



БЪЛГАРИЯ В ТРУДОВА ЕВРОПА 2021

Любослав Костов

Любен Томев

Виолета Иванова

Огнян Атанасов

Росица Макелова

Екатерина Рибарова

Ивайло Динев

Цветомила Събчева

Атанаска Тодорова

Алесандрия Ангелова

Вероника Азарова

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И
СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

ЕВРОПЕЙСКИ ПРОФСЪЮЗЕН ИНСТИТУТ

ФОНДАЦИЯ ФРИДРИХ ЕБЕРТ

БЪЛГАРИЯ В ТРУДОВА ЕВРОПА 2021

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ОБРЪЩЕНИЕ НА ПРЕЗИДЕНТА НА КНСБ	7
II. ВЪВЕДЕНИЕ	11
III. ОСНОВНИ ПОСЛАНИЯ	21
IV. Първа глава: Макроикономическо и финансово развитие и политики в ЕС през 2021 г.	31
1. Неравномерни икономически въздействия и възстановяване	32
2. Дефиниции и типология на конвергенцията	33
3. Производителност на труда в ЕС-27	34
4. Неравенства в доходите и риск от бедност	35
5. Отговорът на кризата и бюджетните дефицити	36
6. Финансиране на възстановяването	38
7. Нарастваща инфлация в еврозоната	40
8. Отговорът на ЕЦБ в условията на пандемия	41
9. Ситуацията в България	43
10. Заключение	51
V. Втора глава: Тенденции на пазара на труда и социално развитие: кризата задълбочи още повече неравенствата	53
1. В отговор на кризата	54
1.1 Съществуващи отпреди различия	54
1.2 Въведени ограничения по страни	55
1.3 Схеми за запазване на заетостта	56
2. Тенденции на пазара на труда	59
2.1 Безработица и заетост	59
2.2 Тенденции в секторно-професионален разрез	61
2.3 Работно време	62
2.4 Неравенствата на пазара на труда	63
2.5 Неравен достъп до заетост	64
2.6 Неравенства в заплащането на труда и бедност	64
3. Ключови предизвикателства на пазара на труда	65

3.1	Мобилност и миграция. Сезонни работници	65
3.2	Баланс между професионалния и личния живот и неравенство	67
3.3	Случаят с платформените работници	68
3.4	Колективни права за защита на всички работници	70
3.5	Дългосрочни въздействия върху половото равенство	72
3.6	Адресиране на половите неравенства в заплащането на труда	73
3.7	Предложение за Директива за равното заплащане	74
3.8	Планът за действие и програмата „Следващо поколение ЕС	77
4.	България – умерени щети за пазара на труда	80
4.1	Икономическата активност се запази, но заетостта има колеблива динамика	80
4.2	„Пулсираща безработица“ ускори преходите на пазара на труда	84
4.3	Мобилност и миграция – улеснени режими за наемане на чужденци	86
4.4	Мерки за запазване на заетостта в условията на COVID-19	89
5.	Заключение	92

VI.	Трета глава: Заплата и колективно договаряне:	
	социална Европа наистина ли е отново в дневния ред	95
1.	Динамика на работните заплати	95
2.	Неравенства в заплатите в Европа	98
3.	Колективно трудово договаряне и минимална заплата	101
4.	Синдикална членска маса и стачна активност	106
5.	България: работни заплати и колективно договаряне	107
5.1	Ръст на номиналната и реалната работна заплата	107
5.2	Секторни, отраслови и регионални специфики в равнището и динамиката на работните заплати	109
5.3	Междутраслова диференциация в заплащането на труда	110
5.4	Междурегионална диференциация на работните заплати	112

5.5	Динамика на минималната работна заплата	115
5.6	Обхват на броя на наетите на МРЗ	118
5.7	Развития в сферата на колективното трудова договаряне	121
6.	Заклучение	127
VII. Четвърта глава: Неравенства в изменението		
	на климата и смекчаване на последиците	129
1.	Неравенства, свързани с климата	130
2.	Неравностойни отговорности в изменението на климата	132
3.	Неравенство в последиците от изменението на климата	133
3.1	Диференцирани въздействия по географски признак	133
3.2	Неравенство в климата по пол	134
3.3	Разпределителни ефекти на политиките в областта на климата	136
3.4	Въздействие на политиките в областта на климата върху заетостта	138
3.5	Последици от националните планове за възстановяване	139
4.	Ситуацията в България	139
4.1	Климатичните промени в България	139
4.2	Социално-икономически предизвикателства за България в законодателните актове от пакета „Подготвени за цел 55“	143
5.	Заклучение	152
VIII. Пета глава: Неравенства в областта на здравето		
	и безопасността при работа в ЕС	155
1.	Неравенства в защитата на работниците от биологични опасности: COVID-19	155
2.	COVID-19 като професионално заболяване	156
3.	Несигурният труд в сферата на дългосрочните грижи: риск за БЗР	158
4.	Психосоциални рискове в ЕС	159
5.	Структурни неравенства и роля на половете при работата от разстояние	161

6. Ситуацията в България	164
7. Заключение	167
IX. Шеста глава: Индустриална демокрация и неравенства	169
1. Развитие на законодателството, регулиращо работническото представителство и участие	170
2. Тенденции в защита на собствениците на дялове/акции	181
3. Въздействие върху неравенствата	183
4. Въздействие върху инвестициите, иновациите, производителността и заетостта	185
5. Ситуацията в България	188
6. Заключение	196
X. Седма глава: Към обществена устойчивост	197
1. Въведение	197
2. Регресивен климатичен преход	198
3. Ендемични неравенства	200
4. Технологично решение	202
5. Ситуацията в България	203
6. Заключение	209
XI. Библиография	213
XII. Списък с таблици	237
XIII. Приложения	239

I. ОБРЪЩЕНИЕ НА ПРЕЗИДЕНТА НА КНСБ

УВАЖАЕМИ БРАТА И СЕСТРИ СИНДИКАЛИСТИ,
УВАЖАЕМИ ЧИТАТЕЛИ,

Това е двадесет и първото издание на *Benchmarking Working Europe* на изследователския екип на ЕКП и Европейския профсъюзен институт и петото, което Институтът за социални и синдикални изследвания на КНСБ надгражда у нас с анализ и статистически данни по разглежданите проблеми и в България. Изданието включва ключови теми за синдикатите в областта на социалното и икономическото развитие и е изготвено в условията на безпрецедентна конюнктура на сериозни промени през изминалите години в цяла Европа. През тези няколко години станахме свидетели на излизането на Великобритания от ЕС, на пандемията COVID-19, която все още не е приключила, както и на безпрецедентна смяна на посоката на ЕК от политика на строги икономии към експанзивно ориентирана фискална политика.

Припомням ви, че „Бенчмаркинг на Трудова Европа“ за първи път се появи през 2001 г. и целеше да подпомогне оценката на Лисабонската стратегия на основата на използване на бенчмаркинга, включвайки индикатори, съответстващи на насърчаването на социална Европа. Традиционно, изданието се подготвя преди Пролетната среща на върха на ЕС и представя критичната позиция на синдикалното движение по отношение на политиките на ЕС за съответния период, като цели да привлече вниманието към проблемите на трудова Европа.

Настоящият анализ е посветен на темата за неравенствата, която е засегната във всички части от различна гледна точка и в различен контекст. Именно този подход на разглеждане дава сериозна добавена стойност, тъй като позволява да се направи сравнителен анализ между отделните страни членки на ЕС посредством богат инструментариум от количествени индикатори. Темата за неравенствата е успешно интегрирана при разглеждането на проблемите в областта на макроикономиката, пазара на труда и социалното развитие, заплатите и колективното договаряне и социалния диалог, които са разработени в отделни глави.

Изданието съдържа обоснован, добре аргументиран и критичен поглед върху последиците от високите норми на неравенства в ЕС. Докладът

за пореден път показва, че потискането на работните заплати, високите нива на неравенства, децентрализацията на колективното договаряне и ограничаването на трудовите и синдикалните права вредят на икономическото благосъстояние на всички страни членки в ЕС.

Анализът за България, подготвен от ИССИ, и сравнителните данни ясно показват, че предизвикателствата, пред които е изправен ЕС, намират свои конкретни измерения в българската реалност. Българските социални парньори, както и колегите им в други европейски страни, преживяват сериозни затруднения и криза на доверието, а социалният диалог се изтиква все по-арогантно встрани от фокуса на политическия процес в името на икономическата и фискалната целесъобразност.

Поради тази причина днес трябва с още по-голям интерес и сила да поставим въпросите за справедливото разпределение на добавената стойност, достойното заплащане на труда, за включващ пазар на труда, за адекватно образование и ефективна социална политика, за конкурентоспособност, основата на технологичен прогрес и инвестиции в човешки капитал, както и за справедлив зелен и устойчив преход. Неравенствата в доходите в България трябва да бъдат редуцирани в обществено приемливи норми, които да не вредят на икономиката, покупателната способност на хората и стопанската инициатива, а напротив, да стимулират икономическия прогрес и справедливата конкуренция.

Вече ясно може да се каже, че поддържането на неолибералната доктрина на строга фискална политика се провали. Пандемията и последвалата икономическа криза след нея ясно очертаха необходимостта от държавата като основен стопански субект и нейната намеса в икономиката посредством инструментите на правителствените разходи и данъците. Кризи от такъв мащаб не могат да бъдат преодолени от домакинствата, нито от фирмите. Ролята на държавата в този контекст е ясно очертана – тя трябва да редуцира социалните дисбаланси, с които пазарът не може да се справи. Ключов проблем тук са именно изключително високите норми на неравенства в страните от ЕС и особено в България.

За успешното възстановяване след поредната криза, през която ЕС премина, е необходима преориентация към модел на икономически растеж, основан на вътрешното потребление, ръст на работните заплати, справедливи и адекватни минимални нива на заплащане и силни синдикати. По-

следното минава задължително през разширяване на обхвата на колективното трудово договаряне в цяла Европа, тъй като емпиричната литература отдавна е доказала, че ръстът на обхвата на хората, покрити с колективен договор, и развитието на подходящите неравенства корелират отрицателно помежду си. Не е случайно, че целият Бенчмаркинг е посветен на темата за неравенствата, която е хоризонтална по своя характер и е разгледана в контекста на всички останали икономически и социални индикатори.

Убеден съм, че това ново издание на КНСБ ще помогне на вас, българските синдикалисти, още по-добре да аргументирате своите позиции в преговорите с работодателите и още по-ефективно да защитавате правата на нашите синдикални членове.

Пламен Димитров
Президент на КНСБ

II. ВЪВЕДЕНИЕ¹

Напоследък се превърна в клише твърдението, че пандемията от COVID-19 е изострила вече съществуващите неравенства и е породила нови. Следващите страници на тазгодишното издание ясно показват, че връзката между пандемията и нарастващите неравенства далеч не е банална, а все по-измерима и тревожна. Но те също така подчертават, че неравенството не е просто еднократен исторически инцидент, свързан с конкретна криза. Всъщност то е резултат от икономически модел, който през последните три десетилетия постепенно преразпределя все по-малко богатство към най-ниските доходни групи в обществото, докато на върха се натрупва все повече и повече. С други думи, това е структурен проблем. Като се има предвид разрушителното въздействие, което неравенството оказва върху социалната и икономическата система, да не говорим за политическата и демократичната структура на нашите общества, политическите отговори на проблема с неравенството трябва да имат също толкова структурен характер.

Подобна загриженост изразихме още в изданието на Бенчмаркинг от 2012 г., като отбелязахме как един токсичен политически „коктейл“, чиято основна съставка беше неравенството, „създаде икономически балон, който се спуска през 2007 г.“, оставяйки в наследство още по-голямо социално и икономическо бедствие и поляризация. Но разликата с тази криза е, че тя породила нов политически подход за справяне със самите социални и икономически предизвикателства.

Следващите глави² заедно предлагат едни от най-ясните и убедителни аргументи, основани на данни, за справяне с неравенствата в Европа и България – както за смекчаване на последиците от пандемията, така и за отстраняване на някои от структурните недостатъци на икономическия модел, който доминира при разработването на европейските политики през последните няколко десетилетия.

¹ Изданията „Benchmarking Working Europe“ и „България в трудова Европа 2021“ са писани в периода преди началото на войната в Украйна. Поради това препратки към тези ужасяващи събития няма и вероятно част от направените прогнози ще се нуждаят от преосмисляне в следващите години.

² Две от тях са написани от професор Кейт Пикет и професор Саймън Дикин.

Неравенствата може и да са се задълбочили от пандемията, но както е посочено в първа глава от редица високоуважавани учени през последните години (Piketty, 2013; Atkinson, 2015; Stiglitz, 2012; Pickett и Wilkinson, 2009 и др.), те много силно я предшестват. Всъщност неравенствата са продукт на структурен процес на неравномерно разпределение на доходите, ресурсите и властта, който - поне в Европа - датира от 80-те години на миналия век.

От 70-те години на миналия век – най-равностойното десетилетие, от както се водят статистически данни за неравенството – делът на трудовите доходи в много страни от ОИСР постоянно намалява, докато делът на богатството, което се разпределя между печалбите и т.нар. „1% отгоре“, непрекъснато нараства, а данъците за богатите и корпорациите се намаляват с безпрецедентни темпове. Резултатът, както все по-често се съобщава, е *„слаб растеж, ниски инвестиции, застой в жизнения стандарт и отпор от страна на избирателите“* (Elliot, 2021). Високомерието на последователите на икономиста Фридрих Хайек може би имаше полза в дискредитирането на неомонетаризма дори сред някои от европейските консервативни и десни партии, но на трагична цена за нашата социална и демократична структура. Рязкото нарастване на неравенството, популизмът и десният екстремизъм са само част от последиците от неолиберализма и десетилетието на строги икономии.

В следващите глави е разгледано как структурните неравенства, които понастоящем са широко разпространени в Европа, се преплитат с тези, които са породени от пандемията. Първа глава, посветена на макроикономическото развитие в Европа през тази година, показва, че държавите членки, които бяха най-засегнати от предишната рецесия в южната периферия на Европа, отново са понесли най-големи загуби, не на последно място поради продължаващата им зависимост от нискоквалифицирания и нископлатен туристически сектор. Шокът от пандемията доведе и до намаляване на разликата в доходите на глава от населението между държавите членки.

Във втора глава, посветена на развитието на пазара на труда и социалната сфера, се подчертава, че *„въздействието на кризата не се отрази еднакво върху всички, а вместо това подчерта съществуващите различия и потенциално затвърди структурните неравенства – по-специално за младите хора, работниците мигранти и хората с по-ниско образование“*.

В доклада се посочва също така, че *„европейските страни не са навлезли в кризата на равноправна основа“*, като се наблюдават значителни различия по отношение на *„обхвата и обсега на съществуващите преди това политики на пазара на труда“*, и че въпреки безпрецедентното равнище на схемите за обществено подпомагане те вероятно ще излязат от кризата, белязани от нови и още по-дълбоки различия. В главата се посочва и степента, в която *„различни тенденции, които вече са задълбочавали разделението между работниците, като новите технологии, все по-голямата гъвкавост или зеления преход“*, са били ускорени от пандемията.

Трета глава предлага подробен анализ на последните тенденции в неравенството в заплащането в Европа и твърди, че *„увеличаването на неравенството в заплащането е свързано с намаляване на дела на работниците, обхванати от колективен трудов договор. В същото време по-големият обхват на договарянето обикновено е свързан с по-равномерно разпределение на заплатите“*. Неотдавнашната работа, извършена от изследователи на ETUI, разкрива и приноса на схемите за заплащане, свързани с резултатите на работното място, за неравенството в заплащането, тъй като получаващите допълнителни средства по тези схеми обикновено са работници, които вече получават високи доходи (Zwysen, 2021). Тук има ясно изразено послание за индивидуализацията на механизмите за определяне на възнагражденията, които водят до по-големи неравенства на пазарите на труда и в обществото като цяло, както и за наличните колективни подходи за тяхното намаляване. И макар че в главата се признава потенциалът за възстановяване на номиналните заплати през 2021 г., в нея се предупреждава да не се допуска, че това непременно ще доведе до ръст на реалните заплати отчасти поради непредвидимия характер на продължаващата пандемия и отчасти предвид рязкото повишаване на цените на енергията и суровините.

В пета глава е направен анализ на това как съществуващите преди това неравенства и регулаторни пропуски в предотвратяването или справянето с рисковете за здравето и безопасността на работното място се пресичат с новите рискове, свързани с БЗР (включително психосоциалните рискове), които се появиха по време на пандемията, създавайки нови разделения и пропуски, като например разделението на *„неработоспособност“*, което само по себе си излага някои работници на по-големи рискове от заразяване с

COVID-19, отколкото други. В доклада се посочва също така едно характерно разделение в областта на общественото здраве, при което най-нуждаещите се в социално отношение лица често са били изложени на вируса при изпълнение на служебните си задължения поради дългогодишни неблагоприятни условия по отношение на здравето, храненето и хроничните заболявания. И накрая, в главата се разглежда появата на трето разделение, свързано със *„социалните и икономическите последици от пандемията“*, при което *„рискът от безработица е по-висок сред хората с ниски доходи и работниците с нетипични или несигурни условия на труд, тъй като те работят в сектори, които са били най-силно засегнати от пандемията“*.

Това са само няколко примера за връзката между свързаните с пандемията измерения на неравенството и неговите структурни измерения преди пандемията. Тези измерения се развиват непрекъснато и вероятно ще продължат да се развиват в света след пандемията. Ако това е така, то неизбежно трябва да се анализира внимателно характерът на политическия отговор на настоящата пандемия. Тук имаме предвид мерки като SURE („Подкрепа за намаляване на рисковете от безработица при извънредни ситуации“) и десетките схеми за запазване на работните места и подпомагане на доходите, които се разпространиха в цяла Европа от пролетта на 2020 г. насам (Drahokoupil и Müller, 2020), временното спиране на някои елементи на Пакта за стабилност и растеж, облекчаването на някои правила за държавните помощи и конкурентното право, безпрецедентното вливане на ликвидност в реалната икономика в рамките на програмата на ЕЦБ за закупуване на активи в условията на извънредна ситуация, причинена от пандемия, и други целеви схеми за отпускане на заеми на банките с цел улесняване на кредитния поток. И накрая, Next Generation EU и неговите национални аналози.

Не по-малко важни обаче са и процесите на преглед на икономическото управление на ЕС и на стратегията на ЕЦБ за паричната политика, които бяха започнати преди пандемията и сега са приключили или са възобновени. В резултат на тях се изготвят предложения, които сочат важни (макар и непълни или все още политически несигурни) промени, които биха могли да бъдат положителни стъпки в посока на справяне с неравенствата и подкрепа на климатичния преход. В тази насока е важно да се подчертае и нарастващата, макар и постепенна, роля на международно-

то сътрудничество във фискалната област, включително екологичното и корпоративното данъчно облагане (Valenduc, 2021; OECD, 2021).

Структурните проблеми изискват структурни отговори. Съществуват сериозни аргументи за това, че тези политически реакции на кризата с COVID-19 трябва да престанат да се разглеждат като временни и условни, а вместо това да се интерпретират като структурни отговори на редица отдавнашни недостатъци на неолибералния модел на икономическо и финансово управление.

Второто важно съображение по отношение на връзката между все по-задълбочаващите се и пресичащи се неравенства е степента, в която те могат да се превърнат в мощна ръчна спирачка за безпрецедентните усилия на националните и европейските институции, включително на социалните институции и партньори, да ни изведат от тези трагични времена и да ни насочат към по-безопасни води.

Например все повече доказателства сочат наличието на връзка между колебанието за ваксиниране и социално-икономическото неравенство – положение, което възпрепятства усилията на обществената политика, насочени към имунизирание на възможно най-голям дял от европейското население (Cascini и др., 2021). В глобална перспектива, в седма глава, тазгодишната глава за прогнозирането, се постулира, че надеждите за пълно изкореняване на вируса SARS-CoV-2 постепенно са избледнели поради трудностите за постигане на глобално ниво на ваксинация, достатъчно за забавяне и след това за предотвратяване на циркулацията на самия вирус. Появяват се и доказателства за връзка между излагането на вируса и ниските заплати и несигурните и опасни форми на труд, да не говорим за пренаселения и недофинансиран обществен транспорт (Gkiotsalitis, 2021). Това изключва пълното отваряне на европейските икономики, доколкото всяко значително облекчаване на правилата за социална дистанция и дистанционна работа изглежда води до увеличаване на броя на инфекциите и нови вълни на болестта (Matilla-Santander и др., 2021).

В този смисъл, в първа, втора и пета глава е извършена цялостна оценка на връзката между структурните неравенства, пандемията и траекторията след пандемията. Всички тези анализи сочат необходимостта от устойчив ангажимент към мерките за подпомагане на пазара на труда и доходите, както и провеждането на експанзионистични, ориентирани към растеж, фискални и икономически политики (Jestl и Stehrer, 2021).

В глава четвърта и глава седма се предлага свеж и оригинален преглед на връзката между неравенствата и политиките за изменение на климата. Четвърта глава разкрива един от многото парадокси, засягащи нашето неравностойно време: фактът, че тези, които са най-малко отговорни за изменението на климата (в Европа и извън нея), са и ще продължат да бъдат най-засегнати от него. Но тя също така настойчиво посочва един допълнителен парадокс: че нарастващите нива на социално и икономическо неравенство, характерни за нашето съвремие, вероятно ще забавят и дори ще възпрепятстват решителното преориентиране на нашата система на производство и потребление към неутрално по отношение на въглеродните емисии бъдеще.

За да опростим едно много по-сложно послание: тъй като политиките за смекчаване на последиците от изменението на климата засягат цените на енергията и храните, те вероятно ще забавят напредъка в достъпа до енергия и ще засегнат непропорционално най-бедните, които харчат по-голям дял от доходите си за тези стоки, като по този начин ще предизвикат съпротива и недоволство. От тази гледна точка не е изненадващо, че наскоро приключилата конференция COP26 не успя да постигне първоначалните си цели и надежди (Masood и Tollefson, 2021), като индийският министър на климата и околната среда подчерта, *„че по-богатите държави не трябва да очакват по-бедните да спрат да субсидират изкопаемите горива като например газ. Домакинствата с най-ниски доходи разчитат на тях, за да поддържат ниски разходите за енергия“*. Междувременно в седма глава се изтъква, че все по-вероятната поява на сценарий, при който вирусът става *„ендемичен“*, може да доведе до *„още по-поляризирано общество“*, като същевременно поставя под въпрос логиката, залегнала в европейските и националните планове за икономическо възстановяване, особено ако връщането към *„новото нормално състояние“* на практика означава връщане към предпандемичните нива на потребление и експлоатация на природните ресурси.

КНСБ и ЕКП неведнъж са подчертавали, че политиките за смекчаване на последиците от изменението на климата не могат да бъдат разработени и въведени в отсъствието на по-радикално, устойчиво и справедливо преориентиране на нашите икономически и социални системи (ETUC, 2020; Gough, 2021; Bollen и др., 2021; Laurent, 2021, КНСБ, 2021). Всъщност

преходът към въглероднеутрална икономика може да бъде само *справедлив преход* и никакъв друг.

Неравенството е дълбоко вкоренена структурна характеристика на нашата икономическа система и трябва да бъде преодоляно както по време на настоящата пандемия, така и далеч след нея. Но неговото по-нормативно послание е също толкова силно и значимо. Освен вече направеното уточнение за запазване и укрепване, включително, където е необходимо, чрез договори на ЕС и национални конституционни реформи, на настоящата експанзивна и преразпределителна фискална и икономическа рамка, както и за важността на подчертаването на *справедливо* в лозунга за справедлив преход, този анализ поставя в центъра на тези дебати за политиката и реформите синдикатите, колективното договаряне, индустриалната и икономическата демокрация, както и достойните заплати и доходи.

Отбелязахме как намаляването на дела на труда в националните икономики след 70-те години на миналия век съвпадна с регресивни данъчни реформи и рязко нарастване на богатството, натрупано от малцина привилегировани. Но това не е единственото „съвпадение“. В същото време членството в синдикатите намалява, както и обхватът на колективното договаряне. Корелацията не е причинно-следствена връзка, но, както посочва Кристъл, е много вероятно да се твърди, че „общата тенденция в динамиката на дела на труда в националния доход се обяснява до голяма степен с показателите за организационната сила на работническата класа“ в икономическата и политическата сфера (Kristal, 2010).

Тези проблеми са засегнати в трета и шеста глава. В трета глава се разглежда значението на това процесите на определяне на заплатите и централизираното колективно договаряне да бъдат подкрепени с ефективни регулаторни институции, което е отзвук от настоящите усилия на ЕКП да гарантира, че ЕС ще приеме подходящ инструмент, който да гарантира достойно и адекватно заплащане на труда за всички европейски работници.

Шеста глава е написана от професор Саймън Дикин, като в нея се установява най-убедителната и методологически издържана връзка между правилата, регулиращи индустриалните демократични институции, и по-голямото равенство (измерено чрез дела на труда в националния доход), но също така и подобрената производителност и иновации, което води до по-високи нива на заетост.

Пандемията от COVID-19 вкара Европа, както и останалата част от света, в безпрецедентна криза. Тя несъмнено представлява ясен прелом в линейния ход на историята. Концепцията на Грамши за „междущарствие“ е може би една от най-използваните и често злоупотребявани метафори, с която може да се опише всеки момент, в който „старото умира“ и „новото не може да се роди“³. Понятието е толкова завладяващо, че често може да се използва за описание, макар и повърхностно, на почти всяко събитие, при което провалите на политиката в миналото стават очевидни и се повдигат въпроси за това какво трябва да се направи, за да се смекчат последиците от тях и да се преодолеят всички „болестни симптоми“, които никога не липсват по време на икономически или политически кризи.

Краят на Студената война, упадъкът на американската глобална хегемония (Cohen, 2013), кризата на либералния международен ред (Babic, 2020), възходът на популистките движения след финансовата криза (Solty, 2013), самата криза от 2009 г. (Stahl, 2019) и Brexit (Craig, 2017) са само някои от примерите, демонстриращи пластичността, която тази концепция предполага, и нейния потенциал за вместване на много различни явления.

Може би трябва да се обърнем към Зигмунт Бауман за едно по-квалифицирано и предизвикателно разбиране на идеята за „междущарствие“ (Bauman, 2012). Той твърди, че понятието се отнася до онези *„извънредни ситуации, в които съществуващата правна рамка на социалния ред губи своята сила и не може да се задържи повече, докато нова рамка, направена по мярката на новопоявилите се условия, отговорни за обезсмислянето на старата рамка, все още е на етап проектиране, все още не е напълно сглобена или не е достатъчно силна, за да бъде поставена на нейно място“*. Неолиберализмът не е отпуснал хватката си, макар че тя не е толкова силна, колкото преди пандемията.

Не би било правилно също така да се предполага, че нова концептуална политическа рамка, която е коренно различна от старата дискредитирана система, все още не се е родила или е на етап проектиране. Много от политическите интервенции, приети през последните месеци, всъщ-

³ Италианският философ и деец на комунистическата партия Антонио Грамши (1891–1937) използва метафората „междущарствие“ (от лат. „interregnum“) в своите „Записки от затвора“ през 1930 г., за да опише ситуацията на органична криза, когато традиционните политически сили не са вече разпознавани от обществото, а властта е загубила своя авторитет.

ност вече имат значителен разпределителен ефект и са от голяма полза за огромна част от най-уязвимите европейски граждани, както показват и данните, представени в първа и втора глава. Политиката на преразпределение дава конкретни резултати, тя не е абстракция. Освен това, както се вижда от следващите страници и както неуморно се изтъква в работата на ЕКП и ЕСИ, която ще продължи да се прави през следващите месеци, съществува голям и последователен набор от политически предложения, които ясно предвиждат по-устойчиво, издръжливо и справедливо бъдеще. Нова епоха на просперитет, формирана от справедливо разпределение на икономическите и природните ресурси и справедлив дял от плодовете на прогреса за всички.

Ето защо може би е по-подходящо сегашният етап да се нарече етап на „кондоминиум“⁴, а не на „междущарствие“. За добро или за лошо, няма политически вакуум, няма прекъсване, няма разпадане на социалния ред. Вместо това съществуват две пълноценни и коренно различни визии за бъдещето на човечеството, които съжителстват и в същото време се конкурират помежду си – за легитимност, обществена подкрепа и в крайна сметка за хегемония. Това е състояние на „кондоминиум“. Както се споменава и в статия на професор Пикет и в настоящия анализ, от една страна, имаме неравенство и изменение на климата. Това са най-силните обвинения срещу старата система. От друга страна, социалната справедливост и устойчивостта вероятно са едновременно обещание и предпоставка за нова епоха на просперитет.

Можем да заключим, като заимстваме думите на Пикет: *„Знаем какво трябва да направим и знаем, че сега е моментът да го направим. Нека да започнем с всички възможни действия, малки или големи, за да разрушим структурите на икономическото неравенство“*.

Лука Визентини – Генерален секретар на ЕКП

Никола Констурус – Директор на Научния департамент на ЕСИ

Филип Поше – Генерален директор на ЕСИ

⁴ Авторите на настоящия текст използват метафорично „кондоминиум“, за да опишат ситуация на едновременно съжителство на противоречащи визии за бъдещето. (Бележка на преводача).

III. ОСНОВНИ ПОСЛАНИЯ

От дълго време сме потопени в пандемията COVID-19. Макар че повече от два и половина милиарда дози ваксини са били направени по целия свят, към момента на писане на доклада все още над половината от възрастното население на света не е ваксинирано, а с постоянно присъстващата заплаха от нови варианти и неравномерните противоепидемиологични мерки и ограничения за движение очевидно имаме да извървим още дълъг път.

Още от първите дни на кризата се чуваха гласове, които призоваваха за постпандемична обществена промяна в голям мащаб. Говори се за нуждата от *„ново нормално“*, *„възстановяване на по-доброто“* и *„преодоляване на проблемите“*. Съществуват комисии, които заседават, за да обсъждат трансформацията, новото икономическо мислене, устойчивото равенство и създаването на по-здравословен, по-безопасен и по-справедлив свят. Всички нива на управление, от местно до международно, говорят за възстановяване и устойчивост. И въпреки че е ясно, че има спешно желание да се направи този вид предвиждане и планиране, преди да е станало твърде късно и да сме пропуснали възможността да създадем по-добър свят, може би си струва да спрем за момент и да върнем лентата назад, за да си припомним за това какво ни казват доказателствата за неравенството и вредното въздействие, които бяха налице още преди пандемията.

Съществуват много различни изследвания – в редица дисциплини, включително епидемиология, социология, криминология и други – които свързват икономическото неравенство с широк спектър от здравни и социални проблеми. Всички проблеми, които са по-често срещани в обществото, са сред най-бедните хора. Това говори за наличие на връзка между неравенството в доходите и здравето: по-кратка продължителност на живота, по-висока смъртност и нива на хронични заболявания, повишено затлъстяване, повече психични заболявания и лошо благосъстояние на децата. Децата и младите хора в неравноправни общества се справят по-зле в училище, имат по-малки шансове за социална мобилност и показват по-висок процент на раждания в тийнейджърска възраст. Злоупотребата с наркотици, алкохол, както и хазартът също нарастват с увеличаването на неравенството.

Неравенството винаги е било смятано за разединяващо и социално разяждащо, но от известно време насам това не е само усещане. Данните показват, че това са не само широкообхватни ефекти, но и че разликите между обществата са големи. Въпреки че бедните са засегнати най-силно, неравенството засяга почти всички. На нарастващия брой изследвания политическите противници на егалитаризма реагираха, като заявиха, че няма доказателства за причинно-следствена връзка, а само за корелация. Това е тактика, позната на изследователите в областта на общественото здраве – така постъпи тютюневата индустрия, когато се сблъска с изследванията за вредните ефекти от тютюнопушенето, така постъпиха петролните компании в отговор на доказателствата за изменението на климата, както и конгломератите за храни и напитки се противопоставят на доказателствата, че техните продукти подхранват епидемията от затлъстяване (Oreskes и Conway, 2010; Freudenberg, 2014).

За да противодейства на тази съпротива, беше предприет систематичен преглед на доказателствата в рамките на причинно-следствената рамка, използвана от епидемиолозите, като редица автори стигнаха до заключението, че връзките наистина са причинно-следствени (Pickett и Wilkinson, 2015 г.). Съвкупността от доказателства категорично показва, че неравенството в доходите влияе върху здравето и социалното благосъстояние на населението и следователно разликата в доходите трябва да се намали.

Още едно развитие в областта на изследванията на неравнопоставеността през последните години е нарастващото внимание към пресичащите се неравенства: начините, по които различните видове неравенства си взаимодействат да увеличават напрежението и натиска, които хората изпитват в ежедневието си. Освен това има и неравенства, които се проявяват в обществата отгоре надолу, които можем да наречем „вертикални неравенства“: неравенствата в доходите и богатството, неравенствата в достъпа до власт и ресурси. Мащабът на тези вертикални неравенства е мярка за социалната йерархия, която изостря всички хоризонтални неравенства. Съществуват много видове вертикални неравенства, но всички те могат да се разглеждат чрез две основни неравенства: първото е това на властта, т.е. липсата на власт или контрол върху нещата, които са от значение например за работната среда или безопасността, или да не можеш да влияеш или да участваш в решенията, които засягат вас, вашето семейство

и вашата общност; а второто е това на ресурсите, т.е. да нямате достъп до активи или богатство, да нямате достатъчно средства или да не разполагате с доходи, или да нямате достъп до услуги или ресурси като здравеопазване, зелени площи, обществен транспорт и прилични жилища.

Неравенствата, които изпитват например жените и момичетата в сравнение с мъжете и момчетата или различните етнически групи, се задълбочават допълнително от тези вертикални неравенства между богатите и силните на върха и бедните и онеправданите на дъното. Например в обществата с по-големи разлики между богатите и бедните жените са по-малко овластени и имат по-малко власт, ресурси и престиж, отколкото жените в общества, в които тези различия са по-малки. Взаимодействията и пресечните точки между вертикалните и хоризонталните неравенства водят до самоподдържащи се и предаващи се цикли на неравенство от поколение на поколение, които систематично поставят в неравностойно положение определени групи. Това засяга хората по различни начини и неравенствата могат да се задълбочат въз основа на припокриващи се идентичности като например пол, раса, миграционен статус, класа, увреждане, възраст и сексуална ориентация.

Въпреки многото твърдения и възникващия в световен мащаб мит за COVID-19 като *„болест на равните възможности“* пандемията подчерта как неравенствата подкопават общественото здраве и обществото като цяло. Всъщност професор Клеър Бамбра и нейните колеги от Университета в Нюкасл твърдят, че преживяваме *„синдемия“*: сливане на пандемията COVID-19 със съществуващи здравни и социално-икономически неравенства, което е увеличило мащаба на негативните ефекти от болестта (Bambrа и др., 2020).

Работниците на нископлатени работни места често не са били в състояние да се предпазят от заразяване, било то защото работата им се е считала за ключова и не са могли да „си останат“ у дома или защото не са могли да си позволят да не ходят на работа. Въпреки че законодателството задължава работодателите да защитават здравето и безопасността на своите работници, има много случаи на работодатели, които не успяват да почистят и стерилизират работните пространства, не прилагат препоръките за социално дистанциране, не осигуряват необходимите лични предпазни средства, изискват служителите да работят, дори когато изпитват симптоми на COVID-19. Пренаселените жилищни пространства

усложняват тези рискове, създавайки социални предпоставки за излагане на риск. И накрая, работниците с по-малко ресурси са били по-малко способни да поемат икономическия шок от пандемията и е по-вероятно да изпаднат в бедност, дългове и безработица (Marmot и Allen, 2020).

В по-неравноправни общества и при наличие на по-голям брой хора, които се чувстват подценени и пренебрегнати, основите на гражданското и мултикултурното участие са подкопани. Хората са по-малко склонни да гласуват, да бъдат активни в гражданския и политически живот, в доброволчеството и в обществени дейности. Неравенството удря в самото сърце на демокрацията, отчуждавайки и обезкуражавайки най-засегнатите от нея да гласуват и да водят кампании за промяна.

Има много начини за справяне с неравенството и без съмнение са необходими множество стратегии за създаване на дълбока и трайна промяна. Някои от стратегиите трябва да се съсредоточат върху намаляването на възможностите за рентниерски капитализъм и облагане на богатството и високите доходи с данъци, прогресивни данъци върху доходите, като същевременно повишават ниските доходи с подходяща заплата за издръжка и може би и въвеждане на универсален базов доход. Някакъв вид минимална базова доходност би могла да засили социалната защита в тежки икономически времена и да насърчи по-доброто благосъстояние.

Внедряването на справедливост и демокрация на работното място не само ще доведе до по-малки разлики в доходите и ще спомогне за по-голямо равенство спрямо променливите политики (включително данъчни режими) на бъдещите правителства, но изследванията показват също, че компаниите с по-демократични модели на управление имат по-висока производителност.

Важните политически стъпки към революция в икономическата демокрация включват значително представителство на служителите в управителните съвети на компаниите, увеличаване на собствеността на служителите чрез годишно прехвърляне на акции към контролирани от служители тръстове, в които да имат мажоритарен контрол, като стимулират кооперациите и алтернативните бизнес модели. Разбира се, необходимо е и ново обществено признание и засилване ролята на синдикатите и подкрепа за синдикализиране в сектори на икономиката, които са нови или традиционно не са синдикализирани.

Не е достатъчно само да аплодираме здравните, медицинските и другите ключови работници, които ни помагат да преминем през пандемията. Трябва да подкрепим тази оценка с по-добри заплати и повече сигурност на работните места. По ирония на съдбата, въпреки че стойността на грижите и услугите за търговия на дребно в нашия живот беше подчертана от пандемията, това са сектори, които традиционно се характеризират с ниско заплащане и несигурност (Комисия за издръжка, 2014 г.).

Изправени сме пред повече от една криза. Справянето с неравенството ще бъде необходима част от справянето с климатичната криза. Да действаме колективно за доброто на човечеството като цяло и на планетата е по-вероятно да се случи, ако населението е по-обединено и има по-силно усещане за общественото благо.

Наред с дълбоката криза, причинена от COVID-19, много общности също станаха свидетели на активизиране на добросъседството, общителността и желанието хората да се грижат един за друг. Дори в общества със силни национални системи на здравеопазване и социално осигуряване, взаимопомощта в общността е важна подкрепа за болните, социално слабите и уязвимите. Когато поставим тази солидарност на първо място, то тогава ще оценим по нов начин и дейността на работниците в сектора на здравеопазването и грижите и ключовите работници, които поддържаха улиците в безопасност, светлините, събирането на боклука и заредените супермаркети.

Известни са всички щети, причинени от неравенството – пандемията го постави в по-остър фокус от всякога. Ние също така знаем как да постигнем по-голямо равенство в обществото чрез по-голяма икономическа демокрация и чрез прехвърляне на повече власт и контрол върху вземането на решения на тези, които са най-много засегнати от неравенството. Глобалната финансова криза, здравната криза COVID-19 и климатичната криза само засилиха общественото желание за промяна. Сега е моментът за действие.

В цяла Европа, всъщност по целия свят, има места и институции, които вече са се ангажирали да насърчават положителни промени. Създаването на икономика на благосъстоянието, която да отговаря на нуждите на всеки – тоест справедлива, достатъчна и екологично устойчива – не трябва да бъде само далечна утопия.

1. ПЪРВА ГЛАВА: Макроикономическо и финансово развитие и политики в ЕС през 2021 г.

През 2021 г. европейските икономики се върнаха към растеж на реалното производство. Пандемичният период беше белязан от низходяща дивергенция в доходите на глава от населението между държавите членки на ЕС. Въпреки това делът на хората, изложени на риск от бедност, беше по-нисък през 2020 г., отколкото през 2019 г., в по-голямата част от държавите членки, което илюстрира ефикасността на извънредните програми за публична подкрепа, които бяха стартирани, за да се смекчи въздействието на намалената заетост върху доходите. Понастоящем рамката на ЕС за икономическо управление се преразглежда, тъй като се разгръща Механизмът за възстановяване и устойчивост, а Европейската централна банка наскоро прие нова стратегия за паричната политика, този път в по-голяма степен съобразена със заетостта и климата, която ще бъде преразгледана отново до 2025 г. Отговорът на икономическата политика на кризата показва, че когато има желание, има и начин. Остава обаче да видим дали тези нови перспективи ще издържат на гореспоменатите преразглеждания, за да създадат политически рамки, които могат да се справят с предизвикателствата на неравенството и справедливия преход.

2. ВТОРА ГЛАВА: Тенденции на пазара на труда и социално развитие: кризата задълбочи още повече неравенствата

Пандемията от COVID-19 прекъсна постигнатия напредък по отношение на нарастващото равенство и заетостта в Европа. Въпреки усилията, положени за ограничаване на загубите на работни места, безработицата и неактивността нараснаха и сега сме изправени пред съвсем реален риск от увеличаване на дългосрочната безработица след пандемията. Освен това разходите, свързани с пандемията, не бяха разпределени равномерно, като се отразиха непропорционално върху най-уязвимите работници – младите и нискообразованите – които са свръхпредставени в най-засегнатите отрасли. Освен това в повечето държави членки по време на пандемията се увеличиха неравенствата по отношение на възрастта, образованието и мигрантския статус. Ето защо е от решаващо значение равенството да бъде поставено в центъра на възстановяването след пандемията и да се сложи край на тези тенденции.

3. ТРЕТА ГЛАВА: Заплати и колективно договаряне: върща ли се социална Европа отново на дневен ред

По време на пандемията неравенството в заплащането се увеличи значително – не само между долната и горната част на разпределението на доходите, но и между жените и мъжете. Адекватните минимални заплати, които отговарят на поне 60% от медианната заплата и 50% от средната заплата, заедно със силното колективно договаряне с обхват от поне 70%, могат да допринесат значително за решаването на проблема с нарастващото неравенство в заплащането. Ето защо е наложително предложената директива за адекватни и справедливи минимални заплати да не бъде смекчавана. Една силна директива, която отговаря на горепосочените критерии, не само би подобрила положението на 25 милиона работници, които понастоящем не могат да живеят достойно от това, което печелят, но също така би изпратила силен политически сигнал, че европейските и националните политици имат сериозни намерения да върнат „социална Европа“ в дневния ред.

4. ЧЕТВЪРТА ГЛАВА: Пирамидата на неравенството, свързана с изменението на климата и смекчаване на последиците

Свързаните с климата неравенства имат множество измерения и слове, които си взаимодействат по сложен начин. Макар че най-богатите 10% от населението на ЕС са отговорни за същото количество емисии на парникови газове като долната половина, именно най-бедните – които са и тези с най-нисък адаптивен капацитет – ще бъдат най-силно засегнати от изменението на климата и замърсяването. За да се предотврати избухването на неравенство в резултат на климатична катастрофа в бъдеще, са необходими амбициозни политики в областта на климата още сега. Тези политики обаче рискуват да доведат до неравнопоставени последици в краткосрочен план и това трябва да бъде преодоляно, като се гарантира, че преходът към нулева нетна консумация е справедлив. Това е единственият начин да се предотврати нарастващото неравенство, което след няколко десетилетия може да се превърне в катастрофална борба за спасителна лодка, която е твърде малка, за да побере всички.

5. ПЕТА ГЛАВА: Неравенства в областта на здравето и безопасността при работа в ЕС

Пандемията оказва сериозно въздействие върху безопасността и здравето при работа (БЗР) за различни групи работници, като разкри неравнопоставеността в защитата на работното място. Основната тежест на кризата беше понесена предимно от лицата в най-уязвимо положение, особено по отношение на професионалните и социално-икономическите различия. Женският пол също е общ знаменател за високата степен на излагане на опасности и рискове на работните места на първа линия, както и при работата от разстояние. Сегашното несъответствие между законовото право на работниците да бъдат безопасни на работното място и реалната им житейска действителност доказва, че БЗР трябва да бъде неразделна част от планирането на политиката за работните места, организацията на труда и политиката по заетостта. За да се осигури по-равностойна защита на работниците, от решаващо значение е да се поддържа и доразвива доброто регулиране на равнище ЕС.

6. ШЕСТА ГЛАВА: Индустиална демокрация и неравенства

Нови доказателства от базата данни на Cambridge Leximetric Database хвърлят светлина върху връзката между индустриалната демокрация и неравенството. Докато подобренията в правата на работниците за съвместно определяне и свързаните с тях права на представителство започнаха да се задържат в държавите членки на ЕС след 1990 г., правата на акционерите бяха значително засилени. Това означава, че в сравнение със защитата на интересите на акционерите в рамките на процеса на вземане на управленски решения тази на интересите на работниците е претърпяла значителен спад. Тази тенденция е свързана с увеличения дял на корпоративните печалби, насочен към дивиденди и обратно изкупуване на акции за сметка на заплатите. Няма доказателства, че това е от полза за производителността или иновациите - ако не друго, то е точно обратното.

7. СЕДМА ГЛАВА: Към обществена устойчивост

Изминалата 2021 г. е момент на равностетка по въпроса за изменението на климата: зловещото бъдеще, за което Междуправителственият комитет по изменение на климата говори от три десетилетия, вече е настояще. Климатичните промени вече се оказват по-жестоки, отколкото се очакваше дори преди няколко години, и се осъществяват в контекст, нарушен от пандемия, която изглежда се превръща в дългосрочно ендемично явление. В условията на толкова много несигурност концепцията за обществена устойчивост е безценен инструмент за подготовка на нашите общества за предстоящите радикални преходи, но изграждането ѝ ще зависи от два основни предшественика: социалната справедливост и социалното сближаване.

IV. ПЪРВА ГЛАВА: МАКРОИКОНОМИЧЕСКО И ФИНАНСОВО РАЗВИТИЕ И ПОЛИТИКИ В ЕС ПРЕЗ 2021 Г.

Само 12 години след световната финансова и икономическа криза пандемията COVID-19 доведе до най-голямата икономическа рецесия след Втората световна война, като правителствата затвориха голяма част от икономиките и обществата, за да ограничат социалните контакти и да защитят общественото здраве от смъртоносните последици от вируса. Правителствата и централните банки в Европа и други напреднали страни предприеха извънредни мерки за подкрепа, за да се опитат да защитят икономиките и финансовите пазари от последиците. В края на 2020 г. националните и регионалните власти по света започнаха да издават спешни разрешения за първите ваксини срещу COVID-19. Така започна и провеждането на универсални кампании за ваксинация в началото на 2021 г., вдъхвайки чувство на оптимизъм, че пандемията най-накрая е към своя край.

Въпреки факта, че ваксините се оказаха ефективни за предотвратяване на тежки заболявания, комбинацията от нов, далеч по-заразен вариант на вируса, така нареченият „Делта“, и неуспеха в някои части на света да се ваксинират достатъчно високи пропорции от населението доведе до нов рекорден брой случаи и нарастващ натиск върху системите за здравеопазването. Тези скорошни събития бяха категорично предупреждение, че пандемията е малко вероятно да бъде укротена, докато разпределението на дозите ваксини между по-богатите и по-бедните страни остава също толкова неравномерно, колкото е и днес. Всъщност икономическата несигурност и нивото на образователни постижения е доказано, че корелират доста силно с процента на ваксинация.

Тази глава разглежда икономическото развитие и текущите политически дебати в ЕС през 2020 г. и 2021 г. Тя подчертава неравенствата между и в рамките на държавите членки по отношение на жизнения стандарт и общото качество на живот. Също така показва, че въпреки големината на шока неравенството в доходите леко се подобри в по-голямата част от държавите членки през 2020 г., което е индикация, че безпрецедентните програми за обществена подкрепа, които бяха разгърнати от правителствата и ЕЦБ, изглежда са били

ефективни при смекчаване на последиците от шока. В тази глава са разгледани и по-отблизо реакциите на фискалната и паричната политика на национално и европейско ниво, текущите дебати относно тяхната реформа и въпросите, които те повдигат за бъдещето. Накрая на главата е представен българският контекст по отношение на основните макроикономически индикатори и тяхната корелация с развитието на неравенствата в доходите и богатствата у нас.

1. НЕРАВНОМЕРНО ИКОНОМИЧЕСКО ВЪЗДЕЙСТВИЕ И ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ

Според данните на АМЕСО (2021), в сравнение с други развити икономики като САЩ, Канада, Австралия, Нова Зеландия, Южна Корея, Япония, Швейцария и Обединеното кралство, ЕС преживя третата най-остра рецесия през 2020 г. БВП се сви с 5,9% (6,4% за еврозоната), надминавайки само Обединеното кралство, където беше 9,7%. За сравнение, в Канада реалният БВП се сви с 5,4%, в Япония с 4,8%, в САЩ с 3,4%, в Австралия и Швейцария с 2,4%, в Нова Зеландия с 1,1% и в Южна Корея с 0,8%. Очаква се реалният БВП да се възстанови на ниво над достигнатото от края на 2019 г. към края на 2021 г. във всички тези страни с изключение на Япония, ЕС, еврозоната и Обединеното кралство.

Държавите членки на ЕС бяха засегнати в различна степен от пандемията. Страните с относително голям дял на туристическия сектор от БВП като Испания, Гърция, Италия, Малта, Португалия, Хърватия, Франция и Австрия регистрираха най-големите реални загуби на продукцията: между 11% и 6,7% през 2020 г. Въпреки че в момента се предвижда тези държави членки да се върнат към реалния растеж на БВП, те няма да успеят да се върнат към нивата си от 2019 г. Няколко държави членки, включително Чехия, Белгия, Кипър, Унгария, Германия, България, Словакия, Словения, Румъния, Холандия, Латвия, Финландия, Естония, Швеция и Полша, имаха реални загуби на БВП, вариращи от 5,8% до 25%. В Полша, Дания и Люксембург имаше по-леки рецесии от около 2% през 2020 г. От друга страна, реалното производство не намаля в Литва и дори нарасна в Ирландия.

Към момента на писане на този анализ прогнозите на Европейската комисия за есента на 2021 г. показват, че единствената страна, в която не се очаква реалният БВП да се възстанови до нивата си от 2019 г. дори до края на 2022 г., е Испания. Въпреки това остава значителна несигурността

по отношение на тези прогнози, тъй като понастоящем има нарастване на броя на случаите в много държави членки на ЕС, което може да принуди правителствата да наложат отново ограничения в социалните и икономически дейности, за да защитят националните здравни системи, причинявайки допълнителни смущения в икономическата дейност.

Дори преди да се разкрие неравномерното въздействие на пандемията, имаше неравенства между държавите членки. През 2019 г. БВП на глава от населението на най-богатата държава членка (Люксембург) беше почти пет пъти по-висок от този на най-бедната (България), докато средният БВП на глава от населението в ЕС27 беше почти два пъти по-висок от този на България. Подобни различия между държавите членки по подобни показатели също са резултат от исторически фактори. Присъединяването към ЕС обещава възходящо сближаване в условията на живот, от които БВП на глава от населението е най-изчерпателният, макар и много несъвършен показател.

Необходимо условие за това сближаване нагоре е страните с по-ниски доходи да растат по-бързо от тези с по-високи доходи и доказателствата показват, че това наистина е така в ЕС от 1995 г. Този процес обаче беше по-енергичен през 1996-2007 г., отколкото през 2008-2019 г. (Theodoropoulou и др., 2019), отразявайки факта, че „догонването“ до известна степен вече е настъпило през втория период, но също така отразявайки w-образните рецесии в ЕС и по-специално еврото. Въздействието на пандемията изглежда е свързано с низходяща конвергенция в динамиката на производството на глава от населението в ЕС27: (непретегленият) среден БВП на глава от населението (в изражение на PPS) намаля през 2020 г.

2. ДЕФИНИЦИИ И ТИПОЛОГИЯ НА КОНВЕРГЕНЦИЯТА

Има различни начини за дефиниране и измерване на конвергенцията, които зависят от основните предположения за това какво я движи. Тук се фокусираме върху два:

- 1) Безусловна конвергенция (известна още като „бета конвергенция“): това е сближаването на променлива, представляваща интерес (например БВП на глава от населението или дял на заплатата), към една и съща средна стойност;
- 2) „Сигма конвергенция“: това е процесът, при който държавите членки с по-нисък БВП на глава от населението реализират относително по-ви-

соки темпове на растеж в сравнение с държавите членки с по-висок БВП на глава от населението. Сигма конвергенцията е необходимо условие за безусловна конвергенция: с други думи, за да се случи тази конвергенция, по-бедните държави членки трябва да „наваксват“ (чрез по-бърз растеж) от по-богатите държави членки;

Когато се осъществи сближаване обаче, не следва непременно, че то е нагоре. Възможно е например средният БВП на глава от населението да падне и държавите членки да се доближат до тази с намаляваща средна стойност. Макар че това означава, че различията се намаляват, тя също така предполага, че стандартът на живот (илюстриран от БВП) като цяло намалява. Възможно е също така средният БВП на глава от населението да се увеличи, но средно държавите членки да не се доближат до него.

Поради тези причини ние приемаме терминологията на Eurofound (2018 г., актуализирана 2021 г.), дефинирайки възходящата конвергенция като процес, при който средната стойност на индикатора, който е обект на интерес, се увеличава и несъответствието в представянето на държавите членки по този показател се намалява. Ние използваме „не-претеглени“ средни стойности (тоест средни стойности, изчислени, без да се вземат предвид различните размери на държавите членки) и стандартното отклонение (мярка за дисперсия) на държавите членки около тази средна стойност, за да се характеризира дали е имало сближаване/дивергенция нагоре/надолу.

Важно е да се каже, че най-засегнатите икономически от пандемията държави членки в ЕС бяха в южната периферия на ЕС, където има голяма зависимост от туризма и секторите на услугите, от които и двата включват социални контакти. На *Графика 1*⁵ е показано как БВП на глава от населението нараства повече при държавите с по-високи доходи и значително по-малко при държави с по-ниски доходи през 2020 г.

3. ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТ НА ТРУДА В ЕС-27

Растежът на производителността на труда е материалната основа за устойчиво увеличение на заплатите. Въпреки че ръстът на съвкупния до-

⁵ Виж Приложението: Първа глава, Графика 1

ход не води непременно до по-ниско неравенство (например Wilkinson и Pickett, 2009), той по принцип прави преразпределението политически по-лесно. Това е така, защото средните годишни темпове на почасов растеж на производителността са, както се очакваше, като цяло по-високи в държавите членки от Централна и Източна Европа, отколкото в държавите членки на ЕС-15 през 1995-2007 г., тъй като тези страни се развиваха като „нови“ пазарни икономики. Той стана отрицателен в Гърция през този период от време и в няколко други държави членки заради пандемията, най-вече в Италия и Люксембург, където спадна до -4,7% и -6,2% съответно, както и в Испания, Белгия, Португалия, Малта, Кипър, Гърция, Словения, Литва и Естония. Тези цифри са смущаващи по отношение на сближаването на доходите на държавите членки, тъй като огромното мнозинство от горепосочените държави са или сред страните с по-ниски доходи в ЕС, или тези, които са най-засегнати от предишната рецесия от началото на 2010 г. В няколко други държави членки като Франция, Германия, Обединеното кралство, Чехия, Ирландия и Хърватия се отчита реален почасов растеж на производителността на труда, дори по-бърз, отколкото през 1995–2007⁶ г.

По отношение на инвестициите: те са необходими не само за ускоряване на растежа на производителността на труда, но и за проектиране на прехода към декарбонизиран социално-икономически модел, към който ЕС се стреми до 2050 г. за цялата икономика и средния годишен ръст на инвестициите за сектора на държавно управление в текущи цени за 1995-2007 г., 2008-2019 г. и 2020-2022/2023 г. Тенденцията на спад през 2008-2019 г. спрямо 1995-2007 г. е очевидна и тук, както за реални инвестиции в цялата икономика, така и за номинални публични инвестиции. Очаква се средните годишни темпове на растеж на инвестициите да се увеличат, когато инструментите на ЕС за възстановяване влязат в сила.

4. НЕРАВЕНСТВА В ДОХОДИТЕ И РИСК ОТ БЕДНОСТ

Има доста големи различия между държавите членки в степента на тяхното неравенство в доходите. Рецесията от началото на 2010-те имаше

⁶ Виж Приложението: Първа глава, Графика 2

значително влияние върху неравенството в доходите, особено в най-засегнатите държави членки. През 2019 г. съотношението на разликата в доходите между 20-те процента най-богати и 20-те процента най-бедни е малко над 8 пъти в България, докато в Словакия е само 3,34 пъти. Държавите членки в ЕС с високо неравенство в доходите, измерено по този начин, включват също Румъния, Латвия и Литва, но също и Италия и Испания, всички от които имат съотношение на квинтилния дял от 6 пъти и повече. Когато разглеждаме същото съотношение за 2020 г., когато избухна пандемията, ясно се вижда, че то се е увеличило в много малко страни, най-забележимо Франция и Малта. Във всички останали страни то или се е увеличило, или е останало практически непроменено (Евростат, 2020).

Обръщайки се към неравенството в доходите в долния край на разпределението на доходите и дела на хората, изложени на риск от бедност, през 2019 г. имаше големи различия между държавите членки, с 42% от хората, изложени на риск от бедност в Гърция, докато в Полша е само 4,7%. Испания и Кипър също имат високи нива на риск от бедност между 20% и 25%, докато в Чехия той е около 5%. През 2020 г. този показател се е подобрил или е останал непроменен във всички страни, за които има данни (с изключение на Франция, където се е увеличил), и това е въпреки дълбочината на икономическия шок и неговото въздействие върху заетостта, безработицата и доходите. Това е индикация, че програмите за подкрепа, които държавите членки разгърнаха от началото на пандемията, всъщност са работили за смекчаване на негативните ефекти върху доходите от въздействието на кризата.

5. ОТГОВОРЪТ НА КРИЗАТА И БЮДЖЕТНИТЕ ДЕФИЦИТИ

Икономическата криза, предизвикана от пандемията, продължава да натежава сериозно върху публичните финанси на държавите членки. В същото време, когато рецесията намали данъчните приходи, правителствата трябваше да разгърнат масивни програми за финансова подкрепа за домакинствата, фирмите и сектора на здравеопазването. Европейската комисия оцени, че общият фискален отговор от държавите членки – изчислен като кумулативни промени в първичните бюджетни салда (което означава бюджетни салда, включително плащания на лихви и действи-

ето на автоматични стабилизатори като обезщетения за безработица и данъци върху дохода) в сравнение с 2019 г. – за периода 2020-2022 г. се очаква да достигне 19% от БВП (Европейска комисия, 2021). Ако се погледне развитието на първичните бюджетни дефицити на консолидирания държавен бюджет през 2020 г., 2021 г. и 2022 г. в сравнение с 2019 г., то средният процент е 9% (7,2% в еврозоната) през 2020 г., докато в Обединеното кралство е 12,3% от БВП.

Въпреки че през 2019 г. само Румъния и Франция имаха бюджетни дефицити, по-големи от 3% (Франция – 3,1%), а 16 държави членки имаха бюджетни излишъци, всички бюджетни салда на всички държави членки излязоха на червено през 2020 г., макар и с доста широки вариации: Испания и Малта имаха дефицити от над 10% от БВП, докато Гърция, Италия, Белгия, Румъния и Франция имаха дефицити над 9%. В другият край на спектъра стоят дефицитите в Дания и Швеция, които достигат само 1,1% и 3,3%, докато страни като България, Германия, Холандия, Люксембург, Латвия, Естония, Ирландия и Финландия имат бюджетни дефицити между 3,2% и 5,4%. Португалия, Кипър, Чехия и Словакия имаха дефицити, движещи се около 6% през 2020 г.

За 2021 г. се очаква средният бюджетен дефицит на ЕС-27 да достигне 7,5% от БВП (8% за еврозоната), отразяващ продължаващото въздействие на мерките за обществена подкрепа върху публичните бюджети, тъй като въпреки възстановяването на производството първичните дефицити са дори малко по-високи, отколкото през 2020 г. Развитието на публичния дълг като дял от БВП в държавите членки на ЕС и Обединеното кралство през 2019 г. и 2020 г., както и неговата прогнозирана понастоящем стойност за 2021 г., върви нагоре. През 2020 г. средното съотношение дълг/БВП достигна 100% в еврозоната и 92% в ЕС. Досега най-големите кумулативни увеличения между 2019 г. и 2021 г. са настъпили в страни с вече високо съотношение на публичен дълг/БВП като Гърция, Италия и Испания, но също и Белгия, Франция, Малта и Кипър, където съотношението дълг/БВП нарасна с между 17 и 28 процентни пункта. Това също бяха страни, в които бюджетните дефицити като дял от БВП се увеличиха най-много.

От началото на кризата бяха предприети редица действия на ниво ЕС, за да се гарантира, че държавите членки не са изправени пред обичайните ограничения, позволявайки на бюджетните си дефицити да се разширят и

публичният им дълг да нарасне като дял от БВП. Активирането на общата клауза за освобождаване на Пакта за стабилност и растеж през пролетта на 2020 г. беше една от тях и тя остана в сила през 2021 г. Очаква се клаузата за освобождаване да бъде деактивирана през 2023 г. и важен въпрос е дали държавите членки ще трябва да се върнат към предишното статукво по отношение на фискалните правила, което означава, че някои от тях ще бъдат подложени на натиск да започнат да намаляват и публичния си дълг.

6. ФИНАНСИРАНЕ НА ВЪЗСТАНОВЯВАНЕТО

Освен активирането на клаузата за избягване (и политиките на ЕЦБ посредством експанзивна монетарна политика) няколко други инициативи бяха предприети на ниво ЕС в подкрепа на правителствата на държавите членки при разгръщането на техните програми за подкрепа. Най-забележителни в това отношение бяха заемите за държавите членки в рамките на схемата SURE, временното разхлабване на рамката на ЕС на правилата за държавна помощ и двата пакета „Инвестиционна инициатива за отговор на коронавируса“. В центъра на отговора на ЕС, разбира се, беше споразумението относно Многогодишната финансова рамка 2021-2027 г. и EU Generation, със своя иновативен механизъм за възстановяване и устойчивост, който за първи път осигури значителен фискален капацитет на ЕС (за преглед на отговорите на ЕС на кризата виж Alcidi и Corti, 2022). Държавите членки ще бъдат подкрепени от стълба на ЕС от следващо поколение до 2026 г. за продължаване на публичните разходи, и по-специално от неговия Механизъм за възстановяване и устойчивост.

От края на април 2021 г. и след месеци на интензивни дискусии със службите на Европейската комисия държавите членки започнаха да представят своите окончателни национални планове за възстановяване и устойчивост (NRRP) за инвестиции и реформи за официално одобрение, за да започнат да получават финансиране. Към момента на писане по-голямата част от представените планове вече са получили положителен резултат от Европейската комисия. Всички държави членки, представили NRRP, поискаха 100% от наличните безвъзмездни средства по Механизма за възстановяване и устойчивост (RRF), с изключение на Латвия, която поиска само 93%. Кипър, Гърция, Италия, Полша, Португалия, Румъния

и Словения са единствените държави членки, които също са поискали заеми, и от тях само Гърция, Италия и Румъния са поискали 100% от средствата да бъдат предоставени като заеми. Всички държави членки, които са представили NRRP, с изключение на Ирландия и Швеция, са поискали предварително финансиране до 13% от средствата, които им се полагат.

Очаква се Механизъм за възстановяване и устойчивост да активизира частните и публичните инвестиционни разходи в държавите членки през следващите години поне до 2026 г., що се отнася до публичните инвестиции. Въпросът, който обаче възниква, е как да се избегне рязка корекция в разходите за публични инвестиции, след като срокът на RRF изтече. Една от възможностите би била да се превърне в постоянен фискален капацитет. Друг вариант би бил да се променят фискалните правила. И още един вариант би бил да имаме известно успокоение, че ЕЦБ ще продължи да емитира държавни облигации в еврозоната, като ги купува на вторичните пазари, за да насърчи добре дефинирани политически цели на ЕС като по-голямо социално сближаване и равенство, както и декарбонизация.

През октомври 2021 г. Европейската комисия поднови прегледа на икономическото управление в ЕС, който за първи път започна през февруари 2020 г., но след това беше спрян, като публикува съобщение, озаглавено „Икономиката на ЕС след COVID-19: последици за икономическото управление“ (Европейска комисия, 2021 г.). Както подсказва заглавието му, съобщението оцени последиците от променените обстоятелства, но също и от отговорите на политиката на икономическо управление след кризата COVID-19, за да се преосмисли общественият дебат относно прегледа. Няколко интересни точки бяха повдигнати (Европейска комисия, 2020 г.).

Първо, докато в съобщението се подчертава централната роля на необходимостта от намаляване на високите и различни коефициенти на публичен дълг по устойчив и благоприятен за растежа начин, то също така настоява да се внимава това да не се прави твърде скоро и нереално бързо, за да не доведе до високи и контрапродуктивни икономически и социални разходи за държавите членки.

Второ, съобщението подчертава решаващата роля на координираната дискреционна фискална политика в отговор на големи икономически сътресения и ограничаване на техните социални последици и всякакви други белези. Интересното е, че Комисията подчертава в този момент, и

правилно, полезното допълване между фискалните политики и политиките на ЕЦБ, без да се повдигат въпроси относно каквито и да било изрично договорени принципи.

Трето, беше призната необходимостта от фискални правила, които запазват публичните инвестиции, дори когато се практикува фискална консолидация, особено предвид предизвикателствата пред Европа.

Освен прегледа на икономическото управление ЕС се ангажира с дефинирането на така наречената таксономия на ЕС за екологично и социално устойчиви дейности. Тази таксономия трябва да позволи на активите да бъдат етикетирани като „зелени“ или „социални“, ако финансират дейности, които отговарят на определени стандарти на екологична и социална устойчивост. Не е изненадващо, че дебатът за това какво трябва да се класифицира като такива дейности е разгорещен.

7. НАРАСТВАЩА ИНФЛАЦИЯ В ЕВРОЗОНАТА

След години на колебание на инфлацията от нива под 2% основната инфлация в еврозоната (Хармонизиран индекс на потребителските цени, ХИПЦ) надхвърли целта от 2% на ЕЦБ през лятото на 2021 г. и достигна 3,4% през септември. Базовата инфлация (ХИПЦ), с изключение на често променливите цени на енергията и непреработените храни, остана пониска и се повиши едва през август и септември, за да достигне 1,9%, което е най-високият процент от 2012 г., отчасти задвижван от цените на енергията, чийто процент на инфлация започна да нараства през пролетта на 2021 г., за да достигне 14,7% през септември, бележейки началото на енергийна криза в Европа.

Този скок в цените на енергията е резултат от комбинация от фактори, включително намаляването на запасите от предходната зима и геополитическите проблеми между ЕС и Русия, но също и факта, че в контекста на енергийния преход производството на енергия от изкопаеми горива е започнало да се преустановява, преди да се гарантира, че търсенето може да бъде покрито с по-чисти форми на енергия.

Други развития от страна на предлагането на икономиката също доведоха до сегашния скок на инфлацията. Продължаващи смущения в глобалните вериги за доставки, дължащи се на пандемията, и последвалият недостиг

на производствени компоненти, в съчетание с бързия растеж на търсенето, тъй като икономиките се отвориха сериозно, също оказват натиск върху инфлацията. Освен това недостиг на работна ръка е регистриран в някои сектори, особено тези, включващи много социални контакти, тъй като поради съображения за безопасност бившите служители или се колебаят да се върнат, за да заемат свободни работни места (особено за ниски заплати и несигурни условия на труд), или са се преместили в други по-безопасни сектори, оказвайки натиск върху номиналните заплати. Развитието хвърли сянка върху перспективите за възстановяване, отваряйки въпроси дали те наистина са преходни и дали затягането на паричната политика на ЕЦБ и други големи централни банки трябва да бъде неизбежно. Към момента на писане управителният съвет на ЕЦБ разглежда текущото нарастване на инфлацията като преходно и след ревизираната си стратегия на паричната политика (ECB, 2021a), според която би толерирала временно по-висока инфлация от целта от 2%, не предвижда затягане на паричната си политика.

8. ОТГОВОРЪТ НА ЕЦБ В УСЛОВИЯТА НА ПАНДЕМИЯ

ЕЦБ продължи без прекъсване интервенциите, които е започнала в началото на пандемията, като най-вече поддържа постоянни лихвените проценти по политиката и продължава своята програма за спешни покупки при пандемия (PEPP) и целевите дългосрочни операции по рефинансиране (TLTROs) през цялата 2021 г. PEPP, чийто финансов пакет достига 1,85 трилиона евро, в контекста на който ЕЦБ изкупи по-голямата част от дълга, който правителствата на еврозоната са издали след началото на пандемията, се очаква да продължи поне до края на март 2022 г., като се има предвид, че ЕЦБ посочи, че нетните покупки на активи ще продължат до края на кризата. Тези интервенции поддържат ниски разходите за заеми за правителствата въпреки гореспоменатите големи увеличения на бюджетните дефицити и съотношенията дълг/БВП, но също и за бизнеса и гражданите. На 8 юли 2021 г. Управителният съвет на Европейската централна банка обяви новата си стратегия за паричната политика – първата от 2003 г. насам (ЕЦБ, 2021b). Процесът вече беше започнал през януари 2020 г. и включваше обществени консултации със заинтересовани страни и граждани. Прегледът доведе до три важни промени.

Първо, имаше реинтерпретация на мандата на Банката за стабилност на цените: докато ЕЦБ по-рано разглеждаше ценовата стабилност като *„процент на инфлация под, но близо до 2%“*, сега тя ще се *„стреми към инфлация от над 2% в средносрочен план“*, което означава, че ЕЦБ ще е готова да толерира темповете на инфлация до умерено равнище над 2% за преходен период. На практика това означава, че ЕЦБ няма да бърза да затегне паричната си политика, ако инфлацията надхвърли 2%, особено ако това превишаване е предшествано от периоди на по-ниска от целевата инфлация, които обикновено показват, че икономиката и заетостта се забавят. Доколкото е вероятно това да подкрепи борбата срещу цикличната безработица, то също така ще помогне да се предотврати, при равни други условия, разширяването на неравенствата, до които може да доведе безработицата.

Втората важна промяна беше включването в Хармонизирания индекс на потребителските цени на цените на жилищата, заемани от собствениците, в които има трайни увеличения през последните години. Това би направило ХИПЦ по-точен за насочване на паричната политика.

Третата важна промяна в стратегията за паричната политика е, че тя вече включва *„амбициозен план за действие за изменението на климата“*, който трябва да бъде приложен и допълнително преразгледан до 2024 г. Планът за действие има за цел да подчертае ангажимента на ЕЦБ да съгласува по-систематично своята парична политика със съображения за екологична устойчивост. ЕЦБ се ангажира да ускори развитието на своите подходи за моделиране, за да включи по-добре рисковете от изменението на климата и прехода към по-устойчива икономика в своите макроикономически прогнози, оценки за финансова стабилност и трансмисия на паричната политика. Едновременно с това ЕЦБ обеща да експериментира с разработването на нови статистически показатели за наблюдение на зелени финансови инструменти, въглеродния отпечатък на финансовите институции и излагането им на свързани с климата физически рискове.

Освен това планът за действие на ЕЦБ определя стъпки за по-активно отчитане на екологичната устойчивост на дейностите, финансирани от активи, служещи като обезпечение за нейните кредитни операции и/или закупени в контекста на корпоративните схеми на ЕЦБ за закупуване

на активи. Изисквания за оповестяване за активите на частния сектор ще бъдат въведени като условие за допустимост както за обезпечение, така и за покупки на активи, в съответствие с политиките и инициативите на ЕС в тази област.

9. СИТУАЦИЯТА В БЪЛГАРИЯ

В макроикономически план последните пет години могат да се разделят на два етапа. През първия етап в периода 2017-2019 г. България успя да запази и засили едно от основните си конкурентни предимства – стабилната и предвидима макроикономическа среда. Реалният икономически растеж през този период отчиташе умерени стойности от около и над 3%, а основният двигател бе вътрешното търсене. Този ефект се постигна до голяма степен и благодарение на последователната политика по доходите, която бе реализирана през елементите на правителствените разходи.

Правителството през този период провеждаше относително консервативна фискална политика въпреки видимо по-високите разходи за ръст на доходите спрямо предходните години. Реалният икономически растеж през този период бележеше отклонения от потенциалния от над 1 пр. п., което означава, че през елементите на икономическата политика биха могли да се постигнат и по-добри резултати. Вмешателството на държавата в стопанските процеси в периода 2017-2019 г. бе относително ниско, особено за стандартите на ЕС, а таванът от 40% преразпределяне от БВП през КФП, който е вписан в Закона за публичните финанси, допълнително ограничава възможностите за генерирането на по-високи мултипликативни ефекти на фискалната политика върху икономическата конюнктура.

Част от динамиката на основните макроикономически индикатори имаше цикличен характер и отразяваше благоприятната международна среда в периода 2017-2019 г., която се характеризираше с устойчиво нарастване на външното търсене за български стоки и услуги. Освен това увеличението на заетостта и понижението на безработицата до исторически минимум от 4,2% към края на 2019 г. също оказаха своя положителен ефект. В резултат на всичко това в периода 2017-2019 г. се повишаваха номиналните доходи от труд на домакинствата и на индикатора за потребителско доверие.

Друг фактор, който оказва благоприятен ефект, включително върху целия период 2017-2022 г., бе създадената от ЕЦБ стимулираща среда на много ниски и дори отрицателни лихвени проценти в еврозоната, които бяха много бързо пренесени в българската икономика. Това оказва влияние върху паричното предлагане и съответно засили транзакционното, предпазното и дори спекулативното търсене на пари.

В периода 2017-2019 г. ценовото равнище в България прояви относителна стабилност, като се запази в границите на умерената инфлация от ок. 1-2%. От друга страна, валутният борд продължи да бъде фактор за стабилност, като валутните резерви отбелязаха устойчиво нарастване.

По икономически сектори основен принос за растежа на реалния БВП в периода 2017-2019 г. имаше секторът на услугите. Положителни развития се наблюдаваха във всички подсектори на услугите, като най-голям принос имаха тези, свързани с „Операции с недвижими имоти“, „Търговия“, „Транспорт“, „Хотелиерство и ресторантьорство“ и „Създаване и разпространение на информация“. От гледна точка на производствените фактори, които определят дългосрочния потенциал на растеж на икономиката, нарастването на БВП през 2017-2019 г. се дължеше най-вече на подобряването на общата факторна производителност, натрупването на капитал и подобрената икономическа активност в резултат от засиленото вътрешно търсене.

Съществен резерв за ускоряване на растежа и конвергенцията през целия период 2017-2022 г. се крие във все още потиснатата инвестиционна активност въпреки наблюдаваните позитивни ефекти от предприети действия за премахване на инвестиционните бариери в периода 2017-2018 г. Все пак България продължи процеса на конвергенция с равнищата на доходите в ЕС, макар и с относително бавни темпове. Експанзията на вътрешното търсене се подхранва допълнително и от частното потребление. Именно това може да се изведе като основен акцент от периода 2017-2019 г., а именно, че вътрешното търсене изпревари нетния износ като основен фактор за формирането на БВП.

Вторият етап е периодът 2019-2022 г. Подобно разграничение се налага поради голямата поляризация във всички макроикономически параметри и цялостното поведение на икономическите субекти преди и след пандемията COVID-19.

Влошаването на международната среда поради разпространението на COVID-19 в началото на 2020 г. промени изцяло макроикономическата конюнктура в страната. Предприетите от правителството и от БНБ мерки за смекчаване на негативните ефекти от пандемията бяха значителни по своя размер, тъй като въведените ограничителни мерки формираха негативни шокове по линия както на търсенето, така и на предлагането. През първото тримесечие на 2020 г. верижният растеж на икономическата активност се забави до 0,4%, а следващото тримесечие този спад вече беше -10,1%. Това ясно показва шокския характер на влиянието на пандемията върху икономиката. В периода юли – септември 2020 г. се наблюдаваше макар и плахо възстановяване. Общо за цялата 2020 г. реалният спад на БВП спрямо предходната година бе в размер на 4%, което по елементи на разходите за крайно потребление се дължеше на отрицателния принос на нетния износ, както и забавеното търсене на стоки и услуги. Изменението на запасите беше друг компонент със силен отрицателен принос за динамиката на икономическата активност през цялата 2020 г. и през първата половина на 2021 г. Това бе резултат от прекъсването на доставките в резултат на ограничителните мерки и понижението на запасите от материали и готови продукти. Реалният растеж през 2021 г. се възстанови на своите умерени стойности, отчитайки по предварителни данни ръст от 4% също (номинален ръст от 10,1%).

През периода 2019-2022 г. провежданата фискална политика бе също със силно изразен антицикличен характер и съдействаше за смекчаване на негативните ефекти от пандемията, както по линия на повишените разходи на правителството за подкрепа на потреблението, заетостта и инвестициите, така и чрез увеличение на нетните трансфери към домакинствата. Тази подкрепа, по оценки на КНСБ, не беше достатъчна в началото, тъй като страната ни реализира един от най-малките пакети за подкрепа на своето население в условията на пандемия като дял от БВП спрямо всички останали страни членки в ЕС. Това изоставане беше частично компенсирано към края на 2020 г. и през 2021 г., но пропуснатите ползи от навременната реакция остават като съществена критика.

През този период бяха ограничени крайните потребителски разходи на домакинствата, основно заради понижението на заетостта, нарастването на безработицата (през 2020 г.) и съответно намалението на реал-

ния разполагам доход. Номиналният ръст на доходите към края на 2021 г. вече бе по-ниско число от инфлацията на месечна база, измерена спрямо съответния период на предходната година, което доведе до ситуация, в която българските работници, особено работещите на минимална заплата, да загубят реална покупателна способност за първи път от цяло десетилетие. Тези процеси формираха предпазно поведение у всички потребители, както и невъзможност за генериране на същото потребление и като обем и като структура, каквото бе генерирано в годините преди пандемията.

БВП на страната нарасна към края на 2021 г. в реално изражение с 4%. С принос за растежа бе вътрешното търсене и най-вече потреблението. Частното потребление се повиши, движено от подобрене на доверието на потребителите и растеж на реалния разполагам доход на домакинствата. Като основен момент тук се изтъква повишаването на заплатите, което е доказателство за мултипликативния ефект върху реалната икономика вследствие от провежданите политики в областта на доходите през изминалите няколко години. Потреблението на домакинствата ще нараства и ще продължи да е основен движещ фактор на растежа, подкрепено от намалението на безработицата и стабилния растеж на доходите. Приносът на нетния износ към растежа на БВП ще продължи да има отрицателни стойности. Все пак, както износът, така и вносът на стоки се възстанови до нивата си от 2019 г. още в началото на 2022 г.

В абсолютно изражение БВП на България в края на 2021 г. мина 130 млрд. лв. по текущи цени (130 614 млн. лв.), докато през 2022 г. е предвидено той да бъде в размер на ок. 143 млрд. лв. Очаква се брутообразуването на основен капитал да бъде с голяма заслуга за този растеж през 2022 г. Подобна беше тенденцията и в предходните години.

За 2021 г. номиналният растеж на компенсацията на един нает е оценен на 8,9%. Същественото нарастване на икономическата активност и търсенето на труд в страната през 2022 г. ще обуслови ускорения растеж на доходите от труд в частния сектор. Компенсацията на един нает е оценена да се повиши номинално със 8,1% през 2022 г. Този ръст ще е подкрепен и от продължаващо нарастване на производителността на труда, цените и от положителното развитие на пазара на труда. Прогнозите на Европейската комисия са за дори по-висок ръст на компенсацията на

един нает, съответно 9% за 2022 г. В този смисъл, провежданата политика в областта на доходите дава резултати, макар и все още недостатъчни.

Производителността на труда нарасна през 2021 г., с което нивото на БВП на един зает по постоянни цени надхвърли предкризисната си стойност от 2019 г. Оценката за реалния растеж на производителността на труда за 2022 г. възлиза на 3%. Всъщност това е най-високата стойност на производителността на труда в която и да е от предходните 8 години. В този смисъл, условия за ускорен ръст на доходите са налични. Делът на труда в добавената стойност ще следва възходяща посока на развитие, което ще се отрази в умерено нарастване на номиналните разходи за труд на единица продукция със средногодишен темп от около 4%.

В съответствие с по-силното поскъпване на петрола и неенергийните суровини през 2021 г., както и с вече направените повишения в административните цени на природен газ, електрическа и топлинна енергия, нарастването на общото равнище на потребителските цени се ускори. Водещ принос за това имат енергийните стоки, като транспортните горива поскъпнаха вече с почти 38,4% към декември 2021 г.

Повишението на цените на храните също се ускори до 8,3% в края на 2021 г. не само поради нарастването на съответните международни цени, а също така и поради слабата реколта във връзка с лошите климатични условия през лятото и вторичните ефекти от поскъпването на енергоносителите. Дефлаторът на БВП в края на 2021 г. е 5%, а през 2022 г. се очаква да се понижи до 4,5%.

Повишената инфлация като цяло беше очаквана през 2021 г., макар и не в такъв размер. Почти всички основни макроикономически теории щяха да предвидят още преди 12 месеца увеличаването на инфлационните показатели. Основните фактори зад подема в инфлацията през 2021 г. по наши оценки бяха: 1) Икономическото възстановяване, стимулирано от комбинацията от парична и фискална политика и сравнително високите норми на експанзивна икономическа политика, които бяха напълно основателни; 2) Неочакваните смущения в доставките по света, особено от Азия към Северна Америка и Западна Европа, което доведе дори до недостиг на редица стоки; 3) Шоковото покачване в цените на ел. енергията и природния газ и 4) Базовите ефекти и фактът, че по време на ограничителните мерки през 2020 г. икономическата ак-

тивност беше замразена, цените дори бяха намалени в някои сектори и съответно през 2021 г. се възстановиха до предишните си стойности.

Съотношението на дълг/БВП също нараства. В края на 2021 г. се отчита покачване на дълга в номинално изражение, достигайки до 33,3 млрд. лв. или до 25,5% от БВП, а в края на 2022 г. се очаква нивото на държавния дълг да стигне до 37,7 млрд. лв. или 26,3% от БВП. Трябва да се има предвид, че динамиката на индикатора се основава и на допусканията за реалния растеж на БВП за прогнозния период. От това могат да произтекат и редица рискове пред изпълнението на така заложените параметри на съотношението дълг/БВП. Въпреки отбелязания ръст в консолидираните задължения на държавата през последните години стойността на показателя се запазва значително под максимално допустимия референтен праг на маастрихтския критерий за конвергенция от 60%.

Важно е да се каже, че емитирането на държавен дълг в разумни граници може да стимулира финансирането на дългосрочни държавни капиталови разходи. Държавният дълг на България продължава да е много нисък и е подходяща алтернатива, при наличието на подходящи и разумни идеи за дългосрочно инвестиране, да се използва като допълнителен източник на средства за редица реформи, част от които би могло да бъде и въвеждането на необлагаем минимум за ДДФЛ. Минималният размер на фискалния резерв към 31 декември 2021 г. е 12,8 млрд. лв. В условията на нарастващо съотношение дълг/БВП фискалният резерв би бил подходяща алтернатива, когато става въпрос за разходи, които могат да генерират допълнителен растеж.

Активираната от ЕК обща клауза за дерогация от Пакта за стабилност и растеж, която позволява на държавите членки да предприемат мерки за справяне с разпространението на вируса, като временно се отклонят от средносрочната си бюджетна цел, ще продължи своето действие и до края на 2022 г. Това е правилна стъпка и е хубаво, че българското правителство ще продължи да се възползва от тази възможност и в Бюджет 2022. По този начин ще се осигури гъвкавост на бюджета, за да се предприемат мерки в условията на извънредна епидемична обстановка, като разходите, пряко свързани с преодоляване на последиците от пандемията, се изключват при оценяване спазването на фискалните правила и ограничения.

България също разработи своя План за възстановяване и устойчивост, макар към днешна дата той още да не е приет официално от ЕК и да няма получени средства по него. Правителството на Република България, в рамките на Министерски съвет, създаде работна група, която изготви първия вариант на проекта за Национален план за възстановяване и устойчивост⁷. Планът за възстановяване и устойчивост представя вижданията на правителството, по които трябва да бъдат адресирани структурни проблеми в икономиката. Преди публикуването му на 30.10.2020 г. бяха проведени обществени консултации със социалните партньори и гражданското общество.

На 08.02.2021 г. бе публикуван втори вариант на НПВУ, който развиваше първоначалния документ и бе съобразен с не малка част от препоръките, направени от социалните партньори. Основните промени в този втори драфт включваха: 1) засилена подкрепа за бизнеса, в частност МСП; 2) по-силен фокус върху нисковъглеродната икономика и енергийния сектор; 3) устойчива мобилност; 4) дигитални умения; 5) здравеопазване и др. На този етап беше включен и елемент в Плана, който бе насочен изцяло към изграждането на основни цифрови умения на работната сила, което може да се разглежда като значителен прогрес по отношение на заложеното ниво на амбиция за пазара на труда.

На 16.04.2021 г. беше представен трети вариант, който се различаваше от предишния единствено по отношение на два проекта, като всичко останало бе същото. След встъпването в длъжност на служебното правителство НПВУ бе обект на сериозна ревизия и преоценка по отношение на основните приоритети и параметри, които бяха заложили в този трети вариант. В резултат на това на 20.07.2021 г. беше публикуван за обществено обсъждане нов, четвърти вариант на НПВУ. Този вариант се различаваше значително от предходния. Поредната версия на плана се базираше на предишните и донякъде бе резултат от допълнително проведените технически срещи с Комисията. В крайна сметка процедурата за подаване на нови проектни предложения беше възобновена. В резултат на това бяха получени над 30 нови проектни предложения, както и няколко предложе-

⁷ Национален план за възстановяване и устойчивост, Министерски съвет, достъпен на: <https://www.nextgeneration.bg/14>, посетен на 31.03.2022 г.

ния за реформи. Това доведе до решението за актуализиране на приблизително половината от вече съществуващите проекти и добавянето на нови.

Последният, пети вариант на НПВУ бе внесен⁸ в Европейската комисия на 15.10.2021 г. В структурен план общият му обем е 324 стр., което е около 110 стр. повече спрямо третия вариант и 40 спрямо четвъртия. Този вариант е ясно разделен на четири части, между които има необходимата синергия. Освен това структурата на отделните стълбове е идентична и позволява сравнимост.

В изпратения последен вариант на НПВУ има значителни подобрения спрямо предходните такива. Несъмнено българският план извървя дълъг път на подобрение и актуализация. Все пак към момента са налице все още доста неясни неща по отношение на дългосрочните ангажменти, които страната ни поема в ключови области като енергетиката и зеления преход. Освен това са налице и редица технически разминавания между отделните фишове като проекти и самия текст на НПВУ. Прогнозата за кумулативен растеж на БВП за периода 2021-2025 г. в размер на 21,7% като пряк резултат от ефекта на ПВУ върху икономиката несъмнено ще се сбъдне, но тя би била факт дори и да няма средства по НПВУ. Номиналният ръст би бил значително по-висок за този период и в този смисъл може да се даде категорична оценка за ниско ниво на амбиция по отношение на въздействието на НПВУ върху основните макроикономически индикатори. Това може да се обясни с идеята да се изпълнят заложените целеви стойности по-лесно и така да могат да се верифицират голяма част от възможните средства, които трябва да получим. От друга страна, това е доказателство, че средствата няма да бъдат ефективно разпределени по начин, който наистина да води до възстановяване и устойчиво развитие, тъй като не адресира и решава ключови проблеми на нашето общество. Като цяло, мултипликативният ефект би могъл да бъде доста повече при едно по-прецизно прогнозиране.

Съотношението между разпределението на средствата в отделните стълбове продължава да бъде доста нехомогенно. Например в „Справед-

⁸ Европейска комисия, „NextGenerationEU: България представя официален план за възстановяване и устойчивост“, достъпен на: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/ip_21_5264, посетен на 31.03.2022 г.

лива“ и „Свързана“ България се предвижда съответно по едва 18% и 17,8% от общия ресурс на целия план, докато за „Зелена“ България са отделени 36,8%, а за „Иновативна“ България – 27,4%. Може да се каже, че социалните измерения на зеления и справедливия преход не са изведени като ясен приоритет в НПВУ, а по-скоро са направени компромиси, за които към днешна дата не е ясно каква ще бъде алтернативната цена, която ще заплатим като общество. При всички положения, вариантът на НПВУ, който бе изпратен към ЕК през октомври 2021 г., е значително по-добър от предишните такива, но това не означава, че няма все още значителни предизвикателства и проблеми.

10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Европа изглежда бавно, но сигурно се движи към адаптиране към реалностите на ендемичен коронавирус, но също така трябва да положи по-големи усилия за справяне с катастрофалното повишаване на средните глобални температури, към което изглежда водят настоящите политики (Carbon Brief 2021). Освен това Европа ще трябва да премине през тези преходи по начин, който едновременно се справя с вече съществуващите неравенства, като същевременно смекчава тези, свързани с или възникващи от изменението на климата и екологичния преход. По-голямата роля на публичните разходи ще бъде ключова за разработване на новите технологии и инфраструктура, които ще са необходими за незаменимия енергиен преход, за подкрепа на общностите, работниците и обикновените граждани при преминаване към работни места, енергийни източници и житейски навици, които са съвместими с нулевите цели, както и за адаптиране към изменението на климата в Европа и в глобалния юг. Ключов въпрос е дали държавите членки ще успеят да издържат този мащаб на разходите.

Основните рамки на икономическата политика в ЕС се променят и се борят да се справят с недостатъците, които вече бяха очевидни дори преди пандемията. Публичните инвестиции поемат водеща роля, за да гарантират, че необходимите действия ще бъдат предприети навреме. Дори преди пандемията постоянно ниските лихвени проценти караха водещи учени да твърдят, че устойчивостта на публичния дълг не трябва да бъде

проблем за правителствата, които трябва да вземат евтини заеми, за да инвестират (Blanchard 2019).

Мащабът на отговора на кризата по отношение както на фискалната, така и на паричната политика показва, че има малко ограничения за това докъде могат да стигнат политиците, ако сметнат за необходимо (Tooze 2021): ако има воля, има и начин. Не само че публичните бюджетни дефицити и публичните дългове бяха разрешени да нарастват, тъй като правителствата взеха заеми, за да разгърнат своите програми за подкрепа, но централните банки по света също така ефективно монетизират публичния дълг, за да поддържат разходите по заеми ниски за правителствата, дори ако това не е изрично заявено публично. Това обаче повдига въпроси относно възлагането на функции между паричната, фискалната и политиката на заплатите и засяга основни въпроси като доминирането на фискалната над паричната политика и независимостта на централната банка. В това отношение следващите няколко години ще бъдат критични и със сигурност интересни.

V. ВТОРА ГЛАВА: ТЕНДЕНЦИИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ: КРИЗАТА ЗАДЪЛБОЧИ ОЩЕ ПОВЕЧЕ НЕРАВЕНСТВАТА

Този раздел разглежда тенденциите в развитието на пазара на труда в Европа и съпътстващите ги социални промени през последните две години. На първо място, 2020 и 2021 г. бяха белязани от пандемията COVID-19, която предизвика драстични политически интервенции в ежедневието, силно повлияли и формирали пазара на труда. Кризата подкопа напредъка, постигнат през предишните няколко години в Европа по отношение ръст на заетостта и повече равнопоставеност. Благодарение на безпрецедентните публични разходи и подкрепата на национално и европейско ниво работещото население беше относително успешно защитено. Делът на банкрутите беше по-нисък, отколкото по време на предишната криза, отбелязан бе умерен спад в заетостта, напр. в сравнение с този в САЩ, а средният разполагаем доход дори нарасна (Clark и др., 2021; OECD, 2021). Въпреки тези постижения въздействието на кризата не засегна равномерно всички. На преден план изпъкнаха съществуващи дефекти и потенциални структурни недостатъци, особено засягащи младите, мигрантите и нискообразованите работници. В този контекст напълно реален изглежда рискът от нарастване на неравенството в постпандемичния период, когато отпаднат схемите за краткосрочна публична подкрепа (Adams-Prassl и др., 2020; Jestl и Stehrer, 2021).

Опасенията са, че тази криза ще попречи на напредъка в постигането на по-голямо равенство в Европа и ще изостри разделението между работниците: от една страна – работници, наети на работа, предполагаща високи умения, с добри условия на защита, която може да бъде изпълнявана от възрастни; и от друга – работници с несигурни позиции и слаба защита, които трябва да се сблъскат с повишени здравословни рискове в работата си „на първа линия“. Проблемът е, че тези разделения вече се разширяват във връзка с продължаващия натиск на глобализацията, технологичната промяна и дерегулацията.

1. В ОТГОВОР НА КРИЗАТА

Европа бе ударена сериозно от няколко последователни вълни на пандемията COVID-19. Правителствата отговориха по сравнително еднакъв начин и тези отговори имаха висока икономическа цена. Повечето незабавно предприети действия бяха – доставка на здравни и предпазни материали и медикаменти, затваряне на границите (вследствие на това разрушаване веригите на доставки и затрудняване на мобилността), общ локдаун, секторни блокади и затваряне на училища (Cheng и др., 2020). Отражението върху неравенството бе най-лошо по време на първата вълна, белязана от строг локдаун в много страни, пълно затваряне на цели сектори и лансиране на дистанционната работа едва ли не като универсална форма на заетост (Brodeur и др. 2020; OECD 2021).

Въздействието на тези политики, насочени към формирането на социална дистанция и ограничаване разпространението на вируса, се различава най-вече по отношение на: (1) сектора на заетост и степента, в която той е засегнат; (2) възможността за работа от дистанция, която силно се различава и зависи от работното място, като оставя в най-уязвими позиции тези „на първа линия“ и често изпълняващи ниско платени задачи; и (3) напрежението в дома, породено от болестта, но също от стреса и отговорностите за полагане на грижи в семейството.

1.1. СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ ОТПРЕДИ РАЗЛИЧИЯ

Европейските страни не влязоха в тази криза от равни позиции: те се различаваха по способността на техните служби по труда да се справят в кризисна ситуация, по целите и обхвата на съществуващите политики на пазара на труда. Налице е също значителен диспаритет в разходите за политики на пазара на труда между държавите членки на ЕС⁹. Бюджетът за публични услуги по заетостта и мерки в подкрепа на търсещите работа варира съществено, като много по-нисък е в повечето южни и източни страни (Румъния, Гърция, Португалия), отколкото в западните и северните (Белгия, Дания, Германия, Франция).

⁹ Виж Приложението: Втора глава, Графика 1

Страните се различаваха значително и по опита от миналото и капацитета им за осъществяването на дистанционна работа, която неусетно се превърна в норма там, където това беше възможно. През 2019 г. дистанционната работа като цяло бе все още рядкост в ЕС (само 5,4% обикновено работещи от вкъщи и 15% понякога работещи от разстояние). Тази картина се различаваше силно по сектори и работни места, но също така и между отделните страни. Налице бе ясно регионално разделение, като средно дистанционната работа се използваше повече в западните и северните държави и значително по-малко в Източна и Южна Европа. Различията в достъпа до бърз широколентов интернет, както и в нивото на базисни и специални дигитални умения допълнително се отразиха върху способността и лекотата, с която трудовите пазари биха могли да се адаптират към кризата (Eurofound 2020a; Milasi и др., 2020).

1.2. ВЪВЕДЕНИ ОГРАНИЧЕНИЯ ПО СТРАНИ

Налице са значителни вариации по отношение на ограниченията, които отделните държави членки въведоха в сила. В повечето от най-силно засегнатите страни като Испания, Италия, Румъния или Белгия бяха предприети мерки за ограничаване на работата чрез намаляване на отработените часове или чрез заповед за преминаване на дистанционна работа. По-малки бяха ограниченията в някои от източноевропейските страни (напр. България, Литва, Хърватска, Унгария, Словакия). Тези различия се обуславят, както от характера и силата на проявление на кризата, така и от избора на конкретни политики.

Много от мерките засегнаха по-силно някои специфични сектори – особено на услугите, като напр. търговията на дребно, услугите за личността, ресторантите и баровете, които предполагат контакти „лице в лице“ и при които работата от вкъщи е трудно осъществима. Доколкото преобладаващата заетост в тези сектори клони към по-несигурни договори и уязвима работна сила, ограниченията могат да засилят още повече неравенствата на пазара на труда.

През второто тримесечие на 2020 г. почти всички училища в Европа бяха затворени. През учебната 2020-2021 г. бяха отворени повече училища, но за половината от европейските страни проблемът остана да тежи.

За дълги периоди от време затворени училища имаше в Латвия, Словакия, Словения, Чехия, Полша, България и Италия, а за сравнително по-кратко във Франция, Люксембург, Испания и Швеция. Това може да има неблагоприятен последващ ефект върху придобитите знания и образователните постижения на децата, като особено рискови са по-непривилегированите от тях (Engzell и др. 2021).

Затварянето на училища увеличава също така трудностите за родителите и усложнява комбинирането на работата (по възможност от вкъщи) и полагането на грижи за децата. Тежестта пада непропорционално и в по-голяма степен върху жените, въпреки че бе отбелязан ръст на дистанционно работещите мъже. (Del Boca и др., 2020; Farre и др., 2020).

Негативен ефект от затварянето на училища се наблюдава върху нивото на заетост в най-активната възраст. В сравнение с цялото население в трудоспособна възраст работниците във възрастовата група 25-49 г. срещат значително повече затруднения в заетостта, когато училищата затварят за по-дълъг период. Негативното въздействие е най-високо при жените във възрастовата група 30-34, а при мъжете в групата 25-29 г.

1.3. СХЕМИ ЗА ЗАПАЗВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА

Схемите за запазване на заетостта (C33) се превърнаха в отличителен белег на европейския подход за противодействие на икономическите кризи, основан на по-хуманно и ефективно адаптиране към тях. C33 целят запазване на работните места във фирмите, които изпитват временен спад в търсенето. Те запазват връзките между компаниите и наетите работници, които ако веднъж бъдат прекъснати, възстановяването им ще струва скъпо; подкрепят също доходите на работниците, като запазват техните трудови договори, дори когато работата е преустановена.

Първата вълна на разпространение използването на C33 беше по времето на Голямата рецесия (2008-2009). През 2009 г. те бяха прилагани в 16 държави членки на ЕС (Hijzen и Venn, 2011). През 2020 г. всички държави членки, както и Норвегия, Швейцария и Обединеното кралство използваха някаква форма на C33 (Drahokoupil и Müller 2021). Някои бяха замислени само като временни, но изпитанията и опитът от кризата поставиха на дневен ред в много страни въвеждането на постоянно действащи схеми.

СЗЗ се срещат в различна форма и обхват. Два от индикаторите за обхват на различните схеми по време на пандемията касаят нивата на включване и на разходите. Пик на включването бе отбелязан през май 2020 г., малко след началото на пандемията, с общо 28,6 млн. регистрирани участници в схемите в държавите членки на ЕС, за които са налице данни¹⁰. Използването на СЗЗ спадна рязко след май и през септември – октомври 2020 г. бе отбелязан най-ниският брой работници за годината – 8,7 млн., включени в някаква форма на СЗЗ. Втората вълна на пандемията след това отново покачи броя на включените работници, но на сравнително по-ниско ниво – 10,4 млн. през ноември 2020 г.

Анализите на включването в първата вълна подчертават наличието на съществени фактори, които обясняват вариацията, а именно строгостта на съответния локдаун и делът на контактните работни места, които правят структурите на заетост уязвими към спазването на социална дистанция (OECD, 2021; Eurofound, 2021). Високата степен на включване, особено в началото на кризата, може да се обясни също с решенията СЗЗ да бъдат по-отворени и по-гъвкави чрез разширяване кръга на категориите работници с разрешен достъп до схемите. Ключовата цел бе да се осигури навременна и широка подкрепа.

Що се касае до секторния разрез, в началото на кризата в най-голяма степен бяха включени хотели и ресторанти, култура и развлечения, търговия на едро и дребно, промишленост (OECD, 2021). С изключение на последния сектор всички те бяха особено силно засегнати от наредени от правителствата тотални затваряния и мерки за спазване на социална дистанция. Когато правителствените ограничения бяха разхлабени, включването в СЗЗ спадна, по същия начин – диспропорционално в гореспоменатите сектори на услугите, но отново силно се повиши с пикови стойности през ноември и декември 2020 г., когато удари втората вълна на пандемията и тя бе посрещната отново с правителствени рестрикции.

Вариацията при включването в СЗЗ бе директно обвързана с различията в разходите между отделните страни. *Графика 3¹¹* дава представа колко са разходвали през 2020 г. страните от ЕС за СЗЗ като процент от

¹⁰ Виж Приложението: Втора глава, Графика 2

¹¹ Виж Приложението: Втора глава, Графика 3

БВП. Тя ярко илюстрира, че страните с най-високи разходи (Малта, Кипър, Хърватска и Нидерландия) са също сред тези с най-голям брой включени работници (Drahokoupil и Müller, 2021). Данните за разходите са индикация, че обхватът на СЗЗ не бе обвързан с разлики в способността да се увеличава финансирането на СЗЗ. Тези схеми могат да бъдат финансирани през SURE, една система за съвместно кредитиране, която бе приета от ЕС през май 2020 г. Финансирането от SURE бе използвано от широк кръг страни членки на ЕС, най-вече заради изгодната заемна цена, която беше по-ниска в сравнение с тази на финансовите пазари.

От самото начало критериите за достъп до СЗЗ целяха да осигурят широкомащабна включваща подкрепа. Включването в СЗЗ и разходите за това по време на пандемията COVID-19 бяха много по-високи от тези по време на Голямата рецесия, което се дължи на безпрецедентния характер на пандемичната криза. Като следствие, всички страни от самото начало се стремяха да осигурят широко покритие и сериозна подкрепа за работниците и компаниите. Навсякъде критериите за достъп бяха изработени така, че да бъдат възможно най-включващи и да подкрепят всички нуждаещи се компании и работници, независимо от различните видове договори. На практика страните със съществуващи вече постоянни схеми ги пренастроиха така, че изключени преди сектори и категории работници (напр. тези с договор на непълно работно време или с фиксиран срок, както и работещи чрез агенции за временна заетост) също да могат да се облагодетелстват от системата. Страните с новосъздадени схеми, особено тези от ЦИЕ, наложиха включващи критерии за достъп. Широкият обхват на СЗЗ спомогна да се предотврати не само по-нататъшното ускоряване на сегментацията на работната сила, но и изоставянето на произвола на съдбата на най-уязвимите категории работници.

Наученият урок от Голямата рецесия (2008-2009) е, че СЗЗ играят важна роля за смекчаване на неблагоприятното въздействие на икономическите кризи върху заетостта, а опитът от пандемията COVID-19 показва, че СЗЗ са интегрална част от едно по-фокусирано върху търсенето управление на кризите. Такива схеми позволяват на компаниите да преодоляват икономическите кризи, поддържайки тяхната финансова ликвидност, предпазвайки ги от неизбежна загуба на работни места и служейки като автоматичен икономически стабилизатор за балансиране на вътрешното търсене

чрез защита на работните заплати. Нещо повече, изследвания, които още по-обстойно анализират влиянието на СЗЗ върху заетостта, потвърждават, че отрицателният ефект във връзка с релокацията на работни места е бил доста ограничен, като везната силно се наклонява в полза на положителните ефекти (OECD 2021). В заключение, по време на кризата с COVID-19 схемите за запазване на заетостта послужиха като спасително въже в бурно море за работниците, компаниите и икономиките като цяло.

2. ТЕНДЕНЦИИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

2.1. БЕЗРАБОТИЦА И ЗАЕТОСТ

Кризата COVID-19 наруши един период на постоянен спад на безработицата в Европа след нейния пик през 2013 г. (Piasna и др. 2020). От март 2020 г. безработицата ускори ръста си – от 6,4% до 7,7% през август 2020 г. През април 2021 г. нивото ѝ отново започна да намалява – до 6,8% през август 2021 г.

Тази тенденция към увеличение на безработицата остана относително умерена, ако я сравним с други региони или пък с далеч по-осезаемото влияние на кризата върху ръста на БВП, и това бе благодарение на амбициозния политически ангажимент, целящ смекчаване въздействието на пандемията върху заетостта чрез различни схеми за запазване на работните места (OECD 2021; Drahočoupil and Müller, 2021). За сравнение, коефициентът на безработица в Съединените щати се покачи от 4,4% през март 2020 г. до 14,8% през април, макар че след това спадна обратно до 8,4% към август.

Въпреки положените усилия да бъде съхранена заетостта, нарастващата безработица в Европа също така доведе до разширяване на пропастта между различните групи работници¹². Първоначално безработицата растеше повече при мъжете, отколкото при жените, но впоследствие с течение на времето тази разлика се стопи.

Безработицата нарасна много повече при работниците на възраст под 25 г.: в пиковия си период безработните от тази група бяха с 15% повече в сравнение със старта през 2019 г., докато при по-възрастните работници тази разлика достигна 9%.

¹² Виж Приложението: Втора глава, Графика 4

Към лятото на 2021 г. броят на безработните отново спадна и възстановяването изглежда наистина бе в ход. Макар че коефициентът на безработица през 2021 г. в повечето страни все още е по-висок, отколкото през февруари 2020 г., налице е видимо подобрение. Увеличението на безработицата от началото на 2020 г. до второто тримесечие на 2021 г. доведе до ръст и на дълготрайната безработица.

Нарастващ брой от хора в трудова възраст в Европа напуснаха изцяло работната сила по време на пандемията и станаха неактивни¹³. От 2020 г. до първото тримесечие на 2021 г. броят на неактивните работници в ЕС-27 се увеличи с 890 000. В двигател на този процес се превърна масираният ръст с около 2 млн. на неактивното население (което иначе би желало да работи), макар че през второто тримесечие на 2021 г. този ръст затихна. Като цяло процесът на нарастване на неактивността може да се обясни с различни факти: много хора отложиха заетостта си, напр. поради удължаване срока на обучението си; други поради необходимостта да полагат грижи за близък излязоха от заетост; нарасна броят на обезкуражените работници. Общо неактивността се увеличи повече при мъжете, отколкото при жените.

Специално, младите хора бяха силно ударени от пандемията. Като цяло за ЕС делът на младежите извън заетост или образование и обучение (МИЗОО) постоянно спадаше - от върховата си стойност 16,1% през 2013 г. до 12,6% през 2019 г., но отново се повиши до 13,7% през 2020 г. С изключение на Румъния и Нидерландия делът на МИЗОО се увеличи във всяка една от страните, най-вече в Ирландия, Естония, Литва, Португалия и Латвия. Най-нисък ръст отбелязаха Белгия, Словения, Хърватска и Дания.

Влиянието на кризата върху заетостта силно се различава между отделните страни. Макар че заетостта намаля съществено в повечето страни, спадът в някои от тях бе най-остър, особено в началото. Най-силно бяха засегнати Румъния, Италия, Швеция и Испания. На другия полюс, с умерен или изцяло липсващ спад, бяха Полша, Унгария, Нидерландия и Литва.

Особено жесток бе ударът, който понесоха заетите в нестандартни трудови отношения. Например най-силно падна заетостта при самонаетите¹⁴. При работодателите (самонаети с наети работници) тя беше започнала да

¹³ Виж Приложението: Втора глава, Графика 5

¹⁴ Виж Приложението: Втора глава, Графика 6

намалява още през първото тримесечие на 2020 г., докато при работещите за себе си (самонаети без наети работници) рязък срив надолу бе отбелязан през 2021 г. През второто тримесечие на 2021 г. самонаетите бяха с 5% по-малко в сравнение с аналогичния период на 2019 г., докато през второто тримесечие на 2020 г. спадът спрямо същата база бе едва 1%.

Сред наетите на временен трудов договор заетостта също така отбелязва стръмно движение надолу. Средно с около 10% по-малко бяха работещите на временен договор през второто тримесечие на 2020 г. в сравнение с първото тримесечие на същата година. Най-вероятно тук е приложен известният вече на всички похват – временните договори при определени условия и силно засегнати сектори да не се подновяват.

Броят на хората, работещи на договор за непълно работно време, също намаля съществено, като в по-голяма степен намалението касае мъжете, отколкото жените. Общият дял на непълно заетите работници (имат се предвид работещи на непълно работно време, но които биха желали да работят повече часове) много леко нарасна между 2020 и 2021 г., като при мъжете този ръст е от 23% на 25%, а при жените се запази на 16%.

2.2. ТЕНДЕНЦИИ В СЕКТОРНО-ПРОФЕСИОНАЛЕН РАЗРЕЗ

Четири сектора изпъкват като особено силно засегнати по отношение на заетостта. В „Хотели и ресторанти“, „Култура и развлечения“, както и в „Селско стопанство“ заетостта падна с 1/3, а в „Административни дейности“ с около 10%. Важно е да се отбележи, че през второто тримесечие на 2021 г. в никой от тези сектори не се виждаше ясен ход към възстановяване. Това са секторите, които посрещнаха най-стриктните ограничения поради причини, свързани с общественото здраве, но в същото време са и сектори, в които дистанционната работа е трудно осъществима. Съществено намаляване на заетостта имаше и в образователния сектор, но там тя се възстанови в голяма степен, когато училищата отвориха отново врати.

Някои сектори действително успяха да увеличат заетостта по време на кризата: ИКТ секторът, „Енергетика“ и в по-малка степен „Здравеопазване и социални дейности“ – всички те се справиха добре в това отношение.

Секторите, които бяха най-силно ударени, бяха тези, които наемат преобладаващо работници с ниска квалификация и на временни трудови

договори, както и дават препитание на повече самонаети и млади работници в групата 15-24 г. Важно е да се отбележи, че делът на жените в силно засегнатите сектори бе по-висок, отколкото в тези без съществена промяна, но жените са предимствено представени и в секторите, които особено добре се справиха с кризата. Това означава, че тези сектори, където пандемията струваше най-много работни места, в същото време дават заетост и на повече уязвими работници, засилвайки по този начин още повече неравенството.

Влиянието на пандемията варираше силно и по отношение на професиите. Заетостта спадна най-много при тези професии, свързани със затворените сектори, където бе трудно спазването на социална дистанция, особено селскостопанските работници, извършващите услуги и търговските работници.

2.3. РАБОТНО ВРЕМЕ

Кризата COVID-19 причини промени в заетостта и отработените часове, което много наподобява последиците от предишни макроикономически шокове¹⁵. От 2019 до 2020 г. в ЕС-27 общият брой на отработените часове намаля два пъти повече, отколкото броят на заетите (или по-точно – спадове съответно с 3 и 1,4%). Това е огледално отражение на трендовете от периода 2008-2009 г. (спад с 3,1 и 1,8%, респективно). Голяма част от намалението на работните часове по време на кризата COVID-19 беше директен резултат от СЗЗ, използвани масово в първите месеци на локдаун през 2020 г.

Изследване на Европейската фондация в Дъблин (Eurofound 2020b) посочва, че един на всеки двама наети в Европа е изпитал намаление на работното време, след като бяха въведени мерките за локдаун, а 1/3 от тях свидетелстват за голямо намаление на работното време.

Между отделните страни са налице съществени различия по отношение степента, в която намалените работни часове частично са предотвратили спад в заетостта. Поглеждайки към ситуацията от началото на 2021 г. (първо тримесечие, в сравнение със същия период на предходната година) по отношение на несъответствието между спада в заетостта и общо отра-

¹⁵ Виж Приложението: Втора глава, Графика 7

ботените часове, наблюдаваме значителен ефект от преразпределението на работата в Австрия, Малта, Финландия и Испания. В същото време в Румъния заетостта намаля много повече, отколкото общо отработените часове, докато в Полша почти нямаше изменение в заетостта, но пък работниците работиха средно един час повече през първото тримесечие на 2021 г. в сравнение със същия период на предходната година.

През второто тримесечие на 2021 г. възстановяването бе в ход, но все още само по отношение на заетостта на пълно работно време. Средният брой отработени часове при заетите на пълно работно време се повиши с малко над 1 час, което най-вероятно се дължи на намаляване използването на СЗЗ и завръщането на работниците към пълна заетост. С близо 2% нарасна заетостта сред работниците на пълно работно време. По всичко обаче изглеждаше, че такъв процес на възстановяване все още не е налице по отношение на заетостта на непълно работно време.

2.4. НЕРАВЕНСТВАТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

COVID-19 и политическите мерки в отговор на пандемията имаха висока икономическа цена и дълбоко разстроиха пазара на труда. Това бреме обаче не бе разпределено равномерно. Групите, които вече бяха в най-голяма степен изложени на риск, понесоха щетите от смущенията в пазара на труда.

Първо, най-силно пострадалите сектори бяха склонни да наемат непропорционално млади хора и нискоквалифицирани работници, като предлагат по-несигурни работни позиции.

Второ, кризата постави на фокус разликата между тези работници, които имаха възможността и ресурсите да работят от къщи (бидейки в професионално-управленски позиции да извършват по-високо квалифицирана работа), и тези, които трябваше поемат здравни рискове, отивайки на работа, и които са като цяло по-ниско платени и с по-слаба защита.

Трето, макар че бяха положени доста усилия да бъдат направени по-достъпни, СЗЗ на практика могат да задълбочат разделението между тези, които имат достъп до тях (благодарение на тяхната трудова история и тип кариерно развитие), и тези, които нямат такъв. Това може да оцелти особено младежи и работници мигранти. Подобни дефекти вече са

осезаеми и се изострят под натиска на глобализацията и технологичната/ дигитална промяна. Кризата само ускори тези процеси.

2.5. НЕРАВЕН ДОСТЪП ДО ЗАЕТОСТ

Разликите в заетостта засилиха съществуващите неравенства. Това, което е важно да се отбележи, е, че възстановяването е в ход. През първото тримесечие на 2021 г. коефициентът на заетост все още бе по-нисък от нивото си през 2020 г. за всяка една група, но през второто тримесечие вече имаше известно подобрене за повечето работници. Спадът в заетостта беше концентриран сред тези без висше образование и сред младите работници. Обратно, заетостта сред висококвалифицираните и по-възрастните работници се увеличи. Съществената загуба на заетост сред нискообразованите се отрази на разпределителните ефекти от пандемията (Adams-Prassl и др., 2020; OECD, 2021). Доколкото дистанционната работа е възможна основно за по-високообразованите и специфични работни места, тази ориентация към телеработа от разстояние само увеличи разделението и спомогна да се спасят работните места на по-високообразованите, докато заетостта спадна повече сред нискообразованите.

Младите на възраст 15-24 г. бяха тези, които понесоха основната тежест от ефектите върху заетостта, докато по-възрастните работници (50-64 г.) бяха до голяма степен пощадени. Намалената заетост има дълготраен ефект по-късно в живота върху трупането на опит на младите хора на пазара на труда поради стигматизацията или вредните ефекти за развитието на човешкия капитал и уменията на тази генерация (Gregg и Tominey, 2005). Подобна неблагоприятна ситуация (scarring) по време на ранните стъпки в кариерата може да окаже дълготрайно влияние в посока засилващи се неравенства между възрастовите кохорти (Zwysen, 2016).

2.6. НЕРАВЕНСТВА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА И БЕДНОСТ

Тъй като пандемията COVID-19 увеличи неравенството по отношение на достъпа до заетост, удряйки най-вече по-уязвимите работници, в дългосрочен план е възможно това да се отрази и върху засилване на неравенството в доходите и заплатите.

Благодарение на съществената подкрепа, предоставена за домакинствата, бедността сред работещите в повечето от държавите членки не се разрасна до извънредно опасни размери в периода 2019-2020 г. Тя дори се сви с 1 пр. п. или малко над него в Португалия и Испания, а умерен спад бе отбелязан в Румъния, Унгария, Белгия и Австрия. В Германия обаче делът на „работещите бедни“ нарасна с цели 2,7 пр.п., а в Словакия и Малта с почти 1 пр.п.

Очакваше се кризата да задълбочи още повече неравенството и бедността в Европа, но засега гореспоменатата подкрепа за домакинствата успява да смекчи отчасти тези негативни ефекти. Вследствие на това в близка перспектива изглежда възможно в много страни доходното неравенство фактически да се намали (Clark и др., 2021; Angelov и Waldenström, 2021).

3. КЛЮЧОВИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ПАЗАРА НА ТРУДА

3.1. МОБИЛНОСТ И МИГРАЦИЯ. СЕЗОННИ РАБОТНИЦИ

През 2020 г. 3,3% от гражданите на ЕС в трудоспособна възраст (20-64 г.) са пребиваващи в държава членка на ЕС, различна от държавата им по произход, в сравнение с 2,4 % през 2010 г. Както се вижда от *Графика 8*¹⁶, съществуват огромни различия между държавите членки, като делът на мобилните работници от населението в трудоспособна възраст варира от 0,8% в Германия до 18,6% в Румъния. Хърватия (17,6%), Португалия (10,6%) и България (10,3%) са следващите три държави членки с най-висок дял на мобилните работници, докато с 1,1% Испания имаше един от най-ниските дялове в ЕС. Трудовата мобилност в рамките на ЕС не беше сериозно засегната от въздействието на пандемията. Въпреки незначителното намаление от 2019 г. до 2020 г., дължащо се на спада в полските и румънските мобилни работници, общата картина показва последователен ръст между 2010 и 2020 г. на мобилните работници в ЕС. Най-голям дял на мобилните работници през последното десетилетие е регистриран в Унгария, Латвия, Хърватия и България, но значителен дял имат също в Словакия, Словения и Гърция.

Що се отнася до абсолютните числа, през 2020 г. най-многобройните национални мобилни групи в ЕС на възраст 20-64 години са тези от Ру-

¹⁶ Виж Приложението: Втора глава, Графика 8

мъния (2 300 100 души), Италия (1 027 800 души), Полша (1 005 500 души) и Португалия (679 600 души). Трябва да се отбележи, че тези цифри не включват работниците от тези страни, които са в Обединеното кралство.

След март 2020 г. пандемията ограничи незаконните мигранти, пристигащи в ЕС, което доприне за временно намаляване на политическото напрежение по отношение на общия Пакт за миграция и убежище. През 2020 г. повечето молби за убежище бяха подадени към Германия, Франция, Испания, Гърция и Италия. Интеграцията на пазара на труда на лица извън ЕС, мигранти, и по-специално на лицата, търсещи убежище, остава трудна, като равнището на заетост сред мигрантите е около 50 %. За бежанците и търсещите убежище едно от най-големите предизвикателства е огромната разлика между половете (в Дания само 19 % от жените бежанци работят, а в Германия – 29 %). Неотдавнашна публикация на ЕПИ, разглеждаща различни изследвания в отделните страни, посочва известен напредък в интеграцията на бежанците на пазара на труда (Galgócsi, 2021). Въпреки това обаче не са настъпили структурни подобрения в рамките на общия европейски подход.

Често пренебрегвана група мигранти в ЕС са гражданите на трети страни, които мигрират временно, за сезонна работа. Тази група стана много видима по време на пандемията, особено когато става въпрос за броя на сезонните работници и техните условия на труд (Rasnača, 2020). Уязвимостта им е призната дори от Европейската комисия (European Commission, 2020b). Като цяло неравенството между местните работници и мигрантите се увеличи по време на пандемията COVID-19 и това би могло да има потенциално сериозни последици за по-уязвимите мигранти.

Съществуват такива, които се ползват с пълния набор от трудови и социални права, като работят на сигурна и постоянна работа, и такива, които работят на краткосрочни (срочни) договори и имат само частична социална защита.

В случая на мигрантите от трети страни - най-уязвимата категория - законът позволява различното им (по-неблагоприятно) третиране.

Първо, те често работят на по-несигурни договори в сравнение с местната работна сила, а също така са и по-слабо организирани. *Второ*, според законови разпоредби тези мигранти имат само „второстепенен достъп“ до работните места, като предимство се дава на гражданите на ЕС.

Трето, те нямат право на социални помощи, а понякога дори не се ползват от пълен достъп до социалноосигурителни обезщетения. Сезонните работници например са освободени от системата за социална сигурност в някои държави членки на ЕС (Австрия, Германия, Унгария, Люксембург и Нидерландия). В други, въпреки че внасят вноски в системата, на практика те рядко или никога нямат право на обезщетения поради непълни периоди на внасяне на вноски (Белгия, Чехия, Финландия, Ирландия, Латвия, Испания и др.).

Аспектът, който отличава тези работници от местната работна сила обаче, не е разликата в техните материални права, а в техния имиграционен статут и неговата пряка зависимост от съществуващото трудово правоотношение. В по-голямата част от държавите членки на ЕС разрешението за пребиваване всъщност е в зависимост от съществуващото трудово правоотношение. Ако договорът бъде прекратен, разрешението за пребиваване на работник мигрант от страна извън ЕС се прекратява автоматично и в повечето случаи лицето трябва да напусне територията на ЕС почти незабавно. В много малко държави (Италия, Кипър, Финландия, Франция, Португалия и Румъния) разрешението за пребиваване не се анулира (автоматично) в случай на прекратяване на договора или поне не в повечето случаи. В някои други, като Люксембург, Словакия и Естония, има предвиден гратисен период, в рамките на който работникът може да си намери друга работа. Такъв подход обаче за регулиране на имиграцията с цел работа е по-скоро изключение, отколкото правило.

3.2. БАЛАНС МЕЖДУ ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И ЛИЧНИЯ ЖИВОТ И НЕРАВЕНСТВО

Продължаваща тенденция на пазара на труда е промяната в организацията на работното време по отношение на гъвкави, фрагментирани и променливи работни графици (Messenger, 2011; Snyder, 2016). Дерегулацията на трудовите стандарти, намаляването на силата на синдикатите, промяната на кариерните пътища и предпочитания допринасят за тази тенденция.

И все пак, основните движещи сили на неотдавнашните промени в работното време са максималната ефективност на персонала и намаляването на разходите за труд, които се постигат чрез по-тясно съответствие

между броя на работните часове и работното натоварване, като например при договорите с нулево работно време и договорите при поискване или на повикване (Piasna, 2018; Piasna, 2019). Пандемията само ускори тези промени.

Технологичните иновации още повече ги тласкат напред. Компаниите вече могат да прилагат компютъризирани системи, които координират планирането на голям брой работници, свеждане до минимум на човешките грешки или избягване на извънредния труд и свързаните с това допълнителни плащания. Така автоматизираният подход се възползва от „големи данни“, за да предвиди нуждите от персонал по един много фин начин.

Ползите за работодателите от използването на автоматизираното гъвкаво планиране са многобройни - по-голяма ефективност на персонала, по-малка нужда от мениджърска работа, по-ниски разходи и по-голям контрол. Промените обаче обикновено се въвеждат така, сякаш изглежда са от полза и за работниците, с цел постигане на по-добър баланс между професионалния и личния живот. Този възглед си пробива път и в политиките, напр. неотдавнашната Директива на ЕС за баланс между професионалния и личния живот (Piasna, 2021).

Въпреки това гъвкавостта, изисквана от работниците - като например вземане на отпуск в кратък срок или временно намаляване на работното време, за да се изпълняват задължения за полагане на грижи - е напълно различна от гъвкавостта на използване „точно навреме“ на работната сила. Интерпретацията на „гъвкавост“ по тези различни логики е много подвеждаща. В академичната литература се прави по-стриктно разграничение между работно време, ориентирано към работодателя и работника (Chung и Tijdens, 2013; Piasna, 2020), но подобни нюанси твърде често се губят в политическите дискусии, които са склонни да отъждествяват всяка гъвкавост с положителни резултати за работниците.

3.3. СЛУЧАЯТ С ПЛАТФОРМЕНИТЕ РАБОТНИЦИ

Онлайн платформите за труд са водещ пример за използване на технологии в управлението на гъвкави форми на работното време. Точно както при нискоквалифицираните почасови работни места в традиционния сектор на услугите, работата на повечето платформи се характеризира с неси-

гурна работа, непредсказуеми доходи и ниски нива на заплащане (Piasna и Drahooupil, 2019; Urzi Brancati и др., 2020). Въпреки това онлайн платформите зададоха един успешен и амбициозен тон в комуникацията си с потенциалните работници, фокусиран върху екстремна гъвкавост в работното време, която те свързват със свободата и предприемаческия дух.

Платформените работници наистина биха могли да се възползват от непостоянното и несигурно работно време, ако са в състояние да отказват задачи и да работят само когато това е удобно за тях (Piasna и Drahooupil, 2021). Това обаче рядко е постижимо. „Подборът“ чрез платформи зависи от достъпа до голям набор от налични работници. Въпреки че това подобрява ефективността и намалява цените, то също така означава, че работата е оскъдна и недостатъчна, за да отговори на нуждите на всички работници. По този начин работниците прекарват много време в търсене или чакане на задачи (Berg, 2016). Когато се опитват да обърнат гъвкавото работно време в своя полза, като например да се откажат от смяна, която вече не ги устройва, или да отделят време за почивка, работниците биват санкционирани и могат дори да загубят заплатите си. Колкото по-зависими са работниците от доходите си от платформите, толкова по-ограничени са те и толкова по-малко свобода имат при избора на клиенти, задачи или време за работа. Това води до по-дълъг ангажимент часове за работа в платформа, което наподобява работа на пълен работен ден и оставя ограничени възможности за упражняване на гъвкавост на графика. Не е изненада, че работниците, които са очаквали работата в платформата да им позволи да планират работата си около други сфери на живота, а именно образование или грижите за зависими членове в домакинството, в действителност се оказва, че се налага да приспособят личния си живот към работа в платформата (Goods и др., 2019).

Все повече се признава връзката между неравенствата и работата за платформа. На първо място, тези форми на работа са склонни да привличат сегменти от пазара на труда, които вече се намират в уязвимо положение, като им липсват възможности за договаряне и на практика сключват договорни споразумения, които често са неясни или се основават на „шаблонни условия“. В неотдавнашен доклад на МОТ се отбелязва: „Въпреки че договорите за присъединяване предлагат голяма ефикасност и икономии чрез намаляване на транзакционните разходи, често неравенството

в силата на договаряне може да доведе до несправедливи условия.” (МОТ, 2021: 198). Освен това тези несправедливи условия на труд неизменно влошават присъщата уязвимост на много платформени работници като уязвими лица с ниски доходи, с нелинейна трудова кариера, които е малко вероятно да се ползват от адекватни нива на защита (Behrendt и др., 2019). Всяка регулаторна инициатива (на ЕС или на национално равнище) на предизвикателствата, породени от разпространението и разрастването на работата в платформи, несъмнено ще ни изправя пред тези измерения на неравенствата.

3.4. КОЛЕКТИВНИ ПРАВА ЗА ЗАЩИТА НА ВСИЧКИ РАБОТНИЦИ

Постигането на баланс между професионалния и личния живот в условията на гъвкава икономика, в която работното време се променя от приложения (apps), изглежда невъзможно без разширяване на колективните права за всички работници, независимо от техния договор или посредничеството на платформата за работа. Това би дало на работниците възможност да влияят върху решенията на работодателите и да договарят условията на труд. Но това изисква регулаторна подкрепа. Известна надежда дава продължаващото транспониране на *Директивата на ЕС за прозрачни и предвидими условия на труд*, което може да ограничи силно експлоататорските практики при организацията на работното време и да осигури защита на работниците, които искат по-добри условия. Също толкова важна е обсъжданата в момента *Инициатива на ЕС за подобряване на условията на труд при работата в платформите*.

Заетите жени все още изразходват значително повече време за неплатени грижи в сравнение с мъжете в рамките на обичайната работна седмица¹⁷. От участващите в неплатена грижа на дневна база заетите жени прекарват 3,9 часа на ден в грижи в сравнение с 2,6 часа за мъжете в целия ЕС (EIGE, 2021: с.16). Тези цифри се различават значително между държавите членки, но жените прекарват повече време на такава работа, отколкото мъжете в съответната държава членка. Количеството време, прекарано от заетите лица за неплатени грижи, почти се удвоява, когато

¹⁷ Виж Приложението: Втора глава, Графика 9

грижите са за децата (EIGE, 2021 с:18). Жените в двойки с деца прекарват 5,3 часа на ден за неплатени грижи в сравнение с 2,4 часа за жените, живеещи в двойки без деца (EIGE, 2021с: 18).

„Двойното бреме“ на заетостта и неплатената работа по полагане на грижи се отразява на физическото и психологическото благополучие на жените (Artacoz и др., 2011), както и върху участието им на пазара на труда и техните доходи (EIGE, 2021с). През 2019 г. жените, които са били неактивни поради задължения за полагане на грижи, съставляват около 17% от общото население на ЕС-28 (EIGE, 2021с: 74). Неравномерното разпределение на неплатените грижи е един от основните фактори за разликата в заетостта между половете, която възлиза на 11,1 процентни пункта през 2020 г. в ЕС-27 (Евростат, 2021а).

Задълженията за полагане на грижи са важен фактор за жените при започване на работа – на непълно работно време или временна заетост. Това се отразява на доходите им, не само поради факта, че работят на непълно работно време, но и поради факта, че тази заетост често е по-ниско платена от работата на пълно работно време, както и поради това, че е по-несигурна (EIGE, 2021с; Boll и др., 2017). Това допринася съществено за разликите между половете: в заплащането на труда - 14,1% през 2019 г. в ЕС-27 (Евростат, 2021с); в общите годишни доходи - 36,7% през 2018 г. (Евростат, 2021б); в пенсиите - 30,1% през 2018 г. (Евростат, 2020 г.), което в крайна сметка се отразява на икономическата активност и независимост на жените.

Пандемията е увеличила обема на неплатената работа по полагане на грижи както за жените, така и за мъжете, но новите данни показват, че това се отразява в по-голяма степен на жените (EIGE, 2021б: 35-36). Електронното проучване на Eurofound COVID-19, проведено през юли 2020 г. в ЕС-27, очертава значителни разлики в количеството време, прекарано в грижи за деца и домакинска работа от мъжете и жените (Eurofound, 2020а: 23). Тежестта е по-голяма за родителите (особено жените), включително самотните родители (особено самотните майки). Около 85% от всички самотни родители в ЕС са жени, като 48% от самотните майки са изложени на риск от бедност през 2016 г. (EIGE, 2016).

Увеличаването на отговорностите за полагане на грижи има влияние върху баланса между професионалния и личния живот на жените, психичното здраве и производителността им. Както се констатира в Глава 5,

конфликтите, свързани с баланса между професионалния и личния живот, изглежда са се увеличили по време на пандемията, особено за жените, а това изглежда се отразява на психичното им здраве в по-голяма степен, отколкото при мъжете.

3.5. ДЪЛГОСРОЧНИ ВЪЗДЕЙСТВИЯ ВЪРХУ ПОЛОВОТО РАВЕНСТВО

В дългосрочен план тези тенденции биха могли да окажат въздействие върху жените и равенството между половете по различни начини. Намаляване на работното време или временен отказ от работа, за да се приспособят към задълженията за полагане на грижи, ще се отрази на доходите в краткосрочен план, но може да окаже и дългосрочно въздействие върху вероятността за пълноценното връщане на пазара на труда. Следователно това може допълнително да задълбочи разликата в заплащането между жените и мъжете в дългосрочна перспектива (Kohlrausch и Zucco, 2020; Eurofound, 2020b). Този аргумент е в допълнение към факта, че повече жени отколкото мъже са загубили работата си или са намалили работното си време в резултат на икономическото въздействие на пандемията (EIGE, 2021b: 8). Последниците за работата им биха могли да означават, че при жените е по-голяма вероятността да бъдат съкратени по време на икономическата криза в резултат на пандемията (Wenham, 2020: 33) или да загубят перспективи за повишение, което от своя страна би могло допълнително да затвърди структурите на неравенство между половете.

Ефектите на пандемията очертават необходимостта от засилване на опитите за насърчаване на равното споделяне на отговорностите за полагане на грижи между мъжете и жените, вкл. посредством мерки за баланс между професионалния и личния живот (БМПЛЖ). Държавите членки са задължени да транспонират до август 2022 г. *Директивата на ЕС за баланс между професионалния и личния живот 2019/1158/ЕС*. Директивата залага минимални стандарти по отношение на бащински отпуск (две седмици), родителски отпуск (четири месеца), отпуск за гледане (пет дни в годината) и гъвкави режими на работа. Някои страни членки имат предимно по-обща клаузи по БМПЛЖ, други обаче вече прилагат конкретни регламенти. Напр. в 11 държави членки отпускът по бащинство е по-малък от 10 работни дни, а 4 от тях изобщо нямат такъв (Германия,

Унгария, Италия и Словакия). От друга страна, 7 държави членки предлагат по-дълъг отпуск по бащинство от този, който се предвижда в директивата: Австрия, България, Испания, Финландия, Франция, Литва и Словения (European Commission, 2018).

Въпреки позитивното развитие директивата оставя твърде много пространство за подобрение (Chiericato, 2020). Така напр. отпускът по бащинство се плаща на нивото на болничните, което през 2018 г. в 13 държави членки бе под 60% от заплатата (European Commission, 2018: 5). По отношение на родителския отпуск условията за получаване на „адекватно“ заплащане и за нетрансфериране на отпуска между съпрузите важат само за два от пълните 4 месеца. Освен това липсват клаузи по отношение за заплащането на отпуска за полагане на грижи. С други думи, директивата не дава достатъчно стимули за ползване на този вид отпуск от мъжете (Chiericato, 2020). Също така тя оставя на държавите членки пространство да определят относително високи изисквания за достъп и ползване от работниците, а за работодателите значителна свобода на действие, когато става въпрос за въвеждане на гъвкави режими на работа.

Освен по-функционални клаузи за ползване на отпуск, гъвкави режими на работа и предвидими условия на труд е необходимо да се осигурят инвестиции в социална инфраструктура и такава за полагане на грижи, възможности за достъп и ползване на услуги при полагане на грижи за деца, както и други политики, които насърчават равното споделяне на отговорностите за отглеждане и променят съществуващите джандър стереотипи (EIGE, 2021b: 68-71).

3.6. АДРЕСИРАНЕ НА ПОЛОВИТЕ НЕРАВЕНСТВА В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА

Половите неравенства в заплащането на труда остават значителен проблем на европейско и глобално ниво. По данни на Евростат през 2019 г. за своя труд жените в ЕС-27 са получавали средно с 14.1% по-малко отколкото мъжете, като между отделните държави членки се наблюдават съществени различия¹⁸. От 2010 г. досега разликата в заплащането по пол в ЕС се

¹⁸ Виж Приложението: Втора глава, Графика 10

е свила само с 1,7 пр.п., а фактически от 2018 до 2019 г. тя отбелязва ръст в Румъния, Латвия, Португалия, Унгария и Ирландия. В основата на тази разлика се открояват редица фактори, измежду които: трудово-професионалната сегрегация - вертикална (различни възможности за кариерно развитие между двата пола) и хоризонтална (концентрация по пол в различен тип работни места); фактът, че повече жени отколкото мъже имат склонност да работят на такъв вид договори, които са с типично по-ниски нива на заплащане (напр. на непълно работно време, с фиксиран срок на действие); фактът, че жените по-често прекъсват кариерата си и поемат отговорността за гледане на дете или близък; директна и индиректна дискриминация в заплащането; и като цяло – подценяване на работата, вършена преобладаващо от жени (EIGE, 2021c; Oelz и др., 2013). Последното се обяснява с „недостатъчното признание, оценяване и възмездяване на уменията и задачите в дейностите, извършвани предимно от жени и на работни места с женска доминация (Müller, 2019: 6).

Пандемията COVID-19 очерта още по-ясно този проблем и го изведе на челно място в политическия дебат. Той послужи като напомняне, че мнозинството от работниците на „предна линия“ (такива като медицински сестри, гледачи, чистачи, касиери) са жени и че тези работници продължават да са сред най-подценените в заплащането в ЕС (EIGE, 2021a). Има достатъчно доказателства, че работещите в най-силно феминизираните професии имат относително по-нисък доход от тези, в които делът на жените е по-малък (Müller, 2019: 16; Murphy и Oesch, 2016). Тази реалност, очертана още по-ярко от пандемията, генерира обновен импулс в търсенето на политически решения относно неравенствата в заплащането на труда (ILO, 2020).

3.7. ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ДИРЕКТИВА ЗА РАВНОТО ЗАПЛАЩАНЕ

През март 2021 г. Европейската комисия публикува предложение за директива, засилваща прилагането на принципа за равно заплащане между мъжете и жените, прозрачността и механизмите за нейната реализация (European Commission, 2021c). Принципът на „равно заплащане за еднакъв труд или за труд с една и съща стойност“ е един от фундаменталните принципи на ЕС, заложен още в Договора от Рим 1957 г. Член 4 на *Директива 2006/54/ЕС* прилага този принцип, забранявайки пряката

и непряката дискриминация, основана на пол и във връзка със заплащането за еднакъв труд или труд с една и съща стойност. Освен за борба с дискриминацията в заплащането тази рамка до известна степен се опитва да адресира недооценяването на труда, извършван предимно от жени. Това често рефлектира върху използването на полово предубедени схеми за оценка на работните места, които игнорират или недооценяват уменията и характеристиките, асоциирани с определен вид работа (Grimshaw и Rubery, 2007; Müller, 2019).

Предложението на Комисията цели да адресира отдавна съществуващи проблеми, свързани с прилагането на тази рамка, включително: липсата на ясни дефиниции на правни концепции като „труд с една и съща стойност“; липсата на прозрачност в системите на заплащане и достъп до информация за нивата на заплатите, разбити по пол; процедурните пречки за предявяване на претенции за еднакво заплащане, като напр. продължителни и скъпо струващи юридически процедури или липсата на адекватни компенсации (European Commission, 2013; European Commission, 2020a). През 2014 г. Комисията публикува необвързваща Препоръка за прозрачност на заплатите (European Commission, 2014), като адресира някои от тези предизвикателства, но с ограничено приложение и успех (European Commission, 2017). Макар че новата инициатива бе планирана преди настъпването на пандемията COVID-19, кризата конституира важна част от контекста на предложението. То привлече огромно публично внимание към проблема на равното заплащане и генерира силен импулс в търсенето на политически адресати и решения. За съжаление обаче, резултатите от кризата и последвалата икономическа рецесия породиха също така и обратни настроения на безпокойство за възникването на допълнителни затруднения пред работодателите, които се противопоставиха на законодателството на ЕС по прозрачността на заплатите (BusinessEurope, 2018).

Ако се превърне в нормативен акт, предложението на Комисията ще отбележи важна нова стъпка в усилията да бъдат елиминирани дискриминацията в заплащането и отклоненията по пол в структурите на заплатите. Предложението включва три ключови иновации.

Първо, то се опитва да изясни как да бъде оценена и сравнена стойността на извършената работа, което би улеснило работниците да идентифицират подходящия модел за сравнение при предявяването на претен-

ции за еднакво заплащане, както и работодателите – да разработят недискриминационни скали на заплатите. В тази връзка, то предлага обективни критерии, които да бъдат използвани при определянето на стойността на извършената работа, а също така изисква от държавите членки да вземат мерки, гарантиращи, че са създадени необходимите инструменти и методологии за оценка на тази стойност. Особено трябва да се отбележи, че предложението предвижда, там където не може да бъде създаден такъв реален модел за сравнение, да бъде позволено използването на хипотетичен модел или други доказателства за наличието на дискриминация. Това ще подпомогне работещите на силно сегрегирани по пол работни места да предявят своите претенции, дори когато няма реален модел за сравнение по отношение на другия пол.

Второ, предложението съдържа предписания относно наличието на достъпна информация по заплатите. То изисква кандидатите за определено работно място да бъдат запознати с началното ниво на заплатата или за нейния диапазон по дадени позиции. Предложението съдържа и право на работниците да получават информация за нивото на тяхната индивидуална заплата и нивата на заплащане за категориите работници, извършващи същата работа или труд с една и съща стойност, разбити по пол. Работодатели с най-малко 250 наети трябва да предоставят информация за разликите в заплащането между мъже и жени в цялата организация, както и за разликите в заплащането по категории работници. Където е налице разлика от над 5% в някоя категория, която не може да бъде обективно аргументирана, работодателите са задължени да проведат съвместна оценка с представители на работниците.

Все пак, тези задължения за работодателите с над 250 души персонал не се отнасят за всички останали малки и средни предприятия, които обхващат около две трети от заетите в ЕС (Eurostat, 2018). Това широкообхватно изключение се мотивира с опасенията за стоварване на допълнително бреме върху бизнеса, макар че по оценка на Комисията разходите са умерени (European Commission, 2021a). То привлече силни критики от различни страни (ETUC, 2021; European Women's Lobby, 2021) и остава да видим дали границата ще бъде намалена в следващите преговори.

Трето, документът съдържа и серия от значими предложения за инструментариум и валидизиране на неговото прилагане. Напр. той пред-

вижда специални органи по равнопоставеността и представители на работниците да могат да действат от името на определен брой работници; жертви на дискриминацията в заплащането да предявяват искания за пълно компенсиране; също така ищците, които спечелят делата за равно заплащане, да си възвръщат обратно направените съдебни разходи, докато ответниците като цяло няма да имат такава възможност. Нещо повече, документът предвижда да бъде създаден орган за наблюдение, който измежду другите задачи трябва да следи за спазването на принципа за равно заплащане и да се бори с причините за появата му.

Проблемът е, че за разлика от Препоръката от 2014 г. в предложението за Директива няма предписание за насърчаване на колективното договаряне в областта на равното заплащане (ETUC, 2021). Това е липсваща възможност, доколкото колективните договори са давани като пример за печеливш инструмент по отношение намаляване на неравенствата в заплащането на труда и определянето на критерии за класифициране на полово неутрални работни места и позиции (Pillinger, 2014). ЕКП винаги се е противопоставяла на липсата на дефиниция по отношение на термина „представители на работниците“, аргументирайки се, че това може да подкопае прерогативите на синдикатите на работното място и вместо това да отвори вратата на работодателите да селектират представителите на работниците (ETUC, 2021).

3.8. ПЛАНЪТ ЗА ДЕЙСТВИЕ И ПРОГРАМАТА „СЛЕДВАЩО ПОКОЛЕНИЕ ЕС“

При прокламацията му на 17 ноември 2017 г. по време на Социалната среща на върха в Гьотеборг Европейският стълб на социалните права (ЕССП) беше представен като ключов инструмент за засилване на социалното измерение на Европейския съюз и постигане на „трите социални А“. ЕССП се очакваше да бъде играчът на промяната в процеса на европейска интеграция, която през предходното десетилетие се развиваше основно около целите на конкурентоспособността, икономическия растеж и макроикономическата стабилност (Hendrickx, 2018).

Амбициозната реторика, с която бе представен ЕССП, успя да прикрие две конкретни слабости, които ограничиха неговото въздействие върху европейската социална и трудова политика. Първата е съдържателното

ограничение: заложените 20 принципа в стълба все още слагат силен акцент върху целите на растежа и конкурентоспособността – най-вече върху модернизирания и включващ пазар на труда – един приоритет, който просмуква ЕССП по-силно, отколкото необходимостта от подобряване на условията на труд. Това рефлектира върху един подход към трудовите политики, който цени повече достъпа до пазара на труда, отколкото регулирането на самия труд (Giubboni, 2018).

Второто ограничение на ЕССП е от процедурен характер и това е липсата на обвързваща правна сила (Rasnača, 2017). Вместо включването му в Европейския законодателен дневен ред, прилагането на стълба бе прехвърлено към държавите членки в контекста на Европейското управление и най-вече към Европейския семестър.

Формално ЕССП стана част от процеса на Европейския семестър, като въздейства при дефинирането на годишните икономически и социални приоритети и идентифицира социалните предизвикателства и тези заетостта в държавите членки през „таблицата от социални индикатори“ (Social Scoreboard) – един бенчмаркинг инструмент, който отразява някои от принципите на ЕССП. Замисълът бе ЕССП да рефлектира в Специфичните препоръки за страните (СПС), които Съветът ежегодно приема по предложение на Комисията. Влиянието на ЕССП и „таблицата от социални индикатори“ през циклите 2018, 2019 и 2020 на Европейския семестър се оценява обаче все още като слабо (Rainone и Aloisi, 2021). Дори нарастващият социален обхват и влияние на СПС-2020 може да се обясни по-скоро с политическото решение за суспендиране надзора на фискалната политика и освобождаване на пространство за разходи на националните правителства в разгара на кризата COVID-19, отколкото с някаква привързаност към ЕССП (European Commission, 2021a).

През март 2021 г. Комисията публикува своя План за действие при прилагането на ЕССП и той бе политически одобрен два месеца по-късно на Социалната среща на върха в Порто, отваряйки нов прозорец и възможност ЕССП най-накрая да „промени играта“ в социалната политика на ЕС. С обновен реторичен импулс европейските институции анонсираха своя ангажимент за постигане на амбициозни цели в социалната сфера и заетостта до 2030 г.: бедността да бъде намалена с 15 млн. души, 60% от възрастните да бъдат обхванати поне веднъж годишно в обучителен курс

и 78% от населението на възраст 20-64 г. да бъде в заетост. Прилагането на принципите на ЕССП беше представено в центъра на достигането на тези цели. Нещо повече, бе анонсирано, че прилагането на ЕССП ще бъде интегрирано в Стратегията за възстановяване на ЕС „Следващо поколение ЕС“ в контекста на активиране на инструмента за финансова подкрепа, представен като Механизъм за възстановяване и устойчивост (МВУ). Комисията прие също така ревизирана „таблица от социални индикатори“, включваща повече индикатори за социална политика.

Ако приемем реторичните и политически прокламации като индикация, изглежда, че е постигнат съществен напредък в преодоляване на гореспоменатите две ограничения/слабости. Но такъв ли е случаят в действителност? Несъмнено е твърде рано да правим такива заключителни оценки. Въпреки това си заслужава да споменем някои рискови елементи, които биха могли да снижат социалната значимост на настоящите инициативи.

Преди всичко Планът за действие не променя съществено примата на функциониращия и включващ пазар на труда над необходимостта от подобряване на условията на труд и живот. Главният фокус е по-скоро да се дадат на работната сила адекватните умения и ресурси за справяне с трудовопазарната адаптация и разместванията, които ще генерират дигиталният и зеленият преход (Rainone и Aloisi, 2021). Това също е причина за съмнение и несигурност във въздействието на ЕССП върху националните политики за възстановяване и ревизирания цикъл на Европейския семестър, който следва лансирания Механизъм за възстановяване и устойчивост. При създаването на Националните планове за възстановяване и устойчивост (НПВУ) правителствата трябваше да имат предвид ЕССП, но за тях бе достатъчно да обяснят как техният НПВУ допринася за прилагането на ЕССП. Поради това спазването на изискването за адекватно адресиране на принципите на стълба не изглежда да е решаващо условие за одобрението на НПВУ и изплащането на финансовата подкрепа. На практика Комисията оцени позитивно националните планове въпреки техните недостатъци за решаване на предизвикателствата, очертани в „таблицата от социални индикатори“. Такъв е случаят с националните планове на Хърватска, Чехия, Франция, Гърция, Ирландия, Латвия, Португалия и Словакия.

Това поражда безпокойство за все още твърде ограничената роля на ЕССП в контекста на европейските и националните политики и предпостави

вя продължаващ мониторинг на неговото въздействие през следващите цикли на Управлението.

4. БЪЛГАРИЯ – УМЕРЕНИ ЩЕТИ ЗА ПАЗАРА НА ТРУДА

4.1. ИКОНОМИЧЕСКАТА АКТИВНОСТ СЕ ЗАПАЗИ, НО ЗАЕТОСТТА ИМА КОЛЕБЛИВА ДИНАМИКА

Положителната тенденция към възстановяване на българския пазар на труда след тежката криза през 2009-2013 г. продължи и достигна своя апогей през 2019 г., когато бе отбелязано исторически най-ниското ниво на безработица от 3,7% през третото тримесечие на годината. Въпреки това трябва да отбележим, че тежкият удар от загубата на близо 400 хил. работни места по време на кризата само частично бе преодолян и към 2019 г. 281 хил. от тях останаха безвъзвратно загубени (НСИ – Заетост и отработени човекочасове). До голяма степен това се дължеше на тежката демографска ситуация и нестихващия емигрантски поток, които до такава степен „нажежиха“ пазара на труда, че се стигна до остър недостиг не само на квалифицирани специалисти, но в определени отрасли и браншове дори до общ дефицит на работна ръка.

Разпространението на COVID-19 в България в края на първото тримесечие на 2020 г. предизвика силно влошаване на икономическата ситуация и на краткосрочните перспективи за растеж на БВП. Въведените мерки за ограничаване на разпространението на коронавируса имаха сериозно неблагоприятно въздействие върху икономическата активност на отделните сектори. Двата „локдауна“ през годината предизвикаха затварянето на заведения, прекъсването на транспортни връзки, въвеждане на контролно-пропускателните пунктове между големите градове, които доведоха до спиране на дейността на редица предприятия, включително в индустрията, но най-силно бе засегнат секторът на услугите.

Въпреки тежката ситуация предприетите компенсаторни мерки, вътрешното реструктуриране на двата основни компонента на работната сила и засиленото търсене на сигурност през регистрацията на безработицата в бюрата по труда доведоха до стабилизиране на икономическата активност. По този начин коефициентът на икономическа активност

55,0% (15 и повече години) през първото тримесечие на 2020 г. не само се запази, но отбеляза и известен ръст през следващите тримесечия на годината – съответно до 55,2%, 56,2% и 55,8%, а през 2021 г. се стабилизира отново на нива близки около 55%.

Броят на лицата извън работната сила (15 и повече години) като цяло също има незначителни отклонения нагоре и надолу по тримесечия за периода 2020-2021 г. – около 2 600 хил. души. Във възрастовия диапазон 15-64 г. те са 1 268,1 хил. през първото тримесечие на 2020 г. и след някои сезонни колебания достигат 1 233,2 хил. през последното тримесечие на 2021 г. Въпреки сравнително високия дял на „нежелаещите да работят“ от тях, налице е обща тенденция на спад – през 2020 г. той е в рамките на 88-90%, а през 2021 г. е най-често в границите на 83-86%. Не се забелязват и никакви драматични промени при нежелаещите да работят „поради лични/семеенни причини“, които да са породени от ковид кризата – през целия двугодишен период техният брой остава на нивата около 260-290 хил. Тук обаче трябва да се отбележи голямата разлика между двата неактивни контингента – на мъже и на жени. Делът на жените, нежелаещи да работят поради лични/семеенни причини, е 80% през първото тримесечие на 2020 г. срещу 20% на мъжете. От средата на годината обаче е налице последователна тенденция на увеличение участието на мъжете – до около 25% в края на 2021 г.

Много положителен факт за България е, че през последните 10 години броят на обезкуражените лица постоянно намалява и от 235,2 хил. през 2011 г. той стига исторически най-ниското си ниво от 53,2 хил. през третото тримесечие на 2021 г., т.е. спад от 4,4 пъти. По-общите причини за тази дълготрайна положителна тенденция са острият недостиг и респ. засиленото търсене на работна сила, както предприетите мерки и успешно реализираните проекти за активиране на този контингент, основна част от който са ромите. Доклад на Фондация „Тръст за социална алтернатива“ сочи, че делът на по-образованите роми бележи чувствителен ръст в последните години, като паралелно с това делът на хората от тази общност с постоянна заетост е нараснал над два пъти (Фондация ТСА, 2020). Ако през 2011 г. само 22,8% от ромите са били със средно образование, то през 2019 г. те вече са 34,5%, а заетостта в групата на 15 и повече години е скочила от 19 на 45%.

От данните в *Графика 11*¹⁹ се вижда, че въпреки някои колебания кризата не прекъсва като цяло тази благоприятна тенденция на понижение броя на обезкуражените лица. Може да се счита също, че конкретно през последните две години на ковид кризата активирането на обезкуражените лица е предизвикано и от включването на пазара на труда като условие за достъп до определени целеви мерки на подпомагане.

Ниската степен на образование и липсата на квалификация си остава основната причина за изключване на този контингент извън обхвата на работната сила. Между 65 и 70% от обезкуражените са с основно и по-ниско образование и невъзможността да си намерят работа ги тласка към сивата икономика (често пъти на границата на престъпване на закона) и клошарски начин на живот. Тревожното е, че над 95% от обезкуражените са във възрастовия диапазон 15-64 г., т.е. в трудоспособна възраст. През първото тримесечие на 2020 г. 20% от тях са във възрастовата група 15-24 г., 24% са в групата 55-64 г., а другите са разпределени сравнително равномерно с по около 16-17% в останалите три възрастови групи между 25 и 54 г. През периода от началото на кризата до края на 2021 г. делът на младите обезкуражени намалява, но този в най-високата възрастова група остава на почти същите нива, което ги определя като силно рисков контингент.

За разлика от икономическата активност на пазара на труда, заетостта по време на ковид кризата претърпя някои по-съществени корекции в негативна посока, които обаче в никакъв случай не могат да бъдат съизмерими с последиците от кризата 2009-2013 г. Броят на заетите през второто тримесечие на 2020 г. спадна с 27,6 хил. в сравнение с първото тримесечие, но с настъпването на сезонната заетост бързо се възстанови и надхвърли дори предкризисното си ниво. Ако сравним обаче заетостта на годишна база (елиминирайки сезонния фактор), ще установим загуба на работни места през всички тримесечия на 2021 г. спрямо аналогичните периоди на 2020 г. – съответно със 78,5 хил. (първо тримесечие), със 17,4 хил. (второ тримесечие), с 38,8 хил. (трето тримесечие) и с 46,4 хил. (четвърто тримесечие).

Твърде различна е ситуацията по сектори, където могат да се открият както силни загуби, така и умерени негативни промени в заетостта, но също

¹⁹ Виж Приложението: Втора глава, Графика 11

и значителни увеличения на броя на заетите²⁰. Най-силно бе засегнат секторът „Хотели и ресторанти“, който периодически беше напълно или частично затварян. Само за едно тримесечие той отбеляза загуба на 33,7 хил. работни места, за една година – 52,5 хил., а в края на 2021 г. равностойката бе 44,6 хил. по-малко заети. Не толкова значителни загуби претърпяха секторите „Търговия и ремонт на МПС“ и „Култура, спорт, развлечения“, но в края на 2021 г. те достигнаха и дори надхвърлиха с малко заетостта си от предкризисния период. Устойчив на кризата се оказва сектор „Преработваща промишленост“, който създаваше нова заетост почти през целия период на кризата, но след втората половина на 2021 г. броят на заетите се оказва почти на изходното си ниво от началото на 2020 г. Трябва да се има предвид обаче, че преработващата промишленост е изключително хетерогенен сектор и редица отрасли и браншове в него изпитваха сериозни затруднения поради различни причини – необходимост от поддържане на социална дистанция на работното място, затруднения по веригата на доставки, липса на поръчки и т.н. На обратния полюс – секторите „ИКТ, далекосъобщения“ и „Финанси и застраховане“ устойчиво увеличаваха заетостта си през целия период на кризата и в края на 2021 г. регистрираха съответно 20,1 хил. и 9,6 хил. повече работни места, което респективно е увеличение с 22,7% и 16,4%.

Не се наблюдават съществени промени в заетостта при мъжете и жените. През последните 3 – 4 години тя се стабилизира около 12 пр.п. разлика в полза на мъжете и почти през целия двугодишен период на кризата остана на това ниво, с изключение на последното тримесечие на 2021 г., когато коефициентите на заетост (15 и повече години) при двата пола се раздалечиха чувствително – съответно 58,8 и 42,4% (разлика от 16,4 пр.п.). Компенсирането на тази разлика в бъдеще крие значителен потенциал за по-пълно включване в пазара на труда и икономически растеж. За целта обаче следва да се предвиди разширяване на гамата от социални услуги (в дома, семейна грижа, детски заведения и др.), както и мерки за подобряване на дигиталните умения на жените.

Първата вълна на ковид кризата се прояви асиметрично по отношение на различните форми на заетост. Основният удар бе понесен от наетите – разликата в броя им между първо и второ тримесечие на 2020 г. бе

²⁰ Виж Приложението: Втора глава, Графика 12

48,7 хил. по-малко, като намалението се поема изцяло от частния сектор (минус 69,5 хил. наети), докато в общественения сектор бе регистриран ръст от 20,7 хил. За този период броят на самонаетите спадна сравнително по-слабо – с 2,3 хил. (от 214,8 на 212,5 хил.), а увеличение бе регистрирано при работодателите (от 96,8 хил. на 117,8 хил.) и неплатените семейни работници (от 18,2 хил. на 20,6 хил.).

Подобна асиметрия при първата вълна на ковид кризата се наблюдава и в професионално-квалификационен разрез. Ръководители, специалисти, квалифицирани работници, техници и приложни специалисти увеличиха своя брой - съответно с 21,6%, 9,2%, 5,5% и 4,8%, докато заетостта при помощния административен персонал, машинните оператори и монтажници, неквалифицираните работници и охрана спадна с между 4 и 12%.

Тази асиметрия на ефекта при различните форми и професионално-квалификационни характеристики на заетостта се запази, макар и в значително по-слаби измерения, до края на 2021 г.

4.2. „ПУЛСИРАЩА БЕЗРАБОТИЦА“ УСКОРИ ПРЕХОДИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Бързо сменящите се ситуации в резултат на вълнообразното развитие на корона кризата предизвикаха противоречиви тенденции в динамиката на безработицата и ускоряване на преходите на пазара на труда през 2020 г. Съкращенията и ограниченото търсене на труд в определени периоди се редуваше с повишаване броя на новопостъпилите на работа лица след това. Като цяло обаче пандемията доведе до намаление на заетите през 2020 г. в сравнение с 2019 г. През 2021 г. по данни на Агенцията по заетостта (АЗ) от месец февруари 2021 г. регистрираната безработица в страната намалява. От месец март 2021 г. се отчита намаление и на годишна база, като през септември 2021 г. е отчетен абсолютен минимум за последните 2 години от 4,7% при 7,2% през септември 2020 г.

През периода януари – септември 2021 г. средномесечният брой на безработните, регистрирани в бюрата по труда, бе 189 671, като намалява с 58 097 в сравнение със същия период на 2020 г. Средномесечното равнище на безработица бе 5,8% или с 1,8 пр.п. по-ниско спрямо същия период на 2020 г.

Наред с намалението на общата безработица, през разглеждания период намаляват и безработните във всички наблюдавани групи в неравностойно положение на пазара на труда.

Данните на Агенцията по заетостта показват, че през периода януари – септември 2021 г. младежката безработица в страната намалява спрямо същия период на предходната година. Безработните младежи и от двете наблюдавани групи (до 24 и до 29 г.) намаляват като брой и като относителен дял от всички регистрирани безработни. Безработните до 29 г. през периода януари – септември 2021 г. са 21 203 средномесечно, с 11 312 по-малко спрямо същия период на 2020 г. Относителният им дял от регистрираните безработни бе 11,2%. Безработните младежи до 24 годишна възраст намаляват с 4 526 лица до 8 734 лица средномесечно, а относителният им дял бе 4,6%. Продължава положителната тенденция на намаление и на продължително безработните, която се наблюдава от 2016 г. Средномесечният им брой през периода януари – септември 2021 г. е 43 968, като в сравнение със същия период на 2020 г. се отчита намаление с 3 839 лица. Относителният им дял от всички регистрирани безработни обаче отбелязва увеличение с 3,9 пр.п. до 23,2%. Липсата на квалификация и ниското образование при повече от половината от продължително безработните е основната причина, която възпрепятства по-бързото намаление на броя на дълготрайно безработните лица.

Тенденцията на намаление на безработицата при групата 50+, която се наблюдава от 2015 г., беше прекъсната през 2020 г. в резултат от пандемията от COVID-19, но през периода януари – септември тя възстанови низходящия си тренд. Средномесечният им брой бе 77 798, с 18 953 по-малко спрямо същия период на 2020 г. Относителният им дял от всички безработни бе 41%, отбелязвайки увеличение от 2 пр.п. на годишна база.

Най-многобройна продължава да е групата на безработните без квалификация и специалност, като тя включва 102 088 лица средномесечно за периода януари – септември 2021 г., но отчита намаление от 26 859 лица в сравнение със същия период на предходната година. Относителният дял на разглежданата група логично е най-висок, като отчита увеличение на годишна база от 1,8 пр.п. и се установява на 53,8% през периода януари – септември 2021 г.

Средномесечният брой на безработните лица с установен вид и степен на увреждане за деветте месеца на 2021 г. е 12 477, като при сравнение

със същия период на 2020 г. се отчита намаление от 2,5%. Относителният им дял в общата структура на безработните лица отчита увеличение спрямо януари – септември 2020 г. и се установява на 6,6%.

В сравнение с деветмесечието на 2020 г. се наблюдава намаление на броя на безработните от всички неравнопоставени групи на пазара на труда, в т. ч. безработни лица без квалификация (с 26 859 лица), продължително безработни лица (с 3 839 лица), безработни лица над 50 г. (с 18 953 лица), безработни младежи до 29 г. (с 11 312 лица), безработни младежи до 24 г. (с 4 526 лица) и безработните лица с намалена работоспособност (с 326 лица).

Данните на Агенцията по заетостта показват, че общата тенденция при новорегистрираните безработни през периода март 2020 г. – август 2021 г. е на намаление с три открояващи се върха: март – април 2020 г., октомври – ноември 2020 г. и декември 2020 г. – януари 2021 г. Върху броя на новорегистрираните безработни през този период голямо влияние оказва развитието на кризата, предизвикана от разпространението на COVID-19 и нейното отражение върху икономиката. Като цяло, след шоковото увеличение на броя на новорегистрираните безработни от началото на кризата и затварянето (макар и временно на някои бизнеси) в продължение на времето броят им се връща към нормалните обичайни нива отпреди кризата. Изключение правят месеците, през които част от стопанските обекти бяха отново затворени за определено време, но и тогава броят на новорегистрираните безработни остана далеч от равнищата през март – април 2020 г.

4.3. МОБИЛНОСТ И МИГРАЦИЯ - УЛЕСНЕНИ РЕЖИМИ ЗА НАЕМАНЕ НА ЧУЖДЕНЦИ

С конкретни текстове в Закона за насърчаване на заетостта и Закона за чужденците в България още през 2011 г. бе дадена възможност на чужденци, граждани на трети държави, да работят в България. Това стана след транспонирането на две директиви – Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за пред-

виждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трети държави.

С приемането на нов закон - Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ) – през 2016 г. става хармонизирането на българското законодателство в областта на свободното движение на работници и заетостта на чужденци, граждани на трети държави, на територията на Република България с Директива 2014/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници, с Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници и с Директива 2014/66/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер. ЗТМТМ регламентира няколко възможности за заетост на чужденци, граждани на трети държави: сезонна заетост в икономическите сектори „Земеделие“ и „Хотелиерство“, висококвалифицирана заетост, вътрешнокорпоративен трансфер и единно разрешение за пребиваване и работа, и др.

Данните на АЗ показват тенденция на ежегодно увеличение наемаването на чужденци в страната от 2016 г. до 2020 г. (Таблица 2.1). Въпреки спада на броя наети през пандемичната 2020 г., той остава по-голям от наетите през 2016 и 2017 г. Интересът на работодателите към наемаването на граждани от трети страни се увеличава през 2021 г. и почти възстановява нивото от 2019 г.

Таблица 1: Брой наети граждани от трети страни в България по години

№	Вид решение/ регистрация	2016	2017	2018	2019	2020	01.01.2021- 30.06.2021
Разрешителен режим							
1	Решение във връзка с издаване на „Единно разрешение за пребиваване и работа“	427	467	636	1129	1207	333
2	Решение във връзка с издаване на „Синя карта на ЕС“	195	177	273	370	533	150
3.	Решение за сезонна заетост от 90 дни до 9 месеца	-	10	219	806	602	293
4.	Решение на лице, преместено по вътрешнокорпоративен трансфер	39	20	37	38	1776	52
5.	Разрешение за работа	118	111	739	469	617	240
6.	Разрешение за извършване на дейност на свободна практика	-	0	1	3	2	5
Регистрационен режим							
7.	Регистрирана краткосрочна заетост на командировани лица	206	369	601	489	135	305
8.	Регистрирана сезонна заетост до 90 дни	-	3547	8443	11443	2513	3619
9.	Регистрирана заетост на лица от български произход	-	-	15	104	251	146
10.	Регистрирана заетост на студенти „редовно обучение“	239	361	349	412	314	227
11.	Регистрирана заетост на научни работници	0	0	0	1	1	1
12.	Регистрирана заетост на стажанти	-	-	0	0	0	0
13.	Декларирана заетост на ГТД	-	482	588	648	546	443
	ОБЩО	1224	5062	11313	15912	8856	5814

Източник: АЗ

С последните промени на Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ), които бяха направени през месец март 2021 г., бяха въведени нови основания за пребиваване в България. Промените касаят процесите по наемане на работа на граждани на държави извън ЕС чрез процедурите „Синя карта на ЕС“ и чрез „Единно разрешение за работа и пребиваване“.

Промените касаят правния режим за достъп до пазара на труда на чужденци, граждани на трети държави, както в процедурата по получаване на „Синя карта на ЕС“, приложима за висококвалифицирани специалисти, така и в процедурата по получаване на „Единно разрешение за пребиваване и работа“, относима за всички други чужденци, които искат да работят в страната, но не отговарят на условията за упражняване на висококвалифицирана заетост. Важна промяна, която се отнася и до двете процедури, е въвеждането на възможност всички документи да се подават на едно гише, т. е. целият процес по кандидатстване за СК на ЕС или за ЕРПР се води през дирекция „Миграция“. Дирекция „Миграция“ приема документите и ги разпределя между съответните институции, без да е необходимо работодателят да посещава други учреждения. Предвидена е електронна комуникация между всички институции, които имат отношение към процедурата. По-голямата част от кореспонденцията между различните държавни органи и работодателя/чужденеца ще се извършва по електронен път. Заложени са също така и максимални срокове за приключване на процедурите – съответно два месеца за ЕРПР и три месеца за СК на ЕС.

4.4. МЕРКИ ЗА ЗАПАЗВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА В УСЛОВИЯТА НА COVID-19

Мярката „60 на 40“ е вид схема за предоставяне на компенсации/средства за запазване на заетостта, които Националният осигурителен институт (НОИ) изплаща през бюджета на държавното обществено осигуряване (ДОО) към работодатели в сектори, засегнати от пандемията на COVID-19. Тя бе въведена с ПМС № 55 от 2020 г. за периода от март до юни 2020 г. като първи, спешен отговор на безпрецедентната по своя характер криза, а впоследствие действието ѝ бе удължено с ПМС № 151 от 2020 г. за периода от юли до септември 2020 г. Поради периодичното настъпване на поредни вълни на кризата това постановление бе неколккратно изменено и допълвано с оглед актуалната ситуация и необходимостта от

промяна на условията за достъп и усъвършенстване на самия дизайн на мярката. Най-общо тези промени доведоха до разширяване на обхвата на работодателите, които могат да се възползват от подкрепа и облекчаване на условията за достъп до средства за запазване на заетостта.

В последния си вариант от началото на 2022 г., приет с ПМС № 482 от 30.12.2021 г., редът и условията за получаване на подкрепа през периода януари – февруари 2022 г. са аналогични на тези, които се прилагаха за предходните месеци август – декември на 2021 г. Мярквата продължава да подкрепя запазването на заетостта в предприятия, осъществяващи икономическа дейност в посочените в ПМС № 151/2020 г. сектори, чиито средномесечни приходи от продажби през 2020 г. са намалели в сравнение с 2019 г. Регламентираната подкрепа и на този етап е в размер на 60% от дохода и осигурителните вноски на всяко заето лице в предприятия, чиито приходи от продажби са намалели с не по-малко от 40 на сто през месеца, за който се предоставя подкрепата, но вече спрямо средномесечните приходи за цялата 2019 г. За работещите в предприятия, чиито приходи от продажби са намалели спрямо средномесечните приходи за 2019 г. с не по-малко от 30 на сто през месеца, за който се предоставя подкрепата, ще продължат да се изплащат средства в размер на 50%.

Както беше вече споменато в този раздел, подобен вид мерки не са нови и още преди пандемията на коронавируса присъстват под една или друга форма в редица държави от Европа и по света. Те имат за цел трудовото правоотношение между работодателя и работника или служителя да бъде запазено максимално дълго в условия на икономически затруднения и да не се допуснат масови съкращения. Българският модел на мярката обаче в известна степен е уникален, защото предоставя двойна защита – на заетостта и на дохода от определен предишен период, при това в пълен размер, като участието на държавата е 60%, а на работодателя 40%.

От старта на мярката 60/40 през март 2020 г., към 9 декември 2021 г. бяха изплатени над 1 654,0 млн. лв. За поне един месец в мярката са взели участие общо 13,4 хиляди работодатели и 325,5 хиляди работници и служители. Четирите сектора с най-голям дял от изплатените средства са: „Преработваща промишленост“ (41,6%), „Хотелиерство и ресторантьорство“ (14,6%), „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети“ (10,5%), „Транспорт, складиране и пощи“ (9,5%). В тези сектори са концентрирани

близо 82% от всички запазени работни места и близо 70% от работодателите, участвали поне един месец в мярката (НОИ, 2021).

Тази мярка бе прилагана в пакет с няколко други, между които:

- „Запази ме“: изплащане по 24 лв. на ден на служители, осигурени на 8 ч. и в неплатен отпуск.
- „Заетост за теб“: работодатели могат да получават средства от държавата за наемане на безработни и за покриване на минималната работна заплата и осигуровките към нея;
- „Краткосрочна заетост“: изплащане на компании и самонаети от секторите „Хотелиерство и ресторантьорство“, „Туризъм“ и „Транспорт“ по 290 лв. за всеки служител, който работодателят иска да задържи;
- *Мярката за краткосрочна заетост може да се комбинира с 60/40 и така за трите сектора държавната подкрепа става 80/20.*

Макар и с по-ограничен обхват и финансиране, тези мерки в пакет с доминиращата схема 60/40 имаха съществен принос за това **бизнесите да се съхранят, безработицата да бъде под контрол и, не на последно място, доходите да се запазят в максимална степен.**

Въпреки че бе отбелязан известен спад с 2% на общото количество отработени човекочасове в икономиката на страната през първото тримесечие на 2021 г. спрямо аналогичния период на 2020 г., той се дължи изцяло на понижението на заетостта – с 2,4%, което по никакъв начин не свидетелства за преразпределение на работата през механизма на намаляване на работното време – процес, чиито „опасни размери“ вече бяха коментирани на европейско ниво в този раздел. Нещо повече, през анализирания период броят на седмично отработените часове на 1 зает в България бележи лек ръст от 39,6 на 40 часа.

За периода март – юни 2020 г. бе запазена заетостта на близо 172 000 души. Благодарение на предприетите мерки за стабилизиране на пазара на труда коефициентът на безработица в България остана по-нисък от средния за ЕС. Въпреки отчетения спад на БВП от 9,7% през второто тримесечие на годината, през юли 2020 г. коефициентът на безработица в България е бил 4,4% при средно 7,9% за ЕС. В сравнение с март 2020 г. той е нараснал с 0,3 пр.п., докато средно за ЕС ръстът е с 0,7 пр.п. (НОИ, 2020).

За разлика от повечето държави членки средната работна заплата за второто тримесечие на 2020 г. отбеляза номинален ръст от 5,7% на годиш-

на база, а за същото тримесечие на 2021 г. той бе 14,1% спрямо аналогичния период на предходната година.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Европейският съюз бе много силно засегнат от кризата COVID-19. На бизнеса и наетите бе предоставена широкоспектърна подкрепа под формата на схеми за запазване на заетостта и работа на непълно работно време, които бяха отворени към един по-включващ дизайн. Докато тези усилия бяха успешни за предотвратяване загубата на работни места, налице бе значителен спад в отработените часове, който вероятно ще продължи още известно време (Jestl и Stehrer, 2021).

Въпреки че възстановяването по отношение на работните места изглежда вече е в ход, отчасти благодарение на успешната ваксинационна кампания, рисковата ситуация при някои групи работници се запазва – особено при младите и по-нискообразованите. Затова е много важно да се наблюдава динамиката на процесите във времето, за да сме сигурни, че след намаляване на подкрепата неравенствата няма повече да растат.

Глобализацията, както и общата тенденция към дерегулация само задълбочиха още повече неравенствата по време на кризата COVID-19. Съществува риск от засилена дихотомизация на пазара на труда – появата на силно разделение между работниците със сигурни работни места, които могат да работят от къщи, и нископлатени, несигурни работници, които не разполагат с такава гъвкавост, а от друга страна са в двоен риск – икономически и здравословен.

Европейският пазар на труда е изправен пред сериозни предизвикателства, свързани с мигрантския труд, сезонните работници, работата през платформи, работното време и неговата регулаторна рамка, гъвкавите режими и баланса между професионален и личен живот. Европейският стълб на социалните права, противно на очакванията, не можа да окаже необходимото въздействие за поставяне на социалните проблеми в центъра на европейските социални и трудови политики.

Българският пазар на труда изпита по-умерени удари на ковид кризата, но големи са предизвикателствата, породени от задълбочаващата се демографска криза и острия недостиг на квалифицирана работна сила.

Това засилва все повече интереса на работодателите към наемане на чужденци от трети страни.

Ключовият въпрос сега е: До каква степен глобалните тенденции, които още преди пандемията задълбочиха разделението между работниците, като напр. новите технологии, все по-голямата гъвкавост и зеленият преход, бяха ускорени от кризата и какво ще бъде по-нататъшното развитие на неравенствата в хода на възстановяването?

VI. ТРЕТА ГЛАВА: ЗАПЛАТИ И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ: ВРЪЩА ЛИ СЕ СОЦИАЛНА ЕВРОПА ОТНОВО НА ДНЕВЕН РЕД

На социалната среща на върха в Порто на 7 май 2021 г. Европейската комисия, Европейският парламент и португалското председателство на ЕС потвърдиха своя ангажимент за прилагането на Европейския стълб на социалните права, като подписаха така наречения „социален ангажимент“. Наред с други неща, това включваше ясно обещание да се осигурят „достойни условия на труд и справедливо заплащане за всички работници“. Най-ясният израз на този нов подход към заплатите и колективното договаряне е предложената директива за адекватни минимални заплати (Европейска комисия, 2020), която изрично цели осигуряване на адекватни минимални заплати за всички работници в ЕС и укрепване на колективното договаряне с цел намаляване на работещите бедни и неравенство в заплатите.

За да изпълнят своя „социален ангажимент“, поет на социалната среща на върха в Порто, Европейската комисия и Европейският парламент трябва да отблъснат опитите на различни национални правителства да разводнят съдържанието на директивата.

На фона на тази картина настоящият раздел ще очертае развитието на заплатите, минималните заплати, колективното договаряне и стачните дейности, с особен акцент върху това как минималните заплати помагат за справяне с проблема с неравенството в заплатите. Констатациите показват необходимостта от законодателна подкрепа на европейско ниво, тъй като на политиките на национално ниво или им липсва капацитет, или воля да се справят с проблемите на бедността при работещите и неравенството в заплатите.

1. ДИНАМИКА НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

След срив на растежа на работните заплати през 2020 г. номиналният ръст леко се възстанови през 2021 г. Данните, публикувани от АМЕСО, показват, че в 16 членки на ЕС номиналните заплати нараснаха по-силно през 2021 г., отколкото през предходната година.

Видимо от *Графика 1*²¹, по-горе се разграничават три групи държави. В най-първата група, в която присъстват 4 държави, номиналният ръст на заплатите е над 5%, вариращи от Румъния (5,7%) и Полша (5,8%) към Литва (6%) и Унгария (6,9%). Паралелно, тази група от страните отчитат също най-силния номинален ръст на заплатите през 2020 г., от което следва, че тенденцията на сближаване на заплатите между страните от ЦИЕ и западните европейски държави продължава и през 2021 г. Втората и най-голяма група се състои от 11 държави с увеличение между 2% и 5%. Нарастването на заплатите в тази група варира от Словения (2%) и Ирландия (2,1%) към Франция (4,3%) и България (4,8%). Третата група е следвана от 10 държави със скромно увеличение от 2% или по-малко, което варира от южноевропейските страни Испания (0,5%) и Италия (0,7%) към скандинавските страни Дания (1,6%) и Финландия (1,7%).

Данните за заплатите за 2021 г. обаче трябва да бъдат третираны с известна степен на предпазливост. Първо, основават се на прогнози, които в ситуация на пандемия са повече несигурни, отколкото през нормалното време. Второ, трябва да се подчертае, че в базата данни на АМЕСО на Европейската комисия номиналните заплати се измерват като *„номинална компенсация за нает“*, а това означава, че към заплатите се включват също осигурителните вноски на работодателя. При нормални времеви обстоятелства номиналната компенсация и заплатите се развиват до голяма степен паралелно. По време на пандемията обаче всички страни от ЕС често използват схеми за задържане на работа и за запазване на заетостта. В много страни това включваше освобождаване на работодателите от плащане на социално-осигурителните вноски като инструмент за коригиране на техните разходи. Такава политика обаче намалява растежа на номиналните компенсация. Трето, промените в заплатите през 2021 г. бяха силно повлияни от две противоположни тенденции. Първата тенденция се отнася до гореспоменатите често използвани схеми за задържане на заетостта на работните места, които са склонни към по-ниско номинално възнаграждение на нает. Това е така, защото по правило служителите получават само част от първоначалната им заплата за времето, когато не са работили, докато са записани в тези схеми, и същевременно са запазили трудовия си статус. Така схемите за задържане на работа въздейст-

²¹ Виж Приложението: Трета глава, Графика 1

ват върху ръста на номиналната заплата на един нает. Това затруднява реалното отчитане, тъй като в зависимост от вида схема – като тези, в които обезщетението се изплаща директно на наетото лице – ползите могат да бъдат преброени като социални трансфери и следователно не са включени в статистическите индикатори за компенсация. Втората тенденция е свързана с ефектите и насочва в обратна посока: увеличаване на номиналната компенсация на наето лице. Това се дължи на факта, че нископлатените работници – например на договори на срочен или непълен работен ден – като правило са първите, които губят техните работни места. Излизането им от пазара на труда по този начин потенциално увеличава номиналната компенсация на нает от останалата работна сила.

Като се имат предвид тези предупреждения, цялостното развитие на номиналните заплати в ЕС през 2021 г. следваше икономическия цикъл: предвид че с течение на времето се възобновява икономическата дейност, работните часове се нормализират и намалява използването на схеми за задържане на работни места, номиналната компенсация на наето лице се промени в много страни и в ЕС като цяло.

Номиналният ръст на заплатите само частично възстановява реалния растеж на заплатите. Според Европейската комисия, използвайки данните на АМЕСО, през 2021 г. само 12 държави отчитат по-силен ръст на реалните компенсации на един нает в сравнение с предходната година. Това се отнася по-специално за онези страни, които отбелязват отрицателно развитие на реалните заплати през 2020 г.

През 2021 г. динамиката на реалните заплати е отрицателна, защото са засегнати от нарастващите цени на енергията и суровините, както и поради намалената производителност поради недостиг на някои входни компоненти и суровини, които от своя страна оказват натиск върху потребителските цени (Европейска комисия, 2021 г.). Голяма част от нарастването на номиналната работна заплата е „изядена“ от нарастването на инфлацията. Вследствие на това и през 2021 г. продължава трайната тенденция на разминаване на динамиката на заплатите и производителността²².

Ако реално заплатите се развиват в съответствие с производителността на труда, растежът на заплатите не само компенсира инфлацията, но също

²² Виж Приложенията: Трета глава, Графика 2

така гарантира, че работниците получават справедливия си дял от богатството, което са създали. С изключение на Литва и България, това не беше така през 2021 г. Трябва обаче да се има предвид, че ръстът на производителността на труда през 2021 г. е колкото резултат от статистически ефекти, толкова и отражение на икономическото възстановяване (свързано с облекчаването на ограниченията, наложени на компаниите, за да овладеят разпространението на COVID-19), освен това има основания да се смята, че пандемията е принудила някои компании да подобрят ефективността си, като оптимизират своите процеси чрез повишена дигитализация и автоматизация.

Статистическите ефекти изиграха важна роля в няколко отношения. Първо, средната производителност на труда може да се е увеличила поради т.нар „прочистващ ефект“, тъй като пандемията принуди най-малко продуктивните фирми да фалират.

За Франция например Hadjibeyli и др., (2021) установи, че средното ниво на производителност се е увеличило при по-ниско ниво на продукция. Второ, производителността се увеличава през 2021 г. също в резултат от базовите ефекти, причинени от предизвикания от пандемията срив на производителността през 2020 г. Трето, производителността на труда на заето лице е тясно свързана с развитието на работното време.

Това означава, че широкото използване на схеми за задържане на работни места през 2020 г. и съответното намаляване на работните часове доведоха до значително намаляване на производителността на труда. До известна степен спадът в производителността през 2020 г. беше обратната страна на успеха на работата на схеми за задържане при запазване на заетостта (Любкер, 2020). По същия начин намаляващото използване на схемите за задържане на работни места през 2021 г. доведе до повишаване на производителността на заето лице.

2. НЕРАВЕНСТВО В ЗАПЛАТИТЕ В ЕВРОПА

Неравенството в заплатите в Европа се увеличи до и по време на рецесията от 2008/2009 г. Оттогава продължава да съществува относително стабилно и дори леко намаляване на неравенствата в заплатите.

Общият спад в неравенството в заплатите може да се дължи на намаляването на неравенството в горната половина на разпределението на

заплатите, тъй като заплатите между върха (90-ти персентил) и медианата се сближават. Въпреки това неравенството в долната половина на разпределението на заплатите остава стабилно и всъщност се увеличава отново след 2016/2017 г.

*Графика 3*²³ илюстрира, че има значителни вариации в страната по отношение на промените в неравенството (измерено според съотношение P90/P10). Неравенството в заплатите намалява най-много от 2010 до 2019 г. в Германия, Литва, Гърция, Латвия, Словения, Австрия, Португалия, Полша и Хърватия. Значителни увеличения на неравенството в заплатите като цяло е в по-неравноправни страни – Испания, Унгария и Естония – но също и в по-малко неравноправни страни като България, Италия и Белгия.

Промените в обхвата на колективното договаряне са сравнени с размера на минималните заплати и промените в неравенството в заплатите. Данните показват, че някои от националните вариации в неравенството в заплатите могат да се обяснят с тези два фактора. Средно, увеличаването на неравенството в заплатите е свързано с намаляване на дела на работниците, обхванати от колективното трудово договаряне. По същия начин по-високото покритие на договарянето обикновено се свързва с по-равномерно разпределение на заплатите. Тъй като процентът на покритие на тези споразумения намалява, полученото разпределение на заплатите обикновено е по-малко равномерно.

Друг индикатор, който въздейства за неравенството в заплатите, е развитието на минималната работна заплата. Неравенството в заплатите се е увеличило в 4 от 7 страни, където относителната стойност на законоустановената минимална работна заплата като процент от медианната или средната работна заплата (т.е. индекса на Kaitz) е намаляла, също в 4 от 7 страни без законоустановена минимална работна заплата през 2010 г. Германия е включена в тази група, защото въвежда законоустановената минимална работна заплата през 2015 г. Въпреки това въвеждането на минималната работна заплата води до значително намаляване на неравенството в заплатите след повишаване на заплатите в сектори с типично ниски заплати, особено в Източна Германия (Herzog-Stein и др., 2020 г.). Обратно, неравенството в заплатите намалява в 7 от 13 страни, където относителната стой-

²³ Виж Приложението: Трета глава, Графика 3

ност на законоустановената минимална работна заплата като процент от медианната или средната работна заплата се увеличава (Kaitz Index).

Общата картина преди COVID-19 беше на стагниращо неравенство, с леко нарастване отново от 2018 г. нататък²⁴. Все още няма налични сравними данни на европейско ниво за изследване на въздействието на COVID-19 върху неравенството в заплатите. Въпреки това анализът на MOT за развитие на общите начисления за фонд „Работна заплата“ в първото и второто тримесечие на 2020 г. предполага, че пандемията промени разпределението на заплатите в полза на работниците с най-високи доходи, тъй като долните 50% от разпределението на заплатите претърпяха по-големи загуби на заплати от горните 50% (ILO, 2020: 47). Изследването на MOT също предполага, че пандемията е увеличила неравенството в заплащането между половете, защото жените работници са свръхпредставени в секторите, които бяха най-силно засегнати от кризата и поради това претърпяват по-големи загуби в сравнение със заплатите на мъжете работници (ILO, 2020: 47). Друг интересна констатация е, че схемите за задържане на заетостта са помогнали за смекчаване на въздействието на кризата върху неравенството на заплатите в Европа.

Въпреки че досега е имало малко изследвания за въздействието на пандемията върху неравенството в заплатите, няколко документи разглеждат неравенството на доходите като следствие не само от заплатите, но и от други източници на доходи като социални придобивки и обезщетения. Симулационните проучвания показват, че на теория то би довело до значително увеличение, тъй като тези, които вече печелят по-малко, е по-вероятно да загубят работата си, а тези с по-високи доходи е по-вероятно да се възползват от работа от дома (Brunori и др., 2020; Palomino и др., 2020). Политиките за финансова подкрепа обаче са широко разпространени в цяла Европа и подпомагат значително по-бедните домакинства, като по този начин смекчават нарастването на неравенството в доходите. В резултат на това средното неравенство в доходите в много страни всъщност е намаляло (Clark и др., 2021; Ангелов и Waldenström, 2021; Stantcheva, 2021; OECD, 2021). След като тази краткосрочна подкрепа спре обаче, въздействията върху разпределението на заетостта вероятно ще доведат до разширяване на неравенството в доходите в цяла Европа.

²⁴ Виж Приложението: Трета глава, Графика 4

3. КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ И МИНИМАЛНА ЗАПЛАТА

Увеличението на минималните заплати, което надвишава общия ръст на заплатите, допринася за намаляване на неравенствата в заплащането чрез компресиране на общата структура на заплатите: първо, чрез директно увеличаване на заплатите на нископлатените работници и второ, чрез т.нар. „вълнообразно въздействие“ (Grimshaw и Rubery, 2013), оказващо непряко влияние върху развитието на заплатите над минималното възнаграждение. Ръстът на минималната заплата също така помага и за намаляване на разликата в заплащането между половете (поради свръхпредставителство на жените сред ниско платените работници).

Данните сочат, че пандемията COVID-19 забави нарастването на законоустановените минимални заплати (ЗМЗ) през 2021 г. Единствените държави, в които темпът на нарастване на минималните заплати през 2021 г. надвиши този от 2020 г., са Латвия, Словения, Ирландия, Люксембург и Белгия²⁵. От гл.т. на отчетения годишен ръст на минималната работна заплата на 1 януари 2021 г., първата група държави отчита увеличение от над 5%: Литва 5,6%, България 7,1%, Словакия 7,4%, Полша 7,7%, Словения 8,9% и Латвия 16,3%. Фактът, че тази група включва изключително държави от Централна и Източна Европа (ЦИЕ), говори за продължаваща дългогодишна тенденция на сближаване на минималната заплата между страните от ЦИЕ и западноевропейските страни. Показателно е и сближаването през последните десет години между най-високата минимална работна заплата (в Люксембург) и най-ниската такава (в България): отношението при тях се е стопило наполовина (от 1 към 13 през 2011 г. до 1 към 6 през 2021 г.). Втората група държави отчитат увеличение на минималната работна заплата между 2 и 5% и тук попадат: Белгия 2%, Люксембург 2,8%, Румъния 3,1%, Чехия 3,7%, Ирландия 4,1%, Хърватия 4,6% и Португалия 4,7%. Третата група включва осем държави с увеличение под 2%: Естония 0%, Гърция 0%, Испания 0%, Унгария 0%, Малта 1%, Франция 1%, Германия 1,6%, Нидерландия 1,9%.

²⁵ Трябва да се отбележи, че ЗМЗ по правило се фиксират всяка година на 1 януари, но в четири държави имаше извънредно коригиране на размера през 2021 г.: Белгия, Германия, Унгария, Нидерландия.

Могат да се разграничат три основни фактора, стоящи зад изменението на минималните работни заплати. Първият е пандемията, която накара вземащите решения в много държави да предприемат един по-резервиран подход към заплащането. Вторият фактор, обясняващ по-специално ръста в някои от държавите от ЦИЕ, са политическите ангажименти отпреди настъпването на пандемията. В Латвия например решението за увеличаване на минималната заплата до 500 евро на 1 януари 2021 г. беше част от пакета, договорен през 2018 г., който включваше и замразяване на минималната заплата за две години. По подобен начин неотдавнашното увеличение в Словения се основава на промените в Закона за минималната работна заплата, приет през 2018 г., според който минималната работна заплата трябва да надвишава минималната издръжка на живота с 20 – 40 %. Значителният ръст в Полша и Словакия също е продиктуван от политически ангажимент към населението. В Словакия през октомври 2019 г. беше прието изменение на Закона за минималната работна заплата, което предвижда, че от 1 януари 2021 г. (в случай че синдикатите и работодателите не постигнат взаимна договореност) минималната работна заплата ще бъде определена от правителството в размер от най-малко 60 % от средната заплата от предходните две години. Третият фактор, който повлия на увеличението на минималната работна заплата, беше интегрирането ѝ в по-широкия и ориентиран към стабилизиране на вътрешното търсене подход. Такъв е случаят в България и Португалия.

Въпреки продължаващата тенденция на сближаване между ЦИЕ и западноевропейските държави, в ЕС все още съществува голямо разнообразие при абсолютните стойности на минималните заплати. По отношение на нивото на минималната работна заплата (в абсолютна стойност)²⁶ могат да се разграничат три широки групи държави. Първата група, с минимални заплати над 9 евро на час, включва шест държави: Германия 9,60 евро/час, Белгия 10 евро/час, Ирландия 10,20 евро/час, Франция 10,25 евро/час, Нидерландия 10,44 евро/час и Люксембург 12,73 евро/час. Втората група, с минимална работна заплата до 6 евро/час, включва Словения 5,92 евро/час и Испания 5,76 евро/час. Третата група включва тринадесет държави с минимална заплата на час под 5 евро. С изключе-

²⁶ Отчетени нива към 1 септември 2021 г.

ние на Малта, Португалия и Гърция тази група се състои изключително от страни от ЦИЕ и тук се намират: България 2 евро/час, Унгария 2,77 евро/час, Румъния 2,84 евро/час, Латвия 2,96 евро/час, Хърватия 3,26 евро/час, Чехия 3,42 евро/час, Естония 3,48 евро/час, Словакия 3,58 евро/час, Полша 3,64 евро/час, Гърция 3,76 евро/час, Литва 3,93 евро/час, Португалия 4,01 евро/час и Малта 4,53 евро/час.

Абсолютното ниво на ЗМЗ не свидетелства за това дали са адекватни от гл.т. постигане на достоен живот, което е и основната цел на предложението на Европейската комисия за Директива за адекватни минимални заплати. Всъщност в предложената Директива се посочва, че в повечето държави членки, „в които има национални законоустановени минимални работни заплати, тези заплати са твърде ниски в сравнение с другите заплати или твърде ниски, за да могат да осигурят достоен живот въпреки увеличението им през последните години“. Тази оценка имплицитно се основава на двата основни метода за установяване на адекватността на минималната работна заплата (Schulten и Müller, 2019). Първият е т. нар. „подход, основаващ се на заплатата за издръжка“, който определя адекватните минимални заплати чрез изчисляване на разходите за определена кошница от стоки и услуги, необходима за един достоен и активен социален живот. Вторият подход е т.нар. „подход за разпределение на заплатите“, който отчита относителната позиция на минималната заплата в националната структура на заплатите. Тъй като няма общоприето изчисление за издръжката нито по отношение на конкретния състав на кошницата със стоки и услуги, нито по отношение на видовете домакинства, които трябва да бъдат взети предвид, подходът за разпределение на заплатите се смята за по-прагматичен. Той се основава на индекса на Kaitz, който измерва минималната заплата като процент от националната медианна или средна работна заплата (при пълен работен ден)²⁷. Тези два индикатора определят т.нар. „двоен праг на достойнство в заплащането“, под който не трябва да се определя ЗМЗ, за да се постигне един достоен начин на живот (цел, заложена и в проектодирективата на ЕК по тази

²⁷ Медианната заплата се дефинира като заплата, която разделя общата структура на заплатите на два равни сегмента, т.е. маркира границата между най-високо платените 50% и най-ниско платените 50% от наетите.

тема). Данните сочат, че през 2020 г. нито една държава членка на ЕС не е изпълнила този двоен праг за достойно заплащане.

Увеличаването на ЗМЗ до 60% от медианната и 50% от средната работна заплата би довело до широкообхватни последствия. Според изчисленията на ЕК повече от 25 милиона работници (или 18,6% от всички наети в страните от ЕС със ЗМЗ) ще бъдат засегнати от ръста на минималните заплати до нива, покриващи този двоен праг. Над половината от тези работници се намират в три големи държави членки на ЕС, чиито минимални заплати в момента са доста под този праг: Германия (6,8 милиона наети), Испания (4,1 милиона) и Полша (4,0 милиона). Броят на пряко засегнатите работници е значително по-нисък в държави, които вече са близо до двете референтни стойности (напр. Франция с 2,2 милиона потенциално засегнати наети лица). Изразено като дял от общия брой на наетите, увеличението на минималната заплата спрямо двойния праг ще засегне под 10% от наетите в Белгия, Словения и Франция, но над 30% в Гърция, Полша и Румъния.

Същевременно ръстът на минималната работна заплата до двойния праг ще има положителен ефект и върху съществуващата разлика в заплащането между мъжете и жените. Данните, изготвени от ЕК и базирани на микросимулационния модел на Euromod, показват, че повишаването на минималната заплата до 60% от медианната и 50% от средната работна заплата би довело до намаляване на разликата в заплащането между половете във всички държави със ЗМЗ. Реалните понижения варират от 1% в Белгия, Франция и Малта до над 9%, в Испания 10%, Люксембург 10%, Словакия 11%, Полша 12%, Гърция 19% и Румъния 25%.

Подобряването на живота на повече от 25 милиона работници зависи от включването на двойния праг като референция за коригиране на минималната заплата в Директивата относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз. Понастоящем прагът е включен в рециталите на Директивата, която, въпреки че не задължава държавите членки да спазват съотношението 60% / 50%, то все пак задава нормативна референтна рамка за определяне на минимална работна заплата. В Директивата ЕК е заложила минимален списък от критерии за определяне на ЗМЗ, включващ: покупателната способност на база издръжката на живота; общото равнище на брутните работни заплати и тяхното разпределение;

темпа на растеж на brutните работни заплати; развитието на производителността на труда. Развитието на производителността на труда обаче е особено проблематичен критерий поради няколко причини. На първо място, концепцията за производителност е по своята същност неясна и трудна за измерване в частния сектор на услугите. Второ, не е ясно какъв вид производителност (национална, секторна, фирмена или дори индивидуална) трябва да се разглежда. На трето място, дори да се приеме измерване на заплатите на национално ниво, то допускането, че заплатите трябва да се адаптират към развитието на производителността, а не обратното, може да бъде контрапродуктивно: твърде ниските заплати могат всъщност да обезкуражат инвестициите, които увеличават производителността на труда, и оттук икономиката и заплатите да стагнират. Поради всичко това производителността като критерий всъщност позволява на политиките да подкопаят концепцията за адекватност на минималните заплати. Друг потенциално опасен момент в проектодирективата от гл.т. постигането на адекватно ниво на минималните заплати е член 6, който позволява на държавите членки да допускат различни ставки на ЗМЗ за определени групи работници, както и да се правят удръжки, намаляващи изплащаното на работниците възнаграждение до равнище, по-ниско от това на ЗМЗ.

Трябва обаче да се подчертае, че дори дадена държава да покрива двойния праг, то това не гарантира, че минималната работна заплата осигурява адекватен стандарт на живот (поради като цяло ниското ниво на заплатите). Ето защо осигуряването на адекватни минимални заплати следва да се обвърже с мерки за стабилизиране на общата структура на заплатите. Така ЕК залага като втора основна цел на предложената Директива укрепването на колективното договаряне. Покритие на колективното договаряне от поне 70% не само служи за повишаване на общата структура на заплатите, но също така допринася за намаляване на неравенството в заплащането. Държавите с висок обхват на колективното договаряне имат много по-ниска дисперсия при заплатите и по-малко нископлатени отрасли/браншове.

Данните сочат, че обхватът на колективното договаряне в 16 от 27 държави членки на ЕС в момента е под 70%. Във всички държави, където покритието на договарянето е по-високо от 50%, то там доминира националното/отрасловото договаряне. В същото време оказването на някакъв вид

държавна подкрепа е от съществено значение за достигане на прага от 70% покритие. В седем от единадесетте държави с покритие над 70% честото използване на механизма за разпространение на договарянето гарантира приложението на колективните трудови договори в компании, които не са страна на договарянето (на фирмено или браншово/отраслово ниво).

4. СИНДИКАЛНА ЧЛЕНСКА МАСА И СТАЧНАТА АКТИВНОСТ

Исторически погледнато, синдикалните политики, вдъхновени от визията за „моралната икономика“, са асоциирани с по-голямо равенство в доходите, намаляване на бедността сред домакинствата и цялостна подкрепа на преразпределителните политики. Следователно разглеждането на абсолютната и относителна членска маса във времето може да послужи като индикатор за изместване на синдикалното влияние върху политиката.

Данните за синдикалното покритие в страните от ЕС-27 показват спад в членската маса: от около 44 милиона членове през 2000 г. до около 38 милиона членове през 2018 г. По-осезаемо намалява членската маса в Централна и Източна Европа; същевременно членството в Ирландия, Австрия, Дания, Малта и Норвегия непрекъснато нараства до 2020 г. През последните две години силен ръст на членовете се регистрира в Белгия (поради участието на синдикатите в администрирането на обезщетенията за безработица, известно като „системата на Гент“) и в Швеция. Икономическата несигурност, причинена от пандемията, както и все по-голямото значение, което се отдава на здравето и безопасността на работното място, стимулираха повече работници да се включат към синдикатите в редица европейски държави.

Данните говорят обаче и за продължаващ спад в синдикалната плътност между 2000 и 2018 г. Зад осреднените стойности се маскират съществени вариации в професионален и отраслов/браншови план. Като цяло, синдикалната плътност отслабва в почти всички държави през периода 2000-2019 г. (особено в ЦИЕ); изключения правят единствено Италия и Франция. Скандинавските държави и Белгия оглавяват синдикалната ранглиста, поради: а) наличието на относително благоприятна институционална обстановка, б) създаването на възможност за участие на синдикатите в обществени схеми (тип „системата на Гент“ при схемите за обезщетение на безработицата) и в) централизирането на колективното договаряне.

Стачните действия ни информират за степента на колективни действия на работниците, било то срещу работодатели на фирмено или отраслово/браншово ниво или срещу политическите партии. В Европа като цяло се наблюдават съществени различия между държавите от гл.т. на провеждането на стачки от 2000 г. насам. На база 1000 наети, тенденцията в Европа при среднопретегления брой дни, които не са отработени поради индустриални стачки (вкл. и локдауни), е към понижение²⁸. Наблюдаваният спад в броя на стачките отразява свиването на тежестта на синдикализма и изместването на фокуса към частния сектор на услугите (особено транспорта и логистиката), където стачките обикновено са по-кратки и по-малобройни. Изглежда и пандемията като цяло намали стачните действия (с изключение на Норвегия), като на места процесите на мобилизация и организация са дори по-трудни поради ограничаването на физическия контакт в някои индустрии.

5. БЪЛГАРИЯ: РАБОТНИ ЗАПЛАТИ И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ

5.1. РЪСТ НА НОМИНАЛНАТА И РЕАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА

През последните пет години се наблюдава тенденция на нарастване на средната работна заплата (СРЗ) и през 2021 г. тя достига до 1 551 лв. (предварителни данни), след като през 2016 г. е от 948 лв. През този петгодишен период номиналното нарастване на средната работна заплата е със 63,6%, а реалното с 43,9%, при кумулативна инфлация от 13,7%. (*Трета глава, Графика №:11*)

Годишните номинални темпове на СРЗ се ускоряват от 9,4% през 2017 г. до 11,5% през 2021 г. В годините на разгърнала се световна пандемия 2020 – 2021 г. под въздействието на външни фактори се регистрира ускорено нарастване на цените, при това както на стоки от първа необходимост, така и на горивата и енергоносителите. В края на 2021 г. инфлацията достига до 7,8% (декември, спрямо същия период

²⁸ Все пак данните за индустриалните действия като правило биват недостатъчно пълни и добре оценени: така напр. в периода след 2008 г. липсват данни за някои държави, склонни към стачни действия, но и не са отразени няколко големи стачки, насочени към политиката на строги икономии.

на предх. год) и бележи най-високия си връх за последните 14 години. При тези базови данни през четвъртото тримесечие на 2021 г. реалният ръст на СРЗ е от 4,1%.

По правило, при изчисляване на средногодишния реален ръст на СРЗ се използва средногодишна инфлация, която според методологията на НСИ през 2021 г. е от 3,3%. От тук следва, че реалният ръст на СРЗ е от 8% през 2021 г., след като през 2017 г. е от 7,2%. В годините на пандемия усещането на домакинствата е за значително по-силен спад на покупателната способност на доходите поради силния ръст на цените, особено тези от първа необходимост. Наред с това нарастването на цените е съпроводено със задържане на работните заплати, дори и спад за работещи в отрасли, които са най-силно засегнати от медицинската криза.

Освен това, в сравнение със заложения целеви ориентир „последователен реален ръст на работните заплати с минимум 10% през последните 5 години“, очевидно това е недостатъчно, за да се реализира една достатъчно висока база, която да гарантира добър жизнен стандарт на работниците и служителите.

През наблюдавания период основни движещи сили за нарастване на средната номинална и реална работна заплата са:

- структурните изменения в заетостта като следствие на кризата с коронавируса и отражението им върху средната работна заплата (пострадаха предимно нископлатени отрасли и браншове);
- конкурентният натиск на общия европейски трудов пазар и недостигът на работна сила в национален план;
- сред регулаторните механизми най-важно значение имат последователното нарастване на минималната работна заплата (МРЗ), приоритетното финансиране на някои важни публични сектори (средно образование), както и поддържането на сравнително устойчиво покритие на наетите работници с КТД;
- правителствените мерки за запазване на заетостта и работните заплати;
- политиките на КНСБ – като се започне от натиска на национално равнище по МРЗ и бюджетнофинансираните дейности и се стигне до колективните договори на секторно/браншово и фирмено равнище.

Да не забравяме обаче, че това са все пак средни нива на постигнати успехи в трудовите възнаграждения. В редица икономически дейности и

региони ситуацията е незавидна – въпреки постигнатия ръст те остават на значително по-ниски базови нива.

5.2. СЕКТОРНИ, ОТРАСЛОВИ И РЕГИОНАЛНИ СПЕЦИФИКИ В РАВНИЩЕТО И ДИНАМИКАТА НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Основен принос за нарастване на средната работна заплата има общественият сектор, при който увеличението през 2021 г. е с 16,5%, като абсолютният размер достига до 1 674 лв. През последните две години заплатите в обществения сектор бележат ускорен ръст вследствие от увеличението на заплатите с 30% на работещите на първа линия в борбата с пандемията от коронавирус. Още от първите месеци на локдаун приоритетно се финансират наети лица, полагащи труд на първа линия, което продължи и през 2021 г. Това се отнася за здравни работници, социални работници, трудови посредници, трудови инспектори и други служители в държавните агенции, работещи на първа линия.

В рамките на наблюдавания период работните заплати в частния сектор след 2018 г. регистрират по-ниски ръстове и достигнаха до размер в края на периода от 1 510 лв. Трендът се обръща, след като в периода 2017-2018 г. се наблюдава процес на сближаване на работните заплати в двата сектора – обществен и частен сектор – от една страна, вследствие на силно ограничителната политика на правителството по отношение ръста на заплатите в обществения сектор, но от друга – и на силната конкуренция, на която бе поставен частният сектор в България от общия европейски трудов пазар. Под този натиск и при дефицита на работна сила (особено на квалифицирана) той бе принуден да реагира с адекватно пазарно поведение и да увеличи заплатите. При това трябва да се има предвид, че за периода преди пандемията броят на наетите в частния сектор нарасна с 2,6%, докато заетостта в обществения сектор леко се сви (с 0,1%). В последните две години на пандемия общият брой на наетите лица рязко намалява (с -5,8%), като по-силно изразено е намалението в частния сектор (-7,7%), докато общественият сектор регистрира лек ръст (0,4%). *(Виж. Трета глава, Графика № 12)*

5.3. МЕЖДУОТРАСЛОВА ДИФЕРЕНЦИАЦИЯ В ЗАПЛАЩАНЕТО НА ТРУДА

Нивата на междуотрасловата диференциация в заплащането на труда се запазват високи, въпреки че разликата между средната работна заплата в най-високо- и най-нископлатената икономическа дейност леко намалява от 6,5 пъти през 2017 г. до 6,4 пъти през 2021 г. Това е израз на висока степен на изкривяване и високи нива на хетерогенно разпределение на РЗ по сектори.

В отраслов разрез за петгодишен период кумулативният ръст (2017 – 2021 г.) в заплащането на труда в нископлатените отрасли се доближава до средния за страната (63,5%), като напр. „Административни и спомагателни дейности“ (65,5%), „Преработваща промишленост“ (56,2%), „Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети“ (53,5%), „Селско, горско и рибно стопанство“ (42,6%). Видно е, че тези ръстове не успяват да изтласкат работните заплати над средната за страната поради изключително ниските абсолютни нива на заплащане.

Водещите като равнище на средна работна заплата отрасли регистрираха значително по-слаби ръстове – „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“ (35,9%), „Финансови и застрахователни дейности“ (38,4%), но продължават да са водещи в топ класацията.

Сектори с традиционно силно синдикално присъствие показаха значителни различия в динамиката на нарастване на работните заплати за периода 2017 – 2021 г. – „Транспорт, складиране и пощи“ (45,9%), „Държавно управление“ (72,9%), „Образование“ (89,8%), „Хуманно здравеопазване и социална работа“ (81,7%).

Антикризисните мерки ограничиха драстичното намаляване на заетостта, но напредъкът по възстановяване на работните места преди пандемията е бавен. За двугодишен период наетите лица по трудово и служебно правоотношение намаляват с 135 хил. или с 5,8% (НСИ, база 2019). Най-голямо намаление на наетите се наблюдава в икономическите дейности „Хотелиерство и ресторантьорство“ - с 36 хил., „Преработваща промишленост“ - с 40 хил., „Строителство“ и „Транспорт, складиране и пощи“ – с по 14 хил. лица, „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ – с 8 хил. лица. Делът на наетите лица в тези пет икономически дейности представляват около 54% от общо наетите лица и 84% от загубените работни места (135 хил.). Харак-

терното за тези икономически дейности е по-ниският размер на трудово възнаграждение от средния за страната. Последните статистически данни показват, че средната заплата в „Хотелиерство и ресторантьорство“ е с около 42,5% по-ниска от средната за страната, в „Строителство“ с около 25%, в „Преработваща промишленост“ и „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ съответно с около 15%. Засегнати от пандемията са най-вече отрасли с ниски работни заплати. Остават на пазара на труда по-добре платените работници, дори се увеличава броят на наетите за висококвалифицирани икономически дейности, които носят по-висок прираст за формирането на средната за страната заплата. Наетите нарастват с 6% в „Дейности в областта на информационните технологии“ и „Информационни услуги“ +6,6%, където СРЗ е значително над средните нива.

Оттук следва, че за достигнатото през 2021 г. увеличение на работните заплати влияние оказват структурните промени в заетостта. До голяма степен е резултат от намалението на броя на нископлатени работници, които първи загубиха работата си. Наред с това се увеличава висококвалифицираната и качествена заетост (*Виж Графика №: 13*).

През целия петгодишен период си запазват позицията като водещи „топ 5“, които са в горния диапазон на заплащане на труда със средни заплати над 1,2 пъти от средната за страната, „Информационни технологии“ (4 630 лв.), „Въздушен транспорт“ (3 126 лв.), „Производство на кокс и рафинирани нефтопродукти“ (2 893 лв.), „Застраховане, презастраховане и допълнително пенсионно осигуряване“ (2 685 лв.) и „Информационни услуги“ (2 589 лв.). При това в „Информационни технологии“ и „Информационни услуги“ през 2021 г. се отчита значителен ръст на средните работни заплати спрямо предходната година в диапазон от 10,3-10,7%.

Като „нископлатени работници“ могат да бъдат определени работещите в икономически дейности със средни заплати с над 30% по-ниски от средната за страната. Данните за 2021 г. показват, че в тази група са:

- ✓ Производство на текстил и изделия от текстил, без облекло (1 057 лв.)
- ✓ Производство на облекло (818 лв.);
- ✓ Кожарска и кожухарска промишленост (827 лв.);
- ✓ Производство на дървен материал (833 лв.);
- ✓ Производство на мебели (1 000 лв.);
- ✓ Строителство на сгради (970 лв.)

- ✓ Сухопътен транспорт (1 045 лв.)
- ✓ Търговия на дребно, без търговията с автомобили и мотоциклети (1 079 лв.)
- ✓ Хотелиерство (1 083 лв.)
- ✓ Ресторантьорство (777 лв.);
- ✓ Дейности по охрана и разследване (864 лв.)
- ✓ Социална работа без настаняване (914 лв.).

Тези данни са доказателство, че в България общото увеличаване на заплащането на труда се дължи основно на заплащането на висококвалифицирани специалисти в бързоразвиващи се сектори на икономиката. В същото време доходите от работна заплата на значителна част от наетите лица се стабилизират около и под средната работна заплата и растат единствено когато и доколкото се увеличава минималната работна заплата. Това само по себе си е фактор за ограничаване на стремежа за постигане на справедливо и достойно заплащане на труда по сектори.

5.4. МЕЖДУРЕГИОНАЛНАТА ДИФЕРЕНЦИАЦИЯ НА РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ

Междурегионалната диференциация на работните заплати продължава да задълбочава поляризацията на доходите от труд и социалните неравенства. Проблемът със силната регионална диференциация в заплащането, съпроводен с негативните демографски процеси и недостига на работна сила, е сериозно предизвикателство и през следващите години. Разликите в стандарта на живот по региони у нас остават непреодолимо големи. Покупателната способност на работната заплата се повишава плавно, но в редица области равнището ѝ остава твърде ниско, за да изразява някакви значителни и трайни промени в жизнения стандарт на населението.

Силната асиметричност по отношение на заплащането и по отношение на заетостта може да се дефинира като структурен проблем за българската икономика, който е налице повече от десетилетие в рамките на посткризисния период. Това твърдение се подкрепя от факта, че в 10 от 28 областни центрове размерът на средната работна заплата представлява под 75% от СРЗ за страната. Най-силното изоставане на СРЗ²⁹ е в област

²⁹ Източник: НСИ, СРЗ по области, четвърто тримесечие, без премии за съответната година

Благоевград - с 33,5%, при това тази разлика се задълбочава, след като през 2016 г. е от 30,8%.

Низходяща тенденция се наблюдава в област Силистра, като от 28,9% през 2016 г. намалява до 24,9%. Подобна е ситуацията в област Ямбол, след като изоставането от средната РЗ за страната от 27,5% през 2016 г. намалява до 18,5% през четвърто тримесечие на 2021 г. През наблюдавания период с около и повече от 30% е по-нисък размерът на СРЗ от средната за страната в областите Благоевград, Кюстендил, Видин, Хасково. По този начин „ножицата“ на неравенствата продължава да се разтваря и да задълбочава социалните неравенства по области.

Таблица 2: Средна работна заплата по области на страната и темп на нарастване за периода 2021-2017 г. (четвърто тримесечие), в %

Области	СРЗ, лв. (четвърто тримесечие, без премии, 2021 г.)	Темп на нарастване при база 2016=100, в%
Видин	1068	55,0
Враца	1527	58,6
Ловеч	1278	65,3
Монтана	1194	56,1
Плевен	1249	64,3
Велико Търново	1191	56,1
Габрово	1323	60,9
Разград	1270	49,4
Русе	1326	61,3
Силистра	1210	73,1
Варна	1478	57,2
Добрич	1256	58,2
Търговище	1319	74,0
Шумен	1298	59,7
Бургас	1299	56,7
Сливен	1187	58,9
Стара Загора	1442	50,8
Ямбол	1313	84,2
Благоевград	1073	57,8

Кюстендил	1060	55,2
Перник	1253	70,5
София	1476	58,0
София (столица)	2192	66,4
Кърджали	1205	63,9
Пазарджик	1298	69,2
Пловдив	1394	61,3
Смолян	1129	58,8
Хасково	1125	56,3
Общо за страната	1612	64,0

Източник: НСИ и собствени изчисления

Най-високи средни равнища на заплатите се регистрира в София – столица (2 192 лв.), Враца (1 527 лв.), София – област (1 476 лв.), Варна (1 478 лв.) и Стара Загора (1 442 лв.). Като правило големите областни центрове формират и по-високи нива на заплащане, но изключения има и в двете посоки – Русе изостава значително от топ листата на високите средни работни заплати, докато Враца е на втора позиция в нея. Важен фактор, който влияе върху размера на средната работна заплата по области, е наличието на структуроопределящи фирми и предприятия в тях с нива на заплащане далеч над средното за страната.

В динамика темпът на нарастване на средната работна заплата за периода 2021-2017 г. е от 49,4% за Разград до 84,2% за Ямбол. Прави впечатление, че области със сравнително ниска средна работна заплата бележат по-ниски темпове на нарастване – Разград, Видин, Кюстендил, Благоевград, Монтана, Велико Търново, Хасково, Смолян. Темповете са определено недостатъчни при тези ниски базови нива на СРЗ, за да ги изтласкат от дъното на класацията и да достигнат средната за страната. Тези проблеми не могат да се разглеждат самостоятелно и следва да се проследи напредъкът в областта на инвестиционната и бизнес активност, на демографските процеси и недостига на необходимата работна сила. В същото време обаче разликата между най-ниската средна работна заплата и най-високата (София – град) се запазва – около 2,0 -2,1 пъти през периода 2017-2021 г. Освен това в София – град е концентрирана малко над 1/3 от общо наетите лица в българската икономика. Високата тежест на наетите

лица, съпроводена с по-висок размер на СРЗ, е достатъчен аргумент да се твърди, че общото нарастване на средната работна заплата за страната е силно повлияно от ръста на средните заплати в София – столица.

Неравномерността в разпределението на заплатите се илюстрира от *Кривата на Лоренц*, която показва във всяка своя точка какъв процент от наетите лица получава съответната част от общата сума на заплатите, а с това и степента на неравномерност в разпределението им. От изображението на *Графика 14* се вижда, че линията на неравенството е силно изтеглена нагоре след петия децил, и особено в последния 10-и децил, където попадат 10-те процента най-високоплатени наети по трудово и служебно правоотношение. Пространството между линията на равномерното разпределение и кривата на Лоренц показва реалния размер на неравномерността в разпределението на заплатите. Колкото по-огъната е кривата, толкова по-висока е степента на неравномерност, и обратно – по-доближената до диагонала крива означава по-малко неравенство. В долната част на графиката са представени по-нископлатените наети лица, а в горната част – по-високоплатените наети лица. От изображението на *Графика 3* могат да се направят следните по-важни констатации³⁰:

- 50% от наетите в най-ниските пет децилни групи получават около 24% от общата сума на заплатите;
- Най-високоплатените 10% от наетите получават малко повече от 32% от общата сума на заплатите.

5.5. ДИНАМИКА НА МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА

В периода 2017-2021 г. минималната работна заплата в България бележи номинален ръст от 54,8%, като достига до 650 лв. през 2021 г., след като през 2016 г. е 420 лв. Реалното нарастване през този петгодишен период е от 36,2 (при кумулативна инфлация от 13,7%).

Въпреки необичайно тежките икономически процеси в условията на пандемия тенденцията на увеличението на минималните заплати се запази, макар със затихващи темпове. През 2021 г. МРЗ за страната се увеличи с 6,6% (от 610 на 650 лв.) и бе реализирано увеличението, предвидено в средно-

³⁰ НСИ, Структура на заплатите 2018, София, 2021 г., с. 47

срочната бюджетна прогноза на МФ. При средногодишна инфлация от 3,3% следва, че реалният ръст на МРЗ е едва 3,2% (*Виж Графика № 15*). Инфлация „изяде“ постигнатия ръст на МРЗ, при това измерен със средногодишния общ индекс на потребителските цени (103,3). Обаче ако се изчисли с общия индекс на потребителските цени за м. декември (107,8), то реалният ръст на МРЗ бележи спад с 1,2%. Това доведе до спад на покупателната способност на работещите на МРЗ за първи път след 10 години на плавно нарастване.

През наблюдавания петгодишен период размерът на МРЗ за България остава на най-ниски нива в сравнение с държавите членки на ЕС-27. Въпреки последователното нарастване не успява да излезе от дъното на класацията. В сравнение с балканските страни, последното място заема Албания (245 евро) и Черна гора (331 евро), след нея се нарежда България (332 евро) (*Виж. Графика № 16*).

Наред с това темпът на нарастване на МРЗ в България значително изостава в сравнение с някои от новите държави членки на ЕС-27. Ако у нас през последната година бележи ръст с 6,6%, то значително по-ускорено е нарастването в Латвия с 16,3%, в Словения с 8,9%, Словакия с 7,4%, Чехия с 9,2%. По-ниският годишен ръст на МРЗ е условие за продължаващо изоставане от нивата на държавите членки (*Виж. Графика 7*).

Индикаторът е един от най-важните в областта на минималните доходи и като цяло за страните със законовоустановена МРЗ е показателен за политиката на правителствата, защото е един от малкото инструменти за намеса на държавата в регулирането на доходите от труд.

КНСБ възприема като целеви ориентир съотношението на МРЗ към средната работна заплата да не бъде по-малко от 50%. Данните за България показват почти пълна стагнация на това съотношение след 2016 г. – варира в тесния диапазон от 43,3 до 44,5%. От *Графика № 18* се вижда, че през 2021 г. съотношението на МРЗ спрямо СРЗ бележи низходящ тренд, като достига 41,9%.

Минималната работна заплата е един от най-критикуваните и дискусирани от бизнеса и експертни среди инструмент за регулация на пазара на труда. С нейното прилагане се обосновават и оправдават ситуации с високи равнища на безработица; със заемането на работни места, не изискващи професионална квалификация от лица с висока квалификация; с ригидност (негъвкавост) на пазара на труда към пазарната конюнктура; с намеса върху работодателската автономия и пазарна свобода и редица други. Мнозин-

ството от емпиричните изследвания през последното десетилетие отричат съществуването на такива функционални зависимости. Напротив, твърденията, че ръстът на МРЗ ще унищожи работните места, които са по-малко продуктивни, като по този начин ще блокира работниците, по-специално нискоквалифицираните работници при намирането на работа, отдавна не се потвърждават и отхвърлят от световно признати икономисти.

Официалните статистически данни показват, че в България повишаването на МРЗ през периода 2013 – 2019 г. не само че не води до намаляване на заетостта в най-ниската квалификационна група работници, но тя расте и достига 51,2% през 2019 г. Намалението на КзНKP през 2020 г. е следствие от COVID-19.

Движението на двете променливи в една и съща посока по-скоро е в подкрепа на твърдението, че е налице стимулиращ ефект върху заетостта.

Такава негативна корелация статистически не само че не се доказва, а обратно – по скоро може да се твърди, че ръстът на минималната работна заплата се съпровожда от ръст в заетостта на нискоквалифицираната работна сила и обратно. Данните в таблицата по-долу ясно показват, че в периода 2008 – 2012 г., когато съотношението МРЗ/СРЗ бележи тенденция на спад главно поради замразяване за над две години и половина на размера на МРЗ, то и коефициентът на заетост на нискоквалифицираните работници бележи постоянен спад до достигане на своя абсолютен минимум от 36,2%. Повишаването на МРЗ през следващия период 2013-2019 г. и достигането на съотношение 44 – 44,2% към СРЗ в последните 4 години не само че не води до намаляване на заетостта в най-ниската квалификационна група работници, но тя непрекъснато расте и достига своя максимум от 51,2% през 2019 г.

Таблица 3: Коефициент на заетост на нискоквалифицирани работници и съотношение на МРЗ към СРЗ

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
КзНKP (20-64)	46,5	45,0	39,8	36,7	36,2	36,9	38,6	39,0	39,2	44,4	46,2	51,2	48,1
МРЗ/СРЗ	40,4	39,4	37,0	36,4	38,7	40,0	41,4	42,1	44,3	44,3	44,5	44,2	43,9

Източник : НСИ и собствени изчисления

5.6. ОБХВАТЪТ НА БРОЯ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА НА МРЗ

През целия петгодишен период се наблюдава възходяща тенденция на нарастване обхвата на броя на наетите лица на МРЗ. В определена степен нарастването на броя е следствие от увеличаването на размера на МРЗ, но не трябва да изключваме всички наети в нископлатените икономически дейности, които са близо до размера на МРЗ, както и тези, които са част от сивия сектор. В края на м. декември 2021 г. назначените лица на МРЗ са около 478 хил. лица и представляват 23,4% от всички наети лица, след като в същия период на 2016 г. са около 316 хил. лица или около 14% от наетите лица.

С най-голям принос в общия брой на назначените на МРЗ по трудово и служебно правоотношение са наетите от ИД „Преработваща промишленост“ с 26%, следвани от „Търговия“ с 23,6%. Прави впечатление, че в структурен разрез делът на назначените на МРЗ представляват около 1/3 от общо наетите в съответните икономически дейности.

Преобладават назначените на МРЗ в частния сектор. Данните за м. септември 2021 г. показват, че едва 8,5% от наетите лица са в общественния сектор и 91,5% – в частния сектор. От общо наети на МРЗ, около 42 хил. лица са наети в общественния сектор и 451 хил. в частния сектор.

Таблица 4: Брой назначени на МРЗ по трудово и служебно правоотношение в обществен и частен сектор през м. септември 2021 г.

	Общо	Обществен сектор	Частен сектор
Общо	492702	41680	451022
Селско, горско и рибно стопанство	16621	818	15803
Добивна промишленост	1639	507	1132
Преработваща промишленост	127160	262	126898
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и газ	1333	6	1327
Дейности, свързани с води; управление на отпадъци и възстановяване	6176	2222	3954
Строителство	44330	189	44141

Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	115468	5	115463
Транспорт, складиране и пощи	42237	865	41372
Хотелиерство и ресторантьорство	20519	735	19784
Създаване и разпространение на информация	7101	66	7035
Финансови и застрахователни дейности	4287	0	4287
Операции с недвижими имоти*	4525	424	4101
Професионална дейност и научни изследвания	10147	505	9642
Административни и спомагателни дейности	39668	6798	32870
Държавно управление; държавно обществено осигуряване	7136	7136	
Образование	7125	5395	1730
Хуманно здравеопазване и социална дейност	20655	14080	6575
Култура, спорт и развлечения	6631	1456	5175
Други дейности, неklasифицирани другаде	9944	211	9733

Източник: НСИ, предварителни данни

Посланията в предложената от ЕК Директива за адекватни минимални заплати в Европейския съюз са МРЗ да се стреми да достигне „заплата за издръжка“ и фактически адекватността на МРЗ, освен чрез съотношението към средната/медианната РЗ (50/60%), задължително трябва да се подлага на тест за съответствието на МРЗ с необходимата заплата за издръжка, покриваща необходимите средства за живот.

От началото на 2021 г. ИССИ на КНСБ започна изследване за изчисляване на заплата за издръжка. Заплатата за издръжка е дефинирана като „измерител на доход от труд, който позволява на наетия работник и неговото семейство базисен, но социално приемлив стандарт на живот“. Доходите, получени от заплата, трябва да бъдат достатъчни, за да се осигури активно участие в обществения и социален живот, например трябва да осигури „средствата и свободното време за участие в гражданския живот на нацията“, както и осигуряване на адекватни средства от гледна точка на храна и подслон. Размерът на трудовите възнаграждения, необходим за осигуряване на достоен жизнен стандарт, е важен икономически критерий за адекватността на доходите.

Последното изследване показва, че размерът на заплата за издръжка за едно работещо лице е 1 479 лв. (бруто), а при двама работещи в семейство с 1 дете за всеки от двамата работещи не трябва да бъде по-ниска от 1 331 лв., за да може да се осигури необходимият доход за социално приемлив начин на живот. Ако само единият от родителите работи, той трябва да осигурява заплата в размер не по-нисък от 2 662 лв.

Съотношението на МРЗ/ЗИ (бруто) през м. декември 2021 г. бележи намаление и достига до 48,8%, след като предходното тримесечие е от 50,8%. Тази низходяща тенденция красноречиво показва, че необходимият доход за издръжка нараства с по-бързи темпове в сравнение с минималната заплата. Това е достатъчен аргумент да се твърди, че МРЗ не покрива необходимия доход за издръжка на тричленно семейство и това ги обрича на бедност и лишения (*Виж Графика № 19*).

Затова КНСБ настоява за последователно увеличаване на МРЗ през настоящата и следващите години. Целта е през 2025 г. при заложения темп на нарастване да достигне 91% от заплата за издръжка на тричленно семейство, а през 2026 г. вече МРЗ ще я надхвърли. Постигането на такава адекватност на МРЗ би спомогнало да се ограничи дела на „нископлатените работници“ и на „работещите бедни“.

КНСБ отдава изключително важно значение на проекта на Директива за адекватни минимални работни заплати в ЕС. Този правно обвързващ инструмент ще осигури провеждането на нова политика по минималните доходи в държавите членки, а специално за България той ще стимулира преговорите по изработването на прозрачен механизъм за определяне на МРЗ за страната. КНСБ настоява за ясни ориентири за принципите и критериите за формиране и динамика на МРЗ. За България това означава ускорено нарастване на МРЗ с оглед достигане в средносрочен план на съотношение 50% от средната работна заплата за страната. Адекватността на МРЗ да бъде тествана допълнително по отношение на необходимите средства за издръжка на живота и да бъдат очертани стъпките към нейното приближаване до Национална заплата за издръжка (National Living Wage).

5.7. РАЗВИТИЯ В СФЕРАТА НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ

По данни на НСИ с колективен трудов договор (КТД) през 2018 г. са обхванати около 28% от наетите лица (или 652 549 лица). При обхванатите от КТД средната брутна часова заплата е с 8,3% повече от часовата заплата на лицата, които не са обхванати. През периода 2017-2021 г. колективното трудово договаряне се задържа стабилно на равнище „отрасъл/ бранш“ и „община“. Същевременно договарянето на равнище „предприятие“ бележи спад през наблюдавания период. Така през третото тримесечие на 2017 г. действат 1 837 броя КТД на равнище „предприятие“, а през 2021 г. техният брой намалява до 1 516³¹.

През третото тримесечие на 2021 г. са регистрирани 20 действащи³² отраслови/браншови колективни трудови договори (по чл. 516 КТ). Спрямо третото тримесечие на 2017 г. се наблюдава ръст в регистрирания брой договори. Запазват се без промяна икономическите дейности, обхванати от отрасловото/браншовото договаряне (с изключение единствено при „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“, където последно през 2017 г. има подписан такъв вид КТД).

Таблица 5: Действащи КТД на равнище „отрасъл/бранш“ по икономически дейности към края на третото тримесечие на съответната година

	III 2017	III 2018	III 2019	III 2020	III 2021
Селско, горско и рибно стопанство	2	2	2	2	2
Добивна промишленост	1	1	1	1	1
Преработваща промишленост	3	3	3	4	3
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия	1	1	1	1	1
Доставяне на води; канализ. услуги, управление на отпадъци	1	1	1	1	1

³¹ Виж Приложенията: Трета глава, Графика 20

³² „Действащи КТД“ е показател, използван от НИПА, който установява съвкупността от КТД към определен времеви момент, чиито срок на действие не е изтекъл или е бил продължен с анекс. Данните представят фактическия брой на КТД, които са в сила към определен времеви момент. Този показател в най-пълна степен отразява обхвата на КТД в страната към определена дата.

Строителство	1	1	2	2	2
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	1				
Транспорт, складиране и пощи		1	1	1	1
Хотелиерство и ресторантьорство	1	1	1	1	1
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти					
Финансови и застрахователни дейности					
Операции с недвижими имоти					
Професионални дейности и научни изследвания					
Административни и спомагателни дейности					
Държавно управление					
Образование	1	1	1	1	2
Хуманно здравеопазване и социална работа	1	1	1	1	1
Култура, спорт и развлечения	5	5	5	4	5
Други дейности					
Общо	18	18	19	19	20

Източник: НИПА

По данни на НСИ за 2018 г. колективното трудово договаряне има най-голям обхват в икономическите дейности „Образование“ (92% от наетите) и „Добивна промишленост“ (74%). Други дейности с над 50% обхват на наетите от КТД са „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и газообразни горива“ (73%), „Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване“ (59%), „Хуманно здравеопазване и социална работа“ (54%). Най-малък обхват на КТД има в секторите „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ и „Операции с недвижими имоти“ - само 8% от наетите лица, което се дължи и на преобладаващия дял на малките предприятия (от 1 до 9 наети лица) в тези икономически дейности.

Данните от Шестия годишен доклад на КНСБ за резултатите от колективното договаряне на работните заплати отново потвърждават съществуващите разлики в покритието при отделните икономически дейности. Според

експертните разчети е постигнато покритие от над 60% през 2020 и 2021 г. в секторите „Образование“ и „Добивна промишленост“, както и в отделни икономически дейности: „Производство на пиво“ и „Производство на малц“, „Събиране, пречистване и доставяне на води“ и „Събиране, отвеждане и пречистване на отпадъчни води“. Ниско се запазва покритието в следните сектори: „Преработваща промишленост“ (4,2 %), „Строителство“ (1,6%), „Хотелиерство и ресторантьорство“ (1,8%), „Селско, горско и рибно стопанство“ (7,7%).

През периода 2017-2021 г. колективните трудови договори (КТД) на равнище „предприятие“ намаляват с 321 броя (или спад от -17,5%), което е продиктувано главно от намаляването на сключените договори в дейност „Образование“. Други дейности с по-сериозно намаление в броя на действащите КТД през този петгодишен период са „Хуманно здравеопазване и социална работа“, „Преработваща промишленост“, „Селско, горско и рибно стопанство“. В други дейности пък се отчита ръст на действащите КТД: „Професионални дейности и научни изследвания“, „Административни и спомагателни дейности“, „Държавно управление“, „Култура, спорт, развлечения“.

Таблица 6: Действащи колективни трудови договори на равнище „предприятие“ по икономически дейности към третото тримесечие на съответната година

	III 2017	III 2018	III 2019	III 2020	III 2021
Селско, горско и рибно стопанство	76	65	74	75	66
Добивна промишленост	16	13	12	12	13
Преработваща промишленост	136	123	122	105	104
Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия	21	19	18	23	22
Доставяне на води; канализ. услуги, управление на отпадъци	50	50	50	45	46
Строителство	11	9	10	8	7
Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети	11	11	10	10	12
Транспорт, складиране и пощи	38	36	38	34	33
Хотелиерство и ресторантьорство	10	8	8	8	9
Създаване и разпространение на информация и творчески продукти	8	9	9	8	9

Финансови и застрахователни дейности	3	3	2	3	3
Операции с недвижими имоти	21	20	19	18	18
Професионални дейности и научни изследвания	30	35	35	36	38
Административни и спомагателни дейности	13	16	13	13	16
Държавно управление	120	116	120	127	124
Образование	844	752	715	649	600
Хуманно здравеопазване и социална работа	311	307	310	296	261
Култура, спорт и развлечения	83	88	82	94	100
Други дейности	35	36	40	34	35
Общо	1837	1716	1687	1598	1516

Източник: НИПА

Действащите КТД на равнище „предприятие“ са концентрирани основно в общественния сектор и в много по-малка степен в частния сектор. И през 2017 г., и през 2021 г. 88% от действащите КТД са в предприятия от общественния сектор, а 12% – в частния³³.

Таблица 7: Действащи колективни трудови договори на равнище „предприятие“ по икономически сектори (обществен/частен) към третото тримесечие на съответната година

	III 2017	III 2018	III 2019	III 2020	III 2021
Обществен сектор	1609	1506	1482	1415	1335
Предприятия	1491	1392	1364	1292	1213
Държавна администрация	118	114	118	123	122
Частен сектор	228	210	205	183	181
Национални предприятия	156	139	133	93	94
Чуждестранни предприятия	72	71	72	90	87
Общо	1837	1716	1687	1598	1516

Източник: НИПА

³³ Виж Приложенията: Трета глава, Графики 21 и 22

По отношение на броя на действащите КТД в периода 2017-2021 г. се отчита спад както в обществения, така и в частния сектор. През третото тримесечие на 2021 г. действащите КТД на равнище „предприятие“ отчитат спад спрямо аналогичния период на 2017 г. с -17% (или -274 броя) в обществения сектор и с -21% (или -47 броя) в частния сектор. Наличните данни за март 2022 г. отново потвърждават тези негативна тенденция³⁴.

От 2017 г. насам действащите КТД в обществения сектор се концентрират основно в предприятия и в по-малка степен в държавната администрация³⁵. Същевременно обаче се наблюдава интересно изместване на колективното договаряне в частния сектор по посока на чуждестранните предприятия, осъществяващи дейност на територията на България. Така през 2017 г. 32% от действащите КТД в частния сектор са били сключени в чуждестранни предприятия, а 68% в национални предприятия. През 2021 г. вече 48% от действащите фирмени КТД са в чуждестранни предприятия, а 52% са в национални³⁶. Доколкото договарянето в частния сектор се свива, то това е продиктувано главно от загубата на позиции в националните предприятия. В чуждестранните предприятия пък, обратно, се наблюдава ръст в сключените и действащите КТД от 2017 г. до 2021 г. (тенденция, която се очаква да се запази и през 2022 г.).

В периода 2017-2021 г. се запазва сравнително без промяна разпределението на действащите колективни трудови договори в различните по размер предприятия^{37, 38}. Така фирмените КТД са концентрирани основно в малките (10 – 50 наети) и средните (50 – 250 наети) предприятия. През наблюдавания петгодишен период колективното договаряне се запазва сравнително стабилно единствено в големите предприятия (с над 250 наети). В средните предприятия е отчетен спад в броя на действащите КТД с 20% спрямо 2017 г., в малките предприятия – спад със 17%, в микро предприятията – спад с 35%³⁹.

³⁴ Виж Приложенията: Трета глава, Графика 23

³⁵ Виж Приложенията: Трета глава, Графика 24 и 25

³⁶ Виж Приложенията: Трета глава, Графики 26 и 27

³⁷ Според ЗМСП голямо предприятие е това, което има над 250 наети лица, средно – от 50 до 250 наети, малко – от 10 до 50 наети и микропредприятие – под 10 наети.

³⁸ Виж Приложенията: Трета глава, Графики 28 и 29

³⁹ Виж Приложенията: Трета глава, Графика 30

Таблица 8: Действащи колективни трудови договори на равнище „предприятие“ по размер на предприятията към третото тримесечие на съответната година

	III 2017	III 2018	III 2019	III 2020	III 2021
Големи предприятия (250+ наети)	224	221	223	221	221
Средни предприятия (50 – 250 наети)	571	543	527	500	454
Малки предприятия (10 – 50 наети)	906	834	827	774	755
Микро предприятия (под 10 наети)	107	96	89	84	70
НИ (не е отбелязана големината на предприятието)	29	22	21	19	16
Общо	1837	1716	1687	1598	1516

Източник: НИПА

От гл.т. разпределението на действащите колективни трудови договори на равнище „предприятие“ по статистически райони, то най- много КТД през 2021 г. има сключени в Южния Централен район (297 бр.), следван от Югоизточния район (287 бр.), Югозападния район (251 бр.), Североизточния район (235 бр.), Северозападния район (209 бр.) и Северния централен район (192 бр.). От гл.т. на изменението в броя на действащите КТД, то през 2021 г. най- сериозен спад спрямо 2017 г. се наблюдава в Североизточния район (-25% в броя на КТД); след него се нареждат Северозападен и Северен централен район (с по -22% намаление на броя на КТД), Югозападен район (-17%), Южен централен район (-15%), Югоизточен район (-10%)⁴⁰.

Таблица 9: Действащи колективни трудови договори на равнище „предприятие“ по статистически райони през третото тримесечие на съответната година

	III 2017	III 2018	III 2019	III 2020	III 2021
Северозападен	267	255	261	236	209
Северен централен	245	238	213	199	192
Североизточен	314	289	278	262	235
Югоизточен	318	302	297	287	287
Югозападен	303	274	274	263	251
Южен централен	348	317	324	308	297
Цялата страна	42	41	40	43	45
Общо	1837	1716	1687	1598	1516

Източник: НИПА

⁴⁰ Виж Приложенията: Трета глава, Графика 31

По данни на НСИ социални придобивки са получили приблизително 29% от наетите лица през 2018 г., и то предимно в икономическите дейности с по-значителен обхват на колективното трудово договаряне. От базата данни на НИПА е видно, че през 2020 г. в 31,8% от прилаганите КТД е договорена МРЗ за предприятието над МРЗ за страната. Договорената МРЗ се фиксира основно като твърда сума и по-рядко като коефициент към националната МРЗ. Съответно през 2020 г. средно договорената МРЗ е 945 лв. (при 610 лв. МРЗ за страната); минималното договорено равнище е от 612 лв., а максималното достига 1 438 лв. Същевременно в 33,3% от прилаганите в предприятията КТД са разписани и условията за повишаване на минималната заплата. Данните на НИПА сочат, че най-често се договаря ръста на МРЗ да е на базата на определен период от време, на базата на вътрешен нормативен акт или при финансова възможност от страна на работодателя.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

След спад в нарастването на заплатите през първата година на пандемията номиналният ръст на заплатите леко се възстанови през 2021 г., като много от най-сериозните мерки за ограничаване на разпространението на пандемията бяха облекчени и беше възобновена икономическата дейност. Значителното нарастване на инфлацията се отрази на ръста на реалните заплати, който беше много неравномерно разпределен в европейските страни и който в повечето страни значително изостава от растежа на производителността. Това означава, че през 2021 г. продължава дългосрочната тенденция на отделяне на увеличението на реалната заплата и ръста на производителността на труда. От това следва намаляващ дял на работната заплата и съответна промяна в разпределението на дохода от труд към капиталов доход.

Освен това анализите за въздействието на пандемията върху неравенството в заплатите и доходите предполагат значително увеличаване на неравенството не само между долната и горната част на разпределението на заплатите, но и между жените и мъжете, тъй като жените са склонни да бъдат свръхпредставени в сектори, които бяха най-силно засегнати от пандемията и произтичащите от това загуби на заплати. Още преди панде-

мията Европейската комисия официално признава проблема с неравенството в заплатите, а също и с явлениято „работещи бедни“. В търсенето на решение ЕК представи проект за директива, за да се осигури адекватен минимум на заплатите и засили колективното договаряне. В този раздел ясно се констатира, че адекватните минимални заплати и силното колективно договаряне може да имат важен принос за решаване на проблема с неравенството в заплатите. Наред с това повечето държави членки на ЕС все още са далеч от съответните показатели, които биха помогнали за решаване на проблема: двоен праг за определяне на минимална работна заплата от 60% от медианната работна заплата/50% от средната работна заплата и 70% покритие на колективното договаряне.

Предложената директива в момента е в процес на обсъждане в Европейския съвет и Европейския парламент и на двете арени противниците на директивата се опитват да разводняват съдържанието, така че реално само регулират процесите, а не се стига до съществени резултати. Без задължение, възложено на националните правителства да предприемат мерки за осигуряване на адекватни минимални заплати, не по-ниски от посочения двоен праг, и да се гарантира покритие на колективното договаряне с най-малко 70%, предложената директива има опасност да бъде де факто препоръка и директива само по име. Покритие на колективното договаряне от поне 70% не само служи за повишаване на общата структура на заплатите, но също така допринася за намаляване на неравенството в заплащането. Държавите с висок обхват на колективното договаряне имат много по-ниска дисперсия при заплатите и по-малко нископлатени отрасли/браншове.

VII. ЧЕТВЪРТА ГЛАВА: НЕРАВЕНСТВА В ИЗМЕНЕНИЕТО НА КЛИМАТА И СМЕКЧАВАНЕ НА ПОСЛЕДИЦИТЕ

В доклада на Световната метеорологична организация (СМО) за глобалния климат официално е посочено, че средната глобална температура през 2020 г. е била с около 1,2°C по-висока от прединдустриалните нива. Въпреки предварителните очаквания кризата COVID-19 не доведе дори до временно намаляване на повишаването на температурите: светът продължава да се приближава към критичната граница от 1,5 °C. Пандемията показва, че макар и трудно, е възможно да се мобилизират колективни действия и да се приложат политики за справяне с даден риск, когато той е много конкретен и неизбежен. С климатичната криза обаче това става по-трудно, тъй като причината и следствието са отдалечени едно от друго както във времето, така и в пространството, и връзката между колективния и индивидуалния риск не е толкова видима. Действията в областта на климата не се приемат като реална опасност сега – ако една въглищна мина се затвори, за да обърне настоящия процес на глобално затопляне, съкращенията и загубата на работни места ще се усетят веднага, докато ефектът за околната среда ще се усети в далечно бъдеще. Това показва, че обсъждането на „неравенствата“ в контекста на действията в областта на климата и околната среда е изключително сложна задача, изпълнена с предизвикателства и често с противоречия по отношение на сроковете, свързани с определени решения.

В тази глава ще бъдат разгледани 5 измерения на неравенството между климат и околна среда. Първият раздел е посветен на неравенствата за изменение на климата чрез справяне с неравенството на въглеродния отпечатък. Вторият раздел разглежда неравенството, свързано с последиците от изменението на климата. В третия раздел се разглежда неравенството в капацитета за адаптиране към последиците от изменението на климата. В четвъртия раздел се дава представа за неравенството при излагането на последиците от замърсяването и влошаването на околната среда. В петия раздел се анализира по-непосредственото неравнопоставено

въздействие на необходимите мерки на политиката в областта на климата, както по отношение на ефекта им върху разпределението, така и върху заетостта. Настоящата публикация е съсредоточена върху Европа (по-конкретно ЕС-27), неравенствата между глобалния Север и глобалния Юг както по отношение на последиците от изменението на климата, така и по отношение на способността за адаптиране ще бъдат само споменати, но няма да бъдат разгледани подробно.

1. НЕРАВЕНСТВАТА, СВЪРЗАНИ С КЛИМАТА

Европа трябва да бъде начело на действията в областта на климата и да изпълни ангажимента, поет в Европейския закон за климата, за икономика с нулеви нетни въглеродни емисии. Научните прогнози показват опустошителните последици от климатичната криза, пред която е изправен светът, но и че те няма да бъдат равномерно разпределени. Естествено, ще има географски разделения, но ще се появят сериозни социални и икономически различия. Последиците от изменението на климата ще засегнат уязвимите и бедните много по-силно, отколкото богатите, както по отношение на неравенството между глобалния Юг и Север, между регионите в Европа и вътре в държавите, така и между половете и определени социални групи. Голямото политическо предизвикателство е да се предотврати катастрофата и неравенството чрез предприемане на радикални действия сега, които ще засегнат различните групи по различен начин. По-големите амбиции в областта на климата не водят непременно до нови неравенства, но конкретните политики имат разпределителни ефекти и те често са регресивни, като засягат повече бедните, отколкото богатите. Тези ефекти трябва да бъдат внимателно разгледани и преодоляни.

Трансформацията от базиран на изкопаеми горива, ресурсоемък и линеен икономически модел към неутрална по отношение на климата кръгова икономика води до огромни разходи и тежести за обществото. Именно тук се появява концепцията за справедлив преход: тя се отнася до това как може да се приложи справедливо разпределение на тежестите в контекста на контрола върху изменението на климата, като се вземат предвид всички измерения на климатичната, екологичната и енергийната справедливост. Като се има предвид взаимосвързаният характер на со-

циалните и екологичните предизвикателства, зеленият преход всъщност има потенциала да облекчи съществуващите неравенства в резултатите от благосъстоянието. Това е нещо, което е признато в Целите на ООН за устойчиво развитие (ЦУР).

Таблица 10: Цели за устойчиво развитие, насочени към проблемите на околната среда и неравенството

Цел 6: Осигуряване на достъпност и устойчиво управление на водата и канализацията за всички

Цел 7: Осигуряване на достъп до надеждна, устойчива и модерна енергия за всички

Цел 10: Намаляване на неравенството в и между държавите

Цел 11: Да направим градовете и населените места приобщаващи, безопасни, устойчиви

Цел 12: Осигуряване на устойчиви модели на потребление и производство

Цел 13: Предприемане на спешни действия за борба с изменението на климата и неговите последици

Цел 14: Опазване и устойчиво използване на океаните, моретата и морските ресурси за устойчиво развитие

Цел 15: Опазване, възстановяване и насърчаване на устойчивото използване на сухоземните екосистеми (гори, опустяване, деградация на земята и загуба на биологично разнообразие)

Цел 17: Съживяване на глобалното партньорство за устойчиво развитие

Източник: ОИСП (2021 г.).

Пакетът за политиката в областта на климата „Fit for 55“, стартиран от Европейската комисия на 14 юли 2021 г., поставя Европейския съюз да постигне целите си в областта на политиката за климата за 2030 г. и проправя пътя за постигане на целта за 2050 г. за нулеви нетни емисии. Този пакет е изключително полезен, но поставя нови въпроси – готова ли е Европа от социална гледна точка; съответства ли на принципите за справедлив преход и други.

2. НЕРАВНОСТОЙНИ ОТГОВОРНОСТИ ЗА ПРИЧИНЯВАНЕТО НА ИЗМЕНЕНИЕТО НА КЛИМАТА

„Справедливост по отношение на климата“ е терминът, който обединява социални движения и концепции, насочени към проблема с неравенствата, свързани с изменението на климата.

Дори в рамките на едно общество различните групи с различни доходи носят различна степен на отговорност за причиняването на изменението на климата и са изложени на неговите последици по асиметричен начин. Домакинствата с по-ниски доходи са склонни да упражняват професии, които са по-силно изложени на въздействието на изменението на климата, в сектори като селското стопанство, строителството, туризма и здравеопазването (ОИСР, 2021 г.). Жилищните условия на бедните също ги правят по-уязвими (например „топлинните острови“ в централните части на градовете спрямо „зелените пояси“).

Разпределението на въглеродните отпечатъци (измерени като емисии на CO₂ еквивалент (екв.) на глава от населението) е твърде неравномерно в рамките на страните и между тях. Емисиите на въглероден диоксид на глава от населението също се различават значително в отделните държави членки на ЕС. По-богатите държави членки с по-висок доход на глава от населението имат по-високи нива на потребление, което обикновено води до по-високи въглеродни емисии на глава от населението (въглероден отпечатък). През 2019 г. Люксембург е имал най-високите емисии на CO₂ на глава от населението – 20,3 тона; средната стойност за ЕС-28 е била 8,2 тона.

Освен равнището на доходите от значение е и въглеродната интензивност на производството и потреблението, а успешните политики за декарбонизация могат да намалят въглеродния интензитет без загуба на жизнен стандарт, както показва случаят с Швеция (която през 2019 г. имаше най-ниския въглероден интензитет на глава от населението в ЕС).

Въпреки че предишни изследвания показват връзка между работното време и емисиите или различните видове натиск върху околната среда в различните страни, картината става малко по-сложна, когато се разглежда въглеродният отпечатък. Ако разгледаме общия въглероден отпечатък на глава от населението в зависимост от работното време в различните държави, ще получим поразителна картина на неравенство, този път за по-дълъг

период. Според средния общ екологичен отпечатък в глобални хектари (gha) на глава от населението спрямо средното годишно работно време на работник, по държави, в периода 1961 – 2016 г. тя показва, че страните, в които работниците работят средно най-дълго (например Гърция, Ирландия, Малта, Полша и Португалия), не са непременно тези, които имат най-голям общ екологичен отпечатък (вместо тях това са Дания, Люксембург и Норвегия).

Друг начин за измерване на неравенството по отношение на въглеродните емисии е чрез използване на коефициенти на Джини за разпределението на въглеродните отпечатъци сред населението („нулев коефициент на Джини“ означава, че въглеродните отпечатъци са разпределени равномерно). Румъния, България и Полша се отличават с най-висок коефициент на Джини на въглеродните емисии (между 0,42 и 0,45), което показва най-високите нива на неравномерно разпределение на въглеродните емисии в ЕС. На другия полюс са Чехия, Словакия и Германия с най-равномерно разпределение на въглероден отпечатък с коефициент на Джини под 0,3. Същевременно само около 5 % от домакинствата в ЕС отговарят на целите на ЕС в областта на климата, като техният въглероден отпечатък е под 2,5 tCO₂eq/жител.

3. НЕРАВЕНСТВО В ПОСЛЕДИЦИТЕ ОТ ИЗМЕНЕНИЕТО НА КЛИМАТА

Последиците от изменението на климата и екстремните метеорологични явления далеч няма да бъдат еднакви по целия свят и тези различия ще бъдат основен източник на неравенство. Климатичните модели и прогнозите за Европа в частност също показват, че последиците ще бъдат много неравномерни. Гърция, Португалия, Испания и Южна Италия са изправени пред опустяване, Централна и Източна Европа – пред наводнения, а крайбрежните райони – пред повишаване на морското равнище. От друга страна, Северна Европа може да изпита по-леки ефекти или дори ползи (Европейска комисия, 2021 г.).

3.1. ДИФЕРЕНЦИРАНИ ВЪЗДЕЙСТВИЯ ПО ГЕОГРАФСКИ ПРИЗНАК

В доклада PESETA IV за 2020 г. на Съвместния изследователски център на Европейската комисия (Feuен и др., 2020) се оценява, че при сценарий,

при който глобалната температура се повиши с 3°C или повече над прединдустриалните нива, и без действия за адаптиране, ЕС може да бъде изправен пред следните въздействия. Екологичните области като цяло ще се изместят на север, което ще доведе до сериозни промени в Южна Европа и Бореалния регион. Алпийската тундра ще се свие с 84 % и на практика ще изчезне в Пиренеите. Всяка година близо 300 млн. души в ЕС и Обединеното кралство ще бъдат изложени на смъртоносни горещини, което ще доведе до 30-кратно увеличение на смъртните случаи от екстремни горещини (90 000 смъртни случая годишно в сравнение със сегашните 3 000 годишно). Още 15 милиона европейци ще бъдат изложени на висока до екстремна опасност от пожари в продължение на поне 10 дни годишно. Наличието на водни ресурси ще намалее с до 40 % в южните райони на Европа.

Изменението на климата също така ще окаже силно въздействие върху хранителните системи и селското стопанство, като ще засегне най-вече регионите с висока степен на бедност, с недостиг на храна и с по-голяма зависимост на икономиката от селското стопанство. Сътресенията в снабдяването с храни и рязкото покачване на цените могат да доведат до разселване на хора и дестабилизиране на правителствата, както показаха бунтовете, които се разразиха в повече от 70 държави по време на кризата с реколтата през 2007-2008 г. Инфографика на de Sousa и Warren (2018) например показва как отглеждането на пшеницата, най-широко разпространената култура в света, се измества на север. В Европа това означава изместване от централните региони към Скандинавия.

Що се отнася до материалните загуби, загубите на глава от население-то варират значително в отделните държави членки: Люксембург, Дания и Австрия имат най-високи стойности на глава от населението (около 2 000 евро), докато Естония има най-ниски стойности (малко под 100 евро).

Европейският фонд за регионално развитие и Кохезионният фонд предоставят значителни средства за превенция и управление на риска от наводнения в държавите членки и за трансгранично и транснационално сътрудничество в тази област.

3.2. НЕРАВЕНСТВО В КЛИМАТА ПО ПОЛ

Съществува база от доказателства, показващи, че жените са непропорционално уязвими към изменението на климата поради социално-кул-

турни структури, които ги лишават от достъп до ресурси, вземане на решения, информация и правомощия.

При сътресения в селското стопанство е по-малко вероятно жените да си намерят работа извън стопанството или да мигрират и следователно е по-малко вероятно да се справят със свързаните с климата сътресения в производителността, което потенциално задълбочава различията между половете на пазара на труда.

Уязвимостта на една държава от въздействието на промените на климата зависи много от това колко бързо тя може да се адаптира. Пример за неравенство виждаме и в застрахователното покритие на загуби от метеорологични и климатични събития, като цяло то е изключително ниско. Ако в Румъния са застраховани 1% от загубите при такива явления, то в Обединеното кралство те са 70%, Белгия 60%, Дания и Люксембург 59%.

Ясно изразени са неравенствата и в жилищното настаняване, като част от населението е изложено на нездравословни жилищни условия. Разликата между общото население и домакинствата, застрашени от бедност, е най-висока в България, Словакия и Унгария, Португалия, Нидерландия и Люксембург.

За разлика от изменението на климата, при местните екологични опасности (замърсяване на въздуха, водата и почвата) съществува пряка връзка между източника на замърсяване и излагането на вредните му последици, като могат лесно да се установят и причините. Излагането на местното население на екологични опасности и токсични вещества поради замърсяване на въздуха, водата или почвата е един от проблемите, които се разглеждат от движенията за екологична справедливост. В изследванията, посветени на „екологичната справедливост“ и „екологичния расизъм“, например се твърди, че съоръженията за опасни отпадъци са разположени непропорционално основно в районите на малцинствата. Синдикалното движение също има отговорност за справяне с опасности за околната среда, тъй като това съответства на основните интереси за въпросите по здравето и безопасността на работното място и около него.

Според анализ на ОИСР (2021 г.) по-лошото здравословно състояние, ограниченият достъп до качествено здравеопазване и по-малката възможност за инвестиране в защитни мерки (например филтриране на въздуха и по-добро качество на жилищата) увеличават уязвимостта на

домакинствата с по-ниски социално-икономически показатели към замърсяването на въздуха и изменението на климата.

3.3. РАЗПРЕДЕЛИТЕЛНИ ЕФЕКТИ НА ПОЛИТИКИТЕ В ОБЛАСТТА НА КЛИМАТА

По-голямата амбиция в областта на климата не води непременно до нови неравенства, но конкретни политики могат да имат регресивни разпределителни ефекти, които трябва да бъдат преодолени. По-долу ще разгледаме накратко как се проявяват различните измерения на неравенството, когато става въпрос за въздействието на политиките за декарбонизация. ОИСР (2021 г.) определи разликата в цените на въглеродните емисии като разликата между сумата на настоящите данъци върху потреблението на изкопаеми горива (например специфични данъци върху изкопаемите горива, данъци върху въглеродните емисии и цени на търгуеми разрешителни за емисии) и оценените разходи за климата и установи, че тази разлика в страните от ОИСР и Г-20 е средно 76,4 %. Това означава, че настоящите цени на изкопаемите горива отразяват по-малко от една четвърт от разходите за климата в тази група държави, която представлява повече от половината от световния БВП.

Това означава, че все още има много работа по отношение на политиката в областта на климата, за да може целта за нулеви нетни въглеродни емисии да се превърне в реалност до средата на века. Подобни политики ще имат също така значителни последици за разпределението, които трябва да бъдат разгледани. Пример за това е регресивният ефект на данъците върху въглеродните емисии.

Пакетът „Подготвени за цел 55“ на ЕК, който цели нулеви нетни емисии до 2050 г. в ЕС, ясно показва какви предизвикателства за разпределението могат да представляват подобни мерки. Потребителите с по-ниски доходи също така често не разполагат с достатъчно информация за наличните нисковъглеродни алтернативи. Енергийната трансформация ще има специфично въздействие върху различни групи от обществото. Освен това домакинствата са склонни да плащат цени на електроенергията, които са относително много по-високи от тези, които плаща промишлеността.

Енергийната бедност е важен показател за социалните аспекти на енергийната трансформация. Тъй като в повечето европейски страни няма

официално определение на термина „енергийна бедност“, това състояние често се описва като невъзможност да се поддържа достатъчно топъл дом.

Съществуват големи разлики между държавите членки, като в България и Литва енергийната бедност е висока (съответно 30,1 % и 26,7 % от общото население), докато в другия край на скалата енергийната бедност в Словения, Финландия, Швеция, Люксембург и Австрия засяга по-малко от 3 % от общото население. Южноевропейските държави формират другата рискова група, като Италия, Гърция, Португалия и Кипър са особено засегнати от енергийна бедност. Що се отнася до домакинствата, изложени на риск от бедност (с доходи под 60 % от медианния доход), картината е наистина тревожна - 51 % от домакинствата в тази група са засегнати от енергийна бедност в България, 47,5 % в Кипър и 38 % в Литва и Португалия. За ЕС-27 домакинствата в риск от бедност са засегнати от енергийна бедност почти 2,5 пъти повече от общото население. Въпреки че няма връзка между енергийната бедност и скоростта и дълбочината на енергийната трансформация, уязвимите групи се нуждаят от особено внимание, когато се предприемат национални мерки в областта на климата и енергийните планове. Енергийната справедливост трябва да бъде приоритет.

Друго измерение на неравенството е свързано с много различните нива на способност на домакинствата да инвестират в нисковъглеродни продукти и технологии. Групите с ниски доходи също така имат по-ниска способност да финансират инвестиции за възобновяеми енергийни източници. Например в страните с високи доходи имат средно относително нови превозни средства със сравнително по-ниски нива на замърсители на въздуха и CO_2 , а страните с ниски доходи имат сравнително стари превозни средства със сравнително по-високи емисии на вредни вещества в атмосферата и емисии на CO_2 . Субсидиите за електрически превозни средства с батерии (BEV) през 2020 г. варират в широки граници - от нула в няколко централни и източноевропейските държави до 9 000 евро в Германия. Почти три четвърти от всички продажби на електромобили в ЕС са концентрирани в четири западноевропейски държави, като някои от тях са с най-високите БВП (Швеция, Нидерландия, Финландия и Дания). Предпоставка за поредното неравенство е наличието на станции за зареждане на електрически превозни средства, тъй като по-голямата част от населението разчита на публично достъпни станции, но има домакин-

ства, които могат да си осигурят индивидуална станция за зареждане, в гаража например.

Липсата на достъпни цени на превозни средства с ниски емисии и липсата на достъп до обществени станции за зареждане ще бъде огромно предизвикателство при прехода към по-устойчив модел на мобилност. Промяната на състава на съществуващия автомобилен парк изисква замянната на десетки милиони стари превозни средства, задвижвани от двигатели с вътрешно горене.

3.4. ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА ПОЛИТИКИТЕ В ОБЛАСТТА НА КЛИМАТА ВЪРХУ ЗАЕТОСТТА

Милиони нови работни места ще се създават при прехода към икономика с нулеви нетни въглеродни емисии, но и милиони работни места ще изчезнат. По-голямата част от работните места ще претърпят коренна промяна. Преразпределението на работните места в различните сектори, обусловено от климата, има отражение върху неравенството между половете. Например в най-замърсяващите сектори и отрасли, които са пряко засегнати от политиките за постигане на нулева нетна стойност, преобладава мъжката работна сила (строителство, транспорт и др.). В действителност обаче може да има възможност за увеличаване на участието на жените в работната сила в зеления преход, които като цяло са по-малко представени в секторите, свързани със STEM или възобновяемата енергия, като им се предоставят повече зелени работни места.

Енергийният и автомобилният сектор ще бъдат най-засегнати от стремежа към декарбонизация, произтичащ от разпоредбите за климата и околната среда на европейско и национално равнище. Въпреки че самите въглища нямат бъдеще, работниците и техните семейства трябва да имат такова. Освен това, въпреки че заетостта във въглищния сектор съставлява едва 0,15% от заетостта в Европа, високата ѝ концентрация я прави от жизненоважно значение за отделните региони, на които трябва да се осигури бъдеще. От друга страна, автомобилният сектор е ключов работодател с дял над 5% от общата заетост в Европа. За автомобилната индустрия отпадането на двигателя с вътрешно горене и електрификацията на задвижването ще изискват развитието на нови компетенции, умения

и форми на организация на труда. За разлика от възгледите, бъдещите промени в заетостта в автомобилния сектор са много по-неясни и далеч по-трудни за прогнозиране. Заслужава да се отбележи, че и в двата сектора нивата на заплащане са по-високи от средните и синдикалната организация е отлична. Променя се и търсенето на работна ръка за сглобяване на двигатели с различни видове задвижване- *за сглобяването на 1 000 дизелови двигателя са необходими 21,63 единици вложен труд, а за сглобяването на електрически двигател са необходими само 13,19 единици, което е малко повече от половината.* Направени са редица проучвания относно загубата на работни места вследствие увеличаване пазара на електрически автомобили, като се прогнозира по-ниско търсене на работна ръка, което води до загуба на работни места, и като цяло се предвижда голяма трансформация на работните места в индустрията.

3.5. ПОСЛЕДИЦИ ОТ НАЦИОНАЛНИТЕ ПЛАНОВЕ ЗА ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ И УСТОЙЧИВОСТ

Механизмът за възстановяване и устойчивост предоставя средства под формата на заеми и безвъзмездни средства за подпомагане на държавите членки в техните инвестиции и реформи за справяне с кризата в общественото здравеопазване от COVID-19, но също така и за ускоряване на цифровия и зеления преход към климатичните цели за следващите няколко десетилетия и за по-добра подготовка за бъдещите предизвикателства. Механизмът изисква от всяка държава членка да отдели поне 37% от разходите от своите национални планове за възстановяване и устойчивост за инвестиции и реформи, свързани с климата. Като цяло се очаква адаптиране към климата и смекчаване на последиците от него през следващите години и промени в динамиката на неравенството в обществото и икономиката.

4. СИТУАЦИЯТА В БЪЛГАРИЯ

4.1. КЛИМАТИЧНИТЕ ПРОМЕНИ В БЪЛГАРИЯ

България е разположена в един от регионите, който е особено уязвим към изменението на климата (главно чрез повишаване на температурата

и интензивни валежи) и към нарастващата честота на екстремни събития, свързани с изменението на климата, като суши и наводнения. Рисковете, причинени от явления, свързани с изменението на климата, могат да доведат до загуба на човешки живот или да причинят значителни щети, засягащи икономическия растеж и просперитета както на национално, така и на трансгранично равнище.

Изменението на климата не засяга всички хора и територии еднакво поради различните нива на експозиция, съответната им уязвимост и адаптивните възможности за справяне. Рискът е по-голям за сегментите на обществото и бизнеса, които са по-малко подготвени и по-уязвими.

За всички сектори съществуват значителни неясноти при оценката на характера и мащаба на уязвимостта към климатичните промени. Това се дължи на сложността при отчитането на множеството фактори, включително бъдещи екологични, икономически и социални промени. Един от основните източници на несигурност се отнася до степента, в която бъдещите емисии на парникови газове (ПГ) ще променят радиационния натиск през идващия век. Емисиите на ПГ се дължат на сложни фактори като растеж на населението, икономически растеж и енергийна политика.

Сектор „Селско стопанство“ – е силно уязвим от въздействието на изменението на климата като източник на адекватна храна, стълб за икономически растеж, доставчик на екосистемни услуги и на поминък за селското население. Рискът от въздействието на изменението на климата обаче не е равномерно разпределен териториално. Регионите се различават по вероятността от негативни последици от сушите и наводненията, както и по отношение на уязвимостта си и на устойчивостта и адаптивния капацитет на населението към изменението на климата. Тези разлики се подсилват от ясно изразените двойни структури на земеделските стопанства и неравномерното разпределение на земите, които характеризират селскостопанския сектор в България.

Сектор „Биологично разнообразие и екосистеми“ - особено уязвим по отношение на изменението на климата и потенциални въздействия като загуба на генетично разнообразие, нарушаване на жизнените цикли и фенологичните фази на видовете, влошаване на местообитанията и въздействие върху предоставянето на екосистемните услуги.

Сектор „Енергетика“ – Анализът на уязвимостта на енергийния сектор спрямо изменението на климата прави разграничение между достав-

ка на първична енергия и производство на електроенергия. Изменението на климата може да повлияе на енергийния сектор по много начини – може да причини щети на инфраструктурата и оборудването, да доведе до понижаване на качеството на въглищата, да увеличи риска от топлинен стрес за работниците, които работят на открито, да намали ефективността на електроцентралите, да намали наличността на вода за охлаждане, да създаде несигурност по отношение на производството на слънчева и вятърна енергия, да предизвика промени в потреблението на енергия.

Сектор „Гори“ - България е богата на гори, но изменението на климата е потенциален двигател на значителни промени. Основна уязвимост представляват специфични за различните видове физиологични реакции. Някои видове дори биха могли да нямат адаптивност, за да се справят с новите климатични условия. Изменението на климата може да доведе до повишена вероятност от възникване на пожари, както и да създаде по-благоприятни условия за инвазивни видове. Предизвикателство представляват и дървата за огрев като преобладаващ продукт от дървен материал.

Сектор „Човешко здраве“ – Изменението на климата влияе върху човешкото здраве чрез температурите и влажността (сърдечносъдови заболявания, удари, инфекции, алергии, респираторни заболявания и др.), екстремни метеорологични явления и пожари (смъртност, болести, свързани с водите и храните) и промяна във валежите (бактериални инфекции).

Сектор „Туризм“ – Поради своя пространствено концентриран, зависим от времето и изключително сезонен характер туризмът в България е уязвим от изменението на климата. Основните рискове, свързани с изменението на климата, включват по-малък брой туристи, по-кратък зимен сезон, по-кратък среден престой, здравословни проблеми на туристите, по-лоши условия за отдих на открито, увреждане на туристическата инфраструктура, затруднен достъп до туристически дестинации и недостиг на вода. Възможностите, които биха могли да възникнат от изменението на климата, включват по-дълъг летен сезон и междинни сезони, развитие на нови туристически продукти и др.

Сектор „Транспорт“ – Основните видове транспорт, които ще бъдат повлияни от гледна точка на предоставянето на услуги, са пътният и железопътният транспорт, следвани от водния и въздушния транспорт. Очаква се най-значително въздействие върху инфраструктурата да бъде

причинено от наводнения и свлачища поради високата честота на валежите. Други явления са виелиците, снеговалежите и екстремните горещини. Очаква се метеорологичните събития, свързани с изменението на климата, да окажат отрицателно въздействие върху всички участници в транспортния сектор, включително тези, които се занимават с управление на инфраструктурата, транспортните оператори, потребителите на пътна мрежа и крайните потребители и обществото като цяло.

Сектор „Градска среда“ - Очакваните въздействия от климатичните събития включват щети за сградите и градската инфраструктура, последици за здравето, застрашени основни услуги – доставка на храна и електричество, намалена достъпност на средата и воден стрес, както и увеличен финансов натиск върху общините за поддръжка на инфраструктурата, съоръженията и персонала за спешна помощ. Големите градове ще бъдат по-уязвими, тъй като техните централни градски части обикновено са с по-голяма плътност, интензивен трафик, с по-малко зелени и отворени пространства и със стара инфраструктура. Уязвимите групи – хора, които живеят под прага на бедността, в лоши жилища, бездомните, възрастните и болните хора – ще бъдат засегнати в по-голяма степен.

Сектор „Води“ - Очаква се изменението на климата да окаже значително въздействие върху хидрологията на реките в България, като прогнозите са за спад с около 10 процента през следващите 30 години. Възможно е да настъпят значителни промени в сезонното разпределение на оттока на реките, с увеличение през зимата и пролетта и спад през лятото и есента. Рисковете и уязвимостта, свързани с водите, включват опасност от наводнения и суша. Рисковете от наводнения засягат цялата страна, докато от суша – районите с прогнозиран недостиг на вода. Районите, които използват подпочвени води, са с по-нисък риск. Черноморският район е най-уязвим по отношение на риска от недостиг на вода. Основните уязвимости по отношение на изменение на климата са системите за производство на водоелектрическите централи, водните услуги, състоянието и готовността на водната инфраструктура, както и готовността на операторите и населението, поради липса на предишен опит с наводнения и засушаване. Биологичното разнообразие е изложено на риск в резултат от наводненията и засушаванията.

4.2. СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ЗА БЪЛГАРИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛНИТЕ АКТОВЕ ОТ ПАКЕТА „ПОДГОТВЕНИ ЗА ЦЕЛ 55“

Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета за установяване на Механизъм за въглеродна корекция по границите (СВАМ)

Очаква се въвеждането на СВАМ да увеличи производствените разходи, което ще се отрази силно негативно на конкурентоспособността на засегнатите сектори. Индиректно въздействие в значителен обем ще има и спрямо потребителите, които и без това ще понесат огромната тежест от прилагането на останалите законодателни предложения, част от пакета „Подготвени за цел 55“.

На национално ниво предложението за Регламент засяга не само малките и средни предприятия, но и големи, структуроопределящи за икономиката предприятия, които не са в обхвата на инвестициите от структурните фондове на ЕС и няма национален механизъм за подпомагане на големи въглеродно- и ресурсоемки производства. В макроикономически план прилагането на Механизма и свързаното с него прекратяване на безплатното разпределение на квоти по ЕСТЕ ще доведе до отрицателни последици за брутния вътрешен продукт и конкурентоспособността на българската икономика.

За България от особена важност се явява запазването възможно най-дълго на разпределението на безплатни квоти в рамките на Европейската схема за търговия с емисии (ЕСТЕ) за индустрията и осигуряване на нейната конкурентоспособност. Изцяло подкрепяме позицията на България, че Механизмът за въглеродна корекция по границите трябва да бъде допълващ инструмент за защита срещу изтичането на въглерод, а не заменящ безплатното разпределение на квоти.

♦ Въздействие върху основните засегнати производства:

Производство на алуминий:

Продуктите от алуминий са включени в Механизма за корекция на въглеродните емисии на границите с мотива, че са силно податливи на изместване на въглеродни емисии. България не произвежда първичен алуминий, но има добре развита преработка на алуминий до крайни продукти. Първичният блок се внася предимно от трети страни. Налагането на допълнителен данък върху тази суровина, без изяснена структура и

оценка от въвеждането на такси по веригите на преработка, ще направи българските производители неконкурентоспособни не само спрямо трети страни, но и спрямо страни от ЕС, които имат собствен ресурс. Много трудно е на практика да се установи дали вносният алуминий е бил произведен чрез въглеродно-интензивна електрическа енергия или такава, произведена от алтернативни източници. В изрично становище Българската асоциация на металургичната индустрия се обявява за изключване на алуминия от пилотните сектори, като се запазят действащите досега мерки за безплатно разпределение на квоти и компенсиране на индиректните разходи за CO₂ в цените на електроенергията.

Производство на цимент:

От гледна точка производството на цимент, основна предпоставка за функциониране на Механизма е да се запази безплатното разпределение на квоти по ЕСТЕ за подходящ преходен период, продължаващ до 2030 г. Следва да се гарантира напълно сравнима база на цената на CO₂, която покрива както преки, така и непреки емисии между доставчици на цимент от ЕС и извън ЕС.

Производство на торове:

Законодателното предложение съдържа 4 групи минерални и химични торове, обект на облагане с такса за внос. Не е предвидена процедура за облекчаване на износа на въпросните продукти. При съпоставка със статуса на производството на торове в България, планираният стимулиращ ефект на предложението спрямо местната торова промишленост е съмнителен. В България има два работещи завода за производство на торове. Производствените разходи непрекъснато нарастват спрямо растящата цена на квотите по ЕСТЕ и непрекъснатото увеличение на цената на природния газ, който в тази индустрия се влага като суровина. Износът на торове ще запази своята нерентабилност и при наличието на действащ Механизъм за въглеродна корекция по границите.

Внос на електрическа енергия:

Производството на електроенергия се разглежда в законодателното предложение отделно от материалните продукти. Прилагането на Механизма за корекция на въглеродните емисии на границите спрямо електроенергийния сектор налага да се вземат предвид уникалните характеристики, които го отличават от базовите материали, включително методите за пренос

на електроенергията посредством ограничени, монополни мрежи, както и широкия набор от технологии, използвани за нейното производство.

Налага се мнението, че изборът от страна на ЕК на секторите, включени в Приложение I, носи вреда на българската икономика. Производствата на цимент, торове и на обработен алуминий в България ще пострадат от СВАН, вместо да бъдат защитени, което, от своя страна, ще доведе до финансови и икономически загуби за българската икономика.

Още повече – като гранична държава членка на ЕС, при влизане в сила на новите по-амбициозни правила България е изложена на по-висок риск, свързан с преместване на бизнеса в трети, съседни на България страни, закриване на работни места и негативен ефект върху икономиката като цяло.

Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета, изменяща Директива 2003/87/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за установяване на система за търговия с квоти за емисии на парникови газове в рамките на Съюза, в това число в областта на морския и въздушния транспорт, пътен транспорт и сгради

Приоритет за страната ни в преговорния процес за преразглеждане на схемата на ЕС за търговия с емисии (СТЕ) е постигането на правилен баланс в изпълнението на целите за намаление на емисиите по разходоефективен начин при отчитане на националните особености (в това число и географски), стартовата позиция на държавите за постигане на целите, спазването на принципа за технологична неутралност, запазването на конкурентоспособността на българската индустрия, както и осигуряването на плавен и справедлив социално-икономически преход и плавно ограничаване на общото количество квоти за индустрията, което да доведе до цялостно намаляване на емисиите от секторите в Европейската схема за търговия с емисии (ЕСТЕ) с -61% до 2030 г. в сравнение с нивата през 2005 г.

В тази връзка, страната ни ще се стреми в рамките на преговорите да постигне приемливи условия при ревизията на правилата за безплатно разпределение, в т.ч. показателите (разширяване на обхвата им до 2,5% годишно намаление (1,6% в момента)) и повишение на линейния коефициент за намаление (LRF) от 1,74 на 4,2% от 2024 г. Посочените предложения за показателите биха се отразили изключително тежко на някои сектори в страната. В тази връзка, България ще настоява целевите показатели да бъдат определяни на секторно равнище.

България ще настоява също правилата за определяне на показателите да отразяват реалния технологичен прогрес и потенциала за иновации в отделните индустриални сектори, както и предвидимостта на инвестициите.

Страната ни не приема въвеждането на ново изискване към операторите за доказване чрез енергийни одити на повишаване на ефективността, като по време на преговорите ще се стреми въпросите с енергийните одити да бъдат разглеждани само в предложението за преразглеждане на Директивата за енергийната ефективност, а не да се припокриват с ЕСТЕ.

България се отнася позитивно към новите правила за използване на приходите от тръжни продажби на квоти – изискване за използване на 100% от приходите за климатични и енергийни цели, както и за справяне с негативните социални последици от прехода.

По отношение на Фонда за иновации, позитивно разглеждаме увеличението на размера на фонда (от 450 до 650 млн. квоти), както и възможността за прилагане на Въглеродни договори за разлика (CCD). По време на преговорите ще настояваме за постигането на географски баланс при разпределение на проектите, така че бъдат създадени достатъчно стимули, които да осигурят широко участие от всички държави членки.

Фондът за модернизация (ФМ) е приоритетен за България елемент, затова позитивно разглеждаме увеличението на процента на фонда от 2 до 2,5%, който трябва да бъде инвестиран в приоритетни инвестиции, въпреки че във фонда се включват и Гърция и Португалия. Предвид че ще се отдава по-голямо значение на възобновяемите източници и инвестициите в енергийна ефективност в транспорта, сградите, отпадъците и селското стопанство, считаме, че увеличението на ФМ е недостатъчно, за да отговори на действителните нужди на държавите членки. В хода на преговорите България ще настоява за запазване на обхвата на ФМ, с изключване само на твърдите изкопаеми горива, а не всички (т.е. и на природния газ), както е в новото предложение. България ще се стреми да запази в максимална степен свободата да определя видовете национални проекти, които да получат финансиране.

Позитивно отчитаме новото изискване относно улавяне и използване на въглерод съгласно член 12, параграф 3б, изключващо задължението за връщане на квоти за емисии, които са считани за уловени и използвани (CCU), за да се свържат трайно химически в даден продукт, така че да не влизат в атмосферата при нормална употреба.

България подкрепя разширяването на СТЕ на ЕС с включването на емисиите от морския транспорт, като ще настояваме да се отчита развитието на преговорите в Международната морска организация (ИМО), както и развитието на останалото европейско законодателство, като това за устойчивите алтернативни горива и др. Към момента България няма водоплавателни съдове, които да попадат в обхвата на схемата.

По отношение на авиацията и предложението за преустановяване на безплатното разпределение на квоти до 2027 г. се очаква то да има силно негативно отражение предвид кумулативното отражение на останалите инициативи върху сектора. Комбинацията от постепенно премахване на безплатните квоти, премахването на квотите от специалния резерв, обвързващите въглеродни кредити за устойчиво авиационно гориво и таксите върху керосина ще доведе до оцеляване на авиокомпаниите и значително оскъпяване на полетите, което, поради липса на друга възможност и изчерпване на резервите на българските оператори, ще бъде прехвърлено като допълнително натоварване към гражданите и бизнеса, ползващи услугите на авиационния транспорт. Това от своя страна ще доведе до отрицателно въздействие върху движението на хора, стоки и услуги, особено за периферните държави членки като България.

Особено предизвикателство е създаването на отделна схема за търговия с емисии за секторите „Сгради“ и „Пътен транспорт“. Новата схема за търговия с емисии при жилищните сгради, предвид специфичните особености и характеристики на жилищния сграден фонд в страната (вид на собствеността, вид на строителството, техническо състояние на сградите, социален микс на собствениците), би довела до задълбочаване на социалното разделение и риск от невъзможност за поддържане на собствеността. Опасенията ни са свързани със същественото завишаване на тежестта за най-уязвимите групи от населението и създаването на допълнителна административна тежест. България ще настоява да бъде анализирано отражението на новата схема за сградите и пътния транспорт върху цените на продуктите, в т.ч. по отношение на административния товар, като се има предвид значителният брой на регулирани лица, доставчици на горива. Ще изискаме точни критерии относно обхванатите горива и как ще се гарантира, че тези горива ще бъдат използвани само във въпросните сектори.

Предложение за Регламент за създаване на Социален фонд за климата

Средствата в Социалния фонд за климата ще бъдат крайно недостатъчни за справяне със социалните последици от повишените цели на ЕС и на национално равнище в България. Предприемането на допълнителни мерки за намаляване на емисиите, освен че ще доведе до повишаване на административното натоварване за публичния сектор, потенциално ще породят и необходимост от промени в начина на работа на операторите и производителите в засегнатите сектори, както и допълнителни инвестиции. Изпълнението на новите, по-строги мерки също така ще доведе и до повишаване на цената на крайните продукти, произвеждани от инсталациите в рамките на ЕСТЕ. Важно е да се има предвид, че ЕСТЕ обхваща и инсталации, произвеждащи електроенергия, което ще доведе до повишение на цената на стоките и услугите, които не попадат в обхвата на ЕСТЕ, но при които стойността на ползваната електроенергия е ценообразуваща за крайния продукт.

Предложение за Решение на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Решение (ЕС) 2015/1814 по отношение на количеството квоти, които се прехвърлят в резерва за стабилност на пазара на схемата за търговия с емисии на парникови газове в Съюза до 2030 г.

По отношение Резерва за пазарна стабилност (РПС), страната ни не подкрепя увеличението на скоростта за изтегляне на квоти от тръжна продажба в РПС като добър подход, отчитайки наличните дисбаланси на пазара на въглерод. Предложението е от особена важност за страната ни. Замяната на процента на квоти, които ще бъдат изтегляни в Резерва след 2025 г. от 12% на 24% от 2025 г., ще доведе до значително повишение на цените на квотите, което се очаква да рефлектира на национално ниво в загуба на конкурентоспособност на предприятията, изтичане на въглерод (България като периферна за ЕС страна е изложена на по-висок такъв риск) и изтичане на инвестиции, както и повишаване на цените на електроенергията, респективно повишаване на цените на крайните продукти. На мнение сме, че е необходимо да се осигури достатъчно време за адаптация към по-строгите мерки за намаление на емисиите на инсталациите в ЕСТЕ, предвид настоящата цена на въглерода и нуждата от средства за модернизация на производствата или предприемане на други мерки за намаление на емисиите на парникови газове.

България счита, че разпоредбите на Резерва за стабилност на пазара следва да бъдат развити по начин, позволяващ достатъчно гъвкавост за реакция при големи флуктуации в цената на квотите, отчитайки неговата цел – механизъм за подобряване на устойчивостта на системата към сътресения, а не за допълнително повишаване на амбицията.

Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Регламент (ЕС) 2018/842 на Европейския парламент и на Съвета за задължителните годишни намаления на емисиите на парникови газове за държавите членки през периода 2021 – 2030 г., допринасящи за действията в областта на климата в изпълнение на задълженията, поети по Парижкото споразумение

Целта за България, която Европейската комисия (ЕК) предлага със законодателното предложение, е за намаление на емисиите на парникови газове за секторите „Транспорт“, „Сгради“, „Селско стопанство“ и „Управление на отпадъците“ с 10 % до 2030 г. в сравнение с 2005 г. Такава цел ще е изключително трудно постижима без допълнителни инвестиции, активно включване и целенасочена политика на всички обхванати сектори. Целта, определена за България за намаление на емисиите с -10 % в сравнение с 2005 г., ще е изключително трудно постижима.

Съгласно прогнозите в ИНПЕК за периода до 2030 г., по отношение на емисиите на парникови газове от категория „Транспорт“ може да се заключи, че до 2030 г. се очаква незначително намаление с около 0,4% в сравнение с базовата за модела 2015 г. Частният автомобилен транспорт се очаква да нараства през целия период 2021-2030 г., както и да има лек ръст на железопътния транспорт.

Основният дял на емисиите в сектора е от автомобилен транспорт – леки и тежкотоварни автомобили, а по отношение на вида гориво – от дизелово гориво. При включване на транспорта в схема за търговия с емисии тя ще бъде насочена към доставчиците на горива в транспорта, което ще доведе до увеличение на цените на горивата. Това от своя страна ще рефлектира върху увеличение на цените на стоките и върху потребителите и бизнеса. Като гранична държава на ЕС голям дял от емисиите в транспорта за България са от транзитния тежкотоварен трафик. За този проблем няма решение на европейско равнище, като е почти невъзможно постигането на намаления на емисии.

По отношение на емисиите на парникови газове от сектор „Селско стопанство“, намаляването към настоящия момент е пряко следствие от общия спад на земеделието от 1988 г. насам. Значителното покачване на очакваните емисии на парникови газове в селскостопанския сектор с около 20% ще бъде резултат от очаквания ръст на сектора според прогноза-та, предоставена от Министерството на земеделието, храните и горите. Данните в ИНПЕК показват, че не са планирани допълнителни мерки за намаляване на емисиите, генерирани в сектор „Селско стопанство“.

По отношение на сградите, в България масовото обновяване за енергийна ефективност е изключително затруднено предвид факта, че 97,6% от съществуващите жилищни сгради са частна собственост, като 96,5% са собственост на физически лица с различен социален микс. В многофамилните жилищни сгради често има домакинства, които не са в състояние да си позволят никаква допълнителна тежест върху бюджетите си за целите на обновяването на жилищната сграда.

Затруднено е изпълнението на новите цели за обновяване (заложи-ни в предложението за изменението на Директивата за енергийна ефективност) и на всички сгради, притежавани от публични органи. Следва да се има предвид, че голямата част от собствениците на публични сгради не разполагат с необходимия финансов ресурс за такова структурно обновяване, тъй като могат да разходват средства единствено в рамките на утвърдени бюджети, които традиционно са силно рестриктивни към капиталови разходи за тази цел.

Новата схема за търговия с емисии при актуалното състояние на сградния фонд в България би довела до задълбочаване на социалното разделение и риск от невъзможност за поддържане на собствеността. Опасенията ни са свързани със същественото завишаване на тежестта за най-уязвимите групи от населението и създаването на допълнителна административна тежест.

Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Регламент (ЕС) 2019/631 относно определянето на по-строги стандарти за емисиите на CO₂ от нови леки пътнически автомобили и нови леки търговски превозни средства в съответствие с по-амбициозните цели на Съюза в областта на климата

По отношение на заложените в проекта на регламент цели към 2030 г. България счита, че тази свръхамбициозност в целите може да има негатив-

вен ефект както за автомобилната индустрия, която претърпя и без друго много загуби от началото на пандемията от COVID-19, така и за работещите в сферата, които ще трябва да се преквалифицират или да останат без работа, и за потребителите, които в държава като България, трудно биха могли да си закупят автомобил с нулеви емисии поради високата му стойност, както и да го поддържат. Ето защо считаме, че целите следва да останат непроменени и да се запази заложеното в действащото законодателство. По-нататъшното увеличаване на вече амбициозните цели от -37,5% до -55% за 2030 г. за леки пътнически автомобили и от -31% до -50% за 2030 г. за леки търговски превозни средства ще изисква дял от повече от 60% електрифицирани превозни средства при новите регистрации на автомобили средно за Европа. Смятаме, че такъв ръст на регистрация на електрически автомобили в страна като България е невъзможен.

В допълнение, високите пазарни дялове на електрифицирани превозни средства ще изискват добре развита инфраструктура за зареждане. Най-важната предпоставка за електрификацията на транспортния сектор е разширяването на обществената и частната инфраструктура за зареждане, която да е в синхрон с нарастването на пазара на електрически превозни средства. Само тогава подобни цели биха могли да бъдат реалистично постижими. В България зарядната инфраструктура към настоящия момент е все още слабо развита. В допълнение, рязкото покачване на цената на електроенергията също е фактор, който отблъсква потребителите.

Новопредложените в проекта на регламент цели от -100% CO₂ от 2035 г. реално водят до фактическата забрана на двигателите с вътрешно горене. Този екстремн сценарий е реалистичен само при идеални обстоятелства, когато технологиите, инфраструктурата, приемането на пазара и възобновяемата енергия се подобрят рязко в цяла Европа. Тук следва да се отчете и социалният фактор, свързан с намаляване на работни места поради реструктуриране на сектора. Следователно тази необходима скорост на трансформация би довела до свръх натиск както по отношение на потребителите, така и по отношение на структурни промени в нашата страна.

Преразглеждане на Регламент (ЕС) 2018/841 на Европейския парламент и на Съвета за включването на емисиите и поглъщанията на парникови газове от земеползването, промените в земеползването и горското стопанство в рамката в областта на климата и енергетиката до 2030 г.

Необходимо е да бъдат отчетени и националните специфики при определянето на общата рамка и индивидуалните цели. Основните притеснения са свързани със застаряването на горите в България, поради което целите трябва да бъдат установени по справедлив и прозрачен начин, като същевременно да отчитат настоящия и бъдещ капацитет за поглъщане, както и нуждите на биоикономиката. При определянето на целите трябва да се вземе предвид възрастовата структура на горите и целите за опазване на биологичното разнообразие, особено очакваното въвеждане на строга защита в първичните и вековните гори в Европа, както и негативните ефекти от природни бедствия. Важно да се запазят гъвкавостите между сектор ЗПЗГС и секторите извън схемата за търговия с емисии.

Относно мониторинга и отчитането на парникови газове в сектора ЗПЗГС нашата страна изразява притеснение от задължителните изисквания за прилагане на по-висок метод на изчисление на емисиите, както и използването на пространствени (сателитни и/или координатни) данни за отчитане на емисиите. От друга страна, от изключително значение за събирането на необходимите данни е България да има национална горска инвентаризация.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В тази глава бяха посочени четири основни измерения на неравенството в рамките на връзката между климата и околната среда. Първо неравенствата, присъщи на изменението на климата както по отношение на отговорността за причините за него, така и по отношение на излагането на последиците му. След това обект бе неравенството по отношение на капацитета за адаптиране към климата и излагането на замърсяване и влошаване на околната среда. Накрая, два раздела бяха посветени на диференцираните ефекти на политиките в областта на климата върху населението както по отношение на разпределението, така и по отношение на заетостта.

Основният извод, който може да се направи, е, че за да се предотврати неконтролируемата ескалация на неравенството, причинена от стремителното изменение на климата, политиките за смекчаване на последиците трябва да се прилагат сега. Преодоляването на непреднамерените странични ефекти от тези необходими мерки по отношение на тяхното разпределение и въздействие върху заетостта, превръщането на еколо-

гичния преход в справедлив и социално справедлив може също така да спомогне за получаването на по-голяма обществена подкрепа за процеса на декарбонизация. Ето защо е необходимо европейската политика в областта на климата (пакетът „Подготвени за цел 55“ е пример за това) да има силно социално измерение.

Предложеният социален фонд за климата е необходим, но не е достатъчен. Необходимо е да се разработи ефективен и справедлив компенсационен механизъм, който да обхваща различни неравенства, степени на достъпност на пазара и нива на пазарна информация. Създаването на пазар на въглеродни емисии е лесно. Създаването на подходящ компенсаторен механизъм в разнородна икономическа зона с 27 членове е много по-трудно.

Размерът на фонда ще бъде 72,2 млрд. евро, разпределени между 2025 и 2032 г., като се използват 25 % от приходите от системата за търговия с емисии (СТЕ) от транспорта и сградите, с потенциално съфинансиране от страна на държавите членки. С оглед на предизвикателствата, свързани с разширяването на СТЕ по този начин, това е много ниска сума. Целта на по-високото ценообразуване на въглеродните емисии във всеки случай не е да се увеличат приходите, а да се насочи пазарното поведение към нисковъглеродни технологии – следователно има силен аргумент за пълно преразпределение на допълнителните приходи.

Структурата на фонда също повдига няколко въпроса. Само част от него ще бъде предназначена за социални компенсации, а останалата част включва стимули за електрически превозни средства и инвестиции в инфраструктура за зареждане и декарбонизация на сгради. Домакинствата с ниски доходи няма да се възползват от тези мерки – всъщност използването на фонда за подпомагане на електромобилите би било непропорционално благоприятно за богатите домакинства. За домакинствата с ниски доходи приоритет би била смяната на старите им замърсяващи автомобили с по-икономични и призивът за цялостно пререгулиране на европейските пазари на автомобили втора употреба.

При разглеждането на разпределението на фонда между държавите членки Комисията положи усилия да създаде формула, която да отчита различни фактори: брой на населението (включително дела на селските райони), брутен национален доход на глава от населението, дял на уязвимите домакинства и емисии на домакинствата от изгаряне на горива. Това

обаче все още не отчита напълно неравенствата в отделните държави и между тях. Например една сравнително бедна държава членка с по-ниско неравенство в рамките на страната може да се окаже с по-малки ползи от богатата държава членка с високо неравенство.

До 2024 г. държавите членки ще трябва да представят социални планове за климата заедно с националните си планове в областта на енергетиката и климата, като определят уязвимите групи и мерките. Как ще се осъществи това, като се имат предвид големите различия между тях по отношение на ангажираността и институционалния капацитет? Огромните разлики между държавите членки по отношение на това как техните национални планове в областта на енергетиката и климата са разглеждали въпроса за справедливия преход в миналото може би са само предвкусване на това, което може да се очаква.

VIII. ПЕТА ГЛАВА: НЕРАВЕНСТВА В ОБЛАСТТА НА ЗДРАВЕТО И БЕЗОПАСНОСТТА ПРИ РАБОТА В ЕС

Пандемията оказва сериозно въздействие върху безопасността и здравето при работа (БЗР) в различните групи работници, като разкри неравнопоставеността в условията на труд и пропуските в социалната и правната защита. Рамковата директива на ЕС за БЗР от 1989 г. е широко призната като „еталонния закон“, който определя принципите, залегнали в основата на законодателството на ЕС в областта на здравето и безопасността при работа. В тази глава се прави оценка на политиките и законодателството на държавите членки спрямо принципите на „Директивата за референтните стойности“.

В началото на тази глава е направен анализ на неравнопоставеността в защитата срещу вируса SARS-CoV-2 като биологичен агент. Във втория раздел се изследва как несигурните условия на труд са създали рискове за БЗР в сектора на дългосрочните грижи, в който преобладават жените. Третият раздел премества обхвата на нашия анализ от секторите на първа линия към сферата на работата от разстояние.

1. НЕРАВЕНСТВА В ЗАЩИТАТА НА РАБОТНИЦИТЕ ОТ БИОЛОГИЧНИ ОПАСНОСТИ: COVID-19

Излагането на професионални рискове се различава значително в зависимост от професията. Що се отнася до биологичните рискове, видът на опасните биологични агенти, на които работниците могат да бъдат изложени (вируси, бактерии, гъбички, паразити и др.), също се различава в отделните сектори. При вируса SARS-CoV-2, причинител на COVID-19, практически всички работници и професии са изложени на риск от експозиция поради пандемичната ситуация. Въпреки това работниците от някои сектори са изложени на по-голям риск от професионална експозиция на SARS-CoV-2. На първо място това са здравните работници, рискът те да дадат положителен резултат е в пъти по-висок от останалите професии, които не са заети в здравеопазването. С по-висок риск от заразяване се отличават и други професии като транспортни работници, продавачи, доставчици и работници, които

работят близо до фабрики, складове. В тази група попадат и нископлатени работници, работници от етнически малцинства и работници мигранти с несигурни договори. Възможните обяснения са тесни помещения, дългото време за придвижване до и от работното място с общи автомобили или обществен транспорт, недостатъчният или никакъв достъп до лични предпазни средства, минималният достъп до здравни грижи и други. COVID-19 изостри вече съществуващите социално-икономически и здравни неравенства.

2. COVID-19 КАТО ПРОФЕСИОНАЛНО ЗАБОЛЯВАНЕ

Признаването на COVID-19 като професионално заболяване остава фрагментирано в световен мащаб, включително в ЕС. Тази липса на признаване има отрицателно въздействие върху работниците. Този раздел се основава на текущ проект на ETUI относно COVID-19 като професионално заболяване; анализът се основава на 19 национални доклада и два доклада от семинари, организирани през март и юни 2021 г. Признаването на професионалните болести е свързано с много технически въпроси, като например формата на националните списъци на професионалните болести (отворени/затворени), определението на клиничните симптоми, времето, което отнемат процедурите по признаване, и разнообразието на режимите за обезщетение. С развитието на ситуацията в държавите членки на ЕС по отношение на евентуалното признаване на COVID-19 за професионална болест има елементи, които следва да бъдат разгледани от гледна точка на справедливостта. Те включват: обхващане на работниците; докладване на струпванията на COVID-19, осведоменост за правата и проверки; и заплащане на болнични, обезщетения и компенсации.

Обикновено признаването на COVID-19 за професионално заболяване е възможно само за работници в определени сектори. На първо място е здравеопазването, други професии, които могат да бъдат признати, включват полицаи, военни и граничари. Въпреки това, в зависимост от страната, много работници, които са работили по време на пандемията и са изложени на пряк риск от заразяване на работното място, са изключени: например зъболекари, учители, доставчици на домашни здравни грижи и домашни услуги, както и административни работници, търговци, работници в производството, транспорта и строителството. Освен това видът на трудовия до-

говор често определя възможността за признаване и компенсация; например това обикновено е възможно за наетите работници, но несигурните и (фиктивните) самостоятелно заети лица остават извън обхвата.

Както работодателите, така и работниците не съобщават достатъчно за случаите на COVID-19 на работното място. За работодателите липсата на докладване може да е свързана с въпроси като отговорност и санкции, а работниците може да не са запознати с правата си по отношение на професионалните заболявания и безопасността на работното място (напр. работниците мигранти във Финландия) или да се страхуват, че докладването ще доведе до загуба на доходи поради липса на или ниско заплащане на болнични (напр. в Обединеното кралство) или дори до загуба на работа (напр. в България и Унгария). Тази ситуация разкрива значението на проверките за здравословни и безопасни условия на труд. Също така процедурите за признаване понякога са много сложни, за да се отговори на медицинските и административните изисквания. Липсата на ресурси в областта на професионалното здраве също е фактор (например в Гърция само 13 % от работната сила има достъп до служби за професионално здраве. В Словакия правителството прекрати повечето дейности на клиниките по трудова медицина и токсикология по време на ранните етапи на пандемията COVID-19, с изключение на първоначалните и периодичните прегледи на здравните работници).

Инфекциите с COVID-19 са често срещани сред работниците от първа необходимост и работниците на първа линия, които често работят на нископлатени или несигурни работни места и за които загубата на доходи поради карантина или дори заболяване не е реална възможност (в Италия например милиони работници не са осигурени от Националния институт за осигуряване срещу трудови злополуки и следователно нямат достъп до доходи или обезщетения). Освен остро заболяване след заразяване с COVID-19, тревожен е и фактът, че може да има дългосрочни последици, постковид симптоми. Според проучването 10% от хората развиват дълъг „ковид“, като симптомите могат да продължат с месеци. Например според проучване на Холандската белодробна фондация с университетите в Маастрихт и Хаселт шест месеца след заразяването с т.нар. „лек COVID“ (който не изисква хоспитализация) по-малко от 5% от хората са без симптоми, това са били сравнително млади пациенти, а здравословното им състояние е било добро преди заразяването. По този начин този проблем засяга населението в трудоспо-

собна възраст и също така има последици за безопасното завръщане на хората на работа. Жените в трудоспособна възраст са два пъти по-склонни да съобщават за продължителни ковид симптоми, отколкото мъжете.

Европейската комисия се ангажира да актуализира Препоръката от 19 септември 2003 г. относно Европейския списък на професионалните болести, за да включи COVID-19 до 2022 г.

3. НЕСИГУРНИЯТ ТРУД В СФЕРАТА НА ДЪЛГОСРОЧНИТЕ ГРИЖИ: РИСК ЗА БЗР

Както споменахме, работниците в несигурно положение са изправени пред нездравословни и опасни условия на труд, както и пред много психосоциални рискове, произтичащи от несигурността на заетостта, недостатъчните доходи и липсата на права и защита. Поради въздействието на COVID-19 върху икономиката се прогнозира, че разпространението на несигурната заетост ще се увеличи. Евростат следи процента на несигурната заетост, който се определя като „процент на служителите с краткосрочен договор до 3 месеца“.

Данните показват, че делът на несигурната заетост като процент от общата заетост в ЕС през 2019 г. е бил 2,3%. Сред държавите, които са над тази средна стойност, са Хърватия (6,1 %), Франция (5,3 %), Белгия (4,4 %), Финландия (4,0 %), Испания (3,9 %), Швеция (3,7 %), Италия (3,5 %), Полша (3,2 %), Словения (3,0 %) и Португалия (2,3 %).

Всъщност 2020 г. е година на блокиране на пазара на труда и в този смисъл данните могат да се разглеждат като отклонение; в случая с несигурната работа причината за по-ниския процент не означава непременно по-малко краткосрочни договори, а закриване на сектори, в които несигурната работа е често срещана (например туризъм), което води до увеличаване на безработицата.

Правото на обезщетения за болест е важно измерение на защитата на работниците и е достигнало своя връх по време на пандемията. За много работници предизвикателството е двойно – да се справят с финансовия стрес и с рисковете, свързани с излагането на вируса, и по-специално работниците с несигурна заетост трябва да рискуват личното си здраве, за да запазят работата и доходите си. Работниците, които са изправени пред фи-

нансов стрес, са изложени на по-висок риск от неблагоприятни последици, свързани с безопасността на работното място, включително по-слабо спазване на правилата за безопасност, както и повече наранявания и злополуки.

Моделите на заетост, разделени по пол, в съчетание с постоянното подценяване на работата на жените въпреки законодателството за равно заплащане за труд с еднаква стойност, водят до това, че жените получават по-ниско заплащане от мъжете. Жените са по-склонни да работят на временни договори. Временните договори са по-често срещани в сектора на дългосрочната грижа (16%), отколкото в здравеопазването (12%) и в икономиката като цяло (13 %) в ЕС. Според данни на ОИСР почасовото заплащане в сектора на дългосрочната грижа е ниско, така че и годишният доход може да бъде особено нисък, особено за работещите в сферата на личните грижи. Жените мигранти, които полагат грижи на територията на ЕС, са изправени и пред допълнителни предизвикателства, свързани с враждебните условия на пазара на труда и дискриминацията.

Почти всички държави в ЕС въведоха мерки, насочени към социална защита на нестандартните форми на заетост и самостоятелно заетите лица по време на ковид кризата, но обхватът е неравномерен, работниците в нестандартната заетост нямат достъп до ефективни схеми за платен отпуск по болест например. Важно е да отбележим и че всички въведени мерки са с временен характер.

Разпространението на несигурната заетост допринася за лошите условия на труд в сектора на дългосрочните грижи, като подчертава системните недостатъци в защитата на работниците. Ситуацията показва опасностите, които крие несигурната заетост по отношение на социалната защита и опасните условия на труд.

4. ПСИХОСОЦИАЛНИ РИСКОВЕ В ЕС

Стресът, изтощението, физическото или психическото насилие са различни аспекти на едно и също явление: психосоциални рискове на работното място (ПСР). През последните няколко десетилетия промените в естеството на труда доведоха до преминаване от физическите изисквания, свързани с работата в първичния и вторичния сектор, към психосоциалните рискове, които са по-тясно свързани със сектора на услугите или с

работата на „белите якички“. Пандемията от COVID-19 превърна работата от разстояние и дистанционните форми на работа в „нова реалност“.

Могат да се определят два водещи фактора, които обуславят нееднаквия и неравномерен капацитет на държавите членки в ЕС да се справят с нарастващите промени, вследствие на промените, които оказват новите модели на работа върху психосоциалното благосъстояние на работниците.

На първо място, това са значителните регулаторни пропуски и различия между държавите членки по отношение на правните разпоредби и правните институции, на които работниците могат да разчитат в случай на свързани с работата ПСР. На второ място е неравномерното разпространение на (старите и новите) ПСР в различните сектори на икономиката и значителните последици, които тези неравенства имат за определени групи от работещото население, които са видимо свръхпредставени в определени отрасли или професии. Поне на територията на ЕС относно безопасни и здравословни условия на труд работниците трябва да са еднакво защитени срещу ПСР. Рамковата директива 89/391/ЕИО има широк обхват и обхваща здравето и безопасността на работниците във всички аспекти на труда. Следователно тя следва да обхваща психосоциалното измерение и общите принципи на превенция. В Директивата за работното време (чл. 8 от Дир. 2003/88/ЕО) има само няколко кратки споменавания на психическото натоварване. Единствените преки позовавания на психосоциалните рискове са в двете рамкови споразумения, приети от европейските социални партньори относно свързания с работата стрес (2004 г.) и тормоза и насилието на работното място (2007 г.), но тези споразумения не са правнообвързващи и прилагането им в различните държави членки е непоследователно.

Само в малка част от държавите работниците могат да разчитат на законови разпоредби за установяване на конкретни процедури за предотвратяване на фактори, свързани с ПСР, на работните си места.

Ако не се вземат адекватни мерки на работното място по отношение на факторите, свързани с ПСР, работниците може да страдат от стрес, а напрежението на работното място да прерасне в тормоз. 76% от разгледаните държави членки изрично споменават в законодателството си свързания с работата стрес или тормоза на работното място. Въпреки това само 52% от тези държави членки разполагат с действителни правни разпоредби за предотвратяване на свързания с работата стрес, а 60% - за предотвратяване на тормоза на работното място.

Въпреки това липсата на законови разпоредби не означава непременно, че въпросът не се решава по друг начин, например чрез колективни трудови договори. Например в Гърция, Франция и Малта социалните партньори са договорили споразумения за предотвратяване на свързания с работата стрес, дори ако той не е изрично споменат в закона. Въпреки това е важно да се помни, че в зависимост от страната и обхвата на колективния трудов договор (напр. отраслов) не всички работници могат да се възползват от адекватна защита срещу свързания с работата стрес. Тази липса на правно покритие или на правна мрежа за сигурност е още по-тревожна, като се има предвид, че само едно от всеки три работни места (34,6 %) съобщава, че разполага с план за действие срещу стреса.

По-ниският дял на работните места с планове за действие за предотвратяване на свързания с работата стрес в сравнение с тези, които извършват редовни оценки на риска (както е показано на фигурата), показва, че работниците не са еднакво защитени от този риск въпреки факта, че 88% от работниците в ЕС са съобщили, че са преживели стрес на работното място⁴¹.

60% от държавите членки имат законодателство специално за справяне с тормоза и насилието на работното място въпреки приетото рамково споразумение през 2007 г. В 48% от държавите членки този въпрос е обхванат от КТД. Въпреки това 40% от работниците не са защитени срещу тормоз и насилие на работното място. Показателен е фактът, че Конвенцията на Международната организация на труда за насилието и тормоза от 2019 г. (C-190), в която се настоява членовете да „вземат предвид насилието и тормоза и свързаните с тях психосоциални рискове при управлението на безопасността и здравето на работното място“, е ратифицирана само от три държави членки на ЕС: Италия, Гърция и Франция.

5. СТРУКТУРНИ НЕРАВЕНСТВА И РОЛЯ НА ПОЛОВЕТЕ ПРИ РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

Преди кризата с ковид разделението на работниците, които могат да работят дистанционно, и тези, които не могат, не беше така осезаемо. По

⁴¹ Виж Приложението: Пета глава, Графика 1

време на пандемията обаче невъзможността за работа от разстояние повиши риска от временно съкращаване или отпуск и дори прекратяване на договора по икономически причини. Докато работниците, които могат да работят и дистанционно, могат да запазят заетостта и доходите си.

В проучване на ЕК бе направен опит да се идентифицират групите работници, които са най-засегнати от мерките за ограничаване на достъпа по време на пандемията. Икономическите сектори бяха класифицирани в пет категории в зависимост от вероятното въздействие на кризата с COVID-19, които след това бяха приложени към най-новите данни за заетостта в ЕС-28. Там където ясно се очертава разликата между средното разпространение на избрани групи работници във всички сектори и разпространението им в конкретни сектори, като положителната стойност означава, че групата е свръхпредставена в посочения сектор.

В най-засегнатите от кризата сектори е много по-вероятно да работят млади, нискоквалифицирани работници с лоши условия на труд. Обратно, тези групи са по-слабо представени в секторите с възможност за дистанционна работа, което означава, че работещите от разстояние обикновено са по-възрастни и по-образовани работници на постоянни договори. Разделението на възможностите за дистанционна работа е пресечна точка на многобройни структурни неравенства на пазара на труда и облагодетелства вече привилегированите членове на обществото, като същевременно допълнително застрашава уязвимите работници, които освен че са изложени на по-голям риск от загуба на работа и намаляване на заплатите, имат и по-малко контрол върху сигурността на работното място, което влияе и на психическото им здраве. Мерките за връщане на хората на работа след кризата с COVID-19 трябва да отчитат в пълна степен рисковете от нанасяне на допълнителна вреда на благосъстоянието на и без това крехката работна сила.

Дистанционната работа в голяма степен оказва влияние за разрушаване границата между професионалния и личния живот. Когато работата и домашните задължения са в едно физическо пространство, границите много се разливат, което води до увеличаване на стреса, свързан с работата. Според проучване на Eurofound конфликтите между професионалния и семейния живот се увеличават, особено при жените с малки деца: 29 % от тях смятат, че им е трудно да се концентрират върху работата си поради семейните си задължения, в сравнение със само 16 % от мъжете с малки деца. Семейните

задължения са попречили на повече жени (24%), отколкото на мъже (13%), да отделят желаното време за работата си. Жените с малки деца са по-склонни да съобщават, че работата от разстояние влияе на семейния им живот.

Пандемията засили и показва колко дълбоко неравенството между половете е залегнало в структурите на нашите общества. Въпреки напредъка в тази посока през последните години жените продължават да извършват домашния, неплатен труд, т.е. изкарват „двойна смяна“. За майките на малки деца работата от разстояние в период на блокиране дори създава „двойна смяна“, като добавя домашното обучение и грижите за зависими лица към вече натоварения ден, като по този начин оказва допълнителен натиск върху времето, което е на разположение за работа.

Правото на прекъсване на връзката обаче не е изрично регламентирано в законодателството на ЕС и ситуацията в държавите членки се различава значително, което добавя още едно ниво на неравнопоставеност. Службата за изследвания на Европейския парламент (Европейски парламент, 2020) идентифицира четири вида подходи за регулиране на работата от разстояние в ЕС-27.

Тези категории илюстрират различните степени на зрялост на инициативите, предприети от държавите членки за улесняване на здравословния баланс между професионалния и личния живот⁴². Признаването както на ползите, така и на рисковете от гъвкавата и дистанционната работа, е от първостепенно значение, но въпреки това рисковете, свързани с постоянната свързаност, са накарали само четири държави членки да приемат законодателство относно правото на прекъсване на връзката.

Структурните неравенства се задълбочават поради непропорционалното въздействие на пандемията върху уязвимите групи работници. Тези професионални различия се изразяват в повишена финансова несигурност за младите, нискоквалифицирани работници с лоши условия на труд и постоянни конфликти между работата и семейните изисквания за жените, особено за тези с малки деца. Чрез тези обществени и икономически последици пандемията оказва отрицателно въздействие върху психичното здраве на уязвимите работници, като се наблюдава по-голямо емоционално страдание, чувство на изолация и изоставяне. Националните инициативи, предприети за решаване на тези проблеми, са непоследователни,

⁴² Виж Приложението: Пета глава, Графика 2

което добавя още едно ниво на неравнопоставеност, с което се сблъскват европейските работници. Пандемията от COVID-19 дава възможност да се обмислят тези въпроси и да се „изгради по-добро бъдеще“ чрез амбициозни действия на равнище ЕС, като се подобри както достъпът до дистанционна работа, така и условията на труд на работещите от разстояние.

6. СИТУАЦИЯТА В БЪЛГАРИЯ

Безпрецедентната ситуация с COVID-19 през последните месеци показва необходимостта от ясни процедури за своевременни решения за промяна на законодателството по отношение на ЗБУТ. Така например своевременното включване на SARS-CoV-2 в обхвата на директивата за защита от експозиция на биологични агенти в много по-кратки от установените срокове осигури по-добра защита на медицинските работници, лаборантите и др., които работят с биологични вещества. От друга страна, въпреки указанията към териториалните поделения на НОИ за признаване на COVID-19 за професионална болест, няма достатъчно яснота относно процедурата. Националната програма по БЗР трябва да даде насоки за разработване на ясни правила и процедури, които да бъдат прилагани в условията на криза.

Законодателството за работа от разстояние до голяма степен не отговаря на сегашната ситуация, при която работещите от вкъщи у нас са близо 30% според последните проучвания на Eurofound. Това налага реформа в трудовото законодателство, включително по осигуряване на ЗБУТ при работа от разстояние.

Дигитализацията на труда доведе до появата на нови професии и нови форми на работа, както и голям брой самостоятелно заети лица. Мерките за защита на здравето на работниците, заети в нови и нетипични форми на труд, следва да бъдат част от законодателството в областта на ЗБУТ, като отчитат необходимостта от гарантиране на равновесието между професионалния и личния живот.

Необходимо е да се набележат мероприятия и мерки за повишаване на дигиталните умения на работещите, свързани с въвеждане на нови технологии по БЗР и предизвикателства за здравето и безопасността, които могат да възникнат от ускорената дигитализация на труда.

Раковите заболявания продължават да бъдат на първо място сред причините за смъртните случаи в ЕС, свързани с работата. Борбата с раковите

заболявания е един от основните приоритети на ЕС. Последните промени в европейската директива и националната наредба за защита от канцерогенни и мутагени при работа е много важно подобрение в законодателството в тази област през последните години. Потенциалните нови предизвикателства за управлението на опасните вещества, като токсичните за репродукцията вещества и наноматериалите, също се превръщат в проблем на работните места. Борбата с раковите заболявания на работното място, причините за тях и мерките за защита в нашата страна не са на нивото на другите страни от ЕС. Според нас е необходимо да се разработи национална стратегия, която да повиши информираността сред социалните партньори, да се набележат конкретни действия, свързани със събиране на данни, изследвания и анализ на раковите заболявания, мерки за превенция.

Във връзка с инициативите на Зелената сделка, ускоряването на кръговата икономика и въвеждане на нисковъглеродни технологии възниква необходимост от ясни насоки за разработване на методика за оценка и управление на риска при „зелените“ работни места.

Психосоциалните рискове и свързаният с работата стрес са сред най-сериозните и бързо развиващи се предизвикателства във връзка със ЗБУТ. В националната програма по БЗР трябва да се включи разработването на нормативна база относно психосоциалните рискови фактори, оценката и управлението на риска, като се постави акцент върху предизвикателствата, произтичащи от променящия се свят на труда. През юни 2019 г. МОТ прие нова Конвенция (C190) и Препоръка (R206) за спиране на насилието и тормоза в света на труда.

Необходими са решителни мерки по отношение на превенцията на мускулно-скелетните увреждания. За 60% от работещите МСУ са най-често срещаният здравословен проблем, свързан с работата. По последни данни 72% от всички, ползвали рехабилитация по програмите на НОИ, са били със заболявания на опорно-двигателния апарат. Необходимо е да се ускори работата по преразглеждане на нормативните актове в тази област. Трябва да бъдат предвидени възможности за провеждане на кампании за повишаване на осведомеността относно причините и превенцията на МСУ.

Националната програма по БЗР трябва да насърчи разработването на мерки при управлението на БЗР, свързани с пола. Въпреки че жените и мъжете често работят в един и същи сектор или професия, физическите и

психосоциалните рискови фактори за тях са различни и това се отразява по различен начин върху тяхното здраве и безопасност при работа.

Необходимо е разработването на мерки за ЗБУТ, произтичащи от демографските промени, позволяващи на по-възрастните работници да продължат професионалната си кариера по безопасен и здравословен начин. Прилаганите понастоящем работни практики и методи често не са привлекателни за по-възрастните работници и лицата с частично увреждане или хронични заболявания да продължат да работят или да се върнат на работа.

В условията на здравна криза добрите политики и практики за връщане на работа трябва да бъдат насърчавани, за да бъдат работните места устойчиви. За работниците, които желаят да се върнат на работа, трябва да се създаде подходящ процес на рехабилитация и постепенно и контролирано натоварване и включване в трудовия процес, както и адаптиране на техните работни места при необходимост.

Възниква необходимостта от ясни насоки за усъвършенстване на нормативната база относно медицинското наблюдение на работниците и ранното откриване на заболявания, свързани с работата и рисковете при работа. Това е свързано с промяна и обогатяване на нормативната база относно изискванията към качеството, дейността, отговорността и капацитета на службите по Трудова медицина.

Програмата по БЗР трябва посочи ясни мерки за разработване на национална информационна система по БЗР, които да е съпоставима с останалите страни от ЕС.

Инвестициите в ЗБУТ следва да се разглеждат не само като безопасност на работното място, но и от гледна точка на качеството на работните места. Проучванията показват, че възвръщаемостта на инвестициите от работодателите се удвоява за всяко евро, изразходвано за безопасност и здраве при работа. Държавите членки следва да бъдат насърчавани да използват Европейския социален фонд (ЕСФ) и други структурни фондове за подобряване и прилагане на техните национални стратегии и политики за БЗР и за финансиране на действия, свързани с БЗР.

Микропредприятията и МСП представляват 98 % от всички предприятия у нас. Голяма част от тях не разполагат с необходимите знания и ресурси, за да се съобразят с изискванията по отношение на ЗБУТ, поради което прилагането на законодателството в тази област е предизвикател-

ство за тях. Националната програма по БЗР трябва да посочи ефективни начини за подкрепа на МСП – финансови и икономически стимули, методи за споделяне на знания и експертен опит чрез партньорските взаимоотношения във веригите за доставки и подизпълнителската дейност.

Новосъздаденият Европейски орган по труда ще допринесе за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд за трансграничните работници и за повишаване на капацитета на инспекциите по труда. Специално внимание трябва да се обърне на мобилните работници и сезонните работници, тъй като поради езикови и други бариери има по-голяма вероятност те да претърпят трудова злополука.

7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Като основна последица от ковид може да се посочи, че засилва структурните неравенства. Най-голяма тежест пада върху хората в най-уязвимо положение относно професионални и социално-икономически различия, а жените са изложени на повече опасности и рискове както на първа линия, така и в работата от разстояние. Първо ниво на неравнопоставеност се очертава при излагането на риск, свързан с работата – тук се визират професиите, които продължиха работа на първа линия, и такива, които нямат опция за дистанционна работа. Обикновено това са работни места с ниски доходи в секторите на услугите, здравеопазването или социалните грижи, транспорта, почистването, образованието и хранително-вкусовата промишленост. Второто ниво на неравнопоставеност е свързано с риска от развитие на тежка форма на COVID-19, който е по-висок сред хората с лошо общо здравословно състояние и хранителен статус или с хронични заболявания като сърдечносъдови и белодробни болести, диабет и рак. Третият слой на неравенството се крие в социалните и икономическите последици от пандемията. Рискът от безработица е по-висок сред хората с ниски доходи и работниците с нетипични или несигурни условия на труд, тъй като те работят в сектори, които са най-силно засегнати от пандемията. Чрез тези три основни пласта пандемията изостри съществуващите неравенства и засегна непропорционално по-ниските социално-икономически групи. И макар че наличието на работа от разстояние е предпазило някои работници от излагане на вируса, психосоциалните рискове са били широко разпространени при този вид работа.

Въпросите, които бяха засегнати в тази глава, показват необходимост от равностойна защита на здравето и безопасността и превенция на опасностите и рисковете в света на труда. Лошите условия на труд и заетост възпрепятстват превенцията на опасностите и рисковете, като по този начин допринасят за непосредствените и дългосрочните неравенства в здравеопазването. Когато се разглеждат структурните неравенства в областта на БЗР, трябва да се обърне внимание на това как условията на труд се пресичат с условията на труд и правата, залегнали в правната рамка, която предоставя Директивата на ЕС за БЗР. Третирането на БЗР като допълнителна тема вместо като неразделна част от планирането на политиката на работното място, организацията на труда и дори политиката по заетостта води до несъответствие между правата на работниците да бъдат в безопасност на работното място и тяхната реалност.

В периода на пандемията беше приета нова стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд (2021 – 2027 г.), която има три основни цели: да се предвиди и управлява промяната в света на труда, да се подобри превенцията на свързаните с работата заболявания и злополуки и да се повиши готовността за възможни бъдещи заплахи за здравето. Въпреки че целите са похвални, предвидените действия не са достатъчно стабилни. Средствата, предложени в рамката, са изключително добра препоръка, но като минус може да се посочи, че не са задължителни, а доброволни. Липсва поддържане и по-нататъшно развитие на доброто регулиране на равнище ЕС. Регулирането на ниво ЕС на толкова разпространени рискове като свързаните с работата ПСР е отдавна закъсняло и е необходима дъщерна директива по този въпрос, за да се създаде обща основа за опазване на психичното здраве на всички работници в ЕС.

Накрая, тази глава показва големите разлики, които съществуват в защитата срещу рисковете за здравето и безопасността на работното място между държавите членки, особено по отношение на признаването на COVID-19 за професионална болест и ПСР в законодателството. Регулирането на БЗР трябва да има за цел сближаване между държавите членки. В последвалите стратегически рамки на ЕС в областта на БЗР е възприет предимно доброволчески подход. Въпреки че няма нищо лошо в това работодателите доброволно да прилагат превантивните принципи, доказателствата ясно показват, че иновативните практики в областта на БЗР ще се появят само ако са подкрепени от регламент и силна насока на равнище ЕС.

IX. ШЕСТА ГЛАВА: ИНДУСТРИАЛНА ДЕМОКРАЦИЯ И НЕРАВЕНСТВА

Какъв е приносът на трудовото право за демокрацията на работното място и за обществото? Какви са икономическите и социални въздействия върху законодателството, което насърчава представителството и участието на работниците? Досега по тези въпроси са се породили редица теоретични и нормативноправни аргументи, но не и вследствие на систематичен анализ, тъй като няма доказателства.

Това не променя множеството налични резултати от международни сравнителни данни за институциите и техните действия на пазара на труда и пазара на капитали. Тази глава разглежда данни от Cambridge Leximetric Database (Deakin и др., 2017): уникални ресурси, които дават картина на развитието на трудовото законодателство за няколко десетилетия и са допълнени наскоро с данни от 2020 г.

Новите доказателства на база на тези данни хвърлят светлина върху връзките между индустриалната демокрация и неравенствата. Докато подобряването на работническите права за съучастие и представителство достигат най-високото си равнище в страните членки на ЕС след 1990 г., правата на собствениците/акционерите са значително подобрени след този период. Това означава, че в сравнение със защитата на интересите на собствениците при вземане на управленските решения тази на интересите на работниците отбелязва съществен спад.

Тази тенденция е свързана с ръста на дела на корпоративни печалби, които се отклоняват в дивидентни плащания за дялове и акции за сметка на ръста на заплатите на наемните работници. Няма доказателства, че този подход насърчава производителността и иновациите по какъвто и да е начин – ако има такава тенденция, тя по-скоро потвърждава обратното – че само ръст на заплатите води до ръст на производителността и иновациите.

1. РАЗВИТИЕ НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО, РЕГУЛИРАЩО РАБОТНИЧЕСКОТО ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО И УЧАСТИЕ

Законите, регулиращи работническото участие в управленските решения в предприятието, имат две основни форми. От една страна са законите, които дават права на работниците да избират или номинират представители в бордовете (надзорни съвети за двустепенна или съвети на директорите за едностепенна система на управление или еквивалентни органи за вземане на управленски решения). От друга страна са законите, които изискват да се информират и консултират представителите на работниците за аспекти на организацията и условията на труда. Понякога на работниците са предоставени и права за съучастие/участие в управленски решения или вето. В някои страни работниците са представлявани чрез работнически съвети или комитети на предприятията, избрани от персонала, за съответното поделение или равнище (завод, компания или корпоративна група); в други – консултациите или съучастието във вземане на решения са предоставени на синдикатите. Има специфични правила за многонационалните компании, например за тези, които попадат под регулациите/обхвата на Европейските работнически съвети.

Двата типа закони са напълно съответстващи на основното определение на „съучастие в управлението“, въпреки че посочените органи или представители имат различни функции и действат на различно ниво. Съучастието чрез бордове (надзорни съвети или съвети на директорите) дава на работническите представители право на мнение за корпоративната стратегия, докато работническото участие чрез работнически съвети или синдикатите дава на работниците представителство при управлението на предприятието, без това да им дава непременно право за участие в управленските решения или поне не във всички страни.

Съучастието в управлението има дълга история в Европа. Нормативни уредби, предшестващи днешните, могат да бъдат открити в някои страни, основно в Германия, на прага на XX век. След Втората световна война законите за съучастието в управлението са приети за първи път в няколко страни в Европа и са сериозно преработени в посока засилване на правата на работниците в други. Това е направено с цел да се демократизира индустрията и да се избегне концентрация на икономическа и полити-

ческа власт от тип, който би спомогнал за възникване и укрепване на авторитарни режими.

От друга страна, определени инициативи за работническо участие в управлението са развивани след Втората световна война като форми на разграничаване на пазарните и непазарни държавни (социалистически) системи. Това включва приемане на закони в някои страни с централизирана икономика в Централна и Източна Европа през 1980-те години (България, Полша, Румъния, бившия СССР, Унгария, бившата Чехословакия). След 1989 г. законите, които са приети в тези страни за насърчаване на работническото участие, са реформирани и/или възстановени при прехода към пазарна икономика, с модификации, какъвто е случаят например с Чехия, Естония, Латвия, Литва, Полша, Словакия и Унгария). В други страни, където институциите на работническо участие са атрофирали в края на 1980-те (като в бившата Югославия), преходът от планова към пазарна икономика е причината за разработване на нови нормативни рамки за съучастието в бордове или участие на работното място (като Словения през 1993 г. и Хърватия през 1995, 2001 и 2009 г.). Някои инициативи на ниво ЕС, в т.ч. Директивата за Европейски работнически съвети (в оригиналната си форма от 1994 г.), Директивата за информиране и консултиране на работниците (2002 г.), Директивата на Съвета, допълваща статута на Европейските компании по отношение на участието на работниците (2001 г.) и Директивата на Съвета, допълваща статута на Европейските кооперативни дружества, са възприети от всички нови страни членки на ЕС от Централна и Източна Европа, като това насърчава участието на национално ниво през тези години.

В *Таблица 11* е представена обобщена информация за законите за съвместно определяне, които са в сила в настоящите 27 държави членки на ЕС и ЕИП, както и в Швейцария и Обединеното кралство през периода 1970-2020 г. На *Таблица 11* са показани общите тенденции, като са използвани данни от индекса на трудовото законодателство на Центъра за бизнес изследвания (CBR-LRI, който е част от по-широката лексиметрична база данни на Кеймбридж). CBR-LRI отразява не само приемането на даден закон, но и степента, в която той защитава работниците. Той съдържа общо 40 показателя, групирани в пет подиндекса, които се отнасят до законодателството, уреждащо трудовите правоотношения, работно-

то време, уволнението, представителството на работниците и стачните действия. Показателите за съвместно определяне са част от подиндекса за представителството на работниците и служителите.

Индикаторът „съвещателен съвет“ дава по-висок резултат на даден закон в зависимост от това доколко той предвижда задължително избиране или назначаване на директори от работниците. В случая на показателя „работнически съвет“ по-висока стойност по скалата от 0 до 1 се дава на законите, които предвиждат задължително създаване на работнически съвет или комитет на предприятието със законоустановени правомощия за консултиране и права за вземане на решения; по-ниски стойности се дават на законите, които предвиждат постоянни органи с по-малки правомощия или права за информиране и консултиране от вида на тези, които действат по отношение на специфични въпроси, включително колективни уволнения, прехвърляне на предприятия и здравословни и безопасни условия на труд.

70-те години на XX век са период, през който законите за съвместно определяне и от двата вида са значително засилени, в смисъл че стават по-защитни за работниците в цяла Европа. По-нататъшно засилване се наблюдава в началото на 90-те години на XX век и след това отново в средата на 2000-те години. Оттогава насам тенденцията е повече или по-малко стабилна, което показва, че съвместното определяне не е една от областите на трудовото право, засегнати от дерегулационните реформи, свързани със световната финансова криза от 2008/9 г. и последвалия период на „структурно приспособяване“. Точно обратното: през последното десетилетие във Франция (2013 г.) и Чехия (2017 г.) бяха приети закони за засилване на представителството на работниците на ниво „борд“, а в Литва (2016 г.) наскоро бяха укрепени правата на съвместно определяне на работното място.

Таблица 11: Закони за съвместно определяне в европейските страни

България

В Кодекса на труда от 1986 година се предвиждат права за съучастие в управлението чрез общо събрание /или събрание на пълномощниците в предприятията и стопански съвет, избран от общото събрание/събрание на пълномощниците, в който има представителство на работниците поне $\frac{1}{2}$. Подобни структури са предвидени и за организационно-структурни поделения и работни екипи. През 1992 год. промените в Кодекса на труда премахват тези структури, като се запазва единствено общото събрание/събрание на пълномощниците с ограничени права. С Търговския закон (1992 г.) се предвижда възможност за консултативно участие на представител/и на работниците в общото събрание на акционерите/съдружниците за фирми с 50 и повече наети работници, както и възможност управителните органи да канят представител/и на работниците на заседания при обсъждане на въпроси на труда и социалната политика на предприятията. В няколко големи фирми има специални споразумения с работодателите, според които представители на синдикатите участват в надзорните съвети с решаващ глас, но това са по-скоро изключения.

През 2006 г. са приети поправки в Кодекса на труда, с които се предвижда избор на представители на работниците по информиране и консултиране, за предприятия с 50 и повече заети. Този избор се осъществява от общото събрание/събрание на пълномощниците, като то има право да предостави функциите по информиране и консултиране на синдикатите в предприятията. Нормативната уредба предвижда и права за информиране и консултиране при масови съкращения и промяна на работодателя, които се осъществяват чрез синдикатите, чрез специално избрани за целта представители на работниците или съвместно. От 1997 г. съществуват и права за избор на комитети/групи по условия на труд, в които до 50 на сто са представители на работниците.

Австрия

В законодателството от 1975 г. се предвижда представителство на работниците (една трета) в надзорните съвети на големите предприятия.

Законът за съвместно определяне също така предоставя на работническите съвети широки права на участие и съвместно определяне.

Белгия	Няма законова разпоредба за представителство на работниците в управителните съвети на дружествата и то не се прилага на практика извън няколко държавни предприятия. Правомощията на работническите съвети произтичат от закони, датиращи от 1948 г., а свързаните с тях функции на синдикатите са определени в редица колективни трудови договори от 1971 г.
Хърватия	През 2001 г. беше въведена разпоредба за участие на един директор-служител в надзорните съвети на някои държавни и големи дружества, която беше подсилена през 2004 г. и 2009 г. Консултациите с работниците и служителите във връзка със съкращенията са въведени през 1992 г.; от 1995 г. законодателството предвижда създаването на работнически съвети с редица права за съвместно вземане на решения и консултации.
Кипър	Няма законово право на представителство на работниците в управителните съвети. Няма обща разпоредба за работнически съвети. Правата на информация и консултации относно колективните уволнения бяха въведени през 2005 г.
Чехия	По силата на закон от 1990 г. служителите имат право да избират една трета от членовете на надзорния съвет в по-големите дружества; от 2014 г. това се отнася само за публичния сектор, но със закон, приет през 2017 г. (в сила от 2019 г.), това право се възстановява за дружества, в които работят повече от 500 служители на пълно работно време. От 1990 г. насам работниците и служителите имат право да бъдат информирани и консултирани по редица въпроси на работното място чрез синдикат, работнически съвет или задължителен представителен орган по въпросите на здравето и безопасността.
Дания	От приемането на Закона за дружествата през 1973 г. работниците имат законно право на представителство на ниво „управителен съвет“ в предприятия, в които работят 35 или повече служители. Комитетите за сътрудничество в предприятия, в които работят 35 или повече служители, се създават съгласно разпоредбите на колективните трудови договори; те имат право на информация и консултации, но не и право на вето.

Естония

Не съществуват права за съвместно определяне на ниво управителен съвет.

Правата на информация и съвместно вземане на решения чрез работнически съвети датират от Кодекса на труда, наследен от съветското законодателство; през 1993 г. представителите на работниците получиха законови права на информация и консултации по въпроси, свързани с работното място, а през 2003 г. - права на вето по отношение на колективни уволнения.

Финландия

Със закон от 1990 г. на работниците в организации с над 150 служители се предоставя правото да участват в процеса на вземане на управленски решения, като методът се съгласува със заинтересованите страни; представителите на работниците имат същите права и привилегии като директорите на дружествата.

От 1978 г. насам законодателството предвижда представителите на синдикатите да имат право на информация и консултации в дружества с 30 или повече служители (от 2007 г. - 20 или повече) и право на съвместно вземане на решения по определени въпроси.

Франция

От 1982 г. представителите на комитетите на предприятията имат право да участват в заседанията на управителните съвети, а от 1986 г. законодателството предвижда на избраните от работниците директори да се предоставят между една четвърт и една трета от местата в управителните съвети на акционерните дружества. През 2013 г. представителството на ниво „борд“ стана задължително във всички дружества, в които работят 10 000 служители в световен мащаб или 5 000 във Франция.

От 1936 г. съществува законова разпоредба за представителите на работното място, а от 1945 г. - за комитетите на предприятията, като законът е подсилен през 1966, 1982 и 2002 г.; през 2016 г. структурите за консултации бяха рационализирани.

Германия

Законодателството от 1951 г. предвижда половината от членовете на надзорните съвети на дружествата за въглища и стомана да бъдат номинирани от работниците, а през 1952 г. е установена норма от една трета представителство за дружествата от други отрасли, с изключения за някои дружества, в които работят по-малко от 500 работници. Понастоящем нормата е половината от членството на служителите в управителните съвети на дружествата с повече от 2000 служители (Закон за съучастие от 1976 г.) и една трета в тези с повече от 500 служители (Закон за едната трета участие от 2004 г.).

На работническите съвети са предоставени съвместни правомощия за вземане на решения в законодателството от 1952 г., които са разширени през 1972 г.; те включват правото да бъдат информирани и в някои случаи да налагат вето при уволнения.

Гърция

Няма обща разпоредба за задължително представителство на работниците в управителните съвети; една трета от директорите в някои държавни предприятия трябва да бъдат избрани от работниците.

Законодателството от 1988 г. предвижда създаването на работнически съвети в предприятия с 50 или повече работници; посочва се, че тяхната роля е съвещателна и консултативна и не трябва да накърнява дейността на синдикатите.

Унгария

По силата на закон от 1951 г. работническите съвети имат право да номинират една трета от членовете на надзорния съвет в предприятия с двустепенни съвети и 200 или повече служители. От 2006 г. представителството в надзорния съвет е задължително, освен ако работническият съвет не се откаже от него.

Законодателството от 1957 г. определя някои права на съвместно определяне, а Кодексът на труда от 1992 г. предвижда информиране и консултиране, както и право на вето във връзка с големи промени на работното място; в Кодекса от 2012 г. се споменава консултиране, но не и право на вето.

Исландия	Не съществуват разпоредби за представителство на служителите на ниво „управителен съвет“. Закон от 1980 г. изисква създаването на комитети за здраве и безопасност на работното място, а законодателство от 2006 г. предвижда права за информиране и консултиране на представителите на работниците в предприятия с 50 или повече работници. В член 5 от това законодателство се предвижда, че с представителите трябва да се провеждат консултации с оглед постигане на споразумение по определени въпроси.
Ирландия	По силата на закон от 1977 г. по-големите държавни предприятия могат да предвидят до една трета от съвета на директорите да бъдат представители на работниците, но не съществува общо право на представителство на ниво „съвет“. Не се предвижда създаването на работнически съвети като постоянни органи; от 1996 г. насам съществуват права на информиране и консултиране по отношение на въпроси, обхванати от директивите на ЕС относно колективните уволнения и преместванията, а от 2002 г. - по отношение на директивата за информиране и консултиране.
Италия	Работниците нямат законно право на членство в управителния съвет или на представителство. Законът за работническите права от 1970 г. предвижда възможности за информиране на представителни органи на работниците в предприятията с участие синдикатите; тези структури осъществяват правата по информиране и консултиране, като периодично тематиката се разширява.
Латвия	В законодателството няма предвидени права за участие на представители на работниците в бордове. В кодекса на труда от времето на СССР е имало предвидени клаузи за права на участие в управлението на работническите представители; от 2002 г. се създават работнически съвети, като те се създават предимно в предприятия без синдикати и имат права за участие в управлението по редица въпроси на колективните и индивидуални трудови отношения.

Литва	През 2004 год. се приемат промени в Кодекса на труда, които засягат правата на работническите представители за участие в управлението на предприятията, но той не се спазва стриктно; през 2008 година законът е отменен. Кодексът на труда от съветската ера е предвиждал система за представителство на работниците в предприятията, а от 2004 г. работническите съвети стават задължителни за предприятия или поделения с 20 и повече работници, но без права за съучастие в управлението; правата по информиране и консултиране са разширени през 2008 г. и отново през 2016 г. в контекста на необходимостта за консултиране на работниците за технологичните промени и защитата на личното пространство и личните данни при наблюдение на работата.
Люксембург	Със закон от 1974 г. се предвижда в компании с 1000 или повече заети 1/3 от членовете на бордове да са представители на работниците. Законът от 1974 г. изисква създаване на работнически комитети в предприятия със 150 и повече работници; правата за участие в управлението са разширени с допълнения от 2018 г.
Малта	В нормативната уредба няма предвидени общи правила за представителството на работниците в бордове. От 2006 г. работниците в най-големите компании, които не са представени от синдикати, имат право да избират свои представители, които имат права по информиране и консултиране също като тези на синдикатите; от 2008 г. правата по информиране и консултиране се прилагат за предприятия с 50 и повече заети.
Нидерландия	От 1971 г. работническите съвети имат права да бъдат информирани за номинирането или освобождаването на членове на бордове, от 1979 г. имат право да бъдат консултирани за тези промени; от 2004 г. работническите съвети имат право да предложат до 1/3 от членовете на надзорните съвети в най-големите компании. Законодателството от 1950 г. предвижда работнически съвети с права по информиране и консултиране за ограничен кръг теми, а през 1971 г. работническите съвети получават права на участие в управлението; през 1979 г. формирането на работническите съвети получава защита срещу работодателска намеса, а през 1995 г. законът за работническите съвети е разпрострян и спрямо обществения сектор

Норвегия	От 1973 г. законодателството предвижда избор на 1/3 от членовете на бордовете на директори на компаниите с 30 и повече работници да бъдат избирани от персонала. Работническите съвети са създадени за първи път през 1966 г. чрез споразумение за сътрудничество, сключено между националните федерации на работодателите и синдикатите, а допълнително споразумение разширява списъка от теми, по които следва да има информиране и консултиране; закон от 1977 г. допълва възможността за представителство на работниците по въпроси на работната среда.
Полша	Закон от 1981 г. предвижда права на работниците за представителство в органите за надзор/управление на държавните предприятия и допълнен с приватизирани предприятия. Със закон от 2001 г. се предвиждат клаузи за права по информиране и консултиране в съответствие с директивите на ЕС, а с допълнителен закон се създават представителни органи на работниците с различна степен на синдикално участие, като някои от тях стават обект на конституционни предизвикателства
Португалия	Конституцията от 1976 г. предвижда избор на работнически представители в бордовете на предприятията, а закон от 1979 год. уточнява правото на работническите съвети да избират представителите на работниците в бордове, като част от тях се определят и от работодателя. През 1976 г. с Конституцията се създават права на учредяване на работнически комитети и това е потвърдено със закон от 1979 г.; допълващ закон разпростира правата по информиране и консултиране в съответствие с директивите на ЕС.
Румъния	Законът от 1991 г. дава на синдикатите права да бъдат канени на заседанията на бордовете с цел да се обсъждат въпроси на труда, но няма права за синдикатите или работниците да предлагат или избират „работнически директори“. Кодексът на труда от 1972 г. предвижда права на работниците да участват в управлението чрез работнически съвети с разширени права за консултации, но не и на вето; от 1991 г. синдикатите имат самостоятелно права да представляват работниците, като те са разширени с допълнения към закона през 2006 г.

Словакия	Най-малко ½ от местата в надзорните съвети на предприятия от частния сектор с 50 и повече работници са предвидени за избрани представители от работниците/персонала. Кодексът на труда от 1965 г. предвижда права на участие за всички работници, основно чрез синдикатите; Конституцията от 1993 г. разширява правата до участие в управленските решения на предприятия; от 2002 г. работническите съвети имат права по информиране и консултиране за предприятия/поделения без синдикати.
Словения	Конституцията от 1991 г. съдържа права на работниците за участие в управлението на предприятията, а през 1993 г. е приет закон за представителство на работниците в бордове на предприятия с 50 и повече заети, като допълнителна квота. За първи път от 1993 г. участието в управлението е въведено като конституционно право; през 1993 г. се създава и закон за работническите съвети.
Испания	Закон от 1962 г., отменен през 1980 г., предвижда участие на представители на работниците в бордовете на държавни фирми и големи частни фирми; от 1980 г. обаче няма нормативни права за участие на работниците в бордове, въпреки че в някои сектори участието на работниците в бордове е постигнато чрез колективни преговори и договори. Със закон от 1971 г. се предвижда създаване на работнически съвети и правата им по информиране и консултиране са разширени през 1973 и 1980 г.; няма права за участие в управленски решения.
Швеция	Правото на работниците да участват в управлението чрез бордовете и представителство в бордове е установено за първи път през 1972 г. и е разширено с ново законодателство през 1987 г. Участието в управлението, което датира със закон от 1976 г., се основава на задължението на работодателя да преговаря и се консултира със синдикатите относно промените в дейността на предприятието и значителни промени, които засягат предприятието/компанията.

Швейцария	Няма законово установени права на участие в управлението. Със закон от 1993 г. се предвиждат права по информиране и консултиране и създаване на комитети на предприятията в предприятия с определени размери.
Обединеното кралство	Няма общи законни изисквания за избор на работнически директори. Промените в Закона за корпоративно управление през 2018 г. гласят, че листваните на борсата компании трябва да имат или работнически директор, който не е изпълнителен директор и има определени функции, засягащи работната сила, или консултативен форум. Те също могат да приложат алтернативни подходи, ако могат да обяснят и аргументират как и защо го правят. В този смисъл опцията за работнически директор е на практика доброволен избор. Няма закон за работнически съвети или сродни органи за работническо представителство. Правата по информиране и консултиране се осъществяват в съответствие с изискванията на директивите на ЕС, няма права на вето или съучастие в управлението.

Източник: Cambridge Leximetric Database (Deakin и др., 2016).

2. ТЕНДЕНЦИИ В ЗАЩИТАТА НА СОБСТВЕНИЦИТЕ НА ДЯЛОВЕ /АКЦИИ

В общата картина на развитие на съучастието в управлението може да се различи вълна от законодателни промени, които силно защитават работниците през 1970-те години, последвано от период на относителна устойчивост на тези права. Това може да бъде разгледано като контраст на тенденциите в законодателството, отнасящо се до правата на собствениците. От ранните 1990-те години има значително нарастване на приемането на закони, насърчаващи правата на собствениците в корпоративното управление. Това са закони, които овластяват собствениците да изискват отчети от управляващите органи и на практика да ги притискат да поставят като приоритет интересите на собствениците (еднолични, съдружници, акционери) преди тези на останалите заинтересовани страни, в т.ч. и работниците. Тези закони се прилагат с различна сила в компаниите, които са листвани на борсата, които на практика се дублират с

големите предприятия, в които най-вече действат законите и правилата за представителство на работниците в бордове Това засилване на влиянието на собствениците може да се очаква да намалява влиянието, което работниците имат като преимущество в корпоративното управление с помощта на законите за съучастие в управлението.

В началото на обхванатия период на изследването (1990-2013 г.) нито една от кодираните в набора от данни на Индекса за защита на акционерите държави не е имала правила за независими управителни съвети. Към края на периода в Чехия (2008 г.), Кипър (2010 г.), Естония (2006 г.), Франция (2003 г.), Нидерландия (2004 г.), Полша (2002 г.), Словения (2009 г.), Швеция (2008 г.), Швейцария (2002 г.) и Обединеното кралство (2004 г.) е установена норма, според която половината или повече от членовете на управителния съвет на регистрирано на борсата дружество трябва да бъдат независими било то по силата на закон или чрез стандарти, заложи в кодексите за корпоративно управление. Нормата е за 1/3 независими членове в Белгия (2004 г.), Италия (2013 г.) и Испания (2003 г.).

В съответствие със задължителните правила за търгове нормите изискват участниците да изкупят дяловия капитал на избраната компания в нейната цялост, след като са придобили или някаква част, която може да е 30%, като дори дългогодишни правила в Обединеното кралство изискват това да е пакет, равен на 50% от акциите, даващи право на глас. Такива правила, изискващи изкупуване на дяловия капитал, са валидни в Белгия (1989 г.), Кипър (2007 г.), Чехия (1996 г.), Франция (1989 г.), Естония (2002 г.), Германия (2001 г.), Италия (2008 г.), Латвия (2006 г.) , Литва (2006 г.), Нидерландия (2006 г.), Полша (1991 г.), Словения (1997 г.), Испания (1991 г.), Швеция (1999 г.), Швейцария (1997 г.).

В някои случаи тези нормативни промени са инициирани като отговор на приемането на Тринадесетата директива за корпоративно право (2004), която изисква от страните членки да приемат законодателство, което изисква задължителни правила за търгове за поглъщане.

Сравненията на Кеймбриджката агенция обаче показват, че развитието на правата на работниците за участие и правата по информиране и консултиране достигат върха си през 1990-те години, докато правата на собствениците значително се увеличават и след това. По тези причини това води до намаляване на защитата на работническите интереси.

3. ВЪЗДЕЙСТВИЕ ВЪРХУ НЕРАВЕНСТВАТА

Изследванията показват, че неравенствата в доходите и богатството в индустриализираните икономики достигат своя връх през второто десетилетие на 20-и век, преди да претърпят продължилите десетилетия спад. Този спад обаче обърна посоката си в САЩ през 70-те години на миналия век и в Европа през 1980-те (Atkinson, 2015; Milanovic, 2016; Palma, 2011, 2019a, 2019b; Piketty, 2014, 2019).

Обяснението на Пикети (Piketty, 2014, 2019) за този модел е, че в пазарната икономика има присъща тенденция нормата на възвръщаемост на капитала да надвишава темпа на растеж на икономиката. Той твърди, че неравенството намалява в средата на XX век в резултат на унищожаването на рентниерското богатство, причинено от двете световни войни и Голямата депресия. В последните десетилетия на XX век завръщането към капитала се възражда през период, когато икономическият растеж се забавя в резултат от намален прираст на населението и забавяне на производителността.

Ако Пикети (2014) е прав, приносът на трудовото и фирменото законодателство към тенденциите в неравенството може да се очаква да бъде сравнително незначителен. Законовите промени няма да окажат голямо влияние върху развитието на икономиката. Законът може в най-добрия случай да отразява тези дълбоко вкоренени тенденции, може да ги засили, но не и да ги промени по същество.

От друга страна, има доказателства, които предполагат, че рязкото нарастване на правата на собствениците/акционерите от 90-те години на миналия век, през период, когато трудовите права са достигнали най-високото си развитие, наистина е повлияло на тенденциите на неравенството. В средата на XX век „делът на труда“, който измерва възвръщаемостта на заплатите, е стабилизирал на около 65% от националния доход в повечето индустриални икономики. От 1990 г. той е намалял с около 5% в Обединеното кралство, Франция, Германия, Канада и Япония, и с над 10% в САЩ, Корея, Испания и Италия (MOT и OICR, 2015).

Тъй като делът на труда намалява, капиталовият дял, който измерва възвръщаемостта на инвестициите и собствеността, се е увеличил (в националното счетоводство отношението на дела на труда и капиталовият дял заедно представляват единство, така че когато единият намалява, дру-

гият се повишава). В материал на Sjoberg (2009) се посочва, че увеличаването на правата на акционерите, измерено от докладите на Световната банка Doing Business, е свързано с нарастване на капиталовия дял. В друга публикация Ferguson et al, (2017) привеждат доказателства, че повишената правна защита за акционерите, измерена чрез Кеймбриджкият индекс (SPI), е свързана с редица здравни неравенства, включително нарастващи нива на детска смъртност в групи с по-ниски доходи.

Междувременно Adams и др. (2019), използвайки индекса на Кеймбридж (LRI), показват, че подобренията в правната защита на работниците са свързани с нарастването на дела на труда. Тази констатация предполага, че докато делът намалява повече или по-малко последователно през целия период, обхванат от частта от индекса LRI, който те анализират (1990-2013 г.), той би паднал още повече, ако не беше трудовото законодателство, прието да защитава правата на работниците. Palma (2019a, 2019b) показва, че стагнацията на заплатите спрямо производителността на труда, която може да се наблюдава в индустриалните икономики от началото на 80-те години, може да се проследи до институционални промени, позволяващи на акционерите да извличат по-висока доходност (включително премахване на законовите ограничения за покупка на лобисти, които започнаха в Обединеното кралство и САЩ през 80-те години; вижте също ETUI и ETUC, 2020: 115), в същото време когато институционалната защита за колективното договаряне беше отслабена (ETUI и ETUC, 2015: 48).

От изследването на Пикети (2014, 2019) знаем, че повечето домакинства в най-богатия децил дължат позицията си на възвръщаемостта на труда, получена от много високоплатени професионалисти и мениджъри, по-специално тези, работещи във финансовия сектор. Въпреки това, когато става въпрос за най-богатите 1% и 0,1% от домакинствата, където наблюдаваното увеличение на неравенството става експоненциално голямо, възвръщаемостта на капитала (под формата на доходи от дивиденди и наеми) е по-важна от тази на труда (надници и заплати). Най-вероятно законите, които укрепват капиталовите права по отношение на трудовите права – широкият модел в Европа, както видяхме от 1990 г. – водят до поне част от този резултат (Deakin, 2021; ETUI и ETUC, 2019).

Високите и все по-нарастващи нива на неравенство може да са резултат от експоненциална възвръщаемост на капиталови права на върха на

скалата на доходите, но те имат ефект отвъд тези 0,1% или 1% от домакинствата. Епидемиологичните изследвания показват, че относителните различия в доходите и статуса са свързани с мерки за социално благополучие, включително срещу детската смъртност, затлъстяването, психичните заболявания, образователните резултати, тийнейджърското майчинство и убийствата, във всички социални групи (Wilkinson и Pickett, 2008). Изглежда, че „всички останали са равни, и е по-добре да живеят в по-равноправно общество, дори тези в „по-богатата част от него“ (Baumard 2016: 1137).

4. ВЪЗДЕЙСТВИЕ ВЪРХУ ИНВЕСТИЦИИТЕ, ИНОВАЦИИТЕ, ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА И ЗАЕТОСТТА

Ако беше възможно да се обърне цялото или част от увеличаването на неравенството чрез промени в трудовото и корпоративното законодателство, нямаше ли това да стане с цената на икономическите резултати? Идеята за „големия компромис“ между равенството и ефективността (Okun, [1967] 2015) може да е правдоподобна позиция за някои. Това доскоро вероятно представляваше консенсусна гледна точка сред европейските политици. Въпреки това тя все повече се поставя под въпрос, тъй като излизат нови доказателства за това как законите и институциите оформят резултатите на пазара на труда и капитала.

В това отношение предимството на Кеймбриджката база данни е, че тя осигурява по-дълги времеви серии и по-широко покритие по предмет от алтернативи като индикаторите за закрила на заетостта на ОИСР и докладите за правене на бизнес на Световната банка. Това е важно, тъй като поради икономическите въздействия може да се очаква промените в трудовото законодателство да се различават през разглеждания времеви мащаб.

В краткосрочен план законите, гарантиращи защитата на работниците, налагат разходи на фирмите, които могат да ги накарат да отлагат наемане или да съкращават работници, за да избегнат бъдещи задължения. В средносрочен до дългосрочен план обаче същите закони, които правят труда сравнително по-скъп в сравнение с капитала, може да накара фирмите да харчат повече за обучение. Така те подобряват качеството на труда и инвестират в капиталови стоки и организационни подобрения, като по този начин повишават производителността и рентабилността. Това яв-

ление се нарича ефект на „благоприятно ограничение“ (Streeck, 1997). Закони, които отслабват труда в сравнение с капитала, може да се очаква да има обратен ефект: краткосрочното нарастване на заетостта вероятно ще бъде компенсирано от дългосрочен спад в производителността и в крайна сметка на качеството на услугите и продуктите, доставяни от фирмите.

В най-изчерпателното проучване, проведено досега с помощта на набора от данни на LRI, Adams и др. откриват доказателства за ефекта на „благоприятното ограничение“. В анализ на панелни данни за всички 117 държави от набора от данни, обхващащ периода 1990 – 2013 г., те установяват, че увеличаването на защитата на работниците (включително законите за съвместно определяне) е свързано с краткосрочно увеличение на безработицата, което впоследствие се компенсира от нарастване на участието на работната сила и заетостта и от спад на безработицата в дългосрочен план. Въпреки че тяхното изследване не установява статистически значима връзка между трудовите закони и производителността, отделно изследване на Deakin, Malmberg и Sarkar (2014) установява положителна корелация между индекса на представителство на заетостта (който включва двете променливи за съвместно определяне) и производителността, както и заетостта и дела на работната сила, в по-малка извадка от индустриализирани държави (Франция, Германия, Швеция, Обединеното кралство и САЩ). Изследванията на ETUI по темата също така показват, че държавите, които се оценяват по-високо в европейския индекс на участие, обикновено имат по-висок дял на труда в своя БВП (ETUI и ETUC, 2020: 155).

Трудовото законодателство също изглежда е положително свързано, а защитата на акционерите – отрицателно свързано с иновациите. Изследване на Acharya, Baghai и Subramanian (2014a), използващо подиндекса на „уволнението“ на LRI, отчита положителна корелация между защитата на заетостта и иновации, измерени чрез патентна дейност, в извадка от индустриализирани страни (Франция, Германия, САЩ и Обединеното кралство). Те приписват това на по-голямата готовност на работниците да споделят знания с мениджърите в страни със силни закони за защита при уволнения. При възпроизвеждане на техния подход в проучване на трудовото законодателство на щатско ниво в САЩ, те откриват, че подобренията в защитата при уволнение са свързани не само с по-високата често-

та на патентоване от фирми, но и с увеличаване на броя на стартиращите предприятия и нарастване на броя служители във високотехнологични фирми в региони като Силиконовата долина (Acharya и др., 2014b). Обратно, проучване на Belloc (2013), използващо набора от данни на Кеймбридж (SPI), показва отрицателна връзка между иновациите и правата на акционерите. Този резултат се обяснява с ролята на благоприятното за инвеститорите законодателство за увеличаване на властта, която акционерите имат над мениджърите да извличат стойност от фирмата в краткосрочен план за сметка на нейното дългосрочно развитие.

Сериозен аргумент за отслабване на значението на трудовото законодателство е, че защитата на работниците възпира инвестициите във фирми (Besley и Burgess, 2004), обратно на укрепване на правата на акционерите.

В контекста на съвместното управление може да се регистрират точно противоположни тенденции – други изследователи (Jäger и др., 2021) установяват, че в германските фирми, които са извън границите на обхват на законите за съвместно управление, управителният съвет е намалил капиталовата интензивност в сравнение с тези, които са обект на съвместно управление от служители и акционери. Този резултат съответства на ефекта на „благоприятното ограничение“.

В по-общ план изглежда, че значителна част от стойността, освободена чрез дивиденди и обратно изкупуване на акции през периода на укрепване на правата на акционерите от 2000 г. насам, не намира реализация в продуктивни инвестиции. Последните изследвания показват, че в резултат на натиска на инвеститорите изплащането на дивиденди в компаниите се е увеличило до над 50% от печалбите през последните години (от 2010 г.). Това е довело до повишена финансова уязвимост на компаниите и последващ повишен риск от загуба на работни места, както и влошаване на условията на работа по време на кризата COVID-19 (ETUI и ETUC, 2020: 156). Голяма част от този капиталов поток от дивиденди и обратно изкупуване е бил пренасочен към имоти и финансови активи. През 2015 г. МОТ и ОИСР съвместно изготвиха анализ, който показва, че делът на БВП в индустриализираните икономики е бил статичен между 2000 и 2007 г. и е започнал да спада през 2008 г., дори когато делът на капитала се е покачвал. Анализът заключава, че „в развитите икономики изместването на дохода от труда към капитала не е довело до очаквани резултати

върху инвестициите“ (МОТ и ОИСР, 2015: 12). Поевтиняването на труда в сравнение с капитала има други пагубни ефекти: например феномена на „задълбочаване на капитала“, идентифициран с труда, заместващ капитал, който се свързва със забавянето на производителността, нещо, което редица европейски държави изпитаха след финансовата криза от 2008 г. (Pessoa и van Reenan, 2014).

5. СИТУАЦИЯТА В БЪЛГАРИЯ

В България развитието на индустриалната демокрация е противоречиво в контекста на развитието на трудовите отношения след Втората световна война. В условията на централизирана планова икономика (1944 – 1989 г.) няма много възможности за развитието на участие на работниците в управлението. През 1986 г., паралелно с повечето страни от предишния „Източен блок“, България прави промени в трудовото законодателство, като в българските предприятия се въвежда система за институционализирано участие в управлението и това се разпростира и до най-ниските нива – работни екипи и групи (бригади, отдели и др.). През есента на 1986 г. във всички предприятия от стопанския сектор дори са осъществени и преки избори на ръководители на всички равнища – ръководители на екипи, на организационно-структурни поделения в предприятията (цехове и др.) и дори на директори на предприятия. Избират се и „бригадни“ съвети за най-малките единици – екипи, отдели и др., и стопански съвети – за предприятията. Тези правила са въведени от държавата с идеята, че ще насърчат мотивацията на труд, която по това време вече е доста спаднала, но че ще се изпълняват „про форма“. Въпреки това идеята за индустриална демокрация в много случаи се възприема като сериозна от много от работниците и те се включват активно в изборите за съвети и ръководители на различните равнища. Фактът, че в редица случаи ръководители, предложени от структурите на бившата комунистическа партия в предприятията, не се избират от работниците, води до частично суспендиране на Кодекса на труда още през 1987 г. и премахване на изборите на ръководители, като до края на 1988 г. остават да функционират само общите събрания на пълномощниците и съветите на различни равнища в предприятията. От началото на 1989 г. тези правила са фактически суспендирани с нов указ, който въвежда частични елементи на

пазарна икономика в България, но в същото време negliжира правата на работниците за участие в управлението.

След началото на промените в политическата система и икономиката от края на 1989 г. развитието на индустриалната демокрация е сложно, като се има предвид че по-голямата част от собствеността е изцяло държавна и приватизацията се осъществява за дълъг период – започва през 1992 г., частично е забавена през 1995-1996 г. и е възобновена през 1997 г., като продължава почти до приемането на страната в ЕС през 2007 г. В този период индустриалната демокрация се развива главно чрез синдикалното представителство в предприятията, като има частични промени в Кодекса на труда, даващи все по-големи права на работниците в периода 1997 – 2001 г. Причините за това са основно свързани със стремежа на възобновените синдикати да се утвърдят като представители на работниците, както и резервите на немалка част от старите и нови работодатели спрямо участието на работниците в управлението.

През 1991-2011 г. са направени няколко нормативни промени относно правата по информиране и консултиране на работните места, като основните промени в нормативната уредба са от 2006 г. Представителството на работниците в България е сложна система, включваща различни органи и представители, в т.ч.:

- Синдикатите в предприятията са основните представители, като според Кодекса на труда имат право да представляват и защитават работниците по различни трудови и социални въпроси, в т.ч. да се произнасят по вътрешни нормативни актове за управление на предприятията;
- Общо събрание на пълномощниците може да бъде свиквано от 1/10 от работниците, от синдикатите и/или от работодателя;
- Комитети и групи по условия на труд са въведени със закон от 1997 г. В предприятия с 50 и повече заети се избират комитети, като до 1/2 от техните членове се избират от общи събрания/събрания на пълномощниците на персонала, а останалите се номинират от работодателя, като председателят на този орган е или самият работодател, или посочено от него лице; в предприятия и подразделения с 20 и повече заети могат да се избират групи по условия на труд, като техният състав е подобен на комитетите. В този случай работниците са само частично представени, но правата на тези структури са относително ясно разписани и като цяло тези органи на практика съществуват в повечето предприятия и организации, покрити от закона;

- Представители за защита на интересите на работниците (член 7, ал. 2 от Кодекса на труда) – главно в случаи на масови съкращения и промяна на работодателя, като е възможно да изпълняват и други функции. За тях няма ограничения относно броя на наетите работници в предприятия/организации, като те са замислени като алтернатива на синдикатите (за предприятия, в които няма синдикати) или като допълващи структури (за предприятия, в които синдикатите са с ниска плътност);
- С Търговския закон (1991 г., поправки от 2003 г.) се дава възможност в предприятия – дружества с ограничена отговорност (ООД) и акционерни дружества (АД), които имат 50 и повече наети работници, работниците да излъчват свои представители в общите събрания на съдружниците (за ООД) или на акционерите (за АД), като тези представители имат права само на съвещателен глас;
- Представители по информиране и консултиране, въведени с цел транспониране на европейски директиви, с промени в Кодекса на труда през 2006 г. Те се избират от общото събрание, но то може да реши да делегира права на синдикатите в предприятията да определят тези представители, както и на посочените вече представители по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда. Такива представители се избират в предприятия и организации с 50 и повече заети и в поделения с 20 и повече заети. Мандатът им е от 2 до 5 години;
- Със Закона на информиране и консултиране на работниците и служителите от многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества (приет 2006 г., с промени от 2011 г.) се предвиждат възможности общите събрания/събрания на пълномощниците в многонационални предприятия, групи от предприятия или европейски дружества (Европейски търговски дружества и Европейски кооперативни дружества), със седалище в България, както и поделения, които тези дружества имат в България, да избират членове на Специални органи за преговори, Европейски работнически съвети и Работнически съвети на Европейски търговски и Европейски кооперативни дружества; този закон е създаден с цел транспониране на няколко европейски директиви;
- С промени в Търговския закон се предвиждат правата по информиране и консултиране при осъществяване на трансгранични сливания и поглъщания, като механизмите за информиране и консултиране за

предприятията в България са на основа на разписаните в Кодекса на труда клаузи, които регулират правата на работниците по информиране и консултиране при промяна на работодателя; използват се и клаузите на Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и Европейски дружества, които изискват създаването на транснационални системи за информиране и консултиране за новите предприятия, възникнали или преобразувани след сливането или поглъщането;

- Законът за публичната продажба на ценни книжа предвижда и права по информиране и консултиране на работниците при публична продажба на предприятия, части от тях или техни акции на борсата. В тези случаи на представители на работниците и служителите или на самите работници и служители, ако в предприятията няма избрани никакви представители както от предприятието-кандидат купувач, така и от предприятието, което ще се купува, се представят търговските предложения; освен това управителните органи на всяко дружество са длъжни да представят и становищата си по търговските предложения пред представители на работниците и служителите или пред самите работници и служители (ако няма представители);
- Наетите чрез Агенции за временна работа, наетите с договори за изцяло надомна работа или работа от разстояние имат право да участват в общите събрания/събрания на пълномощниците, да се организират в синдикати и да бъдат избирани за представители по информиране и консултиране, както и за друг вид представители (промени в Кодекса на труда от 2011 г.). Специално за наетите на работа от разстояние, ако броят им е 20 и повече, те имат право на отделна квота за представители по информиране и консултиране;
- Право на информиране се предвижда и за работниците в случаи на несъстоятелност на работодателите чрез приетия през 2002 г. Закон за гарантиране на вземанията на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя, като конкретните процедури по информиране се уреждат от Министерски съвет.

Законодателството дава различни права и задължения на различните представители на работниците в предприятията. Някои са изцяло в правомощията на синдикатите, някои са на общите събрания/събрания на

пълномощниците, някои са предоставени и на синдикатите, и на представители, избрани специално за защита на интересите на работниците (по чл. 7, ал. 2 от КТ). Комитетите и групите по условия на труд имат специфична област на представителство, главно в областта на условията на труд, безопасност и здраве при работа. Представителите по информиране и консултиране имат специфични правомощия съобразно европейските директиви, същото се отнася и за членовете на Специални органи за преговори, Европейски работнически съвети и сходни органи за европейските дружества. Тези правомощия се отнасят главно за икономическата и финансова дейност на предприятията, структурни и организационни промени, промени в технологиите, заетост, организация на труда и др. От 2011 г. промените в Кодекса на труда предвиждат работодателите да информират представителите по информиране и консултиране за наемане на работници чрез Агенции за временна работа, за използване на надомна работа или работа от разстояние.

Повечето представители на работниците, като част от членовете на синдикалните ръководства в предприятията/организациите и представителите по информиране и консултиране, както и членовете на Европейските работнически съвети и сходни органи, имат право на защита срещу уволнения. За синдикалните представители това може да стане само със съгласието на централния орган на синдиката – по време на мандата и до 6 месеца след това. За останалите това съгласие се дава от регионалните подразделения на Главната инспекция по труда. От 2014 г. тази защита се разпростира и върху членове на комитети и групи по условия на труд. Синдикалните представители, както и представителите по информиране и консултиране (в т.ч. и членове на ЕРС) имат право на допълнителни отпуски, възможности за обучения, както и на командировъчни разходи за представителите в транснационални структури за преговори и представителство.

Като цяло българското законодателство не предвижда права на решаващо участие на работниците – нито за посочените представители и органи, нито има предвидени права за участие с решаващ глас в надзорни/управителни съвети или съвети на директорите на предприятията. През 2019 г. при осъществяването на промени в Закона за публичните предприятия по предложение на КНСБ бяха обсъждани възможности за участие на представители на работниците и служителите в органите за надзор и/или

управление за предприятията с преобладаващо държавно участие, в контекста на документите на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, които са ратифицирани от България. Въпреки това тези клаузи не бяха приети от Народното събрание. В надзорните съвети и съветите на директорите за държавните предприятия се допуска участие на „независими членове“, които са от 1/3 до 1/2 от състава, но изрично е записано, че те не могат да са служители на предприятията. Въпреки че тези клаузи дават теоретично възможност да бъдат включени представители на синдикатите, които не са служители в съответните предприятия, това на практика рядко се случва. В отделни частни предприятия има вътрешни договорености между работодателите и синдикатите за участие на синдикални представители в надзорните съвети, но това също са изключения.

В обобщение, в периода 1990-2021 г. защитата на работниците и техните представители се развива, макар и бавно, по-скоро в посока разширяване на правата и обхвата на темите, както и засилване на защитата на представителите. Все пак в периода 1990-2006 г., когато се извършват основните процеси на приватизация и реструктуриране, единствените представители на практика са синдикалните организации, доколкото членовете на комитетите и групите по условия на труд имат правомощия само в определена област. Именно в този период има силно намаляване на синдикалната плътност и на практика точно в този период защитата на интересите на работниците е силно затруднена. Всъщност присъединяването към ЕС дава основата за подобряване правата на работниците и защитата на техните представители. Въпреки това в България и досега няма институционализирани структури за представителство на работниците в органи за надзор или управление на предприятията, дори на държавните и общински предприятия, каквато е практиката на повечето страни членки на ЕС.

Правата на собственици и акционери са разписани в Търговския закон и Закона за публичното предлагане на ценни книжа, както и в други закони. Правата на собствениците и акционерите отговарят на общите международни и европейски изисквания, в т.ч. степента на финансова отговорност, възможността да изискват отчет от управителните и надзорни органи и др. Акционери с 10% или по-голям дял от акциите имат по-големи права, в т.ч. да изискват допълнителни отчети от органите за надзор или управление и др. Като цяло, в управлението и надзора на предприятията

права имат изключително техните собственици (съдружници, акционери и др.), те участват в общите събрания, надзорните съвети и управителните съвети или съветите на директорите. С промени в Закона за публичните предприятия от 2019 г. за тези предприятия се предвиждат и възможности за външни членове на надзорните съвети или съветите на директорите.

От 2007 г. Българската фондова борса прилага Кодекс за добро управление. Той се прилага задължително за акционерни дружества, които листват акциите си на борсата, но във високи сегменти. За останалите дружества, които предлагат акции на борсата, кодексът е препоръчителен. В кодекса са разписани допълнително права на акционерите като равнопоставено третиране, информация, специални комуникации за акционери с 5% и повече от акциите на дадено дружество. Засегнати са и етичните правила за членовете на органите за надзор и управление на дружествата, както и изисквания за техния професионализъм. За съжаление, кодексът не третира специално правата на наемните работници, поставяйки ги в обща група „заинтересовани лица“, които обхващат и доставчици, потребители и други.

Трудно е да се оцени до каква степен правата на работниците са съответстващи на правата на собственици и акционери, както и на мениджърите и участниците в органи за надзор/управление на предприятията. От гледна точка на законите и другите нормативни актове правата на работниците се развиват в посока разширяване, като това не засяга правата и защитата на собствениците и акционерите. Проблемът е по-скоро в практическото осъществяване правата на работниците, което не е достатъчно гарантирано, за разлика от правата на собствениците и акционерите. Ако за последните нарушаването на техните права се случва доста по-рядко и може да бъде оспорвано пред различни държавни органи, както и по съдебен ред, за работниците нарушаването на правата им като цяло и конкретно на представителство, информирание и консултиране се случва ежедневно, особено в предприятия от „сивата икономика“, както и в предприятия, които поне формално спазват законите, но правят по-завоалирани нарушения, с които „заобикалят“ законите. Това са предимно микро-, малки и средни предприятия, но понякога нарушенията се извършват и от големи предприятия, включително и от подразделения на МНК. Най-честите нарушения са открито противопоставяне или завоалирано

неглижиране на правото на работниците да се организират в синдикати и да бъдат представлявани от тях, особено да водят преговори за сключване на колективни трудови договори. Има опити за противопоставяне на правата по информиране и консултиране, особено на правата на избор на представители – както на национални, така и на членове на Европейски работнически съвети, както и опити за намеса в тези избори с цел работодателите да наложат „свои“ кандидати. Последното е по-характерно за някои клонове на чуждестранни фирми и поделения на МНК.

Освен това, дори и при легитимно създадени и добре действащи системи за информиране и консултиране, както и при наличие на синдикати в някои предприятия, предоставянето на информация често е ограничено. Това засяга най-често въпроси на собствеността – сливания и поглъщания (в т. ч. и трансгранични), изкупуване на предприятията чрез търгове на борсата, понякога и наемането на работници чрез Агенции за временна работа, използването на работа чрез платформи и др. Друг аспект е опитът да се ограничат консултациите само по чисто трудови и социални въпроси, като се избягват „неудобните“ теми. Не на последно място, някои работодатели правят опити да заменят колективните преговори с консултации, което по същество им дава възможност да действат, както намерят за добре, без да се съобразяват с работниците и техните представители.

В някои аспекти правата на работниците могат да бъдат защитени чрез съда, макар това да е доста скъпо и да се случва рядко относно колективни права. Някои от последните промени в трудовото законодателство дават възможност на Главната инспекция по труда и нейните поделения да проверяват правата по информиране и консултиране и да дават предписания при нарушения. Все пак работниците като цяло разполагат с по-ограничени възможности за защита на правата си, тъй като през почти целия период на преход, особено през последните 20 години, нагласите на правителствата са по-скоро в интерес на бизнеса, отколкото на работниците, независимо от направените полезни промени в законодателството.

По-нататъшното подобряване на баланса на защитата между работниците и собствениците/акционерите изисква подобряване на обществените нагласи в полза на работниците, синдикатите и другите представители, както и продължаване на натиска и убеждаването на избраните народни представители и правителства в полза на работническите интереси.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Законите, подкрепящи демокрацията на работното място, имат дълга история в Европа и през последните десетилетия бяха засилени в няколко държави. В подкрепа на правата на работниците, трудовите закони могат да допринесат не само за по-голямо равенство, измерено чрез дела на труда в националния доход, но също така и да подобрят производителността и иновациите, което води до по-висока заетост.

Благоприятните ефекти от законите за съвместно управление обаче все повече се компенсират от закони и стандарти за корпоративно управление, овластяващи акционерите. От началото на 90-те години на миналия век промените в дружественото законодателство в цяла Европа доведоха до голяма промяна в структурите на бордовете, като се набляга на ролята на независимите директори, които от името на акционерите да държат мениджърите отговорни. Законите и разпоредбите допълнително изместиха баланса на силите във фирмите към финансови интереси, излагайки на риск работни места и заплати.

Новите налични данни, анализирани в тази глава, изясняват какво е заложено във взаимодействието между законите за съвместно определяне и стандартите за корпоративно управление. Законите за съвместно управление, както и трудовото законодателство в по-общ план останаха непроменени през последните две десетилетия, докато стандартите за защита на акционерите отбелязаха значителен тласък. Промените бяха въведени в полза на капитала. Това води до небалансирана икономика с пагубни ефекти върху социалното сближаване. Тези обстоятелства обаче не са нито неизбежни, нито необратими, а могат да бъдат променени с правилните закони и политики.

Х. СЕДМА ГЛАВА:

КЪМ ОБЩЕСТВЕНА УСТОЙЧИВОСТ

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Често е изкушаващо да си представим какво би могло да бъде бъдещето, като погледнем към миналото. Наскоро няколко икономисти се обърнаха към изучаването на големи исторически епидемии – от Юстиниановата чума (VI в.) и „Черната смърт“ (XIV в.) до грипната епидемия от 1918 г. – в опит да разберат какви ще бъдат икономическите и социалните последици от настоящата пандемия. Могат да се извлекат редица поуки: че въздействието на пандемии може да продължи повече от 40 години (Jorda и др., 2020); че това въздействие може да бъде силно диференцирано в отделните държави или региони поради специфични характеристики, като например концентрация в градовете и различия в поведението на домакинствата (Barbara и др., 2021 г.); че тези събития в исторически план „са довели до увеличаване на коефициента на Джини, повишили са дела на доходите, полагащи се на по-високите децили на разпределението на доходите, и са намалили съотношението на заетостта към броя на населението за хората с основно образование в сравнение с тези с висше образование“ (Furceri и др., 2021 г.); и че техните въздействия увеличават рисковете от нестабилност и социални вълнения (Barrett и Chen, 2021 г.) и могат да допринесат за промени във властта в рамките на демократичните системи (Gilens, 2012 г.).

Пандемията, която преживяваме днес, се случва в безпрецедентна ситуация: изменението на климата и заплахата, която то представлява за самото съществуване на човечеството. Въпросът за неравенството е ключов и за двете предизвикателства. COVID-19 засили съществуващите неравенства и създаде нови, но през 2021 г. се наблюдава и все по-голямо осъзнаване на последиците от климатичния преход, който ще бъде по-екстремнен от очакваното (Pisani-Ferry, 2021), както и на основните му макроикономически и финансови последици (ECB, 2021). Съчетанието на тези два фактора - пандемията и изменението на климата - създава нова ера на големи политически, икономически и социални сътресения, които ще бъдат раз-

гледани в останалата част на тази глава, като се твърди, че само нова форма на глобална „обществена устойчивост“ ще бъде в състояние да поеме въздействията от тези сътресения. Каква ще бъде тази форма обаче, все още предстои да бъде колективно определена и приложена.

2. РЕГРЕСИВЕН КЛИМАТИЧЕН ПРЕХОД

Несъмнено през 2021 г. стана ясно, че е абсолютно наложително да се осъществи екологичен и икономически преход. Европа преживя най-топлото си лято в историята (Коперник, 2021 г.), придружено от суша, горски пожари (EFFIS, 2021 г.) и наводнения. В САЩ и Канада имаше горещи вълни, както и урагани и наводнения. Междувременно в Китай и Индия се наблюдаваха проливни дъждове и смъртоносни наводнения. Този списък далеч не свършва тук и вече има над два милиона души, които са загубили живота си вследствие на екстремни метеорологични явления през последния половин век (WMO, 2021a).

В Стратегическия доклад за прогнозиране на Европейската комисия, публикуван през септември 2021 г., се подчертава значението на разбирането на диференцираното въздействие, което изменението на климата ще окаже върху населението на света по отношение на водната сигурност, биоразнообразието, общественото здраве и миграцията (Европейска комисия, 2021). На тези, които може би са се надявали, че политиките в областта на климата, прилагани през последните години, ще успеят постепенно да обърнат тенденциите в емисиите на парникови газове, Световната метеорологична организация (СМО) е предоставила категорично опровержение, като е отбелязала, че „концентрациите на основните парникови газове – CO₂, CH₄ и N₂O – са продължили да се увеличават през 2020 г. и първата половина на 2021 г.“ (СМО, 2021b). Въпреки че човечеството изглежда е достигнало „критична точка“, по думите на Международния съюз за защита на природата (IUCN, 2021), нито едно действие на което и да е правителство досега не е довело до ясно обръщане на тенденциите. Това очертава доста мрачна картина на бъдещето.

Сегашното политическо съзнание, че глобалното затопляне вече е непосредствен проблем, е придружено от признанието, че преходът към нисковъглеродна икономика трябва да се ускори, както и че той ще бъде

много по-труден, отколкото се смяташе досега. Както отбелязва Pisani-Ferry (2021), този преход далеч не е „пътека от рози“ за много икономически сектори: „Десетилетията на отлагане превърнаха очаквания плавен преход в това, което вероятно ще бъде рязко“ (2021: 1). Той уточнява: „Преходът към нулево нетно потребление ще означава значителни промени в цените, ускорено отпадане на съществуващия капиталов запас, значително преразпределение на труда и голям инвестиционен тласък“ (2021: 4). Сега Европейската централна банка подкрепя тази констатация, като подчертава основните макроикономически и финансови рискове на прехода (ЕЦБ, 2021). Тя прави разграничение между „физически рискове“ и „рискове на прехода“. Увеличаване на икономическите загуби вследствие на физическите рискове - повишаване на морското равнище, промени в режима на валежите, урагани, наводнения, суши и др. - ще окаже въздействие върху пазарите на труда, производството на храни, производството и потреблението на енергия, капиталовите запаси, инвестициите, търговията, потреблението и т.н. ЕЦБ разграничава тези физически рискове от „рисковете на прехода“, които включват нарастване на блокираните активи, увеличаване на структурната безработица, промени в поведението на потребителите, несигурност на икономическата политика, ценова нестабилност и повишаване на инфлацията. Тези рискове ще окажат натиск върху определени политики – по-специално върху политиката на ЕС за икономическо, социално и териториално сближаване, тъй като ЕЦБ подчертава, че въздействието ще бъде неравномерно разпределено в Европа.

Освен това всичко показва, че най-тежките последици от прехода ще засегнат най-уязвимите групи от населението. ОИСР анализира въздействието на влошаването на състоянието на околната среда върху четири ключови измерения на благосъстоянието (здраве, доходи и богатство, работа и качество на работните места и безопасност) (ОИСР, 2021). Той показва, че домакинствата с ниски доходи, както и жените, възрастните и младите хора са по-уязвими от въздействието на влошаването на околната среда, особено по отношение на здравето. Замърсяването на въздуха и горещите вълни например, които ще стават все по-интензивни и по-чести, ще имат по-голямо въздействие върху тези групи от населението. Що се отнася до работниците, тези, които работят навън (и които често са с ниски доходи, като например работници в строителството и обществените ра-

боти, шофьори, снабдители, техници, земеделски производители, морски рибари и т.н.), ще бъдат по-силно засегнати от горещите вълни. Географските неравенства също са в картинката, както се вижда от смъртоносните наводнения, които засегнаха Германия и Белгия през юли 2021 г. Само в Белгия повече от 5 000 жилища са напълно или частично разрушени.

И макар че в средносрочен и дългосрочен план най-уязвимите групи ще се възползват пряко от успеха на зелените политики, ОИСР отбелязва, че разходите за тези политики „могат да натоварят повече домакинствата с ниски доходи и да застрашат тяхното благосъстояние“ (ОИСР, 2021). Цените на въглеродните емисии, увеличаването на цените на горивата за автомобилния транспорт, ограничаването на потреблението на енергия... всички екологични мерки, с изключение на данъците върху въздушния транспорт, имат регресивен ефект (както е отбелязано от мозъчния тръст Bruegel още през 2018 г. Закман и др., 2018 г.).

Освен това 2021 г. донесе увеличение на цените на храните и енергията, като и двете тенденции изглежда ще се запазят в близко бъдеще. „Индексът на потребителските цени на енергията в еврозоната се повиши до най-високото си равнище от 1996 г. насам“, отбеляза The Financial Times през септември 2021 г. (FT, 2021). По този начин въпросът за неравномерното разпределение на разходите и ползите от политиките в областта на околната среда, като произтичащата от това инфлация засяга най-вече стоките от първа необходимост, ще се превърне в централен политически въпрос в близко бъдеще. Жалко е, че в доклада на Комисията за стратегическото прогнозиране този въпрос не е засегнат, както посочва Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC, 2021), въпреки че ОИСР и други изследователски центрове са представили подробни анализи на ситуацията.

3. ЕНДЕМИЧНИ НЕРАВЕНСТВА

Има доказателства, че екологичната криза е тясно свързана със здравната криза, причинена от пандемията COVID-19 (Beyer и др., 2021), но също и със здравето като цяло. През 2021 г. 200 медицински списания призоваха правителствата да „ограничат повишаването на глобалната температура, да възстановят биоразнообразието и да защитят здравето“ (BMJ, 2021).

С напредването на пандемията надеждите за пълно изкореняване на коронавируса постепенно намаляха поради всички трудности за постигане на глобално ниво на ваксинация, което да забави и предотврати разпространението на вируса, но също така и поради липсата на солидарност от страна на развитите държави, които решиха да предоставят трета доза на част от населението си, въпреки че нивото на ваксинация в по-бедните страни все още е много ниско. Както се видя до момента, ниският процент на ваксинация в световен мащаб е благоприятна почва за появата на нови варианти, които могат да се окажат по-заразни. В същото време все по-нарастващият натиск, оказван от хората върху околната среда, главно поради унищожаването на местообитанията на дивата природа за производство на храна, увеличава потенциала за нова пандемия от зоонотни вируси (Gruber, 2017). Броят на вирусите на Земята се оценява на 1,5 милиона, от които само 3 000 (т.е. 0,01%) са известни на изследователите в областта на здравеопазването (Bhaktaram и Edelman, 2020).

Епидемиолозите започнаха да предвиждат превръщането на пандемията в ендемичен вирус, с който човечеството ще трябва да се справя постоянно, но по не толкова труден начин (Todd, 2021). Ендемичен се отнася до „постоянното присъствие и/или обичайното разпространение на заболяване или инфекциозен агент сред населението в рамките на географска област“ (Center for Disease Control и Prevention, 2012). В подкрепа на този сценарий епидемиолозите посочват, че в исторически план много епидемии са се превърнали в ендемични (туберкулоза, ХИВ и др.), с които хората просто е трябвало да се научат да живеят.

Подобен сценарий за обществото (т.е. с дългосрочни последици) би променил перспективата ни по отношение на общественото здраве: надеждите за стаден имунитет ще трябва да бъдат изоставени. Но той би могъл да промени перспективата ни и в икономически и социален план. От икономическа гледна точка сценарият „дълъг Covid“ би довел до необходимостта от постоянни, а не временни адаптации в някои сектори и за някои дейности, които са силно уязвими към здравната заплаха. В по-общ план подобен сценарий би могъл да постави под въпрос логиката, залегнала в европейските и националните планове за икономическо „възстановяване“. Целта на възстановяването не би могла да бъде просто връщане към „нормалното“ по отношение на естеството и интензивността

на икономическите дейности преди пандемията поради причини, които са свързани не само със здравето, но и с околната среда.

В социален план основният проблем ще бъде въздействието на вируса, който е станал ендемичен, върху организацията и финансирането на системите за здравеопазване, върху организацията на пазарите на труда и върху обществото като цяло (образование, мобилност, култура и т.н.). Пандемията от COVID-19 вече е ускорила и засилила неравенствата между мъжете и жените, младите и възрастните, самостоятелно заетите и заетите, несигурните работници и мигрантите и т.н. По този начин превръщането на пандемията в ендемичен вирус може да породии допълнителни неравенства: между тези, които ще бъдат постоянно по-изложени на риск поради своята работа и професионална дейност, и тези, които ще бъдат защитени; между тези, чийто здравен статус е по-уязвим, и тези, които са по-устойчиви; между тези, които се ползват от социално осигуряване, и тези, които са изключени; между тези, които разполагат с финансови ресурси и умения за адаптиране, и тези, които не разполагат с такива; и между тези, които са обхванати от допълнително частно осигуряване, и тези, които не са. В крайна сметка ще се появи още по-поляризирано общество, а от глобална геополитическа гледна точка съществуващите неравенства между развитите и развиващите се страни ще станат още по-силни и трайни.

4. ТЕХНОЛОГИЧНО РЕШЕНИЕ

Климатични промени с регресивен ефект, съчетани с „продължителен Covid“ в цялото общество, който засилва неравенствата: този сценарий, разбира се, не е единственият, който може да се предвиди, но в края на 2021 г. изглежда, че е един от най-вероятните. Очакват се и други предизвикателства, основните от които са: технологичните трансформации и тяхното въздействие върху пазара на труда; демографски промени и миграции, подхранвани както от геополитическата нестабилност в определени региони на света, така и от глобалното затопляне (UNHCR, 2018); упадъкът на демокрацията, политическите права и гражданските свободи; мястото на Европа в света както по отношение на стратегическата автономия, така и по отношение на демографската промяна към Азия и Африка; нови

международни съперничества и конфликти (по-специално между САЩ и Китай, но също и между ЕС и Русия); и нови инструменти за широкомащабна дезинформация, които разпространяват недоверие, подозрение и дори параноя в демократичните общества и които могат да послужат като оръжие в съвременните хибридни войни.

Европейската комисия адекватно анализира тези тенденции и вижда в концепцията за „устойчивост“ надеждата да се измъкне от много негативен сценарий. Въпреки това в голяма степен тези надежди се основават на капацитета на технологиите да развият тази устойчивост: чрез внедряването на интелигентни здравни системи, укрепването на управление на данни, изкуствен интелект, цифрова хиперсвързаност и технологични трансформации (Доклад на Европейската комисия, 2021).

Освен факта, че гореспоменатият доклад на Комисията се спира само накратко на увеличеното енергийно търсене на цифрова трансформация, на използването на оскъдни ресурси и на електронните отпадъци, той не се занимава директно и с централния въпрос на неравномерно разпределение на разходите и ползите от многобройните преходи, които ни очакват. Но ако климатичните, здравните и технологичните предизвикателства бъдат правилно идентифицирани, то тогава едно от най-важните политически условия за тези преходи ще бъде „социалната устойчивост“.

5. СИТУАЦИЯТА В БЪЛГАРИЯ

Като член на Европейския съюз и ООН и България трябва да заеме позиция по темата за климатичните промени и за глобалните цели на ООН и ЕС. За да отговори на всички критерии и изисквания, които се налагат, България трябва да реши редица проблеми, които изникват. Това би било огромно предизвикателство за страната ни, тъй като е налице забавена и ненавременна реакция от наша страна.

Предизвикателството във връзка с живота под водата. За България този проблем засяга основно черноморската екосистема. За съжаление, в момента способността на Черно море да се възстанови от свръхексплоатация е близо до критичната си граница. Черно море е единственото море в ЕС, за което няма приета стратегия на ЕС. Сред основните предизвикателства пред черноморската екосистема са предимно хаотич-

ните застройки в крайбрежната зона. Замърсяването също е по-високо, отколкото в Средиземно море, тъй като реките, вливащи се в Черно море, са богати на органични вещества, азотни и фосфорни съединения, тежки метали и отпадъчни води. Предизвикателството се поражда и от факта, че не всички съседни страни са обвързани с правилата на ЕС, следователно около 350 кубически км вода/годишно от реки в повече от двадесет държави се вливат в Черно море, което е огромен водосбор. Отпадъчните води се генерират от над 162 милиона души. Замърсяването се засилва от интензивния морски транспорт, но и от дейности, свързани с експлоатацията на нефт и природен газ. Според Националната система за мониторинг на околната среда (НСЕМ) напредъкът в качеството на морето е бавен, нито един вид вода не отговаря на целите на Рамковата директива на ЕС за състоянието на повърхностните води, а крайбрежната зона във Варненския залив е още по-проблематична. Освен това с разширяването на хотелската инфраструктура в българското крайбрежие се засилват проблемите с прекомерното използване на комунално-битова инфраструктура, транспортна инфраструктура и замърсяването на околната среда.

Предизвикателството във връзка с живота на сушата. Въпреки че България има богато биоразнообразие и 1/3 от повърхността на страната е покрита с гори, като цяло се установява негативна ситуация, тъй като те се намират в един от най-засегнатите райони, където съществуват редица рискове като например деградация на почвата, нарастващи екстремни явления, пожари или ниски валежи. Ерозионните процеси се проявяват на около 85% от почвите в страната, аспекти, които генерират в средносрочен и дългосрочен план реални причини за екологична криза.

За да премине към климатична сигурност и климатичен преход, България трябва да предприеме незабавни действия, защото вече са много закъснели. За да постигне страната ни въглероден неутралитет до 2050 г. е необходима съществена промяна на енергийната и климатичната стратегия, която да е в съответствие с рамката на ЕС за декарбонизация и да отговаря на националните интереси за справедлив преход. България има създаден Национален план за възстановяване и устойчивост, който досега не е показал ефективност, тъй като не е приет и няма никакви средства по него. България е една от малкото страни в целия ЕС, които са в такава ситуация към 2022 г.

Националният план за възстановяване и устойчивост на България не предлага достатъчно ниво на амбиция по отношение на целите, които трябва да си поставим като общество за справедлив, зелен и устойчив преход. Неслучайно заложените параметри като целеви стойности, според КНСБ, са значително подценени. Тази ниска степен на амбиция потенциално би могла да влоши конкурентоспособността на икономиката ни спрямо останалите държави в ЕС, при равни други условия, тъй като в дългосрочен период те ще извлекат по-големи сравнителни предимства от техните национални планове. За да се случи това е необходимо много по-добро съгласуване между националните и европейските финансови инструменти, както и по-детайлно дефиниране на целите, които искаме да постигнем.

От съществено значение е ресурсите от Фонда за справедлив преход за индустриално реструктуриране на въглищните райони да бъдат пренасочени към инвестиции за устойчиво развитие и акцент към декарбонизацията. За тази цел най-разумният сценарий е преминаването към диверсифициране на източниците на енергия по начин, който да позволява да се задоволи цялостното потребление, пренасочването на частни инвестиции за насърчаване на енергийно гражданство, създаване на интелигентни мрежи и разширяване употребата на ВЕИ в мрежата. Модернизацията на електропреносната мрежа ще осигури устойчивост към отрицателното въздействие на климатичните промени като например обилни валежи или пожари. Енергийната бедност в България все още е с най-висока степен в ЕС, което поставя пред риск енергийната сигурност на страната ни. Все по-голям дял от населението не успява да покрие сметките си заради постепенното повишение на цените.

Пандемията успя да разкрие пукнатините в икономическата структура и да подчертае нуждата от справедливост. Феминистките политики и перспективите за джендър политиките се стремят да постигнат устойчивост и солидарност на живота. Следователно интегрирането на тези перспективи е необходимо да се проектира в социалните мерки и икономически пакети, които се предприемат от правителството в борбата с коронакризата. Това е и възможност за насърчаване на устойчиви и дългосрочни здравни системи, социални системи за защита и грижа, както и развитието на политики за заетост и социално включване, за да се гарантира интегрирането на равенство между половете и жените.

През последните години, и то преди пандемията, домакинствата в България със средни доходи изразходват близо 30% от доходите си за лекарства, болнично лечение, медицински прегледи и лечение. Разходите за здравеопазване на българските домакинства са непропорционално високи спрямо техните доходи. Българите, които получават минимална заплата и минималната пенсия, са изправени пред много сериозни проблеми, защото харчат между 50% и 118% от месечните си доходи за покриване на нуждите си от здравеопазване. Те водят до т. нар. „здравни неравенства“, които са по-изразени сред хората с доходи под прага на бедността. Пандемията, от своя страна, постави още нови предизвикателства пред хората и техните доходи. Най-бедните 20% от българското население са изправени пред по-големи рискове в сравнение с най-богатите 20% по отношение на COVID-19. По-бедните домакинства не могат да се грижат пълноценно за здравето си. Тези хора често страдат от основни медицински състояния, което ги поставя в по-рискова група. Остават по-малко образовани и са изложени на по-висок риск да загубят работата си. Така че има сериозни икономически предпоставки тази част от българските домакинства да излезе още по-бедна от коронавирусната криза.

В тази ситуация хората с ниски доходи прибегват до заемане на бързи потребителски заеми или други видове заеми, за да задоволят непосредствените си нужди. Това беше валидно за страната ни много преди пандемията. В момента хората трупат лекарства, минават на различни медицински прегледи и изследвания, което струва много пари. Следователно домакинствата със средни доходи, които обикновено плащат средно 30% от месечните си доходи за здравеопазване, ще започнат да харчат 60 – 80% от доходите си през следващата година. Хората с ниски доходи ще прибегват до все повече и повече заеми, което вече задълбочава ефекта на дълговата спирала – данни на Института за социални и синдикални изследвания към КНСБ през третото тримесечие на 2020 г. показват, че две трети от домакинствата живеят с общ доход на член от домакинството под необходимите средства за съществуване. Броят на бедните остава на почти същите нива като в предходното тримесечие, но спрямо декември 2019 г. броят им нараства с близо 200 000. Кризата, породена от COVID-19, изостри неравенствата, тъй като нископлатените и нискоквалифицирани работници бяха първите, които загубиха работата си по време на пандемията.

Има и някои положителни признаци в динамиката на бедността и социалното изключване в България: минималните и средните заплати се покачват, степента на материални лишения намалява, политическите мерки, свързани с COVID-19, се опитват да стабилизират развитието главно чрез подкрепа на заетостта и най-засегнатите икономически сектори. Въпреки това изключително негативните характеристики на ситуацията в страната продължават да доминират. Това са: високите нива на бедност и социално изключване, силна диференциация и фрагментация на обществото, лошо качество на работните места, много високи нива на бедност сред децата и възрастните хора, засилване на т. нар. К-образно развитие („К” възстановяване с една група нагоре, а другата по-надолу). На фона на тази ситуация предприетите мерки в областта на социалната политика остават фрагментарни, неадекватни и от типа „последна инстанция”. Въпреки че, както е известно, България има най-високите нива на бедност и неравенства в ЕС, съществува висока степен на политическо несъответствие между различните области на политиката. По-конкретно, социалната политика се опитва да смекчи екстремни ситуации, докато много други политики (данъчни, застрахователни, финансови, икономически и т.н.) действат в обратна посока и генерират високи нива на бедност и социално изключване. Така бедността и социалното изключване са социално конструирани.

Липсата на ясна, честна и социално заинтересована визия, поставяща благосъстоянието и социалните параметри на развитие в центъра на прилаганите политики, значително намалява потенциала на предприетите политически мерки да имат мобилизиращ ефект и да дадат резултати. Такава визия трябва да се основава на:

- политическа съгласуваност между взаимосвързаните области на политиката за укрепване на социалния капацитет за справяне с рисковете и
- овластяване на различни групи граждани, включително групи с ниски доходи и уязвими, да влияят върху процесите на вземане на решения.

Въпреки че България е приложила всички международни споразумения за климата, има редица предизвикателства, свързани с изменението на климата. Това е така, защото България е в регион с променящ се климат, както и всички страни в Югоизточна Европа, особено по отношение на повишаването на температурите през всички сезони. Природни заплахи, горски пожари, наводнения/суши, екстремни температури и т.н. имат

отрицателен икономически ефект върху страната. Така например щетите от събития като пожари, наводнения и др. за периода 2010 – 2018 г. възлизат на почти 880 млн. евро. Съответно за възстановяване са отпуснати над 640 милиона евро, а за спасителни и аварийни операции са използвани над 102 милиона евро.

Проучване на Евробарометър от 2021 г. – „Познания и нагласи на европейските граждани към науката и технологиите“ – показва, че 57 % от българските граждани нямат нужда да се информират за научните новини. На въпрос, свързан с информираността спрямо екологичните проблеми и изменението на климата, близо 60 % от българите изказват заинтересованост по темата, но също така 39 % от тях казват, че се чувстват слабо информирани. Тези данни повдигат повод за тревожност, защото голяма част от гражданите не са взели решение и са заплашени от дезинформационни кампании. Според данни от друго проучване на изследователски център „Тренд“ от октомври 2021 г., 73 % от българите не са запознати с целите на Зеления пакт и не са наясно с българската позиция по него.

Тези данни водят до заключението, че в България има много голям процент от хора, които нямат мнение по въпроса за климатичния преход поради липса на информация и заинтересованост. Липсва базова култура и обсъждане в публичното пространство за екологичните проблеми. Климатичните промени ще окажат влияние върху почти всички аспекти от живата и неживата природа и затова е изключително важно България да започне да води информационни кампании и да създава политики за климатичен преход.

От гледна точка на партньорството България отговаря на призивите на ООН за решения за намаляване на глобалните предизвикателства, свързани с бедността, достъпа до образование, устойчивия растеж, опазването на околната среда, управлението на водата и енергията и изграждането на демократични институции в това отношение. Освен това повишаването на информираността на ръководството на българските организации в посока на устойчиви действия остава приоритет на българското правителство и продължаващо предизвикателство. Няма обаче рамков закон за политиката за развитие за създаване на координационен механизъм между участниците в политиката за развитие на национално ниво. Освен това липсва административна структура, която да отговаря на ангажиментите на България на европейско и глобално ниво.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Концепцията за устойчивост, разбрана като способност за бързо възстановяване от трудности, е широко използвана в последните дебати. Комисията я използва като етикет за един от финансовите инструменти на програмата „Следващо поколение ЕС“: възстановяване и устойчивост – Механизъм (RRF), който подкрепя държавите членки въз основа на техните национални планове за възстановяване и устойчивост. Други участници, особено от света на бизнеса, също са използвали тази концепция по време на кризата. Microsoft например подчертава, че „издръжливостта се намира на кръстовището на науката, технологиите и човешката изобретателност“.

И в двата примера обаче концепцията за устойчивост е вероятно сведена до въпрос или на бюджет и инвестиции (приблизително 750 милиарда евро от програмата за следващо поколение) или на технология (изкуствен интелект и инфраструктура за данни на Microsoft). Но докато инвестициите и технологиите със сигурност са необходими, радикалните институционални и обществени трансформации, които предстоят, изискват по-широка концептуализация.

Във връзка с това Международният научен съвет стартира новаторски изследователски проект, озаглавен „Проект за социална устойчивост на INGSА“. Той се основава на наблюдението, че човешкият опит досега не ни подготвя да издържим многобройните преходи пред нас и несигурността, която те ще донесат. Социалната устойчивост бива дефинирана като „способността на обществото или организацията да се адаптира или трансформира положително в отговор на значителни преходи или заплахи за своето благополучие. Социалното сближаване е предшественик на по-широката концепция за социална устойчивост, което определяме в практически, обществен и политически смисъл като желание на членовете на едно общество, приемащи своето разнообразие, да си сътрудничат, за да надделеят и просперираат. Петте ключови съображения са принадлежност, включване, участие, признание и легитимност“ (ISC, 2021).

Следователно, извън инвестициите в инфраструктура и технологични иновации, устойчивостта на обществото е свързана с подготовката на населението за преход, но не по пасивен начин, а чрез конкретното им включване в динамиката на тези преходи. Тази концепция заслужава да

бъде доразвита и в крайна сметка приложена, за да помогне на обществото да се справи с прехода към един евентуално по-нестабилен свят. В това отношение работата по стратегическо предвиждане на Европейския съюз също може да играе важна роля в разработването на тези пет ключови „съображения“, което след това може да се преведе и в политики:

- ♦ *Принадлежност*: Как могат да бъдат насърчени хората да се придържат към ценностите на обществото след преход? Как може хората да бъдат убедени, че това общество ще бъде по-добро и как да се уверим, че е така? По-специално, как образователните системи могат да бъдат реформирани и оформени, за да бъдат в крак с динамичното развитие, да снабдят децата с умения за учене през целия живот и да подготвят гражданите за предизвикателствата на утрешния ден, а именно климата и цифровите преходи?
- ♦ *Включване*: Как можем да гарантираме, че разходите и ползите от прехода са споделени и че преразпределителните системи (данъчно облагане и социална защита) са адаптирани, за да играят пълната си роля за осигуряване на по-голяма социална справедливост в този преход, вместо да подхранват съществуващите неравенства? Как може да се предотврати икономическото и социално изключване на хора, които не са подготвени да се справят с дигитализацията, така че да не бъдат изтласкани в периферията на обществото?
- ♦ *Участие*: За да се избегнат потенциално демобилизиращите ефекти на „технологични решения“, което би оставило техническите иновации да посрещнат всички предизвикателства, пред които сме изправени („За да решите всичко, щракнете тук“, Морозов, 2013), трябва да се осигури участието на всички хора – жени, мъже, млади хора, възрастни хора, работници, студенти, пенсионери, мигранти и т.н. – които наистина ще гарантират ефикасността на мерките, предприети за прилагане на прехода. Как може да се мобилизира такова участие? Как може да се използва преходът, за да се предизвика ангажиране с демократични процедури на местно, държавно и европейско ниво, за да се предотврати появата на нелиберални демокрации или антидемократични автокрации?
- ♦ *Признание*: Как можем да вземем предвид специфичните реалности и ситуации на различните социално-професионални категории

в мерките, които трябва да бъдат приети? И как можем да вземем предвид нуждите и възможностите на всеки индивид (по отношение на мобилност, потребление, енергия и т.н.), така че всеки да има място в тези преходи?

- ♦ *Легитимност*: Как можем да постигнем възможно най-широк консенсус относно мерките, които трябва да бъдат предприети, и да дадем на политическите, икономическите и социални участници и всички граждани увереността, необходима за движението на обществото в тази посока? Как можем да инициираме и провеждаме дебати за бъдещето на демократичната държава през 21-ви век – такъв, който ще бъде устойчив срещу силите на популизма и който ще се възползва от технологичния напредък, който може да увеличи пряката демокрация?

Това е най-общо представяне на концепция, която все още трябва да бъде усъвършенствана, задълбочена и приложена. Но вече можем да помислим как изграждането на такъв капацитет за адаптация и обществена трансформация ще бъде незаменимата трета страна на „триъгълника на устойчивост“, другите две от които са значителни инвестиции в нови зелени инфраструктури и устойчиви технологични иновации.

XI. БИБЛИОГРАФИЯ:

ВЪВЕДЕНИЕ

1. Atkinson A. (2015) *Inequality: what can be done?* Cambridge, Mass., Harvard University Press.
2. Babic M. (2020) Let's talk about the interregnum: Gramsci and the crisis of the liberal world order, *International Affairs*, 96 (3), 767-786. <https://doi.org/10.1093/ia/iiz254>
3. Bauman Z. (2012) Times of interregnum, *Ethics & Global Politics*, 5 (1), 49-56. <https://doi.org/10.3402/egp.v5i1.17200>
4. Bollen Y., Van Hauwaert T. and Beys O. (2021) For a fair and effective industrial climate transition: Support measures for heavy industry in Belgium, the Netherlands and Germany, Working Paper 2021.08, Brussels, ETUI.
5. Cascini F., Pantovic A., Al-Ajlouni Y., Failla G. and Ricciardi W. (2021) Attitudes, acceptance and hesitancy among the general population worldwide to receive the COVID-19 vaccines and their contributing factors: asystematic review, *EClinicalMedicine*, 40, 101113. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2021.101113>
6. Cohen R. (2013) A dangerous interregnum, *The New York Times*, 18 November 2013. <https://www.nytimes.com/2013/11/19/opinion/cohen-a-dangerous-interregnum.html>
7. Craig P. (2017) Brexit, a drama: the interregnum, *Yearbook of European Law*, 36 (1), 3-45. <https://doi.org/10.1093/yel/yex005>
8. Drahokoupil J. and Müller T. (2021) Job retention schemes in Europe: a lifeline during the COVID-19 pandemic, Working Paper 2021.07, Brussels, ETUI.
9. Elliott L. (2021) During the pandemic, a new variant of capitalism has emerged, *The Guardian*, 30 July 2021. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/jul/30/pandemic-new-variant-of-capitalism-spending-covid-state>
10. ETUC (2020) A new EU adaptation to climate change strategy for the world of work. ETUC Resolution adopted at the Executive Committee Meeting of 28-29 October 2020. <https://bit.ly/3CNg1Qj>
11. Gkiotsalitis K. (2021) Public transport planning adaption under the COVID-19 pandemic crisis: literature review of research needs and directions, *Transport Reviews*, 41, (3), 374-392. <https://doi.org/10.1080/01441647.2020.1857886>
12. Gough I. (2021) Two scenarios for sustainable welfare: new ideas for an eco-social contract, Working Paper 2021.12, Brussels, ETUI.
13. Jestl S. and Stehrer R. (2021) EU employment dynamics: the pandemic years and beyond, Working Paper 2021.09, Brussels, ETUI.
14. Kristal T. (2010) Good times, bad times: postwar labor's share of national income in capitalist Democracies, *American Sociological Review*, 75 (5), 729-763. <https://www.jstor.org/stable/20799487>
15. Laurent E. (2021) From welfare to farewell. The European social-ecological state beyond economic growth, Working Paper 2021.04, Brussels, ETUI.

16. Masood E. and Tollefson J. (2021) 'COP26 hasn't solved the problem': scientists react to UN climate deal, *Nature*, 15 November 2021. <https://www.nature.com/articles/d41586-021-03431-4>
17. Matilla-Santander N. et al. (2021) COVID-19 and precarious employment: consequences of the evolving crisis, *International Journal of Health Services*, 51 (2), 226-228. <https://doi.org/10.1177/0020731420986694>
18. OECD (2021) Statement on a two-pillar solution to address the tax challenges arising from the digitalisation of the economy. <https://www.oecd.org/tax/beps/statement-on-a-two-pillar-solution-to-address-the-tax-challenges-arising-from-the-digitalisation-of-the-economy-october-2021.html>
19. Pickett K. and Wilkinson R. (2009) Greater equality and better health: benefits are largest among the poor, but extend to nearly everyone, *BMJ: British Medical Journal*, 339, 1154-1155. DOI: 10.1136/bmj.b4320
20. Piketty T. (2013) *Le capital au XXI^e siècle*, Paris, Editions du Seuil.
21. Solty I. (2013) The crisis interregnum: from the new right-wing populism to the occupy movement, *Studies in Political Economy: A Socialist Review*, 91 (1), 85-112. <https://doi.org/10.1080/19187033.2013.11674983>
22. Stahl R.M. (2019) Ruling the interregnum: politics and ideology in nonhegemonic times, *Politics & Society*, 47 (3), 333-360. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0032329219851896>
23. Stiglitz J. (2012) *The price of inequality*, New York, W.W. Norton & Company.
24. Valenduc C. (2021) International taxation: Biden opens up the way to reform, ETUI Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy 2021.10, Brussels, ETUI.
25. Zwysen W. (2021) Performance pay across Europe: drivers of the increase and the link with wage inequality, Working Paper 2021.06, Brussels, ETUI.

ОСНОВНИ ПОСЛАНИЯ

1. Bambra C., Riordan R., Ford J. and Matthews F. (2020) The COVID-19 pandemic and health inequalities.
2. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 74 (11), 964-968.
3. Coscieme L., Fioramonti L., Mortensen L. F., Pickett K. E., Kubiszewski I., Lovins H., McGlade J., Ragnarsdottir K. V., Roberts D., Costanza R., De Vogli R. and Wilkinson R. (2020) Women in power: female leadership and public health outcomes during the COVID-19 pandemic, *MedRxiv*.
4. Davies J. B. (2021) Economic inequality and COVID-19 death rates in the first wave, a cross-country analysis, Working Paper 8957, Munich, CESifo.
5. Dorling D. (2017) *The equality effect: improving life for everyone*, Oxford, New Internationalist.
6. Elgar F.J., Stefaniak A. and Wohl M.J. (2020) The trouble with trust: time-series analysis of social capital, income inequality and COVID-19 deaths in 84 countries, *Social Science & Medicine*, 263, 113365.

7. Freudenberg N. (2014) *Lethal but legal: corporations, consumption, and protecting public health*, New York, Oxford University Press.
8. Greater Manchester Independent Inequalities Commission (2021) *The next level: good lives for all in Greater Manchester*, Manchester, Greater Manchester Combined Authority.
9. Himmelweit S. (2021) Reforming social care through a care-led recovery, in Allen P., Konzelmann S. J. and Toporowski J., *The return of the State: restructuring Britain for the common good*, Newcastle upon Tyne, Agenda Publishing.
10. Hutton W. (2021) An ownership revolution in Allen P., Konzelmann S. J. and Toporowski J., *The return of the State: restructuring Britain for the common good*, Newcastle upon Tyne, Agenda Publishing.
11. Ibekwe T.S. and Ibekwe P.U. (2020) Coronavirus disease 2019: a disease of equal opportunity, nature and nurture, *Annals of Medical Research and Practice*, 1 (6), 1-4.
12. Living Wage Commission (2014) *Work that pays: the final report of the Living Wage Commission*. London, Living Wage Commission.
13. Marmot M. and Allen J. (2020) COVID-19: exposing and amplifying inequalities, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 74 (9), 681-682.
14. Mollalo A., Vahedi B. and Rivera K.M. (2020) GIS-based spatial modeling of COVID-19 incidence rate in the continental United States, *Science of the Total Environment*, 728, 138884.
15. Oreskes N. and Conway E.M. (2010) *Merchants of doubt: how a handful of scientists obscured the truth on issues from tobacco smoke to global warming*, New York, Bloomsbury.
16. Oronce C.I.A. et al. (2020) Association between state-level income inequality and COVID-19 cases and mortality in the USA, *Journal of General Internal Medicine*, 35 (9), 2791-2793.
17. Pickett K. and Wilkinson R. (2015) Income inequality and health: a causal review, *Social Science & Medicine*, 128, 316-326.
18. Pickett K. and Wilkinson R. (2021) Post-pandemic health and wellbeing: putting equality at the heart of recovery, in Allen P., Konzelmann S. J. and Toporowski J., *The return of the State: restructuring Britain for the common good*, Newcastle upon Tyne, Agenda Publishing.
19. RSA and Food Foundation (2020) *The impact of Coronavirus on food behaviours and attitudes*.
20. Trades Union Council (2020) Many UK workplaces still not "Covid-Secure" – TUC poll reveals. <https://www.tuc.org.uk/news/many-uk-workplaces-still-not-covid-secure-tucpoll-reveals>
21. WHO (2021) WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. <https://covid19.who.int/>
22. Wilkinson R. and Pickett K. (2010) *The spirit level: why equality is better for everyone*, London, Penguin.
23. Wilkinson R. and Pickett K. (2017) The enemy between us: the psychological and social costs of inequality, *European Journal of Social Psychology*, 47 (1), 11-24.
24. Wilkinson R. and Pickett K. (2018) *The inner level: how more equal societies reduce stress, restore sanity and improve everybody's wellbeing*, London, Allen Lane.
25. Wilkinson R. and Pickett K. (2020) The struggle for equality and sustainability, in Costanza R., Erickson J. D., Farley J. and Kubiszewski I., *Sustainable wellbeing futures: a research agenda for ecological economics*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 179-187.

ПЪРВА ГЛАВА: МАКРОИКОНОМИЧЕСКО И ФИНАНСОВО РАЗВИТИЕ И ПОЛИТИКИ В ЕС ПРЕЗ 2021 Г.

1. Alcidi C and Corti F (2022) The EU response to Covid-19: breaking old taboos? in Vanhercke B. and Spasova S. (eds) Social policy in the European Union: state of play 2021, Brussels, ETUI
2. Bibow J (2020) Pushing the limits: the European Central Bank's role in restoring sustainable growth, Working Paper 2020 01, Brussels, ETUI
3. Blanchard O J (2019) Public debt and low interest rates, American Economic Review, 109 (4),1197-1229 <https://doi.org/101257/aer10941197>
4. Carbon Brief (2021) Analysis: Do COP26 promises keep global warming below 2C?, Analysis, Carbon Brief, 10 November 2021, <https://www.carbonbrief.org/analysis-do-cop26-promises-keep-global-warming-below-2c>
5. Dafermos Y, Gabor D, Nikolaidi M, Pawloff A and van Lerven F (2020) Decarbonising is easy: beyond market neutrality in the ECB's Corporate QE, London, New Economics Foundation <https://greenpeaceat/assets/uploads/publications/GreenpeaceNEFReportECB.pdf>
6. Dafermos Y, Gabor D, Nikolaidi M, Pawloff A and van Lerven F (2021) Greening the Eurosystem collateral framework how to decarbonise ECB's monetary policy, London, New Economics Foundation, <https://greenpeaceat/assets/uploads/pdf/Greening-the-Eurosystem-collateral-framework-Report.pdf>
7. ECB (2021a) Interview with Philip R Lane, Member of the Executive Board of the ECB, conducted by Lluís Pellicer on 3rd November 2021, European Central Bank, 8 November 2021, <https://www.ecb.europa.eu/press/inter/date/2021/html/ecb.in211108~c270ad5bc6en.html>
8. ECB (2021b) The ECB's monetary policy strategy statement, European Central Bank, https://www.ecb.europa.eu/home/search/review/pdf/ecb_strategyreview_monopol_strategy_statement_en.pdf
9. Eurofound (2018) Upward convergence in the EU: concepts, measurements and indicators, Luxembourg, Publications Office of the European Union [updated 2021]
10. European Commission (2020) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions Economic governance review Report on the application of Regulations (EU) No 1173/2011, 1174/2011, 1175/2011, 1176/2011 1177/2011, 472/2013 and 473/2013 and on the suitability of Council Directive 2011/85/EU COM(2020) 55 final, 5 February 2020
11. European Commission (2021) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions The EU economy after Covid-19: implications for economic governance COM(2021) 662 final, 19 October 2021
12. Gabor D (2021) Revolution without revolutionaries: interrogating the return of monetary financing, Berlin, Bürgerbewegung Finanzwende and Heinrich Boell Stiftung
13. Collins J (2021) Quantitative easing and nature loss: exploring nature related financial risks and impacts in the European Central Bank's corporate bond portfolio, Policy Report 2021/02, London, UCL Institute for Innovation and Public Purpose, https://www.ucl.ac.uk/bartlett/publicpurpose/sites/bartlett_public_purpose/files/quantitative_easing_and_nature_loss_23_july.pdf

14. Theodoropoulou S, Picek O and Galgoczi B (2019) Macroeconomic policies and developments in Europe: tackling the growth, inequality and climate change challenges, in ETUI and ETUC
15. Benchmarking Working Europe 2019, Brussels, ETUI, 1-24
16. Tooze A (2021) Shutdown: how Covid shook the World's economy, New York, Vikig
17. Klooster J (2021) The ECB's conundrum and 21st century monetary policy: how European monetary policy can be green, social and democratic, Berlin, Bürgerbewegung Finanzwende and Heinrich Boell Foundation
18. Wilkinson R and Pickett K (2009) The spirit level: Why equality is better for everyone, London, Penguin Books

ВТОРА ГЛАВА: ТЕНДЕНЦИИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ: КРИЗАТА ЗАДЪЛБОЧИ ОЩЕ ПОВЕЧЕ НЕРАВЕНСТВАТА

1. Фондация „Тръст за социална алтернатива“ (2020) Образование и реализация на ромската общност, Доклад от национално изследване, януари 2020, София <http://socialachievement.org/web/files/richeditor/dokumenti/Education%20and%20Employment%20survey%20report%202020.pdf>
2. Национален осигурителен институт (2020) Информационен бюлетин, бр.3/2020, София https://www.nssi.bg/images/bg/users/infomaterials/izdania/buletin/2020/Bul_3_2020.pdf
3. Национален осигурителен институт (2021) Информационен бюлетин, бр.4/2021, София, https://www.noi.bg/images/bg/users/infomaterials/izdania/buletin/2021/Bul_4_2021.pdf
4. Adams-Prassl A., Boneva T., Golin M. and Rauh C. (2020) Inequality in the impact of the coronavirus shock: evidence from real time surveys, IZA Discussion Paper 13183, Bonn, Institute of Labor Economics.
5. Amo-Agyei S. (2020) The migrant pay gap: understanding wage differences between migrants and nationals, Geneva, ILO.
6. Angelov N. and Waldenström D. (2021) COVID-19 and income inequality: evidence from monthly population registers, CEPR Discussion Paper 16333, London, Centre for Economic Policy Research.
7. Artaco L., Cortes J. and Borrell C. (2011) Work and family: 'double workload' overburdens women's health, HesaMag #3, 21-25.
8. Berg J. (2016) Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, Geneva, ILO.
9. Behrendt C., Nguyen Q. and Rani U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers, International Social Security Review.
10. Bogoeski V. and Rasnača Z. (eds.) (2022) Social security rules in the context of posting and short-term migration of third-country nationals (TCNs) in the European Economic Area', Brussels, ETUI. [Forthcoming]

11. Boll C., Rossen A. and Wolf A. (2017) The EU gender earnings gap: Job segregation and working time as driving factors, *Jahrbücher fuer Nationalökonomie und Statistik*, 237 (5), 407-452. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2017-0100>
12. Brodeur A., Gray D., Islam A. and Bhuiyan S.J. (2020) A literature review of the economics of COVID-19, IZA Discussion Paper 13411, Bonn, Institute of Labor Economics.
13. BusinessEurope (2018) EU action plan on tackling the gender pay gap - a BusinessEurope position paper, Brussels, BusinessEurope.
14. Cheng C., Barcelo J., Spencer Hartnett A., Kubinec R. and Messerschmidt L. (2020) COVID-19 government response event dataset (CoronaNet v.1.0), *Nature Human Behaviour*, 4, 756-768.
15. Chieragato E. (2020) A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36 (1), 59-80.
16. Chung H. and Tijdens K. (2013) Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries, *International Journal of Human Resource Management*, 24 (7), 1418-1434.
17. Clark A. E., D'Ambrosio C. and Lepinteur A. (2021) The fall in income inequality during COVID-19 in four European countries, *The Journal of Economic Inequality*, 19 (3), 489-507.
18. Clauwaert S. (2019) The country-specific recommendations (CSRs) in the social field: an overview and comparison. Update including the CSRs 2019-2020, Background analysis 2019.03, Brussels, ETUI.
19. De Spiegelaere S. and Piasna A. (2017) The why and how of working time reduction, Brussels, ETUI.
20. De Spiegelaere S. and Piasna A. (2021) Arbeitszeitentwicklung in Europa: von kollektiven zu individuellen Verkürzungen, in Müller M. and Reiff C., *Arbeitszeit. Rahmenbedingungen - Ambivalenzen – Perspektiven*, Wien, OGB Verlag, 57-75.
21. Del Boca D., Oggero N., Profeta P. and Rossi M.C. (2020) Women's work, housework and childcare, before and during COVID-19, IZA Discussion Paper 13409, Bonn, Institute of Labor Economics.
22. Drahokoupil J. and Müller T. (2021) Job retention schemes in Europe: a lifeline during the COVID-19 pandemic, Working Paper 2021.07, Brussels, ETUI.
23. EIGE (2016) Poverty, gender and lone parent in the EU, Vilnius, European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-lone-parents-eu>
24. EIGE (2021a) COVID-19 and gender equality: essential workers. <https://eige.europa.eu/COVID-19-and-gender-equality/essential-workers>
25. EIGE (2021b) Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
26. EIGE (2021c) Gender inequalities in care and consequences for the labour market, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
27. Engzell P., Frey A. and Verhagen M.D. (2021) Learning loss due to school closures during the COVID-19 pandemic, *PNAS*, 118 (17), e2022376118. <https://doi.org/10.1073/pnas.2022376118>

28. ETUC (2021) Adopted Resolution: ETUC Response to the EU Commission Proposal for a Directive to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, Adopted 22 March 2021. <https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-etucresponse-eu-commission-proposal-directives-trengthen-application>
29. Eurofound (2020a) Living, working, and COVID-19. First findings - April 2020, Luxembourg, Publication Office of the European Union.
30. Eurofound (2020b) Women and labour market equality: has COVID-19 rolled back recent gains?, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
31. Eurofound (2021) COVID-19: implications for employment and working life, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
32. European Parliament (2015) Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, A8-0213/2015, 25 June 2015.
33. European Commission (2013) Report from the Commission to the European Parliament and the Council. Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, COM (2013) 861 final, 6 December 2013.
34. European Commission (2014) Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency, Official Journal of the European Union, L 69, 8 March 2014, 112-116.
35. European Commission (2017) Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee, Report on the implementation of Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency, COM (2017) 671 final, 20 November 2017.
36. European Commission (2018) Paternity and parental leave policies across the European Union: Assessment of current provision, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
37. European Commission (2020a) Commission staff working document. Evaluation of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on 'equal pay for equal work or work of equal value', SWD (2020) 50 final, 5 March 2020.
38. European Commission (2020b) Communication from the Commission. Guidelines on seasonal workers in the EU in the context of the COVID-19 outbreak, C (2020) 4813 final, 17 July 2020.
39. European Commission (2021a) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions. The EU economy after COVID-19: implications for economic governance, COM (2021) 662 final, 19 October 2021.

40. European Commission (2021b) Commission staff working document impact assessment. Accompanying the document. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, SWD (2021) 41 final, 4 March 2021.
41. European Commission (2021c) Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, COM (2021) 93 final, 4 March 2021.
42. European Women's Lobby (2021) Pay transparency directive – a milestone in closing the gender pay gap?, EWL News, 19 March 2021.
43. Eurostat (2018) Statistics on small and medium-sized enterprises.
44. Eurostat (2020) Closing the gender pension gap?, News, 07 February 2020. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200207-1>
45. Eurostat (2021a) Employment and activity by sex and age - annual data.
46. Eurostat (2021b) Gender statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Earnings
47. Eurostat (2021c) EU citizens living in another Member State - statistical overview. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_citizens_living_in_another_Member_State_-_statistical_overview
48. Farre L., Fawaz Y., Gonzalez L. and Graves J. (2020) How the COVID-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain, IZA Discussion Paper 13434, Bonn, Institute of Labor Economics.
49. Fasani F. and Mazza J. (2020) Being on the frontline? Immigrant workers in Europe and the COVID-19 pandemic, IZA Discussion Paper 13963, Bonn, Institute of Labor Economics.
50. Galgóczi B. (ed.) (2021) Betwixt and between: integrating refugees into the EU labour market, Brussels, ETUI.
51. Giubboni S. (2018) The rise and fall of EU labour law, *European Law Journal*, 24 (1), 7-20.
52. Goods C., Veen A. and Barratt T. (2019) 'Is your gig any good?' Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector, *Journal of Industrial Relations*, 61 (4), 502-527.
53. Gregg P. and Tominey E. (2005) The wage scar from male youth unemployment, *Labour Economics*, 12 (4), 487-509.
54. Grimshaw D. and Rubery J. (2007) Undervaluing women's work, Working Paper Series 53, Manchester, Equal Opportunities Commission.
55. Hendrickx F. (2018) European labour law and the Millennium shift: from post to (social) pillar, in Hendrickx F. and De Stefano V., *Game changers in labour law: shaping the future of work*, The Hague, Kluwer Law International, 49-63.
56. Hijzen A. and Venn D. (2011) The role of short-time work schemes during the 2008-09 recession, OECD social, employment and migration working papers 115, Paris, OECD Publishing.
57. Hupkau C. and Petrongolo B. (2020) Work, care and gender during the COVID-19 crisis, IZA Discussion Paper 13762, Bonn, Institute of Labor Economics.

58. ILO (2020) Prioritize pay equity in COVID-19 recovery, Press release, 18 September 2020.
59. ILO (2021) World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work, Geneva, ILO
60. Jestl S. and Stehrer R. (2021) (Post-)pandemic employment dynamics in a comparative perspective, Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy 2021.12, Brussels, ETUI.
61. Kalayhoglu Y., Mert Ozturk A. and Eker G. (2020) The economic and social impact of COVID-19 on women and men: rapid gender assessment of COVID-19 implications in Turkey, Istanbul, UN Women Turkey Office.
62. Kohlrausch B. and Zucco A. (2020) Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, WSI Policy Brief 40, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.
63. Messenger J. (2011) Working time trends and developments in Europe, Cambridge Journal of Economics, 35 (2), 295-316.
64. Milasi S., Gonzalez-Vazquez I. and Fernandez-Macias. (2020) Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to, Science for Policy Briefs, Joint Research Centre.
65. Müller T. (2019) She works hard for the money: tackling low pay in sectors dominated by women – evidence from health and social care, Working Paper 2019.11, Brussels, ETUI.
66. Müller T. and Schulten T. (2020) Ensuring fair short-time work – a European overview, Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy 7/2020, Brussels, ETUI.
67. Murphy E. and Oesch D. (2016) The feminization of occupations and change in wages: a panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland. Social forces, 94 (3), 1221-1255. <https://doi.org/10.1093/sf/sov099>
68. OECD (2020) OECD Economic outlook 2020, Paris, OECD Publishing.
69. OECD (2021) OECD Employment outlook 2021, Paris, OECD Publishing.
70. Oelz M., Olney S. and Tomei M. (2013) Equal pay: an introductory guide, Geneva, ILO.
71. Oreffice S. and Quintana-Domeque C. (2020) Gender inequality in COVID-19 times: evidence from UK prolific participants, IZA Discussion Paper 13463, Bonn, Institute of Labor Economics.
72. Piasna A. (2018) Scheduled to work hard: the relationship between non-standard working hours and work intensity among European workers (2005 – 2015), Human Resource Management Journal, 28 (1), 167-181.
73. Piasna A. (2019) The space for regulation beyond borders? The role of the EU in regulating zero hours work, in O'Sullivan M., Lavelle J., McMahon J., Ryan L., Murphy C., Turner T. and Gunnigle P., Zero hours and on-call work in Anglo-Saxon countries, Singapore, Springer, 179-194.
74. Piasna A. (2020) Standards of good work in the organisation of working time: fragmentation and the intensification of work across sectors and occupations, Management Revue, 31 (2), 259-284.
75. Piasna A. (2021) Gig-life balance?, in The transformation of work, Social Europe and Friedrich Ebert Stiftung, 32-38.

76. Piasna A. and Drahokoupil J. (2019) Digital labour in central and eastern Europe: evidence from the ETUI internet and platform work survey, Working Paper 2019.12, Brussels, ETUI.
77. Piasna A. and Drahokoupil J. (2021) Flexibility unbound: understanding the heterogeneity of preferences among food delivery platform workers, *Socio-Economic Review*, 19 (4), 1397-1419.
78. Piasna A. and Myant M. (2017) Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation, Brussels, ETUI.
79. Piasna A., Galgóczi B., Rainone S. and Zwysen W. (2020) Labour market and social developments: from shock to crisis, in ETUI and ETUC, *Benchmarking Working Europe 2020*, Brussels, ETUI, 43-73.
80. Pillinger J. (2014) Bargaining for equality: how collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value, Brussels, ETUC.
81. Rainone S. (2020) An overview of the 2020 – 2021 country-specific recommendations (CSRs) in the social field, Background analysis 2020.01, Brussels, ETUI.
82. Rainone S. and Aloisi A. (2021) Time to deliver? Assessing the action plan on the European Pillar of Social Rights, Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy 2021.08, Brussels, ETUI.
83. Rasnača Z. (2017) Bridging the gaps or falling short? The European Pillar of Social Rights and what it can bring to EU-level policymaking, Working Paper 2017.05, Brussels, ETUI.
84. Rasnača Z. (2020) Essential but unprotected: Highly mobile workers in the EU during the COVID-19 pandemic, Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy 9/2020, Brussels, ETUI.
85. Rasnača Z. and Bogoeski V. (eds.) (2022) Between a rock and a hard place: Short-term labour (i-) migration in the European Economic Area, Brussels, ETUI. [Forthcoming]
86. Snyder B. (2016) *The disrupted workplace: time and the moral order of flexible capitalism*, New York, Oxford University Press.
87. Stantcheva S. (2021) Inequalities in the times of the pandemic, 73rd Economic Policy Panel Meeting, 15 April 2021. https://www.economic-policy.org/wp-content/uploads/2021/04/9103_Inequalitiesin-the-Times-of-a-Pandemic.pdf
88. UNESCO (2021) Global tracking of COVID-19 caused school closures and re-openings: methodological note, Paris, UNESCO. https://en.unesco.org/sites/default/files/en_methodological_note_-_unesco_map_on_covid19_caused_school_closures_reopening_final.pdf
89. Urzi Brancati M., Pesole A. and Fernandez-Macias E. (2020) New evidence on platform workers in Europe. results from the second COLLEEM survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
90. Vyas N. (2021) 'Gender inequality - now available on digital platform': an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union, *European Labour Law Journal*, 12 (1), 37-51.
91. Wenham C. (2020) The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period, Brussels, EP.
92. Zwysen W. (2016) Crowding out of disadvantaged young adults in Germany: Background matters depending on local labour market, *European Sociological Review*, 32 (5), 662-674.

ТРЕТА ГЛАВА: ЗАПЛАТА И КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ: СОЦИАЛНА ЕВРОПА НАИСТИНА ЛИ Е ОТНОВО В ДНЕВНИЯ РЕД?

1. Ancelovici M. (2011) In search of lost radicalism: the hot autumn of 2010 and the transformation of labor contention in France, *French Politics Culture & Society*, 29 (3), 121-140.
2. Angelov N. and Waldenström D. (2021) COVID-19 and income inequality: evidence from monthly population registers, CEPR Discussion Paper 16333, London, Centre for Economic Policy Research.
3. Bender G. and Kjellberg A. (2020) Prognosen för facket är positiv oavsett corona, *Arbetet*, 29 April 2020 <https://arbetet.se/2020/04/29/prognosen-for-facket-ar-positiv-oavsett-corona/>
4. Bordogna L. and Cella GP (2002) Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges, *Transfer*, 8 (4), 585-607.
5. Brandl B. and Traxler F. (2010) Labour conflicts: a cross-national analysis of economic and institutional determinants, 1971 – 2002, *European Sociological Review*, 26 (5), 519-540.
6. Brunori P, Maitino M. L., Ravagli L. and Sciclone N. (2020) Distant and unequal. lockdown and inequalities in Italy, Working Paper 13/2020, Florence, Università degli studi Firenze.
7. Clark A.E., D'Ambrosio C. and Lepinteur A. (2021) The fall in income inequality during COVID-19 in four European countries, *The Journal of Economic Inequality*, 19, 489-507 <https://doi.org/101007/s10888-021-09499-2>
8. Clawson D. (2003) The next upsurge: labor and the new social movements, Ithaca, NY, Cornell University Press da Silva A., Dossche M., Dreher F., Foroni C. and Koester G. (2020) Short-time work schemes and their effects on wages and disposable income, *ECB Economic Bulletin*, (4), 72-75 https://www.ecbeuropa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2020/html/ecbebbbox202004_06~6b0e718192enhtml
9. Drahokoupil J. and Müller T. (2021) Job retention schemes in Europe: a lifeline during the COVID-19 pandemic, Working Paper 2021.07, Brussels, ETUI
10. Dribbusch H. and Vandaele K. (2016) Comparing official strike data in Europe – dealing with varieties of strike recording, *Transfer*, 22 (3), 413-418
11. Ebbinghaus B., Göbel C. and Koos S. (2011) Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: comparing union membership in Europe, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 107-124.
12. ETUI and ETUC (2020) Benchmarking Working Europe 2020, Brussels, ETUI Eurofound (2021) Minimum wages in 2021: annual review, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
13. European Commission (2011) Industrial relations in Europe 2010, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
14. European Commission (2020a) Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union, COM (2020) 682 final, 28 October 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

15. European Commission (2020b) Commission Staff Working Document Impact assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union, SWD (2020) 245 final, 28 October 2020, <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/10102/2020/EN/SWD-2020-245-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>
16. European Commission (2021) European Economic Forecast, Summer 2021, Institutional Paper 156, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
17. Glassner V. and Hofmann J. (2019) Austria: from gradual change to an unknown future, in Müller T., Vandaele K. and Waddington J. (eds) Collective bargaining in Europe: towards an endgame, Brussels, ETUI, 33-51.
18. Grimshaw D. and Rubery J. (2013) The distributive function of a minimum wage: first- and second- order pay equity effects, in Grimshaw D. (ed) Minimum wages, pay equity and comparative industrial relations, New York, Routledge, 81-111.
19. Hadjibeyli B., Roulleau G. and Bauer A. (2021) Live and (don't) let die: the impact of COVID-19 and public support on French firms, Working paper 2021/2, Paris, Direction générale du Trésor <https://www.tresoreconomiegouv.fr/Articles/9c6b957d-4b44-413e-a805-2c3cc5cead61/files/3173776a-1ced-4d2e-bba2-6a37bad652d5>
20. Herzog-Stein A., Lübker M., Pusch T., Schulten T., Watt A. and Zwiener R. (2020) Fünf Jahre Mindestlohn - Erfahrungen und Perspektiven: Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission 2020, Policy Brief 42, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, https://www.wside.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007698
21. Høgedahl L. and Kongshøj K. (2017) New trajectories of unionization in the Nordic Ghent countries: changing labour market and welfare institutions, European Journal of Industrial Relations, 23 (4), 365-380.
22. Hunger S. and Lorenzini J. (2020) All quiet on the protest scene? Repertoires of contention and protest actors during the Great Recession, in Kriesi H., Lorenzini J., Wüest B. and Häusermann S. (eds), Contention in times of crisis Recession and political protest in thirty European countries, Cambridge, Cambridge University Press, 29-48.
23. Ibsen C.L., Toubøl J. and Jensen D.S. (2017) Social customs and trade union membership: a multi-level analysis of workplace union density using micro-data, European Sociological Review, 33 (4), 504-517, <https://doi.org/10.1093/esr/jcx055>
24. ILO (2020) Global wage report 2020-21: wages and minimum wages in the time of COVID-19, Geneva, ILO.
25. Kollmeyer C. and Peeters J. (2019) Financialization and the decline of organized labor: a study of 18 advanced capitalist countries, 1970 - 2012, Social Forces, 98 (1), 1-30.
26. Lübker M. (2020) Europäischer Tarifbericht des 2019/2020: Tarifpolitik in Zeiten der Corona- Pandemie, WSI-Mitteilungen, 73 (4), 266-277.
27. Maqui E. and Morris R. (2020) The long-term effects of the pandemic: insights from a survey of leading companies, ECB Economic Bulletin, (8), 72-75. https://www.ecbeuropaeu/pub/economic-bulletin/focus/2021/html/ecb_ebbox202008_06~bad87fcf9benhtml
28. Martínez Lucio M. (2017) Organising without knowing it? The curious case of para-organising-style campaigns in southern Europe and the case of trade union elections in Spain, Transfer, 23 (1), 89-94.

29. OECD/AIAS (2021) ICTWSS Database, Paris, OECD Publishing.
30. OECD (2019) Negotiating our way up. Collective bargaining in a changing world of work, Paris, OECD Publishing.
31. OECD (2021) OECD Earnings Database - Minimum relative to average wages of full-time workers, <https://statsoecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE#>
32. Palomino J. C., Rodriguez J. G. and Sebastian R. (2020) Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe, *European Economic Review*, 129, 103564, 1-25.
33. Rasmussen M.B. (2017) Institutions (still) rule: labor market centralization and trade union organization, Oslo, Institute for Social Research, <http://doi.org/10.13140/RG.2.2.22435.14889>
34. Sandbu M. (2020) The economics of belonging: a radical plan to win back the left behind and achieve prosperity for all, Princeton, NJ., Princeton University Press.
35. Schnabel C. (2013) Union membership and density: some (not so) stylized facts and challenges, *European Journal of Industrial Relations*, 19 (3), 255-272.
36. Schulten T. and Müller T. (2019) What's in a name? From minimum wages to living wages in Europe, *Transfer*, 25 (3), 267-284.
37. Schulten T. and Müller T. (2020) Between poverty wages and living wages: minimum wage regimes in the European Union, *European Studies for Social and Labour Market Policy* 1/2020, Brussels, European Parliament. <https://oezlem-alev-demirel.de/wp-content/uploads/2020/06/mindestlohn-englisch-webpdf>
38. Schulten T. and Müller T. (2021) A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union, *Italian Labour Law e-journal*, 14 (1), 1-19, <https://illeguniboit/article/view/13368>
39. Stantcheva S. (2021) Inequalities in the times of the pandemic, 73rd Economic Policy Panel meeting, 15 April 2021, <https://www.economic-policy.org/73rd-economic-policy-panel/inequalities-in-the-times-of-a-pandemic/>
40. Sullivan R. (2010) Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal, *Work, Employment and Society*, 24 (1), 145-156.
41. Treu T. (2016) Labour law in Italy, 5th ed, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International.
42. Vandaele K. (2006) A report from the homeland of the Ghent system: the relationship between unemployment and trade union membership, in Belgium, *Transfer*, 12 (4), 647-657.
43. Vandaele K. (2016) Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure, *Transfer*, 22 (3), 277-294.
44. Vandaele K. (2019) Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000, Brussels, ETUI.
45. Vandaele K. (2021) Applauded 'nightingales' voicing discontent. Exploring labour unrest in health and social care in Europe before and since the COVID-19 pandemic, *Transfer*, 27 (3), 399-411.
46. Van Heuvelen T. (2018) Moral economies or hidden talents? A longitudinal analysis of union decline and wage inequality, 1973-2015, *Social Forces*, 97 (2), 495-430.
47. Van Heuvelen T. and Brady D. (2021) Labor unions and American poverty, *ILR Review*, <https://doi.org/10.1177/00197939211014855>
48. WSI (2021) WSI Minimum Wage Database International, Version 1 January 2021, Düsseldorf, WSI <https://www.wside.de/wsi-minimum-wage-database-international-15303.htm>

ЧЕТВЪРТА ГЛАВА: НЕРАВЕНСТВА В ИЗМЕНЕНИЕТО НА КЛИМАТА И СМЕКЧАВАНЕ НА ПОСЛЕДИЦИТЕ

1. ACEA (2021) Vehicles in use in Europe. <https://www.acea.auto/files/report-vehicles-in-use-europe-january-2021-1.pdf>
2. Afridi F., Mahakan K. and Sangwan N. (2021) The gendered effects of climate change: production shocks and labor response in agriculture, Discussion Paper Series 14568, Bonn, Institute of Labor Economics.
3. Alves Dias P. et al. (2018) EU coal regions: opportunities and challenges ahead, Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/eu-coal-regions-opportunities-and-challenges-ahead>
4. Andersson J. (2021) Carbon tax regressivity and income inequality, Policy Brief Series, Stockholm, Free Network. <https://www.hhs.se/en/about-us/news/site-publications/publications/2021/carbon-tax-regressivity-and-income-inequality/>
5. Andrijevic M., Crespo Cuaresma J., Lissner T., Thomas A. and Schleussner C.F. (2020) Overcoming gender inequality for climate resilient development, Nature Communications, 11, 6261. <https://doi.org/10.1038/s41467-020-19856-w>
6. Bauer W., Riedel O., Herrmann F., Borrmann D. and Sachs C. (2018) ELAB 2.0 Wirkung der Fahrzeugelektrifizierung auf die Beschäftigung am Standort Deutschland, Stuttgart, Fraunhofer Institut. <https://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/images/iao-news/elab20.pdf>
7. Bauer W., Riedel O. and Herrmann F.(eds.) (2020) Employment 2030 effects of electric mobility and digitalisation on the quality and quantity of employment at Volkswagen. https://www.volkswagenag.com/presence/stories/2020/12/fraunhofer-studie/6095_EMDI_VW_Summary_um.pdf
8. Bollen Y., Van Hauwaert T. and Beys O. (2021) For a fair and effective industrial climate transition, Working paper 2021.08, Brussels, ETUI.
9. Bruegel (2021) Bruegel datasets: European Union countries' recovery and resilience plans. <https://www.bruegel.org/publications/datasets/european-union-countries-recovery-and-resilience-plans/> de Sousa A. and Warren H. (2018) Climate change is messing with your dinner, Bloomberg, 13 April 2018. <https://www.bloomberg.com/graphics/2018-climate-crops/>
10. Dorceta T. (2000) The rise of the environmental justice paradigm: injustice framing and the social construction of the environmental discourses, American Behavioral Scientist, 43 (4), 508-580.
11. Dorling D. (2017) The rich, poor and the Earth, New Internationalist, 13 July 2017. <https://newint.org/features/2017/07/01-equality-environment>
12. EEA (2021) Economic losses from climate-related extremes in Europe. <https://www.jeea.europa.eu/data-and-maps/indicators/direct-losses-from-weather-disasters-4/assessment>
13. European Commission (2016) Funding opportunities for disaster risk management within EU cohesion policy 2014-2020 period. https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/climate-change/funding-risk-prevention/

14. European Commission (2021) Commission staff working document. Overview of natural and man-made disaster risks the European Union may face, Brussels, SWD (2020) 330 final/2. https://ec.europa.eu/echo/sites/default/files/overview_of_natural_and_man-made_disaster_risks_the_european_union_may_face.pdf
15. FAO (2021) Temperature change statistics 1961–2020 Global, regional and country trends FAOSTAT analytical brief 19, Rome, FAO. <http://www.fao.org/3/cb4410en/cb4410en.pdf>
16. Feyen L, Ciscar J.C., Gosling S., Ibarreta D. and Soria A. (eds.) (2020) Climate change impacts and adaptation in Europe. JRC PESETA IV final report. EUR 30180EN, Luxembourg, Publications Office of the European Union. https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/pesetaiv_summary_final_report.pdf
17. Galgóczi B. (2020) The path to zero carbon in a post-COVID-19 world, in ETUI and ETUC (eds.) Benchmarking Working Europe 2020, Brussels, ETUI, 75-94.
18. Gore T. (2015) Confronting carbon inequality. Putting climate justice at the heart of the COVID-19 recovery, Oxfam Media Briefing, 21 September 2020. <http://oxfam.org/en/research/extreme-carbon-inequality>
19. IPCC (2021) Climate Change 2021: the physical science basis. Summary for Policymakers. Working group I to the sixth assessment report of the Intergovernmental Panel on Climate Change, Cambridge, Cambridge University Press. <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/>
20. Ivanova D. and Wood R. (2020) The unequal distribution of household carbon footprints in Europe and its link to sustainability, *Global Sustainability*, 3, e18, 1-12. <https://doi.org/10.1017/sus.2020.12>
21. Labour Network for Sustainability (2017) Just transitions - Just what is it? https://www.labor4sustainability.org/files/Just_Transition_Just_What_Is_It.pdf
22. Mohai P. and Saha R. (2015) Which came first, people or pollution? A review of theory and evidence from longitudinal environmental justice studies, *Environmental Research Letters*; 10 (12), 125011.
23. Newell P. and Mulvaney D. (2013) The political economy of the 'just transition', *The Geographical Journal*, 179 (2), 132-140. <https://rgs-ibg.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/geoj.12008>
24. OECD (2021) The inequalities-environment nexus - towards a people-centred green transition, Paris, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ca9d8479-en>
25. Rector J. (2017) Accumulating risk: environmental justice and the history of capitalism in Detroit, 1880-2015. Wayne State University Dissertations 1738. https://digital-commons.wayne.edu/oa_dissertations/1738
26. Rosemberg A. (2017) Strengthening just transition policies in international climate governance, Policy Analysis Brief. <https://www.stanleyfoundation.org/publications/pab/RosembergPABStrengtheningJustTransition417.pdf>
27. Syndex (2021) Électrification de l'automobile et emploi en France. https://www.syndex.fr/sites/default/files/files/pdf/2021-06/Etude%20Syndex%20Electrification%20Auto%2006-2021_vok.pdf
28. Velarde O. (2019) The best data viz and infographics on climate change facts. <https://visme.co/blog/climate-change-facts/>

29. Velten E. K., Brauer C. and Thie J. E. (2020) Used vehicle trade and fleet composition in Europe, Ecologic Institute. <https://www.ecologic.eu/sites/default/files/publication/2021/2632-01-Ecologic-ESI-UsedVehiclesStockTrade-March2020-final.pdf>
30. Walker G. (2012) Environmental justice: concepts, evidence and politics, London, Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203610671>
31. Wilkinson R. and Pickett K. (2018) The inner level: how more equal societies reduce stress, restore sanity and improve everyone's well-being, London, Allen Lane.
32. Zachmann G., Fredriksson G. and Claeys G. (2018) The distributional effects of climate policies, Blueprint series 28, Brussels, Bruegel. <https://bruegel.org/wp-content/uploads/2018/11/Bruegel-Blueprint-28-final1.pdf>
33. World Resource Institute (n.d.) Climate Data Explorer. <http://cait.wri.org/>

ПЕТА ГЛАВА: НЕРАВЕНСТВА В ОБЛАСТТА НА ЗДРАВЕТО И БЕЗОПАСНОСТТА ПРИ РАБОТА В ЕС

1. ADP (2019) The workforce view in Europe 2019, Always Designing for People. https://www.ilosinstitut.de/downloads/2019_Workforce%20Europe%20Survey%20Report.pdf
2. Allwood L. and Bell A. (2020) COVID-19: understanding inequalities in mental health during the pandemic, Briefing, London, Centre for Mental Health. https://www.centreformentalhealth.org.uk/sites/default/files/2020-06/CentreforMentalHealth_CovidInequalities_0.pdf
3. Alon T., Doepke M., Olmstead-Rumsey J. and Tertilt M. (2020) The impact of COVID-19 on gender equality, NBER Working Paper 26947, Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w26947>
4. Ammar A. et al. (2021) Effects of home confinement on mental health and lifestyle behaviours during the COVID-19 outbreak: insights from the ECLB-COVID19 multicentre study, Biology of Sport, 38 (1), 9-21. <http://doi.org/10.5114/biol-sport.2020.96857>
5. Ayoubkhani D., Gaughan C. and Jenkins J. (2021) Update on long COVID prevalence estimate. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/962830/s1079-ons-update-on-long-covid-prevalence-estimate.pdf
6. Burström B. and Tao W. (2020) Social determinants of health and inequalities in COVID-19, European Journal of Public Health, 30 (4), 617-618.
7. Casse C. and De Troyer M. (eds.) (2021) Gender, working conditions and health. What has changed?, Brussels, ETUI.
8. Cefaliello A. (2021) Beyond status: the long road towards effective health and safety rights for on-demand workers, UK Labour Law Blog, 16 June 2021. <https://uklabour-lawblog.com/2021/06/16/beyond-status-the-long-road-towards-effective-health-and-safety-rights-for-on-demand-workers-by-aude-cefaliello/>
9. Côté D. et al. (2021) A rapid scoping review of COVID-19 and vulnerable workers: intersecting occupational and public health issues, American Journal of Industrial Medicine, 64 (7), 551-566. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.23256>

10. ECDC (2020) COVID-19 clusters and outbreaks in occupational settings in the EU/EEA and the UK, Solna, European Centre for Disease Prevention and Control. <https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/COVID-19-clusters-and-outbreaks-occupational-settings-eueea-and-uk>
11. ETUC, Business Europe, UEAPME and CEEP (2007) Framework agreement on harassment and violence at work.
12. ETUC, UNICE and UEAPME (2004) Framework agreement on work-related stress. [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Work related%20Stress%202004 Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Work%20related%20Stress%202004%20Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)
13. ETUI and ETUC (2020) Benchmarking Working Europe 2020, Brussels, ETUI.
14. EU-OSHA (2021) COVID-19 and musculoskeletal disorders: a double burden of risk for migrant workers in Europe?, Discussion Paper, Bilbao, European Agency for Health and Safety at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/COVID-19-and-musculoskeletal-disorders-double-burden-risk-migrant-workers-europe/view>
15. Eurofound (2015) Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, Dublin, Eurofound.
16. Eurofound (2020a) COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically, Eurofound Blog, 3 June 2020. <http://eurofound.link/ef20065>
17. Eurofound (2020b) Long-term care workforce: Employment and working conditions, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
18. Eurofound (2020c) Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
19. Eurofound and EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: prevalence and strategies for prevention, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
20. European Commission (2011) Commission staff working paper. Report on the implementation of the European Social partners' Framework Agreement on Work-related Stress, SEC (2011) 241 final, 24 February 2011.
21. European Commission (2015) Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work – Annex, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
22. European Commission (2020) The impact of COVID confinement measures on EU labour market, Science for Policy Brief. https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585_policy.brief_impact.of_.COVID-19.on_eu-labour.market.pdf
23. European Commission (2021) 2021 report on gender equality in the EU, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
24. European Parliament (2016) Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies, Study, Brussels, European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
25. European Parliament (2020) The right to disconnect, EPRS BRIEFING, European Parliamentary Research Service. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)
26. Eurostat (2020) Coronavirus may drive change in precarious employment, News, 11 May 2020. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200511-1>

27. Fagan C. and Norman H. (2020) Gender, working conditions and health: headlines from the European working conditions survey, in Casse C. and De Troyer M. (eds.) Gender, working conditions and health, Brussels, ETUI, 5-11.
28. Franklin P., Bambra C. and Albani V. (2021) Gender equality and health in the EU, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
29. Franklin P. and Gkiouleka A. (2021) A scoping review of psychosocial risks to health workers during the COVID-19 pandemic, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (5), 2453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>
30. Galmiche S. et al. (2020) Etude des facteurs sociodémographiques, comportements et pratiques associés à l'infection par le SARS-CoV-2 (ComCor). <https://www.pasteur.fr/fr/file/37907/download>
31. Greenhalgh T. et al. (2020) Management of post-acute COVID-19 in primary care, *British Medical Journal*, 370. <https://doi.org/10.1136/bmj.m3026>
32. Guadagni V., Umiltà A. and Iaria G. (2020) Sleep quality, empathy, and mood during the isolation period of the COVID-19 pandemic in the Canadian population: females and women suffered the most, *Frontiers in Global Women's Health*, 1 (13), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fgwh.2020.585938>
33. Hassard J. and Winski T. (2017) Precarious work: definitions, workers affected and OSH consequences, OSHWiki. [https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work: definitions, workers affected and OSH consequences#Impact of precarious work on occupational safety and health](https://oshwiki.eu/wiki/Precarious_work:_definitions,_workers_affected_and_OSH_consequences#Impact_of_precarious_work_on_occupational_safety_and_health)
34. ILO (2021) State practice to address COVID-19 infection as a work-related injury. https://www.ilo.org/global/topics/geip/publications/WCMS_741360/lang--en/index.htm
35. Irastorza X. (2019) Third European survey of enterprises on new and emergent risks (ESENER-3), Bilbao, European Agency for Health and Safety at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view>
36. Jonsson J., Vives A., Benach J., Kjellberg K., Selander J., Johansson G. and Bodin T. (2019) Measuring precarious employment in Sweden: translation, adaptation and psychometric properties of the employment precariousness scale (EPRES), *BMJ Open*, 24 September 2019; 9 (9), e029577. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-029577>
37. Kreshpaj B., Orellana C., Burström B., Davis L., Hemmingsson T., Johansson G., Kjellberg K., Jonsson J., Wegman D.H. and Bodin T. (2020) What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46 (3), 235-247. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>
38. Kuhlmann E., Falkenbach M., Klasa K., Pavolini E. and Ungureanu M.I. (2020) Migrant carers in Europe in times of COVID-19: a call to action for European health workforce governance and a public health approach, *European Journal of Public Health*, 30 (Supplement_4), iv22–iv27. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa126>
39. Leka S., Jain A., Iavicoli S., Vartia M. and Ertel M. (2011) The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union, *Safety Science*, 49 (4), 558-564.

40. Littler (2020) Littler European Employer COVID-19 survey report. <https://www.littler.com/publication-press/publication/littler-european-employer-COVID-19-survey-report>
41. Longfonds (2021) Six months after infection: almost all patients in study group still have symptoms. <https://coronaplein.nu/informatie/zorg-en-onderzoek/six-months-after-infection-almost-all-patients-study-group-still-have-symptoms>
42. Memmi S., Rosankis E., Sandret N., Duprat P., Leonard M., Morand S. and Tassy V. (2019) Premiers résultats de l'enquête SUMER 2017 : comment ont évolué les expositions des salariés aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? Références en Santé au Travail, (159), 53-78. <https://www.inrs.fr/media.html?reflNRS=TF%20273>
43. Mutambudzi M. et al. (2021) Occupation and risk of severe COVID-19: prospective cohort study of 120 075 UK Biobank participants, Occupational and Environmental Medicine, 78 (5), 307-314. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2020-106731>
44. OECD (2020) Who cares? Attracting and retaining care workers for the elderly, Paris, OECD Publishing
45. Padrosa E., Belvis F., Benach J. and Mireia J. (2021) Measuring precarious employment in the European working conditions survey: psychometric properties and construct validity in Spain, Quality & Quantity, 55 (2), 543-562. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-01017-2>
46. Pelling L. (2021) On the Corona frontline: the experiences of care workers in nine European countries: Summary report, Stockholm, Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://nordics.fes.de/e/on-the-corona-frontline-elder-care-workers-in-eight-european-countries>
47. Purkayastha D., Vanroelen C., Bircan T., Vantighem M.A. and Gantelet Adsera C. (2021) Work, health and COVID-19: a literature review, Report 2021.03, Brussels, ETUI.
48. Quinlan M. (2021) COVID-19, health and vulnerable societies, Annals of Work Exposures and Health, 65 (3), 239-243. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxaa127>
49. Quinlan M. (2015) The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety, Geneva, ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf
50. Samek Lodovici M. (ed.) (2021) The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers, Luxembourg, European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)
51. Sandal A. and Yildiz A.N. (2021) COVID-19 as a recognized work-related disease: the current situation worldwide, Safety and Health at Work, 12 (1), 136-138. <http://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.01.001>
52. Schaapman M. (2021) COVID-19 reveals the state of health and safety in the workplace, Open Access Government, 24 March 2021. <https://www.openaccessgovernment.org/COVID-19-reveals-the-state-of-health-and-safety-at-work/106982/>
53. Shallcross L. et al. (2021) Factors associated with SARS-CoV-2 infection and outbreaks in long-term care facilities in England: a national cross-sectional survey, The Lancet. Healthy Longevity, 2 (3), e129-e142. [https://www.thelancet.com/journals/lanhl/article/PIIS2666-7568\(20\)30065-9/fulltext#seccetitle150](https://www.thelancet.com/journals/lanhl/article/PIIS2666-7568(20)30065-9/fulltext#seccetitle150)
54. Sinclair R.R. et al. (2020) Occupational health science in the time of COVID-19: now more than ever, Occupational Health Science, 4, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00064-3>

55. Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernandez-Macías E. and Bisello M. (2020) Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, JRC Working Papers Series 2020/05, Seville, European Commission. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/teleworkability-and-COVID-19-crisis-new-digital-divide>
56. Spasova S., Ghailani D., Sabato S., Coster S., Fronteddu B. and Vanhercke B. (2021) Non-standard workers and the self-employed in the EU: social protection during the COVID-19 pandemic, Report 2021.02, Brussels, ETUI.
57. Spasova S., Bouget D. and Vanhercke B. (2016) Sick pay and sickness benefit schemes in the European Union. Background report for the Social Protection Committee's in-depth review on sickness benefits, Brussels, 17 October 2016, Luxembourg, Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fc7a58b4-2599-11e7-ab65-01aa75ed71a1/language-den/format-PDF>
58. Torjesen I. (2021) COVID-19: middle aged women face greater risk of debilitating long term symptoms, British Medical Journal, 372, n829. <https://doi.org/10.1136/bmj.n829>
59. Uni Global Union and ITUC (2021) COVID-19: an occupational disease where front-line workers are best protected. https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/COVID-19_an_occupational_disease.pdf#overlay-context=
60. Vogel L. (2015) The machinery of occupational safety and health policy in the European Union. History, institutions, actors, Brussels, ETUI. <https://www.etui.org/publications/guides/the-machinery-of-occupational-safety-and-health-policy-in-the-european-union-history-institutions-actors>
61. Vogel L. (2020) A return to normality would be the worst defeat, Hesamag, (22), 2-3.
62. Walters D., Johnstone R., Bluff E., Limborg H.J. and Gensby U. (2021) Securing compliance: some lessons for EU strategy on occupational health and safety, Working paper 2021.05, Brussels, ETUI. <https://www.etui.org/publications/securing-compliance>
63. Whitehead M., Taylor-Robinson D. and Barr B. (2021) Poverty, health, and COVID-19, British Medical Journal, 372:n376. <http://doi.org/10.1136/bmj.n376>
64. Wilson J., Lee J., Fitzgerald H.N., Oosterhoff B., Sevi B. and Shook N.J. (2020) Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health, Journal of Occupational and Environmental Medicine, 62 (9),686-691. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>

ШЕСТА ГЛАВА: ШЕСТА ГЛАВА: ИНДУСТРИАЛНА ДЕМОКРАЦИЯ И НЕРАВЕНСТВА

1. Acharya V., Baghai R. and Subramanian K. (2014a) Labor laws and innovation, Journal of Law and Economics, 56 (4), 997-1073.
2. Acharya V., Baghai R. and Subramanian K. (2014b) Wrongful discharge laws and innovation, Review of Financial Studies, 27 (1), 301-346.
3. Adams Z., Bishop L., Deakin S., Fenwick C., Martinsson- Garzelli S. and Rusconi (2019) The economic significance of laws relating to employment protection and different forms of employment: analysis of a panel of 117 countries, 1990 – 2013, International Labour Review, 158 (1), 1–35.

4. Atkinson A. (2015) *Inequality: what can be done?*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
5. Baumard N. (2016) Evolutionary psychology and public policy, in Buss D. (ed.) *The Handbook of evolutionary psychology Volume 2: Integrations*, 2nd ed., Chichester, Wiley.
6. Belloc F. (2013) Law, finance and innovation: the dark side of shareholder protection, *Cambridge Journal of Economics*, 37 (4), 863-888.
7. Besley T. and Burgess R. (2004) Can labor regulation hinder economic performance? Evidence from India, *Quarterly Journal of Economics*, 119 (1), 91-134.
8. Deakin S. (2013) The legal framework governing business firms and its implications for manufacturing scale and performance: the UK experience in international perspective, Future of Manufacturing Project, Evidence Paper 5, London, Government Office for Science. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277169/ep5-legal-framework-implications-for-manufacturing.pdf.
9. Deakin S. (2021) Employment and wage policies in a post-neoliberal world, in Arestis P. and Sawyer M. (eds.) *Economic Policies for a Post-Neoliberal World*, International Papers in Political Economy, 345-388. https://doi.org/10.1007/978-3-030-56735-4_8
10. Deakin S., Armour J. and Siems M. (eds.) (2017) *CBR Leximetric Datasets* [updated], University of Cambridge, Apollo Data Repository. <https://doi.org/10.17863/CAM.9130>
11. Deakin S., Malmberg J. and Sarkar P. (2014) How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970-2010, *International Labour Review*, 153 (1), 1-27.
12. ETUI and ETUC (2015) *Benchmarking Working Europe 2015*, Brussels, ETUI.
13. ETUI and ETUC (2019) *Benchmarking Working Europe 2019*, Brussels, ETUI.
14. ETUI and ETUC (2020) *Benchmarking Working Europe 2020*, Brussels, ETUI.
15. Ferguson J., Power D., Stevenson L. and Collinson D. (2017) Shareholder protection, income inequality and social health: a proposed research agenda, *Accounting Forum*, 41 (3), 253-265.
16. ILO and OECD (2015) *The labour share in G20 economies*, Report prepared for the G20 Employment Working Group, Antalya, Turkey, 26-27 February 2015. <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Labour-Share-in-G20-Economies.pdf>
17. Jäger S., Schoefer B. and Heining J. (2021) Labor in the boardroom, *Quarterly Journal of Economics*, 136 (2), 669-725.
18. La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. and Vishny R. (1998) Law and finance, *Journal of Political Economy*, 106 (6), 1113-1155.
19. McGaughey E. (2016) The codetermination bargains: the history of German corporate and labour law, *Columbia Journal of European Law*, 23 (1), 135-176.
20. Milanovic B. (2016) *Global inequality: a new approach for the age of globalisation*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
21. Okun A. (2015) *Equality and efficiency: the big tradeoff*, Washington, DC, Brookings Institution Press.
22. Palma J.G. (2011) Homogeneous middles vs. heterogeneous tails, and the end of the "inverted-U": it's all about the share of the rich, *Development and Change*, 42 (1), 87-153.

23. Palma J.G. (2019a) Why is inequality so unequal across the world? Part 1. The diversity of inequality in disposable income: multiplicity of fundamentals, or complex interactions between political settlements and market failures?, Cambridge Working Papers in Economics CWPE1999. <http://www.econ.cam.ac.uk/research-files/repec/cam/pdf/cwpe1999.pdf>
24. Palma J. G. (2019b) Why is inequality so unequal across the world? Part 2. The diversity of inequality in market income – and the increasing asymmetry between the distribution of income before and after taxes and transferences, Cambridge Working Papers in Economics CWPE1910. <https://doi.org/10.17863/CAM.47821>
25. Pessoa J. and van Reenan J. (2014) The UK productivity and jobs puzzle: does the answer lie in wage flexibility?, *Economic Journal*, 124 (576), 433-452.
26. Piketty T. (2014) *Capital in the twenty-first century*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
27. Piketty T. (2019) *Capital et idéologie*, Paris, Seuil.
28. Sjöberg O. (2009) Corporate governance and earnings inequality in the OECD countries 1979 – 2000, *European Sociological Review*, 25 (5), 519-533
29. Streek.W. (1997). Beneficial constraints: on the economic limits of national voluntarism, in Hoingworth J.R. and Boyer R. (eds.). *Contemporary capitalism: the embeddedness of institutions*, Cambridge, Cambridge University press, 197-219.
30. Wilkinson R. and Pickett K. (2009) *The spirit level: Why equality is better for everyone*, London, Penguin Books.

СЕДМА ГЛАВА: КЪМ ОБЩЕСТВЕНА УСТОЙЧИВОСТ

1. Barbara M.-A., Le Gall C. and Moutel A. (2021) Effets économiques des épidémies, *Trésor-Éco* 279. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2021/03/16/ef-fets-economiques-des-epidemies>
2. Barrett P. and Chen S. (2021) Social Repercussions of Pandemics, Working Paper WP/21/21, Washington, DC, IMF.
3. Beyer R. M., Manica A. and Mora C. (2021) Shifts in global bat diversity suggest a possible role of climate change in the emergence of SARS-CoV-1 and SARS-CoV-2, *Science of the Total Environment*, 767, 145413. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2021.145413>
4. Bhaktaram S. and Edelman S. (2020) Not so unprecedented: Netflix's 'Explained' predicted the COVID-19 pandemic, *Vanderbilt hustler*, 15 November 2020. <https://vanderbilthustler.com/36567/life/not-so-unprecedented-netflixs-explained-predicted-the-COVID-19-pandemic/>
5. BMJ (2021) Climate crisis: over 200 health journals urge world leaders to tackle “catastrophic harm”, 374, n2177. <https://doi.org/10.1136/bmj.n2177>
6. CDC (2012) *Principles of epidemiology in public health practice. An introduction to applied epidemiology and biostatistics*, 3rd ed., Atlanta, Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/csels/dsepd/ss1978/lesson1/section11.html>
7. Copernicus (2021) Warmest summer for Europe by small margin; August globally joint third warmest on record, *NewsFlash*, 7 September 2021. <https://climate.copernicus.eu/copernicus-warmest-summer-europe-small-margin-august-globally-joint-third-warmest-record>

8. Deffet E. (2021) Les inondations sont aussi un tsunami social, Le Soir, 29 juillet 2021.
9. ECB (2021) Climate change and monetary policy in the euro area, Occasional Paper Series 271, Frankfurt am Main, European Central Bank.
10. EEA, The Lancet (2021) Responding to the health risks of climate change in Europe, Copenhagen, European Environment Agency. <https://climate-adapt.eea.europa.eu/observatory/++aq++metadata/publications/responding-to-the-health-risks-of-climate-change-in-europe/>
11. EFFIS (2021) European Forest Fire Information System. <https://effis.jrc.ec.europa.eu>
12. ETUC (2021) Foresight Report fails to put people at its heart, Press Release, 8 September 2021. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/foresight-report-fails-put-people-its-heart>
13. European Commission (2021) Communication from the Commission to the European Parliament and the Council, 2021 Strategic Foresight Report – The EU’s capacity and freedom to act, COM (2021)750 final, Brussels, 8 September 2021.
14. FT (2021) Energy prices will push up inflation across Europe, economists warn, Financial Times, 19 September 2021. <https://www.ft.com/content/b1ce2232-b25a-4fd9-9b80-04da79fa68b9>
15. Furceri D., Loungani P., Ostry J.D. and Pizzuto P. (2021) Will COVID-19 have long-lasting effects on inequality? Evidence from past pandemics, Working paper 2021/127, Washington, DC, IMF. <https://doi.org/10.5089/9781513582375.001>
16. Gilens M. (2012) Affluence and influence: economic inequality and political power in America, Princeton, NJ, Princeton University Press.
17. Gruber K. (2017) Predicting zoonoses, Nature Ecology & Evolution, 1, 0098. <https://doi.org/10.1038/s41559-017-0098>
18. IPCC (2021) IPCC, 2021: climate change 2021. The physical science basis, Cambridge, Cambridge University Press. <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/#FullReport>
19. ISC (2021) INGSa Societal Resilience Project, International Science Council. <https://resilience.ingsa.org>
20. IUCN (2021) Manifeste de Marseille 10 septembre 2021, UICN Congrès mondial de la nature. <https://bit.ly/3wzci7n>
21. Jordà O., Singh S.R. and Taylor A.M. (2020) Longer-run economic consequences of pandemics, Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2020-09. <https://doi.org/10.24148/wp2020-09>
22. Mozorov E. (2013) To save everything, click here: technology, solutionism, and the urge to fix problems that don’t exist, London, Allen Lane.
23. OECD (2021) The inequality-environment nexus: towards a people-centred green transition, OECD Green Growth Papers 2021-01, Paris, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ca9d8479-en>
24. Pisani-Ferry J. (2021) Climate policy is macroeconomic policy, and the implications will be significant, Policy Brief 21-20, Washington, DC, Peterson Institute. <https://www.piie.com/publications/policy-briefs/climate-policy-macroeconomic-policy-and-implications-will-be-significant>
25. Todd S. (2021) Covid forever? Has COVID-19 gone from pandemic to endemic? Quartz, 17 August 2021. <https://bit.ly/3H8sQYP>

26. UNHCR (2018) Report of the United Nations High Commissioner for Refugees. Part II: Global compact on refugees, General Assembly Official Records Seventy-third Session Supplement 12, New York, UN. https://www.unhcr.org/gcr/GCR_English.pdf
27. WHO (2018) Maladie à virus Ebola, Aide-mémoire janvier 2018. <https://apps.who.int/mediacentre/factsheets/fs103/fr/index.html#>
28. WMO (2021a) WMO Atlas of mortality and economic losses from weather, climate and water extremes (1970 – 2019), WMO 1267, Geneva, World Meteorological Organization. https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10769
29. WMO (2021b) United in science 2021: a multi-organization high-level compilation of the latest climate science information, Geneva, World Meteorological Organization. https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=21946#.YUhc5y0iv0o
30. Zachmann G., Fredriksson G. and Claeys G. (2018) The distributional effects of climate policies, Bruegel Blueprint Series 28, Brussels, Bruegel. <https://www.bruegel.org/2018/11/distributional-effects-of-climate-policies/>

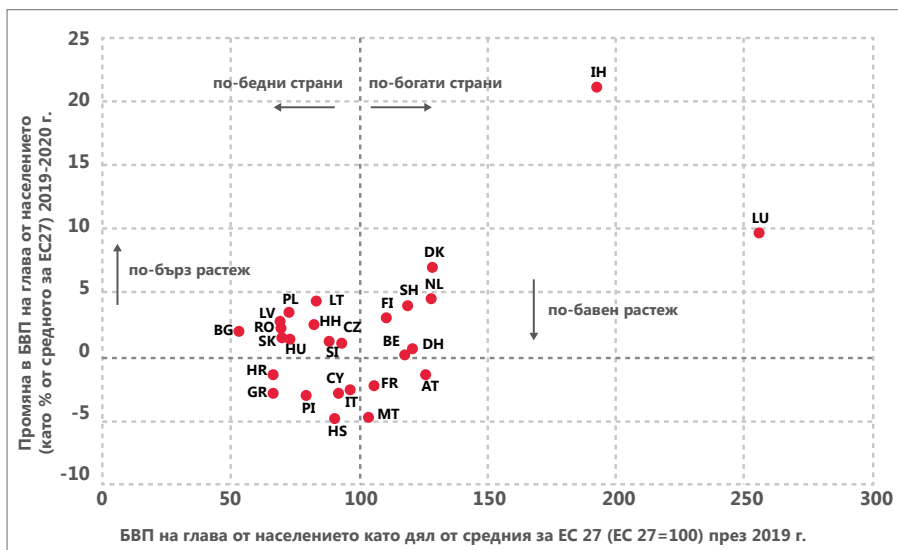
ХІІ. СПИСЪК С ТАБЛИЦИТЕ

1. **Таблица 1:** Брой наети граждани от трети страни в България по години (*Втора глава*)
2. **Таблица 2:** Средна работна заплата по области на страната и темп на нарастване за периода 2021 – 2017 г. (четвърто тримесечие), в % (*Трета глава*)
3. **Таблица 3:** Коефициент на заетост на нискоквалифицирани работници и съотношение на МРЗ към СРЗ (*Трета глава*)
4. **Таблица 4:** Брой назначени на МРЗ по трудово и служебно правоотношение в обществен и частен сектор през м. септември 2021 г. (*Трета глава*)
5. **Таблица 5:** Действащи КТД на равнище отрасъл/бранш по икономически дейности към края на третото тримесечие на съответната година (*Трета глава*)
6. **Таблица 6:** Действащи колективни трудови договори на равнище „предприятие“ по икономически дейности към третото тримесечие на съответната година (*Трета глава*)
7. **Таблица 7:** Действащи колективни трудови договори на равнище „предприятие“ по икономически сектори (обществен/частен) към третото тримесечие на съответната година (*Трета глава*)
8. **Таблица 8:** Действащи колективни трудови договори на равнище „предприятие“ по размер на предприятията към третото тримесечие на съответната година (*Трета глава*)
9. **Таблица 9:** Действащи колективни трудови договори на равнище „предприятие“ по статистически райони през третото тримесечие на съответната година (*Трета глава*)
10. **Таблица 10:** Цели за устойчиво развитие, насочени към проблемите на околната среда и неравенството (*Четвърта глава*)
11. **Таблица 11:** Закони за съвместно определяне в европейските страни (*Шеста глава*)

ХІІІ. ПРИЛОЖЕНИЯ

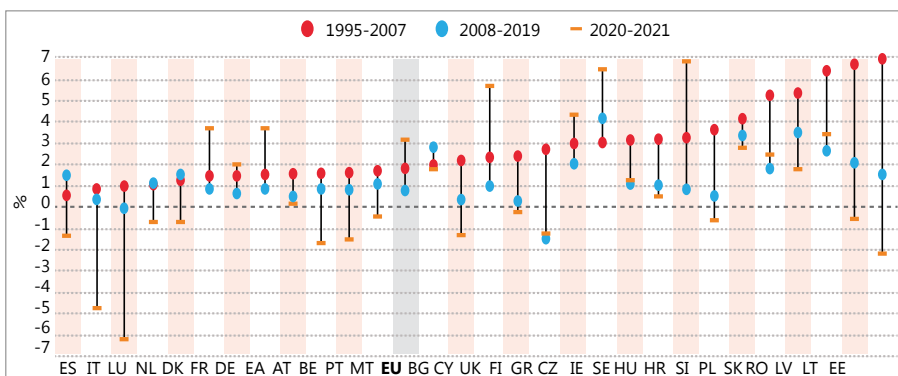
ПЪРВА ГЛАВА

Графика 1: Сигма конвергенция в БВП на глава от населението в страните от ЕС (ЕС-27=100)



Източник: Евростат

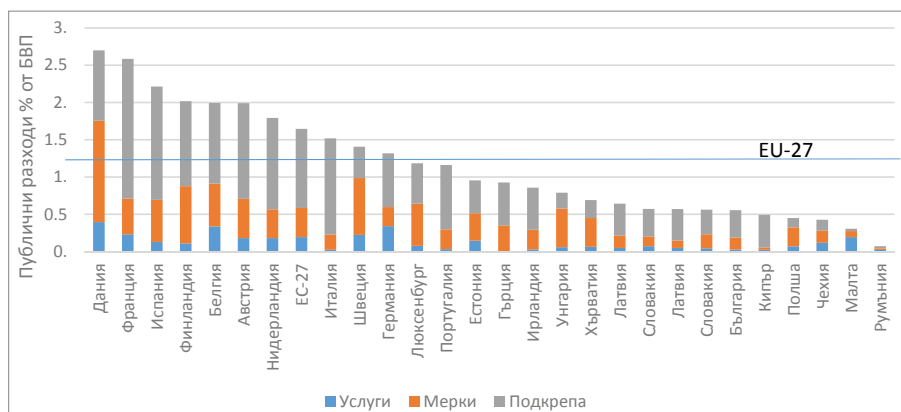
Графика 2: Годишен темп на прираст (%) на производителността на труда на час в страните от ЕС-27 в периодите 1995 – 2007 г., 2008 – 2019 г. и 2020 – 2021 г.



Източник: Евростат

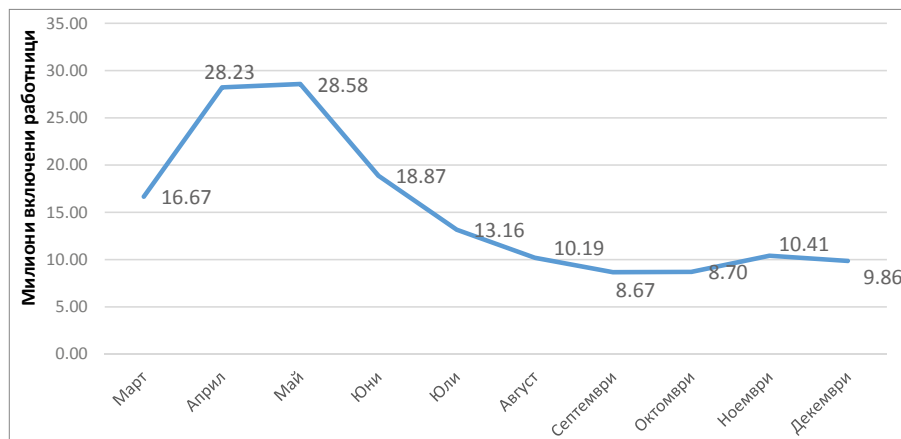
ВТОРА ГЛАВА

Графика 1: Публични разходи за политики на пазара на труда през 2019 г. (% от БВП)



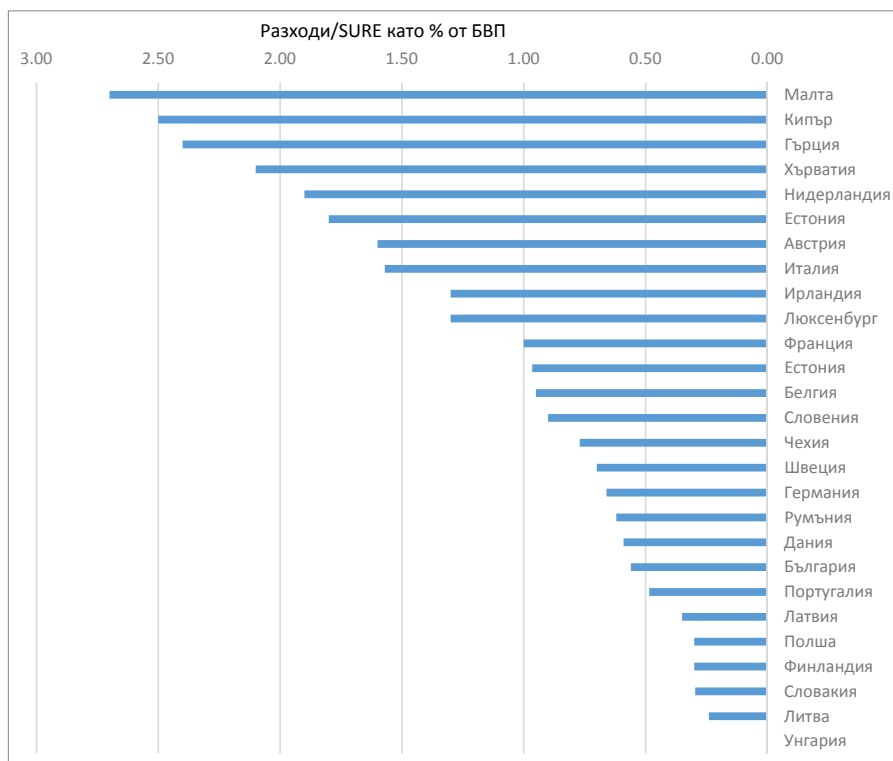
Източник: Евростат

Графика 2: Брой включени работници в схеми за запазване на заетостта в ЕС през 2020 г. (млн. души)



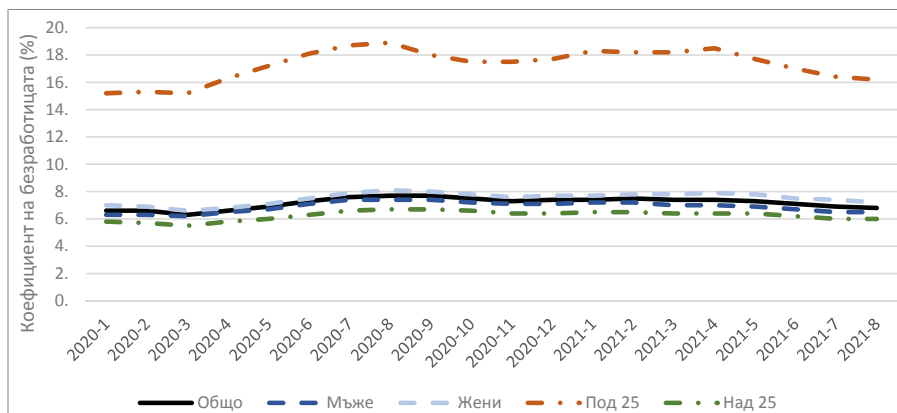
Източник: Евростат

Графика 3: Разходи по схеми за запазване на заетостта през 2020 г. (SURE/GDP)



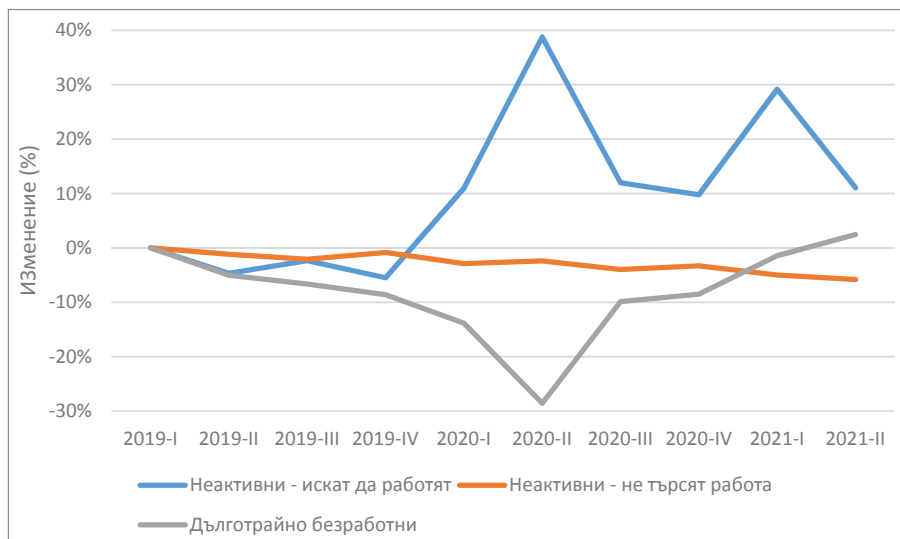
Източник: Евростат

Графика 4: Коефициент на безработица в ЕС



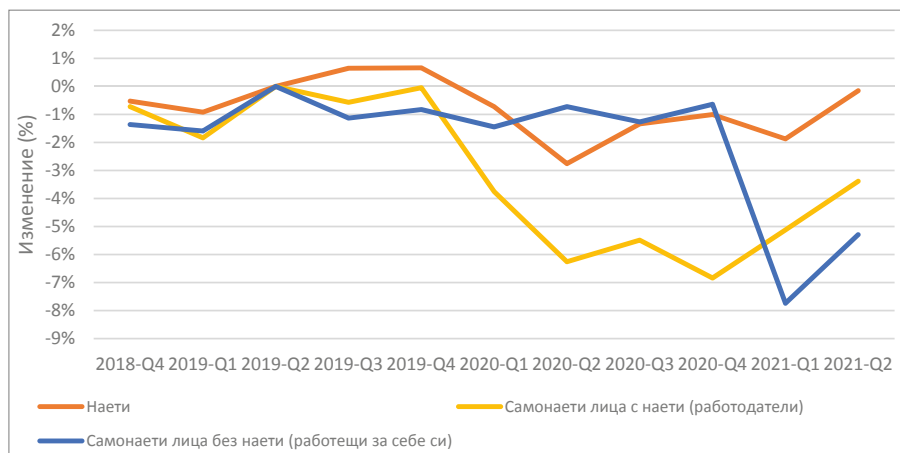
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 5: Динамика на броя на дълготрайно безработните и неактивните



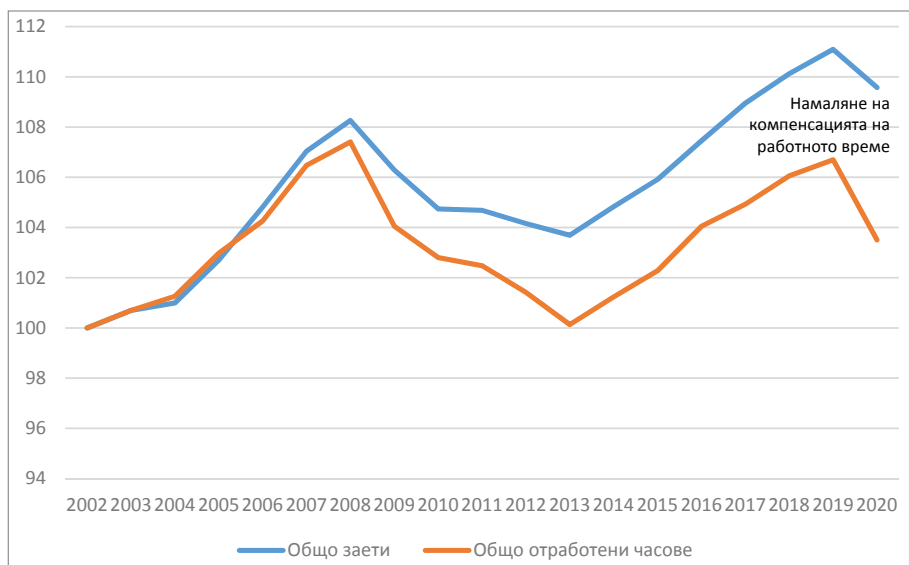
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 6: Относително изменение на броя на наетите и самонаетите с и без наети лица



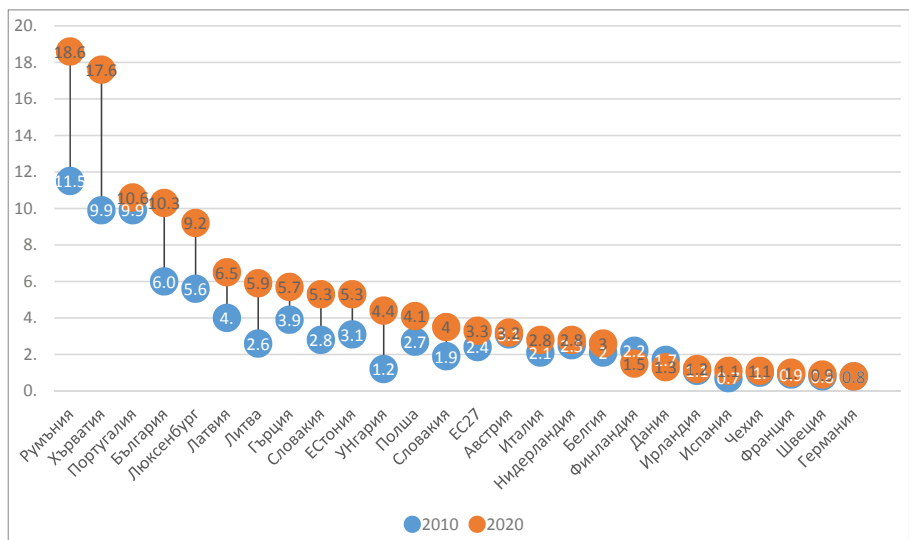
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 7: Динамика на зетите и фактически отработените часове в ЕС-27 (2002 = 100)



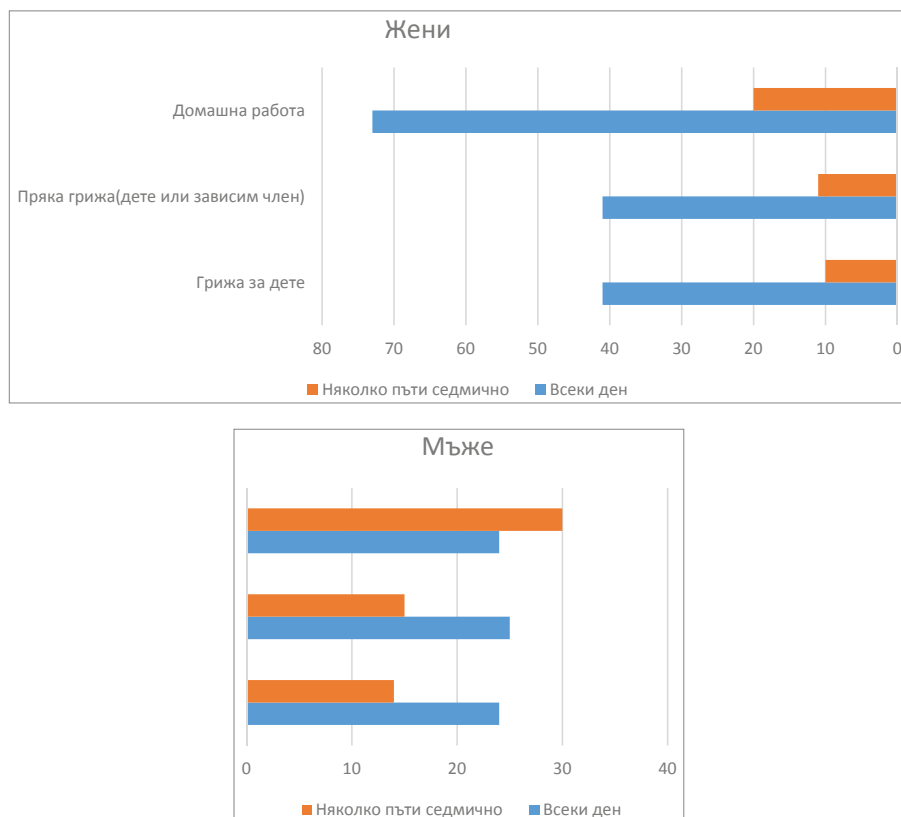
Източник: Евростат

Графика 8: Дял на мобилните работници в ЕС в трудоспособна възраст (%)



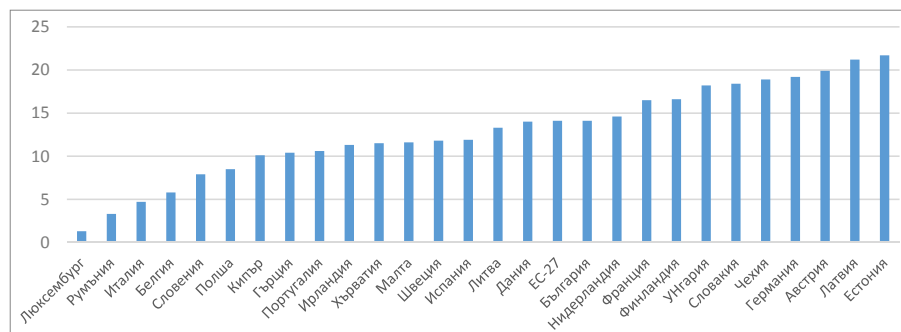
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 9: Прекарано време в грижа за зависими членове в семейството %



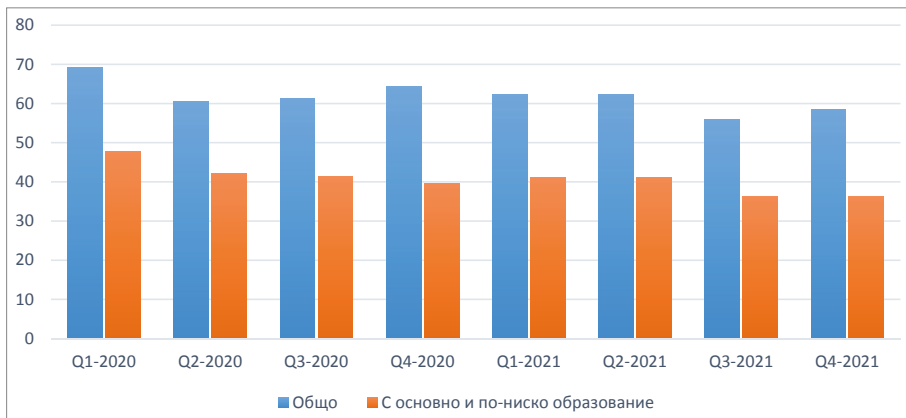
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 10: Разлика в заплащането по пол за 2019 г. в ЕС (%)



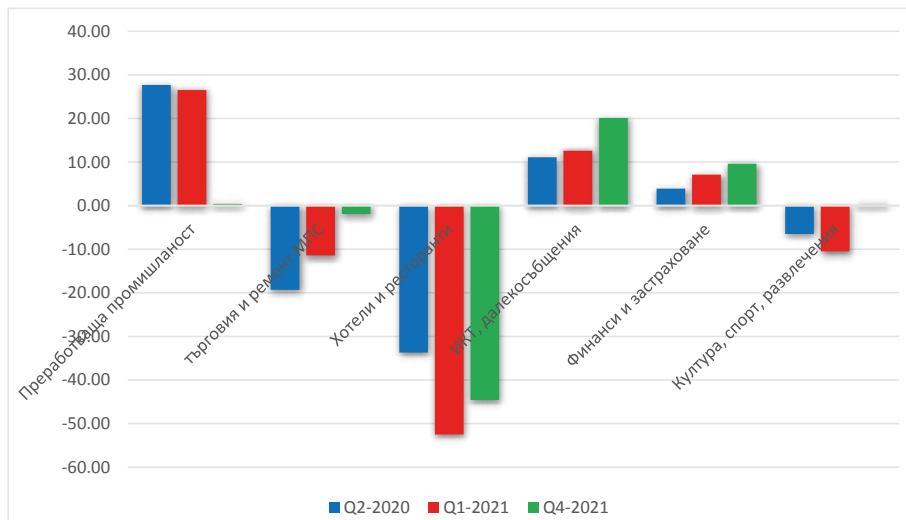
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 11: Обезкуражени лица в България по тримесечия през 2020 г. и 2021 г. (хиляди)



Източник: НСИ и собствени изчисления

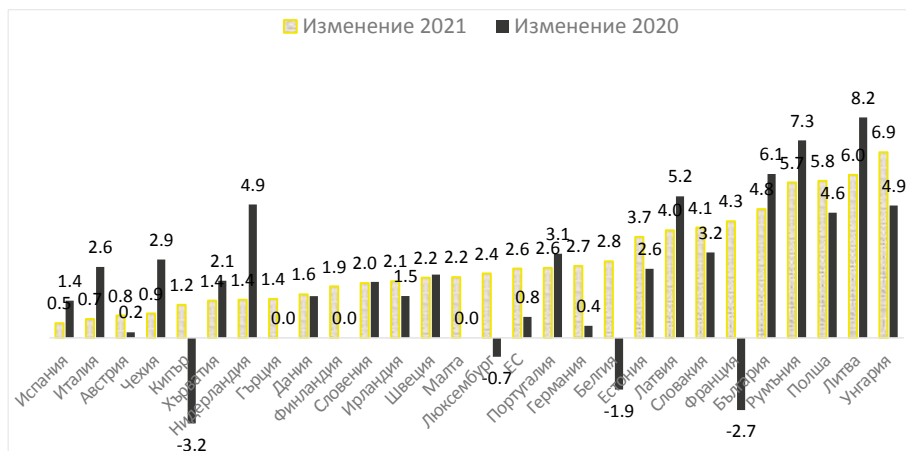
Графика 12: Процентно изменение в броя на зетите в основни сектори в България 2020 – 2021 г. (при база Q1-2020 г.)



Източник: НСИ и собствени изчисления

ТРЕТА ГЛАВА

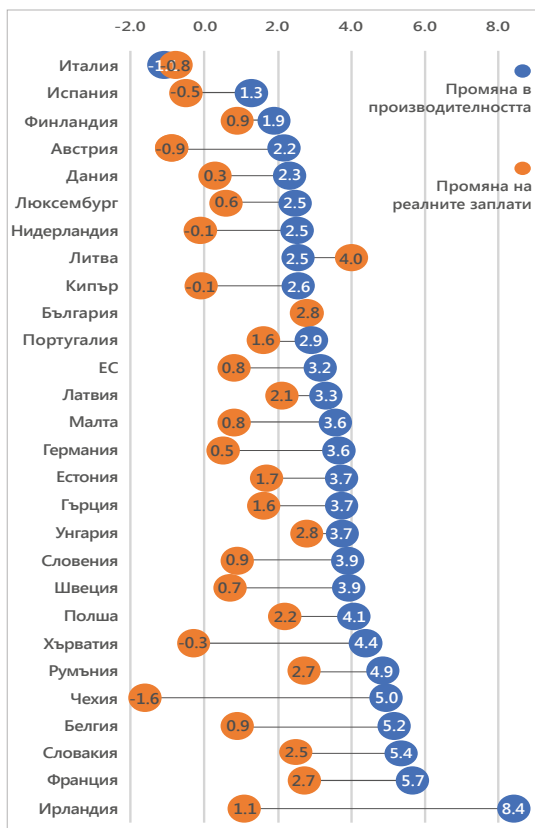
Графика 1: Динамика на номиналните заплати* през 2020 г. и 2021 г. (промяна в проценти спрямо предходната година)



Забележка: *Номинална компенсация на наето лице: (национална валута)

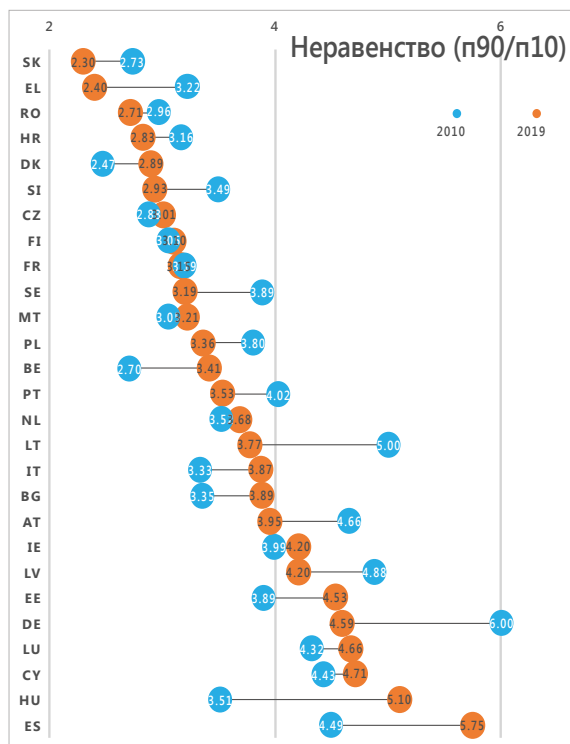
Източник: База данни АМЕСО (HWCDW), 8 септември 2021 г.

Графика 2: Динамика на производителността на труда* и реалните заплати през 2021 г.



Забележка: * Брутен вътрешен продукт на заето лице
Източник: база данни AMECO (RVGDE), 8 септември 2021 г.

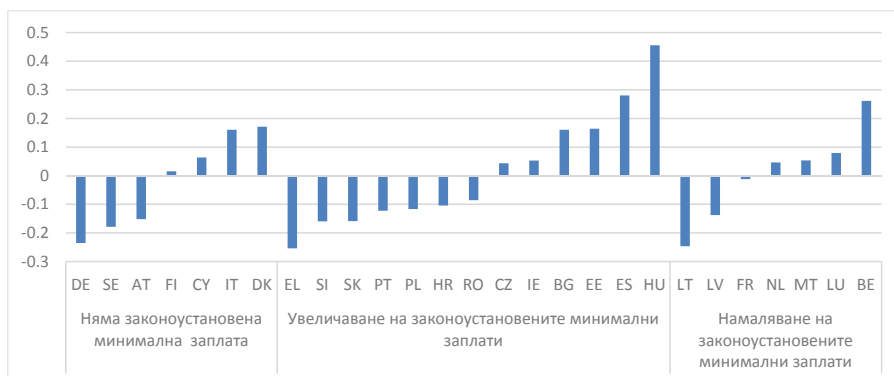
Графика 3: Неравенство в заплатите 2010-2019 г., държави членки на ЕС



Забележка: собствени изчисления от EU-SILC за съотношение от 90-ти до 10-ти перцентил на почасовата брутна заплата за работници, които са работили най-малко 1 месец в годината

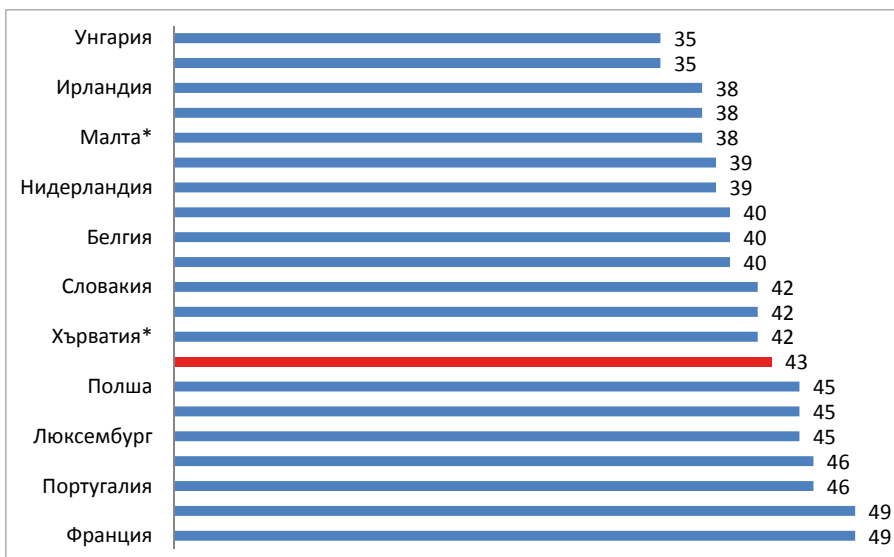
Източник: база данни AMECO (RVGDE), 8 септември 2021 г.

Графика 4: Връзка между промяната в неравенството и законовите минимални заплати (2010-2019 г.)



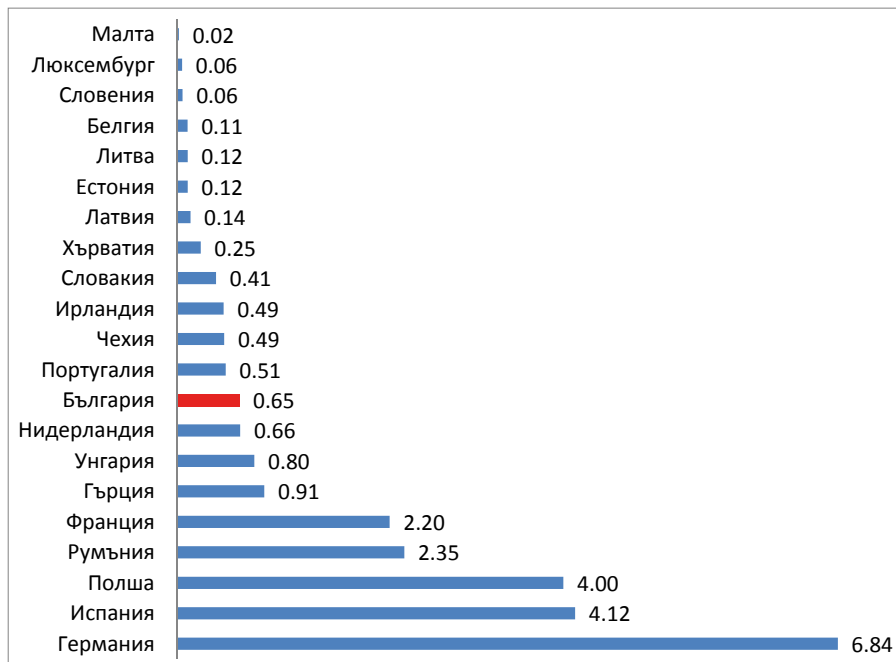
Източник: Kaitz index according to OECD earnings database (OECD, 2021).
For Bulgaria, Croatia and Malta (European Commission, 2020)

Графика 5: Минималната заплата като % от средната заплата през 2020 г.



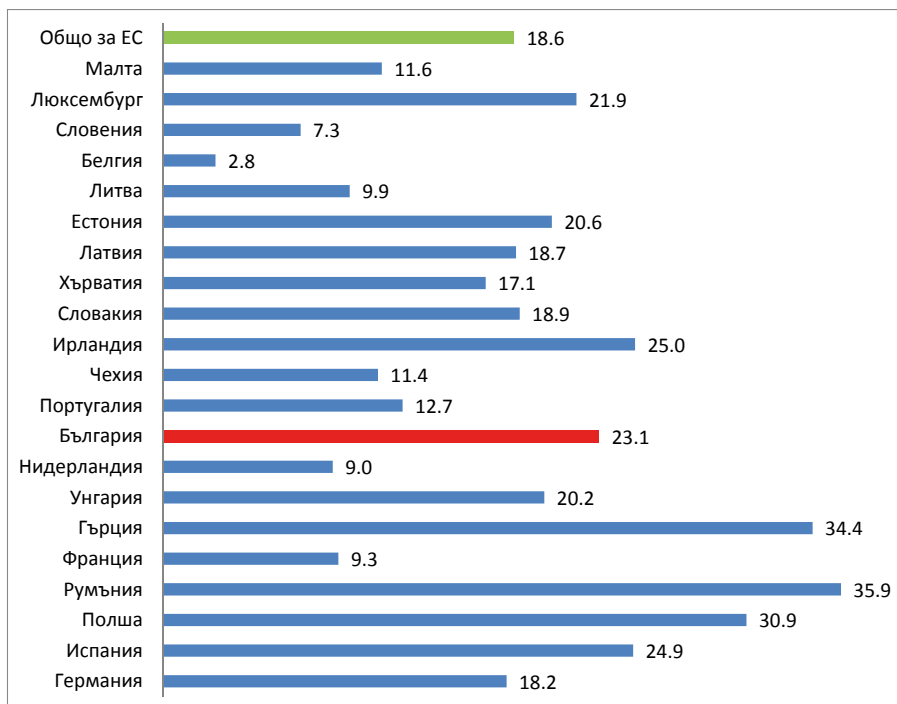
Източник: ETUI

Графика 6: Брой наети лица, които ще бъдат засегнати при повишаване на законоустановената МРЗ до 60% от медианната заплата и 50% от средната заплата (милиони лица)



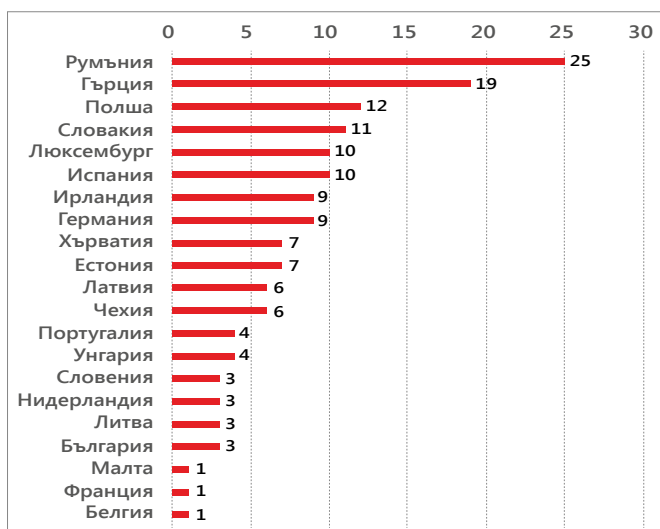
Източник: ETUI

Графика 7: Процент от наетите лица, които ще бъдат засегнати при повишаване на законоустановената МРЗ до 60% от медианната заплата и 50% от средната заплата



Източник: ETUI

Графика 8: Намаляване на разликата в заплащането на половете⁴³, ако законоустановената МРЗ се увеличи⁴⁴ (в %)

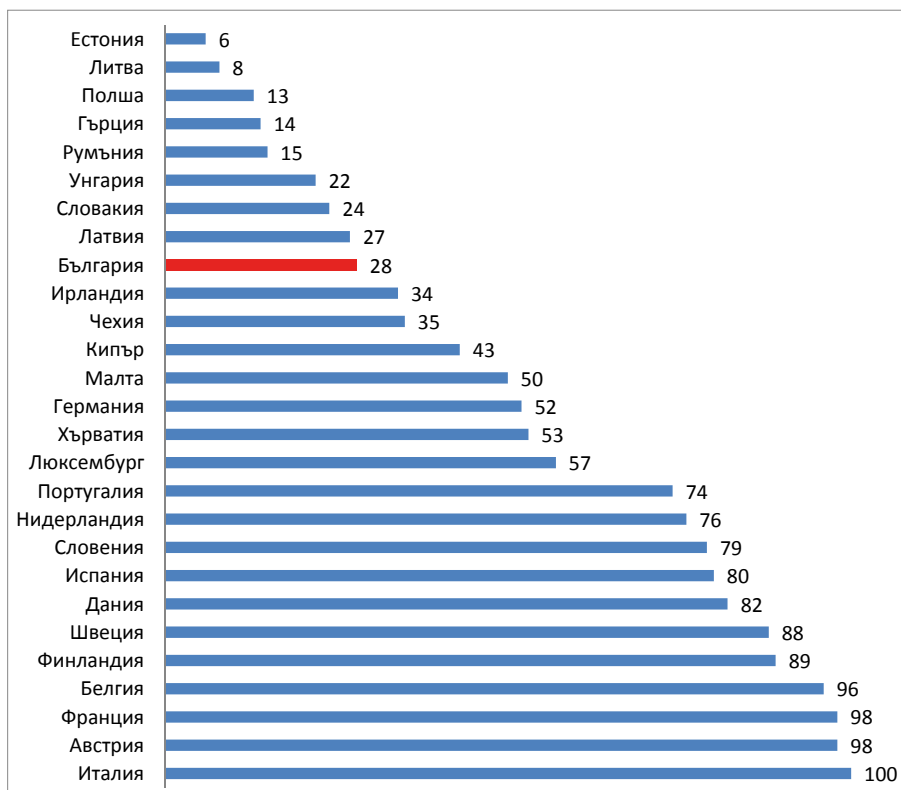


Източник: ETUI

⁴³ Процентна разлика в медианните заплати на мъжете и жените

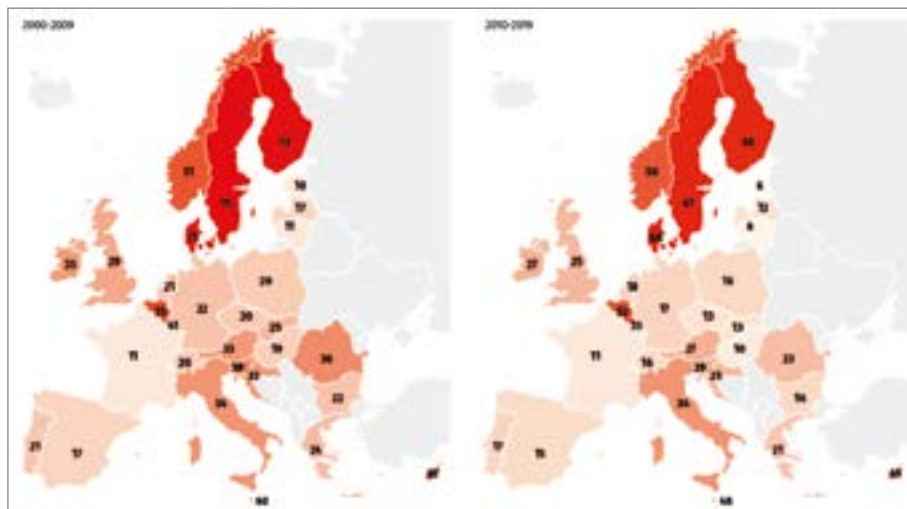
⁴⁴ Повишаване до 60% от медианната и 50% от средната заплатата. Изполвани са на ЕК и е приложен EROMOD микро симулационен модел

Графика 9: Обхват на колективното договаряне в ЕС
(данни за 2019 г. или по-нови)



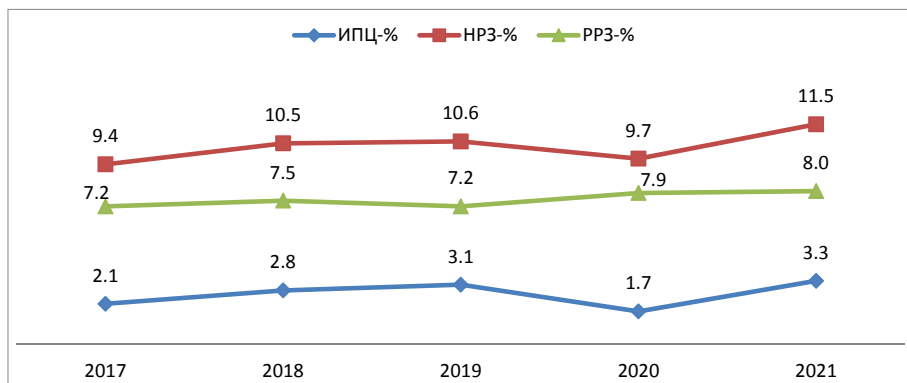
Източник: ETUI, използвани данни от OECD/AIAS 2021

Графика 10: Синдикална плътност по държави, 2000-2009 г. и 2010-2019 г. (%)



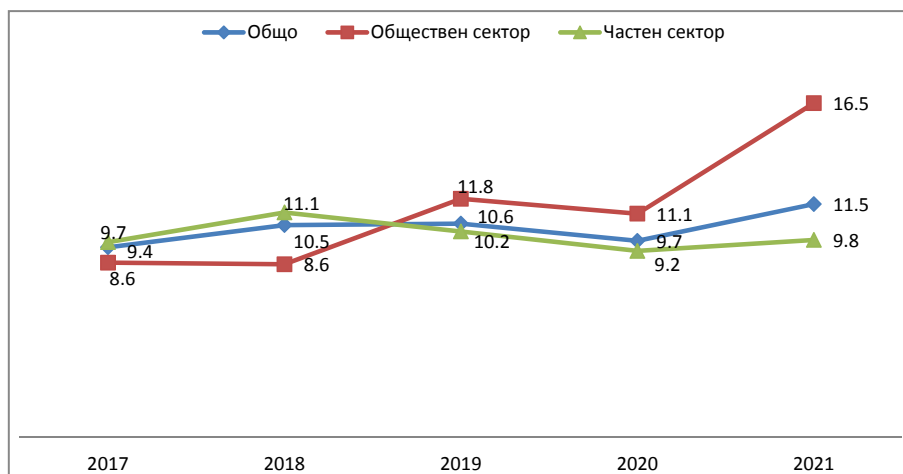
Източник: ETUI, използвани данни от OECD/AIAS 2021

Графика 11: Номинален и реален ръст на СРЗ , индекс на потребителски цени (инфлация) за периода 2017-2021 г. (предходна година = 100)



Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 12: Темпове на нарастване на СРЗ по форма на собственост, в %



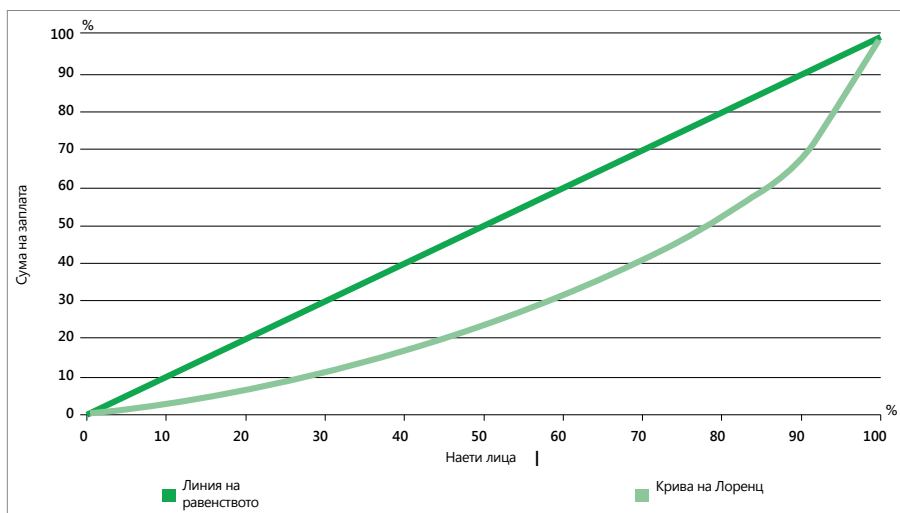
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 13: Изменение на броя на наетите лица за периода 2020-2021 г., база 2019=100, в %



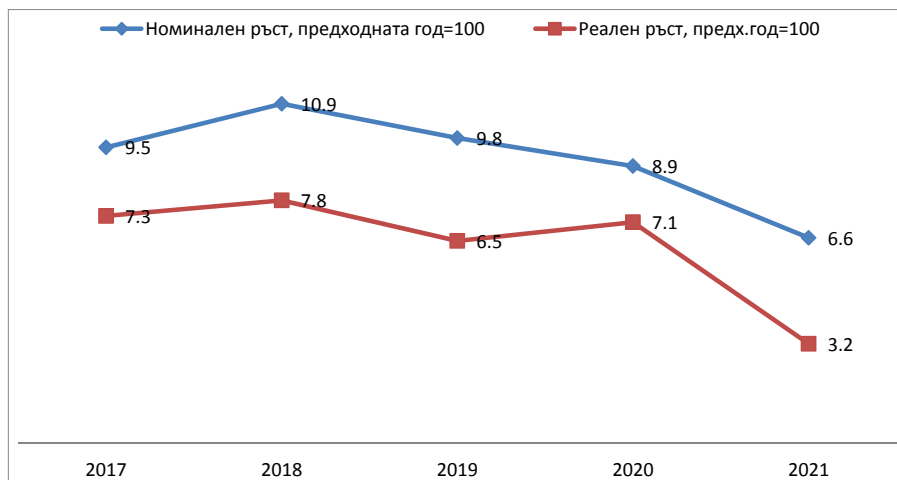
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 14: Крива на Лоренц на брутната годишна заплата през 2018 г.



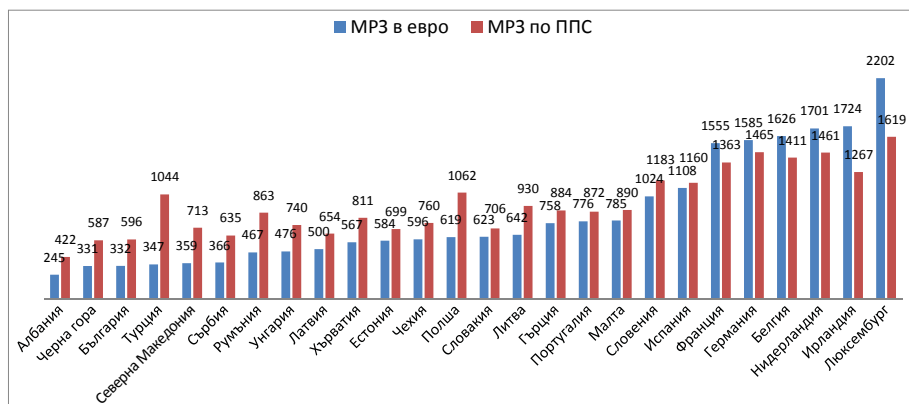
Източник: НСИ

Графика № 15: Номинален и реален ръст на МРЗ за периода 2017-2021 г. (предходна година = 100)



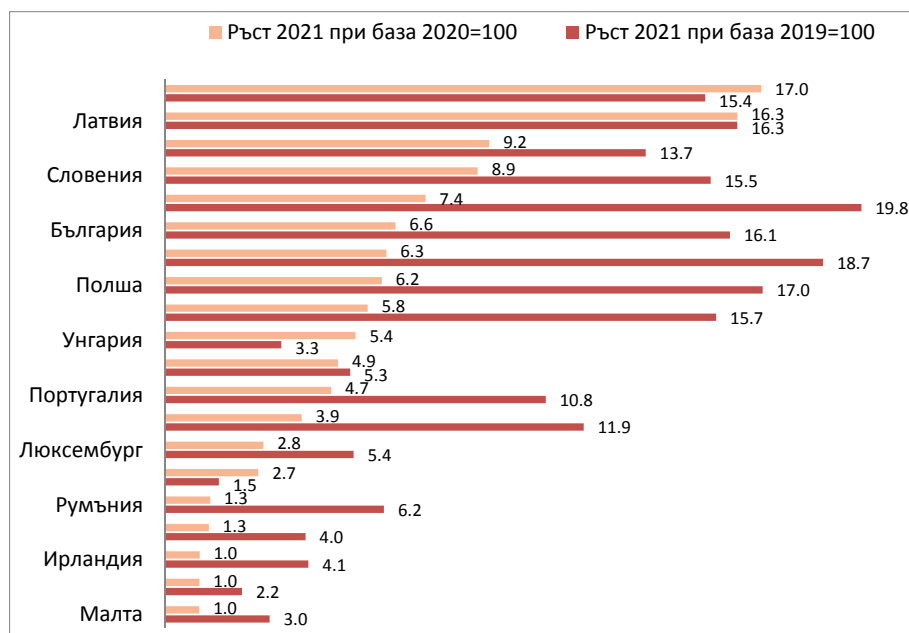
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 16: МРЗ в европейските държави, второ полугодие 2021 г.



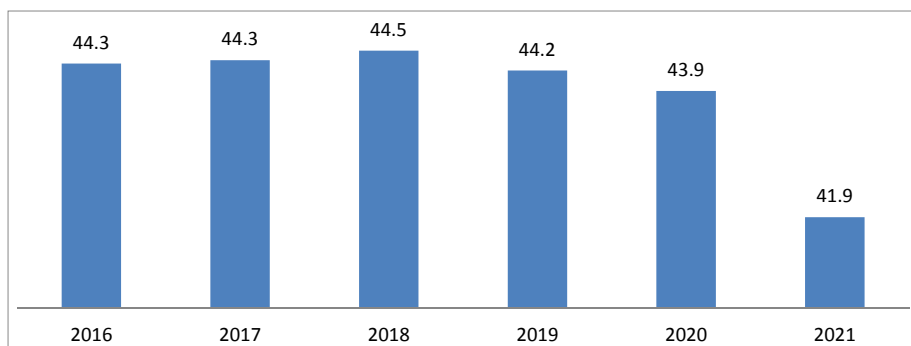
Източник: Евростат

Графика 17: Темп на нарастване на МРЗ по държави, в %



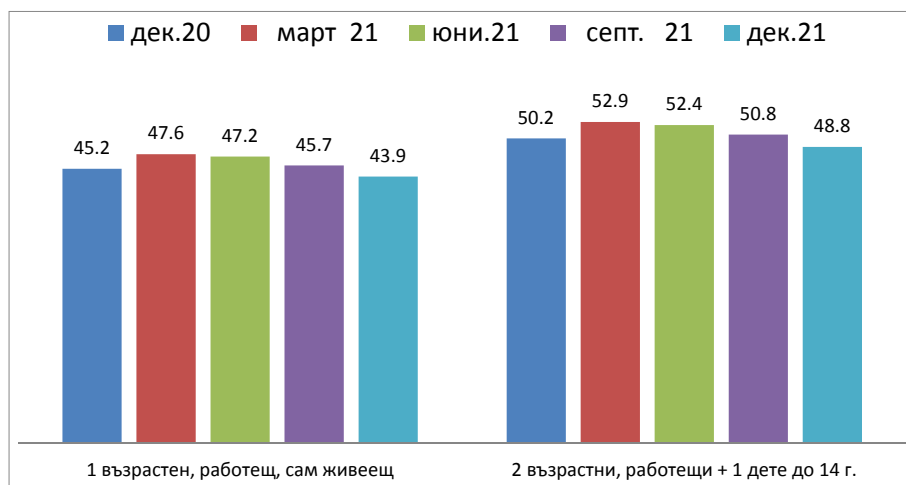
Източник: Евростат, данни за второ полугодие на съответната година

Графика 18: Съотношение минимална работна заплата спрямо средната за страната, в %



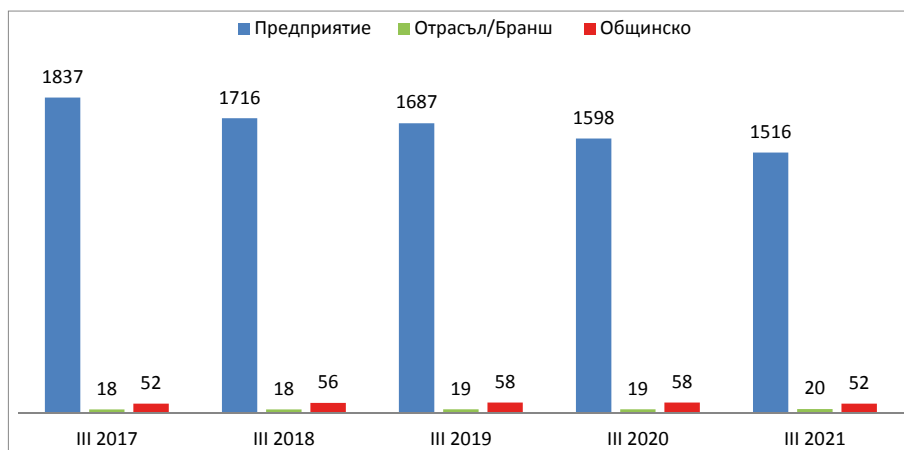
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 19: Съотношение МРЗ от Заплата за издръжка, в %



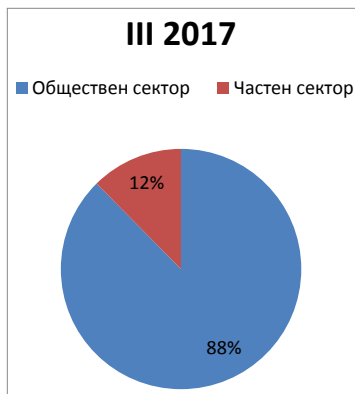
Източник: ИССИ на КНСБ

Графика 20: Брой действащи КТД по равнища на договаряне през третото тримесечие на съответната година



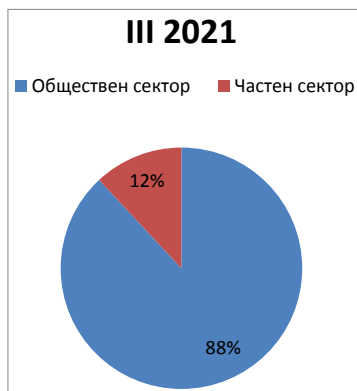
Източник: НИПА

Графика 21: Съотношение между действащите колективни трудови договори на равнище „предприятие“ в обществен/частен сектор към третото тримесечие на 2017 г.



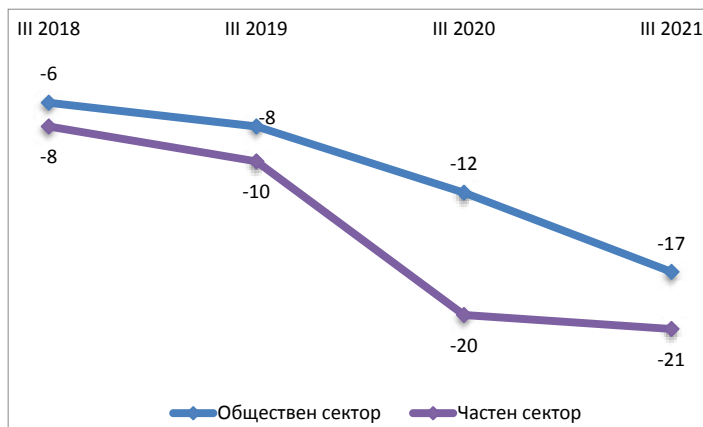
Източник: НИПА

Графика 22: Съотношение между действащите колективни трудови договори на равнище „предприятие“ в обществен/частен сектор към третото тримесечие на 2021 г.



Източник: НИПА и собствени изчисления

Графика 23: Динамика на действащите КТД на равнище „предприятие“ в обществения и в частния сектор през съответната година (трето тримесечие на 2017=100%)



Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 24: Съотношение на действащите КТД на равнище „предприятие“ в общественния сектор през третото тримесечие на 2017 г.



Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 25: Съотношение на действащите КТД на равнище „предприятие“ в общественния сектор през третото тримесечие на 2021 г.



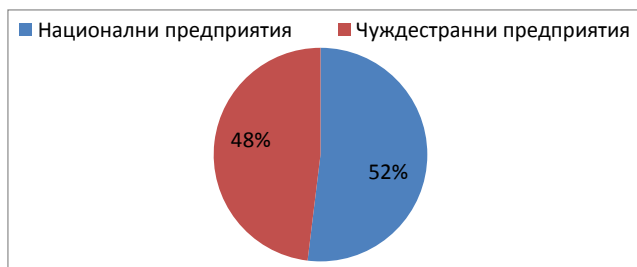
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 26: Съотношение на действащите КТД на равнище „предприятие“ в частния сектор през третото тримесечие на 2017 г.



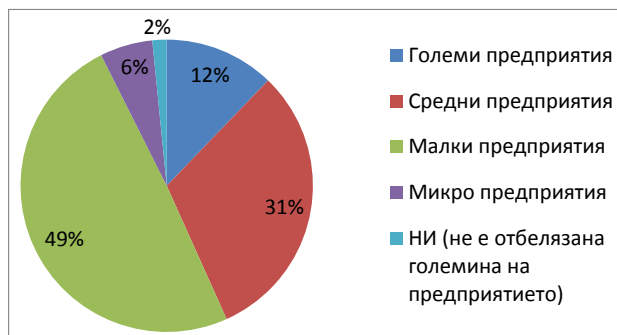
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 27: Съотношение на действащите КТД на равнище „предприятие“ в частния сектор през третото тримесечие на 2021 г.



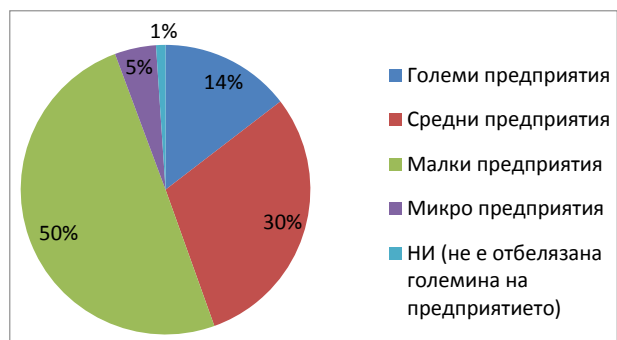
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 28: Съотношение на действащите КТД спрямо големината на предприятията през третото тримесечие на 2017 г.



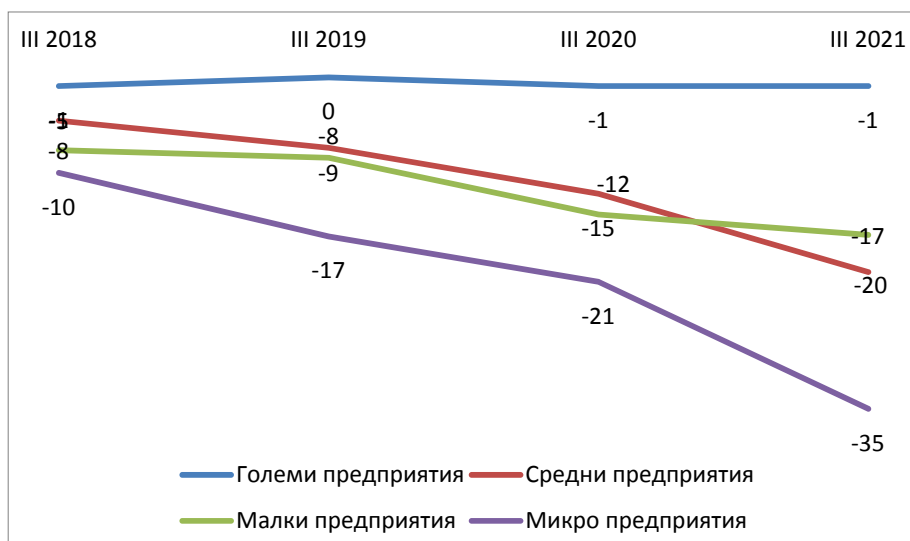
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 29: Съотношение на действащите КТД спрямо големината на предприятията през третото тримесечие на 2021 г.



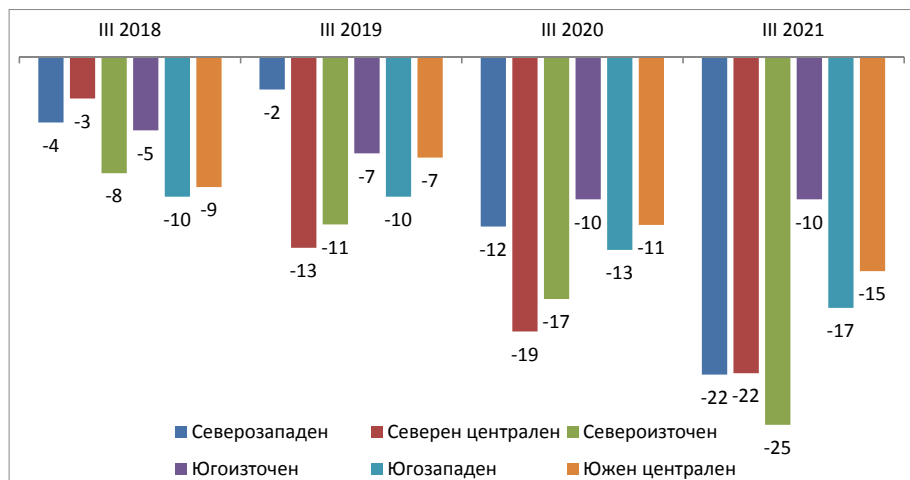
Източник: НСИ и собствени изчисления

Графика 30: Динамика на действащите КТД спрямо големината на предприятията през съответната година (трето тримесечие на 2017=100%)



Източник: НСИ и собствени изчисления

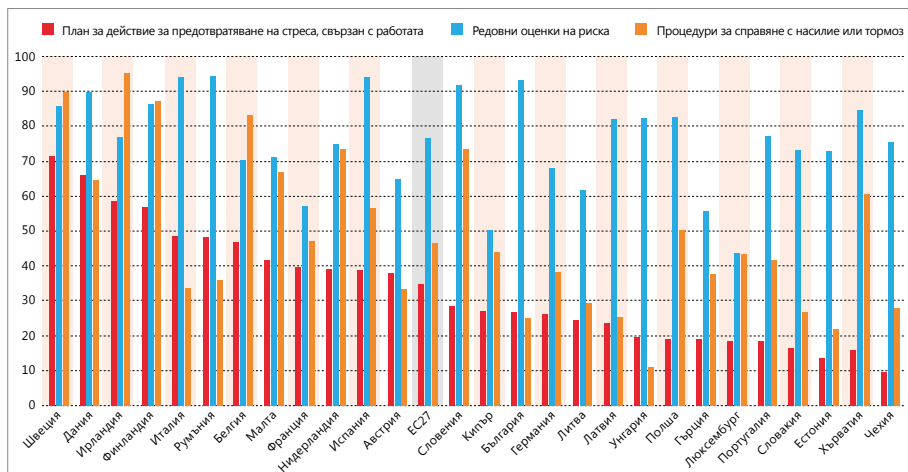
Графика 31: Динамика на действащите КТД на равнище „предприятие“ по статистически райони спрямо третото тримесечие на 2017 (III 2017= 100%)



Източник: НСИ и собствени изчисления

ПЕТА ГЛАВА

Графика 1: Процент на работните места, отчитащи планове за действие, процедури и оценки на риска за ПСР (2019 г.)



Източник: Евростат

Графика 2. Клъстърен анализ на националното законодателство, свързано с работата от разстояние в различните държави членки



Източник: Eurofound

ИЗДАТЕЛ

Фондация Фридрих Еберт
Бюро България
ул. Княз Борис I 97
1000 София, България

Отговорен редактор: Жак Папаро, директор
Научна и стилова редакция: гл. ас. д-р Любослав Костов
Превод: Екип на Институт за социални и синдикални
изследвания

© Дизайн корица: VBrand Visuals

Предпечат: Про Креатив Студио

Печат: Симолини 94

Използването с търговска цел на всички
издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ)
публикации не е позволено без писменото
съгласие на ФФЕ.

Мненията, изразени в тази публикация,
принадлежат на авторите и не
отразяват непременно позицията
на Фондация Фридрих Еберт.

Всички текстове са достъпни онлайн
bulgaria.fes.de
knsb-bg.org

София, 2022 г.
ISBN 978-619-7666-14-4

etui.