



Брюксел, 16.11.2016 г.  
COM(2016) 729 final

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

**придружаващ съобщението на Комисията  
относно годишния обзор на растежа за 2017 г.**

**ПРОЕКТ НА СЪВМЕСТЕН ДОКЛАД ЗА ЗАЕТОСТТА  
НА КОМИСИЯТА И НА СЪВЕТА**  
**придружаващ съобщението на Комисията**  
**относно годишния обзор на растежа за 2017 г.**

Проектът на съвместния доклад за заетостта (СДЗ), предвиден в член 148 от ДФЕС, е част от пакета за годишния обзор на растежа (ГОР), с който се открива европейският семестър. В качеството си на основен елемент за икономическо управление на равнище ЕС, СДЗ 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 членки и приоритетите в ГОР.

В този контекст, проектът на съвместния доклад за заетостта за 2017 г. сочи следното:

*Състоянието на заетостта и социалната ситуация се подобряват в контекста на умерено икономическо възстановяване. В резултат на това целта за равнище на заетост от 75 % на стратегията „Европа 2020“ може да бъде постигната до 2020 г., ако се запази сегашната тенденция. Равнището на заетост във възрастовата група 20—64 г. за първи път е по-високо от наблюдаваното през 2008 г., като възлиза на 71,1 % (второ тримесечие на 2016 г.). Бедността обаче продължава да бъде висока и заетостта и социалните резултати се различават значително в отделните държави.*

*Повечето показатели на пазара на труда отбелязаха подобрение през 2015 г. и 2016 г. Коефициентът на безработица продължи да спада и през септември 2016 г. възлизаше на 8,5 % (10 % в еврозоната). Младежката безработица и дългосрочната безработица продължиха да спадат, но остават високи в няколко държави членки. Равнищата на активност се увеличават и ЕС създаде повече от четири милиона работни места през 2015 г. и през първата половина на 2016 г. Равнището на заетост на жените в ЕС през 2015 г. бе все още значително по-ниско от това на мъжете, но разликата намалява след 2008 г. Постепенното сближаване в условията на пазара на труда продължава, въпреки че продължават да се наблюдават големи различия между държавите членки.*

Доходите на домакинствата в ЕС се увеличиха през 2015 г., главно чрез увеличаване на трудовите доходи и намаляване на данъците и осигуровките. Брутният доход на домакинствата в еврозоната обаче все още не се е възстановил напълно и остава малко под равнищата, достигнати през 2009 г. Броят и делът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване, започнаха да намаляват, но продължават да бъдат големи. Делът на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване в ЕС, сега се върна на равнището си от 23,7 % от 2008 г. Въпреки че неотдавнашните подобрения са положителни, са необходими взаимно съгласувани усилия за постигането на целта за намаляване на броя на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, с най-малко 20 милиона души до 2020 г., като броят на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване през 2015 г., е по-висок, отколкото през 2008 г. Неравенството по отношение на доходите като цяло се стабилизира на високо равнище в исторически план, като в различните държави от ЕС съществуват значителни разлики, както сочи наборът от водещи показатели за заетостта и социални показатели.

**Високите равнища на неравенство намаляват продукцията на икономиката и потенциала за устойчив растеж.** Големите и трайни неравенства не само пораждаат безпокойство от гледна точка на справедливостта, тъй като те обикновено отразяват висок риск от бедност и социално изключване, но и от икономическа гледна точка, тъй като неравенството води до недостатъчно използване на човешки капитал. Предаването на бедността от поколение на поколение утежнява тези отрицателни въздействия. Начинът по който са организирани образованието, пазарът на труда и институциите за социална сигурност в някои държави членки не подпомага по подходящ начин функциите им като инвестиция в човешкия капитал, насърчаваща равнопоставеността на резултатите; така, не се разрешава проблемът с неравните възможности и се допринася за непрестанни и все по-големи различия в доходите. За да се справят с неравенствата, държавите членки могат да предприемат действия в различни области, включително данъчните и осигурителните системи, политиките за определяне на заплатите (включително минималната работна заплата), образованието и уменията, както и системите за здравеопазване.

*Реформите за насърчаване на устойчиви и приобщаващи пазари на труда трябва да продължат, като стимулират създаването на работни места и участието на пазара на труда, като в същото време се съчетават по подходящ начин гъвкавост и адекватна сигурност. Държавите членки, които обвързаха гъвкавите схеми на работа с ефективни активни политики по заетостта и адекватна социална закрила, устояха на кризата по-успешно. Много държави членки приложиха значителни програми за реформи през последните години, което оказва положително въздействие върху създаването на работни места. Все още са необходими повече усилия за насърчаване на създаването на качествени работни места и за увеличаване на приобщаващия характер на пазарите на труда чрез премахване на пречките за участие на пазара на труда, преодоляване на сегментирането на пазара на труда и гарантиране, че системите за социална закрила предоставят подходящо подпомагане на доходите и предоставят услуги за всички, като същевременно насърчават прехода към заетост и осигуряват адекватно заплащане на труда. Това също така ще помогне за справяне с нарастващите равнища на бедност сред работещите в някои държави членки.*

*Данъчните системи следва да подкрепят в по-голяма степен създаването на работни места и да водят до отстраняване на неравенството. Редица държави членки предприеха мерки за намаляване на данъчната тежест, основно насочени към работниците с ниски доходи. Те имаха за цел да насърчат както търсенето на работна ръка — като подпомогнат предприятията да наемат (отново) — така и предлагането на работна ръка чрез намаляване на демотивиращите фактори за започване на работа и увеличаване на нетното възнаграждение, по-специално за групите в неравностойно положение. Въпреки това, общата данъчна тежест върху труда остана висока в значителен брой държави членки. Освен това в някои държави членки данъчните системи продължават да бъдат силно демотивиращи фактори за вторите работещи членове на домакинството да работят или да работят повече часове. Намаляването на данъчното облагане на труда и по-доброто му организиране биха могли да спомогнат за стимулиране на растежа на заетостта и по този начин за намаляване на неравенствата.*

*Номиналните заплати се увеличиха само умерено в среда с ниска инфлация, а няколко държави членки реформираха рамките си за определяне на заплатите в*

**сътрудничество със социалните партньори.** Измененията на трудовите възнаграждения в повечето държави членки бяха приведени в съответствие с производителността на труда, включително чрез увеличения на заплатите в случаите, при които икономическата среда предоставяше възможност за това. Това привеждане в съответствие е необходимо в средносрочен план, за да се стимулира нарастването на производителността и да се подкрепят съвкупното търсене и растежът. Малък брой държави членки реформираха рамките си за определяне на заплатите, с цел да се засили ролята на социалните партньори на различни равнища на договаряне. Бяха също така предприети действия, за да станат рамките за определяне на минималната работна заплата по-прозрачни и/или предвидими. Относно системите за определяне на заплатите, следва да продължи координацията между различните равнища на колективното договаряне, като същевременно се позволи определена степен на гъвкавост в географско отношение, както в рамките на отделните сектори, така и между различните сектори.

**Участието на социалните партньори в разработването и прилагането на реформи е неравномерно разпределено в различните държави от ЕС.** Въпреки че всички държави членки разполагат с двустранни или тристранни структури, за да се даде възможност за взаимодействие на социалните партньори и за допитването до тях при разработването и прилагането на политиките, конкретното им участие варира значително. При все това, ефективният социален диалог в съответствие с националните практики и условия е от решаващо значение за гарантиране на справедливи и ефективни реформи, за по-голямо поемане на отговорност за тях и за извършване на внимателна оценка на въздействието им върху различните групи на населението. Няколко държави членки предприеха действия през 2015 и 2016 г. за укрепване на социалния диалог и за подобряване на участието на социалните партньори в областта на заетостта и социалните политики.

**Държавите членки продължиха да модернизират системите си за образование и обучение, за да подобрят уменията, необходими за приспособяване към нуждите на пазара на труда.** Въпреки това неравенството по отношение на образователните резултати продължава да съществува. Реформите бяха насочени наред с другото към насърчаване придобиването на основни умения, поощряване на обучението за възрастни и подобряване на пригодността на висшето образование за пазара на

труда. В съответствие с новата програма за умения за Европа, реформата следва да се съсредоточи върху устойчиви инвестиции в придобиване на умения сред младите хора и възрастните, по-добро съответствие на уменията с потребностите на пазара на труда, включително по-тясно партньорство между бизнеса и образованието и чрез използването на потенциала на чиракуването.

**Младежката безработица и броят на тези, които не работят, не учат и не се обучават (NEET), продължават да намаляват, въпреки че остават твърде високи в някои държави членки.** Гаранцията за младежта бе ключов фактор за подобрене, като насърчи ефективните действия от страна на държавите членки, подобри координацията между различните участници и улесни структурните реформи и иновациите при разработването на политиката. Над 40 % от всички NEET на възраст между 15 и 24 години бяха записани в гаранцията за младежта през 2015 г. В няколко държави членки ключова роля изигра инициативата за младежка заетост (ИМЗ), насочена към регионите на ЕС, които са изправени пред най-голям процент младежка безработица през 2012 г. Въпреки този благоприятен напредък ще бъде необходимо да продължат структурните реформи и да се увеличи мащабът на мерките, за да се гарантира, че всички млади хора — и особено нискоквалифицираните млади хора и тези, които са изправени пред множество пречки пред достъпа до пазара на труда — могат да се възползват от гаранцията за младежта.

**Справянето с проблема с дългосрочната безработица продължава да бъде приоритет.** Макар да и намалява през 2015 г. като процент от активното население, дълготрайната безработица все още представлява почти 50 % от общата безработица и продължава да бъде много висока в някои държави членки. Увеличаването на продължителността на безработицата предполага обезценяване на уменията, намаляване на връзката с пазара на труда, а в крайна сметка и по-висок риск от социално изключване. Освен това цикличната безработица може да се превърне в структурна, водейки до отрицателни последствия върху потенциалния растеж. Няколко държави членки засилват подкрепата си за дългосрочно безработните чрез персонализирана подкрепа и подобряване на координацията между службите по заетостта и другите участници, в съответствие с препоръката на Съвета от февруари 2016 г. Въпреки това използването на тези мерки е неравномерно в различните държави членки.

**Жените продължават да бъдат по-слабо представени на пазара на труда и са изправени пред значителни разлики в заплащането. Те постигат по-добри резултати от мъжете по отношение на завършената образователна степен. Разликата в заетостта между жените и мъжете е голяма, по-специално за майките и жените, имащи отговорности по полагане на грижи. Това се усложнява от финансовите демотивиращи фактори, с които се сблъскват жените, които навлизат на пазара на труда или които желаят да работят повече. Значителна разлика в заплащането на жените и мъжете се наблюдава в няколко държави членки. В съчетание с по-кратки кариери, това често води до по-ниски пенсии за жените. Това показва, че е необходимо всеобхватно включване на съображенията за равновесие между професионалния и личния живот в процеса на разработване на политиките. Достъпът до евтини и качествени грижи за децата и до други услуги за полагане на грижи, отпуски и гъвкаво работно време, както и наличието на данъчни и осигурителни системи без демотивиращи фактори, възпиращи вторият член на домакинството да работи или да работи повече, са от ключово значение, за да се постигне напредък към пълно равно третиране на жените и да се подкрепи възходяща социална мобилност.**

**Продължиха усилията за модернизиране на системите за социална закрила с цел подобряване на обхвата и адекватността на обезщетенията, достъпа, качеството и съответствието на услугите и активното насърчаване на участието на пазара на труда. Редица държави членки въведоха реформи на политиката, насочени към подобряване на обхвата и адекватността на социалните обезщетения, като същевременно се насърчава активизирането. Мерките са насочени към различни групи, включително лицата с ниски доходи, безработните, лицата с увреждания, бездомните и хората с отговорности за полагане на грижи. Въпреки напредъка в реформите, продължават да будят загриженост високите равнища на бедността (сред децата) в някои държави членки. Следва да се предоставят подходящи защитни мрежи на лицата, които не разполагат с достатъчно средства, за да си осигурят достоен стандарт на живот, включително подкрепа за (ре)интеграцията на пазара на труда на лицата в трудоспособна възраст.**

**След вълна от реформи, насочени към по-високи пенсионни възрасти, неотдавашините пенсионни реформи представят една по-разнообразна картина, включително мерките за гарантиране на адекватността на пенсиите чрез**

**минимални гаранции и индексация.** Докато някои държави членки се съсредоточиха върху подобряване на устойчивостта на своите пенсионни системи, например чрез повишаване на пенсионната възраст и ограничаване на достъпа до ранно пенсиониране, други се насочиха към защита на пенсионерите с ниски доходи чрез повишаване на минималните пенсии или чрез целеви допълнителни обезщетения. Пенсионните системи следва да гарантират адекватен стандарт на живот, като същевременно се запазва устойчивостта. За тази цел жените и мъжете следва да бъдат насърчавани да останат по-дълго на работа, включително и чрез наличието на подходящи политики за равновесие между професионалния и личния живот и модернизиране на работната среда. Допълнителните пенсии могат да играят ключова роля, по-специално в случаите, в които адекватността на пенсията в публичния сектор се очаква да се влоши.

**Здравните системи допринасят за индивидуалното и колективното благосъстояние и за икономическия просперитет.** В редица държави членки бяха приложени реформи в областта на здравеопазването с цел да се насърчи предоставянето и достъпа до ефективни услуги за първична медицинска помощ, да се рационализира и да се увеличи устойчивостта на специализираната и болничната помощ и да се подобри достъпът до лекарства на достъпни цени, използвани по разходно-ефективен начин. Някои държави членки предприемат стъпки за подобряване на ефективността и качеството на дългосрочните грижи. Това ще намали пречките пред участието на пазара на труда на лицата, полагащи грижи в семейството, особено жените.

**През последните години ЕС изпита безпрецедентен наплив на мигранти, включително бежанци,** като почти 1,8 милиона молби за убежище бяха подадени през 2015 г. и първата половина на 2016 г. Това подчертава значението на всеобхватните стратегии за интеграция, за да се гарантира, че бежанците могат да бъдат интегрирани ефективно на пазара на труда и в обществото като цяло. Няколко държави членки въведоха пакети за интеграция, за да се осигури навременна интервенция за новопристигналите, включително достъп до пазара на труда, оценка на уменията и обучение. В съответствие с Плана за действие относно интеграцията на граждани на трети държави<sup>1</sup>, който Комисията представи през юни 2016 г., е

---

<sup>1</sup> COM (2016) 377 final.



*важно, политиките за интеграция да бъдат насочени не само върху непосредствените нужди, но също и да целят осигуряване на успешна интеграция в средносрочен до дългосрочен план като неразделна част от стратегиите за социално приобщаване на държавите членки.*

## 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. Разделът започва с подробен анализ на основните трудови и социални области, следван от общите констатации, произтичащи от набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели.

### 1.1 Тенденции на пазара на труда

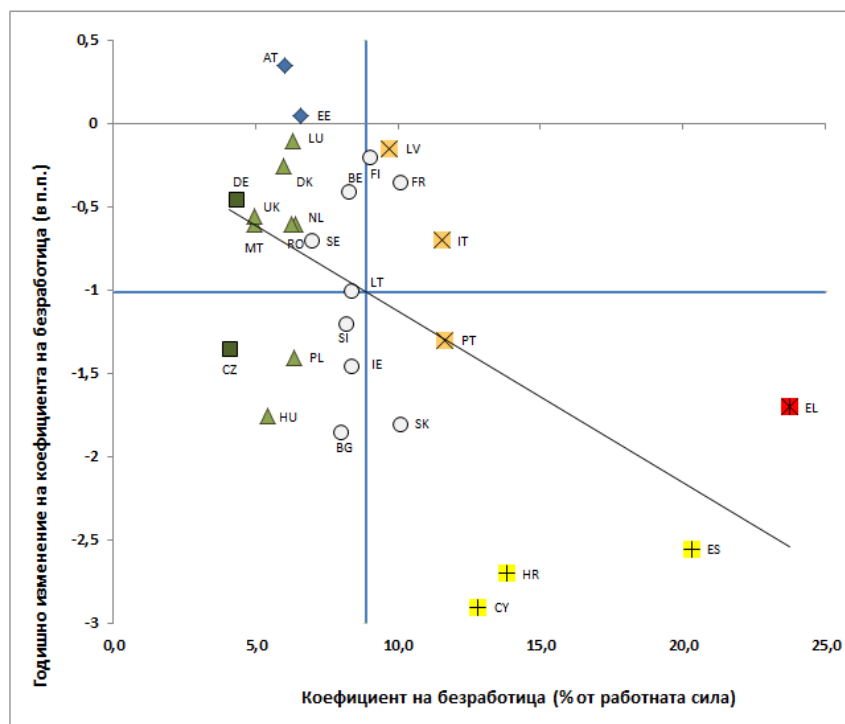
**Възстановяването на пазара на труда се засили през 2015 г. и 2016 г., като повечето показатели отбелязаха значително подобрение.** През 2015 г. равнището на заетост (при населението на възраст между 20 и 64 години) се повиши в ЕС с 0,9 процентни пункта и продължи да се повишава до 71,1 % през второто тримесечие на 2016 г. Това равнище не само надвишава с 1,5 процентни пункта равнището от второто тримесечие на 2015 г., но и надхвърля равнището от 70,3 % (годишно) през 2008 г. отпреди кризата. Подобно увеличение е отчетено при равнището на заетост на еврозоната, което достига почти 70 % през второто тримесечие на 2016 г. (близо 70,2 %, отчетено средно през 2008 г.). В абсолютни стойности през второто тримесечие на 2016 г. почти 4,2 милиона души повече са били ангажирани с трудова дейност в сравнение с четвъртото тримесечие на 2014 г., включително 2,8 милиона повече в еврозоната. В същото време равнището на активност (сред населението на възраст от 15 до 64 години) се е увеличило леко до 73 % в ЕС, докато коефициентът на безработица (сред населението на възраст 15 и повече години) е спаднал до 8,6 %, което е най-ниското равнище, отчетено след 1-ото тримесечие на 2009 г. (в еврозоната равнището на активност и коефициентът на безработица възлизат съответно на 72,9 % и 10,1 %<sup>2</sup>). Важна роля е изиграло засиленото търсене на работна ръка, като процентът на свободните работни места се е увеличил от 1,3 % през 2013 г. до 1,8 % през първите две тримесечия на 2016 г. В този контекст през 2015 г. средният ръст на работните заплати се ускори леко в ЕС, но остана умерен в еврозоната (вж. раздел 2.1).

---

<sup>2</sup> През септември 2016 г. месечният коефициент на безработица беше 8,5 % в ЕС и 10 % в еврозоната.

Различията на пазара на труда в държавите членки и в еврозоната, които бяха на много високи равнища, продължиха да намаляват, а коефициентите на безработица се доближават до нивата отпреди кризата. Продължаващо сближаване на коефициентите на безработица отразява понижения над средното в редица държави членки, които се характеризират с висок коефициент на безработица (по-специално Кипър, Хърватия и Испания). От друга страна, леки увеличения на коефициента на безработица са регистрирани в Австрия и Естония, макар и началните равнища да са относително ниски. През 2015 г. нетният приток на население бе най-висок в страните с най-ниските коефициенти на безработица през 2014 г. (по-специално Австрия, Германия и Люксембург); някои от най-високите нетни изходящи потоци бяха наблюдавани в страните с най-високите коефициенти на безработица. Въпреки наблюдаваното сближаване, продължават обаче да съществуват значителни разлики по отношение на коефициентите на безработица (фигура 1), като през първото полугодие на 2016 г. стойностите варират от 5 % или по-малко в Чешката република, Германия, Малта и Обединеното кралство до над 20 % в Испания и Гърция.

**Фигура 1: Коефициент на безработица и годишно изменение, докладвани в набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели**

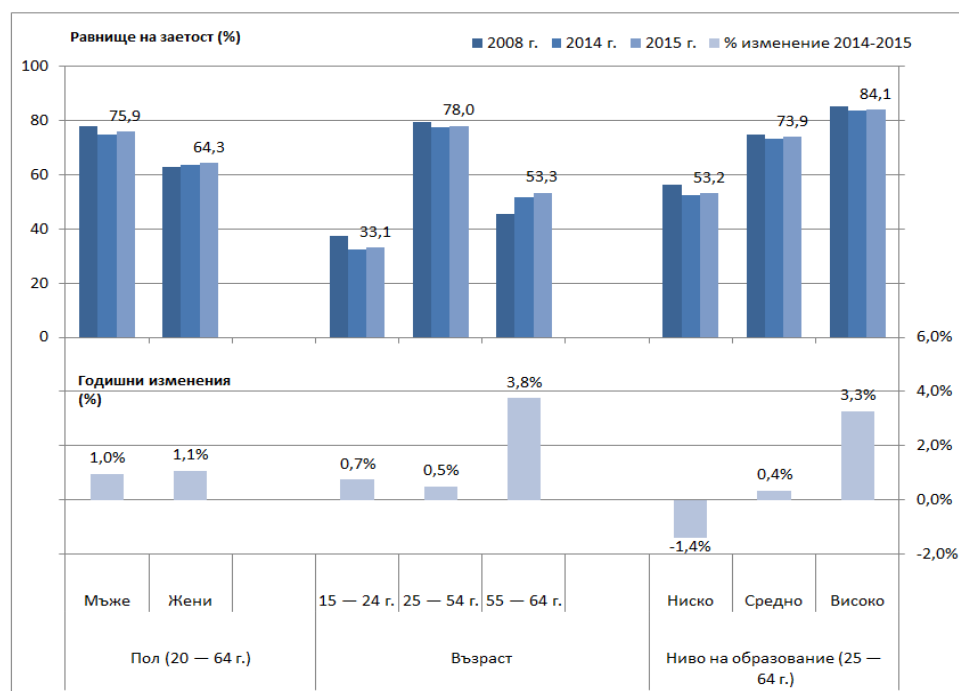


Източник: Евростат, наблюдение на работната сила (изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“). Период: 1-вото полугодие на 2016 г. и годишни изменения по отношение на 1-

вото полугодие на 2015 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

**Динамиката на растежа на заетостта бе различна за различните възрастови групи и нива на образование.** Както е показано на фигура 2, най-голямото увеличение на данните за заетостта, с 3,8 % през 2015 г., бе регистрирано сред възрастните работници (на възраст между 55 и 64 г.), чието равнище на активност се увеличи с 1,4 процентни пункта, за да достигне 57,3 % през 2015 г. Това се проявява като допълнително увеличение на равнището на заетост за тази група, на 53,3 % през 2015 г., което допринася за устойчивия растеж, наблюдаван през последното десетилетие. За разлика от това, растежът на заетостта бе умерен сред младите работници (на възраст между 15 и 24 г.) и работниците от основната възрастова група (на възраст между 25 и 54 г.). Равнището на активност остана почти стабилно за четвърта поредна година, а именно 85,4 %, и следователно изглежда е достигнало максималното си равнище. Промените обаче се различаваха значително в зависимост от равнището на уменията: Растежът на заетостта бе стабилен за висококвалифицираните работници (с висше образование), с увеличение от 3,3 % на годишна база, докато при нискоквалифицираните работници (с прогимназиален етап на средното образование или основно образование) от 2014 г. насам се наблюдава спад от 1,4 %. Това потвърждава тенденцията на свиване на възможностите за заетост на нискоквалифицираното население, за което равнището на заетост е все още пониско, отколкото през 2008 г. Растежът на заетостта беше сравним за различните полове; през 2015 г. както при мъжете, така и при жените равнището на заетост леко се увеличи. По този начин голямата разлика между равнищата на заетост при жените (64,3 %) и при мъжете (75,9 %), които намаляха между 2008 г. и 2013 г., се запази почти непроменена. Подобно, данните (фигура 3) не показват съществени различия по отношение на растежа на заетостта при пълно работно време в сравнение с растежа на заетостта при непълно работно време.

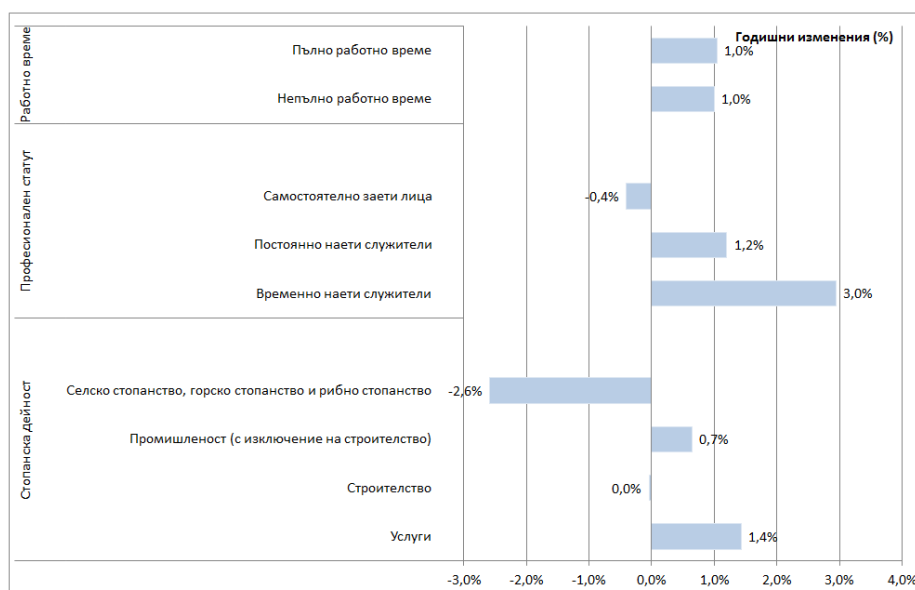
**Фигура 2: Равнища на заетост и растеж на заетостта в различните групи в ЕС**



Източник: Евростат, наблюдение на работната сила.

**Двигател за възстановяване на заетостта е ръстът в броя на служителите, а делът на временно наетите служители се запазва стабилен.** Броят на самостоятелно заетите лица намалява незначително (с 0,4%), въпреки че това число крие значителни разлики между отделните държави членки (вж. раздел 2.1). Броят на временно наетите служители се увеличи с 3%, докато постоянно наетите служители се увеличиха с 1,2%. Това доведе до незначителен ръст на дела на временните служители спрямо общия брой на заетите лица (14,2% през 2015 г.), като отново се наблюдаваха големи различия между държавите членки (вж. раздел 2.3). Създаване на работни места се наблюдаваше в най-голяма степен при услугите (+ 1,4%), следвани от промишлеността (+ 0,7%), докато работните места в отрасъла на селското стопанство продължаваха да намаляват (-2,6%), което също така обяснява част от спада при самостоятелната заетост. През 2015 г. спадът на заетостта в отрасъла на строителството се преустанови, за първи път от 2008 г. насам.

**Фигура 3: Растеж на заетостта (2014 – 2015 г.) при различни групи в ЕС**



Източник: Евростат, наблюдение на работната сила

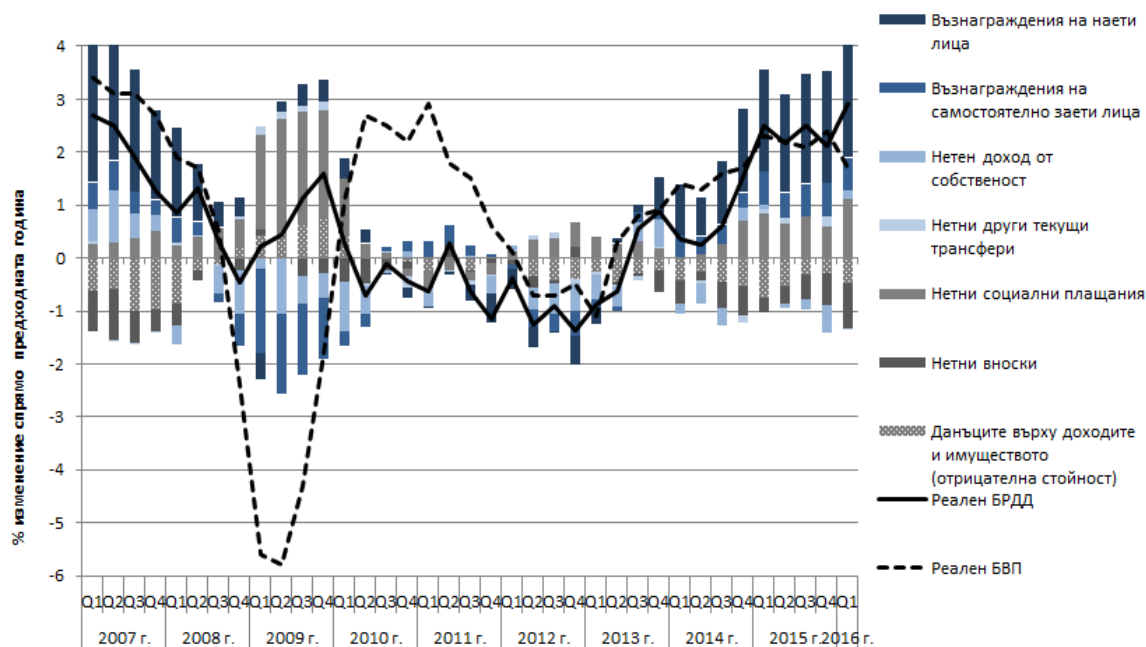
**Младежката и дългосрочната безработица продължиха да намаляват през 2015 г., като следваха намаляването на коефициента на общата безработица.** Коефициентът на младежката безработица (15 – 24-годишните), който достигна максималните си стойности от 23,7 % в ЕС през 2013 г., спадна до 20,3 % през 2015 г. Тази тенденция се запази и през 2016 г., като коефициентът допълнително намаля до 18,9 % през първото шестмесечие на годината. Въпреки това, в ЕЗ-19 той е по-висок (21,4 % през първата половина на 2016 г.) и там продължават да съществуват значителни различия между държавите членки. Коефициентът на дългосрочната безработица (като дял от активното население) също намаля от 5 % през 2014 г. до 4,5 % през 2015 г. (и продължава да спада през първата половина на 2016 г.), но бавното реинтегриране на пазара на труда на дългосрочно безработните в някои държави членки, и по-конкретно онези, които са най-засегнати от кризата, свидетелства за риска от това високата безработица да се превърне в структурна.

## 1.2 Социални тенденции

**Финансовото състояние на домакинствата в ЕС продължи да се подобрява през 2015 г.** Реалният брутен разполагаем доход на домакинствата (БРДД) в ЕС е нараснал с около 2 % през 2015 г., като продължава да се възстановява от загубите на доходи, регистрирани през периода 2010 – 2013 г. Това подобрене се дължи основно на

увеличаване на доходите от труд и намаляване на данъците и осигуровките (вж. фигура 4).

**Фигура 4: Растеж на БВП и БРДД и промяна в компонентите на БРДД в ЕС**



Източник: Евростат, наблюдение на работната сила

**И все пак, прегледът на най-новите данни за ЕС показва, че тази възходяща тенденция не е дала отражение върху данните за бедността<sup>3</sup>.** Делът на населението на ЕС, изложено на риск от изпадане в бедност (ИРИБ), се стабилизира през 2015 г., като е нараснал с 0,1 процентни пункта до 17,3 % (както в ЕС, така и в еврозоната). Това развитие е предшествано през 2014 г. от увеличение с 0,5 процентни пункта (0,4 процентни пункта в еврозоната), което отчасти се дължи на изместване нагоре на праговете на бедност, тъй като в средата на 2013 г. доходите на домакинствата започнаха да се възстановяват. Подобно, общият дял на работещите бедни се увеличи с 0,5 процентни пункта през 2014 г., съпроводен от нарастващ дял на временно наетите работници (чийто доход е обикновено по-нисък от дохода на постоянно наетите служители), и остана стабилен през 2015 г.

**Процентът на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване в ЕС, намаля допълнително през 2015 г., но продължава да бъде много висок.**

<sup>3</sup> Към момента на съставяне на този докла (октомври 2016 г.) от Евростат са на разположение прогнозни средни данни за 2015 г. След обсъждане с държавите членки в Комитета по заетостта в преработения вариант на документа ще бъде предоставена актуализирана информация.

Делът на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване (ИРБИ) в ЕС, продължи да намалява през 2015 г. до 23,7 % (от 24,4 % през 2014 г. и 24,6 % през 2013 г.), но остава близо до историческата си върхова стойност от 2012 г. Той намаля и в еврозоната, от 23,5 % през 2014 г. до 23,1 % през 2015 г. (до нивата от 2013 г.). През 2015 г. на риск от изпадане в бедност или социално изключване са изложени около 119 милиона души – приблизително 3,5 милиона души по-малко, отколкото през 2014 г. Дори и ЕС все още да е далеч от постигането на целта си от стратегията „Европа 2020“ за намаляване на броя на лицата, изложени на риск от изпадане в бедност или социално изключване, с най-малко 20 милиона души до 2020 г., днес броят на лицата, изложени на риск от бедност или социално изключване, отново се доближава до равнището от 2008 г. – референтната година, спрямо която е определена целта от стратегията „Европа 2020“: през 2015 г. около 1,2 милиона души повече живеят в риск от изпадане в бедност или социално изключване спрямо 2008 г.<sup>4</sup>, с 4,8 милиона по-малко, отколкото по време на върховата стойност през 2012 г.

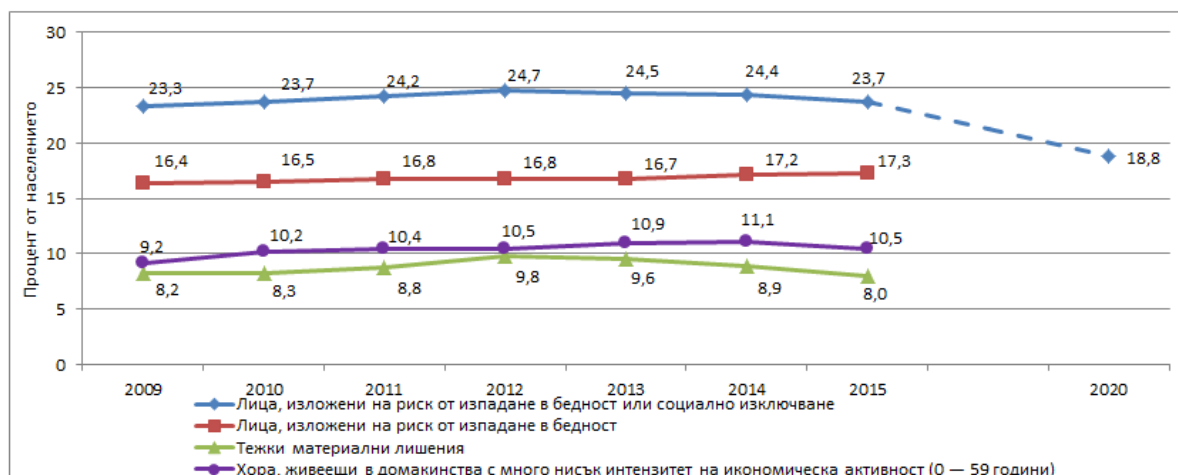
**Намаляването на броя на лицата, живеещи при тежки материални лишения, свидетелства за подобряване на жизнения стандарт.** Делът на лицата, живеещи при тежки материални лишения, е намалял с 0,8 процентни пункта през 2015 г., като обхваща 8,1 %, или 9,1 милиона души по-малко, отколкото по време на върховата стойност през 2012 г. Тази тенденция, наблюдавана от 2013 г. насам, е свързана с посоченото по-горе подобряване на финансовото състояние на домакинствата вследствие на възстановяването на икономиката. След леко увеличение през 2014 г. делът на лицата, живеещи в (почти) безработни домакинства (т.е. населението на възраст от 0 до 59 г., живеещо в домакинства с много нисък интензитет на икономическа активност), през 2015 г. отбелязва лек спад до 10,5 % в резултат на подобряване на условията на пазара на труда.

---

<sup>4</sup> Средният брой на хората, изложени на риск от бедност или социално изключване в ЕС през 2008 г., е основан на оценка от Евростат, като данни за Хърватия са на разположение едва за периода от 2010 г. нататък.



**Фигура 5: Дял на лицата, изложени на риск от изпадане в бедност и социално изключване, и неговите компоненти в ЕС-27**



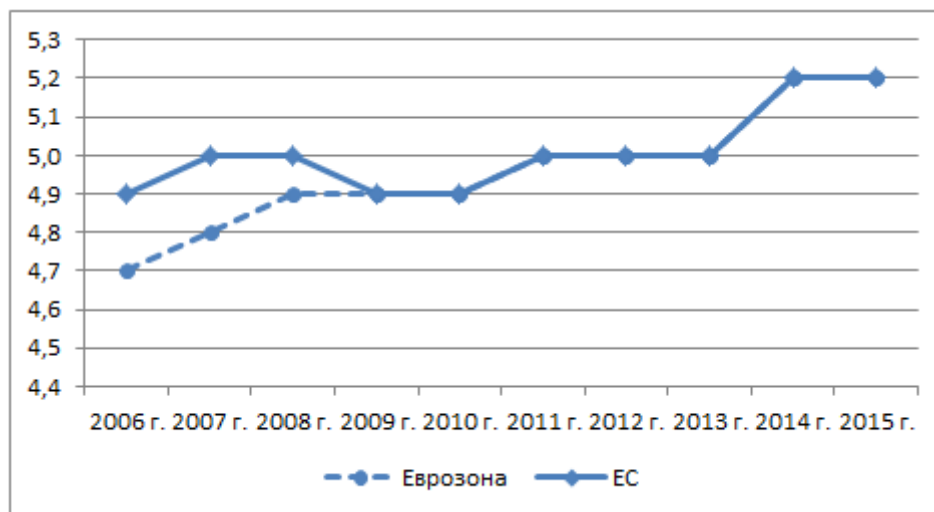
Източник: Евростат, статистика на ЕС за доходите и условията на живот (EU-SILC) (ilc\_peps01, ilc\_li02, ilc\_mddd11, ilc\_lvhl11). HR не е включена, тъй като за нея няма налични данни за 2009 г. Забележка: ИРБИ съчетава ИРБ, лицата, изпитващи тежки материални лишения (ТМЛ), и домакинствата с нулев или нисък интензитет на икономическа активност. Пунктираната линия съответства на очакваното намаление, необходимо за постигане на целта от стратегията „Европа 2020“.

**Сред най-засегнатите са младите хора, децата, безработните и гражданите на трети държави.** Почти една трета (31,2 %) от младите хора (на възраст 18 – 24 години) са били изложени на риск от бедност или социално изключване през 2015 г. Това се дължи основно на безработица, несигурно положение с работата или трудно социално-икономическо положение на семействата на младите хора. Принадлежността към домакинство с един работещ член е свързана с по-висок риск от изпадане в бедност<sup>5</sup>. ИРБИ за деца (на възраст 0 – 17 години) е намалял до 26,9 % (от 27,8 %), но остава висок поради статуса на пазара на труда на техните родители, особено когато е съчетан с ограничен достъп до социални услуги и ниско подпомагане на доходите. Възрастните хора (на 65 и повече години) са сравнително по-слабо засегнати и рискът от изпадане в бедност или социално изключване при тях е намалял от 18,3 % през 2013 г. до 17,4 % през 2015 г., като жените са по-бедни от мъжете (19,6 % при жените в сравнение с 14,6 % при мъжете). Други групи, засегнати от бедност и социално изключване, са безработните (66,6 %), гражданите на трети държави (48,2 %) и хората с увреждания (30,1 % през 2014 г.).

<sup>5</sup> Вж. *Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа (2016 г.) (Employment and Social Developments in Europe Review)*, глава 2, чието публикуване предстои.

**Неравенството в доходите, измерено чрез квинтилното съотношение на доходите, се стабилизира през 2015 г. на високо равнище.** Квинтилното съотношение на доходите (или показателя S80/S20, т.е. съотношението между доходите на 20-те процента от населението с най-високите доходи и доходите на 20-те процента от населението с най-ниските доходи) остава стабилно със стойност 5,2 през 2015 г. след възходящата тенденция от последните години, особено в еврозоната (фигура 6). Коефициента на Джини също остана стабилен<sup>6</sup> на стойност 0,31 през 2015 г. И все пак продължават да съществуват значителни различия в равнищата и тенденциите между държавите членки (вж. раздел 2.4). Нарастващото неравенство в доходите, обща тенденция за всички развити икономики<sup>7</sup>, днес не само представлява повод за безпокойство по отношение на справедливите резултати от разпределението за населението, но е също и риск за дългосрочния растеж.

**Фигура 6: Квинтилно съотношение на доходите S80/S20**



Източник: Евростат. За HR няма налични данни преди 2010 г.

<sup>6</sup> Коефициентът на Джини е показател със стойност между 0 и 1. По-ниските стойности показват по-висока степен на равенство. С други думи стойност, равна на 0, показва, че всички имат еднакви доходи, докато стойност, равна на 1, показва, че един човек получава всички доходи. Забележка: за да се вземе предвид въздействието на различията в размера и състава на домакинството, общият разполагаем доход на домакинствата е „приравнен“.

<sup>7</sup> Вж. ОИСР (2015 г.). *Заедно: защо намаляването на неравенство е от полза за всички (In it together – Why less inequality benefits all)*. Париж: ОИСР.

### 1.3 Общи констатации въз основа на набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели

**Наборът от водещи показатели за заетостта и социални показатели, сега в четвъртото си издание, дава възможност за ранно откриване на ключови проблеми със заетостта и социални проблеми, както и на възможни различия между държавите членки, които могат да дадат основание за по-нататъшен анализ. Наборът (вж. приложения 1 — 3) се състои от шест водещи показателя за тенденциите в заетостта и социалната сфера:**

- коефициент на безработица (населението на възраст 15 — 74 г.);
- коефициент на младежка безработица (населението на възраст 15 — 24 г.);
- младите хора, които не работят, не учат и не се обучават (NEET), като дял от населението на възраст между 15 и 24 години;
- брутен разполагаем доход на домакинствата (БРДД, годишно изменение);
- дял на лицата в трудоспособна възраст (18 — 64 години), изложени на риск от изпадане в бедност;
- неравенство в доходите (съотношението S80/S20).

С него също така се подпомага установяването на областите, в които има най-голяма необходимост от политически отговор. По своето естество той представлява важен инструмент за наблюдение на въздействието от реформите в рамките на европейския семестър. Той допринася за посрещането на предизвикателствата, установени в докладите на държавите, и е в помощ на изготвянето на специфични за всяка държава препоръки. Резултатите от набора от показатели следва да се разглеждат във връзка с аналитичните констатации от други инструменти като Наблюдението на резултатите в областта на заетостта (НРЗ), Наблюдението на резултатите в областта на социалната закрила (НРСЗ)<sup>8</sup> и набора от показатели за процедурата при макроикономически дисбаланси (ПМД) с добавените наскоро към нея водещи показатели за заетостта<sup>9</sup>. В този смисъл в доклада на петимата председатели относно завършването на изграждането на европейския икономически и паричен съюз и в съобщението „Стъпки към завършването на икономическия и паричния съюз“<sup>10</sup> се насърчава използването на

---

<sup>8</sup> Наблюдението на резултатите в областта на заетостта (НРЗ) и Наблюдението на резултатите в областта на социалната закрила (НРСЗ) се изготвят съвместно от Комисията и съответно, Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила. Те се приемат от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси (EPSCO).

<sup>9</sup> Сrv. Доклад за механизма за предупреждение за 2017 г. (ДМП)

<sup>10</sup> COM (2015) 600 final.

сравнителния анализ и на кръстосания преглед на изпълнението на държавите членки, с цел да се установи дали има недостатъчни резултати и да се спомогне за сближаването с постигналите най-добри резултати. Този процес следва също да допринесе за обмена на най-добри практики. В клетка 1 са описани обосновката и състоянието на развитие на сравнителните показатели в сферата на пазара на труда.

Последните тенденции при водещите показатели са отразени в набора в съответствие с три измерения (вж. подробни таблици в приложението):

- за всяка държава членка се следи промяната на показателя за дадена година в сравнение с по-ранни периоди (тенденция във времето);
- за всяка държава членка се следи разликата със средните равнища за ЕС и за еврозоната през същата година (даваща представа за съществуващите различия в областта на заетостта и социални различия);
- следи се промяната в показателя между две последователни години във всяка държава членка в сравнение с промените на равнищата в ЕС и в еврозоната (показва динамиката на социално-икономическото сближаване/различия).

**От 2016 г. насам състоянието на държавите членки по отношение на всички водещи показатели за заетостта и социални показатели се оценява чрез общоприета методология**, при която се разглеждат съвместно равнищата и измененията на всеки показател (както е обяснено в приложение 4). Въз основа на тази методология в таблица 1 е представено обобщение на разглеждането на набора от водещи показатели. Както проличава от анализите в настоящия раздел и в раздел 2 (вж. фигури 1, 14, 15, 26, 27 и 28), пет държави членки (Гърция, Кипър, Португалия, Испания и Италия) са изправени пред редица съществени предизвикателства в областта на заетостта и социалната сфера, въпреки че положението им е нееднозначно от гледна точка на последните промени. За пет други държави членки (България, Хърватия, Латвия, Литва и Румъния) в обобщената таблица е сигнализирано повече от веднъж, с различна степен на тежест, във връзка с показатели за заетостта и социални показатели. В останалата част от настоящия раздел е представен подробен прочит на набора от водещи показатели.

Гърция все още се намира в трудна ситуация по отношение на всички показатели за заетостта и социални показатели, особено що се отнася до коефициента на общата безработицата и неравенството в доходите. Регистрирани бяха някои подобрения при

дела на NEET и дела на лицата, изложени на риск от изпадане в бедност (ИРИБ)<sup>11</sup>. Италия поддържа критични равнища на показателите, свързани с положението на младите хора на пазара на труда, а коефициентът на общата безработица намалява твърде бавно в сравнение със средното за ЕС. В същото време ситуацията при социалните показатели, в частност дела на ИРИБ, остава сложна. В Португалия коефициентите на общата и на младежката безработица остават високи, въпреки умерените понижения. Показателите за излагане на риск от изпадане в бедност, както и за неравенство в доходите, също бележат високи нива в сравнение със средното за ЕС, макар че леко се понижават. В Испания коефициентът на безработица и делът на NEET се подобряват (макар че равнищата остават проблемни), докато ситуацията по отношение на младежката безработица, бедността и неравенството продължава да е предизвикателство. Кипър регистрира благоприятно развитие при коефициентите на обща и на младежка безработица, както и при дела на NEET, като всички тези показатели обаче спадат от много високи равнища. Въпреки това растежът на brutния разполагаем доход на домакинствата все още е отрицателен през 2015 г. и равнището на риска от изпадане в бедност показва най-голямо увеличение. В Румъния все още съществуват критични предизвикателства по отношение на дела на NEET, ИРИБ и неравенството, като при последното се наблюдава значително увеличение. По същия начин, Литва регистрира рязко покачване на ИРИБ, както и на неравенството в доходите. Латвия бележи най-голямото увеличение на младежката безработица, като същевременно ситуацията в страната се запазва стабилна по отношение на дела на лицата, изложени на риск от бедност, и на неравенството. В Хърватия коефициентите на обща и на младежка безработица са високи, въпреки че намаляват бързо. В България критични предизвикателства остават делът на NEET и неравенството в доходите.

Що се отнася до лицата, които не работят, не учат и не се обучават (NEET), счита се, че ситуацията трябва да бъде следена (поради внезапни увеличения или поради по-високи от средните нива) във Финландия, Франция, Ирландия и Словакия. Също така, освен Италия, и Финландия, Франция и Австрия бележат по-нисък растеж на БРДД в сравнение със средното за ЕС равнище. И накрая, няколко други страни също трябва да бъдат внимателно наблюдавани по отношение на ИРИБ (Полша) и неравенството в доходите (Естония).

---

<sup>11</sup> Неравенството в доходите обаче може да бъде засегнато от спад в прага на бедността.

В три държави членки някои показатели показват леко влошаване, макар и от добри нива. В Австрия и Естония коефициентът на безработица (както за младежката, така и за общата безработица) се увеличи по-бързо от средното за ЕС, въпреки че равнището остава много ниско. Подобна ситуация се наблюдава в Дания, що се отнася до младежката безработица и дела на NEET.

**Таблица 1: Обобщение на набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели**

	Коефициент на безработица	Коефициент на младежка безработица	Дял на NEET	Брутен разполагаем доход на домакинствата	Дял на лицата, изложени на риск от бедност	Неравенство S80/S20
<b>Държави с най-добри резултати</b>	Чешка република Германия	Германия	Германия Люксембург Нидерландия Швеция	Дания Латвия Румъния	Чешка република Словакия	Чешка република Финландия Словения Словакия
<b>По-добре от средното</b>	Дания Унгария Люксембург Малта Нидерландия Полша Румъния Обединено кралство	България Чешка република Унгария Литва Малта Нидерландия Обединено кралство	Австрия Чешка република Унгария Литва Латвия Словения	Словакия	Австрия Белгия Дания Естония Финландия Франция Люксембург Малта Нидерландия Словения Швеция	Австрия Белгия Дания Франция Унгария, Люксембург, Малта Нидерландия Швеция
<b>Добри, но да се наблюдават</b>	Австрия Естония	Австрия Дания Естония	Дания			
<b>Средни</b>	Белгия България Финландия Франция Ирландия Литва Швеция Словения Словакия	Белгия Финландия Франция Ирландия Люксембург Полша Швеция Словения Словакия	Белгия Естония Малта Полша Португалия Обединено кралство	Чешка република Германия Испания Унгария Литва Нидерландия Португалия Швеция Словения Обединено кралство	Хърватия Германия Унгария Обединено кралство	Хърватия Кипър Германия Полша Обединено кралство
<b>Слаби, но с подобряващи се стойности</b>	Кипър Испания Хърватия	Кипър Хърватия	Гърция Кипър Испания		България Гърция	
<b>За следене</b>	Италия Латвия Португалия	Латвия Португалия	Финландия Франция Ирландия Словакия	Австрия Финландия Франция Италия	Кипър Латвия Литва Полша Португалия	Естония Италия Португалия
<b>Критични ситуации</b>	Гърция	Гърция Италия Испания	България Хърватия Италия Румъния	Кипър	Италия Румъния Испания	България Гърция Латвия Литва Румъния Испания

Забележка: тримесечни данни за младежката безработица не са на разположение за RO; към 26 октомври 2016 г. не е имало налични данни за БРДД за BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL; към 26 октомври 2016 г. не е имало налични данни за ИРБИ и S80/S20 за IE.

## **Клетка 1. Сравнителен анализ и прилагане на най-добрите практики на пазара на труда**

В доклада на петимата председатели се подчертава, че трябва да се отдели по-голямо внимание на резултатите в областта на заетостта и социалните резултати, като се изтъква, че предизвикателствата често са сходни във всички държави членки, въпреки че няма един универсален подход, който да бъде следван.

В съобщението на Комисията от октомври 2015 г. „Стъпки към завършването на ИПС“<sup>12</sup> се предвижда областите на политиката или тематичните области да бъдат постепенно обхванати от сравнителни показатели и кръстосан преглед на изпълнението. В съответствие със съобщението, (...) [к]ръстосаният преглед на изпълнението има за цел да установи дали има недостатъчни резултати и да спомогне за сближаването с постигналите най-добри резултати в областта на пазарите на труда, конкурентоспособността, стопанската среда и публичната администрация, както и в някои аспекти на данъчната политика. (...) сравнителните показатели трябва да отговарят на две изисквания. Първо, те трябва да са тясно свързани с политическите лостове, така че да са в състояние да доведат до действителни и значими политически последици. Второ, необходимо е солидно доказателство и достатъчно консенсус, че те допринасят значително за постигането на по-амбициозни цели, каквито са работните места, растежът, конкурентоспособността, социалното приобщаване и справедливост или финансовата стабилност.“

Сравнителният анализ, когато е допълнен от по-широк икономически анализ, може да осигури информация за реформите и да ги засили чрез подпомагане на процеса на взаимно обучение и сближаване с оглед на най-добрите практики, прилагани успешно в държавите членки.

От март 2016 г. се провежда пилотен проект за сравнителен анализ на обезщетенията за безработица и активните политики по заетостта. Съвместно с държавите членки е разработен тристепенен подход, съобразен със съществуващите рамки. Като първа стъпка, основните предизвикателства за разглежданата област на политиката се обсъждат и се определя набор от свързани с тях показатели за резултатите на високо ниво. Като втора стъпка, набор от няколко ключови показатели за изпълнението дава възможност за установяване на държавите членки с добри или слаби резултати. Като трета стъпка се установяват основни лостове на политиките, способстващи за сближаване с постигналите най-добри резултати.

На тази основа, в областта на обезщетенията за безработица и активните политики на пазара на труд бяха набелязани показатели за първите две стъпки, а по третата стъпка бяха набелязани четири лоста на политиката, които да позволят да се изготви сравнителен анализ: продължителност, равнище и критерии за допустимост за обезщетенията за безработица и принцип на политиката за достъп до ранно подпомагане, съобразено с положението на лицата на пазара на труда. Освен това сравнителен анализ на уменията е в ход от септември 2016 г.

---

<sup>12</sup> COM (2015) 600 final.



## **2. ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ РЕФОРМИ — РЕЗУЛТАТИ И ДЕЙСТВИЯ НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ**

В настоящия раздел е представен преглед на най-новите водещи показатели за заетостта и социални показатели и мерките, предприети от държавите членки в приоритетните области, определени от насоките на ЕС в областта на заетостта, приети от Съвета през 2015 г.<sup>13</sup> и приети отново, без изменения, през 2016 г.<sup>14</sup>. За всяка насока са представени последните тенденции по избрани водещи показатели, както и мерки на политиките, предприети от държавите членки. Настоящият раздел се основава на данни от националните програми за реформи на държавите членки за 2016 г. и на източници на Европейската комисия. Ако не е указано друго, в доклада са представени само мерки на политиките, прилагани след юни 2015 г. Задълбочен анализ на най-новите развития на пазара на труда могат да бъдат намерени в доклада за 2016 г. относно „Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа“ (Labour market and wage developments)<sup>15</sup> и Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа (2016 г.) (Employment and Social Developments in Europe Review)<sup>16</sup>.

### **2.1 Насока 5: Насърчаване на търсенето на работна ръка**

В настоящия раздел е разгледано прилагането на насока в областта на заетостта № 5, която съдържа препоръки държавите членки да създават условия за насърчаване на търсенето на работна ръка и създаването на работни места. В нея първо са представени показатели, свързани с предприемачеството, което е основна предпоставка за създаването на работни места, както и източник на растеж на заетостта (включително чрез самостоятелна заетост) само по себе си. След това в нея се разглеждат основни макроикономически фактори, определящи решенията за наемане, а именно развитието при заплатите и данъчната тежест. В раздел 2.1.2 се докладва относно мерките на политиката, прилагани от държавите членки в тези области, включително нецелевидни субсидии за наемане на работа (субсидии, насочени към специфични групи в неравностойно положение, са представени в раздел 2.2.2).

---

<sup>13</sup> За първи път насоките са отразени в пълна степен в националните програми за реформа за 2016 г.

<sup>14</sup> Решение на Съвета относно насоките за политиката на държавите членки в областта на заетостта, 13 октомври 2016 г.

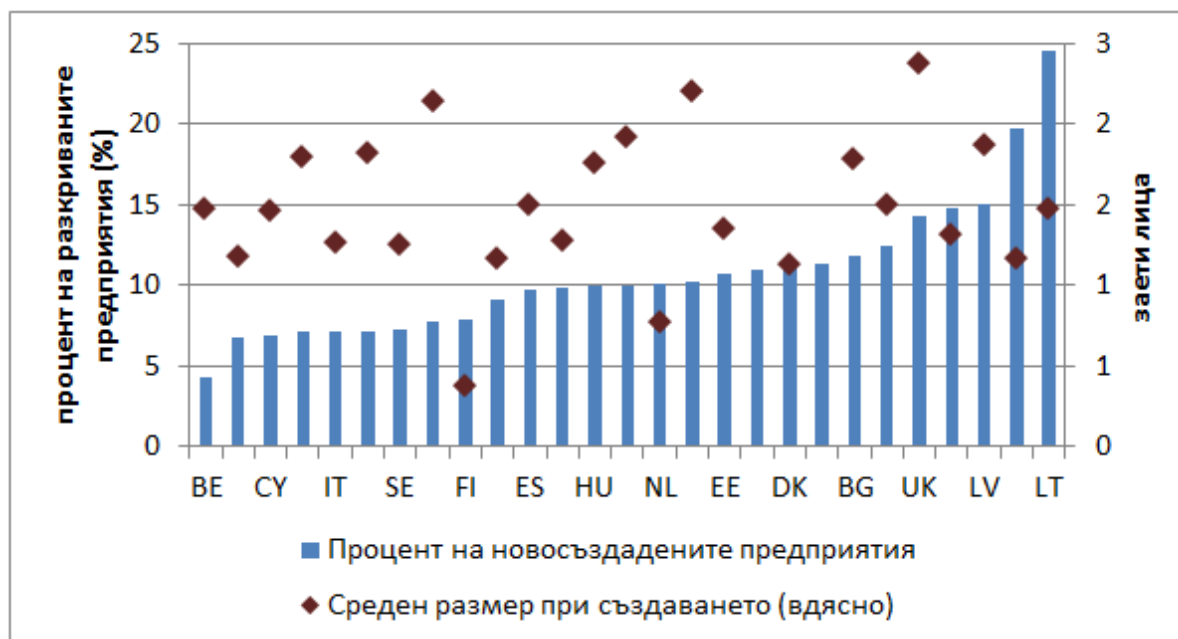
<sup>15</sup> Европейска комисия (2016 г.). *Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа. Годишен преглед 2016 г.* Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, октомври 2016 г.

<sup>16</sup> Предстоящ.

### 2.1.1 Основни показатели

Новите предприятия представляват важен източник на създаване на работни места в Европейския съюз. През 2014 г.<sup>17</sup> на новосъздадените предприятия се падат над 4 % от общата заетост<sup>18</sup> в стопанския сектор в държави като Полша, Латвия, Португалия, Литва и Словакия. На малките и средните предприятия (МСП) се падат почти 71 % от общия растеж на заетостта<sup>19</sup>. Тези данни дават представа за потенциала за създаване на работни места, който може да бъде освободен чрез преодоляване на пречките пред предприемачеството и растежа на предприятията<sup>20</sup>. През 2014 г. повече от две трети от държавите членки са регистрирали увеличение в броя на новосъздадените предприятия. При все това съществуват значителни разлики, що се отнася до процента на новосъздадените предприятия и средния им размер (фигура 7).

Фигура 7: Процент на новосъздадените предприятия и среден размер при създаването им, стопански сектор, 2014 г.



Източник: Евростат, бизнес демография. Забележка: няма на разположение данни за EL.

<sup>17</sup> Последната година, за която има на разположение данни.

<sup>18</sup> Това е броят на зетите при новосъздадените предприятия през 2014 г., разделен на общия брой на зетите при наличните предприятия, осъществяващи дейност през същата година.

<sup>19</sup> Европейска комисия (2015 г.), *Annual Report on European SMEs 2014/2015 (Годишен доклад за европейските МСП за 2014/2015 г.)*, ноември 2015 г.

<sup>20</sup> В справките с данни към „Small Business Act“ е предоставен подробен анализ на равнище отделни държави на статистическите данни и политиките за МСП, който може да бъде разгледан на адрес: [http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review\\_bg](http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_bg)

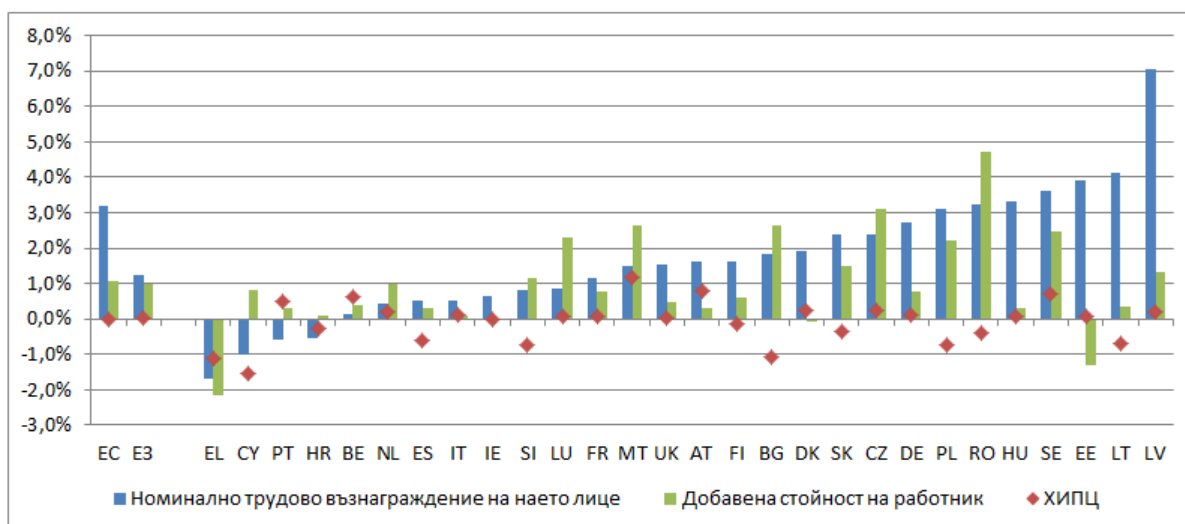
**Самостоятелната заетост като цяло намалява, най-вече поради отрасловата динамика, макар че в различните държави се наблюдават много различни модели.** Средният процент на самостоятелно заетите лица е намалял през 2015 г. от 14,4 % до 14,1 %, най-ниското равнище от 2008 г. насам, тъй като самостоятелната заетост е намаляла с 0,4 %, докато общата заетост е нараснала с 1 % (вж. раздел 1). С изключение на първичния сектор (селско стопанство, горско стопанство и рибно стопанство), който е засегнат от структурен спад, броят на самостоятелно заетите лица е намалял само с 0,1 % (вместо 0,4%) и остава над равнището от 2008 г. Независимо от това самостоятелната заетост е нараснала през 2015 г. в почти половината от държавите членки, като най-голямо увеличение в абсолютни стойности е регистрирано в Полша, Испания и Нидерландия. Бавното догонване при дела на жените в самостоятелната заетост продължава, от 31,8 % от общия брой самостоятелно заети през 2014 г. до 32,2 % през 2015 г. ( през 2008 г. е бил 30,4 %). Жените представляват 34,4 % от самостоятелно заетите лица без служители ( работещи за своя сметка — „own account workers“) и 43,9 % от работещите за своя сметка с висше образование. Те обаче са едва около 26 % от всички самостоятелно заети лица със служители.

**Самостоятелната заетост при лицата, родени извън съответната държава, се увеличава.** Въпреки че 89 % от всички самостоятелно заети лица са родени в държавата членка, в която те осъществяват дейност, динамиките са много разнообразни. През 2015 г. при самостоятелната заетост е регистриран спад от 1 % за тази група спрямо увеличения от 2,7 % и 4,7 % за лица, родени съответно в други държави членки или извън ЕС. Особено големи увеличения за последната група (над 5 %) са регистрирани в Люксембург, Ирландия, Кипър, Белгия, Австрия, Обединеното кралство и Швеция.

**През 2015 г. средният ръст на работните заплати се ускори леко в ЕС, но остана умерен в еврозоната.** Номиналното трудово възнаграждение на наето лице се е увеличило с 3,2 % в ЕС (в сравнение с 1,6 % през 2014 г.), същевременно то остава малко над 1 % в еврозоната (фигура 8). Във връзка с почти нулевата инфлация това номинално увеличение на работните заплати се изрази почти в пълна степен в реално увеличение. Тази тенденция е в съответствие с повсеместно намаляващата безработица, макар че при анализа на конкретни държави се открояват много различни модели. Увеличаването на трудовите възнаграждения е най-бързо в Балтийските държави

(особено Латвия), където то изпреварва ръста на производителността на труда. В Швеция, Румъния, Полша и Унгария също се отчита относително висок растеж на (реалното) трудово възнаграждение на наето лице, макар и (с изключение на Унгария) по-тясно свързано с производителността. В другия край на скалата Гърция, Кипър, Португалия и Хърватия показват спад в номинално изражение, макар и по-ограничен, отколкото в предходни години. Съществува тенденция увеличението на възнагражденията в държавите от еврозоната да бъде по-ниско, отколкото в икономиките извън еврозоната.

**Фигура 8: Работни заплати, производителност и инфлация — промени през 2014/2015 г.**



Източник: Евростат. Забележка: растежът на добавената стойност на работник за IE (23,1 %) не е съобщена.

**Данъчната тежест върху труда се запазва като цяло стабилна в Европа, със значителни разлики между държавите членки.** Когато се разглеждат отделните работници, печелещи средната работна заплата (фигура 9), данъчната тежест<sup>21</sup> варира между по-малко от 30 % в Ирландия и Малта и почти 50 % в Белгия, Унгария, Германия, Австрия, Франция и Италия. Подобно разпределение може да се наблюдава при работниците с по-ниски доходи (определени като печелещите 67 % от средната работна

<sup>21</sup> Данъчната тежест върху труда се състои от данъците върху доходите на физическите лица плюс социалноосигурителните вноски, които правят работодателите и служителите. Вноските по схеми за професионално и частно пенсионно осигуряване, както и целевите данъчни облекчения, не са включени в изчислението.

заплата), макар че се забелязват различни модели в държавите по отношение на прогресивността на данъчните ставки. Между 2014 г. и 2015 г. средната данъчна тежест се запазва като цяло стабилна, въпреки че редица държави членки намаляват въздействието ѝ върху разходите за труд (Испания, Гърция и Естония, както и Франция по отношение на работниците с ниски доходи, с около 1 процентен пункт). От друга страна, значително увеличение е настъпило в Португалия (тази държава регистрира най-голямо увеличение на данъчната тежест върху средните доходи през последните години).

**Фигура 9: Данъчна тежест върху труда, равнище през 2015 г. и промяна през 2014/2015 г.**



Източник: База данни за данъчните и осигурителните системи на ЕК и ОИСР. Забележка: данните са за домакинства с един работещ член (без деца). Липсват данни за 2015 г. за държавите, означени с \*.

### 2.1.1 Ответни мерки на политиката

**Няколко държави членки прибегнаха до субсидии за наемане на работа, за да подпомогнат заетостта и създаването на работни места.** Повечето мерки в тази област са насочени към специфични групи, които срещат проблеми с интеграцията на пазара на труда (например млади хора, възрастни хора, дългосрочно безработни лица,

бежанци и т.н.). Те често включват предоставянето на финансови стимули (или отстъпки от данъчни ставки и социалноосигурителни вноски) на работодателите за наемане на работници, попадащи в целевите категории. През референтния период (от второто полугодие на 2015 г. нататък; вж. уводната част на раздел 2) целеви субсидии за наемане на работа бяха въведени от Белгия, Дания, Ирландия, Франция, Кипър, Малта, Нидерландия, Австрия, Словения и Словакия (повече подробности могат да бъдат намерени в раздел 2.2 от доклада, където са разгледани конкретните целеви групи). Някои държави обаче са въвели (или планират да въведат) и нецелеви субсидии за наемане на работа, т.е. без специални условия за допустимост, обикновено с цел насърчаване на заетостта при безсрочен трудов договор. Например Франция въведе премия в размер на 4 000 евро, предоставяна за период от 2 години, за наемане от МСП (до 249 служители) на служител срещу заплащане на 1,3-кратния размер на минималната работна заплата на безсрочен или поне 6-месечен договор. В Италия стимулите за наемане на безсрочен договор, въведени през 2015 г. със Закона за работните места, се запазват през 2016 г., но с намален размер и само за две (вместо три) години. В Португалия със социалните партньори се обсъждат потенциални мерки за създаване на стимули за предприятията да наемат на работа на постоянни договори, като например промени в социално-осигурителните вноски за възпиране на злоупотребите със срочни договори и/или финансови стимули за предприятията, които превръщат срочните договори в безсрочни. Финландия планира да въведе възможността за използване на обезщетението за безработица като субсидия за работна заплата, за да направи наемането на безработни по-привлекателно за работодателите.

**Някои държави членки предприемат действия за насърчаване на предприемачеството и стартиращите предприятия, особено сред младите хора.**

Някои държави са въвели мерки в подкрепа на създаването на социални предприятия. По-конкретно, Унгария въведе обучение и финансова подкрепа за млади предприемачи като част от гаранцията за младежта, както и за социални предприятия (включително и чрез свързани със заетостта временни субсидии на работните заплати за работници в неравностойно положение). Латвия разработва нова регулаторна рамка за социално предприемачество и е въвела подпомагане за социалните предприятия, насочени към увеличаване на възможностите за заетост на групите в неравностойно положение. Белгия и Ирландия въведоха данъчни стимули за самостоятелно заетите лица. В рамките на предложението, насочено към използване на обезщетенията за безработица за

стимулиране на търсещите работа към активност, Финландия планира да предоставя на стартиращи предприятия (също и на млади хора, които работят като предприемачи при непълно работно време) безвъзмездни средства и субсидии за заплати, особено с оглед наемаването на първия им служител. Гърция прилага програми за подкрепа на стартиращи предприятия и започване на самостоятелна заетост от лица, завършили висше образование.

**Продължаващото възстановяване на заетостта през 2015 г. и 2016 г. беше подкрепено в няколко държави членки от мерки за намаляване на данъчната тежест върху труда, често насочени към най-ниските доходи.** Данъчните реформи бяха съсредоточени върху данъчното облагане на индивидуалните доходи от труд с цел увеличаване на покупателната способност на работниците с ниски доходи, за да се засилят стимулите за работа, като същевременно се реши проблемът с бедността сред работещите. Мерки за намаляване на данъка върху личните доходи, чрез намаляване на данъчните ставки или чрез промени в данъчните кредити и/или доходните интервали, бяха приложени от Белгия, Германия, Естония, Ирландия, Испания, Нидерландия, Австрия, Словакия, Словения, Швеция и Обединеното кралство. В Белгия намаление на данъчната ставка е комбинирано с увеличение на тавана за подлежащите на приспадане разходи за данъчни цели. Естония прие система за възстановяване на данъци, имаща за цел преодоляване на бедността сред работещите, както и увеличение на необлагаемите доходи. В Ирландия с бюджета за 2016 г. бе въведено удължаване на срока на данъчните кредити за подоходния данък, както и намаляване на универсалния социален данък (допълнителни намаления са обявени за 2017 г.). В Нидерландия план за намаляване на данъците на стойност 5 милиарда евро цели повишаване на нетното възнаграждение на работниците чрез понижаване на горната граница на доходните интервали и увеличаване на данъчните кредити. Дания и Литва планират реформи, насочени към намаляване и/или изменение на личното подоходно данъчно облагане.

**В ограничен брой държави членки бе постигнато понижаване на данъчната тежест чрез общи или целеви намаления на вноските за социално осигуряване.** Такива мерки са били приети например от Белгия, Естония, Франция и Обединеното кралство. В Белгия социалноосигурителните вноски за работодателите постепенно ще намаляват в периода 2016 — 2019 г., отчасти чрез постепенно премахване на съществуващите субсидии за заплати. Специфичните намаления за малки и средни предприятия и самоосигуряващи се лица ще бъдат разширени. Във Франция от април

2016 г. се прилага намаление от 1,8 процентни пункта, на (семейните) социалноосигурителни вноски за работодателите върху заплатите с размер в диапазона между 1,6 и 3,5 минимални работни заплати. Франция също така планира да увеличи данъчния кредит за повишаване на конкурентоспособността и заетостта (CICE), който в момента е в размер на 6 % от възнагражденията на персонала за заплатите с размер до 2,5 минимални работни заплати. Във Финландия споразумението за конкурентоспособност, подписано от социалните партньори през март 2016 г., цели еднократно 5-процентно намаление на разходите за труд (по последни прогнози това намаление се оценява на приблизително 3 %), което да се постигне чрез прехвърляне на социалноосигурителните вноски от работодателите към служителите, плюс някои допълнителни мерки (включително увеличаване на работното време, вж. раздел 2.3).

**В съответствие с тенденциите от последните години няколко държави членки модернизират системите си за определяне на работните заплати с цел заплатите да бъдат съобразени в по-голяма степен с развитието на производителността.** Финландия увеличи възможностите за колективно договаряне на равнище предприятия, като отрасловите колективни споразумения могат да съдържат „клауза при кризи“, която ще определя кога е възможно отклонение от колективните трудови договори по въпроси като заплати и работно време. Освен това всички работодатели, включително и онези, които не са членове на конфедерация на работодателите, ще могат да постигат споразумения на местно равнище, в съответствие с разпоредбите на колективния трудов договор (вж. също раздел 2.3 относно социалния диалог от настоящия доклад, също и по отношение на опитите на Франция за опростяване на равнище предприятия). Ирландия преустрои своята секторна рамка за определяне на работните заплати, тъй като през 2013 г. някои нейни важни аспекти бяха оценени като противоконституционни от Върховния съд, като предвиди нови правила за удължаване на срока на колективните трудови договори за всички работници в даден сектор. В допълнение Ирландия установи в закона по-точно определение на понятието колективно договаряне, за да се изяснят условията, при които трудовият съд има правомощия за уреждане на колективни трудови спорове в случаите, когато в едно предприятие не са приети колективни трудови договори. В Белгия федералният министър на икономиката и труда внесе законодателно предложение за реформиране на Закона за конкурентоспособността от 1996 г., за да бъде обсъдено със социалните партньори, с цел приемане на нова рамка за колективно договаряне до края на 2016 г.



**Някои държави членки предприеха стъпки за реформиране на своите рамки за минималната работна заплата с цел подобряване на прозрачността и/или предвидимостта на корекциите по нея.** Така например, Ирландия създаде през 2015 г. органа „Low Pay Commission“, представляващ служители, работодатели и независими експерти, който има за цел да изготвя годишни препоръки към правителството относно националната минимална работна заплата и свързаните с нея въпроси; в изпълнение на препоръката на тази новосъздадена комисия законоустановената минимална работна заплата бе увеличена от януари 2016 г. В България правителството планира да установи към края на 2016 г. критериите за механизма за определяне на минималната работна заплата, като отчита динамиката на производителността (а понякога и тенденциите, свързани с бедността). Някои други държави разшириха обхвата или адекватността на минималната работна заплата. По-специално, през юли 2016 г. Полша въведе минимално възнаграждение за гражданскоправни договори за мандат и самостоятелно заети лица, което ще започне да се прилага през 2017 г. В Обединеното кралство през април 2016 г. беше въведена нова национална заплата, гарантираща жизнен минимум (NLW), което доведе до значително увеличение на минималната работна заплата (NMW) за работниците на възраст 25 и повече години. Правителството на Обединеното кралство очаква до 2020 г. NLW да достигне 60 % от медианния доход. В Словения през ноември 2015 г. парламентът прие закон, с който се променя определението на минималната работна заплата, като се изключат надбавките за нощен труд, работа в неделя и работа на официални празници (чиито размери ще се определят в колективните трудови договори).

## **2.2 Насока 6: Подобряване на предлагането на работна ръка, уменията и компетентностите**

В настоящия раздел е разгледано прилагането на насока в областта на заетостта № 6, която съдържа препоръки държавите членки да създават условия за насърчаване на предлагането на работна ръка, уменията и компетентностите. В него първо са представени показатели за влиянието на системата за образование и обучение върху пригодността за заетост на работната сила (владееене на основни умения, участие в учене през целия живот, както и преход от училище към работа за различни видове учебни програми), след това се прави преглед на резултатите на пазара на труда на различните групи в неравностойно положение по отношение на резултатите на пазара на труда (например млади хора, възрастни работници, лица с мигрантски произход, жени и дългосрочно безработни). В раздел 2.2.2 се докладва за мерките на политиките на държавите членки в тези области,

включително (цели) субсидии за наемане на работа и мерки, насочени към групите в неравностойно положение, включително и хората с увреждания.

### 2.2.1 Основни показатели

**Показателите за образователни постижения продължиха да се подобряват през 2015 г.** Следвайки тенденцията от изминалото десетилетие, равнището на преждевременно напускащите училище е намаляло в повечето държави членки, като през 2015 г. е спаднало със средно 0,2 процентни пункта до 11,0 %. Въпреки това равнища, близки до 20 %, все още се регистрират от Испания, Малта и Румъния, а шест други държави членки надхвърлят водещата цел от 10 % на стратегията „Европа 2020“. Равнищата на преждевременно напускащите училище са по-високи за учениците от ромски произход и тези с мигрантски произход, и особено за учениците, родени в чужбина. Равнището на завършилите висше образование сред хората на възраст 30 — 34 години също постоянно и значително се увеличава. Понастоящем равнището е 38,7 %, което е с цели 0,8 процентни пункта по високо от онова през 2015 г., като 17 държави членки надхвърлят водещата цел от 40 % на стратегията „Европа 2020“.

Равнищата на завършилите висше образование са значително по-високи сред жените и по-ниски за ученици с мигрантски произход. Въпреки това дисбалансите между половете в определени области на образованието са устойчиви, като мъжете са малцинство сред завършилите в сферата на здравеопазването и образованието, а жените са слабо представени в областта на науките и инженерството. Средата, към която принадлежат родителите, все още оказва влияние на участието във висшето образование<sup>22</sup>. Неотдавнашният приток на голям брой млади хора, търсещи убежище, ще изисква действия, за да им бъде предложен един добър старт в образованието и обучението с цел насърчаване на тяхната интеграция в европейските общества и пазари на труда<sup>23</sup>.

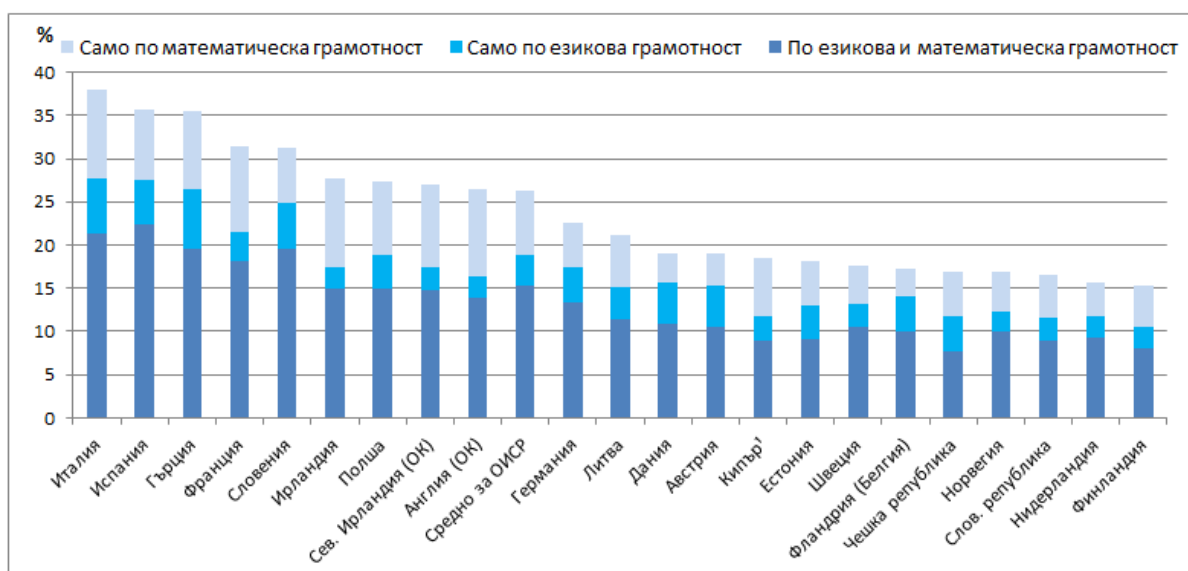
**Независимо от това подобрение съществуват големи различия в рамките на държавите членки и между тях по отношение на придобиването на основни умения като езикова и математическа грамотност и грамотност в природоматематическите науки (фигура 10).** Според проучването на основните компетентности в рамките на Програмата за международно оценяване на учениците (PISA) на ОИСР от 2012 г. 22,1 % от

<sup>22</sup> Европейска комисия, „Обзор на образованието и обучението“ за 2016 г.

<sup>23</sup> За подробен анализ вж. *Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа за 2016 г. (Employment and Social Developments in Europe Review)*, чието публикуване предстои, главата относно интеграцията на бежанците, и работния документ на ЕК-ОИСР „[How are refugees faring on the labour market in Europe? \(Как се справят бежанците на пазара на труда в Европа?\)](#)“, септември 2016 г.

15-годишните европейски ученици са с ниски постижения по математика, 17,8 % по четене и 16,6 % в областта на науката. Неравностойно социално-икономическо положение, специални образователни потребности и мигрантски<sup>24</sup> произход са най-важните фактори, свързани с ниски постижения при основните умения. Училищата с повече ученици в неравностойно социално-икономическо положение обикновено имат ресурси с относително по-ниско качество. Данните от PISA обаче показват, че разпределението на ресурсите също оказва влияние върху ефективността на образователната система като цяло, и по-специално върху равнопоставеността в образованието: резултатите по математика в различните държави са по-високи, когато ресурсите са разпределени по-справедливо между отделните училища<sup>25</sup>, като при високоефективните икономики съществува тенденция за разпределяне на ресурсите по-справедливо между всички училища, независимо от техния социално-икономически профил.

**Фигура 10: Дял на възрастните с ниски постижения по основни умения**



Източник: *Skills Matter*, OECD Publishing, 2016 г.

**В Европа също така има много голям брой възрастни без минимално ниво на умения, необходими за успешно участие в социалния и икономическия живот. Това отчасти е резултат от преждевременното напускане на училище и ниската**

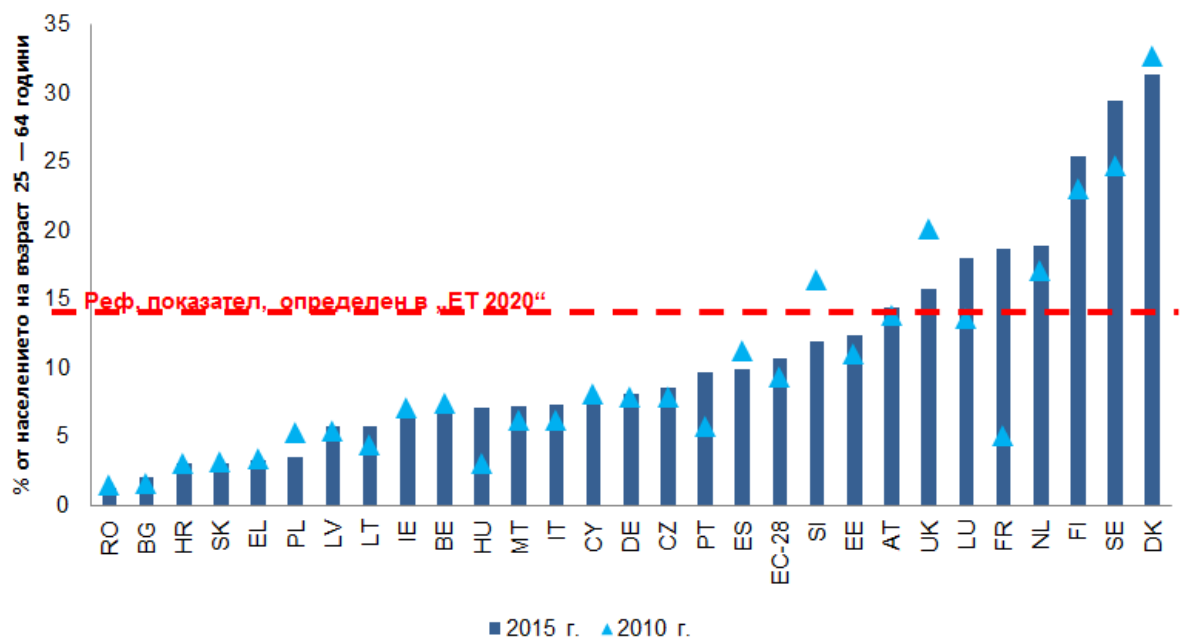
<sup>24</sup> Данните показват, че в повечето държави членки хората с мигрантски произход остават в значително по-неблагоприятно положение, дори след отчитане на социално-икономическата среда, и че сред родените в чужбина ученици онези, които пристигат като малки деца, имат по-добри резултати, отколкото пристигналите по-късно. Вж. ОИСР-ЕС (2015 г.), *Settling In – Indicators of Immigrant Integration (Навлизане — показатели за интеграция на имигрантите)*, 2015 г., и ОИСР (2014 г.), *International Migration Outlook 2014 (Преглед на тенденциите в областта на международната миграция за 2014 г.)*, OECD Publishing.

<sup>25</sup> ОИСР (2014 г.), *PISA in Focus*, 2014/10 (октомври) [http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-\(eng\)-final.pdf](http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-(eng)-final.pdf).

успеваемост в млада възраст, както и на остаряването на уменията по-късно в живота и ограниченото участие в учебна дейност в зряла възраст. В Проучването на уменията на възрастните (PIAAC) на ОИСР от 2012 г. се установява, че в Италия, Испания и Гърция една трета или по-голяма част от възрастните в трудоспособна възраст показват ниски нива на уменията по езикова и/или математическа грамотност. Постигнатото образователно ниво е най-надеждният признак за умения: 51 % от възрастните с много слаби уменията по езикова и математическа грамотност не са завършили гимназиален етап на средното образование. На свой ред, възрастните, които не разполагат с минимално ниво на умения, са изправени пред предизвикателства, свързани със заетостта: във всяка една държава — членка на ЕС, равнищата на заетост на нискоквалифицираните възрастни са значително по-ниски (и коефициентите на безработица по-високи) в сравнение със средно- и високкоквалифицираните възрастни.

**Средният процент на участие на възрастните в учебни дейности за ЕС е 10,7 % през 2014 г. и не се е увеличил през 2015 г., въпреки голямото и бързо развиващо се многообразие от нужди.** По-конкретно, онези, които са напуснали началното образование или обучение без достатъчно ниво на основни умения, се нуждаят от възможности да ги придобият на по-късен етап в живота. Повишаването на квалификацията и преквалификацията гарантират, че уменията остават приложими и актуални. В сравнение с 2010 г. процентът на участие в обучение за възрастни всъщност е паднал в 12 държави членки и е останал стабилен в други, с изключение на Люксембург, Франция и Унгария (фигура 11), като в последните две държави се наблюдават значителни увеличения. Освен това вероятността нискоквалифицираните възрастни да участват в обучение е два пъти по-малка в сравнение с населението като цяло и тази разлика допълнително се е увеличила между 2012 г. и 2015 г.

**Фигура 11: Участие в учене през целия живот в ЕС-28**

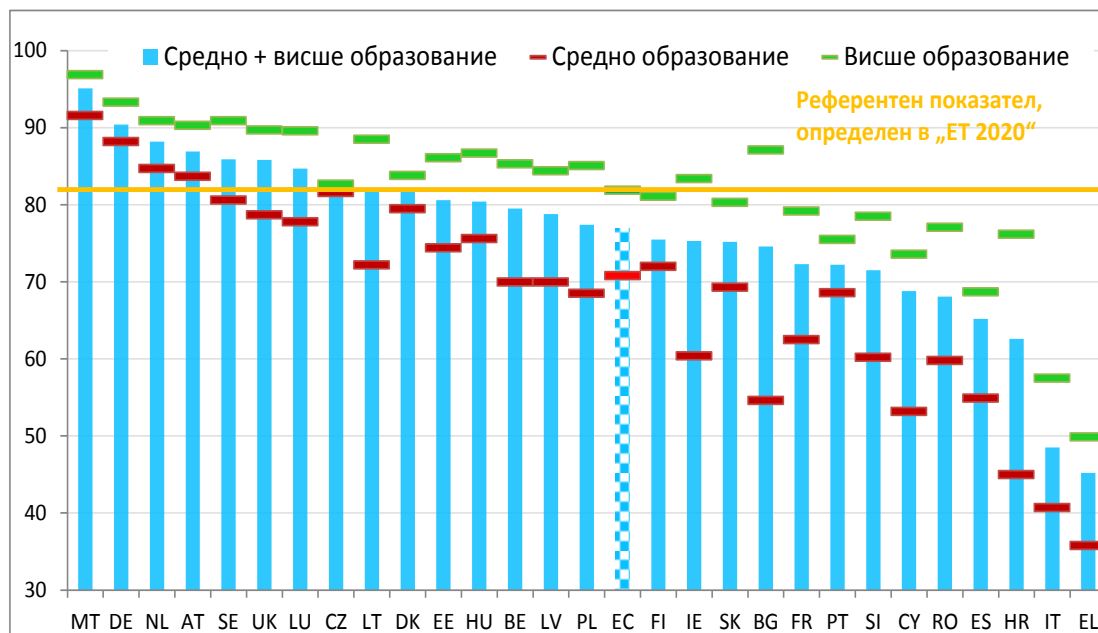


Източник: Евростат (наблюдение на работната сила). Онлайн код за данни: *tesem250*. Забележка: Показателят отразява процента на участие в официалното и неформалното образование и обучение (последните четири седмици) на населението на възраст от 25 до 64 години.

**Пригодността на образованието към пазара на труда е от решаващо значение, за да се насърчи способността на младите хора да си намират работа и да допринасят ефективно за икономическия растеж.** Като средна стойност в ЕС равнището на заетост на наскоро дипломирали се висшисти е 81,9 %, докато при онези с ниво на гимназиално средно образование равнището е 70,8 %. Разликата е по-голяма в държавите членки с по-ниски равнища на обща младежка заетост (фигура 12).

**Ефективното професионално образование и обучение (ПОО) също допринася за прехода към пазара на труда чрез насърчаване на специфични за длъжността и трансверсални умения .** При наскоро завършилите с квалификации от ПОО на ниво средно гимназиално образование и професионално обучение след завършено средно образование, но не висше, обикновено се наблюдават по-плавен преход от образование към пазара на труда и по-високи равнища на заетост, отколкото при завършилите общообразователен курс със сравними образователни нива (фигура 13).

**Фигура 12. Равнище на заетост на наскоро завършилите средно и висше образование (2015 г.)**



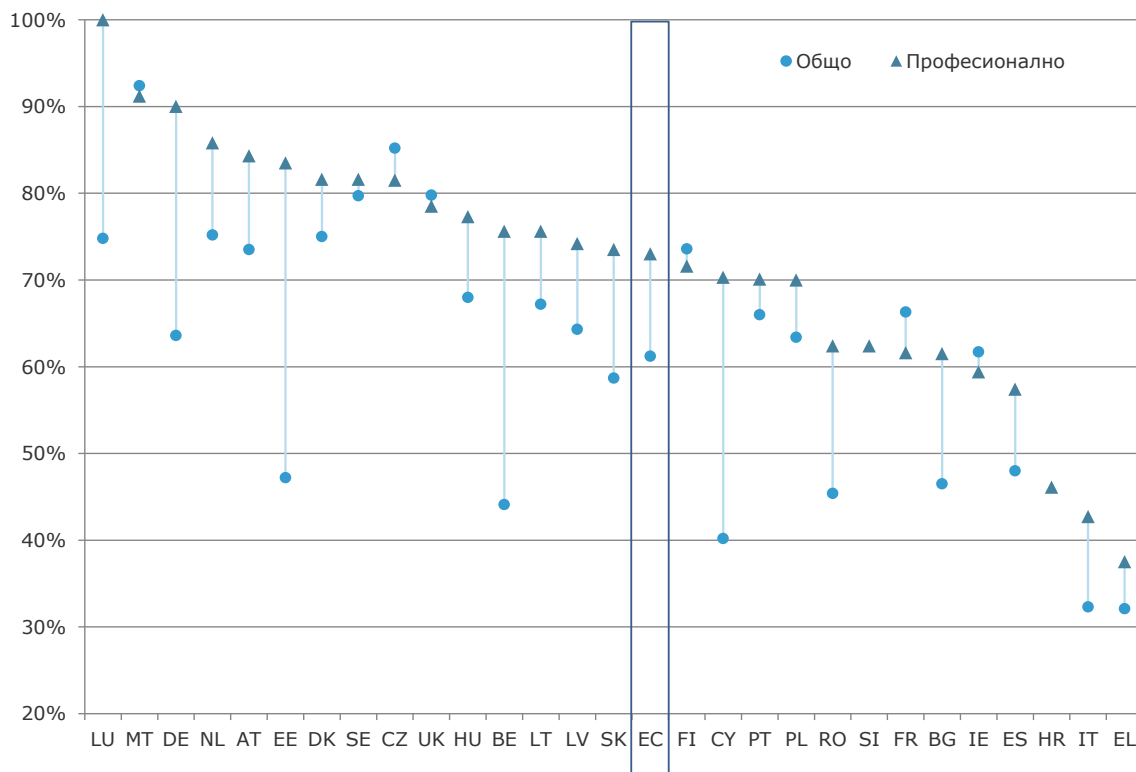
Източник: Евростат (наблюдение на работната сила). Забележка: равнище на заетост на завършилите висше образование (ISCED 5-8) и средно гимназиално образование (ISCED 3-4) на възраст 20 — 34 години, завършили от 1 до 3 години преди референтната година и които в момента не са включени в по-нататъшно формално или неформално образование или обучение.

**Все пак, въпреки своите положителни ефекти, първоначалното професионално образование и обучение все още не е толкова привлекателно, колкото общообразователния курс на обучение, като средният брой записали се остава стабилен през последните 10 години.** На равнище ЕС делът на учащите в първоначално ПОО от общия брой учащи на етап гимназиално средно образование е 48 %, а делът на всички учащи в програма за професионално образование на етап средно образование и професионално обучение след завършено средно образование, но не висше, и висше образование с кратък курс на обучение (ISCED 3—5), достига 39 %. Официалните програми за ПОО привличат и възрастни учащи: 36,6 % от учащите в ПОО в ЕС са на 20 или повече години, т.е. са надхвърлили типичната възраст за средно образование, много от тях вероятно се завръщат в професионалното обучение след прекъсване на образователния си път. На тази група се падат повече от половината от всички учащи в ПОО в Дания, Ирландия, Испания и Финландия.

**Като цяло коефициентът на безработица сред младите хора е намалял от върховата си стойност от почти 24 % през 2013 г. до 20,3 % през 2015 г., но все още е с близо 4,4 процентни пункта по-висок, отколкото е бил през 2008 г. През първото**

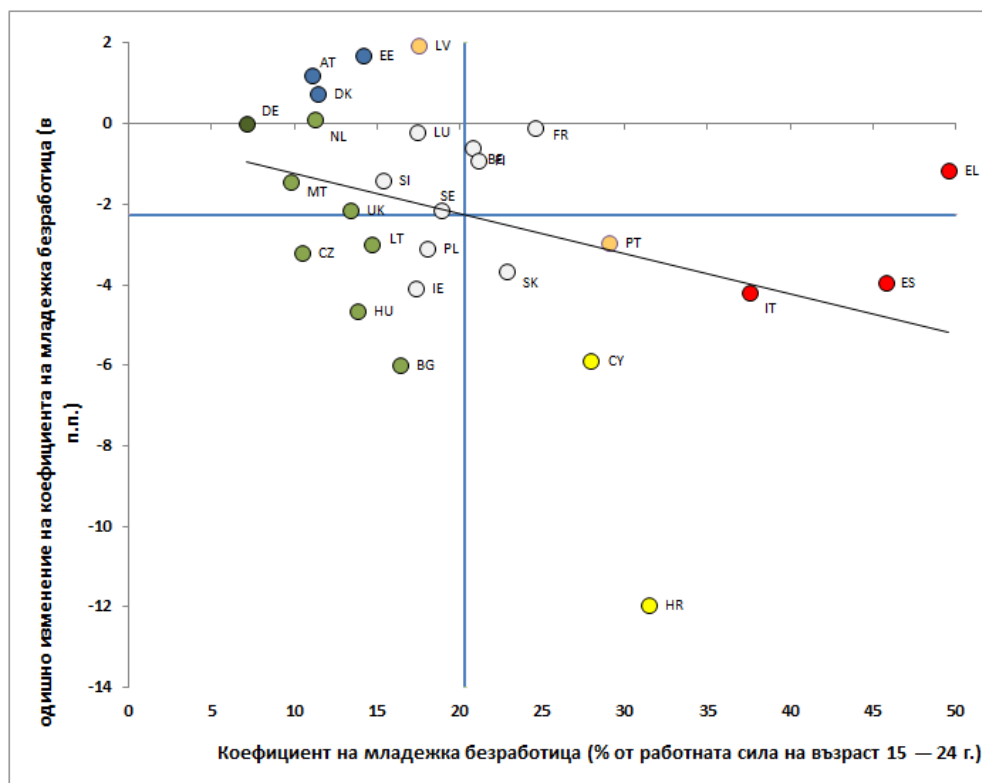
полугодие на 2016 г. някои държави членки все още регистрираха нива, приближаващи се до 40 % или надхвърлящи тази стойност (Италия, Испания, Гърция) без значителни понижения, въпреки че други силно засегнати държави членки регистрираха значителни подобрения (по-специално Кипър и Хърватия). Вариациите в младежката безработица в държавите членки остават значителни, въпреки че намаляват с течение на времето (вж. фигура 14, където диагоналната линия показва отрицателна корелация между вариациите и равнищата на младежка безработица).

**Фигура 13: Равнище на заетост за различните програми за средно образование и образование след завършено средно образование (2015 г.)**



Източник: Евростат (наблюдение на работната сила за 2015 г.). Показателят измерва равнищата на заетост на лицата на възраст 20 — 34 години, които са завършили образованието си 1 до 3 години преди изследването, с диплома от средно образование (ISCED 3) или професионално обучение след завършено средно образование, но не висше (ISCED 4), от общия брой лица в същата възрастова група, които в момента не са включени в по-нататъшно формално или неформално образование или обучение. Прекъсвания в динамичните редове за LU и HU, ненадеждни данни — за завършилите общо образование в CZ, EE, HR, AT и SI; както и за завършилите ПОО в LU.

**Фигура 14: Коефициент на младежка безработица (лица на възраст 15 — 24 години) и годишно изменение, докладвани в набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели**

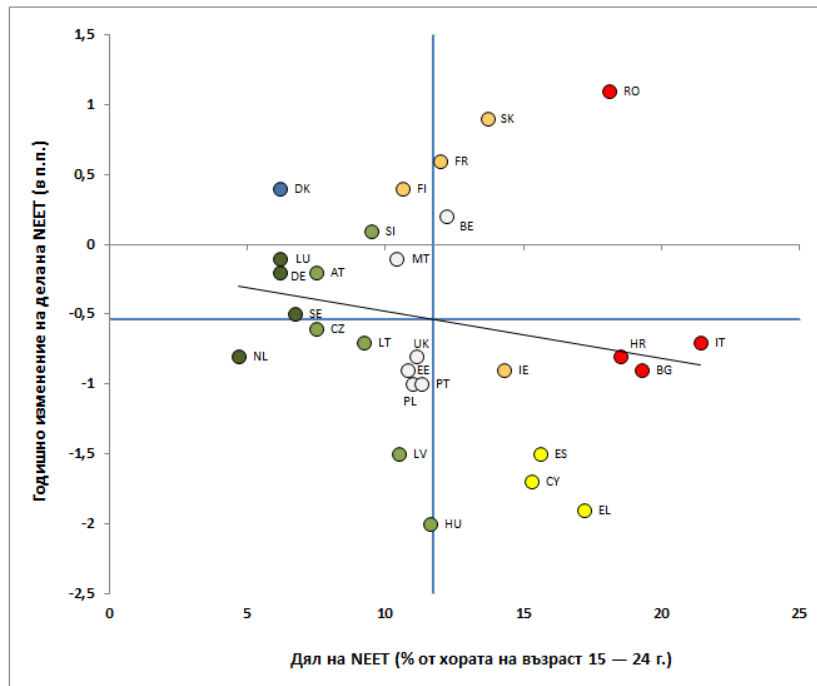


Източник: Евростат, наблюдение на работната сила (изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“). Период: 1-вото полугодие на 2016 г. и годишни изменения по отношение на 1-вото полугодие на 2015 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

**В допълнение към безработните, устойчив дял от младите хора на възраст 15 — 24 години са неактивни, неучещи и необучаващи се.** Общо в ЕС през 2015 г. 6,6 милиона души на възраст 15 — 24 години не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение (NEET). Това представляват 12,0 % от населението в тази възрастова група, като дялът се е увеличил от 10,9 % през 2008 г., но е под върховата си стойност от 13,2 % през 2012 г. Както е видно от фигура 15, висок дял на NEET, близък до 20 % или надвишаващ тази стойност, все още се регистрира в редица държави (Хърватия, България, Италия и Румъния, като последната дори показва значително увеличение през 2015 г.). Дялът на NEET е отбелязал също така значителни увеличения в Дания, Финландия, Франция и Словакия. Половината от неработещите, неучещите и необучаващите се са неактивни, като в различните държави членки има съществени различия, но дялът им е стабилен за ЕС като цяло (фигура 16). Сред жените NEET неактивността е по-разпространена, отколкото безработицата, докато при мъжете NEET ситуацията е обратната.

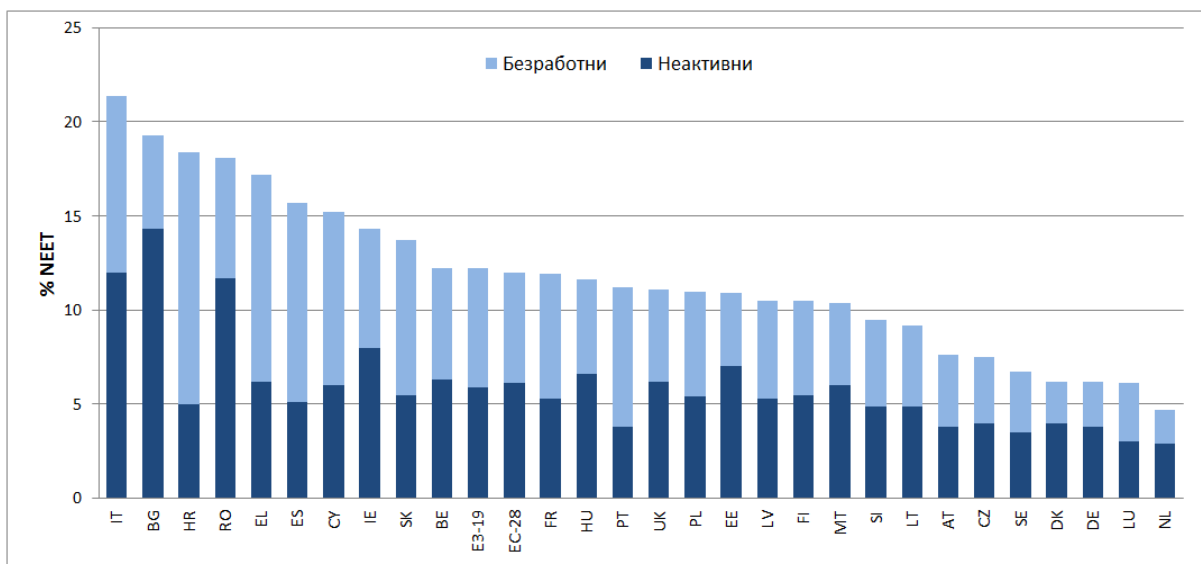


**Фигура 15: Дял на NEET (на възраст 15 — 24 години) и годишно изменение, докладвани в набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели**



Източник: Евростат, наблюдение на работната сила (изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“). Прекъсване в динамичните редове за FR и ES. Период: равнища за 2015 г. и годишни изменения по отношение на 2014 г. Забележка: Осите са разположени по непретеглената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

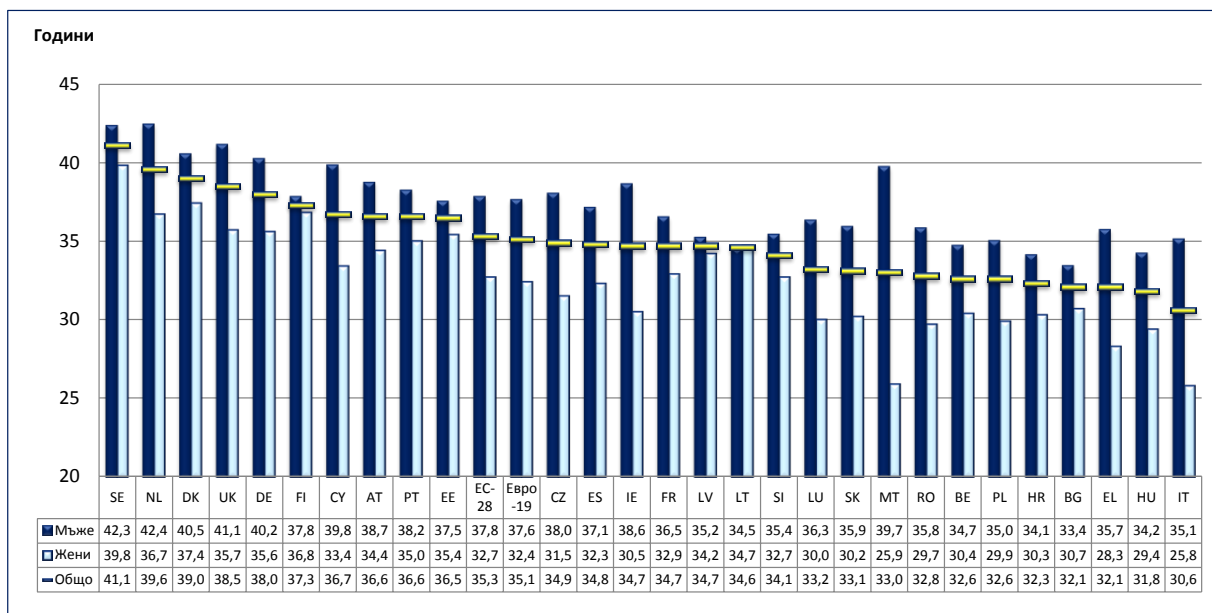
**Фигура 16: Профил на NEET (на възраст 15 — 24 години), 2015 г. (%)**



Източник: Евростат [edat\_1fse\_20]

Все още е налице голям потенциал за повишаване на равнището на заетост и на по-възрастните работници, въпреки значителното нарастване на равнищата им на заетост през последното десетилетие в много държави и факта, че по-възрастните работници са понесли кризата сравнително по-добре от други възрастови групи. Демографските тенденции засилват още повече необходимостта от активен живот на възрастните хора. През 2015 г. равнището на заетост за по-възрастните работници (55 — 64 години) варира от 34,3 % в Гърция до 74,5 % в Швеция при средно равнище за ЕС от 53,3 % и равнища под 40 % в четири държави. При равнището на заетост на жените на възраст 55 — 64 години се наблюдава бавно догонване, но през 2015 г. то остава по-ниско със своите 46,9 %. Разликите между половете при продължителността на трудовия живот също са значителни, като жените участват средно 5,1 години по-малко на пазара на труда в сравнение с мъжете (32,7 спрямо 37,8 години през 2014 г.) (фигура 17). Зад тази средна разлика се крият значителни различия между държавите членки и тя е свързана с множество фактори, включително бариери като недостатъчен достъп до здравни услуги и по-ниски пенсионни възрасти за жените, отколкото за мъжете (вж. по-долу за подробен анализ).

Фигура 17: Средна продължителност на трудовия живот, 2014 г.



Източник: Евростат, наблюдение на работната сила

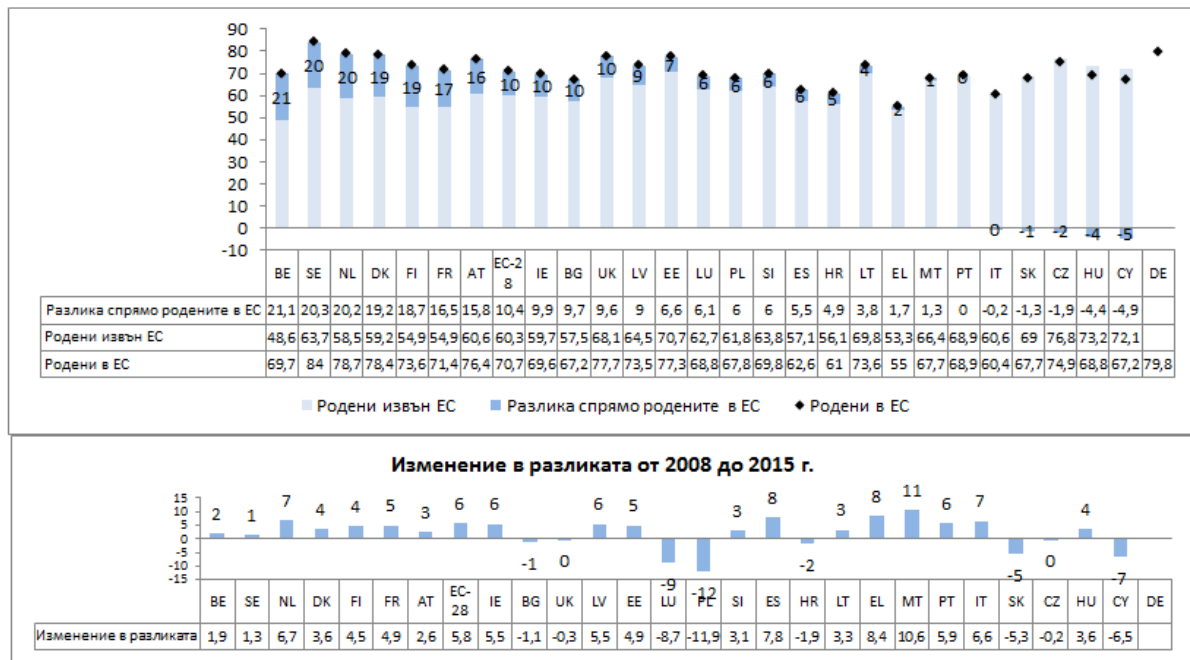
**Данните показват също така големи разлики в активността и заетостта при хората с увреждания<sup>26</sup>.** Освен това до 2020 г. в ЕС броят им, зависещ от стареенето, се очаква да нарасне от 80 милиона на 120 милиона. През 2014 г. разликата в активността (възрастова група 20 — 64 години) между хората с увреждания и без увреждания в ЕС възлиза на 21,1 процентни пункта (60,6 % спрямо 81,7 %), а разликата в заетостта — на 23,8 процентни пункта (48,7 % спрямо 72,5 %). По-конкретно в Литва, Ирландия и Малта разликата в заетостта е близо 40 процентни пункта, а в 12 държави надхвърля 30 процентни пункта. Равнището на заетост на хората с увреждания въз основа на данните от EU-SILC за 2014 г. е под 30 % в Гърция, Ирландия, Малта и Хърватия. Хората с увреждания обикновено излизат на пазара на труда по-рано, като равнището им на заетост на възраст 55 — 64 години е много ниско — 34,5 %.

**При родените извън ЕС също се забелязват по-ниски от средните равнища на активност и заетост,** като разликата в активността е средно 4,2 процентни пункта в сравнение с местното население (възрастова група 20 — 64 години), но достига над 10 процентни пункта в седем държави членки (фигура 18). Тази разлика в активността е дори по-висока при жените. Също така равнището на заетост на родените извън ЕС е средно 10,4 процентни пункта по-ниско от това на родените в ЕС, но тази разлика достига около 20 процентни пункта в три държави членки и над 15 процентни пункта в четири други, като разликата при жените отново е по-изразена. Средните равнища на заетост за жените, родени извън ЕС, са с 13,5 процентни пункта по-ниски, отколкото при родените в ЕС. С второто поколение често продължават да съществуват предизвикателства: хората (на възраст 25 — 54 г.), родени в ЕС от родители, родени извън ЕС, имат равнище на заетост с 5,7 процентни пункта по-ниско и равнище на активност с 3,7 процентни пункта по-ниско от съответните равнища на хората, чийто поне един родител е роден в съответната държава.

---

<sup>26</sup> В Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания „увреждане“ се дефинира като „развиващо се понятие“, което произтича от „резултат от взаимодействието между лицата с увреждания и различните пречки в заобикалящата ги среда, които затрудняват тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите“. Тези увреждания могат да бъдат от леки до тежки, физически, умствени, интелектуални или сетивни — от раждането или придобити в хода на живота (включително когато лицето е било заето), и могат да бъдат свързани по-специално със застаряването на населението.

**Фигура 18: Равнище на заетост по държава на раждане, възраст 20 — 64 години, 2015 г., и промяна от 2008 г. насам**



Източник: Евростат; За DE в данните на Евростат липсва разбивка за родените извън ЕС, но ако се разгледа разликата между местните граждани и гражданите на трети държави, тя ще възлезе на 22,6 процентни пункта.

### Резултатите на пазара на труда на имигрантите са повлияни от много причини.

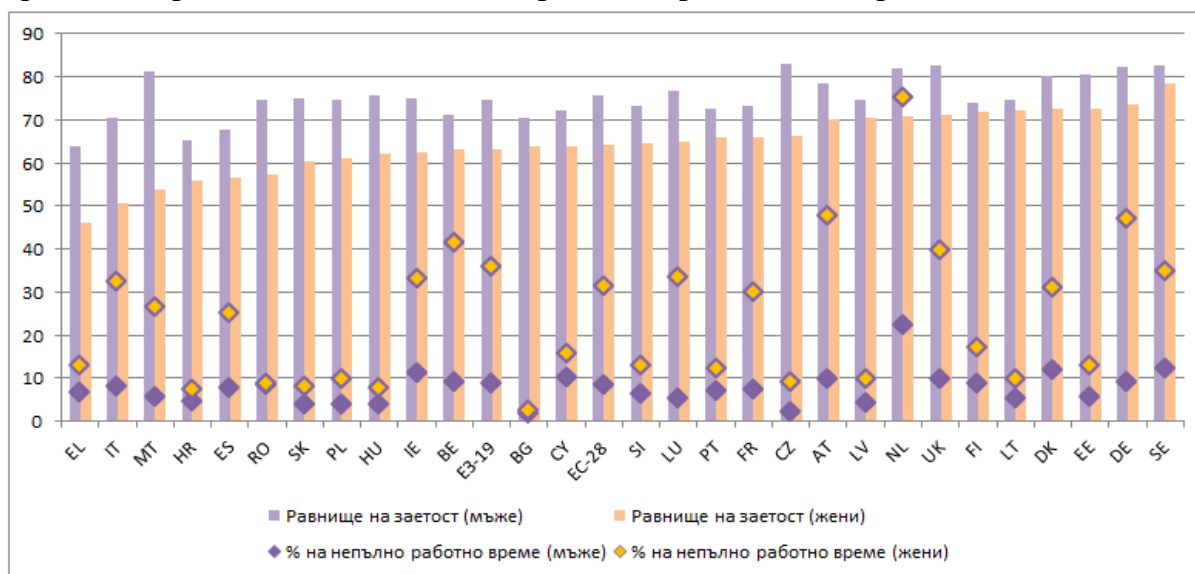
Извън традиционните фактори, стоящи зад тези процеси, като възраст, пол, ниво на образование или професионален опит, тези резултати се определят и от специфичните фактори на владеене на езика на приемащата държава и възможността за прехвърляне на умения и образование, придобити в чужбина. Независимо дали имиграцията е резултат от събиране на семейството, икономическата или хуманитарната миграция също играе роля, отчасти защото тя влияе върху предишните характеристики, но и защото предполага различни способности за мерки за интеграция и нужди от такива мерки. Независимо от това, дори при отчитането на тези различия, се запазва разлика във вероятността за наемане<sup>27</sup>. Част от този въпрос може да бъде свързан с дискриминационни практики или липсата на признаване на квалификациите, но и с други ненаблюдавани характеристики, като например района на произход, който може да окаже въздействие например върху ролите на двата пола и оттам върху участието на жените на пазара на труда. Тези предизвикателства могат да се задълбочат с оглед на

<sup>27</sup> Вж. Европейска комисия (2016 г.), „Mobility and Migration in the EU: Opportunities and Challenges“ (Мобилност и миграция в ЕС: възможности и предизвикателства) в *Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа за 2015 г. (2015 Employment and Social Developments in Europe Review)*

безпрецедентния приток на лица, търсещи убежище, при подадени почти 1,8 милиона молби за убежище само през 2015 г. и първата половина на 2016 г.<sup>28</sup>.

**Във всички държави членки равнищата на заетост при жените са по-ниски от тези при мъжете, с големи различия в целия ЕС.** През 2015 г. равнището на заетост при мъжете в ЕС (на възраст 20 — 64 години) е 75,9 %, докато при жените то достигна едва 64,3 % (фигура 19), въпреки факта, че жените са все по-квалифицирани и дори се представят по-добре от мъжете по отношение на постигнатото образователно ниво. През 2015 г. 43,4 % от жените (на възраст 30 — 34 години) имат висше образование в сравнение с 34 % от мъжете. Равнище на заетост при жените от 60 % или по-малко, съпроводено с големи разлики между половете по отношение на заетостта, се наблюдава в осем държави членки, повечето от които са изправени пред тежко застаряване на населението<sup>29</sup>. Тези разлики в заетостта между мъжете и жените (15 — 64 години) са особено подчертани сред бежанците (17 процентни пункта) и мигрантите (19 процентни пункта).

**Фигура 19: Равнище на заетост на населението на възраст 20 — 34 години и процент на работниците на непълно работно време по пол през 2015 г.**



Източник: Евростат, наблюдение на работната сила. Забележка: дял на работниците на непълно работно време спрямо цялото работещо население за всеки пол. Държавите са подредени по възходящи стойности на равнището на заетост при жените.

<sup>28</sup> За подробен анализ вж. *Преглед на заетостта и социалното развитие в Европа за 2016 г. (Employment and Social Developments in Europe Review)*, чието публикуване предстои, главата относно интеграцията на бежанците, и работния документ на ЕК-ОИСР „[How are refugees faring on the labour market in Europe? \(Как се справят бежанците на пазара на труда в Европа?\)](#)“, септември 2016 г.

<sup>29</sup> Според прогнозата за населението, населението в трудоспособна възраст ще се свие в по-голямата част от държавите членки, и особено в Литва, Латвия, България, Словакия, Гърция, Португалия, Полша, Естония, Румъния, Германия, Хърватия и Унгария, вж. Европейска комисия (2015 г.), *Доклад за застаряването на населението*, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf)

**Разликите между половете във връзка със заетостта са особено изострени за родителите, като все още е по-вероятно отговорностите за грижите за децата да поемат жени, отколкото мъже.** Средното равнище на заетост на жените с малко дете е с 8 процентни пункта по-ниско от равнището на заетост на жените без малко дете, а в някои държави тази разлика е над 30 процентни пункта (Чешката република, Словакия, Унгария). Обратно, във всички държави — членки на ЕС, бащите е по-вероятно да бъдат наети, отколкото мъжете без деца. Равнището на заетост на майките е с тенденция да бъде по-високо от това на жените, които нямат деца, в държавите, където са въведени добре проектирани и справедливо разпределени мерки за постигане на равновесие между професионалния и личния живот (по-конкретно Швеция и Дания). Разликата в равнището на заетост е особено изразена при нискоквалифицираните майки, както и при самотните родители<sup>30</sup>.

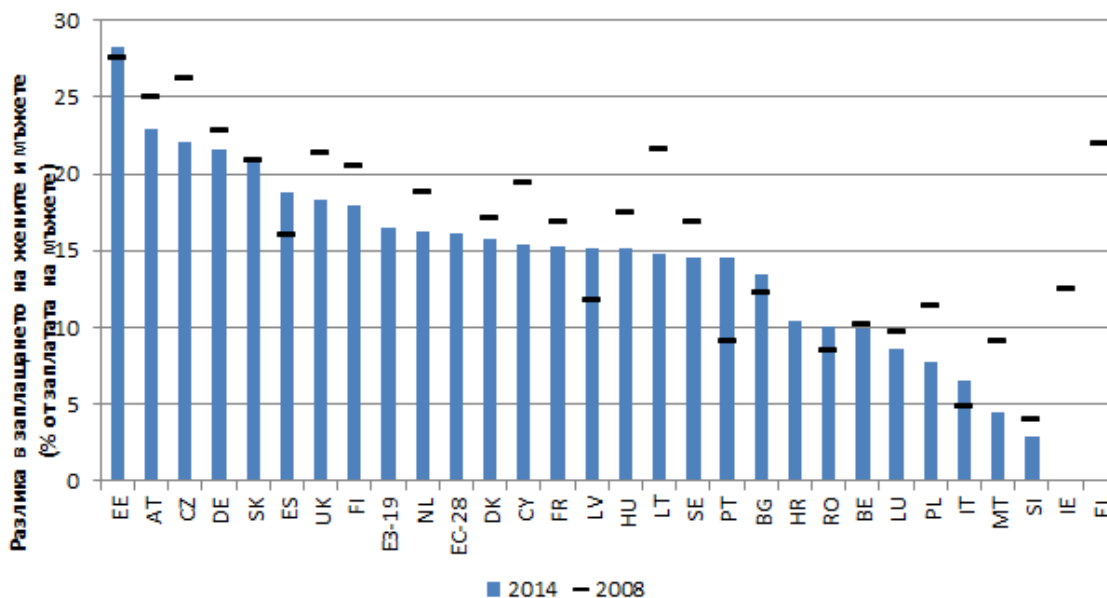
**Освен това жените са по-склонни да поемат повече задължения за полагане на дългосрочни грижи и са изправени пред сериозни демотивиращи финансови фактори, когато влизат на пазара на труда или желаят да работят повече.** Поради това те са по-склонни да се намали работното им време или изцяло да напуснат работното си място. В Унгария, Ирландия, Словакия, Естония, Чешката република и Обединеното кралство повече от 25 % от неактивното женско население (20 — 64 години) през 2015 г. са били неактивни поради семейни задължения (включително грижи за деца и недееспособни възрастни). Освен това в някои данъчни и осигурителни системи паричните преводи и свързаното с данъците подпомагане са отслабили финансовите стимули за работа за втория работещ член на домакинството, като по този начин се възпрепятства участието на жените на пазара на труда. Високите разходи за отглеждане на деца могат да бъдат допълнително демотивиращи за започването или връщането на работа на втория работещ член на двойка, в която и двамата работят. Случаят е такъв по-специално в Обединеното кралство и Ирландия, където разходите за отглеждане на деца представляват средно над 23 % от нетния доход на семейството. За ЕС като цяло през 2014 г. само 28 % от децата на възраст 0 — 3 години бяха обгрижвани чрез формални социални услуги, както и 83 % от децата на възраст между 3 години и задължителната училищна възраст. Следователно, по-ниските равнища на заетост при жените са съчетани с висок дял на заетостта на непълно работно време: 31,9 % от заетите жени, в сравнение със само 8,3 % от мъжете. Това важи в още по-

---

<sup>30</sup> Вж. Европейска комисия (2016 г.), „The efficiency and effectiveness of social protection systems over the life course“ (Ефикасността и ефективността на системите за социална закрила през целия живот), глава 3.2. от „Заетост и социално развитие в Европа, 2015 г.“.

голяма степен за родителите, като 40,5 % от майките работят на непълно работно време спрямо 5,7 % от бащите.

**Фигура 20: Некоригирана разлика в заплащането между жените и мъжете през 2008 г. и 2014 г.**



Източник: Евростат. Забележка: данните показват разликата между средното брутно почасово възнаграждение на жените и на мъжете като процент от средното брутно почасово възнаграждение на мъжете — за платени служители, без коригиране за лични или работни характеристики. Източник: Евростат; Промисленост, строителство и услуги (с изключение на публичната администрация, отбраната, задължителното социално осигуряване). Няма налични данни за Гърция и Ирландия през 2014 г.

**В допълнение към ниските равнища на заетост в еквивалент на пълно работно време, жените страдат и от значителна разлика в заплащането.** Тя възлиза на 16,6 % през 2014 г. в ЕС, като между държавите членки съществуват големи различия (вж. фигура 20)<sup>31</sup>. Съществуват различни потенциални причини за разликата в заплащането на жените и мъжете, като например разлики в професионалния опит, работно време, тип на работата или сектор на заетост. За ЕС като цяло сегрегацията на пазара на труда<sup>32</sup> е сравнително висока и достига 25,3 % за професионалната

<sup>31</sup> Това е „некоригираната разлика в заплащането между жените и мъжете“, тъй като при нея не са отчетени всички фактори, които влияят на разликата в заплащането на жените и мъжете, като например разликите в образованието, опита на пазара на труда, отработените часове, типа работно място и т.н.

<sup>32</sup> Под сегрегация на пазара на труда се има предвид разпределението на жените в различни работни места и сектори в сравнение с мъжете.

сегрегация и 18,3 % за секторната сегрегация<sup>33</sup>. Съществува тенденция жените да работят в сектори, които са с относително по-малко заплащане<sup>34</sup>, те са представени в по-малка степен на ръководни позиции и в по-голяма степен от мъжете в работата на непълно работно време, която е по-ниско платена за час работа от позициите на пълно работно време. Разлика в заплащането на жените и мъжете в полза на мъжете съществува в почти всички професии<sup>35</sup>. Освен това за разликата в заплащането на жените и мъжете могат да допринасят други ненаблюдавани фактори като дискриминацията. По-ниското заплащане, по-краткото работно време и по-кратката продължителност на кариерата на жените оказват отрицателно въздействие върху общите им доходи и пенсионни права<sup>36</sup>.

**В повечето държави членки дългосрочната безработица е намаляла през 2014 г. и 2015 г., но остава значително предизвикателство**, като над 10,3 милиона европейци (за първото тримесечие на 2016 г.) търсят работа в продължение на повече от една година, в това число 6,5 милиона в продължение на повече от две години. Като дял от активното население дългосрочно безработните са се увеличили през 2015 г. в Австрия, Белгия, Хърватия, Финландия, Люксембург, Нидерландия, Румъния и Швеция, но са намалели, понякога значително, в по-голямата част от тежко засегнатите държави членки (фигура 21). Въпреки това те все още са над 10 % в Гърция, Испания и Хърватия и над 5 % в Словакия, Португалия, Италия, Кипър, България и Ирландия. С удължаване на продължителността на безработицата връзката с пазара на труда се влошава, едновременно с рязко намаляване на вероятността за повторно наемане на работа на стабилни работни места и увеличаване на риска от неактивност в резултат на намаляване на пригодността за заетост и натрупване на пречки за участие.

---

<sup>33</sup> Двете процентни стойности отразяват дела на зетите лица, които би трябвало да променят професията/сектора си, за да се постигне равномерно разпределение на мъжете и жените в различните професии или сектори. Индексът варира между 0 (без сегрегация) и 50 (пълна сегрегация).

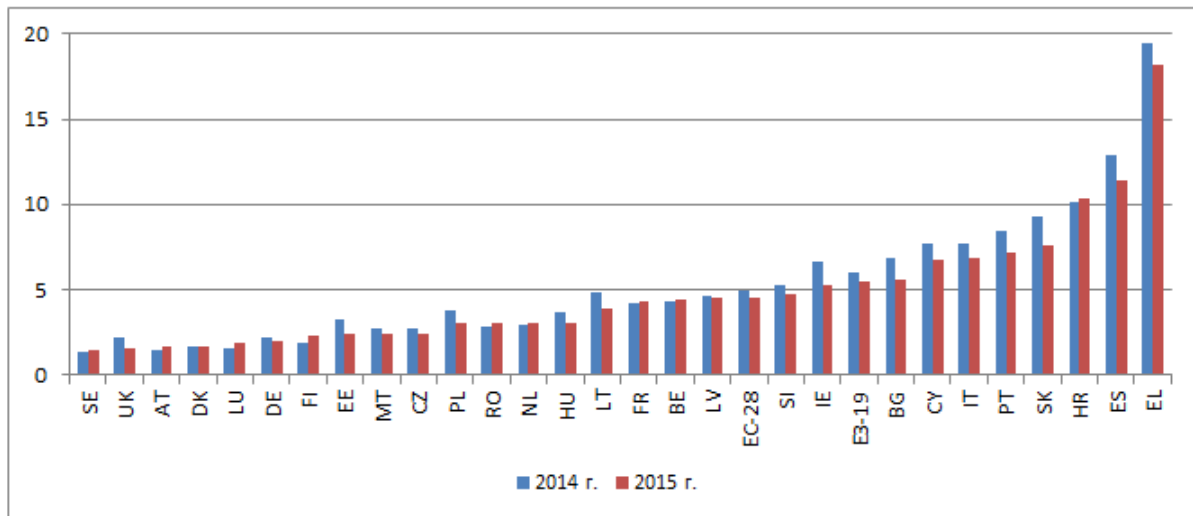
<sup>34</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/2016\\_annual\\_report\\_2015\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf)

<sup>35</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119\\_segregation\\_report\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf)

<sup>36</sup> През 2014 г. жените са получавали пенсия, която е средно 40 % по-ниска от пенсията на мъжете, а в някои държави една трета от възрастните жени изобщо нямат пенсия. Поради тази причина в напреднала възраст жените са изложени на много по-голям риск от бедност, отколкото мъжете; средно 15,7 % от жените на възраст над 65 години са изложени на риск от бедност в сравнение с 11,3 % от мъжете. В Словения, Швеция, Литва, Латвия и Естония има разлика в пенсиите на мъжете и жените в напреднала възраст, достигаща и надвишаваща 10 процентни пункта.



**Фигура 21: Коефициенти на дългосрочна безработица (% от активното население), 2014 г. и 2015 г.**



Източник: Евростат, наблюдение на работната сила

**Между държавите членки се наблюдават големи различия в успеха на подпомагането на дългосрочно безработните за намиране на работа.** Качеството на предоставяните услуги на дългосрочно безработните остава от решаващо значение за гарантиране на ефективното им интегриране на пазара на труда, в съответствие с препоръката на Съвета от 15 февруари 2016 г. относно интегрирането на трайно безработните лица на пазара на труда.

### 2.2.2 Ответни мерки на политиката

**На политиките за справяне с ниската степен на владеене на основни умения е обърнато специално внимание в държави членки като Кипър, Унгария и Швеция и те са разгледани в неотдавнашното предложение на Комисията за създаване на гаранция за уменията.** Често държавите членки са подхождали към това предизвикателство чрез подобряване на своите системи за ПОО. Швеция обаче наскоро прие инициатива, насочена към ранна интервенция, визираща първите години на училищно обучение (т.е. предучилищното образование и 1 — 3 клас), с особен акцент върху основните умения. В Унгария и Словакия специфична цел е подобряването на цифровите умения. В Кипър целта е да се подобри участието и да се адаптира ПОО към нуждите на пазара на труда.

**Усилията за насърчаване на приобщаващото образование също заемат водещо място, като основната цел е да се преодолеят разликите по отношение на образованието на учащите в неравносложно положение (включително учащи със**

специални образователни потребности, мигранти и роми). През последната година инициативи за по-приобщаващо образование бяха въведени в Чешката република, Гърция, Полша, Португалия и Словакия. Мерките бяха насочени предимно към насърчаване на участието в общото образование на по-широки групи от учащи (по-специално от групите в неравностойно положение) от по-ранна възраст. Унгария намали задължителната възраст за образованието и грижите в ранна детска възраст от пет на три години; Чешката република прие законодателство с цел да намали тази възраст от шест на пет години, считано от септември 2017 г. Гърция въведе приоритетни зони в образованието, т.е. приемни класове, помощно преподаване и приемни структури за обучение на мигранти в началните училища. Португалия увеличи броя на стипендиите за студенти от икономически уязвими семейства, както и общественото предлагане на образование и грижи в ранна детска възраст. Словакия излезе с инициатива за предотвратяване на неправилното настаняване на деца в специални училища единствено въз основа на тяхното неравностойно социално-икономическо положение. В Белгия (фламандската общност) всяко дете, включително и тези със специални потребности, вече има право да се запише в общообразователните училища, при условие че това е възможно с разумни адаптации.

**Няколко държави членки се съсредоточават върху мерки за подкрепа на учители, обучаващи, училищни ръководители и други служители в сферата на образованието.** Такъв е случаят в Белгия (където са предприети първи мерки и във фламандската, и във френската общност), Чешката република, Хърватия, Кипър, Латвия, Румъния, Словакия и Швеция.

**Държавите членки полагат усилия за повишаване на броя на лицата, завършващи висше образование, и на тяхната пригодност за заетост .** Мерките включват по-успешното привличане на групи в неравностойно и уязвимо положение, разработването на ясни методи за преминаване от професионално и друг вид образование към висше образование, както и намаляването на броя на прекъсващите висшето си образование. В Швеция правителството ще финансира около 14 600 нови места за прием на студенти във висшето образование до 2019 г., за да се засили допълнително участието. Чешката република и Португалия са увеличили стипендиите и подкрепата за хора, произхождащи от икономически уязвими семейства. Подобряването на релевантността на висшето образование се осъществява чрез по-широкото използване на прогнозите за

уменията и данните за заетостта на дипломантите, привличането на работодателите в разработването на учебните програми, разработването на по-голямо разнообразие от начини на обучение (задочно, дистанционно и т.н.) и допълнителното развитие на висшето професионално и техническо образование. Испания разработва допълнително системата си за проследяване на дипломантите с цел измерване на пригодността за заетост на учебните програми. В Белгия се прилагат мерки за повишаване на пригодността за заетост, по-специално чрез подобряване на начините за преминаване към висше образование чрез програми с кратък курс на обучение (фламандската общност) и програми за двойно обучение или за учене в процеса на работа на равнище бакалавърска степен (френската общност).

**Извършени са реформи на политиките в областта на обучението за възрастни, за да се гарантира, че предоставянето на образование и обучение отговаря на нуждите на пазара на труда.** Инициативи в тази област наскоро са били предложени в Кипър, Унгария, Литва, Румъния и Швеция, обикновено насочени към основни умения или към осъвременяване на уменията и предотвратяване на ранното пенсиониране. Така например, в Швеция като част от бюджета за 2016 г. беше прието „правото на образование за възрастни“ в горния курс на средното образование. От 2017 г. нататък всички възрастни ще имат право да допълнят своето предишно образование и да получат квалификация за средно гимназиално образование, която дава достъп до висше образование и подобрява шансовете им на пазара на труда. Унгария си е поставила за цел развитието на компетентностите в областта на цифровите технологии на 200 000 лица в неравностойно положение. Литва взе предвид условията за подобряване на качеството на неформалното образование за възрастни и непрекъснатото обучение. Чрез новата програма за умения за Европа Комисията насърчава устойчивите инвестиции в придобиване на умения и по-доброто съответствие на уменията с потребностите на пазара на труда за насърчаване на създаването на качествени работни места.

**Мерки за насърчаване на подходящи и качествени знания, умения и компетентности чрез учене през целия живот,** с акцент върху резултатите от ученето от гледна точка на пригодността за заетост, иновациите, активното гражданско участие и/или благосъстоянието, са предприети и в Ирландия, Испания, Франция, Хърватия, Полша и Обединеното кралство.

**Държавите членки продължават да подобряват прозрачността на уменията и квалификациите.** Полша, Хърватия и Финландия подобриха националните си квалификационни рамки. Швеция съобрази националната си квалификационна рамка с Европейската квалификационна рамка. Австрия и Швеция акцентираха върху оценката и валидирането на уменията и квалификациите на наскоро пристигнали мигранти.

**По отношение на младежката заетост схемата „Гаранция за младежта“ е катализатор за промяна.** Националните схеми за гаранция за младежта на държавите членки включват два вида дейности: 1) бързодействащи мерки за предоставяне на индивидуална подкрепа за всички неработещи, неучещи и необучаващи се млади хора и 2) средносрочни до дългосрочни структурни реформи за подобряване на институционалния капацитет и осигуряване на интегриран подход за предоставяне на услуги. По отношение на обхвата, в целия ЕС 41,9 % от всички младежи на възраст между 15 и 24 години са записани в гаранцията за младежта през 2015 г., в сравнение с 40,4 % през 2014 г. Цялостното изпълнение в редица държави членки е осъществено едва наскоро, тъй като за много от мерките бяха нужни значителни реформи и широки партньорства.

**Инвестициите в информационни дейности, насочени към младите хора, които не са регистрирани в публичните служби по заетостта (ПСЗ), са важен приоритет в много държави членки.** Две трети от ПСЗ в момента са ангажирани в информационни дейности в контекста на изпълнението на гаранцията за младежта. В Швеция стратегията „Перспективи — стратегия за NEET“ се фокусира върху мотивирането на младите хора на възраст над 15 години да започнат или да се върнат към образованието си, да завършат средно образование или да работят (последното, когато е уместно и само за младежи на възраст 20 — 25 години). Националният координатор за NEET цели да осигури по-добро сътрудничество между правителствените агенции, общините, градските съвети и организациите на национално, регионално и местно равнище и работи в тясно сътрудничество с делегацията за работещите млади хора с цел насърчаване на местни споразумения между общините и ПСЗ и тяхното прилагане. В Хърватия центровете на CISOK (центрове за професионално ориентиране през целия живот), установени в цялата страна, предоставят все повече помощ при търсене на работа, професионално консултиране и информационни дейности за NEET. В Латвия проектът за

информационни дейности „Знания и умения“ има за цел ангажиране на NEET в образованието и развитие на техните умения.

**Създадено е също така „обслужване на едно гише“ за подобряване на достъпността и обсега на въздействие.** По този начин на едно място се обединяват различни услуги, свързани с младите хора, като се предоставят широка гама от услуги по гъвкав и достъпен начин. През 2015 г. Финландия стартира единни центрове за ориентиране на младите хора. Разположени до този момент в 35 общини, те осигуряват подкрепа при определен нисък праг на доходи за всички млади хора на възраст под 30 години, включително лично консултиране и насочване, подкрепа при жизнения избор, планиране на кариерата, социални умения, както и подкрепа за образование и заетост.

**В много държави членки гаранцията за младежта е спомогнала в по-общ план за преодоляване на изолираността в различни области на политиките и за изграждане на жизнеспособни партньорства.** Координацията между секторите на политиката по заетостта, образованието и младите хора е повишена. В Италия изпълнението на гаранцията за младежта е довело до създаването на обща информационна система за интегриране на базите данни на министерствата на труда и на образованието и до предприемането на специални инициативи за насърчаване на активните политики по заетостта и гаранцията за младежта в училищата. В Литва проектът „Открий себе си“, приведен в изпълнение във всички общини за периода 2015 — 2018 г., включва междусекторно партньорство на местните бюра на ПСЗ, полицията, службите за защита на правата на децата, социалните работници и местните младежки центрове за подкрепа на NEET в придобиването на лични, социални и професионални умения.

**В допълнение повечето държави членки са използвали целеви субсидии за заплати и наемане на работа,** много от тях подкрепени с финансиране от ЕС, по-специално ЕСФ и инициативата за младежка заетост (ИМЗ). От 2015 г. в Хърватия изменение в Закона за социалноосигурителните вноски позволява на работодателите, които предлагат на млади хора на възраст под 30 години постоянен трудов договор, да бъдат освободени от плащане на вноски за здравно и пенсионно осигуряване за период от 5 години. Естония стартира през 2015 г. проекта „Моята първа работа“, който предвижда едногодишна субсидия за работни заплати и покриване на разходите за обучение за период от две

години. В Литва работодатели, които наемат млади хора, регистрирани в ПСЗ, могат да получават възстановяване на 50 % от brutната заплата за период до 6 месеца. Приоритет се дава на категории като дългосрочно безработни млади хора или млади родители с 2 деца. Прилагат се санкции за работодателите, които освобождават субсидирани работници в рамките на шест месеца след края на периода на субсидиране. През 2015 г. мярката обхваща 28 % от всички участници в активната политика по заетостта на възраст 16 — 29 години. В Кипър нови схеми предлагат назначаване на работа за период до 2 години на безработни лица на възраст под 25 години, завършили прогимназиално, средно гимназиално и висше образование, които имат ограничен трудов опит, с помощ за обучение в размер 125 евро седмично за максимум 6 месеца. Право на участие имат и завършилите висше образование на възраст под 35 години. Във Франция младите хора на възраст под 28 години, които са били стипендианти, могат в рамките на 4 месеца след дипломирането си от висше или средно професионално образование да кандидатстват за „субсидия за търсене на първа работа“ от порядъка на 200 — 300 евро на месец. Очаква се от мярката да се възползват до 126 000 млади хора. Освен това премия в размер на 4400 евро се отпуска през първата година на предприятия с по-малко от 10 служители, които приемат на работа чирак на възраст между 16 и 18 години. Румънските органи също работят в момента по промени в законодателството в областта на заетостта, за да се осигури комбинация от по-щедри мерки за активизиране, разработени специално за най-отдалечените от пазара на труда групи (включително субсидии за предприемачество и наемане на работа, стимули за чиракуване и стажове).

**Задълбочени са конкретните усилия за подкрепа на реформите в областта на чиракуването и за по-добро регулиране на стажовете.** Тези реформи са спомогнали уменията на младите хора да бъдат по-добре съобразени с потребностите на пазара на труда и да се засили ангажираността на деловите среди. Половината от държавите — членки на ЕС, са предприели или съобщават, че планират да предприемат законодателни промени за привеждане в съответствие на националните им рамки с рамката за качеството на стажовете от 2013 г. В държавите членки, които вече са адаптирали законодателството си (България, Франция, Германия, Гърция, Литва, Португалия, Испания, Швеция), реформите се състоят основно в ограничаване на продължителността на стажа до шест месеца (в България до 12 месеца), изясняване на условията за по-продължителни стажове и определянето на наставници, които да дават насоки и да проследяват напредъка по време на стажа.

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

С бюджет от 86,4 милиарда евро за периода 2014 — 2020 г., Европейският социален фонд (ЕСФ) е един от ключовите инструменти на ЕС за справяне с предизвикателствата, набелязани в специфичните за всяка държава препоръки, като разпоредбите предвиждат възможността за препрограмиране с цел привеждане в съответствие с възникващите предизвикателства.

Един от ключовите приоритети на политиките на ЕСФ за периода 2014—2020 г. е **младежката заетост**, към която е подхотено както чрез самия фонд, така и чрез инициативата за младежка заетост (ИМЗ). В рамките на ЕСФ 6,3 милиарда евро са пряко предназначени за дейности, свързани с младежката заетост, като същевременно младите хора са и главната целева група на образователните мерки, мерките, свързани с ученето през целия живот, и мерките за социално приобщаване. В допълнение, бюджета за ИМЗ възлиза на 6,4 милиарда евро (съставен от 3,2 милиарда евро средства на ИМЗ и съответната сума от 3,2 милиарда евро, отпусната от ЕСФ). Инициативата за младежка заетост, на чиито условия понастоящем отговарят 20 държави членки, е насочена конкретно към младите хора, които не работят, не учат и не се обучават (NEET) и е съсредоточена върху регионите на ЕС с най-висок коефициенти на младежка безработица през 2012 г. За да се осигури бърз отговор на това важно политическо предизвикателство, в бюджета на ЕС е предвидено ресурсите за ИМЗ да бъдат изразходвани през първата половина на финансовия цикъл. Освен това през 2015 г. Комисията отпусна увеличение на предварителното финансиране за ИМЗ на стойност приблизително 1 милиард евро, за да се гарантира по-бърза мобилизация на мерки за младежка заетост и обучение по места. Увеличението оказва положително въздействие върху половината от управляващите органи, възползващи се от ИМЗ, които бяха в състояние да отпуснат повече средства и/или да стартират повече проекти<sup>37</sup>.

Въпреки това, както за ЕСФ, така и за инициативата за младежка заетост, като цяло 2014 г. и 2015 г. се характеризират с относително бавен старт на изпълнение в държавите членки и малък размер на декларираните допустими сертифицирани разходи, което показва ниска степен на усвояване. Това все пак не бива да се тълкува като знак за липсата на дейности и изпълнение по места. В държавите членки се наблюдаваха закъснения при определянето на управляващи органи и системи за наблюдение, което оказва въздействие върху бързината при обработването на заявленията за разходи на Европейската комисия.

Данните вече показват, че от стартирането на оперативните програми над 2 милиона участници са се възползвали от подкрепата на ЕСФ и 1,4 милиона млади NEET са взели участие в действия, подкрепяни по линия на инициативата за младежка заетост, и по-конкретно назначаване на работа, чиракуване, стажове, мерки за самостоятелна заетост и продължено образование и обучение. В по-голямата част от държавите членки инициативата за младежка заетост се възприема като ключов механизъм или лост, чрез който да бъде приведена в действие препоръката на Съвета във връзка с гаранцията за младежта (2013 г.). Макар и напредъкът в изпълнението в отделните държави членки е различен, някои проекти вече имат значително въздействие на място.

<sup>37</sup> Проучване на Комисията, „First results of the Youth Employment Initiative – A final report to DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission (2016)“ („Първи резултати от инициативата за младежка заетост — окончателен доклад до ГД „Заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Европейската комисия“, 2016 г.).

**Почти всички държави членки са предприели действия за подобряване на качеството, предоставянето или привлекателността на чиракуването** в духа на инициативата „Европейски алианс за професионална подготовка“, стартирала през юли 2013 г. Датската реформа в областта на чиракуването, която е приета през 2013 г., но се изпълнява от средата на 2015 г., цели на стажантите да бъде предложена възможност да получат квалификация за средно гимназиално образование, която дава достъп до висше образование. Във Франция договорите за чиракуване понастоящем дават възможност за получаване на 85 професионални квалификации, одобрени от Министерството на труда (вместо от Министерството на образованието), при условие че лицето има квалификация ISCED 3 или е било идентифицирано като преждевременно напуснало училище. В Австрия реформата на Закона за професионалното обучение през 2015 г. подобри управлението на качеството в системата на обучение под формата на чиракуване. Бяха разработени нови предложения за обучение, като например стандартизирани учебни планове с праг на прием въз основа на ниски или частични квалификации, за млади хора в неравностойно положение. Реформи в областта на чиракуването са планирани също така в Ирландия и Словения. В Ирландия Съветът по въпросите на чиракуването (създаден в края 2014 г.) има за задача да очертае икономическите отрасли, в които разширяването на чиракуването може да има реално значение както за работодателите, така и за служителите. Вследствие на покана за представяне на предложения, приключила на 31<sup>ви</sup> март 2015 г., са избрани редица нови професионални стажове, специално разработени да отговарят на нуждите на пазара на труда, които да се развиват и внедряват. Първият нов професионален стаж в сферата на застрахователната практика започна в средата на септември 2016 г. В Словения Законът за чиракуването, за който е в ход обществено допитване, има за цел разработване на обща рамка за стажове (включваща условия за допустимост, условия на работа и социални условия, взаимни задължения).

**Предприети са различни инициативи на политиките за насърчаване на интеграцията на пазара на труда на по-възрастните работници.** Някои държави членки акцентират върху предоставянето на достъп до обучение за възрастните, като например Румъния с приемането на национална стратегия за учене през целия живот, чийто основен фокус е увеличаването на участието в учене през целия живот на хората, обикновено слабо представени и в неравностойно положение на пазара на труда. Други



държави членки въведоха специфични планове за активизиране и индивидуализирани услуги за заетост, включително кариерно консултиране. През 2016 г. Люксембург започна изпълнението на програмата за заетост за стимулиране на професионализма, специално предназначена за търсещите работа на възраст най-малко 45 години. В други случаи държавите членки оказват подкрепа за адаптиране на работните места и насърчават остаряването в добро здраве на работното място. Това е една от целите на латвийската „Стратегия за активен живот на възрастните хора за по-дълъг и по-добър трудов живот“, която включва оценка на уменията и здравето, разработване на индивидуален план на равнище предприятие (включително адаптиране на работното място, гъвкави форми на работа, мерки за подобряване на здравето и т.н.) и обучение.

**В няколко държави членки е в ход увеличаване на стимулите за наемане на по-възрастни работници (например бонуси) и премахване на възпиращите фактори в структурата на данъчната и осигурителната система.** Белгия, Германия и Австрия са стартирали инициативи за увеличаване на стимулите за заетост на по-възрастните работници. Германия планира да въведе по-гъвкави условия, за да продължат хората да работят до и след общата пенсионна възраст, чрез осигуряване на по-добра рамка за комбиниране на доходите от трудова дейност с пенсионните доходи. В Белгия две области (Валония и Брюксел) приеха реформи за подобряване на схемите за възнаграждения за прехвърлен стаж за по-възрастните работници.

**Специални схеми и стратегии за учене през целия живот са насочени към подпомагане на хората с увреждания или други лица в неравностойно положение за намирането и запазването на платена заетост на отворения пазар.** Последните конкретни примери за такива мерки могат да бъдат видени в Кипър (субсидии за работодателите, наемащи хора с увреждания), Люксембург (временни работни места с възможност за постоянна позиция), Малта (квоти за наемане на работа) и Нидерландия (създаване на работни места за хора с увреждания). Наскоро приетата национална стратегия за учене през целия живот в Румъния има за цел да увеличи участието на групите в неравностойно положение, включително хората с увреждания.

**В контекста на безпрецедентния приток на лица, търсещи убежище, държавите членки отдават повишено внимание и на интеграцията на пазара на труда на хората с мигрантски произход.** Няколко инициативи са имали за цел осигуряването на ранна интервенция за новопристигналите, ангажирайки съответните заинтересовани

страни, като например работодатели и публичните служби по заетостта. Швеция е подготвила мерки за ранна интервенция за периода на подаване на молба за убежище, по-специално въвеждане в езика и информиране за обществото. След като новопристигналите получат разрешение за пребиваване, те имат достъп до въвеждаща програма с ускорени курсове, насочени към професии, изложени на риск от недостиг. Освен това 200 агенции в общественения сектор са били натоварени да предлагат стажове на новопристигналите през периода 2016 — 2018 г. Предприятията също играят проактивна роля; онези от тях, които предлагат най-малко 100 работни места или стажове на новопристигналите, са обединени в рамките на така наречения „Клуб 100“ със специално съобразени пакети от мерки от ПСЗ. Актуализираната програма на финландското правителство за интеграция за периода 2016 — 2019 г. също следва целта за плавен преход на имигрантите например към образование или към трудов живот чрез ефективно първоначално сътрудничество между органите и заинтересованите страни. В същия дух, но в съответствие с федералната структура, германските провинции са приели няколко програми, планове и споразумения в зависимост от своите потребности (например споразумението за „интеграция чрез обучение и работа“, сключено между баварското правителство, баварските делови среди и баварските служби по заетостта). В Австрия федералното правителство създаде през септември 2015 г. „фонд за интеграция“ в размер на 75 милиона евро за финансиране на мерки за интеграция на пазара на труда на бежанци, като за 2016 г. и 2017 г. са разпределени допълнително 40 милиона евро годишно във федералния бюджет. В този контекст ПСЗ осъществява пилотен проект, насочен към идентифициране на индивидуалните нужди и изисквания за обучение, включващ и предоставяне на обща информация за търсенето на работа и образователната система, както и за правата и задълженията на служителите и работодателите в Австрия.

**Разработени са и специфични мерки за активизиране чрез целева реорганизация на социалните обезщетения и услуги.** В Дания интеграционната надбавка, въведена през септември 2015 г., заменя помощта за образование или социалната помощ, за да се увеличат стимулите за работа за имигрантите. Също така, тъй като вече се счита, че бежанците са способни да работят при пристигането си, програмата за интеграция на публичния сектор ще се фокусира върху мерки, свързани с работните места, образованието и обучението на датски език и ще бъде ориентирани в по-голяма степен към пазара на труда, а бюрата по труда ще увеличат услугите си за предприятията.

Освен това е въведена схема за парични премии за частни предприятия, които наемат бежанци на нормални несубсидирани работни места.

**В допълнение към мерките, насочени най-вече към интегриране на новопристигналите, няколко държави членки са положили усилия за борба с дискриминацията** чрез нови или изменени съществуващи законодателни актове или чрез разработване на конкретни проекти. Във Финландия Законът за недискриминация, влязъл в сила през 2015 г., разширява обхвата на задължението за насърчаване на равенството и предотвратяване на дискриминацията. Задължението се прилага за доставчиците на обучение и образование, както и за образователните институции и работодателите, като дава отражение по-специално върху трудовия живот в частния сектор. В Белгия с Кралския указ от 18 ноември 2015 г. бе създадена нова комисия от експерти, обединяваща представители на съдебната власт, юридическите професии, синдикатите и работодателските организации с цел оценяване на всеки пет години на прилагането и ефективността на законите за борба с дискриминацията. Испания разработи новаторски проекти в рамките на националната си стратегия за борба срещу расизма, дискриминацията, ксенофобията и други форми на нетърпимост: през 2015 г. бе създаден проект, наречен FRIDA, чиято цел е обучението и повишаването на осведомеността сред образователната общност. Подобни програми ще стартират и в областите на правосъдието и здравеопазването.

**Предоставянето на платен отпуск по майчинство/родителски отпуск способства за увеличаване на участието на жените на пазара на труда, като им помага да съвместяват професионалния и семейния живот.** Балансираното разпределение на платения отпуск между жените и мъжете се е доказало като особено благоприятно за насърчаване на заетостта на жените след раждането на деца. В последно време редица държави членки (включително Германия, Ирландия, Люксембург, Унгария, Малта и Португалия) предприеха инициативи за подобряване на разпоредбите си по отношение на платения родителски отпуск. Германия например е въвела по-голяма гъвкавост в правилата за родителски отпуск, като е разрешила отпуск от 24 месеца в периода, когато детето е на възраст между три и осем години, и е позволила разделянето на този отпуск на три части. Нещо повече, доказано е, че балансираното използване на правата на отпуск между жените и мъжете след раждането на дете (включително използването на схемите за отпуск от бащите) има положително въздействие по отношение на разпределението на отговорностите за домакинството и полагането на грижи и е

подобрило резултатите на жените на пазара на труда, включително по-бързото им връщане на пазара на труда. Движейки се в тази посока, Ирландия наскоро въведе платен двуседмичен отпуск по бащинство, а Португалия удължи отпуска по бащинство до 25 работни дни (по-рано 20 дни), 15 от които са задължителни (по-рано 10). Чешката република също измени разпоредбите си относно родителския отпуск и обезщетенията за насърчаване на участието на бащите в грижата за децата и насърчаване на майките, които искат да се върнат на работа по-рано.

**Държавите членки също така въведоха мерки в областта на грижите за децата и дългосрочните грижи, за да се премахнат пречките пред заетостта за лицата, полагащи грижи в семейството, особено жените.** Така например, Чешката република представи инициативи за подобряване на предучилищното образование и засилване на подкрепата за децата със специални потребности. Чешката република също така планира през 2017 г. да приеме разпоредби за финансова помощ и отпуск за лицата, полагащи неформални грижи за зависими членове на семейството. Други държави членки (в т.ч. България, Германия, Ирландия, Словакия, Люксембург и Обединеното кралство) наскоро предприеха стъпки за подобряване на достъпността на детските заведения. Словакия планира до края на 2016 г. да повиши обезщетението за хората, полагащи грижи за лица с тежка инвалидност, и да увеличи периода за внасяне на пенсионни вноски за полагащите грижи лица. Някои държави членки възнамеряват също така да преодолеят демотивиращите финансови фактори за започване на работа, произтичащи от техните данъчни и осигурителни системи. Така например, Австрия и Обединеното кралство са стартирали инициативи за разширяване на обхвата на благоприятното данъчно третиране на детските надбавки и разходите за грижи за деца.

**Използвани са също така гъвкави режими на работа като дистанционна работа, гъвкаво работно време и намалено работно време за стимулиране на заетостта при жените.** В Португалия на служителите с родителски отговорности е предоставено право на работа на непълно работно време или гъвкав режим на работа, като например дистанционна работа. Германия наскоро въведе т.нар. родителски надбавки „плюс“, които позволяват на родителите да вземат родителски отпуск под формата на непълно работно време и предоставят стимули и за двамата родители да се възползват от отпуск под формата на непълно работно време. Чешката република също планира мерки, предоставящи на служителите с родителска отговорност възможност за гъвкави права

(за деца до 3-годишна възраст). Дистанционната работата е възможна по преценка на работодателя.

**Дългосрочно безработните често са изправени пред комбинация от горепосочените пречки; много държави членки засилват подкрепата си за тях, понякога, като първа стъпка, чрез мерки за увеличаване на броя на регистрираните в службите по заетостта, чиято средна стойност за ЕС през 2015 г. е 71 %. Румъния например въведе от есента на 2016 г. интегрирани екипи, обединяващи социални служби и медиатори по въпросите на здравеопазването и образованието, които имат за цел да достигнат до и да регистрират неактивни и дългосрочно безработни лица в селските райони и в общностите в неравностойно положение.**

**Редица държави засилват индивидуализирането на подкрепата, предоставяна на дългосрочно безработните лица, в съответствие с препоръката на Съвета относно споразуменията за работна интеграция, като специално съобразяват подкрепата с индивидуалните нужди, предвиждайки ясни права и задължения както за безработните, така и за органите за подпомагане. Във Франция подкрепата, предоставяна от обществената служба по заетостта, вече е по-индивидуализирана, като оценката на компетентностите е подсилена, тъй като служителите се пренасочват към интензивно консултиране, което се предвижда до 2017 г. да достигне до 460 000 клиенти, изложени на риск от дългосрочна безработица. В Испания инициативата за общо портфолио на службите по заетостта от 2015 г. предвижда създаването на индивидуални маршрути за заетост и индивидуални споразумения за започване на работа, които са задължителни за лицата, получаващи обезщетения за безработица. Освен това през 2016 г. е въведена програма за подпомагане на дългосрочно безработните лица, за да бъде укрепен капацитетът на ПСЗ с оглед осигуряване на индивидуализирана подкрепа. Датските бюра по труда през 2016 г. стартираха инициативата „План за контакт“, която се основава на интензивен контакт през първите шест месеца безработица, както и след 16 месеца безработица. Дългосрочно безработните лица се включват активно в планирането на срещите, а съветниците по заетостта са обучени да използват инструменти за предоставяне на възможности и мотивиране. Финландия също планира събеседване лице в лице с дългосрочно безработните на всеки 3 месеца от 2017 г. нататък.**

**Редица държави съответно са прехвърлили услугите за заетост за дългосрочно безработните на външни изпълнители.** Малта въведе инициативата „Работна програма“ за прехвърляне на външни изпълнители на профилирането, обучението и назначаването на работа на дългосрочно безработни клиенти на възраст 25 — 56 години. Латвия стартира през август 2015 г. национална програма по линия на ЕСФ (40 милиона евро), която включва неправителствени организации като доставчици на услуги за индивидуални и групови консултации, професионални консултации, здравни прегледи, ориентиране, мотивационни програми, програми за лечение на зависимости.

**Предоставянето на обучение за дългосрочно безработните също е засилено в редица държави.** Франция стартира през 2016 г. план на стойност 1 милиард евро за финансиране на 500 000 допълнителни обучения за лица, търсещи работа, от които 300 000 са приоритетно насочени към дългосрочно безработни и ниско квалифицирани лица, търсещи работа в сектори с положителни регионални трудови и икономически перспективи. Швеция укрепва обучителния компонент в своята гаранция за активизиране чрез увеличени възможности за обучение на работното място, специализирани професионални курсове в области, където се наблюдава недостиг, в т. нар. народни средни училища, с продължителност до 24 месеца и възможност за дългосрочно безработните да учат, докато все още получават обезщетения за активизиране в продължение на една година.

**Съобразяването на подкрепата с индивидуалните нужди често е изисквало по-добра координация на услугите в организациите и държавите членки се споразумяха в рамките на препоръката на Съвета да бъде създадено единно звено за контакт за дългосрочно безработните.** Обменът на данни и оперативно съвместимите платформи са от решаващо значение за ефективното предоставяне на услуги. Словакия укрепва капацитета на интегрираните бюра по труда, като интегрира консултирането относно заетостта и предоставянето на социални обезщетения и създава специализирани центрове за активизиране на дългосрочно безработните. Ирландия е интегрирала подпомагането на доходите и услугите за заетост в централните *Intreo*, фокусирани върху управление на индивидуалните случаи. За да се намали натовареността и да се увеличат възможностите за индивидуална подкрепа, в рамките на програмата „JobPath“ едногодишното подпомагане за дългосрочно безработните е възложено на външни изпълнители, като на частните партньори се предоставят финансови стимули за постигане на устойчиво излизане от програмата с извършване на

плащания след 13, 26, 39 и 52 седмици заетост на търсещото работа лице. Докато някои държави са напреднали в предоставянето на единно звено за контакт, други предприемат първи стъпки по координиране на предоставянето на услуги във всички организации. България прилага пилотна инициатива за интеграция на услугите чрез създаването на 65 центъра за обслужване на едно гише, интегриращи консултиране от службите по заетостта и от социалните служби, по проект, финансиран от ЕСФ.

**Успешната интеграция изисква също така солидни партньорства с работодателите.** В Обединеното кралство и Нидерландия специализирани екипи осигуряват единно звено за контакт за работодатели, което редовно проследява възможностите за заетост за дългосрочно безработните и развива специфични знания и отношения с предприятията. В Португалия с програмната мярка *Reativar* се въвежда подпомагане за дългосрочно безработните на възраст над 31 години, които преминават шестмесечни стажове в частна институция чрез месечни безвъзмездни средства, съобразени с нивото на квалификация. Институцията, прилагаща мярката за насърчаване, осигурява сертифициране в края на стажа. Публичната служба по заетостта (Instituto do Emprego e Formação Profissional — IEFP) плаща между 65 % и 80 % от безвъзмездните средства в зависимост от вида на насърчаващата институция и характеристиките на участника. В Кипър правителството въведе нови субсидии за наемане на работа, насочени към дългосрочно безработните, докато Финландия се подготвя да стартира през 2017 г. програми за учене чрез работа и чиракуване, специално съобразени с дългосрочно безработните. Словакия използва ЕСФ, за да въведе наставничество за дългосрочно безработните, като комбинира субсидия за работодателите със схема за наставничество, предоставена от работодателя.

### **2.3 Насока 7: Подобряване на функционирането на пазарите на труда**

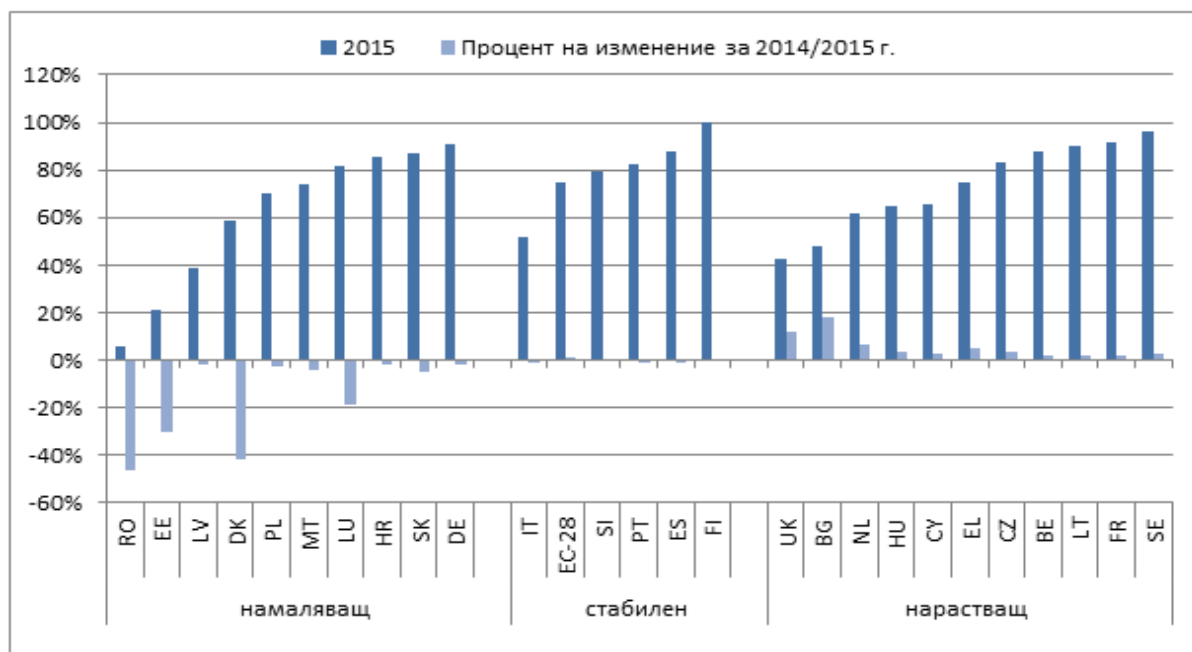
В настоящия раздел се разглежда прилагането на насока № 7 в областта на заетостта, която съдържа препоръки за подобряването на функционирането на пазарите на труда в държавите членки. Най-напред са представени показатели за обхвата на публичните служби по заетостта и мерките за активизиране, които са от решаващо значение за увеличаване на съответствието между търсенето и предлагането на пазара на труда. След това сегментацията на пазара на труда се измерва количествено чрез преходите на пазара на труда, като същевременно се изтъкват различните видове разходи, свързани със

строгите разпоредби за защита на заетостта. Раздел 2.3.2 съдържа информация за мерките на политиките, прилагани от държавите членки в тези области, включително насърчаване на мобилността на работната сила и насърчаване на социалния диалог, което е от значение за чувството за ангажираност спрямо реформите и следователно и за тяхното прилагане.

### 2.3.1 Основни показатели

**Публичните служби по заетостта (ПСЗ) са заинтересована страна с решаваща роля за осигуряването на съответствие между търсенето и предлагането, при условие че търсещите работа са регистрирани,** за да им бъде предоставен достъп до активни мерки на пазара на труда и подкрепа при търсене на работа. Разликите в броя на регистрираните лица в различните държави (вж. фигура 22) се дължат на няколко фактора, включително на качеството и привлекателността на услугите на ПСЗ, равнището, продължителността и условията за допустимост на обезщетенията за безработица и социалните обезщетения, както и задълженията и санкциониращите механизми, свързани с тези обезщетения.

**Фигура 22. Дял на дългосрочно безработните лица, регистрирани в службите по заетостта, 2015 г.**

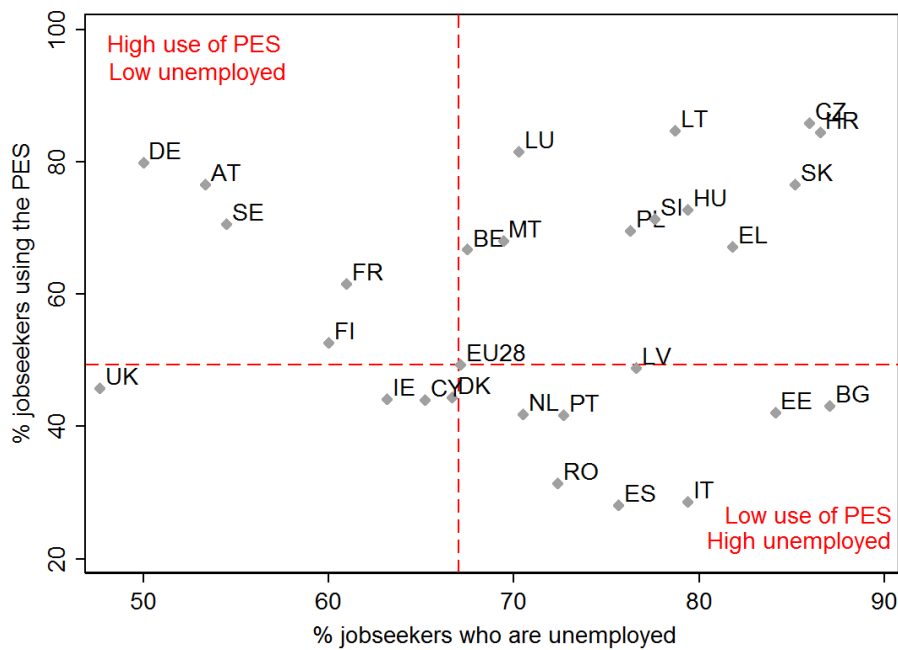


Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“, 2015 г. Няма данни за Австрия и Ирландия



Като цяло използването на ПСЗ при търсенето на работа остава неравномерно разпределено на територията на ЕС (фигура 23), като в някои държави членки съществува и риск най-уязвимите лица, търсещи работа, да се насочват към недеklarиран труд. Ефективността на ПСЗ при събирането на информация от работодателите за свободните работни места допринася за по-широкото им използване от страна на търсещите работа.

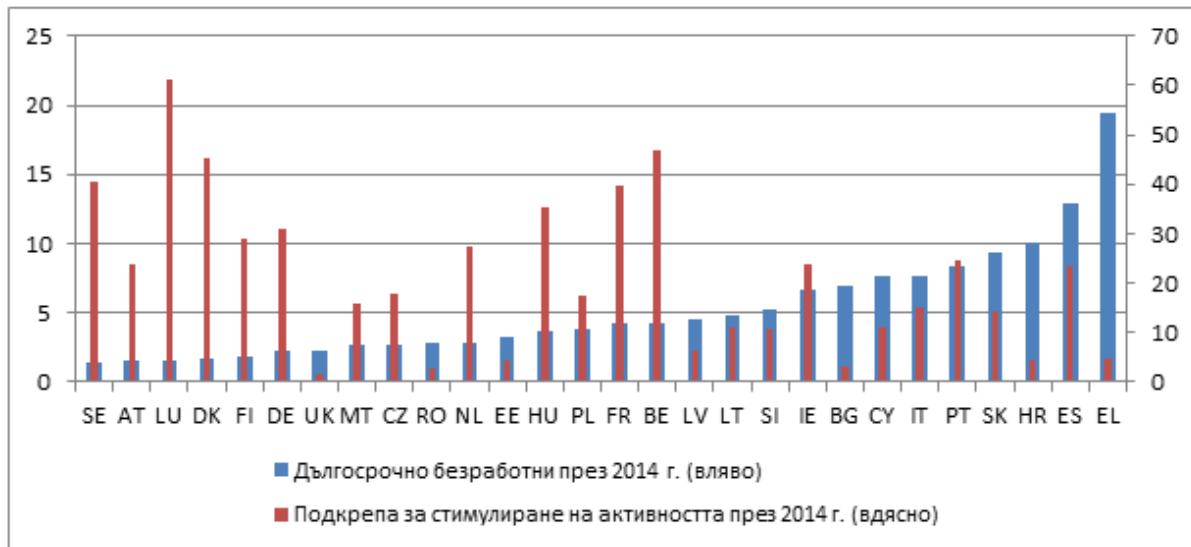
**Фигура 23 — Използване на ПСЗ при търсенето на работа и дял на безработните, търсещи работа, 2014 г.**



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“, 2014 г.

Държавите с най-нисък коефициент на дългосрочна безработица са сред онези, при които нивото на участие в активните политики по заетостта е най-високо. В други държави членки подкрепата за активизиране изглежда непропорционална на проблема с безработицата, пред който са изправени.

**Фигура 24: Подкрепа за активизиране (участници в политики по заетостта на 100 души, които искат да работят) и коефициенти на дългосрочна безработица по държави членки, 2014 г.**



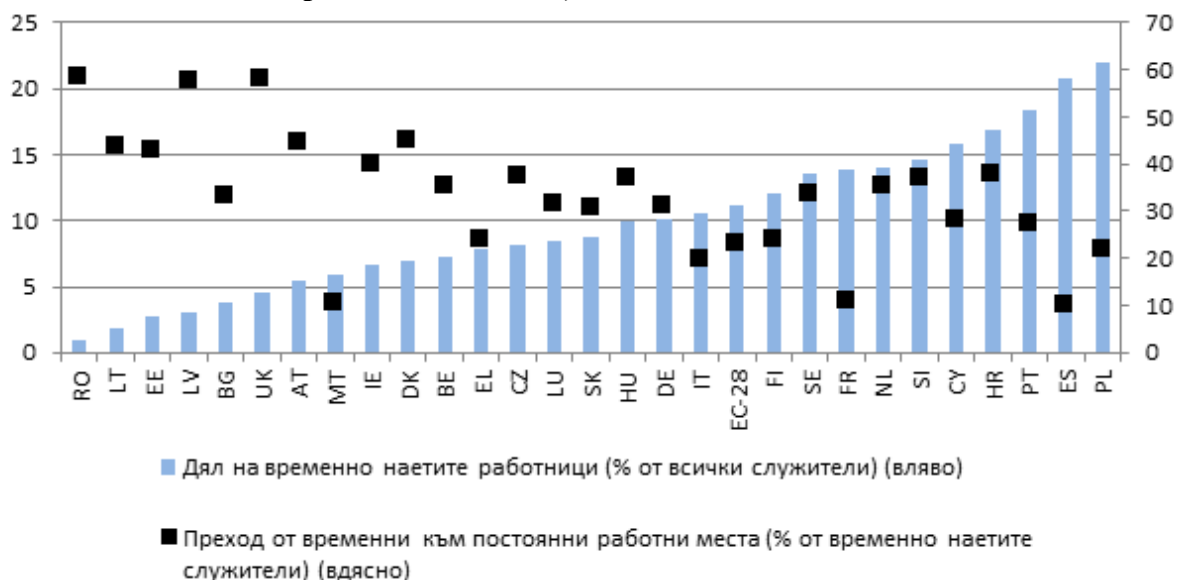
Източник: Евростат, база данни за ППТ (забележка: за подкрепа за активизиране — данни за 2009 г. за Обединеното кралство, данни за 2012 г. за Кипър и данни за 2013 г. за Гърция, Ирландия и Испания).

**Структурата, обхватът и насочеността на активните политики по заетостта, както и начинът, по който те се прилагат, дават отражение върху тяхната ефективност и ефикасност.** За безработицата може да има няколко причини, например цялостна липса на търсене на работна ръка, несъответствия между търсенето и предлагането на умения, законодателството за защита на заетостта или данъчното облагане на труда и т.н. (вж. съответните параграфи от настоящия документ). Съответно мерките за активизиране може да са съсредоточени върху предлагането (като субсидии за наемане на работа), докато други да насочени към групите в неравностойно положение на пазара на труда или да се отнасят до общата му уредба (например системи за прогнозиране на умения) или до структурата на социалните обезщетения, което е и причината мерките на активната политика по заетостта да бъдат разгледани — макар и в различна степен — в раздели 2.2, 2.3 и 2.4 на политическия отговор. Различни активни политики по заетостта ще бъдат подходящи за различни видове безработни и различни обстоятелства, което налага необходимост от ефективни техники за профилиране и развитие на култура на оценяване. Така например, стимулите за наемане на работа за предприятията може да са съпроводени от относително големи загуби на ефективност или ефект на изтласкване. Ефективността на прякото създаване на работни места в публичния сектор също често е спорна. Като цяло, активните политики по заетостта, които са част от предлагането на по-персонализирани и целенасочени схеми за подпомагане, изглежда имат по-голям

успех. Активните политики по заетостта, които преразпределят стимули към неприобщените към пазара на труда лица, обикновено се оказват особено ефективни по време на възстановяване.

**В това отношение сегментацията на пазара на труда все още е значителна в много държави членки.** Това означава, че различни сегменти на работната сила често съществуват едновременно: от една страна работници, които се ползват от стабилни трудови правоотношения, защита срещу уволнение и пълен достъп до социална закрила; от друга страна нестандартни трудови договори с ограничена или никаква защита срещу уволнение, несигурни трудови правоотношения и (често) ограничен достъп до социална закрила. На един сегментиран пазар на труда работниците на срочни договори обикновено са в това положение против волята си, като изпълняват задачи, които не са временни по своя характер, с ограничен преход към по-защитен сегмент на работната сила; на практика временните договори често представляват „задънена улица“, а не „трамплин“. Съчетанието от голям брой служители на срочни договори и ниски равнища на преход към постоянна заетост изглежда особено тревожна в страни като Полша, Испания и Франция (фигура 25).

**Фигура 25: Дял на временната заетост (2015 г.) и равнища на прехода от временни към постоянни договори (2014 — 2015 г.)**



Източник: Евростат, „Наблюдение на работната сила“ и „Статистически данни за доходите и условията на живот“. Данни за равнищата на прехода от 2014 за DE, IE, EL, LT, MT, RO, UK.

**Участието на социалните партньори в разработването и прилагането на съответните политики и реформи е неравномерно разпределено на територията на ЕС, което заслужава внимание.** Въпреки че всички държави членки разполагат с двустранни или тристранни органи, за да се даде възможност за взаимодействие между социалните партньори, а в някои случаи между публичните органи, степента и въздействието на участието на социалните партньори в политиките и реформите зависят в голяма степен от цялостното отношение на публичните органи към тях, от отношенията между лицата, вземащи политически решения, и представителите на организациите на социалните партньори, от капацитета на тези организации и от същността на техния принос. Участието на социалните партньори в семестъра често отразява цялостното им участие в националните процеси за вземане на решения.

### *2.3.2 Ответни мерки на политиката*

**Ключовите институции, които подобряват функционирането на пазарите на труда и спомагат за постигането на съответствие между търсенето и предлагането, са публичните служби по заетостта на държавите членки, всички от които са участвали в посещения за обмен на добър опит, за да бъдат идентифицирани силните страни и областите за подобрене въз основа на данни от Европейската мрежа на публичните служби по заетостта (мрежата на ПСЗ)<sup>38</sup>.** След процес на самооценка и партньорски проверки са изготвени доклади, в които са описани добри практики и области за подобрене. Всяка ПСЗ ще реши какви да бъдат последващите действия и ще докладва за предприетите реформи пред управителния съвет на мрежата на ПСЗ 12 месеца по-късно.

**Въпреки това ПСЗ на държавите членки продължават да работят в условията на ограничени ресурси и поради това усилията да се оптимизира целенасочеността при предоставянето на услуги продължава.** Няколко ПСЗ разработват програми за ефективност, предназначени да запазят и по възможност да подобрят предоставянето на услуги, като същевременно позволяват засилено внимание към онези, на които е най-

---

<sup>38</sup> Решение № 573/2014/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за укрепване на сътрудничеството между публичните служби по заетостта (ПСЗ), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0573&qid=1479160668152&from=EN>

трудно да се помогне. В Естония правителството прие нова програма за заетост за периода 2016 — 2017 г., която влезе в сила през януари 2016 г. Предлагат се повече от 20 различни активни мерки на пазара на труда, насочени към осигуряване на помощ в съответствие с индивидуалните нужди на лицата, търсещи работа. В Унгария от 2016 г. в национален мащаб е въведена в експлоатация нова система за профилиране, за да бъдат осигурени персонализирани ефективни услуги, субсидии и програми на пазара на труда, основани на индивидуалните особености на клиента.

**Разработването на системи за прогнозиране на умения в няколко държави членки помага на публичните служби по заетостта да изпълняват своите цели.** В Малта е проектиран ИТ инструмент за работодателите и търсещите работа. Чрез него се създава виртуален пазар на труда, на който се търси съответствие между желаното работно място и свободните работни места, като се отчитат уменията и способностите. Тази мярка има за цел да допринесе за по-ефективни публични служби по заетостта, а също така ще подпомогне разработването на политики чрез информация за нужните умения. В Латвия значителна сума е заделена за проект за подобряване на краткосрочните прогнози за пазара на труда, включително и предоставянето на информация за търсенето на специфични умения и професии и създаването на лесен за употреба инструмент за показване на перспективите за търсенето и предлагането на пазара на труда.

**Съответно ПСЗ активизират усилията си за укрепване на сътрудничеството с работодателите, така че да се насърчи наемането на търсещи работа лица от техния контингент.** Фокусът върху задоволяването на търсенето на работодателите е съществен компонент от интервенциите на ПСЗ, за да се съдейства за постигането на баланс на пазара на труда. В Люксембург бе сключено споразумение между Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), правителството и ПСЗ (ADEM) в рамките на програмата „Entreprises, partenaires pour l'emploi“, за да бъдат наети 5000 лица, търсещи работа, в периода между 2015 г. и 2017 г. Тази програма има за цел тясно сътрудничество за изпълнението на специфични действия, като например установяване на обмен на информация, развиване на партньорства между ADEM и частни предприятия, разработване на целево обучение за търсещи работа лица, които отговарят на изискванията на предприятията. През март 2016 г. беше създадено бюро за работни места в рамките на ADEM, за да се увеличат възможностите за срещи между търсещите работа лица и работодателите. В Румъния институционалната стратегия на

Националната агенция по заетостта има за цел да развива дейности, посветени на работодателите, за да се увеличи степента на запълване на свободните работни места.

**Държавите членки също така развиват обслужване „на едно гише“, в съответствие с препоръката на Съвета относно интеграцията на дългосрочно безработните.** В Португалия услугите, предоставяни от публичните служби по заетостта, и социалните услуги се предлагат заедно. В Румъния в контекста на реформата на ПСЗ е въведен подход за управление на индивидуалните случаи, също и за социалните услуги, с цел да се засили стимулирането на активността и връзката между двата вида услуги. Сформирани са интегрирани екипи за общностите в неравностойно положение. Финландия също е разгърнала мрежа за многосекторни съвместни услуги по заетостта и социални услуги за дългосрочно безработните, функционираща от началото на 2016 г. Това дава възможност за интегриран и индивидуален подход към стимулирането на активността и подкрепата за връщане на работа.

**Отново с цел да се разработят цялостни и съгласувани подходи някои държави членки също са предприели стъпки за подобряване на цялостното управление и съгласуваността на активните политики по заетостта.** В Италия със Закона за работните места е създадена нова национална агенция за активен пазар на труда (ANPAL), която да координира широка мрежа от институции и агенции (например Националния осигурителен институт, Националния осигурителен институт за трудови злополуки, служби по заетостта, търговски камари, училища), отговорни за управлението и мониторинга на активните политики по заетостта. Министерството на труда и социалната политика е натоварено с ръководството, мониторинга и оценката на ANPAL. Предвижда се също така с по-нататъшно административно постановление, основано на споразумение между националното правителство и регионите, да бъдат определени тригодишни насоки и цели за активните политики по заетостта, както и стандартите за предоставяне на услуги на националната територия. Кипър също понастоящем въвежда система за мониторинг и оценка на своите активни политики по заетостта. Финализирани са документите „Изисквания на потребителите“ и „Функционални определения“ и се очаква системата за непрекъснат мониторинг и оценка на активните политики по заетостта да бъде пусната в експлоатация до края на 2016 г. Във Финландия през април 2016 г. правителството е предложило понятието за приемливо предложение за работа да се тълкува в широк смисъл от гледна точка на

вида на работата, местоположението и предлаганата заплата. В момента се провежда консултация. В Испания годишният план за политиката по заетостта за 2016 г., служещ като рамка за координацията и изпълнението на активните политики по заетостта, се основава на цялостен набор от показатели, които обхващат предоставянето на всички видове услуги.

**За много държави членки насърчаването на ефективността на пазарите на труда означава също така насърчаване на географската мобилност на работната сила в рамките на собствените им граници.** Португалия прие програма, наречена „Подкрепа за географска мобилност на пазара на труда“, насочена към стимулиране на безработните да приемат отдалечени предложения за работа. Съществуват две категории помощи въз основа на продължителността на трудовия договор: подкрепа за пътуване в случай на временна мобилност (договор за работа за най-малко един месец, на разстояние най-малко 50 км от местожителството на работника) или подкрепа за преместване на жилището в случай на постоянна мобилност (договор за работа за най-малко 12 месеца на разстояние най-малко 100 км), с еднократна надбавка за преместване, допълнена с месечни надбавки за максимален период от шест месеца. В Чешката република също понастоящем бюро по труда предоставя на лицата, търсещи работа, които са регистрирани от над 5 месеца, подкрепа на мобилността на регионално равнище в няколко области<sup>39</sup>, която покрива разходите за пътуване до нова работа извън региона. В България се планира актуализиране на Закона за насърчаване на заетостта, за да се осигури финансиране за отглеждане на деца, детска градина, разходи за наеми и абонамент за интернет за всички безработни, които започват работа на повече от 50 км от местожителството си. Румъния също планира да съфинансира национална схема за повишаване на вътрешната мобилност чрез всеобхватен пакет. Това включва подкрепа за регистрираните безработни, които започват работа на повече от 15 км от мястото си на пребиваване, както и надбавка за настаняване за онези, които изместват местоживеенето си на повече от 50 км от настоящото си местожителство.

**В допълнение към предоставянето на висококачествени подкрепа, услуги и информация за насърчаване на заетостта, няколко държави членки са предприели допълнителни действия за справяне с недеklarирания труд, по-специално чрез укрепване на инспекциите по труда.** В Италия със законодателен декрет, приет през

---

<sup>39</sup> Усти, Южна Моравия, Оломоуц, Моравия и Карлови Вари.

септември 2015 г., се рационализира системата на инспекциите по труда чрез създаването на национален инспекторат, обединяващ три отделни до момента институции, и се променя начинът на работа на инспекциите. Все още предстои да бъде приета конвенцията между агенцията и Министерството на труда, в която се определят целите и дейностите на агенцията. В Малта Законът за услугите за заетост и обучение беше изменен през юни 2016 г. след консултации с обществеността, като бяха наложени по-строги финансови санкции за незаконна заетост и беше укрепен капацитетът на инспекцията по труда (звеното за правоприлагане) в рамките на националната служба по заетостта. В Кипър Министерството на труда, социалните грижи и социалното осигуряване е определило основните компоненти, необходими за ефективно противодействие на недеklarирания труд. Ще бъде насърчен преглед на системата на инспекциите по труда, за да се подобрят ефективността и ефикасността им. Гърция също има намерение да приеме интегриран план за действие за борба с недеklarирания труд и декларирането на занижени данни.

**Въпреки че много държави членки вече са предприели стъпки за законодателство за защита на заетостта, някои от тях съвсем наскоро са изменили или предвиждат да изменят законодателството си в областта на индивидуалните уволнения.** Във Франция новоприетият Закон за труда „El Khomri“, с който се модернизира социалният диалог и се подсиgurяват методите за професионално развитие, има за цел по-точното определяне на обстоятелствата, които могат да обосноват индивидуално уволнение по икономически причини. С него се допълва настоящият списък с основания (прекъсване на стопанската дейност, технологични промени, реорганизация на предприятието с цел запазване на неговата конкурентоспособност), като се добавят случаи на по-малко поръчки или приходи за поредица от последователни тримесечия (спад в сравнение с предходната година), загуби в оперативните маржове за определен брой месеци или значително намаляване на паричните постъпления. Законът също така позволява в колективните трудови договори на равнище отрасли да се определи след колко тримесечия намаляването на броя на поръчките, на оперативните маржове или на постъпленията ще представлява причина за индивидуално уволнение по икономически причини. При липса на такова споразумение законът определя броя на валидните тримесечия в зависимост от големината на предприятието.

**Няколко държави членки са отделили специално внимание на индивидуалните трудови спорове.** Във Франция е проведена реформа на съдебното производство по



индивидуални трудови спорове, имаща за цел ускоряването му. Чрез нея е засилена ролята на помирителната фаза, позволяваща произнасяне на решение в отсъствието на едната от страните по делото. Освен това процесът може да бъде ускорен чрез отнасянето на някои дела за разглеждане до съдилища в „намален формат“, които трябва да се произнесат в рамките на не повече от 3 месеца, докато по сложните дела вече може да бъде директно сезиран съд, председателстван от професионален съдия с правомощия за вземане на решения (*départage*). В Ирландия със Закона за отношенията на работното място, приет през май и влязъл в сила през октомври 2015 г., бяха рационализирани органите и процедурите, които се занимават с решаването на индустриални спорове и на жалби за нарушения на трудовото законодателство. Нова комисия за отношенията на работното място (WRC) ще поеме функциите на Националния орган за защита на трудовите права, Комисията по трудови правоотношения (LRC), някои от функциите на Апелативния трибунал по въпроси на заетостта (EAT) и функциите на директора на Equality Tribunal. Апелативните функции на EAT ще бъдат прехвърлени към трудовия съд. Това означава, че ще има единно звено за контакт и само един начин на обжалване, а именно осемчленен съвет, включващ председател, представители на работодателите и служителите и експерти. LRC, създадена през 1990 г., и EAT, създаден през 1967 г., ще бъдат разпуснати.

**Предприети са също така действия за преодоляване на сегментирането на пазара на труда, по-специално чрез ограничаване на използването на срочни договори и на видовете трудови договори,** предвидени в Кодекса на труда. Това е валидно по-специално за Полша с реформата на Кодекса на труда, приета през август 2015 г. и приведена в изпълнение през февруари 2016 г. Предвидена е също и по-мощна реформа на Кодекса на труда; през септември 2016 г. бяха създадени комитети по кодификация за подготовка на новите кодекси на труда. В Литва през юли 2016 г. президентът е наложил вето на ново законодателство за Кодекса на труда и то е било върнато на парламента за по-нататъшно обсъждане. Ако бъде окончателно прието, то може да започне да функционира през януари 2017 г. Целта е да се намери баланс между гъвкавостта и сигурността при защитата на заетостта, за да се насърчат работодателите да създават повече (законни) работни места. Рационализиране на трудовото законодателство се планира и в Гърция чрез кодификация в Кодекс по трудово право.

**Въпреки това в някои случаи регулирането на работното време е направено по-гъвкаво, за се даде възможност за допълнителен капацитет за икономическо приспособяване, без това да води до по-нататъшна сегментация.** В Чешката република бе въведена „вноска за частична безработица“ въз основа на германския модел на „Kurzarbeit“ (съкратено работно време). Съгласно новия закон предприятията, изправени пред финансови затруднения или засегнати от природни бедствия, имат право да намалят заплатите на служителите, на които не може да бъде възложена достатъчно работа, с до 30 %. Освен това те могат да кандидатстват за финансиране от държавата в размер до 20 % от заплатата на служителя, но това финансиране не може да надвишава 12,5 % от средната работна заплата в промишления сектор и да бъде предоставяно за повече от шест месеца (съществува възможност за повторно кандидатстване). С промените в Кодекса на труда е увеличена също гъвкавостта на режимите на работа, по-специално по отношение на графика/правата на работно време и отпуски или разпоредбите за дистанционна работа, като са застъпени в по-голяма степен инструменти за съвместяване на професионалния и личния живот, например „работа от дома“. В същия дух белгийският федерален министър на труда предложи на социалните партньори реформиране на законите за пазара на труда по отношение на работното време (часове на годишна база), агентската дейност с неограничена продължителност, дистанционна работа в определени случаи и други елементи на организацията на работното време, включително отчети за прекъсване на трудовата дейност или даряване на дни отпусък. Във Франция с така наречения закон „Macron“ максималната продължителност на договорите за запазване на работни места (*Accords de maintien de l'emploi*) е удължена от 2 на 5 години, което дава възможност на предприятията, изпитващи затруднения, да коригират работното време и трудовото възнаграждение (в рамките на 1,2-кратния размер на минималната работна заплата на месец). Индивидуалните откази са реална и сериозна причина за уволнение по икономически причини, но предприятието трябва да придружава личния преход по-специално чрез обучение. Освен това предприятията вече могат да сключват споразумения за запазване и развиване на заетостта (нов тип споразумения, ориентирани към бъдещето, които нямат за цел единствено запазване на работното място), което води до реорганизация и намаляване на работното време (без обаче да се намалява месечният доход на служителите).

**Понякога работното време се използва и като параметър за подобряване на разходната конкурентоспособност,** например във Финландия, където т.нар. „споразумение за конкурентоспособност“ включва увеличение на работното време на годишна база с 24 часа, като същевременно всеки отрасъл има право да реши в съответния колективен трудов договор дали това да се постига чрез намаляване на празниците, или чрез увеличаване на работните часове. Във Франция след новоприетия Закон за труда „El Khomri“, с който се модернизира социалният диалог и се подсигурият начините за професионално развитие, повечето споразумения на ниво предприятие вече по подразбиране ще трябва да предвиждат правила за работното време, организацията на работното време, дневната почивка, празниците и платения отпуск. Тъй като обхватът на клаузите за блокиране на браншово равнище бе значително ограничен, споразуменията на равнище дружество могат да бъдат по-гъвкави, отколкото на браншово равнище по отношение на редица аспекти на организацията на работното време. Принципът се отнася по-конкретно за ставката на допълнително заплащане за извънреден труд, която може да се намали до минимум 10 % в случай на договор (25 % при отсъствие на договор).

**Представяйки както страната на търсенето, така и страната на предлагането на пазарите на труда, социалните партньори могат да допринесат за подобряване на тяхното функциониране чрез адекватно участие в реформите;** ето защо няколко държави членки предприемат мерки за засилване на тяхната роля. Литва прие през февруари 2016 г. план за действие за засилване на социалния диалог, включително и мерки за изграждане на капацитет, които трябва да бъдат изпълнени до края на 2016 г. В Румъния през ноември 2015 г. започна обществено допитване относно национална стратегия за социален диалог, за да се изясни ролята на социалните партньори, да се направи преглед на законодателството в тази област, да се изгради капацитет на социалните партньори и да се засили тяхното участие в политиките по заетостта.

**Няколко държави членки са преразгледали ролята на социалните партньори в определянето на заплатите и условията на труд, най-важните области за техните автономни действия** (вж. също раздел 2.1.2). Във Франция закон, приет през август 2015 г., е насочен към опростяване на социалния диалог на ниво предприятие. В него темите за задължителни консултации и договаряне са прегрупирани, като вместо 17 остават само 3 задължителни годишни консултации и вместо 12 остават само 3 групи

въпроси за колективно договаряне: съотношение заплати/работно време, качество на трудовия живот и управление на работните места и професионалното развитие. Законът предвижда, че договаряне може да се провежда на всеки 3 години (максимален срок) вместо всяка година, въз основа на споразумение, одобрено с мнозинство. С него се въвежда също така правомощие за предприятията с между 50 и 300 служители да сливат своите различни задължителни звена за социален диалог, а също и за предприятията с над 300 служители, при условие че е сключено споразумение с мнозинство. Във Финландия е предприета забележителна стъпка към промяна на системата за определяне на заплатите чрез тристранно споразумение за конкурентоспособност, подписано от правителството и социалните партньори през март 2016 г., което е било в процес на осъществяване чрез колективни трудови договори през 3<sup>-то</sup> тримесечие на 2016 г. През 2017 г. ще бъде изпробван нов модел на договаряне. Възможностите за колективно договаряне на местно равнище ще се увеличат в съответствие с условията, определени от социалните партньори на ниво отрасъл, а не чрез законодателство, като беше планирано по-рано. Ролята на представителите на синдикатите ще бъде засилена, като целта е да се подобри информационният поток на работните места. Що се отнася до публичния сектор, Хърватия се стреми да преразгледа системата си за възнаграждения, включително чрез създаване на засилен процес на координация за колективните преговори чрез определяне на централен орган за водене на документация, координация и мониторинг на колективните трудови договори и преговорите по тях, както и чрез приемане на насоки за сключване на такива споразумения.

**Освен това повечето държави членки със законово установени минимални работни заплати включват социалните партньори,** поне що се отнася до основни преразглеждания (за макроикономическите аспекти при определяне на минималната работна заплата вж. раздел 2.1). В Естония междуотрасловите социални партньори вземат съвместно решение за минималната работна заплата чрез двустранно споразумение, което се прилага чрез постановление на правителството. В Португалия правителството взе решение за увеличаване на минималната работна заплата след преговори със социалните партньори, по време на които най-голямата конфедерация на синдикатите се противопостави на предложеното намаление на осигурителните вноски от страна на работодателите. В крайна сметка правителството и социалните партньори се споразумяха за тримесечен мониторинг на прилагането на споразумението. От друга

страна, през юли 2016 г. словашките социалните партньори не успяха да се споразумеят за корекцията на минималната работна заплата за 2017 г.

**Социалните партньори участваха също така в изготвянето на политики, свързани с новите предизвикателства.** В Дания през март 2016 г. правителството и социалните партньори постигнаха споразумение за осигуряване на по-добра интеграция на пазара на труда на бежанци и лица, които се събират със семействата си. Споразумението предвижда нови и по-добри възможности за предприятията да наемат бежанци без квалификация и с ниска производителност, която не съответства на минималните заплати, определени чрез колективното договаряне. Това включва например въвеждането на схема за парични премии за частни предприятия, които наемат бежанци на нормални несубсидирани работни места. В Словения след дискусии със социалните партньори бяха приети мерки за предотвратяване на незаконното използване на нетипични форми на работа.

## **2.4 Насока 8: Стимулиране на социалното приобщаване, борба с бедността и насърчаване на равните възможности**

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 борба с бедността и социалното изключване. Най-напред е представен преглед на социалното положение в държавите членки по водещи показатели, включително разполагаем доход, бедност и социално приобщаване и достъп до здравеопазване. В раздел 2.4.2 се предоставя информация относно мерките на политиките, прилагани от държавите членки в областта на системите за социална закрила, включително обезщетения за безработица, жилищна политика, грижи за децата, дългосрочни грижи, здравеопазване, пенсии и приобщаване на хората с увреждания.

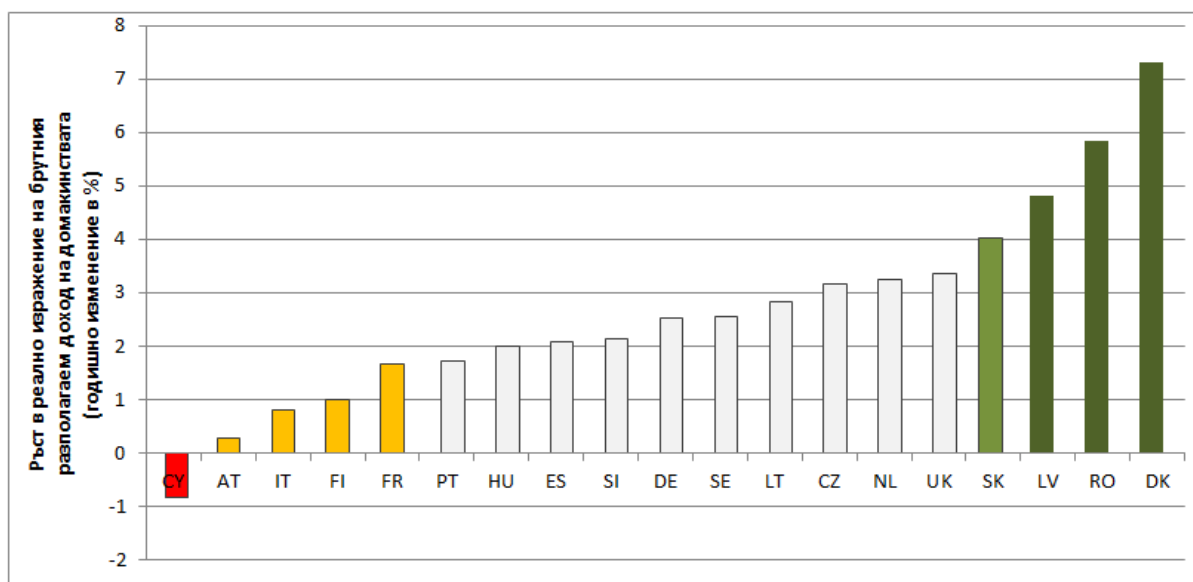
### *2.4.1 Основни показатели*

**В почти всички държави членки се наблюдава растеж на доходите на домакинствата.** През 2015 г. брутният разполагаем доход на домакинствата (БРДД) се е увеличил във всички държави членки с изключение на Кипър (с 0,8 %) (фигура 26).

Най-голямото увеличение е регистрирано в Дания (с 7,3 %), Румъния (с 5,8 %) и Латвия (с 5,4 %) <sup>40</sup>.

**Все повече нараства неравенството в равнището на доходите в държавите членки, измерени чрез показателя S80/S20.** Между 2014 г. и 2015 г. неравенството, измерено чрез съотношението между доходите на 20-те процента от населението с най-високи доходи и тези на 20-те процента от населението с най-ниски доходи, се засили в Литва (с 1,4 процентни пункта), следвана от Румъния, България, Испания, Малта и Обединеното кралство (с увеличения в диапазона от 0,1—0,3 процентни пункта). Известен спад е регистриран в Словакия (с 0,4 процентни пункта), Естония и Германия (с 0,3 процентни пункта), Кипър и Португалия (с 0,2 процентни пункта). Като цяло най-високите неравенства в доходите се намират в Румъния, Литва, България и Испания, където средностатистическият доход на най-богатите 20 % от населението надхвърля приблизително 7 пъти този на най-бедните 20 %. Както е показано на фигура 27, през 2015 г. се наблюдаваха различни тенденции в данните за неравенството, тъй като държавите членки с най-високите нива на неравенство отбелязват и най-големите увеличения.

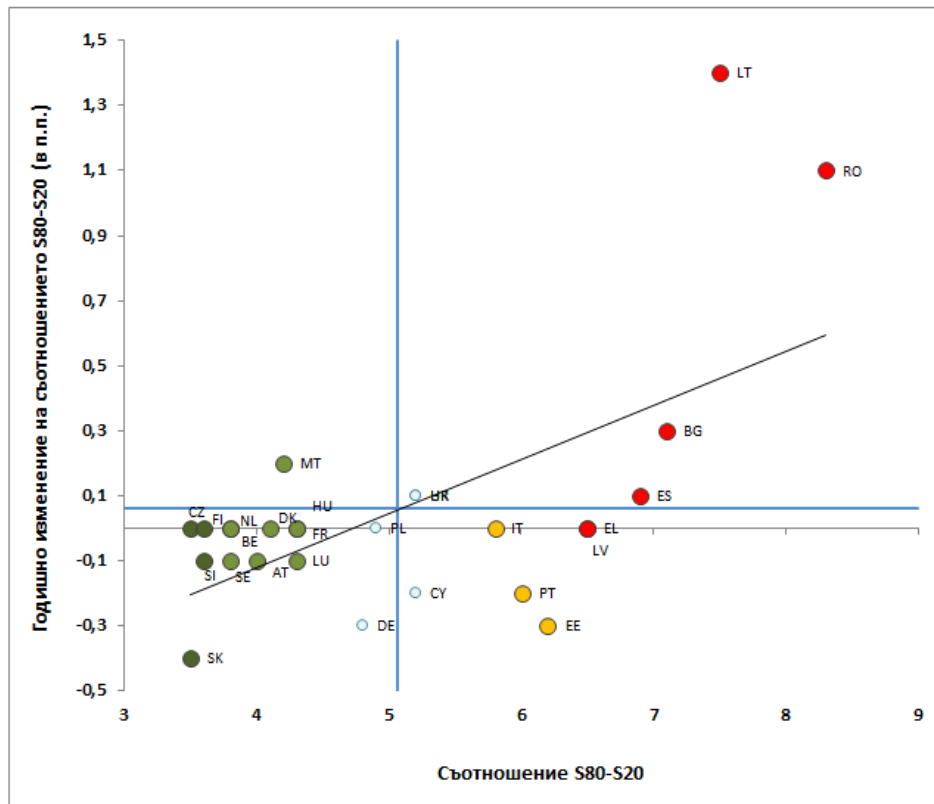
**Фигура 26: Изменение на БРДД през 2015 г., докладвано в набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели**



Източник: Евростат, национални сметки (изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“). Забележка: данните за BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT и PL не бяха налични към 26<sup>-ти</sup> октомври 2016 г.

<sup>40</sup> Към 26<sup>-ти</sup> октомври 2016 г. (краен срок за набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели) липсваха данни за БРДД в девет държави членки.

**Фигура 27: Неравенство в доходите (измерено чрез S80/S20), докладвано в набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели**

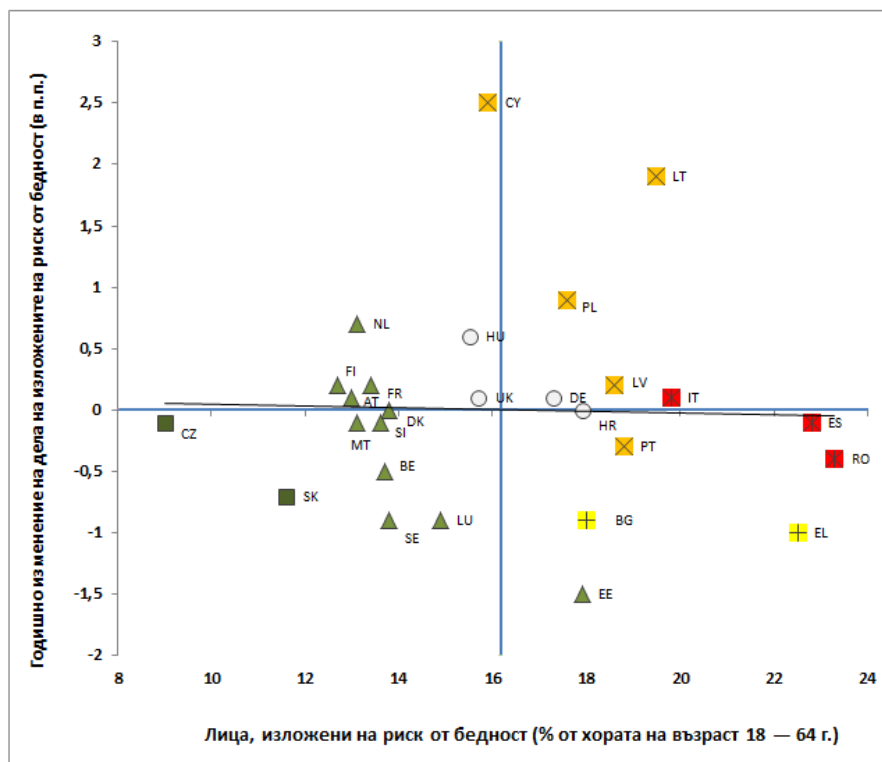


Източник: Евростат, EU-SILC (изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“).  
 Период: равнище за 2015 г. и изменение за периода 2014—2015 г.  
 Забележка: няма налични данни за Ирландия (26<sup>ти</sup> октомври 2016 г.). Осите са разположени по непрегледената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.

**Делът на лицата, изложени на риск от бедност и социално изключване (ИРБИ), е намалял през 2015 г., като в държавите членки са налице съществени различия. В Румъния и България делът на ИРБИ е бил около 40 %, докато в Чешката република, Нидерландия, Финландия и Швеция делът е бил под 17 %. Докато някои държави членки като Естония, Унгария, Латвия, Малта и Румъния са постигнали добър напредък в намаляването на броя на бедните или социално изключените хора през 2015 г. (намаление между 3,6 процентни пункта в Унгария и 1,4 процентни пункта в Малта), то България, Кипър и Литва бележат значителни увеличения в рамките на годината (Литва с 2 процентни пункта, България с 1,2 процентни пункта, а Кипър с 1,5 процентни пункта). Една от причините за несъответствието в равнищата на бедност и социално изключване в ЕС е неравномерното въздействие на икономическата криза и начинът, по който пазарът на труда и социалните системи реагират на икономическия спад, както и пакетите от мерки за фискална консолидация, приложени в мнозинството от държавите членки.**

**Паричната бедност е леко увеличена за населението в трудоспособна възраст.** Между 2014 г. и 2015 г. в дванадесет държави членки се наблюдава повишаване на равнището на риска от изпадане в бедност във възрастовата група 18 — 64 години. Делът на ИРБ е нараснал по-специално в Кипър (с 2,5 процентни пункта), Литва (с 1,9 процентни пункта) и Полша (с 0,9 процентни пункта). Сред държавите членки, които отчитат спад, може да се споменат по-специално Естония (с 1,5 процентни пункта) и Гърция (с 1 процентен пункт). В Гърция обаче подобрението в равнището на бедност трябва да се разглежда заедно със същественото понижение на праговете на бедност, отразяващо влошаването на цялостните икономически резултати. Най-високите равнища на бедност за населението в трудоспособна възраст (около или над 20 %) са регистрирани в Румъния, Испания, Гърция и Италия. Както се вижда от фигура 28, различията в равнищата на бедност в държавите членки спират през 2015 г., но и доказателствата за сближаване са малко.

**Фигура 28: Дял на изложените на риск от бедност сред населението в трудоспособна възраст (18 — 64 г.), докладван в набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели**



Източник: Евростат, EU-SILC (изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“).

Период: равнище за 2015 г. и изменение за периода 2014—2015 г.

Забележка: няма налични данни за Ирландия (26<sup>ти</sup> октомври 2016 г.). Осите са разположени по непрегледената средна стойност за ЕС. Легендата е представена в приложението.



**Делът на хората, живеещи в безработни домакинства, е намалял.** Наред с подобряването на условията на пазара на труда, в седемнадесет държави членки се наблюдават намаления през 2015 г. в сравнение с 2014 г., като най-големите намаления са в Унгария (с 3,4 процентни пункта), Латвия (с 1,8 процентни пункта) и Испания (с 1,7 процентни пункта). Най-висок дял на хората, живеещи в безработни домакинства, има в Гърция (16,8 %) и Испания (15,4 %), а най-нисък — в Естония (6,6 %), Швеция (5,8 %) и Люксембург (5,7 %). В по-дългосрочен времеви хоризонт, между 2015 г. и 2012 г. девет държави членки са отбелязали увеличение на дела на хората, живеещи в безработни домакинства, като най-големите увеличения се наблюдават в Кипър (с 1,2 процентни пункта), Румъния (с 1,5 процентни пункта) и Финландия (с 0,8 процентни пункта).

**Тежките материални лишения продължиха да намаляват през 2015 г.** Това се дължи главно на значителните спадове в Унгария (с 4,6 процентни пункта), Латвия (с 2,8), Румъния (с 2,3 процентни пункта), както и Полша (с 2,3 процентни пункта). Въпреки това тежките материални лишения са отбелязали и увеличение в някои държави, по-специално в България (с 1,1 процентни пункта) и Гърция (с 0,7 процентни пункта), но също и в Дания (с 0,5 процентни пункта) и Люксембург (с 0,6 процентни пункта). Общите равнища на тежки материални лишения се различават значително между държавите членки, най-вече поради различията в стандарта на живот и ефективността на социалните политики, от 34,2 % в България до едва 2 % в Люксембург и 0,7 % в Швеция.

**Бедността или социалното изключване сред децата и младите хора са намалели леко, но остават високи.** Делът на ИРБИ за младите хора (18 — 24 г.) през 2015 г. чувствително е намалял в Словения (с 3,4 процентни пункта), Унгария (с 3,8 процентни пункта), Дания (с 2,6 процентни пункта) и Португалия (с 2,9 процентни пункта), затова пък се е увеличил в България (с 4,4 процентни пункта), Испания (с 3,1 процентни пункта), Кипър (с 2,2 процентни пункта), Нидерландия (с 2,4 процентни пункта) и Финландия (с 2,4 процентни пункта). Най-високите равнища на бедност или социално изключване при младите хора са били в Гърция (над 50 %), но също така в Румъния, Дания и България (над 40 %). Делът на ИРБИ при децата също е намалял леко като цяло (вж. раздел 1.2), но остава висок в редица държави като следствие от влошаването на условията на трудовия пазар за населението в трудоспособна възраст, както и поради

все по-големия брой безработни домакинства и хора с ниски доходи. Осем държави членки регистрират увеличение на дела на ИРБИ при децата, по-специално Литва и Кипър (с около 4 процентни пункта). Пет държави членки регистрират значителни понижения, особено Унгария (с 5,7 процентни пункта), Люксембург (с 3,4 процентни пункта), Латвия (с 4 процентни пункта), Малта (с 3,1 процентни пункта) и Румъния (с 3,7 процентни пункта). Тревожни равнища на ИРБИ сред децата се наблюдават в Румъния (около 50 %), България и Унгария (над 40 %). В Гърция, Испания, Италия, Обединеното кралство, Португалия, Латвия и Литва равнището на бедност и социално изключване при децата надхвърля 30 %.

**Хората с увреждания, гражданите на трети държави и безработните са особено засегнати от бедност или социално изключване.** Делът на ИРБИ при хората с увреждания показва върхови стойности през 2014 г. в България (52,6 %), Латвия (43,2 %), Румъния (42,3 %) и Литва (40,9 %). Разликата между дела на ИРБИ при хората с увреждания и дела за цялото население е достигнала 17,8 процентни пункта в Белгия, 18,3 процентни пункта в Латвия и 18,5 процентни пункта в Литва. Ако се разгледа положението на гражданите на трети държави, през 2014 г. разликата между дела на ИРБИ при тях и дела при гражданите на приемащата държава достига над 53 процентни пункта в Белгия, над 35 процентни пункта в Гърция, Испания и Швеция и над 30 процентни пункта във Финландия, Франция и Словения. Делът на ИРБИ сред безработните варира от 84,7 % в Германия и над 70 % в Румъния, България, Унгария, Литва, Обединеното кралство, Нидерландия и Гърция до около 50 % във Франция и Швеция.

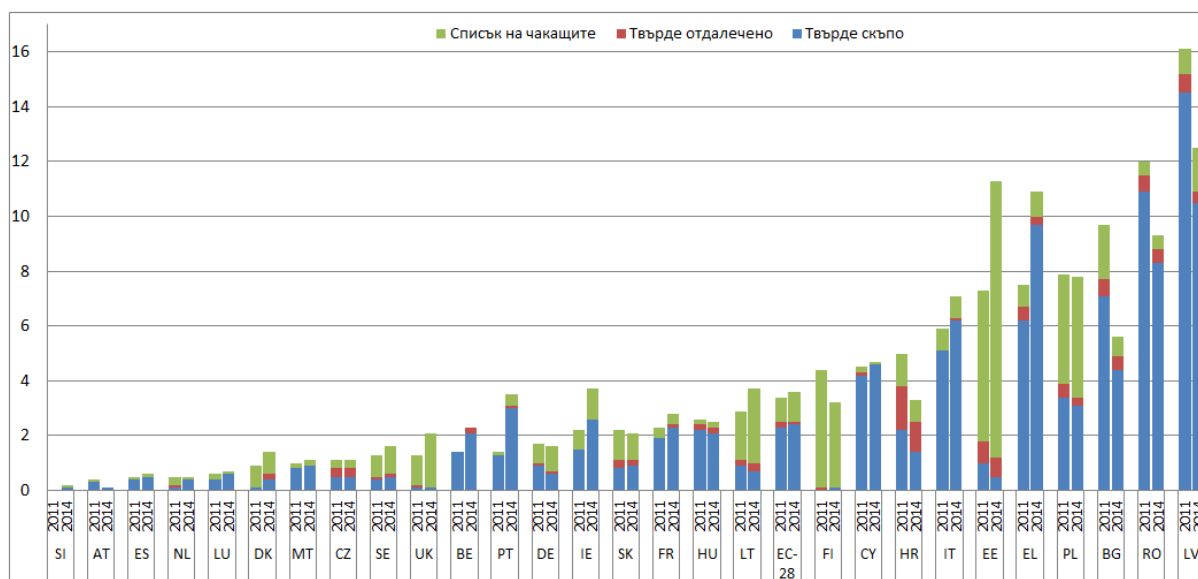
**Въпреки цялостно стабилизиране през 2015 г., равнищата и измененията на бедността сред работещите са неравномерни в държавите членки, което отразява различните характеристики на пазара на труда.** Делът на изложените на риск от бедност сред работещите варира значително в рамките на ЕС, от 3,5 % във Финландия и 4 % в Чешката република до 13,2 % в Испания, 13,4 % в Гърция и 18,6 % в Румъния. Той се е увеличил забележимо в Унгария (с 2,6 процентни пункта), Литва (с 1,8 процентни пункта), Кипър (с 1,4 процентни пункта) и Латвия (с 1,1 процентни пункта). От друга страна, най-съществено е намалението в България и Естония (с 1,5 процентни пункта), в които по рано се наблюдава увеличение.

**В някои държави членки достъпът до здравни грижи продължава да бъде труден за значителна част от населението и в частност за домакинствата с ниски доходи.** Делът на населението на ЕС, за който медицинският преглед продължава да бъде недостъпен поради високата цена, твърде дългото време за чакане или разстоянието, слабо се е увеличил от 2011 г. насам според съответните анкетни показатели, с чувствително повишаване в Гърция, Естония, Ирландия и Португалия. Делът на засегнатото население през 2014 г. надхвърля 6 % в Латвия, Естония, Гърция, Румъния, Полша и Италия (най-вече поради разходите в Латвия, Гърция, Румъния и Италия и времето за чакане в Естония и Полша). Все пак значителни спадове са отчетени в Латвия, както и в други държави членки с относително високи незадоволени потребности от медицински прегледи, като например Румъния, България и Хърватия. Като цяло, въпреки неотдавнашното увеличение на незадоволените потребности от медицински преглед поради дългото време за чакане (вж. фигура 29), основната пречка си остават разходите. Средно за ЕС 6,4 % от населението, живеещо в домакинства с ниски доходи (най-долния квинтил) съобщава за неудовлетворена потребност от здравни грижи, в сравнение с 1,5 % от живеещите в по-богати домакинства (най-горния квинтил), като различията в доходите (между квинтилите) са се задълбочили от 2011 г. насам. Това може да се разглежда в контекста на значителните дялове на „преките разходи“<sup>41</sup> в рамките на общите разходи за здравеопазване в редица държави (фигура 30).

---

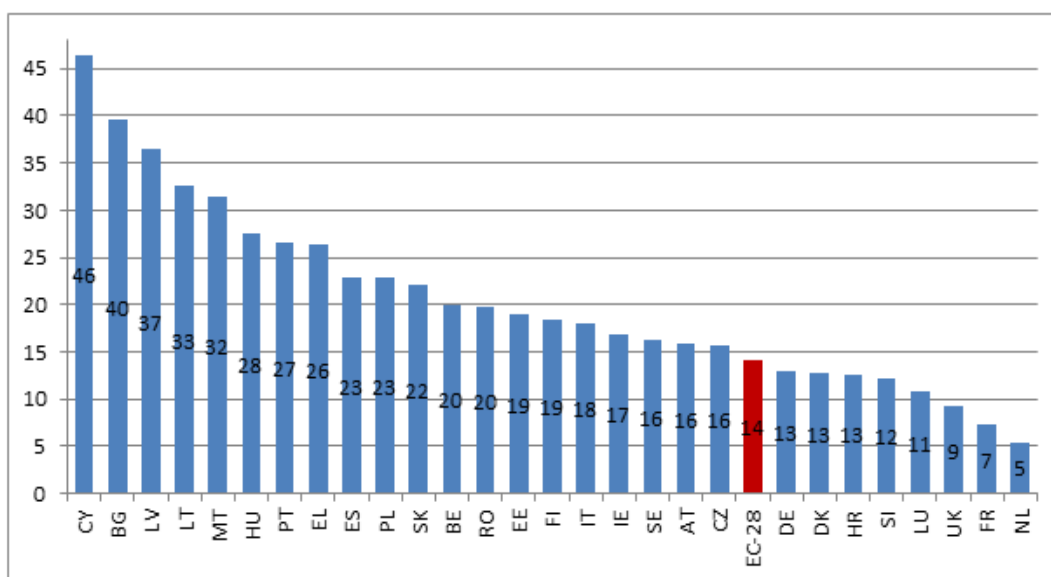
<sup>41</sup> Преки разходи са сборът от доплащания към различните застрахователни фондове, налични в системата на здравеопазването, от закупуването на лекарствени продукти без лекарско предписание и (други преки) плащания за стоки и услуги, закупени от частните домакинства като пряк и краен платец.

**Фигура 29: Лично съобщена неудовлетворена потребност от медицински преглед, 2011 и 2014 г.**



Източник: Евростат, статистика на ЕС за доходите и условията на живот (EU-SILC).

**Фигура 30: Преки медицински разходи като % от текущите разходи за здравеопазване, 2013 г.**



Източник: Данни за здравеопазването на Евростат, ОИСР и СЗО и изчисления на службите на Комисията. Вж. Европейска комисия (2016), *Съвместен доклад за системите на здравеопазване и дългосрочните грижи и за фискалната устойчивост*, октомври 2016 г.

#### 2.4.2 Ответни мерки на политиката

**Редица държави членки въведоха реформи на политиките, насочени към решаване на въпроси, свързани с обхвата и адекватността на социалните**

**обезщетения и тяхната връзка със стимулирането на активността, в съответствие с принципите на активно приобщаване.** Естония увеличи обезщетението за безработица с 10 %. Освен това тя въведе нова процедура за оценка на способността за работа и по-широк набор от мерки за стимулиране на активността, способстващи за връщането на хората на пазара на труда. Италия разшири обхвата и продължителността на осигуряването за безработица и преразгледа условията и различните форми за стимулиране на активността. Обезщетенията за безработица в момента са по-широкоспектърни, имат разширен обхват и се предоставят за по-дълги периоди. Схемата за помощ за безработица, първоначално временна, вече е направена постоянна. Освен това отпускането на обезщетения сега зависи от подписването на договор за „активно приобщаване“. Италия също така разшири, така че да включва националната територия, обхвата на мярка срещу бедността, наречена SIA (подкрепа за активно приобщаване), съчетаваща икономическа помощ и програми за стимулиране на активността, като част от национален план за борба с бедността и социалното изключване. Франция повиши размера на минималния доход за неработещите с 2 % през септември 2015 г. Тя също така обедини две схеми за подпомагане на заплатите в един бонус с цел засилване на компонента за стимулиране на активността и подобряване на възприемането на схемата от домакинствата, чиито възнаграждения са в дъното на скалата. Хърватия увеличи с 15 % размера на обезщетението за гарантиран минимален доход за несемейни лица, които не могат да работят, и за домакинствата с един родител. Дания увеличи стимулите за безработните, които започват работа дори и само за кратък период от време. Малта въвежда няколко мерки, включително постепенното намаляване на обезщетенията за започващите работа, както и обезщетенията за работещите. В Словакия намаляването на осигурителните вноски през 2015 г. спомогна за ограничаването на разходите за труд и предостави стимули за работа на нископлатените работници.

**Други държави членки си поставиха за цел да осигурят социалното приобщаване на онези, които не могат да работят.** Гърция прие национална стратегия за социално приобщаване за справяне с бедността, социалното изключване и дискриминацията. Румъния възнамерява да разработи интегрирани екипи за интервенция за маргинализираните общности и прилага цялостен пакет от мерки за борба с бедността.

**Няколко държави членки предприеха мерки за улесняване на достъпа до качествени социални услуги.** България прилага пилотния проект за специализирани центрове за заетост и социално подпомагане, който е нов модел на интегрирани социални услуги и услуги по заетостта. В Хърватия е в ход създаването на услуги на едно гише, които са предназначени да служат като единно административно звено за предоставяне на социални услуги.

**Редица държави членки са предприели реформи в областта на жилищното настаняване с цел да се подобри решаването на жилищния въпрос за хората в неравностойно положение и да се насърчи мобилността на работната сила.** Чешката република въведе нов закон за улесняване на достъпа до социални жилища на групите в неравностойно положение. Испания прие цялостна стратегия за справяне с бездомничеството за периода 2015—2020 г., която включва конкретни цели за предотвратяване и намаляване на бездомничеството и справяне със социалните последици от извеждането на хора от домовете им. Целите на жилищната политика присъстваха и като част от интегрираните стратегии за справяне с бедността и за социална политика. В рамките на националния си пакет за борба с бедността Румъния стартира серия от мерки, за да се осигури защитна мрежа за най-бедните, като се следва единен и координиран подход. Предвижда се тези мерки да включват безвъзмездни средства за обновяване на жилища в критично състояние. Новият план за цялостно семейно подпомагане на Испания цели да обхване и жилищни инициативи. За да се подобри достъпността на жилищата, Ирландия въведе през юли 2016 г. изплащането на помощ за жилище (Housing Assistance Payment, HAP), което е форма на подкрепа за достъп до социални жилища за хора, които имат дългосрочна нужда от настаняване. Нидерландия представи пакет за контрол на увеличаването на наемите и за цялостно подобряване на прехода от социални жилища към пазарен наем за хора, които имат по-висок доход от прага за социално настаняване.

**Много държави членки предприеха също така стъпки за подобряване на предоставянето на достъп до качествени грижи за децата на достъпни цени.** Португалия обяви, че през 2019 г. ще въведе гаранция за образование и грижи в ранна детска възраст за децата, навършили 3 години. Подобно, Чешката република въведе през април 2015 г. задължителна година на предучилищно образование. През септември 2015 г. участието в образование и грижи в ранна детска възраст стана

задължително в Унгария, а от 2016 г. предучилищното образование ще бъде задължително за всички 6-годишни деца в Литва. Със Закона за грижи за децата, приет през март 2016 г. в Обединеното кралство, на работещите родители в Англия ще бъдат предоставени още 15 часа безплатни грижи за деца на възраст 3 и 4 години, в допълнение към универсално предоставяните понастоящем 15 часа безплатни грижи за деца. Румъния прие закон за подобряване на достъпа до грижи за децата на семействата в неравностойно положение за предучилищно образование чрез предоставяне на социални ваучери за детска градина.

**В държавите — членки на ЕС, бяха приложени важни реформи в областта на здравеопазването с цел да се насърчи предоставянето на и достъпа до ефективни услуги за основна медицинска помощ, да се рационализира и да се увеличи устойчивостта на специализираната и болничната помощ и да се подобри достъпът до лекарства на достъпни цени, използвани по разходно-ефективен начин.** Преодоляването на фрагментираността на услугите и реструктурирането на механизмите за управление са други области на важни политически усилия за подобряване на достъпа до здравни услуги, в допълнение към осигуряването на адекватна работна сила като предварително условие за добре работеща здравна система. Чешката република, Литва и Латвия положиха усилия за подобряване на прозрачността на процедурите и наличието на информация, както и за укрепване на правата и избора на пациентите на доставчици на здравни грижи и за намаляване на времето за чакане за здравни услуги. България, Германия, Румъния и Словакия провеждат реформи в болничната помощ, включително обвързване на болничното финансиране с резултатите, развитие на извънболничната помощ и преразглеждане на механизмите за възлагане на обществени поръчки, така че да се осигури по-добра ефективност на разходите. България, Чешката република, Германия, Испания и Португалия създадоха мерки за намаляване на разходите за лекарства и медицински консумативи чрез централизация на своите системи за поръчки или увеличаване на използването на генерични лекарства. С цел да се противодейства на недостига на медицински персонал поради застаряването на работната сила в здравния сектор и предизвикателствата пред наемането или задържането на здравни работници, Естония и Латвия приеха мерки за предлагане на увеличение на заплатите и подкрепа на професионалното развитие и подобрени условия на труд, за да се увеличи привлекателността на здравния сектор.

**В отговор на застаряването на населението някои държави членки предприемат стъпки за подобряване на ефективността, качеството и достъпа до услуги за дългосрочни грижи, като същевременно се поддържа устойчивостта на публичните финанси.** Поставя се акцент върху това хората да остават автономни възможно най-дълго, по-специално посредством предлагането на обществени услуги по места, домашни грижи и превенция. Държавите членки предприемат мерки също така по отношение на разпокъсаността на услугите и финансирането. Например Словения развива своя *закон за дългосрочните грижи*, като укрепва интеграцията на здравните услуги и въвежда нов метод за организацията и финансирането на дългосрочните грижи. Германия прие реформа относно осигуряването за дългосрочни грижи, която включва основна промяна в дефиницията на „нуждаещо се от грижи лице“ и ще бъде приведена в изпълнение от 2017 г. Люксембург предложи нова реформа на осигуряването за дългосрочни грижи, която следва да опрости процедурите и да гарантира повече гъвкавост и по-добра насоченост към индивидуалните потребности чрез нов списък, категоризиращ видовете зависимост и подкрепа. Допълнителен важен елемент от усилията за реформа на системите за дългосрочни грижи представляват и мерките за засилване на подкрепата за лицата, полагащи неформални грижи, обсъдени по-горе (в раздел 2.2.2.).

**Пенсионните реформи, приети от държавите членки в периода 2015—2016 г. отразяват нарастващото признаване на необходимостта от подпомагане на реформите със съпътстващи мерки за гарантиране на адекватността на пенсиите.** Основната идея на реформите от финансовата криза насам бе съсредоточаването върху ограничаването на разходите, свързани със застаряването на населението, чрез увеличаване на пенсионната възраст, по-строги условия за достъп и преразглеждане на изчисляването на обезщетенията. В резултат на това през 2015 г. прогнозните данни за пенсионните разходи за първи път дългосрочно намаляха в повечето държави членки (с 0.2 процентни пункта от БВП средно между 2013 и 2060 г.). Може да се констатира, че адекватността зависи във все по-голяма степен от дългосрочната и стабилна професионална кариера, водеща до пълна пенсия или, като алтернатива, от допълнителни спестявания и минимални гаранции.

**В този контекст последните реформи, приети от държавите членки, представят по-разнородна картина,** варираща от увеличаване на допълнителната пенсионна възраст в държавите, където устойчивостта все още представлява предизвикателство, до мерки в подкрепа на адекватността, като например минимални гаранции и по-благоприятно индексирание. Белгия прие цялостен пакет за реформи, включително увеличаване на



пенсионната възраст, изисквания за по-продължителна кариера и по-ограничен достъп до ранно пенсиониране. Нова пенсионна система ще влезе в сила през 2017 г. във Финландия. Пенсионната реформа ще обвърже пенсионната възраст с продължителността на живота и има за цел да насърчи по-продължителен трудов живот. И други държави членки (Хърватия, Словения) очертаха пакети от реформи, които предстои да бъдат финализирани и приети като законови актове. След приемането им в Нидерландия, Австрия и Словения, все по-широко разпространени стават гъвкавите правила за пенсиониране, целящи улесняване на по-дългия трудов живот. Няколко държави членки положили усилия за подобряване на защитата на пенсионерите с ниски доходи чрез въвеждане или повишаване на минималните пенсии (Чешката република, Словакия) и/или допълнителни целеви обезщетения (Чешката република, Естония, Швеция). Латвия коригира правилата за натрупване на пенсия, за да защити правата по време на икономически спад, докато Литва ревизира правилата за индексирание, а Португалия възобнови индексиранието на ниските и средните пенсии. От друга страна Гърция замрази изплащанията на текущите пенсии и преработи правилата за изчисляване, за да се подобри устойчивостта на пенсиите. По отношение на допълнителните пенсии Белгия и Франция предприеха мерки за подобряване на устойчивостта на схемите за допълнително пенсионно осигуряване; други държави членки (Дания, Нидерландия, Полша, Словения) представиха планове за реформиране на допълнителното пенсионно осигуряване, макар все още предстои те да бъде финализирани и приети. В Чешката република бяха премахнати задължителните капиталови пенсионни стълбове.

**Що се отнася до хората с увреждания, няколко държави членки са предприели мерки за повишаване на участието им на пазара на труда.** На 1 юли 2016 г. Естония въведе квоти за заетостта в публичната администрация и постави за цел до 2020 г. в публичния сектор да бъдат наети 1000 души с увреждания. Ирландия прие цялостна стратегия за заетост за хората с увреждания за периода 2015 — 2024 г., в която *наред с другото* е установено, че целта за заетост от 3 % за хората с увреждания в публичния сектор следва постепенно да се увеличи до 6 % до 2024 г. В допълнение правителството започна финансирането на услуга в подкрепа на работодателите, управлявана от партньорите, и телефонна линия в помощ за хората с увреждания.

**Държавите членки са въвели също така целеви мерки в подкрепа на интеграцията на мигрантите и бежанците на пазара на труда и в обществото.** Подробно описание на тези мерки може да бъде намерено в раздел 2.2.2.

## Приложение 1 Набор от водещи показатели за заетостта и социални показатели със средните стойности за ЕС като база за сравнение

	Коефициент на безработица			Младежка безработица						Реален растеж в брутна разполагаем доход на домакинствата		Лица, изложени на риск от бедност (18-64 г.)			Неравенства - S80/S20		
	Год. промяна (1 пол. 2015 г. - 1 пол. 2016 г.)	Разлика със средното за ЕС равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕС	Коефициент на младежката безработица			NEET			Год. промяна (2014-2015 г.)	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕС	Год. промяна (2014-2015 г.)	Разлика със средното за ЕС равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕС	Год. промяна (2014-2015 г.)	Разлика със средното за ЕС равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕС
				Год. промяна (1 пол. 2015 г. - 1 пол. 2016 г.)	Разлика със средното за ЕС равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕС	Год. промяна (2014-2015 г.)	Разлика със средното за ЕС равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕС								
ЕС-28 (претегл.)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
ЕЗ-19 (претегл.)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
ЕС-28 (непретг.)	-1,0	~	~	-2,3	~	~	-0,5	~	~	2,7	~	0,0	~	~	0,1	~	~
ЕЗ-19 (непретг.)	-0,9	1,1	0,1	-1,5	2,8	0,2	-0,5	-0,5	0,0	2,0	-0,3	0,0	-1,0	-0,1	0,0	-0,2	0,0
BE	-0,4	-0,4	0,6	-0,6	1,8	1,2	0,2	0,2	0,7	:	:	-0,5	-3,5	-0,6	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-0,7	-0,9	-6,0	-2,6	-4,3	-0,9	7,3	-0,4	:	:	-0,9	0,8	-1,0	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-4,6	-0,4	-3,2	-8,6	-1,5	-0,6	-4,5	-0,1	3,2	0,8	-0,1	-8,2	-0,2	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-2,7	0,7	0,8	-7,6	2,5	0,4	-5,8	0,9	7,3	5,0	0,0	-3,4	-0,1	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-4,4	0,5	0,0	-11,9	1,8	-0,2	-5,8	0,3	2,5	0,2	0,1	0,1	0,0	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-2,1	1,0	1,7	-4,8	3,5	-0,9	-1,2	-0,4	:	:	-1,5	0,7	-1,6	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-0,3	-0,5	-4,1	-1,7	-2,4	-0,9	2,3	-0,4	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	15,1	-0,8	-1,2	30,6	0,6	-1,9	5,2	-1,4	:	:	-1,0	5,3	-1,1	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	11,6	-1,6	-4,0	26,8	-2,2	-1,5	3,6	-1,0	2,1	-0,3	-0,1	5,6	-0,2	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	1,4	0,6	-0,1	5,6	1,7	0,6	0,0	1,1	1,7	-0,7	0,2	-3,8	0,1	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	5,1	-1,8	-12,0	12,4	-10,2	-0,8	6,5	-0,3	:	:	0,0	0,7	-0,1	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	2,9	0,3	-4,2	18,5	-2,5	-0,7	9,4	-0,2	0,8	-1,5	0,1	2,6	0,0	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	4,1	-2,0	-5,9	9,0	-4,2	-1,7	3,3	-1,2	-0,8	-3,2	2,5	-1,3	2,4	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	1,0	0,8	2,0	-1,5	3,7	-1,5	-1,5	-1,0	4,8	2,5	0,2	1,4	0,1	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-0,4	0,0	-3,0	-4,3	-1,3	-0,7	-2,8	-0,2	2,8	0,5	1,9	2,3	1,8	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-2,4	0,9	-0,2	-1,6	1,6	-0,1	-5,8	0,4	:	:	-0,9	-2,3	-1,0	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-3,3	-0,8	-4,7	-5,2	-2,9	-2,0	-0,4	-1,5	2,0	-0,3	0,6	-1,7	0,5	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-3,8	0,3	-1,5	-9,3	0,3	-0,1	-1,6	0,4	:	:	-0,1	-4,1	-0,2	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-2,3	0,4	0,1	-7,8	1,9	-0,8	-7,3	-0,3	3,2	0,9	0,7	-4,1	0,6	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-2,7	1,3	1,2	-7,9	3,0	-0,2	-4,5	0,3	0,3	-2,0	0,1	-4,2	0,0	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-2,4	-0,4	-3,1	-0,9	-1,4	-1,0	-1,0	-0,5	:	:	0,9	0,4	0,8	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	3,0	-0,3	-3,0	10,1	-1,2	-1,0	-0,7	-0,5	1,7	-0,6	-0,3	1,6	-0,4	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-2,5	0,4	:	:	:	1,1	6,1	1,6	5,8	3,5	-0,4	6,1	-0,5	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-0,5	-0,2	-1,4	-3,6	0,4	0,1	-2,5	0,6	2,1	-0,2	-0,1	-3,6	-0,2	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	1,4	-0,8	-3,7	3,9	-1,9	0,9	1,7	1,4	4,0	1,7	-0,7	-5,6	-0,8	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	0,3	0,8	-0,9	2,2	0,8	0,4	-1,4	0,9	1,0	-1,3	0,2	-4,5	0,1	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-1,8	0,2	-2,2	-0,1	-0,4	-0,5	-5,3	0,0	2,5	0,2	-0,9	-3,4	-1,0	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-3,8	0,4	-2,2	-5,6	-0,4	-0,8	-0,9	-0,3	3,3	1,0	0,1	-1,5	0,0	0,1	0,0	0,1

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила на ЕС, национални сметки и статистически данни на ЕС за доходите и условията на живот EU-SILC (изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“).

За всеки показател (с изключение на реалния ръст на БРДД, който е представен в парично изражение) трите колони се отнасят за i) годишното изменение в абсолютно изражение; ii) разликата спрямо средните стойности за ЕС (или за еврозоната) през същата година; iii) годишното изменение за съответната държава

спрямо годишното изменение на равнището на ЕС или на еврозоната (показва дали положението на държавата се влошава/подобрява по-бързо в сравнение с ЕС/еврозоната, което отразява динамиката на социално-икономическото раздалечаване/сближаване). S1 означава първо полугодие и се основава на сезонно изгладени тримесечни данни. Прекъсване в серията за NEET за Испания (2014 г.), Франция (2014 г.), Унгария (2015 г.) и Люксембург (2015 г.). Прекъсване в серията за ИРБ и S80/S20 за Естония (2014 г.) и Обединеното кралство (2015 г.). Фигурите за ИРБ и S80/S20 за Нидерландия са временни.

На 26<sup>ти</sup> октомври 2016 г. все още не са налични показателите за статистическата значимост на измененията и разликата от средното за ЕС равнище на риск от изпадане в бедност (ИРБ) и S80/S20.

**Приложение 2 Набор от водещи показатели за заетостта и социални показатели със средните стойности за еврозоната като база за сравнение**

	Коефициент на безработица			Младежка безработица						Реален растеж в брутният разполагаем доход на домакинствата		Лица, изложени на риск от бедност (18-64 г.)			Неравенства - S80/S20		
	Год. промяна (1 пол. 2015 г. - 1 пол. 2016 г.)	Разлика със средното за ЕЗ равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕЗ	Коефициент на младежката безработица			NEET			Год. промяна (2014-2015 г.)	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕЗ	Год. промяна (2014-2015 г.)	Разлика със средното за ЕЗ равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕЗ	Год. промяна (2014-2015 г.)	Разлика със средното за ЕЗ равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕЗ
				Год. промяна (1 пол. 2015 г. - 1 пол. 2016 г.)	Разлика със средното за ЕЗ равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕЗ	Год. промяна (2014-2015 г.)	Разлика със средното за ЕЗ равнище	Год. пр. за ДЧ спрямо год. пр. за ЕЗ								
ЕС-28 (претегл.)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
ЕЗ-19 (претегл.)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
ЕС-28 (непретегл.)	-1,0	-1,2	-0,1	-2,3	-0,9	-0,9	-0,5	-0,5	-0,1	2,7	0,8	0,0	-1,2	0,0	0,1	-0,1	0,1
ЕЗ-19 (непретегл.)	-0,9	~	~	-1,5	~	~	-0,5	~	~	2,0	~	0,0	~	~	0,0	~	~
BE	-0,4	-2,0	0,5	-0,6	-0,5	0,8	0,2	0,0	0,6	:	:	-0,5	-3,7	-0,5	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-2,2	-0,9	-6,0	-4,9	-4,7	-0,9	7,1	-0,5	:	:	-0,9	0,6	-0,9	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-6,1	-0,4	-3,2	-10,8	-1,9	-0,6	-4,7	-0,2	3,2	1,3	-0,1	-8,4	-0,1	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-4,2	0,7	0,8	-9,8	2,1	0,4	-6,0	0,8	7,3	5,5	0,0	-3,6	0,0	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-5,9	0,5	0,0	-14,1	1,4	-0,2	-6,0	0,2	2,5	0,7	0,1	-0,1	0,1	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-3,6	1,0	1,7	-7,1	3,1	-0,9	-1,4	-0,5	:	:	-1,5	0,5	-1,5	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-1,9	-0,5	-4,1	-3,9	-2,8	-0,9	2,1	-0,5	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	13,6	-0,8	-1,2	28,4	0,2	-1,9	5,0	-1,5	:	:	-1,0	5,1	-1,0	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	10,1	-1,7	-4,0	24,5	-2,6	-1,5	3,4	-1,1	2,1	0,2	-0,1	5,4	-0,1	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	-0,1	0,6	-0,1	3,3	1,3	0,6	-0,2	1,0	1,7	-0,2	0,2	-4,0	0,2	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	3,6	-1,8	-12,0	10,2	-10,6	-0,8	6,3	-0,4	:	:	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	1,4	0,2	-4,2	16,3	-2,9	-0,7	9,2	-0,3	0,8	-1,0	0,1	2,4	0,1	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	2,6	-2,0	-5,9	6,7	-4,5	-1,7	3,1	-1,3	-0,8	-2,7	2,5	-1,5	2,5	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	-0,5	0,8	2,0	-3,8	3,3	-1,5	-1,7	-1,1	4,8	3,0	0,2	1,2	0,2	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-1,9	-0,1	-3,0	-6,6	-1,7	-0,7	-3,0	-0,3	2,8	1,0	1,9	2,1	1,9	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-3,9	0,8	-0,2	-3,8	1,2	-0,1	-6,0	0,3	:	:	-0,9	-2,5	-0,9	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-4,8	-0,9	-4,7	-7,4	-3,3	-2,0	-0,6	-1,6	2,0	0,2	0,6	-1,9	0,6	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-5,3	0,3	-1,5	-11,5	-0,1	-0,1	-1,8	0,3	:	:	-0,1	-4,3	-0,1	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-3,8	0,3	0,1	-10,1	1,5	-0,8	-7,5	-0,4	3,2	1,4	0,7	-4,3	0,7	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-4,2	1,3	1,2	-10,2	2,6	-0,2	-4,7	0,2	0,3	-1,6	0,1	-4,4	0,1	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-3,9	-0,5	-3,1	-3,2	-1,8	-1,0	-1,2	-0,6	:	:	0,9	0,2	0,9	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	1,5	-0,4	-3,0	7,8	-1,6	-1,0	-0,9	-0,6	1,7	-0,1	-0,3	1,4	-0,3	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-4,0	0,3	:	:	:	1,1	5,9	1,5	5,8	4,0	-0,4	5,9	-0,4	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-2,1	-0,3	-1,4	-5,9	0,0	0,1	-2,7	0,5	2,1	0,3	-0,1	-3,8	-0,1	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	-0,1	-0,9	-3,7	1,6	-2,3	0,9	1,5	1,3	4,0	2,2	-0,7	-5,8	-0,7	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	-1,2	0,7	-0,9	-0,1	0,4	0,4	-1,6	0,8	1,0	-0,8	0,2	-4,7	0,2	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-3,3	0,2	-2,2	-2,4	-0,8	-0,5	-5,5	-0,1	2,5	0,7	-0,9	-3,6	-0,9	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-5,3	0,4	-2,2	-7,9	-0,8	-0,8	-1,1	-0,4	3,3	1,5	0,1	-1,7	0,1	0,1	0,0	0,1

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила на ЕС, национални сметки и статистически данни на ЕС за доходите и условията на живот EU-SILC (изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“). За подробности вж. приложение 1.

**Приложение 3 Набор от водещи показатели за заетостта и социални показатели с абсолютни стойности през три последователни години**

	Коефициент на безработица			Младежка безработица						Реален растеж в брутна разполагаем доход на домакинствата			Лица, изложен на риск от бедност (18-64 г.)			Неравенства - S80/S20		
	2014 г.	2015 г.	2016 г. 1 пол.	Коефициент на младежката безработица			NEET			2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
ЕС-28 (претегл.)	10,2	9,4	8,7	22,2	20,3	19,0	13,0	12,5	12,0	0,0	1,0	2,3	16,4	17,1	17,2	5,0	5,2	5,2
ЕЗ-19 (претегл.)	11,6	10,9	10,2	23,8	22,4	21,3	12,9	12,6	12,2	-0,5	0,7	1,8	16,8	17,4	17,4	5,0	5,2	5,2
ЕС-28 (непретг.)	10,5	9,9	8,9	24,5	22,6	20,3	12,8	12,3	11,7	1,2	0,8	2,7	15,6	16,2	16,2	4,8	5,0	5,1
ЕЗ-19 (непретг.)	11,3	10,7	9,8	25,2	23,3	21,8	12,4	12,0	11,5	-0,4	0,3	2,0	15,7	16,2	16,2	4,8	5,0	5,0
BE	8,5	8,5	8,3	23,2	22,1	20,8	12,7	12,0	12,2	-0,3	0,3	:	13,4	14,2	13,7	3,8	3,8	3,8
BG	11,4	9,2	8,0	23,8	21,6	16,4	21,6	20,2	19,3	5,2	-7,1	:	17,1	18,9	18,0	6,6	6,8	7,1
CZ	6,1	5,1	4,1	15,9	12,6	10,5	9,1	8,1	7,5	-0,7	2,9	3,2	8,6	9,1	9,0	3,4	3,5	3,5
DK	6,6	6,2	6,0	12,6	10,8	11,5	6,0	5,8	6,2	-0,9	1,5	7,3	13,4	13,8	13,8	4,0	4,1	4,1
DE	5,0	4,6	4,3	7,7	7,2	7,2	6,3	6,4	6,2	0,7	1,4	2,5	16,9	17,2	17,3	4,6	5,1	4,8
EE	7,4	6,2	6,6	15,0	13,1	14,2	11,3	11,7	10,8	6,1	2,4	:	17,3	19,4	17,9	5,5	6,5	6,2
IE	11,3	9,4	8,4	23,9	20,9	17,4	16,1	15,2	14,3	-2,1	1,1	:	14,0	16,1	:	4,5	4,8	:
EL	26,5	24,9	23,8	52,4	49,8	49,6	20,4	19,1	17,2	-6,4	-1,3	:	24,1	23,5	22,5	6,6	6,5	6,5
ES	24,5	22,1	20,3	53,2	48,3	45,8	18,6	17,1	15,6	-1,9	0,7	2,1	20,4	22,9	22,8	6,3	6,8	6,9
FR	10,3	10,4	10,1	24,3	24,7	24,6	11,2	11,4	12,0	-0,3	0,7	1,7	13,7	13,2	13,4	4,5	4,3	4,3
HR	17,3	16,3	13,8	45,5	43,0	31,4	19,6	19,3	18,5	-3,7	1,1	:	17,8	17,9	17,9	5,3	5,1	5,2
IT	12,7	11,9	11,6	42,7	40,3	37,5	22,2	22,1	21,4	-0,8	0,3	0,8	19,1	19,7	19,8	5,8	5,8	5,8
CY	16,1	15,0	12,8	36,0	32,8	28,0	18,7	17,0	15,3	-5,4	-5,8	-0,8	14,4	13,4	15,9	4,9	5,4	5,2
LV	10,8	9,9	9,7	19,6	16,3	17,5	13,0	12,0	10,5	4,4	1,3	4,8	18,8	18,4	18,6	6,3	6,5	6,5
LT	10,7	9,1	8,4	19,3	16,3	14,7	11,1	9,9	9,2	4,4	1,6	2,8	19,0	17,6	19,5	6,1	6,1	7,5
LU	6,0	6,4	6,3	22,3	16,6	17,5	5,0	6,3	6,2	:	:	:	15,0	15,8	14,9	4,6	4,4	4,3
HU	7,7	6,8	5,5	20,4	17,3	13,9	15,5	13,6	11,6	1,8	3,8	2,0	15,2	14,9	15,5	4,3	4,3	4,3
MT	5,8	5,4	5,0	11,7	11,8	9,8	9,9	10,5	10,4	:	:	:	13,6	13,2	13,1	4,1	4,0	4,2
NL	7,4	6,9	6,4	12,7	11,3	11,2	5,6	5,5	4,7	-1,4	-0,6	3,2	10,9	12,4	13,1	3,6	3,8	3,8
AT	5,6	5,7	6,1	10,3	10,6	11,1	7,3	7,7	7,5	-1,7	0,0	0,3	12,9	12,9	13,0	4,1	4,1	4,0
PL	9,0	7,5	6,4	23,9	20,8	18,1	12,2	12,0	11,0	1,3	2,7	:	16,7	16,7	17,6	4,9	4,9	4,9
PT	14,1	12,6	11,7	34,7	32,0	29,1	14,1	12,3	11,3	-1,0	-0,5	1,7	18,4	19,1	18,8	6,0	6,2	6,0
RO	6,8	6,8	6,3	24,0	21,7		17,0	17,0	18,1	33,0	6,1	5,8	21,7	23,7	23,3	6,8	7,2	8,3
SI	9,7	9,0	8,2	20,2	16,3	15,4	9,2	9,4	9,5	-1,7	1,8	2,1	13,0	13,7	13,6	3,6	3,7	3,6
SK	13,2	11,5	10,1	29,7	26,5	22,9	13,7	12,8	13,7	0,1	2,6	4,0	12,1	12,3	11,6	3,6	3,9	3,5
FI	8,7	9,4	9,0	20,5	22,4	21,2	9,3	10,2	10,6	0,4	-0,8	1,0	11,3	12,5	12,7	3,6	3,6	3,6
SE	7,9	7,4	7,0	22,9	20,4	18,9	7,5	7,2	6,7	1,7	2,7	2,5	14,0	14,7	13,8	3,7	3,9	3,8
UK	6,1	5,3	5,0	17,0	14,6	13,4	13,2	11,9	11,1	-0,1	1,5	3,3	14,7	15,6	15,7	4,6	5,1	5,2

Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила на ЕС, национални сметки и статистически данни на ЕС за доходите и условията на живот EU-SILC (изчисления на ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“). За подробности вж. приложение 1.

## Приложение 4 Методологична бележка за установяване на тенденции и равнища в набора

В средата на 2015 г. Европейската комисия и държавите членки обсъдиха начини за подобряване на анализа, разглеждането и тълкуването на набора от водещи показатели за заетостта и социални показатели с оглед на следващата версия на СДЗ, и по-специално въпроса за разработване на методика за оценка на резултатите на държавите членки въз основа на набора. Беше договорено, че методиката, която ще се прилага, следва да може да предоставя за всеки показател стойност за относителното класиране на всяка държава членка в съответствие със стойността на нейния показател (стойност), в рамките на разпределението на стойностите на показателите (стойностите) на ЕС. Методиката ще се прилага както за годишни равнища (равнища), така и за годишни изменения (изменения), като така се дава възможност за цялостна оценка на резултатите на държавите членки.

За постигането на тази цел може да бъде приложен широко използван и пряк подход. Това включва анализ за всеки показател съответно на разпределението на равнищата и измененията и откриване на стойностите (резултати на държави членки), които значително се отклоняват от общата тенденция — тоест, в статистически смисъл, това е откриване на „стойности, силно различаващи се от нормалните“ в разпределението на резултатите на ЕС за този показател.

За да може да се приложи този подход, преди да се пристъпи към анализа е целесъобразно резултатите на държавите членки за всеки показател да се преобразуват в стандартизирани стойности (известни също като z-стойности), които имат предимството, че дават начин за приравняване на различните мащаби, като по този начин се дава възможност един и същ мащаб да се прилага за всички показатели.

Това се постига чрез стандартизиране на суровите измервания както на равнищата, така и на измененията за всеки показател, съгласно следната формула:

$$z - \text{score for } MS_x = \frac{[MS_x \text{ indicator} - \text{average (MS indicator)}]}{\text{standard deviation (MS indicator)}}$$

Този подход дава възможност на всяка държава членка да изрази суровото измерване на показателя си в брой стандартни отклонения от средната стойност. След това резултатите на всяка държава членка могат да се оценят и класират въз основа на получените резултатни z-стойности спрямо набор от предварително определени прагове, които могат да бъдат представени като кратни на стандартното отклонение. Следва да се отбележи, че подобна методика вече е договорена и използвана в миналото в контекста на Рамката за оценка на Работната група по въпросите на методологията за оценка на структурните реформи, свързани с Лисабонската стратегия (LIME)<sup>42</sup>.

Най-важният въпрос в рамките на този подход е определянето на граници на изключване. Като се има предвид, че не може да се направи параметрично допускане за разпределението на наблюдаваните сурови измервания за показателите за заетостта<sup>43</sup>, обичайна практика е при избора на праговете да се използва проверено в практиката правило. Според анализа на водещите показатели, използвани в набора, и като се има предвид, че колкото по-ниски са стойностите на показателите за безработицата, НЕЕТ и социално изключване (с изключение на БРДД), толкова по-добри са резултатите, предложението е да се вземе предвид следното<sup>44</sup>:

1. Всяка стойност под –1 като много добър резултат
2. Всяка стойност между –1 и –0,5 като добър резултат

<sup>42</sup> Европейска комисия (2008 г.), „Рамката за оценка на LIME: методически инструмент за сравнение, в контекста на Лисабонската стратегия, на резултатите на държавите — членки на ЕС, по отношение на БВП и на двадесет области на политиката, засягащи растежа“, *European Economy Occasional Papers* № 41/2008.

<sup>43</sup> проведоха са тестове както за нормално, така и за T-образно разпределение, в резултат на което всички хипотези за такова разпределение бяха отхвърлени.

<sup>44</sup> В рамките на работната група бяха обсъдени различни граници на изключване. Настоящото предложение отразява резултатите от този процес.

3. Всяка стойност между  $-0,5$  и  $0,5$  като неутрален резултат
4. Всяка стойност между  $0,5$  и  $1$  като лош резултат
5. Всяка стойност над  $1$  като много лош резултат<sup>45</sup>

Предлаганата методика е за оценка на резултатите по всички показатели за всяка държава членка по отношение както на равнищата, така и на измененията. По този начин резултатът от тази стъпка за всеки от показателите ще бъде оценката на резултатите на държавите членки по отношение както на равнищата, така и на измененията, в съответствие с петте критерия, както е показано в таблица 1:

**Таблица 1: Предложение за прагови z-стойности**

		прагови z-стойности				
		-1,0	- 0,5	0	0,5	1,0
		(под)	(под)	(между)	(над)	(над)
		Оценка				
Равнища		Много ниско	Ниско	Средно	Високо	Много високо
Изменения		Много под средното	Под средното	Средно	Над средното	Много над средното

<sup>45</sup> В случай на нормално разпределение избраните граници на изключване съответстват приблизително на 15 %, 30 %, 50 %, 70 % и 85 % от кумулативното разпределение.

Чрез комбиниране на оценяването на равнищата и измененията е възможно класирането на цялостните резултати на дадена държава в съответствие с всеки показател, в рамките на една от следните седем категории. Цветовите обозначения са отразени във фигури 1, 14, 15, 27 и 28.

<b>Държави с най-добри резултати</b>	с резултати под $-1,0$ за равнищата и под $1,0$ за измененията	Държави членки с много по-добри равнища от средните за ЕС и с положение, което се подобрява или не се влошава много по-бързо от средното за ЕС
<b>По-добре от средното</b>	с резултати между $-1,0$ и $-0,5$ за равнищата и под $1$ за измененията <u>или</u> с резултати между $-0,5$ и $0,5$ за равнищата и под $-1,0$ за измененията	Държави членки с по-добри равнища от средните за ЕС и с положение, което се подобрява или не се влошава много по-бързо от средното за ЕС
<b>Добри, но изискващи наблюдение</b>	с резултати под $-0,5$ за равнищата и над $1$ за измененията и с изменение над нулата <sup>46</sup>	Държави членки с по-добри или много по-добри равнища от средните за ЕС, но в които положението се влошава много по-бързо от средното за ЕС
<b>Средно/неутрално</b>	с резултати между $-0,5$ и $0,5$ за равнищата и между $-1,0$ и $1,0$ за измененията	Държави членки със средни равнища и с положение, което нито се подобрява, нито се влошава много по-бързо от средното за ЕС
<b>Слаби, но с подобряващи стойности</b>	с резултати над $0,5$ за равнищата и под $-1,0$ за измененията	Държави членки с по-лоши или много по-лоши равнища от средните за ЕС, но в които положението се подобрява много по-бързо от средното за ЕС
<b>За наблюдение</b>	с резултати между $0,5$ и $1,0$ за равнищата и над $-1,0$ за измененията <u>или</u> с резултати между $-0,5$ и $0,5$ за равнищата и над $1,0$ за измененията	Тази категория обхваща два различни случая: i) държави членки с по-лоши равнища от средните за ЕС и с положение, което се влошава или не се подобрява достатъчно бързо; ii) държави членки със средни за ЕС равнища, но в които положението се влошава много по-бързо от средното за ЕС
<b>Критични ситуации</b>	с резултати над $1,0$ за равнищата и над $-1,0$ за измененията	Държави членки с много по-лоши равнища от средните за ЕС и с положение, което се влошава или не се подобрява достатъчно бързо

Що се отнася до brutния располагаем доход на домакинствата (БРДД), който е представен само при измененията, се използва следната класификация (вж. фигура 26).

<b>Държави с най-добри резултати</b>	с резултати над $1,0$ за измененията	Държави членки с изменения много над средните за ЕС
<b>По-добре от средното</b>	с резултати между $1,0$ и $0,5$ за измененията	Държави членки с изменения над средните за ЕС
<b>Средно/неутрално</b>	с резултати между $-0,5$ и $0,5$ за измененията	Държави членки със средни промени
<b>За наблюдение</b>	с резултати между $-0,5$ и $-1,0$ за измененията	Държави членки с изменения под средните за ЕС
<b>Критични ситуации</b>	с резултати под $-1,0$ за измененията и отрицателни промени в БРДД <sup>47</sup>	Държави членки с изменения много под средните за ЕС

<sup>46</sup> Последното условие не позволява на държава членка с „ниско“ или „много ниско“ равнище да бъде означена като „с влошаващи се стойности“, когато показва изменения, които са „много над средното“, но продължават да намаляват.

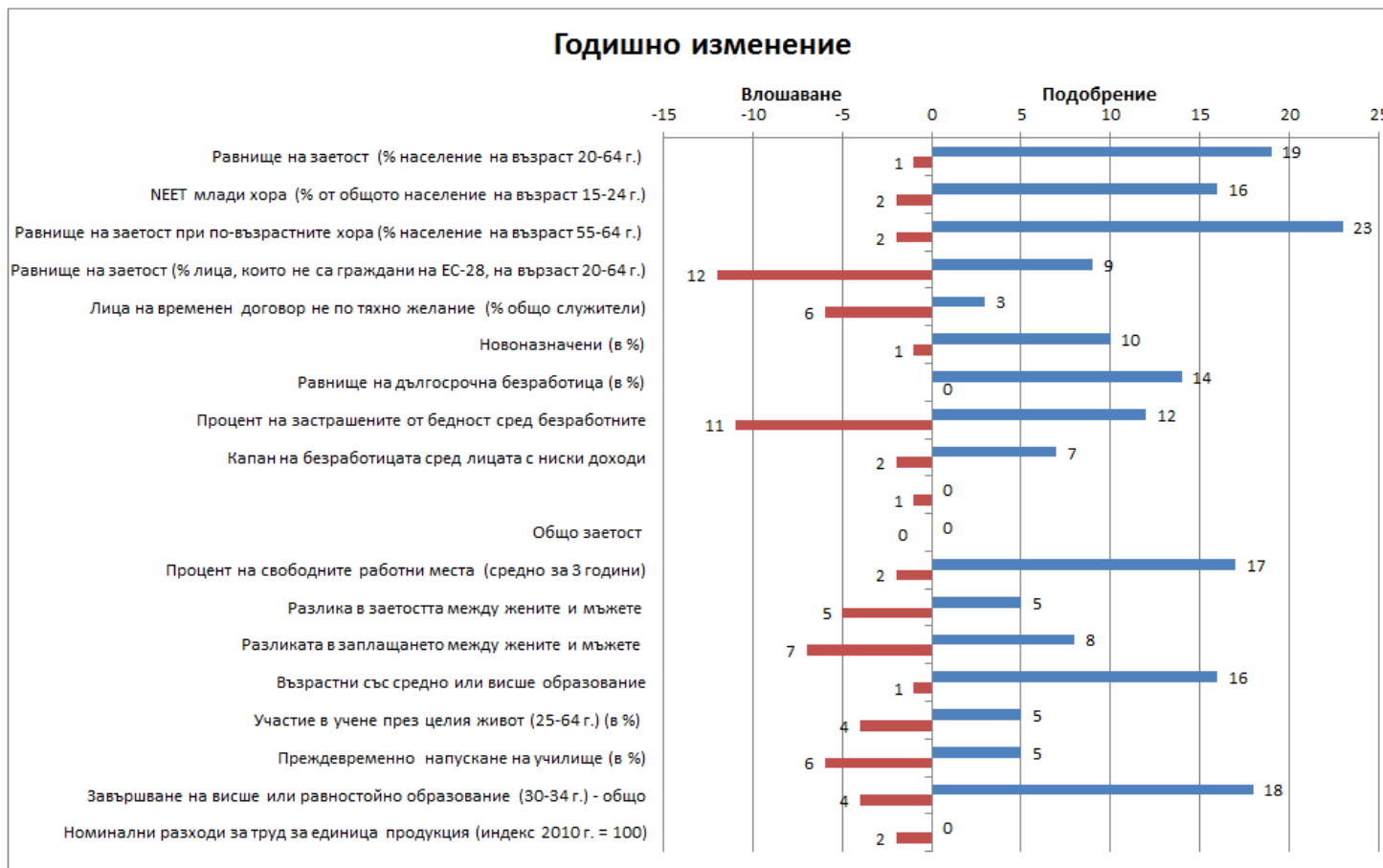


*Обобщена таблица на границите на изключване*

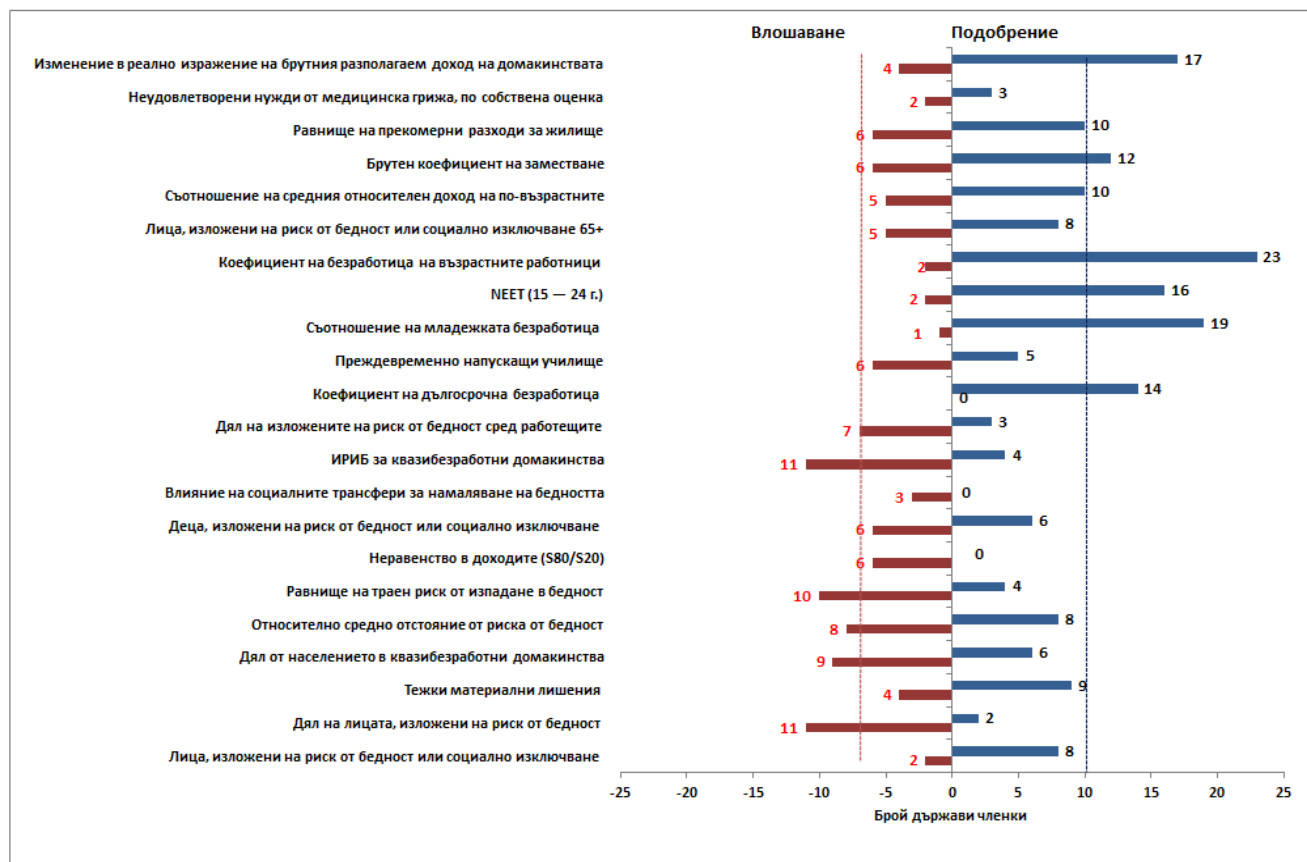
		Много ниско	Ниско	Средно	Високо	Много високо
<b>КБ</b>	Равнища	под 4,4 %	под 6,6 %	между 6,6 % и 11,1 %	над 11,1 %	над 13,4 %
	Изменения	под -1,9 процентни пункта	под -1,4 процентни пункта	между -1,4 и -0,6 процентни пункта	над -0,6 процентни пункта	над -0,2 процентни пункта
<b>КМБ</b>	Равнища	под 9,7 %	под 15,0 %	между 15,0 % и 25,6 %	над 25,6 %	над 31,0 %
	Изменения	под -5,2 процентни пункта	под -3,7 процентни пункта	между -3,7 и -0,8 процентни пункта	над -0,8 процентни пункта	над 0,7 процентни пункта
<b>НЕЕТ</b>	Равнища	под 7,3 %	под 9,5 %	между 9,5 % и 13,9 %	над 13,9 %	над 16,1 %
	Изменения	под -1,3 процентни пункта	под -0,9 процентни пункта	между -0,9 и -0,1 процентни пункта	над -0,1 процентни пункта	над 0,3 процентни пункта
<b>БРДД</b>	Изменения	под 0,7 %	под 1,7 %	между 1,7 % и 3,6 %	над 3,6 %	над 4,6 %
<b>ИРБ (18-64 г.)</b>	Равнища	под 12,6 %	под 14,4 %	между 14,4 % и 18,0 %	над 18,0 %	над 19,8 %
	Изменения	под -0,8 процентни пункта	под -0,4 процентни пункта	между -0,4 и 0,4 процентни пункта	над 0,4 процентни пункта	над 0,8 процентни пункта
<b>Съотношение S80-S20</b>	Равнища	под 3,7	под 4,4	между 4,4 % и 5,8	над 5,8	над 6,4
	Изменения	под -0,3	под -0,1	между -0,1 и 0,3	над 0,3	над 0,4

<sup>47</sup> Последното условие не позволява държава членка с увеличаващ се БРДД да бъде означена като „критична ситуация“

**Приложение 5: Обобщен преглед на „тенденциите в заетостта, които да бъдат следени“ и брой държавите членки с влошаване или подобрене, установени посредством наблюдение на резултатите в областта на заетостта (НРЗ) за 2016 г.; Промените в периода 2015—2014 г.**



**Приложение 6: Обобщен преглед на „социалните тенденции, които да бъдат следени“ и брой държавите членки с влошаване или подобрене, установени посредством Инструмента за наблюдение на резултатите в областта на социалната закрила за 2016 г.; промени в периода 2014—2013 г.**



Забележка: За показателите, основани на EU-SILC, промените като цяло се отнасят за периода 2012—2013 г. за показателите „доход“ и „интензитет на икономическа активност на домакинствата“ и за периода 2013—2014 г. за показателите „ТМЛ“ и „неудовлетворени потребности от медицински грижи“. Промените в brutния располагаем доход на домакинствата се отнасят за периода 2013—2014 г. Показателите, основани на LFS (равнище на дълготрайната безработица (ДТБ), процент на преждевременно напускащите училище, дял на младежката безработица, процент на незаетите с работа, учене или обучение (15-24), равнище на заетост (55-64) се отнасят за последния период 2014—2015 г. Данните ще бъдат актуализирани в окончателния вариант на съвместния доклад за заетостта.