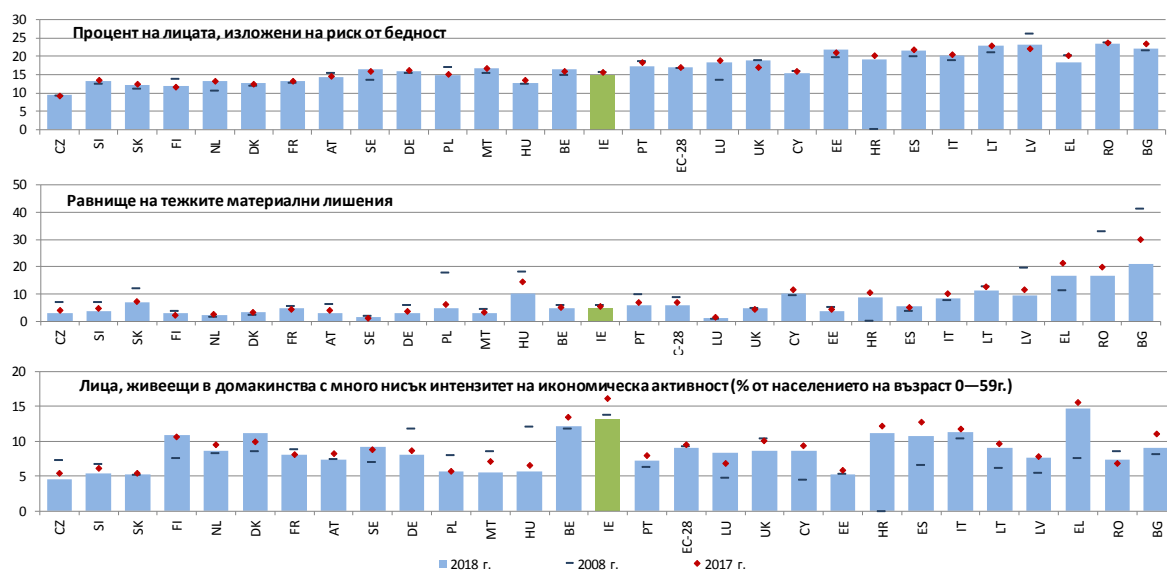
Децата (на възраст 0—17 години) и младите хора (на възраст 18—24 години) остават изложени в най-голяма степен на риск от бедност или социално изключване в сравнение с останалите възрастови групи. Средният процент на ИРБИ при децата (на възраст 0—17 години) през 2018 г. леко е намалял от 24,9 % на 24,3 %. При все това въпреки отчетен значителен спад някои държави членки все още регистрират висок процент на детска бедност, а именно Румъния (38,1 %), България (33,7 %) и Гърция (33,3 %). Малкото на брой държави членки, в които при процента на

ИРБИ при децата се отчита влошаване, са Обединеното кралство (+2,5 процентни пункта), Белгия и Швеция (+1,2 процентни пункта), Финландия (+0,9 процентни пункта), Франция (+0,8 процентни пункта) и Дания (+0,7 процентни пункта). Възрастовата група, която е изправена пред повече предизвикателства, е 18—24 години, като средната стойност за ЕС е намаляла с 0,5 процентни пункта на 28,5 % през 2018 г., което е все още над равнището отпреди кризата, но с регистриран спад в по-голямата част от държавите. Особено високи равнища все още се наблюдават по отношение на Гърция, Румъния, Испания, България и Италия, където младежката безработица продължава да бъде много висока. Високи и увеличаващи се равнища обаче се наблюдават в Обединеното кралство, Дания, Испания, Швеция и Финландия. Процентът на ИРБИ за възрастовата група 25—54 години намаля с 0,8 процентни пункта на 20,7 %, под равнището отпреди кризата. Хората на възраст 55 години и повече продължават да са групата, за която е най-малко вероятно да бъде засегната от бедност или социално изключване, като дялът при тях е 20,3 %.

Родените извън ЕС лица са изложени на по-голям риск от бедност или социално изключване. През 2018 г. процентът на ИРБИ за родените извън ЕС лица е бил 37,3 % спрямо средна стойност за ЕС от 20,1 % за лицата, родени в държавата, в която живеят. Тази разлика е като цяло стабилна (17,2 процентни пункта спрямо 17,6 процентни пункта през 2017 г.) на равнище ЕС, но намалява в някои от най-засегнатите държави (Белгия -5,1 процентни пункта, Гърция -4,2 процентни пункта, Дания -3,1 процентни пункта, Австрия -3,2 процентни пункта, Люксембург -2,3 процентни пункта и Швеция -1,4 процентни пункта). Тя обаче остава висока и нараства в Обединеното кралство (29,2, +1,2 процентни пункта спрямо 2017 г.), Испания (28,4, +1,8 процентни пункта), Франция (24,8, +5,2 процентни пункта) и Нидерландия (22,1, +1,5 процентни пункта).

Фигура 68: Положението продължава да се подобрява по-специално по отношение на тежките материални лишения и на хората, живеещи в почти безработни домакинства.

Подпоказатели на процента на лицата, изложени на риск бедност или социално изключване



Източник: Евростат, SILC. Забележка: Показателите са подредени по ИРБИ през 2018 г. За 2008 г. са използвани стойности за ЕС-27 (данни за Хърватия не са налични).

Делът на населението, изложено на риск от бедност, остава в общи линии стабилен. Той като цяло леко се е увеличил, въпреки продължаващото намаление в някои държави с по-високи равнища, като средно се запазва под върховата стойност от 2016 г. Средно през 2018 г. паричната бедност в ЕС се е повишила с 0,2 процентни пункта на 17,1 %. Най-големите намаления са отчетени в Гърция (-1,7 процентни пункта), България (-1,4 процентни пункта), Португалия (-1 процентен пункт) и Унгария (-0,6 процентни пункта). Обратно, по този показател се отчита увеличение в Обединеното кралство (+2 процентни пункта), Латвия (+1,2 процентни пункта), Швеция (+0,6 процентни пункта), Белгия, Финландия и Чехия (+0,5 процентни пункта). Експресните оценки на Евростат¹²¹ сочат намаление по отношение на доходите за 2018 г. в Гърция, Португалия и Словакия, като според прогнозите в Обединеното кралство е налице понататъшно увеличение.

При процента на изпитващите тежки материални лишения (ТМЛ) продължава да се наблюдава сближаване в низходяща посока, което се дължи на трайни подобрения в държавите, в които нивото на лишения е високо. Във всички държави членки, за които делът на населението, понасящо ТМЛ, е по-висок от средния за ЕС, се отбелязва спад в равнищата през 2018 г. Държавите членки с най-високи проценти (България, Гърция и Румъния) също са сред тези, които отчитат най-голям спад (съответно 9,1, 4,4 и 2,9 процентни пункта). В някои държави членки, в които равнищата на материални лишения са ниски, за 2018 г. са докладвани малки увеличения (Франция + 0,6 процентни пункта, повишение на 4,7 %; Обединеното кралство + 0,5 процентни пункта, повишение на 4,6 %; Финландия + 0,7 процентни пункта, повишение на 2,8 %).

При материалните и социалните лишения, които обхващат по-широк диапазон от лишения, също продължава да се отчита подобрение. През 2018 г. средният процент на понасящите материални и социални лишения (МСЛ) в ЕС продължи да намалява (с 1 процентен пункт до ниво от 12,8 %). В някои държави членки се регистрират намаления през 2018 г. спрямо 2017 г., като най-голям спад е бил наблюдаван в България (-10,1 процентни пункта) и Румъния (-5,1 процентни пункта) — двете държави членки с най-високи равнища на МСЛ през 2017 г. В някои от тези държави членки се наблюдава низходяща тенденция поне от 2016 г. насам. През 2018 г. равнищата на МСЛ са намалели (спрямо 2017 г.) в повечето държави членки, които са били над средното равнище за ЕС през 2017 г. Обратно, през 2018 г. равнищата на МСЛ са се увеличили (спрямо 2017 г.) в Малта, Дания, Люксембург, Швеция, Испания, Франция.

При дела на хората, живеещи в почти безработни домакинства, бе отбелязан допълнителен спад. В съответствие с подобренията на пазара на труда интензитетът на заетостта на домакинствата също продължава да се подобрява. Процентът на хората, живеещи в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност, е намалял спрямо предходната година (понастоящем 8,8 %) и в момента е под равнището отпреди кризата общо за ЕС и за 10 държави членки. Най-съществен спад е регистриран в Ирландия (-2,9 процентни пункта), Испания и България (-2,1 процентни

¹²¹Експресни оценки на Евростат за доходите през 2018 г. (т.е. показателите на EU-SILC, публикувани през 2019 г.). Вж. методологичната бележка и резултатите на Евростат: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

пункта), докато в Люксембург (+1,4 процентни пункта), Дания (+1,1 процентни пункта) и Румъния (+0,5 процентни пункта) се наблюдава промяна в обратната посока.

Рискът от бедност на работещите като цяло остава висок, въпреки отчетения в повечето държави членки спад. Рискът доходите на работещи домакинства да бъдат под прага на бедността леко се е увеличил с 0,1 процентен пункт през 2018 г. (след намаление с 0,2 процентни пункта през 2017 г.) и остава висок, особено в някои държави членки (вж. раздел 3.1.1). Равнища доста над средните за ЕС (9,5 % през 2018 г.) продължават да се отчитат в Румъния (15,3 %), Люксембург (13,5 %), Испания (12,9 %), Италия (12,2 %), Обединеното кралство (11,3%, с увеличение от 2,4 процентни пункта през последната година) и Гърция (11%). Този риск е по-висок за домакинствата с лица, работещи на непълно работно време (средно 15,7 % за целия ЕС), като се регистрират много високи равнища в някои държави като Румъния (62,7 %), България (34,4 %), Португалия (29,2 %), Литва (25,3 %) и Гърция (24,6 %). Рискът от бедност на работещите остава висок за работниците на пълно работно време в някои държави членки, особено в Люксембург (11,8 %), Румъния (11,2 %), Италия и Испания (10,9 %), което означава, че в някои държави работата не винаги е гаранция за избягване на бедността.

Като цяло дълбочината на бедността поради ниски доходи продължава да бъде голямо предизвикателство. Увеличението на дълбочината на бедността през 2018 г. (24,6 % спрямо 24,1 % през 2017 г.) отразява влошаване на ситуацията въпреки положителното развитие в някои държави членки. Увеличения бяха отчетени в Унгария (+7,4 процентни пункта), Обединеното кралство (+4,8 процентни пункта), Кипър (+3,5 процентни пункта), Хърватия (+2,9 процентни пункта), Люксембург (+2,6 процентни пункта), Белгия (+1,5 процентни пункта), Естония (+1,2 процентни пункта) и Германия (+1,1 процентен пункт). Това сочи, че в тези страни бедните хора се отдалечават от прага на бедност. Обратно, положително развитие може да се отчете в Испания (-3,9 процентни пункта), България (-3,6 процентни пункта), Ирландия (-3,0 процентни пункта), Португалия (-2,5) и Словения (-2,1 процентни пункта).

За хората с увреждания е много по-вероятно да бъдат изложени на риск от бедност или социално изключване, отколкото за хората без увреждания. През 2018 г. 29,3 % от лицата с увреждания в ЕС са били изложени на риск от бедност или социално изключване (т.е. същият дял като през 2017 г.) спрямо 19 % от лицата без увреждания¹²², което показва увеличена разлика от 10,3 процентни пункта. Степента на сериозност на увреждането е важен разяснителен фактор, като 36,2 % от лицата със сериозна степен на увреждане на възраст 16 и повече години в ЕС през 2017 г. са били изложени на риск от бедност или социално изключване спрямо 26,3 % от лицата с умерена степен на увреждане и 19 % от лицата без увреждания.

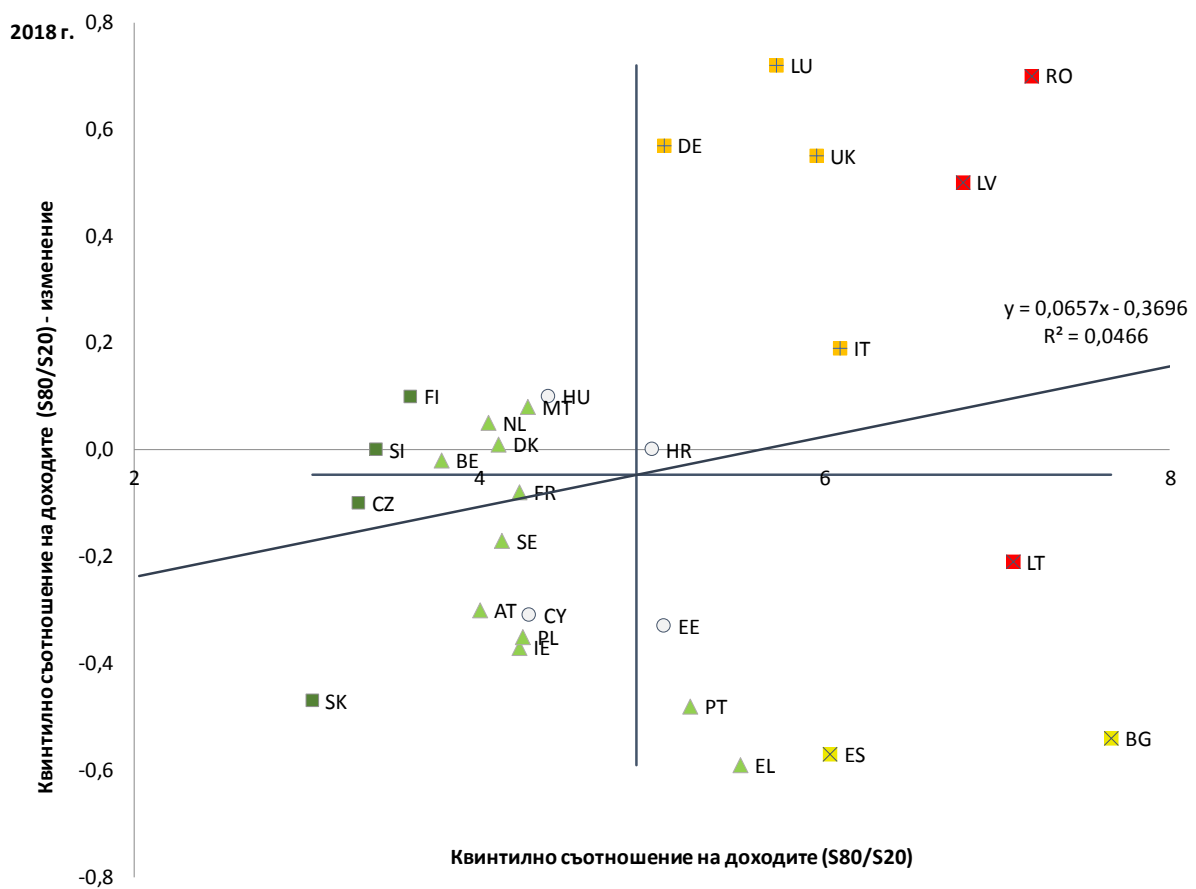
Неравенството по отношение на доходите се задържа на високи равнища. Делът на доходите на 40-те процента от населението с най-ниски доходи е останал около 21 % през 2018 г., което отразява сходен ръст на доходите като за цялото население. Въпреки това увеличението на дела на доходите на 20-те процента от домакинствата с най-високи доходи надвишава по значение този положителен ефект, вследствие на което като цяло неравенството по отношение на доходите остава на равнища, които все още

¹²² EU-SILC (2018 г.)¹ лица, изложени на риск от бедност или социално изключване, по степен на ограниченост при извършването на действия, пол и възраст [hlth_dpe010].

са по-високи от равнищата преди кризата, като съотношението S80/S20 се е увеличило на 5,17 през 2018 г. спрямо 5,08 през 2017 г. Въпреки че все още са над средните стойности за ЕС, някои държави членки показват признаци на сближаване (Гърция, Испания, България, Литва и Португалия). Някои други държави членки (Люксембург, Германия, Обединеното кралство, Италия) регистрират увеличения, включително държави със значително над средните равнища (Румъния, Латвия).

Фигура 69: Неравенството по отношение на доходите в ЕС остава стабилно като цяло, въпреки че в някои държави членки се е увеличило.

Квинтилно съотношение на доходите и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели).



Източник: Евростат, SILC. Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2017 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

Разходите за социална закрила¹²³ се увеличиха в реално изражение по-малко от БВП през 2016 г. в повечето държави членки, но продължава да има големи

¹²³ Тук се разглеждат само разходите за обезщетения за социална закрила (т.е. са изключени административните разходи и други разходи).

разлики¹²⁴. В реално изражение разходите за социална закрила са се увеличили в 23 държави членки от 2015 г. до 2016 г., а са намалели в 5 държави членки¹²⁵. Структурното преориентиране на разходите (към пенсии за възраст и здравеопазване) се потвърждава през 2016 г. (отчасти отразявайки демографските промени)¹²⁶. Като цяло разходите за обезщетения за безработица продължиха да спадат през 2016 г., тъй като икономическата среда се подобри. Като дял от БВП разходите за социална закрила всъщност са се увеличили само в 9 държави членки, докато в 17 са намалели, а в 2 са останали стабилни. През 2016 г. между държавите членки все още се наблюдават големи различия в разходите за социална закрила както по отношение на разходите на глава от населението, така и като процент от БВП. Разходите за социална закрила като процент от БВП са най-високи във Франция (32,1 %), Финландия (31,3 %) и Дания (29,8 %), а най-ниски — в Румъния (14,4 %), Литва (14,6 %) и Латвия (14,9 %).

Налице са значителни разлики между държавите членки, що се отнася до развитието на въздействието на социалните трансфери (различни от пенсии) върху бедността. Въздействието на социалните трансфери намаля в някои държави членки (напр. Белгия, Чехия, Дания, Финландия, Швеция, Латвия, Люксембург и Обединеното кралство). Обратно, през 2018 г. бяха регистрирани значителни увеличения за България (+5,6 процентни пункта), Гърция (+4,4 процентни пункта), Унгария (+2,4 процентни пункта) и Италия (+2,2 процентни пункта). На фигура 70 се вижда, че до известна степен има сближаване, тъй като в държавите членки с по-ниски равнища се отчитат по-бързи темпове на увеличение на въздействието на трансферите върху намаляването на бедността. Цялостният резултат зависи от подобряването на условията на пазара на труда (и свързаните с това промени в характеристиките на лицата, изложени на риск от бедност), както и от промените в адекватността и обхвата на обезщетенията, включително факта, че обезщетенията понякога изостават от общото увеличаване на доходите¹²⁷.

¹²⁴ Въз основа на данни на Европейската система за интегрирана статистика на социалната закрила (ESSPROS) за 2016 г.

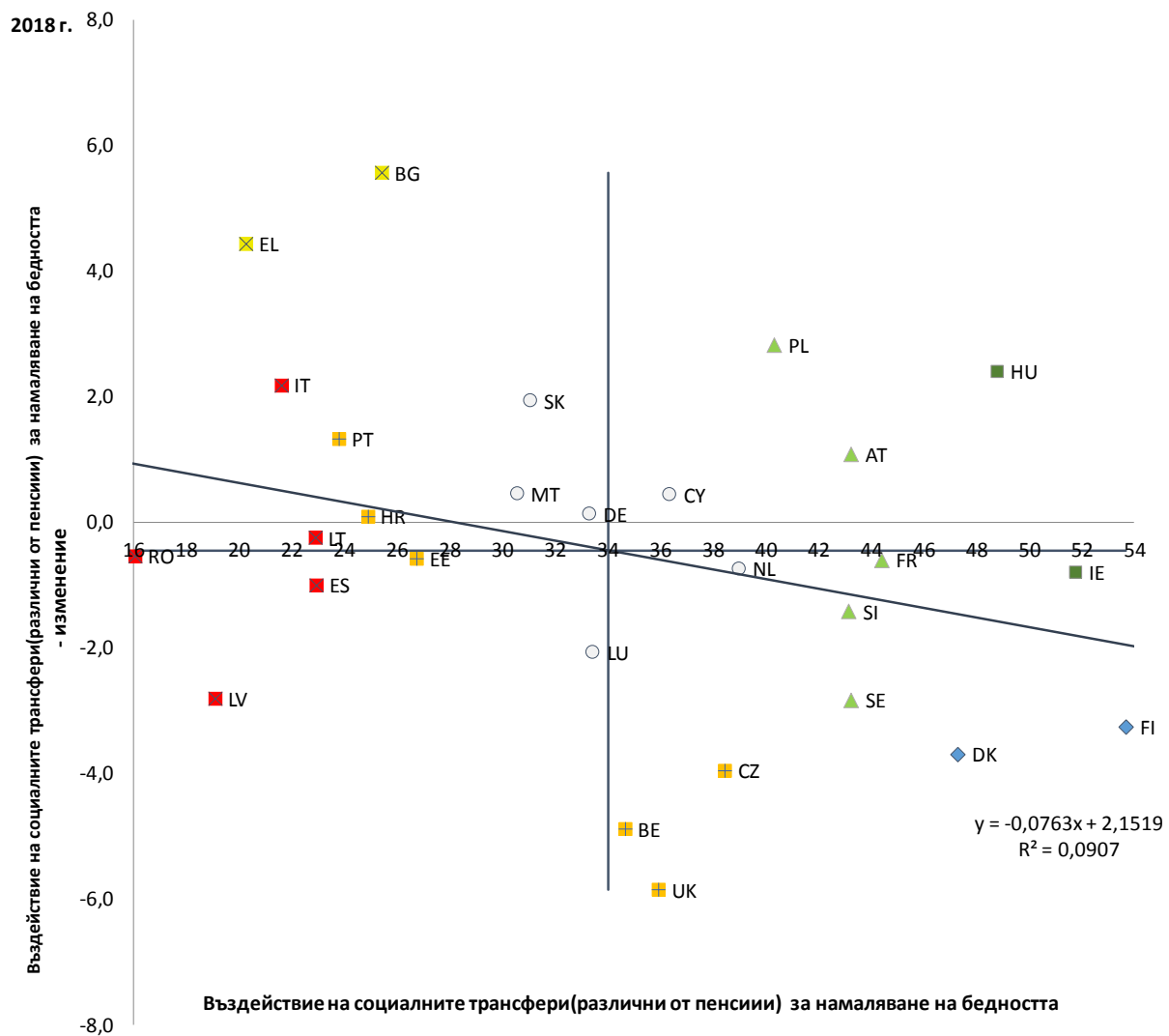
¹²⁵ Като са увеличили в 22 държави членки (и са намалели в 6), когато се разгледат в евро на глава от населението.

¹²⁶ Вж. също Европейска комисия, 2019 г., „Заетост и социално развитие в Европа. Годишен преглед за 2019 г.“ Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз.

¹²⁷ За подробен анализ вж. Labour Market and Wage Developments in the EU, 2019 (Развитие на пазара на труда и на заплащането в ЕС, 2019 г.).

Фигура 70: Въздействието на социалните обезщетения върху намаляването на бедността намалява в някои държави членки.

Въздействие на социалните трансфери (различни от пенсии) върху намаляването на бедността и годишно изменение (водещ показател от набора от социални показатели).



Източник: Евростат, SILC. Период: равнища за 2017 г. и годишни изменения по отношение на 2016 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

Самостоятелно заетите лица и работниците с нестандартна форма на заетост понасят по-голяма икономическа несигурност с ограничен достъп до социална закрила¹²⁸. През 2019 г. самостоятелно заетите лица нямаха достъп до защита срещу безработица в десет държави, задължителна здравна защита – в три държави, и защита

¹²⁸ Тази тема е частично засегната и в раздел 3.3.

срещу трудови злополуки и професионални наранявания – в десет държави.¹²⁹ Работниците с нестандартна форма на заетост обикновено формално са обхванати от повечето схеми за социални обезщетения като лицата на стандартни договори, макар това често да не се отнася за някои категории работници (напр. спорадично наетите и сезонните работници, работниците на повикване и лицата, наети по договори чрез агенции за временна заетост, граждански договори или договори без задължение за определен брой часове, често са изключени от съответните схеми). Като цяло в почти всички държави членки бяха установени повече или по-малко обременителни пречки за работещите с нестандартна форма на заетост и самостоятелно заетите лица по отношение на реалния обхват, а именно способността да натрупат и да получат адекватни права в случай на нужда (свързани с минимални осигурителни периоди, период на чакане, липсата на възможности за прехвърляне на правата за социална закрила).

Запазването и прехвърлянето на придобитите права към друга схема при преходи от едно работно място към друго продължава да е трудно. С промените в сферата на труда тази гъвкавост придобива по-голяма важност и липсата на възможности за прехвърляне може да попречи на динамиката на пазара на труда и на постигането на съответствия между търсенето и предлагането на работна сила. За работниците, които сменят сектори или форми на заетост, липсата на разпоредби затруднява прехвърлянето в поне четири държави членки, а изключително високите разходи и различаващите се правила, ръководещи различните схеми, също са набелязани като пречки за осъществяването на такъв преход в няколко държави членки. И накрая, липсата на прозрачна информация за социалноосигурителните права пречи на хората в много държави да вземат информирани решения. Докато обща информация за схемите за социална закрила не е налична само в пет от всички държави членки, персонализирана информация има само в около половината от тях (например симулация относно пенсиите е осигурена в Белгия, Германия, Италия, Франция, Испания, Обединеното кралство и Полша).

Макар че във всички държави членки са въведени схеми за минимален доход, тяхната адекватност варира значително и като цяло намалява. Схемите за минимални доходи следва да съчетават подходящо ниво на подпомагане на доходите с достъп до стоки и услуги за подкрепа и стимули за (ре)интегриране на пазара на труда за онези, които могат да работят, както е подчертано и в Европейския стълб на социалните права. В Съвместния доклад за заетостта за 2018 г. беше представен подробен сравнителен анализ на основните характеристики на системите за минимални доходи в ЕС, основан на резултатите от сравнителния анализ, направен в рамките на Комитета за социална закрила (КСЗ).¹³⁰ Макар че анализът остава валиден като цяло, настоящият раздел представя актуализация на инициативата. Адекватността на обезщетенията за гарантиране на минимален доход може да се измери чрез сравняване на дохода на получателите им с националния праг на бедността (като показател за постигнатия от схемите ефект на облекчаване на бедността, дължаща се на ниски

¹²⁹ Данните в този и в следващите абзаци се основават на актуализацията от 2019 г. на „Оценка на въздействието, придружаваща предложението за препоръка на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила“, Европейска комисия, SWD(2018) 70 final.

¹³⁰ Вж.карте 1. То се съсредоточава върху обезщетенията за гарантиране на минимален доход за дееспособното население в трудоспособна възраст, което не работи и няма право на социалноосигурителни обезщетения или е с изчерпани права на такива обезщетения.

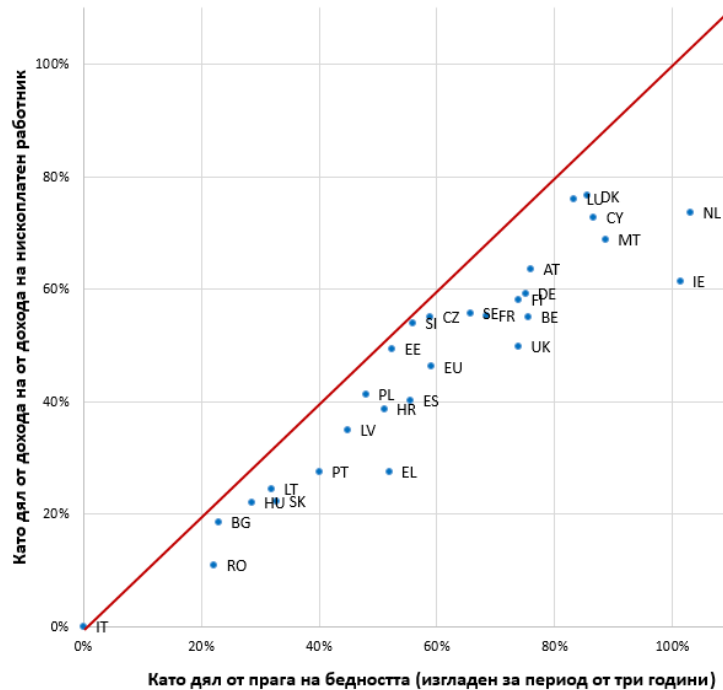
доходи) и с дохода на нископлатен работник¹³¹ (с което да се даде индикация за активизиращия ефект и потенциалните демотивиращи ефекти на схемите). И по двата показателя се отбелязват сходни резултати, що се отнася до адекватността на минималния доход в държавите членки през данъчната 2017 г.¹³² (фигура 71). Адекватността е била най-висока в Нидерландия и Ирландия, където равнището на обезщетенията на едночленните домакинства през 2017 г. е надвишило с над 100 % националния праг на бедност поради ниски доходи (определен на 60 % от националния медианен приравнен разполагаем доход). В долния края на скалата адекватността на минималния доход в България и Румъния е под 20 % от прага на бедността или малко над 20 % от дохода на нископлатен работник през 2017 г. Между 2016 г. и 2017 г. адекватността на минималните доходи остана стабилна или леко намаля като средна стойност в сравнение с националния праг на бедността във всички държави членки, с изключение на Гърция (където се увеличи значително), Малта, Белгия и Ирландия. Промените в адекватността — когато се измерва в сравнение с нетния доход на нископлатен работник — са положителни само в Гърция, Малта, Белгия, Франция и Нидерландия.

¹³¹ В рамката за сравнителен анализ „нископлатен работник“ се определя като лице, което получава 50 % от средната брутна заплата за страната.

¹³² Показателите се базират на най-новата налична информация в модела на ОИСР на данъчните и осигурителните системи. Не е налична информация за Кипър. Информацията за Италия и Гърция не включва нововъведените схеми за минимален доход и те не са включени в този анализ.

Фигура 71: Адекватността на подпомагането на минималните доходи се различава значително в различните държави членки.

Нетен доход на получателите на минимален доход като % от прага на риска от изпадане в бедност (изгладен за период от три години) и от дохода на нископлатен работник (данъчната 2017 г.)



Източник: Евростат, ОИСР.

Забележки: Графиките се отнасят до несемейни лица без деца. Нетните доходи на получателя на минимален доход могат да включват и други видове обезщетения (напр. обезщетения за жилищно настаняване), различни от минималния доход. Информацията за Италия не включва нововъведената схема за минимален доход, тъй като тя все още не беше въведена до 2017 г. Най-актуалната налична информация за праговете на бедност, дължаща се на ниски доходи, за Ирландия, Словакия и Обединеното кралство е от данъчната 2016 година. Разглежданият нископлатен работник получава 50 % от средната работна заплата и работи на пълно работно време.

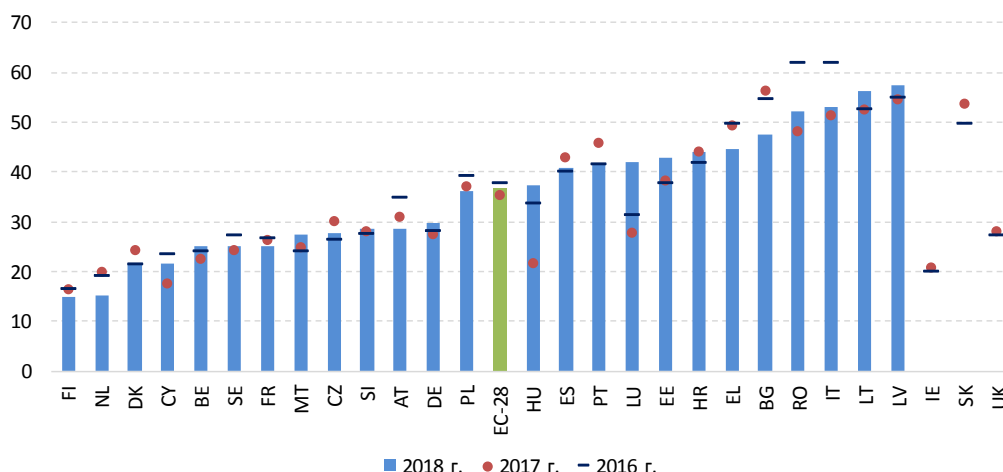
Обхватът на социалните обезщетения също оказва влияние върху резултатите от тях. Могат да се наблюдават големи различия в дела на хората, които получават обезщетения. Процентът на лицата, получаващи обезщетения, с който се измерва делът на лицата в трудоспособна възраст (на възраст 18—59 години), получаващи каквито и да е обезщетения (различни от обезщетения за старост), от изложеното на риск от бедност население, показва диапазон от 44,2 % в Италия до 97,8 % в Дания, като средната стойност за ЕС-28 е 65,9 %.

Обезщетенията за гарантиране на минимален доход показват по-малка адекватност в сравнението с дълбочината на бедността поради ниски доходи в домакинствата с нисък интензитет на икономическа активност. Относителната медианна разлика в риска от изпадане в бедност за населението в трудоспособна възраст (18—64 г.) се е увеличила през 2018 г. (от 26,9 % през 2017 г. на 27,5 %), и е достигнала още по-висока стойност — 36,8 %, за лицата, живеещи в (почти) безработни домакинства (спрямо 35,5 % през 2017 г. и 37,8 % през 2016 г.). Най-високите разлики между медианния доход на тези лица и прага на риска от изпадане в бедност са

регистрирани в Латвия, Литва, Италия и Румъния (където през 2018 г. са регистрирани увеличения) и в България (където, обратно, има намаление с 9 процентни пункта).

Фигура 72: Относителната медианна разлика в риска от изпадане в бедност по отношение на почти безработните домакинства отново нараства.

Относителна медианна разлика в риска от изпадане в бедност за почти безработните домакинства, 2016—2018 г.

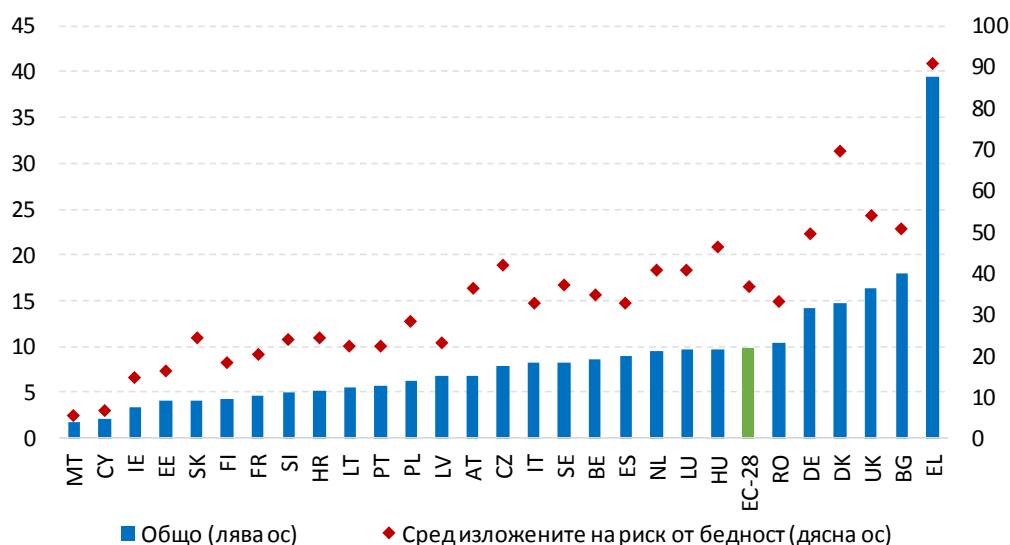


Източник: Собствено изчисление на база на данни от Евростат, SILC. Няма налични данни за Ирландия, Словакия и Обединеното кралство към 2 декември 2019 г.

През 2018 г. делът на домакинствата с прекомерни жилищни разходи е достигнал най-ниското си равнище от 2010 г. насам. Въпреки това един на всеки десет европейци живее в домакинство, в което жилищните разходи представляват значителна тежест (повече от прага на прекомерните разходи от 40 % от разполагаемия доход). Разходите за жилищно настаняване остават много високи в Гърция (близо 40 % от домакинствата са изправени пред прекомерни жилищни разходи). Равнищата в България, Обединеното кралство, Дания, Германия и Румъния са над средните за ЕС, докато в Естония, Франция, Финландия, Кипър, Малта и Словакия по-малко от 5 % от домакинствата съобщават, че имат прекомерни жилищни разходи. По-бедните домакинства са по-изложени на проблеми, свързани с достъпността на цените, като наемателите също са засегнати в по-голяма степен от този проблем. Всъщност 36,7 % от по-бедните домакинства и 26 % от наемателите са изправени пред прекомерни жилищни разходи.

Фигура 73: Прекомерните жилищни разходи засягат значителен дял от населението, по-специално сред лицата, изложени на риск от изпадане в бедност.

Процент от населението, живеещо в домакинства, в които общите жилищни разходи представляват повече от 40 % от общия разполагаем доход на домакинството, 2018 г.



Източник: Евростат, SILC.

Делът на живеещите в жилища с изключително лоши условия като цяло остава стабилен през 2018 г. Той обаче намалява в държавите членки от Централна и Източна Европа, където проблемите с качеството на жилищата са по-силно изразени. Въпреки това подобрение, приблизително всеки седми европеец все още живее в жилище с течаш покрив, влажни стени, подове или основи, или гниеши прозоречни рамки или под. Тези проблеми засягат предимно наемателите, включително тези в социални жилища. Макар и като цяло нисък (1,9 % през 2018 г.), делът на населението, което не разполага нито с вана, нито с душ в жилището си, достига 25,6 % в Румъния и е над 8 % в България, Латвия и Литва. Делът на децата под 18 години, живеещи при изключително лоши жилищни условия, все още е по-висок, отколкото за цялото население, като 6,1 % от децата живеят в неподходящи жилища, в сравнение с 4 % от общото население.

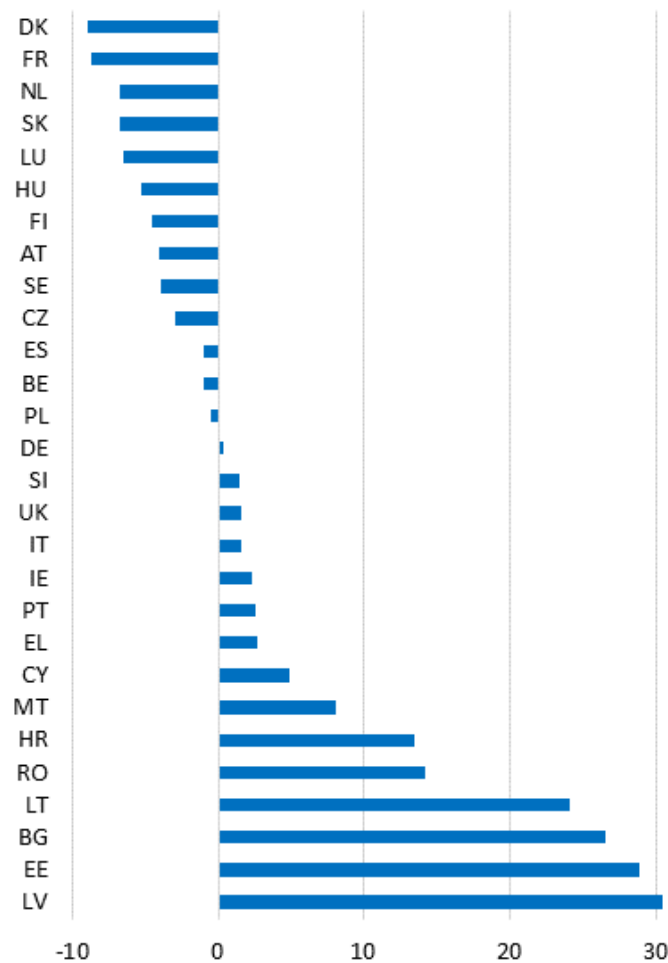
Като най-крайна форма на изключване от жилищно настаняване бездомничеството се е увеличило през последното десетилетие в редица държави членки. Единствено във Финландия бездомничеството е намаляло значително, докато в три държави се наблюдава смесена картина (Хърватия и Полша) или стабилизиране при бездомничеството през последните години (Португалия)¹³³. Бездомничеството продължава да бъде предимно градско явление, като натискът на жилищния пазар се очертава като определящ фактор за ръст при бездомничеството през последните години в повечето държави — членки на ЕС. Това включва няколко неблагоприятни развития, като например: увеличение на цените на жилищата и наемите, недостиг на жилища на достъпни цени, промени в законите за наемните правоотношения, ограничени или намалени публични инвестиции в обществени и/или социални жилища, намаления на жилищните надбавки. При все това има и други неблагоприятни фактори за

¹³³ Европейска мрежа за социална политика, 2019 г.

увеличаването на броя на бездомните, в това число бедността, нарастващата безработица, неподходящия и/или труден достъп до системи и услуги за подкрепа и нарастващата имиграция. На индивидуално равнище някои фактори влияят на уязвимостта към бездомничеството, като например психични заболявания или наркотична зависимост, или проблемни отношения в семейството (разпадане или насилие в семейството, смърт на съпруг/съпруга).

Фигура 74: Рискът от изпадане в бедност или социално изключване за по-възрастните хора постоянно намалява в много държави членки.

Процент на населението на възраст 65 и повече години, изложено на риск от бедност или социално изключване, спрямо средното равнище за ЕС, 2018 г.



Източник: Евростат, EU-SILC.

Пенсионните доходи предоставят на по-възрастните хора относителна защита срещу риска от изпадане в бедност. На равнище ЕС дялът на лицата, изложени на риск от бедност (ИРБ), при по-възрастните хора е по-нисък, отколкото за хората в трудоспособна възраст (съответно 15,9 % и 16,5 % през 2018 г.). През последното десетилетие това съотношение се промени в обратна посока в сравнение с периода преди кризата, което донякъде се обяснява с факта, че кризата намали средните равнища на реалния разполагаем доход на домакинствата в почти всички европейски държави, особено на хората в трудоспособна възраст, докато пенсиите останаха по-неподатливи. При все това дялът на понасящите тежки материални лишения сред по-

възрастните хора също намаля (от 7,5 % през 2008 г. на 4,7 % през 2018 г.), което сочи, че общото намаление на бедността и социалното изключване не е било само относителен ефект. Рискът от изпадане в бедност и от социално изключване за по-възрастните хора стабилно намалява в повечето държави членки. Като цяло през 2018 г. броят на лицата на възраст 65 години или повече, изложени на риск от бедност или социално изключване, е намалял с 1,3 милиона души в сравнение с периода преди кризата (2008 г.). Общото подобрене прикрива отчетливите различия между държавите членки, като е налице значително намаляване на риска от изпадане в бедност или социално изключване сред възрастните хора в Кипър (-25,8 процентни пункта от 2008 г. насам), България (-20,4 процентни пункта), Румъния (-16,6 процентни пункта) и Обединеното кралство (-8,3 процентни пункта) и значително увеличение в Естония (+6,5 процентни пункта) и Люксембург (+6,7 процентни пункта).

Особена загриженост обаче поражда положението на по-възрастните жени, тъй като всяка пета жена на възраст 65 или повече години в ЕС е изложена на риск от бедност или социално изключване. През 2018 г. дялът на ИРБИ при жените беше от около 10 % в Дания, Франция и Нидерландия до около 50 % в България и в балтийските държави. Най-големи разлики между половете по отношение на процента на ИРБИ бяха отчетени в Литва (19,4 процентни пункта), Естония (17,2 процентни пункта) и България (15,8 процентни пункта). По-възрастните жени имат по-ниски доходи от по-възрастните мъже: през 2017 г. отношението на медианните доходи за по-възрастните жени беше с 6 процентни пункта по-ниско от това за мъжете в ЕС в сравнение по-младите лица от същия пол (89 % за жените и 95 % за мъжете). Следователно жените имат по-ниски доходи не само през трудовия си живот, но също и когато се пенсионират, което допринася за неравенството между половете по отношение на доходите в напреднала възраст.

Средно в ЕС хората на възраст 65 или повече години имат малко по-ниски доходи, отколкото по-младите възрастови групи. През 2018 г. медианният разполагаем доход на хората на възраст 65 или повече години беше 91 % от доходите на по-младото население. Общо отношението на медианните приравнени доходи беше под 75 % в пет държави (Чехия, Малта, Литва, Латвия и Естония) и под 80 % в други пет държави (Белгия, България, Дания, Кипър и Хърватия). Обратно, през 2018 г. по-възрастните мъже в шест държави членки (Люксембург, Гърция, Франция, Испания, Унгария, Италия) и по-възрастните жени в две държави членки (Люксембург и Франция) имаха по-висок медианен доход в сравнение с тези на възраст под 65 години.

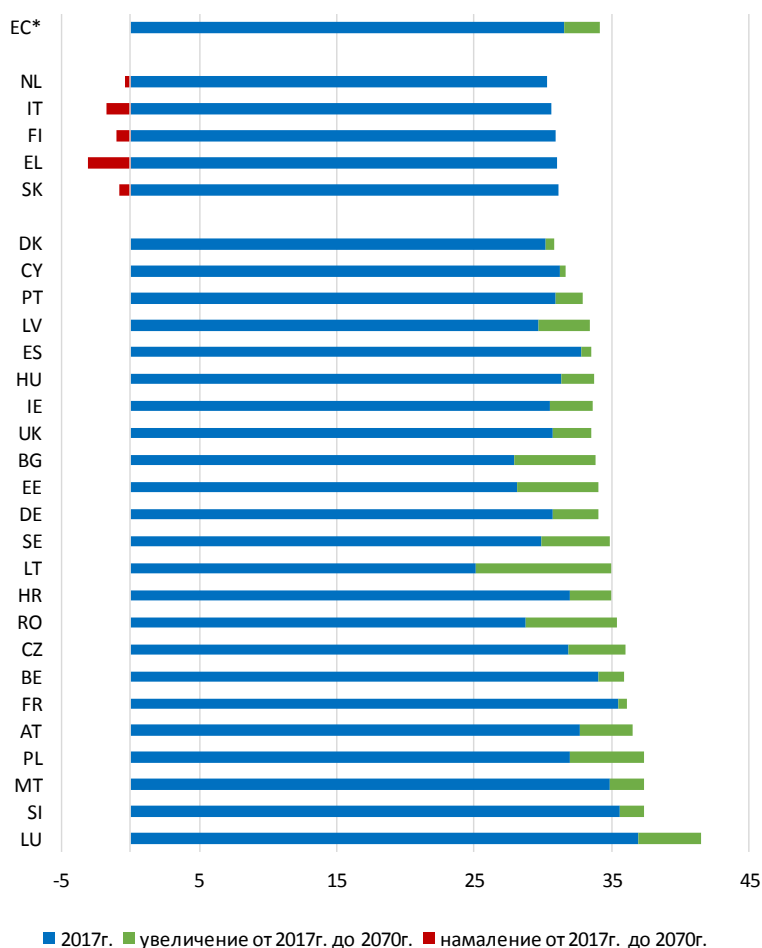
Докато средно пенсиите възлизат на повече от половината от трудовия доход към края на трудовия стаж, капацитетът на пенсиите да заместят доходите варира значително между отделните държави членки. През 2018 г. агрегираният коефициент на заместване в ЕС беше средно 58 % при значителни разлики между отделните държави. Коефициентът варира от 33 % в Ирландия, близо 40 % в Латвия и Литва и 41 % в България и Естония до 86 % в Люксембург.

С оглед на предизвикателството, свързано с увеличаването на очакваната продължителност на живота, и на това, че трудовият живот започва по-късно, е необходимо адаптиране на пенсиите. Третият релевантен аспект на адекватността на пенсиите, в допълнение към намаляването на бедността, дължаща се на ниски доходи, и заместването на дохода, е продължителността на пенсионния период. Предизвикателството се състои в това да се гарантира поддържане на доходите и защита от бедност през периода на пенсиониране, който ще се удължава при

удължаваща се очаквана продължителност на живота. Хората трябва да разполагат с достатъчно време, докато работят, през което да спестяват и да се подготвят за по-продължителен период на пенсиониране. Очаква се коефициентът на възрастова зависимост да се увеличи от 1:3 (30,5) през 2018 г. на 1:2 (49,9) през 2050 г., достигайки 51,6 % през 2070 г. Очаква се до 2024 г. 11 държави членки да са изправени пред намаление на населението в трудоспособна възраст с над 3 % спрямо 2016 г.¹³⁴ В бъдеще очакваната продължителност на живота към момента на реалното излизане от пазара на труда, представена като дял от живота на възрастните, се очаква да нарасне в повечето държави членки. Понастоящем този дял варира от около една четвърт в Литва до над една трета в Люксембург. Прогнозите за 2070 г. сочат увеличение, като той ще варира от около 30 % в Нидерландия до доста над 40 % в Люксембург, като в повечето държави ще е около 35 %. Държавите, за които се прогнозира малки промени, са онези, които приеха правила, които обвързват законоустановената пенсионна възраст с очакваната продължителност на живота.

Фигура 75: Очаква се повечето възрастни европейци да прекарват по-дълго време в пенсия.

Процент от живота на възрастните, прекаран в пенсия, 2017 г. и очаквана промяна към 2070 г.



Източник: Доклад за застаряването на населението, 2018 г.

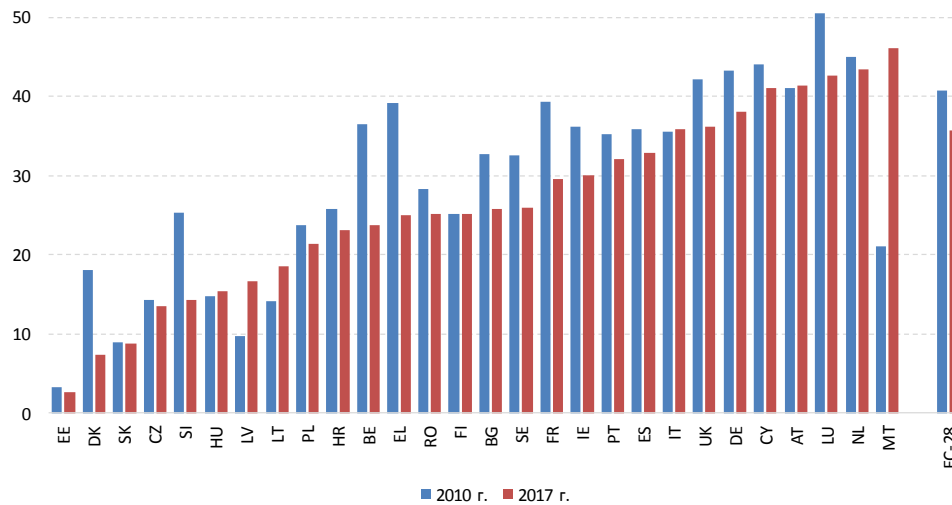
¹³⁴ Доклад за застаряването на населението, 2018 г., Европейска комисия.

В контекста на увеличаващата се законоустановена пенсионна възраст по-дългият трудов живот е от ключово значение за поддържането и подобряването на адекватността на пенсиите. Пенсионните (и данъчните) политики могат да предоставят на хората подходящите стимули за удължаване на техния професионален живот. Те могат да включват балансиране на имплицитното данъчно облагане/обезщетенията по отношение на пенсионирането, премиите и санкциите за пенсиониране след или преди възрастта за пенсиониране, както и да допускат съчетаване на пенсии и труд. В доклада за адекватността на пенсиите от 2018 г. се посочва, че що се отнася до стимулите в посока на по-висока пенсионна възраст, тези политики са по-важен фактор, отколкото политиките, насочени към началото на трудовия живот. Освен това политиките за края на трудовия живот, целящи да насърчат по-дълъг трудов живот, следва да бъдат придружени от мерки, които гарантират адекватни пенсии за лицата, които не могат да работят по-дълго. Целта следва да бъде защитата на възрастните хора от бедност и същевременно едно по-активно възрастно население с цел постигане на адекватно и устойчиво бъдеще.

Въпреки че идентичен професионален път при мъжете и жените би следвало да водят до сходни пенсии, разликата в пенсиите на мъжете и жените е доста голяма. Разликата в пенсиите между половете в ЕС е средно 35,7 % и намалява през последните години. Тя може да бъде анализирана с оглед на въпросите „*кой получава пенсия*“ (разликата в покритието) и „*каква е разликата между мъжете и жените*“ (разликата в пенсиите на пенсионерите). В повечето държави членки достъпът до публични пенсионни схеми е еднакъв за мъжете и жените, а разликите в покритието са незначителни: само 5 % по-малко жени имат достъп до пенсия в сравнение с мъжете. Въпреки това в държавите, които разчитат на подхода на социално осигуряване (т.е. с вноски въз основа на доходите от официална заетост) и в които има минимални прагове на вноските, разликите в покритието могат да бъдат по-големи. Разликата в пенсиите на пенсионерите показва разликата в средните пенсии за мъжете и жените и през 2017 г. варира между 1,1 % и 41,8 % в държавите членки. В Люксембург, Нидерландия и Малта разликата е най-голяма (над 40 %), докато най-малки са разликите в пенсиите между половете (под 10 %) в Естония, Дания и Словения. Макар и да са по-малки за новите пенсионери, от 2010 г. насам в много държави разликите продължават да са големи (от около 41 % през 2010 г. на 35,2 % през 2017 г.). Равните възможности за жените и мъжете за придобиване на пенсионни права зависят от пазара на труда и от пенсионните политики в подкрепа на равенството в кариерното развитие и доходите. При жените има по-малка вероятност да са трудово заети, отколкото при мъжете; а когато са трудово заети, те обикновено работят в по-ниско платени сектори, печелят по-малко, работят по-често на непълно работно време и следователно средно работят по-малко часове и имат по-кратки кариери. Всички тези фактори, взети заедно, водят до по-ниски социалноосигурителни вноски в пенсионната система и по-късно, при пенсионирането им, до по-ниски пенсионни права.

Фигура 76: В много държави членки все още съществуват значителни разлики в пенсиите на мъжете и жените.

Разлика в пенсиите между половете (в %), пенсионери на възраст 65—79 г., 2010 г. и 2017 г.



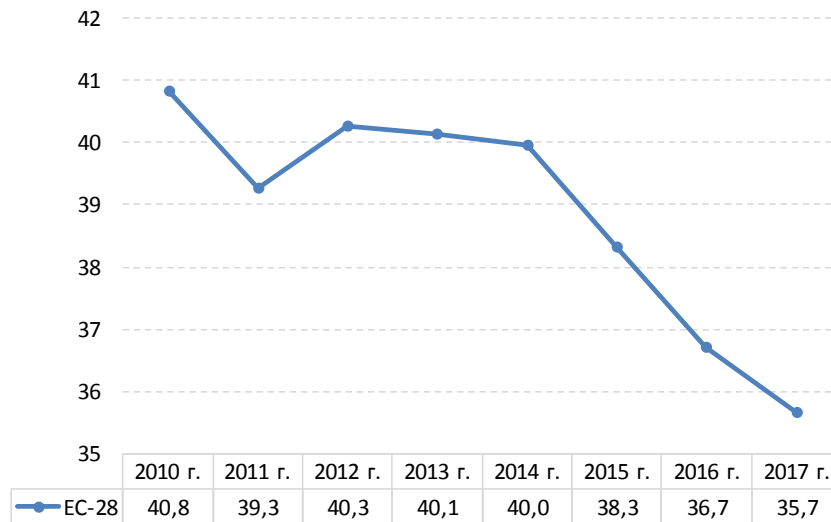
Източник: Евростат. Статистически данни на Общността за доходите и условията на живот (EU-SILC). Данните са сортирани по данни за 2017 г.

Средно по-възрастните жени са изложени на по-голям риск от бедност или социално изключване в сравнение с мъжете. Жените обикновено започват да получават пенсия на малко по-ранна възраст и живеят 3—5 години по-дълго от мъжете. Въпреки че жените средно получават по-ниски пенсии, те ги получават в продължение на по-дълъг период от време. Вследствие на това възрастните жени са изложени на по-голям риск от бедност в сравнение с мъжете: над 20 % от жените на възраст над 64 години са изложени на риск от бедност или социално изключване в сравнение с 15 % от мъжете през 2017 г. в ЕС.

Пенсионните системи успяват да намалят неравенството между половете, но само в ограничена степен. Разликата между половете по отношение на пенсиите в ЕС е почти два пъти по-голяма от разликата в заплащането на жените и мъжете (която през 2017 г. е била 16,3 %). Елементите на преразпределение при пенсиите и в данъчните системи, както и пенсионните кредити за периоди на безработица, свързани с дейности за полагане на грижи, до известна степен намаляват разликата между половете по отношение на доходите на пазара на труда. Така например в почти всички държави членки на жените се предоставят пенсионни права за грижите за деца при спазване на определени условия. Освен това на преживелите съпрузи могат да се отпускат наследствени пенсии.

Фигура 77: През последните години разликата в пенсиите на мъжете и жените постоянно намалява.

Разлика в пенсиите между половете, пенсионери на възраст 65—79 г., 2010—2017 г., ЕС-28

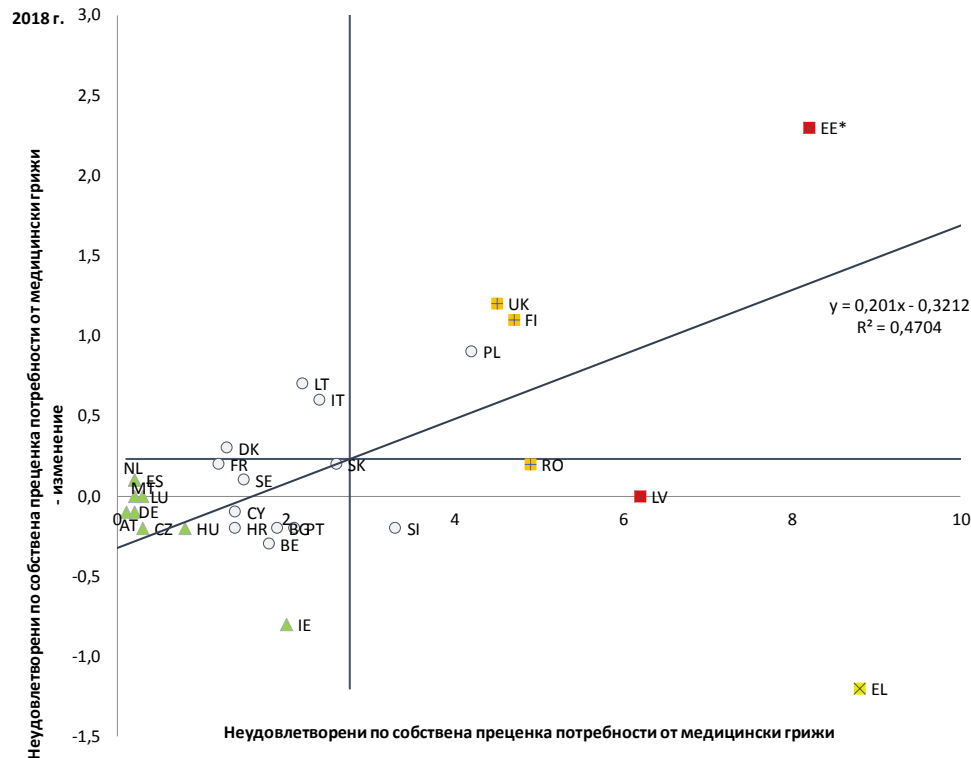


Източник: Евростат. EU-SILC. Следва да се вземат предвид ограниченията на показателя.

Налице е напредък по отношение на премахването на разликите в пенсиите през последните години и има положителни тенденции, които ще доведат до резултати за бъдещите пенсионери. На пазара на труда има повече жени, откогато и да било преди. Освен това новите кохорти жени, които са пенсионери, са средно по-образовани, отколкото настоящите кохорти пенсионери. Като цяло висшето образование върви ръка за ръка с по-голяма връзка с пазара на труда, повече години заетост, по-високи доходи и, в крайна сметка, по-добър осигурителен стаж.

Фигура 78: Равнището на неудовлетворените по собствена преценка потребности от медицински грижи се запазва като цяло стабилно в повечето държави от ЕС.

Неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи (водещ показател от набора от социални показатели)



Източник: Евростат, SILC. Период: равнища за 2018 г. и годишни изменения спрямо 2017 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Данните за Естония са преобразувани, за да се вметят в графиката (действително равнище 16,4 %, промяна +4,6 %). Легендата е представена в приложението.

При дела на населението с неудовлетворени по собствена преценка потребности от здравни грижи все още се наблюдават големи разлики между държавите членки, като са налице признаци за увеличаване на разликите.¹³⁵ За разлика от предходните години, се наблюдава положителна корелация между равнището и промените при незадоволените потребности от медицински грижи, което означава, че в държавите, в които неудовлетворените по собствена преценка потребности за най-големи, е отбелязано сравнително по-високо увеличение през последния период (фигура 78). В някои държави членки разходите и времето за чакане остават важни пречки пред достъпа до здравеопазване. Въпреки това през 2018 г. делът от населението на ЕС с

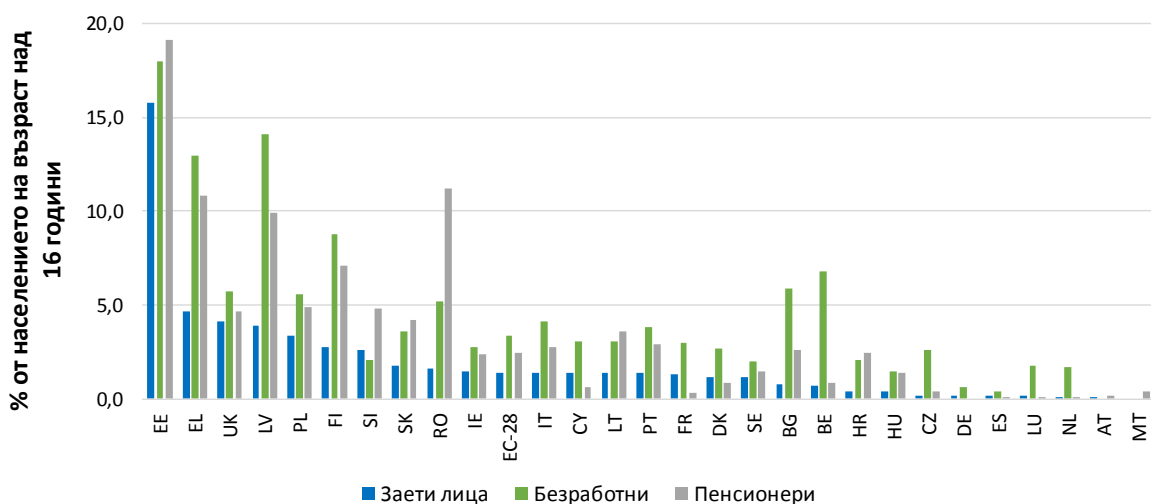
¹³⁵ Понятието „неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи“ се отнася дособствената преценка на дадено лице дали се е нуждаело от преглед или лечение във връзка с конкретен вид медицински грижи, но не ги е получило или не ги е потърсило поради следните три причини: „финансови причини“, „списък на чакащи“ или „прекалено далече“. „Медицински грижи“ се отнася за отделните здравни услуги (медицински преглед или лечение, с изключение на зъболечението), предоставяни от лекари или равностойни специалисти или под прекия им надзор в рамките на националните системи за здравеопазване (определение на Евростат). Проблемите, които хората съобщават при получаването на грижи, когато са болни, могат да отразяват пречките пред получаването на грижи.

неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински грижи поради твърде високите разходи, твърде дългото време за чакане или разстоянието средно остана до-голяма степен стабилно на равнище от 2 %. Делът на хората, които съобщават за трудности при достъпа до медицински грижи, все още е надвишава 5 % в Гърция, Латвия и Естония, като в Румъния и Финландия той е близо до този праг. През 2018 г. най-осезаемите увеличения бяха регистрирани за Естония, Финландия и Обединеното кралство.

Статусът по отношение на активността също може да има важна роля за обясняване на проблематичния достъп до медицински грижи в някои държави. Въпреки че в повечето държави не са отбелязани значителни различия според статуса на активност, в някои от тях е възможно безработните лица да срещат по-големи затруднения при достъпа до здравно обслужване (вж. фигура 79). В четири държави пенсионерите съобщават за най-високите неудовлетворени потребности от медицински грижи (Естония, Латвия, Гърция и Румъния).]

Фигура 79: Безработните и пенсионерите обикновено съобщават за проблем с достъпа до медицински грижи по-често отколкото заетите лица.

неудовлетворени по собствена преценка потребности от медицински преглед според статуса на активност (2018 г.)



Източник: Евростат [hlth_silc_13].

Средният брой на очакваните години живот в добро при възраст 65 години се увеличи още в ЕС. Понастоящем той е съответно 9,8 години за мъжете и 10,2 години за жените. Докато най-голяма продължителност на живота в добро здраве при възраст 65 години може да се очаква в Швеция, Малта, Ирландия и Испания (над 12 години и за двата пола), тя е особено ниска в Латвия, Словакия и Хърватия (около 5 години).

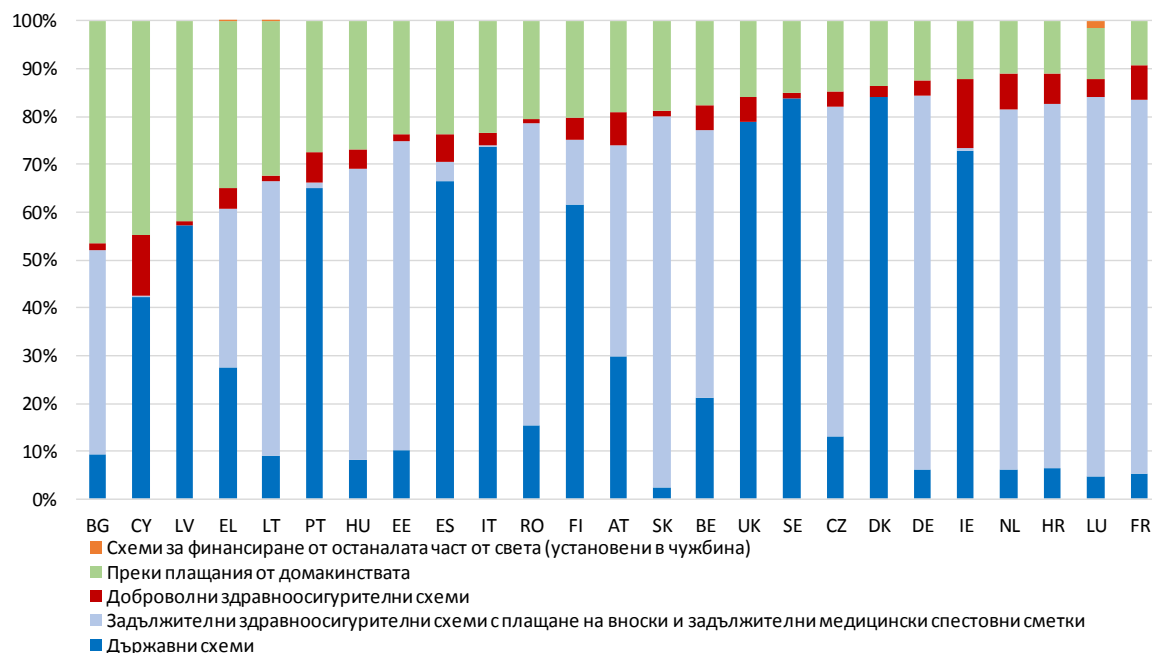
Здравните грижи се финансират чрез различни схеми, като относителното значение на всяка схема варира между отделните държави членки. През 2017 г. преките плащания¹³⁶, т.е. разходите на домакинствата за здравни грижи (включително

¹³⁶ „Преките разходи“ са директните плащания за стоки и услуги от първичните доходи или спестявания на домакинствата, когато плащането е направено от потребителя по време на покупката на стоките или

медицински стоки), които не се възстановяват по никаква схема или се плащат при споделяне на разходите с организирана схема, изчислени като дял от текущите здравни разходи, са били над 30 % в България, Гърция, Кипър, Латвия и Литва (фигура 80).

Фигура 80: Съществуват големи различия по отношение на плащането на разходите за здравеопазване в различни държави от ЕС.

Разходи за здравни грижи по източник на финансиране, 2017 г.



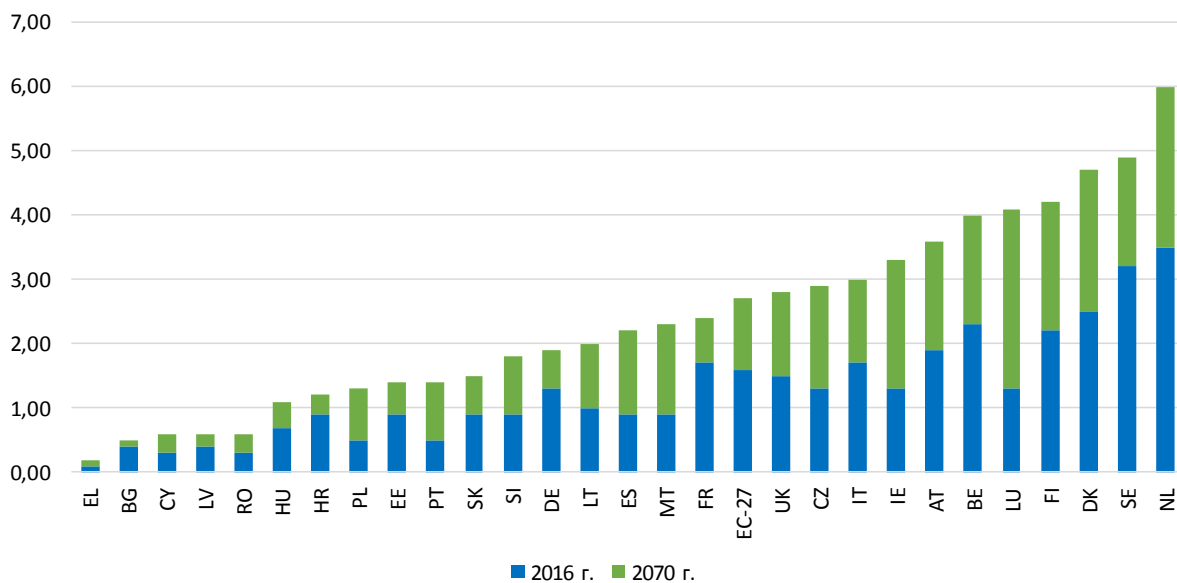
Източник: Евростат [hlth_shall_hf]. Забележки: Данните се събират в съответствие с Регламент (ЕС) 2015/359 на Комисията по отношение на статистиката за разходите и финансирането на здравното обслужване (наръчник за Системата на здравни сметки от 2011 г.).

Нуждите от дългосрочни грижи нарастват със застаряването на населението в ЕС и се очаква допълнително значително нарастване на тези нужди. Според прогнозите до 2070 г. броят на европейците на възраст над 80 години се очаква да се удвои, а коефициентът на възрастова зависимост (хора на възраст над 65 години спрямо тези на възраст 15—64 години) да се увеличи значително (вж. по-горе). Разходите за дългосрочни грижи се повишават по-бързо в сравнение с разходите за здравеопазване и пенсии. Очаква се публичните разходи в ЕС за дългосрочни грижи да нараснат до 2,7 % от БВП до 2070 г. при значителни разлики между отделните държави членки (вж. фигура Figure 81).

при ползването на услугите без възстановяване на платените суми или като споделени разходи с организирана схема.

Фигура 81: Поради застаряването на населението разходите за дългосрочни грижи се очаква да нараснат значително в повечето държави членки.

Прогнозни публични разходи за дългосрочни грижи като процент от БВП, през 2016 г. и през 2070 г.



Източник: Въз основа на данни от Доклада за застаряването на населението от 2018 г. Забележка: Референтен сценарий на Работната група по въпросите на застаряването.

За държавите членки, които по настоящем разчитат в значителна степен на неформални грижи, устойчивостта на дългосрочните грижи представлява сериозно предизвикателство. Кръгът потенциални лица, които могат да полагат неформални грижи, се свива тъй като заетостта сред жените нараства, хората имат по-малко деца и членовете на семейството живеят далеч един от друг. Съществуват предизвикателства и за наемането и задържането на лица за полагане на грижи в официалния сектор. Заетостта в сектора на дългосрочните грижи се характеризира с голям дял на работата на непълно работно време и временните договори, което намалява нейната привлекателност за хората, които навлизат на пазара на труда или които са в преход от едно работно място към друго.

3.4.2 Ответни мерки на политиката

С оглед на предприемането на действия за борба с бедността и социалното изключване реформите в редица държави членки са насочени към укрепване на подхода за активно приобщаване. Държавите членки признават ефективността на интегрираните подходи, които свързват адекватни доходи, активни мерки на пазара на труда, както и предоставянето на социални услуги. Двата механизма, които се установяват във все по-голяма степен в държавите, са единните пунктове за достъп за и обслужването „на едно гише“. Първият има за цел по-голямо възползване от услугите, докато вторият има за цел също така да подобри ефективността и ефикасността на услугите и интервенциите. Общините също могат да играят важна роля в този процес. В Чехия например, в контекста на проекта „Координиран подход към социално изолирани райони“, общините разработват междусекторни стратегии, които предполагат вертикална и хоризонтална координация на услугите. Понастоящем участват 48 общини, като броят им се очаква да достигне 70 през 2020 г. Създадените в Гърция общински центрове планират да прилагат подобен подход чрез разширяване на

обхвата на услугите за семейства и възрастни хора. Благодарение на Европейския социален фонд, основани на потребностите общностни социални услуги се разработват и въвеждат пилотно в 139 избрани маргинализирани общности в Румъния. Интегрираното предоставяне на услуги обикновено предполага персонализирани интервенции, които са насочени към нуждите на бенефициерите. Такъв персонализиран подход се прилага в 83 % от нидерландските общини, където се извършва оценка на нуждите чрез т.нар. „разговор на масата в кухнята“, обикновено в домовете на бенефициерите. Като цяло в повечето държави членки се прилагат интегрирани подходи за безработните лица, получаващите минимален доход или други групи, като например младежи, хора с увреждания, възрастни хора, бездомни, деца или жертви на домашно насилие. Важно е да се отбележи, че все повече държави членки разширяват обхвата на социалните услуги посредством консултации и съвети относно задължността.

В няколко държави членки промените в обезщетенията за населението в трудоспособна възраст са насочени към намаляване на бедността и неравенството по отношение на доходите. Италия въведе схема за минимален доход, съставена от два компонента: подпомагане на доходите както за неактивните лица (тези, които нямат право на обезщетение за безработица), така и за лицата с ниски доходи; и мерки за активизиране, обхващащи както службите по заетостта, така и социалните служби. Законът за бюджета за 2019 г. отпуска 23,5 млрд. евро (0,45 % от БВП) за финансирането на схемата за периода 2019—2021 г. Предвид мащаба и амбицията на мярката, тясното сътрудничество между социалните служби и публичните служби по заетостта е от решаващо значение за успеха на реформата. Други държави членки, като Испания и Латвия, планират нови мерки за рационализиране на съществуващите системи и подобряване на адекватността. Във Франция разширяването на съществуващата подкрепа за нископлатени работници може да се очаква да окаже положително въздействие върху неравенството по отношение на доходите. В Румъния, обратно, влизането в сила на Закона за минималния доход, приет през 2016 г., отново беше отложено и сега се планира за 2021 г. (стъпка назад в реформата на минималния доход, която преди беше обект на Специфична за държавата препоръка на Съвета).

В някои държави членки новите мерки, насочени към детската бедност, излизат извън рамката на подпомагането на доходите. Ирландия обяви нова многогодишна стратегия за благосъстоянието на децата, която обхваща равновесието между професионалния и личния живот на родителите, здравето на децата и пакет от мерки за справяне с бедността в ранна детска възраст. В Испания размерът на детските надбавки, предоставяни след проверка на доходите, е увеличен, наред с извършеното разширяване на съществуващите програми за подпомагане на благосъстоянието на децата, което обаче остава скромно в своя обхват. Въз основа на наскоро въведената от Литва универсална система за детски надбавки равнището на надбавките (както по отношение на универсалните части, така и на зависещите от дохода части) се очаква да нарасне допълнително през 2020 г. По подобен начин в Румъния извършеното значително увеличение на универсалната надбавка за дете (от 84 на 150 румънски леи, т.е. приблизително от около 18 на 31 евро; и в по-голям размер за децата с увреждания и децата под 2-годишна възраст) се очаква да има положително въздействие върху детската бедност, която обаче остава на много високи равнища.

Предприети са мерки за социално приобщаване на лицата с увреждания с цел допълване на политиките по заетостта и предотвратяване на бедността. В България законът за хората с увреждания влезе в сила на 1.1.2019 г., като цели

предоставянето на целенасочена подкрепа въз основа на оценка на индивидуалните потребности на хората с увреждания. Въведена бе нов вид месечна помощ, която зависи от степента на увреждане и е обвързана с прага на бедност. Естония увеличи обезщетенията за неработоспособност и надбавките за деца с увреждания. Тя също така положи усилия за опростяване на предоставянето на услуги за хора със специални психични потребности. Унгария увеличи заплащането за здравни грижи в домашни условия. Латвия увеличи обезщетението за специални грижи за деца с тежки увреждания и за възрастни с тежки увреждания от детството. В Малта правителството увеличи помощта за лицата с тежки увреждания и надбавките за деца с увреждания. Полша въведе фонд за солидарност за подпомагане на лицата с увреждания, изискващи дългосрочни грижи. Португалия увеличи надбавката за лица, полагащи грижи, и въведе програма за подпомагане на независимия живот. Словакия увеличи обезщетенията за полагане на грижи по отношение на неформалните грижи.

Редица държави членки разшириха обхвата на системите за социална закрила. Дания хармонизира доброволната осигурителната схема за безработица, предназначена за самостоятелно заети лица и работници с нетипична форма на заетост. Съгласно новия закон самостоятелно заетите лица и работниците с нестандартна форма на заетост са обхванати от системата за обезщетения при безработица съгласно същите принципи, които се прилагат за служителите. Франция е предоставила на самостоятелно заетите лица достъп до схемата за безработица при определени условия (съдебно прекратяване или производство по несъстоятелност по отношение на тяхната дейност). Ирландия е разширила обхвата на пенсиите за инвалидност и здравното обслужване, така че да включват самостоятелно заетите лица, и в момента, също както Малта, планира да включи самостоятелно заетите лица в схемата за безработица. Белгия е намалила периода на изчакване за самостоятелно заетите лица в случай на неработоспособност (обезщетения за болест) от един месец на 14 дни. [Португалия въведе стратегия за модернизирване, озаглавена „Социално осигуряване с Вас“, която включва иновативни цифрови инструменти за опростяване на достъпа на гражданите до информация и услуги в областта на социалното осигуряване.

Държавите членки предприеха стъпки за подобряване на достъпа до жилищно настаняване и справяне с бездомността. Много държави членки са приели национални, регионални или местни стратегии за интегрирани мерки за справяне с бездомничеството и изключването от жилищно настаняване. По-специално, все повече се признава значението на услугите за превенция и засиленото сътрудничество както на равнище политика, така и на равнище предоставяне на услуги. Във все по-голям брой държави членки се наблюдава преминаване към стратегии, поставящи в центъра въпроса за жилищното настаняване, при които се предлагат по-интензивни услуги заедно с постоянен достъп до жилищно настаняване. Такъв е случаят например с Финландия и Франция, които приеха дългосрочни стратегии за прилагане на подхода „Жилище преди всичко“ и за борба с бездомничеството. Някои държави членки, като например Ирландия и Малта, разглеждат проблема с бездомничеството в рамките на по-широки национални стратегии, насочени към недостига на финансово достъпни и социални жилища. През 2019 г. Литва актуализира своето законодателство за финансово достъпни и социални жилища. Като цяло обаче преобладаващият подход за предоставяне на услуги продължава да бъде моделът „готови за жилища“ или „модел на стълбата“, при който предоставената подкрепа има за цел да подпомага бездомните хора с техните нужди чрез различни форми на временно настаняване, докато бъде сметено, че те са способни да живеят самостоятелно. Механизмите за наблюдение не се

прилагат систематично за оценка на постиженията на стратегиите и все още няма достатъчно доказателства за ефективността на мерките. Равнището и адекватността на финансирането като цяло също са недостатъчни, за да отговорят на нуждите, а въздействието е ограничено. Налице са данни за положително развитие по отношение на адекватността на финансирането в някои държави членки (напр. Кипър, Люксембург, Малта, Словакия, Нидерландия), включително неотдавнашното увеличение на бюджетните средства за финансиране на услугите за борба с бездомничеството, увеличаването на инвестициите в постоянни жилища за семействата и социални жилища, както и поетите от градовете ангажменти за увеличаване на бюджетите за разработване на предоставянето на услуги за бездомните.

Редица държави членки предприемат реформи на пенсионните си системи, насочени към устойчивостта и адекватността, като обаче основно се съсредоточават върху един от тези аспекти. България, Естония, Франция, Латвия и Литва предприеха стъпки за повишаване на адекватността на пенсиите за старост и/или за промяна на тяхната индексация, за да отразят по-добре икономическото развитие. Естония е въвела мярка за постепенно премахване на няколко специални пенсионни режима за определени групи пенсионери. Дания, Малта и Португалия целят да подобрят устойчивостта на своите пенсионни системи чрез ограничаване на ранното пенсиониране и стимулиране на реинтеграцията на по-възрастните работници на пазара на труда. Белгия предприе стъпки, за да направи предпенсионната си схема с обезщетения от предприятията по-малко достъпна, а Малта въведе стимули за задържане на възрастните хора на работа през предпенсионните им години.

Някои държави членки въвеждат пакети за всеобхватни реформи в здравеопазването. От есента на 2018 г. Франция извършва цялостна реформа на здравната система с цел насърчаване на по-добър достъп до здравеопазване за всички, по-ефективно образование и разпределение на здравни специалисти, и по-ефективно използване на болничните грижи. През 2019 г. Ирландия инициира *Sláintecare* — амбициозен 10-годишен план, с цел да подобри системите на здравеопазване и дългосрочни грижи, за да отговори на нуждите на застаряващото население. В Гърция се създават местни здравни звена (МЗЗ) за подобряване на достъпа до първична медицинска помощ като част от мащабна реформа на системата за първична медицинска помощ. Други държави членки подобряват разходната ефективност на системите си на здравеопазване. Латвия изпълнява условията за инвестиции на средства на ЕС за подобряване на качеството на първичната медицинска помощ и на достъпа до нея, а Кипър осъществява последната фаза (болнична помощ) от своята реформа на здравната система.

В редица държави правителствата също така предприемат конкретни мерки за справяне с проблемите, свързани с достъпността и качеството на здравното обслужване. Кипър е приел необходимото законодателство за предоставяне на всеобщо здравно осигуряване, а Испания е разширила достъпа до здравно обслужване, така че от него да се ползват и мигрантите без документи. Латвия изготвя проект на закон за единен пакет от платени от държавата услуги и всеобхватно държавно задължително здравно осигуряване. Литва предприема действия за справяне с недостига на здравни специалисти и неравномерното им териториално разпределение чрез подобро планиране и обмисля въвеждането на допълнителни схеми за стимулиране. Хърватия прие нов национален план за развитие на болниците, който също така има за цел да подобри качеството и достъпа до здравеопазване.

Държавите членки се стремят както към засилване на превенцията, така и към насърчаване на ефикасното и разходно ефективно предоставяне на грижи, без да се прави компромис с качеството, достъпността и условията за независим живот. България прие план за действие за изпълнението на национална стратегия за дългосрочните грижи, който включва укрепване на институционалната рамка за осигуряване и развитие на интегрирани социални услуги. Австрия работи за разработването на всеобхватна концепция за своята система за дългосрочни грижи въз основа на наскоро приет генерален план за дългосрочните грижи. Чешкото правителство обяви нова стратегия за дългосрочните грижи, която цели да подпомогне грижите в домашни условия и неинституционалните грижи. Полша разработи социален план за зависимите по-възрастни лица, който се основава на подпомагането на полагащите неформални грижи лица от страна на държавните институции и на рамка от общински и институционални служби. Други държави членки (напр. Словения и Белгия) изпробват нови решения за интегрирано предоставяне на дългосрочни грижи в домашна среда, за рационализиране на грижите за хора с хронични заболявания, както и за въвеждане на единни механизми за оценка на нуждата от грижи на пациентите.

В областта на дългосрочните грижи някои държави членки се стремят да увеличат броя на полагащите грижи лица и да подобрят положението на лицата, полагащи неформални грижи. Чехия е въвела обезщетение за дългосрочни грижи, което компенсира загубата на доходи от заетост, която е трябвало да бъде прекъсната поради дългосрочни грижи за роднина. Работодателят на полагащото грижи лице трябва да приеме отсъствието на служителя от работа през периода на дългосрочни грижи (максимум 90 дни) и при завръщане на служителя е задължен да му предостави същото работно място. Хърватия прие закон, с който се определя правната рамка за приемни грижи в Хърватия, а Румъния прие закон, който има за цел да предостави услуги за полагане на грижи в домашни условия на 1000 души и да наеме 50 лица, полагащи грижи, специализирани в предоставянето на този вид услуги. Малта планира да увеличи обезщетението за полагащите грижи лица (ICRA) за лицата, които се грижат за член на семейството в собствения си дом, както и да понижи условията за получаване на обезщетения за тези, които се грижат за пациенти на възраст над 85 години.