



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 8.3.2016 г.
COM(2016) 127 final

ANNEX 1

ПРИЛОЖЕНИЕ

Първоначален предварителен проект на европейски стълб на социалните права

Придружаващ

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

За започване на консултация относно европейски стълб на социалните права

{SWD(2016) 50 final}

{SWD(2016) 51 final}

Съдържание

ГЛАВА I: РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ И ДОСТЪП ДО ПАЗАРА НА ТРУДА

1. Умения, образование и учене през целия живот
2. Гъвкави и осигуряващи закрила трудови договори
3. Професионална преквалификация в условия на закрила
4. Активна подкрепа за заетостта
5. Равенство между половете и равновесие между професионалния и личния живот
6. Равни възможности

ГЛАВА II: СПРАВЕДЛИВИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

7. Условия за наемане на работа
8. Възнаграждения
9. Здравословни и безопасни условия на труд
10. Социален диалог и участие на работниците

ГЛАВА III: ПОДХОДЯЩА И УСТОЙЧИВА СОЦИАЛНА ЗАКРИЛА

11. Интегрирани социални обезщетения и услуги
12. Обезщетения за болест и здравно обслужване
13. Пенсии
14. Обезщетения за безработица
15. Минимален доход
16. Обезщетения за инвалидност
17. Дългосрочни грижи
18. Грижи за деца
19. Жилищно настаняване
20. Достъп до основни услуги

Обяснителна бележка

В настоящото приложение се представя първоначален предварителен проект за европейски стълб на социалните права за целите на провеждането на консултации с широката общественост. Предвижда се стълбът да бъде създаден в рамките на еврозоната, но да бъде открит за присъединяването на други държави членки при желание от тяхна страна.

Отправна точка за изграждането на стълба са социалните цели и права, вписани в първичното законодателство на ЕС, състоящо се от Договора за Европейския съюз (ДЕС), Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), Хартата на основните права и съдебната практика на Съда на Европейския съюз. С цел да се осигури достатъчно широка база за консултации, стълбът обхваща както области, в които законодателна компетентност упражнява ЕС, така и такива, в които отговорността е най-вече на държавите членки, докато ролята на ЕС е по-скоро подкрепяща и допълваща. При изготвянето на проекта за стълба беше почерпено вдъхновение както от практики на национално равнище, така и от източниците на международното право.

С него не се преформулират или изменят съществуващите права, които остават в сила. С него се цели те да бъдат допълнени посредством уточняването на редица основополагащи принципи, които следва да станат общи за участващите държави членки при провеждането на техните политики в областта на заетостта и социалната сигурност, като се обръща специално внимание на нуждите и предизвикателствата пред еврозоната. След създаването си стълбът следва да се превърне в референтна рамка за извършването на преглед на заетостта и социалните показатели на участващите държави членки, с цел да се насърчат реформите на национално равнище и да служи по-специално като компас за засилено сближаване в еврозоната.

Представените тук принципи са групирани в 20 области на политиките, които се разглеждат като жизненоважни за установяването на правилно функциониращи и справедливи пазари на труда и социални системи. Те вземат предвид съображенията от икономическо и социално естество, както и разнообразието от положения в Европа и постоянно променящата се действителност. С установяването им се цели да се отговори на ключови опасения във връзка с постигането на по-тесен и справедлив икономически и паричен съюз, като например необходимостта от засилване на конкурентоспособността и участието на пазара на труда, от изграждане на подходящи нива на социална закрила, пълно използване на човешкия потенциал, осигуряване на стабилни публични финанси и увеличена способност за приспособяване и устойчивост на икономическите структури.

Представените тук принципи се прилагат за гражданите на ЕС и за законно пребиваващите в него граждани на трети държави, в съответствие с формулировката на всеки един от принципите. За целите на настоящата

консултация с понятието „работник“ временно се обозначава всяко лице, което в продължение на определен период от време упражнява дейност в полза на друго лице, в замяна на което получава възнаграждение, и работи под ръководството на същото това лице, по-специално що се отнася до определянето на времето, мястото и съдържанието на работата.

С понятието „самостоятелно зает/о/и“ се обозначават всички лица, които упражняват дейност срещу заплащане за собствена сметка. С понятието „заети лица“ се обозначават едновременно работниците и самостоятелно заетите лица. Приложното поле на тези понятия може да бъде допълнително уточнено в хода на консултациите.

Подборът и формулировката на принципите се основават, наред с друго, на съществуващите насоки в Европейския семестър за координация на икономическите политики, на вторичното законодателство на ЕС и на насоките в актовете с незадължителен характер, когато такива съществуват. С цел да се предостави по-ясен контекст на всеки един от принципите, в настоящия проект се очертават основните все още непреодолени предизвикателства, посочва се потенциалната добавена стойност от всеки един принцип и, под формата на карета с цитати, се припомнят съответните права, заложиени в първичното законодателство, когато съществуват такива. Принципите следва да бъдат подложени на широкообхватна дискусия и доуточнени в процеса на консултацията, така че през 2017 г. да бъде финализирано предложение за създаването на европейски стълб на социалните права.

ГЛАВА I: РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ И

ДОСТЪП ДО ПАЗАРА НА ТРУДА

1. Умения, образование и учене през целия живот

Придобиването на основни умения по език, езикова, математическа и компютърна грамотност, които са от първостепенно значение като основа на ученето, все още е предизвикателство за значителен дял от населението, във всички възрастови групи. За да се подобрят качеството и адекватността на образователните резултати, е необходимо системите на образование и обучение да станат по-ефективни, справедливи и в по-голяма степен съответстващи на нуждите на пазара на труда и на нуждите на обществото. Освен равен и независещ от финансовите възможности достъп до основни умения и ключови компетентности по време на основното образование, трябва да се осигурят качествени възможности за възрастните да придобиват основни умения и ключови компетентности през целия живот. Застаряването на населението, по-голямата продължителност на професионалния живот и нарастващата имиграция на граждани на трети държави налагат допълнителни действия за повишаване на квалификацията и учене през целия живот, с оглед на успешната адаптация към технологичните промени и бързо променящите се пазари на труда.

- а. Всички лица трябва да имат достъп до качествено образование и обучение през целия живот с оглед на придобиването на подходящо ниво на основни умения и ключови компетентности за активното им участие в обществото и в трудовия живот. Младите нискоквалифицирани работници и възрастните представители на населението в трудоспособна възраст трябва да бъдат насърчавани да повишават квалификацията си.***

Съгласно член 14 от Хартата на основните права: *Всеки има право на образование, както и на достъп до професионално и продължаващо обучение. Това право включва възможността да се получи безплатно задължително образование.*

Съгласно членове 165 и 166 от ДФЕС Съюзът провежда политика на професионално обучение и допринася за развитието на качествено обучение чрез насърчаване на сътрудничеството между държавите членки и чрез подпомагане и допълване на техните действия.

2. Гъвкави и осигуряващи закрила трудови договори

Осигуряването на гъвкави договори може да улесни достъпа до пазара на труда и да подпомогне преквалификацията, като същевременно позволи на работодателите да реагират на промените в търсенето. Цифровата икономика променя моделите на трудова дейност и създава благоприятни условия за нови

форми на заетост, като самостоятелната заетост. Това може да допринесе за по-голямото разнообразие на начините за достъп до пазара на труда и да спомогне за запазването на заетостта. Все още обаче са налице значителни различия в условията на наемане съгласно различните трудови договори.

Освен това съществуват редица недоизяснени положения, като „зависимата“ или „фиктивна“ самостоятелна заетост, които създават правни неясноти и пречки за достъпа до социална закрила. Подобни явления носят риск от несигурност и/или сегментирани пазари на труда на две нива, което вреди на производителността и води до изключване. Непостоянната заетост може да увеличи риска от несигурност поради по-слабата защита от уволнение, по-ниското заплащане и ограниченият достъп до социална закрила и обучение. С прехода към договори със сравними гаранции и разходи временната заетост може да се превърне в етап в посока на постигането на стабилна и сигурна заетост, като същевременно трудовите пазари станат по-устойчиви на сътресения.

- а. Трябва да се гарантира равностойно третиране независимо от вида на трудовия договор, освен ако различното третиране е обосновано от обективни причини. Необходимо е да се предотвратяват случаите на неправилно използване или злоупотреба с несигурните и непостоянните трудови правоотношения.*
- б. Гъвкавите условия на заетост могат да улеснят достъпа до пазара на труда и да помогнат на работодателите да реагират по-бързо на промените в търсенето. Независимо от това е необходимо да се осигури преход към безсрочни договори.*

Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът приема минимални изисквания, подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на условията на труд.

3. Преход от едно работно място към друго в условия на закрила

Професионалният живот на работещите е все по-разнообразен, като може да включва различни професии и форми на заетост, прекъсвания на кариерата, увеличена мобилност и професионални промени в живота на едно лице. За да се извлече максимална полза от технологичния напредък и бързо променящите се пазари на труда, е необходимо да се осигури по-бърза и качествена подкрепа при смяната на работни места и професии, както и подкрепа за редовно повишаване на квалификациите през целия професионален живот.

В повишаването на квалификациите се налага да инвестират както отделните работници, така и дружествата и обществото. Някои видове социални обезщетения, като например пенсионното осигуряване по професионални схеми, обезщетенията при безработица, здравното застраховане или правото на обучение не винаги могат лесно да бъдат прехвърлени при смяна на работното място, нито могат да бъдат оползотворени или начислени при започването на самостоятелна заетост. Не бива да се допуска някои от правата на търсещите работа лица и неактивните лица да се превръщат в разколебаващ фактор против завръщането на работа или започването на собствен бизнес.

- а. Всички лица в трудоспособна възраст трябва да имат достъп до индивидуализирани услуги за търсене на работа и да бъдат насърчавани да се обучават и да повишават квалификацията си, за да получат по-добри шансове на пазара на труда или при започването на собствен бизнес и по-бърз преход между работни места и професии.*
- б. Следва да се осигури запазването и преносимостта на придобитите в течение на кариерата права на социални обезщетения и обучение, с цел да се улесни преходът между различни работни места и професии.*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел да насърчават заетостта. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците, борбата срещу социалното изключване и модернизацията на системите за социална закрила.

4. Активна подкрепа за заетостта

Трайната, многократно възникваща, както и дългосрочната безработица, по-специално сред младите и нискоквалифицираните хора, създава необходимост от подходяща и целенасочена подкрепа за (повторно) постъпване на работа, както и мерки за развитие на умения и квалификации и натрупване на трудов стаж с цел да се направи възможно наемането на нови работни места. Осигуряването на бърз и ефективен достъп до подобни мерки може да предотврати изключването от пазара на труда и социалното изключване.

- а. Всички млади хора на възраст под 25 години следва да получават качествени предложения за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в срок от четири месеца след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование.*
- б. Необходимо е също така да се гарантира, че на регистрираните като дългосрочно безработни лица се предоставя задълбочена индивидуална оценка и насоки, както и споразумения за професионална интеграция, които включват предложение за персонализирани услуги и указване на единно звено за контакт, най-късно 18 месеца след като останат без работа.*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел да насърчават заетостта. Освен това съгласно член 153 Съюзът приема минимални изисквания, подкрепя и допълва усилията на държавите членки за насърчаване на интегрирането на лицата, изключени от пазара на труда.

5. Равенство между половете и равновесие между професионалния и личния живот

Жените все така са по-слабо представени в заетостта, твърде силно представени в сферата на почасовия труд и в нископлатените сектори и получават по-ниски почасови надници, въпреки че превъзхождат мъжете по образователна степен. Оказването на подкрепа за тяхното участие на пазара на труда е от основно значение, за да се гарантират равни възможности и се превръща в първостепенна икономическа цел в контекста на застаряването на работната ръка.

Липсата на подobaващ отпуск и на задоволителни условия за грижи за децата и другите зависими членове на семейството може да обезсърчи полагащите грижи за тези лица, които са главно жени, в желанието им да продължат да работят или да се завърнат на работното място. Сред пречките за участието на жените в пазара на труда се нарежда липсата на съответни политики за равновесие между професионалния и личния живот, неблагоприятното данъчно облагане на лицата с по-нисък доход в семейството, както и твърде високото данъчно облагане на доходите от труд, а също така и стереотипите по отношение на подходящите за двата пола сфери на образование и професионална заетост.

Достъпът до платен отпуск по семейни причини и до семейни схеми на осигуряване за самостоятелно заетите лица и лицата, които не работят на пълно работно време и постоянен договор, все още е неравномерен. Освен това недостатъчните възможности и стимули за мъжете да ползват отпуск засилва ролята на жените като основните полагащи грижи лица, което влияе негативно на трудовата заетост на жените.

Възможността за по-гъвкава организация на труда отчасти се дължи и на цифровата среда и съвместяването на няколко професии в условията на икономика на споделянето и сътрудничеството. Гъвкавото работно време може да спомогне и за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, като предостави възможност на трудещите се и на предприятията да приспособят работните графици и моделите на трудова дейност към своите нужди.

- а. Следва да се насърчава равенството между половете на пазара на труда и в образователната сфера, като се гарантира равно третиране във всички области, включително заплащането, премахването на пречките пред участието на жените и предотвратяването на професионалната сегрегация.*
- б. Всички родители и полагащи грижи лица трябва да имат достъп до съответен отпуск за гледане на деца и други зависими роднини и до услуги*

по полагане на грижи¹. Трябва да се насърчава равностойното ползване на отпуск от страна на двата пола, посредством мерки, като предоставянето на платен отпуск за родителите — както за мъже, така и за жени.

- в. Необходимо е, в съгласие между работодатели и работници, да се осигуряват и насърчават гъвкави условия на труд, включително в областта на работното време, като се зачитат нуждите и на работниците, и на работодатели.**

Съгласно член 33 от Хартата на основните права: *За да може да съчетава семейния и професионалния живот, всеки трябва да има право на защита срещу уволнение, което има за мотив майчинство, както и право на платен отпуск по майчинство и на родителски отпуск за раждане или осиновяване на дете.*

Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът определя минимални изисквания и също така подкрепя и допълва дейностите на държавите членки във връзка с работната среда, условията на труд, както и равенството между половете по отношение на възможностите на трудовия пазар и третирането на работното място.

Освен това съгласно член 24 от Хартата на основните права на ЕС: *Равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението. Принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол.*

Съгласно член 3 от ДЕС Съюзът се бори срещу социалното изключване и дискриминацията. Освен това съгласно член 8 от ДФЕС Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените. Съгласно член 19 от ДФЕС Съюзът може да приема необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана на пола, расата или етническия произход, религията или убежденията, наличието на физическо или умствено увреждане, възрастта или сексуалната ориентация. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът приема минимални изисквания, подкрепя и допълва дейностите на държавите членки във връзка с интегрирането на лицата, изключени от пазара на труда, и насърчаването на равенството между мъже и жени по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа.

¹ В съответствие с принципи 17 и 18 по-долу.

6. Равни възможности

Дискриминацията, основана на пола, расата или етническия произход, религията или убежденията, наличието на физическо или умствено увреждане, възрастта или сексуалната ориентация е противозаконна в Съюза. Някои групи лица обаче срещат затруднения в достъпа до трудовия свят. По-специално гражданите на трети държави и представителите на етническите малцинства са по-слабо представени в заетостта и в по-голяма степен са заплашени от бедност и социално изключване. Важно е пречките за тяхното участие да бъдат отстранени, като те може да включват езикови бариери или пропуски в областта на признаването на уменията и квалификацията. Що се отнася до дискриминацията, основана на националност или етническа принадлежност, практическият опит показва липса на осведоменост както сред работодателите, по отношение на практиките за недискриминация при наемане на работа, така и сред хората, които стават обект на такава дискриминация, по отношение на техните права.

Оказването на подкрепа за тяхното участие на пазара на труда е от основно значение, за да се гарантират равни възможности и се превръща в първостепенна икономическа цел в контекста на застаряването на работната ръка.

а. Трябва да бъде засилено участието на по-слабо представените групи на пазара на труда, като се гарантира равно третиране във всички области, включително чрез повишаване на осведомеността и преодоляване на дискриминацията.

В член 21 от Хартата на основните права се казва: *Забранена е всяка форма на дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.*

Съгласно член 3 от ДЕС Съюзът се бори срещу социалното изключване и дискриминацията. Освен това съгласно член 8 от ДФЕС Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените. Съгласно член 19 от ДФЕС Съюзът може да приема необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана на пола, расата или етническия произход, религията или убежденията, наличието на физическо или умствено увреждане, възрастта или сексуалната ориентация. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът приема минимални изисквания, подкрепя и допълва дейностите на държавите членки във връзка с интегрирането на лицата, изключени от пазара на труда, и насърчаването на равенството между мъже и жени по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа.

ГЛАВА II: СПРАВЕДЛИВИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

7. Условия за наемане на работа

Новите форми на гъвкава заетост изискват допълнителни усилия за уточняване на естеството, обема и продължителността на работата, за идентифициране на работодателите и на съответното равнище на социална закрила, както и за предотвратяване на злоупотребите с изпитателните срокове. Децентрализираните самоорганизирани форми на заетост могат да повишат самостоятелността на работниците и да насърчат стопанското развитие, но същевременно могат да доведат до по-слаба осведоменост относно правата и до неясни изисквания за предоставяне на информация от страна на работодателите. Съществуващите правни разпоредби на ЕС относно информирането на служителите за условията на заетост не се прилагат от самото начало на трудовата заетост и е все по-трудно те да бъдат приложени предвид все по-транснационалните, мобилни, дигитални и делокализирани модели на организация на стопанската дейност. Сложните, скъпи и несигурни процедури по прекратяване на безсрочните договори не стимулират предприятията да наемат кадри и освен това водят до неравномерно прилагане на действащите правила.

- а. Всеки работник се уведомява в писмена форма преди започване на работа относно правата и задълженията, произтичащи от трудовото правоотношение.*
- б. Ако се предвижда изпитателен срок, той следва да е с разумна продължителност; преди началото му работниците получават информация относно неговите условия.*
- в. Уволняването на работници следва да бъде обосновавано и предшествено от предизвестие с разумен срок и да е придружено от съответна компенсация, както и от осигуряването на достъп до бързи и ефективни средства за обжалване в рамките на безпристрастна система за разрешаване на спорове.*

Съгласно член 30 от Хартата на основните права: *Всеки работник има право на защита от всякакви форми на неоснователно уволнение, в съответствие с правото на Съюза и националните законодателства и практики.*

Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът приема директиви, с които определя минимални изисквания, и също така подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на условията на труд и за закрила на работниците при прекратяване на трудовия договор.

8. Възнаграждения

Гарантирането на минимална заплата с подобаващ размер осигурява достоен жизнен стандарт на работниците и техните семейства и допринася за борбата с бедността сред работещите. Възприемането на по-широк обхват предотвратява нарушенията, водещи до пазар на труда на две нива. Предвидимостта в развитието на възнагражденията е от съществено значение за стабилността на бизнес средата. Необходимо е размерът на минималните възнаграждения да се определи на равнище, гарантиращо запазване на перспективите за заетост на нискоквалифицираните работници и осигуряващо изгода от постъпването на работа за безработните и неактивните лица. Осигуряването на по-нататъшното изменение на възнагражденията в съответствие с производителността се оказва от решаващо значение за конкурентоспособността, особено в рамките на еврозоната.

- а. Всички работещи трябва да получават справедливо възнаграждение, което да им осигурява достоен жизнен стандарт. Минималните работни заплати трябва да се определят чрез прозрачен и предвидим механизъм, по начин, който гарантира запазването на достъпа до заетост и мотивацията за търсене на работа. Заплатите трябва да се променят в съответствие с промените в производителността, в консултация със социалните партньори и в съответствие с националните практики.*

9. Здравословни и безопасни условия на труд

В контекста на по-нестабилните трудови правоотношения, новите модели на трудова дейност и застаряването на работната сила се появиха нови предизвикателства пред осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Осигуряването на защита срещу професионални увреждания и заболявания за всички работници, независимо от формата на заетост, както и преодоляването на „сивите зони“, като „зависимата“ или „фиктивна“ самостоятелна заетост, които създават правни неясноти и пречки за достъпа до социална закрила, са от значение за намаляването на несигурността, социалните разходи и за подобряването на производителността на предприятията. Засилването на усилията за реинтеграция и рехабилитация изисква по-висока степен на ангажираност на работодателите с преквалификацията или адаптацията на работното място. Изпълнението на превантивни и коригиращи мерки обаче продължава да е в тежест за малките предприятия.

- а. Следва да се гарантира подобаващо ниво на закрила от всички рискове, които могат да възникнат при работа, с надлежно подпомагане за прилагането, по-специално в микропредприятията и малките предприятия.*

Съгласно член 31 от Хартата на основните права: *Всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.*

Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът може да приема директиви, с които определя минимални изисквания, и също така подкрепя и допълва дейностите на държавите членки с оглед на подобряването на работната среда с цел закрилата на здравето и безопасността на работниците.

10. Социален диалог и участие на работниците

За доброто функциониране на социалния диалог са необходими автономни и представителни социални партньори, способни да постигат колективни споразумения. С оглед на намаляващата организационна плътност и понижената представителност социалните партньори трябва да продължат да развиват способностите си за участие в един по-добре функциониращ и ефективен социален диалог. Участието на социалните партньори на равнището на ЕС и на национално равнище е от решаващо значение за успешното разработване и прилагане на икономическите и социалните политики, включително и участието в усилията за запазване на заетостта в периоди на икономическа стагнация. Освен това новите форми на организация на заетостта, като например в сектора на услугите и цифровата икономика, водят до неравномерно участие на работниците, а тяхното информизиране и консултиране е още по-сложно.

- а. Изготвянето и изпълнението на политиките за заетост и социалните политики следва да се извършва в консултация със социалните партньори. Те трябва да бъдат насърчавани да разработват колективни споразумения в области от значение за тях, при спазване на съответните им национални традиции, автономия и право на колективни действия.*
- б. Необходимо е в разумен срок да се осигурят условия за обмен на информация и провеждане на консултации за всички работници, включително и за тези, които работят дистанционно и/или зад граница, или техните представители, и по-специално в случай на колективни уволнения, трансфери, реструктурирания и сливания на предприятия.*

В член 12 и член 27 от Хартата на основните права на ЕС съответно се посочва: *Всеки има право на свобода на мирни събрания и на свободно сдружаване, на всяко равнище, по-специално в областите на политическото, профсъюзното или гражданското сдружаване, включително правото да образува и членува в професионални съюзи за защита на своите интереси. На работниците или на техните представители трябва да се гарантира, на съответните равнища, своевременно информиране и консултиране в предвидените от правото на Съюза, от националните законодателства и практики случаи и условия.*

Съгласно член 28 от Хартата на основните права: *В съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики работниците и работодателите, или съответните им организации, имат правото да преговарят и да сключват колективни договори на съответните равнища, както и да предприемат колективни действия за защита на техните интереси, включително стачка, в случай на конфликт на интереси.*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел да насърчават социалния диалог. Съгласно член 152 от ДФЕС Съюзът признава и насърчава ролята на социалните партньори и спомага за диалога между тях. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът определя минимални изисквания и също така подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на информирането и консултирането на работниците и представителството и колективната защита на интересите на работниците и работодателите. С членове 154 и 155 от ДФЕС на ръководителите и на работниците се предоставя роля в законодателния процес.

ГЛАВА III: ПОДХОДЯЩА И УСТОЙЧИВА СОЦИАЛНА ЗАКРИЛА

11. Интегрирани социални обезщетения и услуги

В някои случаи големият брой различни обезщетения и услуги, агенции и процедури за кандидатстване затруднява достъпа на хората до пълната подкрепа, от която се нуждаят. Липсата на интегрирани обезщетения и услуги също намалява тяхната ефективност за преодоляването на бедността и за оказването на подкрепа за социална и професионална интеграция. От ключово значение за ефективното оказване на подкрепа е синхронизирането на социалните помощи, активното подпомагане и социалните услуги. Това синхронизиране следва да засяга допустимостта и обхвата, а също така и съгласувани предложения за оказване на подкрепа и запазване на някои права при завръщането на работа или в самостоятелна заетост. По-доброто интегриране на обезщетенията и услугите може да подобри разходната ефективност на социалната закрила.

- а. Обезщетенията и услугите за социална закрила следва, доколкото е възможно, да бъдат интегрирани, с цел да се засили съгласуваността и ефективността на тези мерки и подкрепата за социалната и професионалната интеграция.***

Съгласно член 34 от Хартата на основните права: *Съюзът признава и защита правото на гражданите на обезщетения за социална сигурност и на достъп до социалните служби.*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел осигуряването на подходяща социална закрила и борбата с изключването от социалния живот. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците, модернизацията на системите за социална закрила и интеграцията на лицата на пазара на труда.

12. Обезщетения за болест и здравно обслужване

Застаряването на населението и високите разходи за лечение създават все по-голям натиск върху финансовата устойчивост на системите на здравеопазване и върху способността им да предоставят подходящи грижи за всички. Установено е, че високият размер на разходите за лечение спрямо доходите и твърде дългите периоди на изчакване са ключови фактори за липсата на достъп до медицински грижи. Осигуряването на универсален достъп до висококачествени грижи при същевременно гарантиране на финансовата устойчивост на системите на здравеопазване и насърчаване на разходоефективното предоставяне на здравни грижи, промоцията на здравето и профилактиката на заболяванията, изисква да се увеличат усилията за подобряване на устойчивостта, ефикасността и ефективността на системите на здравеопазване и

може да помогне на системите на здравеопазване да преодолеят предизвикателствата. Осигуряването на универсален достъп до здравеопазване и преодоляването на неравенствата в здравната сфера ще засили социалното сближаване и ще подобри икономическите показатели.

Разпоредбите относно обезщетенията за болест и/или платения отпуск по болест се различават значително що се отнася до периода на изчакване, продължителността, коефициентите на заместване на дохода и механизмите за контрол. Осигуряването на подобаващ минимален размер на заместващия доход за обезщетение за болест и насърчаването на рехабилитацията и реинтеграцията, при същевременно запазване на финансовата устойчивост на тези схеми, продължават да бъдат предизвикателство.

- а. Всеки трябва да се ползва с навременен достъп до качествени превантивни и лечебни медицински грижи, а необходимостта от здравни грижи не следва да води до бедност или до финансови затруднения.***
- б. Системите за здравеопазване следва да насърчават разходоефективното предоставяне на здравни грижи, като същевременно се укрепват промоцията на здравето и профилактиката на заболяванията, с цел да се подобри устойчивостта на системите за здравеопазване и тяхната финансова устойчивост.***
- в. На всички работници, независимо от вида на трудовия договор, следва да се гарантира подобаващ платен отпуск по болест при заболяване; следва да се насърчава участието на самостоятелно заетите лица в схемите на осигуряване. Следва да се насърчават ефективната реинтеграция и рехабилитация за бързо завръщане на работа.***

Съгласно член 35 от Хартата на основните права: *Всеки има право на достъп до здравна профилактика и да ползва медицински грижи при условията, установени от националните законодателства и практики. При определянето и осъществяването на всички политики и действия на Съюза се осигурява висока степен на закрила на човешкото здраве.* Съгласно член 34 от Хартата на основните права: *Съюзът признава и зачита правото на гражданите на обезщетения за социална сигурност ... при заболяване.*

Съгласно член 151 от ДФЕС *Съюзът и държавите членки си поставят за цел осигуряването на подходяща социална закрила.* Съгласно член 153 от ДФЕС *Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците и модернизацията на системите за социална закрила.*

Съгласно член 168 от ДФЕС при разработването и изпълнението на всички политики и дейности на Съюза се осигурява високо равнище на закрила на човешкото здраве.

13. Пенси

Нарастващата продължителност на живота и намаляващият дял на населението в трудоспособна възраст са двойно предизвикателство пред осигуряването на финансова устойчивост на пенсиите и пред осигуряването на подобаващ доход след пенсиониране. За да се осигури дългосрочна устойчивост на публичните финанси, като същевременно се запази справедливостта между поколенията, е важно законоустановената възраст да се обвърже с очакваната продължителност на живота и да се намали разликата между действителната и законоустановената пенсионна възраст, като се предотврати ранното напускане на работната сила.

В няколко от държавите членки стои също и проблемът с недостатъчния размер на пенсиите. В повечето държави съществува и по-голяма разлика в пенсиите на мъжете и жените, като жените получават по-ниско заплащане и натрупват повече периоди на прекъсване на трудовата дейност, което е причина за по-ниски пенсионни вноски и, в крайна сметка, по-ниски пенсионни права.

Самостоятелно заетите лица и лицата с нетипични форми на заетост също са изложени и на по-висок риск от несъответстващ размер на пенсиите и по-ограничен обхват на професионалното пенсионно осигуряване.

- а. Пенсионите следва да осигуряват достоен жизнен стандарт в пенсионна възраст за всички. Следва да се предприемат мерки за преодоляване на драстичните разлики в заплащането на жените и мъжете, например чрез подобаващо отчитане на периодите на полагане на грижи. В съответствие с националните особености следва да се насърчава участието на самостоятелно заетите лица в пенсионните схеми.*
- б. Системите на пенсионно осигуряване следва да се стремят да запазят устойчивостта и адекватността на пенсиите и в бъдеще, посредством гарантиране на широко участие в схемите, обвързване на законоустановената пенсионна възраст с продължителността на живота и преодоляване на разликата между действителната и законоустановената пенсионна възраст, като се предотврати ранното напускане на работната сила.*

Съгласно член 34 от Хартата на основните права: *Съюзът признава и зачита правото на социалноосигурителни обезщетения [...] за старост... [и]... правото на социално подпомагане на лицата, които не разполагат с достатъчно средства.*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел осигуряване на подходяща социална закрила и борба с изключването от социалния живот. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците, борбата срещу социалното изключване и модернизацията на системите за социална закрила.

14. Обезщетения за безработица

Ефективните обезщетения при безработица подпомагат търсенето на работа, подобряват съответствието между умения и нужди, осигуряват икономическа сигурност в периоди на безработица, предотвратяват бедността и дават възможност за бърза стабилизация в условията на икономически спад. В някои случаи обхватът на обезщетенията за безработица е ограничен поради твърде строги изисквания за допустимост. В някои държави членки повод за безпокойство представлява продължителността на периодите на изплащане на обезщетения, както и прилагането на условия за търсене на работа и получаване на активна подкрепа.

- а. Действията за подпомагане на безработните лица трябва да включват изискването за активно търсене на работа и участие в активна подкрепа, съчетано с адекватни обезщетения за безработица. Продължителността на периода на изплащане на обезщетенията следва да осигурява достатъчно време за търсене на работа, като същевременно се запазват стимулите за бързо завръщане към заетост².***

Съгласно член 34 от Хартата на основните права: *Съюзът признава и зачита правото на гражданите на обезщетения за социална сигурност ... в случай на загуба на работа...*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел осигуряването на подходяща социална закрила и борбата с изключването от социалния живот. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците, борбата срещу социалното изключване и модернизацията на системите за социална закрила.

15. Минимален доход

В повечето, но не и във всички държави членки, на лицата, живеещи в бедност или изложени на риск от обедняване и неразполагачи с други средства за издръжка, се гарантира минимален доход. Продължават обаче да съществуват предизвикателства, като незадоволителният размер на обезщетенията, който не помага на бенефициерите да преодолеят бедността, ограниченият обхват на схемата и честите откази от обезщетения за гарантиране на минимален доход поради сложните процедури за участие в схемата. За лицата в трудоспособна възраст слабите връзки с услугите за активна подкрепа и социалните услуги и ненамаляването на обезщетенията при завръщане на работа могат да създадат т. нар. „капан на обезщетенията“ и да се окажат възпиращи фактори за започване/завръщане на работа. Лицата, които са изчерпали правата си на обезщетения при безработица, са в недостатъчна степен обхванати от схемите за гарантиране на минимален доход, предвид слабата координация между обезщетенията за безработица и обезщетенията за гарантиране на минимален доход. Що се отнася до възрастните хора, в повечето държави членки размерът на

² Както е посочено в принцип 3 по-горе.

обезщетенията за гарантиране на минимален доход не е достатъчен, за да избави от бедност лицата без други източници на препитание.

- а. Следва да се гарантират подобаващи обезщетения за гарантиране на минимален доход за лицата, които не разполагат с достатъчно средства за да си осигурят достоен жизнен стандарт. За лицата в трудоспособна възраст получаването на тези обезщетения следва да е обвързано с изисквания за участие в активна подкрепа с цел насърчаване на (ре)интеграцията им на пазара на труда.**

Съгласно член 34 от Хартата на основните права: *С цел да се бори срещу социалното изключване и бедността, Съюзът признава и зачита правото на социална помощ и на помощ за жилище, предназначени да осигурят достойно съществуване на всички лица, които не разполагат с достатъчно средства.*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел да водят борба с изключването от социалния живот.

Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки за борба срещу социалното изключване и интегриране на лицата на пазара на труда.

16. Увреждания

Лицата с увреждания са изправени пред по-голям риск от бедност и социално изключване в сравнение с останалата част от населението. Те са лишени от подходящ достъп до работното място, сблъскват се с дискриминация и неблагоприятно данъчно облагане. Обезщетенията за нетрудоспособност могат да създадат т. нар. „капан на обезщетенията“, например ако се предвижда тяхното пълно и внезапно спиране при (повторно) постъпване на работа. Наличността на спомагателни услуги също може да повлияе на способността за участие в заетостта и в обществения живот.

- а. Необходимо е на лицата с увреждания да се осигурят подпомагащи услуги и да се гарантира сигурен базов доход, който им осигурява достоен жизнен стандарт. Условието за получаване на обезщетения не следва да създават пречки пред заетостта.***

Съгласно член 26 от Хартата на основните права: *Съюзът признава и зачита правото на хората с увреждания да се ползват от мерки, които осигуряват тяхната автономност, социалната и професионалната им интеграция и участието им в живота на общността.*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел осигуряването на подходяща социална закрила и борбата с изключването от социалния живот. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците, борбата срещу социалното изключване и модернизацията на системите за социална закрила.

17. Дългосрочни грижи

Застаряването на населението, промяната в структурата на семейството и засиленото участие на жените на пазара на труда допринасят за увеличеното търсене на услуги за дългосрочни грижи. Лицата, които полагат грижи за членове на семейството (предимно жени), често запълват празнините, дължащи се на липсата или на скъпо струващите институционални грижи. Макар и предпочитани от много бенефициери и членовете на техните семейства, професионалните грижи в домашни условия са все още недостатъчно развити, поради което неформалните грижи често са единствена възможност за много семейства, което създава голяма финансова тежест за засегнатите. Следователно, за да се осигури достъп до подходящи услуги за дългосрочни грижи при същевременно гарантиране на финансовата устойчивост на системите за дългосрочни грижи, се изискват повече усилия за подобряване на предоставянето и финансирането на дългосрочните грижи.

- а. *Необходимо е да се гарантира достъпът до качествени услуги на достъпна цена в областта на дългосрочните грижи, включително грижите в домашни условия, предоставяни от специалисти с подходяща квалификация.***
- б. *Предоставянето и финансирането на услуги за дългосрочни грижи трябва да бъде укрепено и подобро с цел да се гарантира достъпът до подходящи грижи по финансово устойчив начин.***

Съгласно член 34 от Хартата на основните права Съюзът признава и зачита правото на гражданите на обезщетения за социална сигурност и на достъп до социалните служби, които осигуряват закрила в случаи на (...) зависимо положение.

Съгласно член 151 отДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел осигуряването на подходяща социална закрила. Съгласно член 153 отДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците и модернизацията на системите за социална закрила.

18. Грижи за деца

Услугите за отглеждане на деца подобряват когнитивното и социалното развитие на децата, особено на тези, които живеят в домакинства в неравностойно положение, и им осигуряват по-добри образователни и професионални перспективи на по-късен етап от живота. Официалните заведения за грижи за деца също са ключов инструмент в осигуряването на равновесие между професионалния и личния живот и насърчаването на заетостта сред родителите, и по-специално сред жените. Ограничените наличност и достъп до този вид грижи обаче, както и високата цена и незадоволителното им качество, продължават да са значителни пречки и да възпрепятстват развитието на децата. Достъпът за децата в неравностойно положение до такива услуги също продължава да е затруднен.

- а. *Необходимо е за всички деца да се гарантира достъп до качествени услуги за гледане на деца на разумна цена, предоставяни от специалисти с подходяща квалификация.***
- б. *Необходимо е да се приемат мерки на ранен етап и превантивни подходи за справяне с бедността сред децата, включително специфични мерки за насърчаване на участието на децата, произхождащи от среди в неравностойно положение.***

Съгласно член 24 от Хартата на основните права: *Децата имат право на закрила и на грижите, необходими за тяхното благоденствие.*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел осигуряването на подходяща социална закрила. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на социалната сигурност и социалната закрила на работниците, борбата срещу социалното изключване и модернизацията на системите за социална закрила.

19. Жилищно настаняване

Липсата на подходящо жилищно настаняване и несигурността в този сектор продължава да бъде значителен проблем за целия ЕС, причина за поемането на по-големи финансови рискове, принудително напускане на жилища, просрочени задължения по наеми и ипотечни плащания, а в някои крайни случаи, и бездомничество. Ограниченията по отношение на предлагането в сектора на жилищното настаняване и нарушенията на пазара за отдаване под наем на жилища допринасят за липсата на достъпност. Липсата на подobaващо жилищно настаняване също продължава да бъде пречка за мобилността на работната сила, за реализацията на младите хора, за осъществяването на житейските им планове и за техния независим живот.

- а. Трябва да се осигури достъп до социално жилищно настаняване или до подпомагане за жилищно настаняване за нуждаещите се. Трябва да се гарантира защита срещу принудително напускане на жилища на уязвимите лица и подкрепа за домакинствата с нисък и среден доход за настаняване в предоставено им жилище.***
- б. На бездомните трябва да се предоставя подслон и възможност за ползване на други социални услуги с цел да се насърчи социалната интеграция.***

Съгласно член 34 от Хартата на основните права: *С цел да се бори срещу социалното изключване и бедността, Съюзът признава и зачита правото на (...) помощ за жилище, предназначени да осигурят достойно съществуване на всички лица, които не разполагат с достатъчно средства.*

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел да водят борба с изключването от социалния живот. Съгласно член 153 от ДФЕС Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на борбата срещу социалното изключване.

20. Достъп до основни услуги

Основните услуги, като електронни комуникации, транспорт, енергетика (електроенергия и отопление) и финансови услуги (банкиране), които осигуряват пълното социално приобщаване на хората в обществото и осигуряват равни възможности за достъп до заетост, невинаги са налични или достъпни за всички, които се нуждаят от тях. Сред пречките за достъпа са твърде високата цена, липсата на инфраструктура и несъобразяването с изискванията за достъп за хората с увреждания.

- а. За всички лица следва да се осигурява достъп на приемлива цена до основни услуги, включително електронни комуникации, електроенергия, транспорт и финансови услуги. Необходимо е да се осигурят мерки в подкрепа на достъпа до такива услуги за нуждаещите се.***

Съгласно член 151 от ДФЕС Съюзът и държавите членки си поставят за цел осигуряване на подходяща социална закрила и борба с изключването от социалния живот.