Становище на Европейския икономически и социален комитет относно подкрепата за развитието на пазара на труда: начини за поддържане на пригодността за заетост, увеличаване на производителността и развитие на умения, особено в МСП

(становище по собствена инициатива)

(2023/C 146/03)

Докладчик: **Мария МИНЧЕВА**

Искане за консултация	Решение на Бюрото, 18.1.2022 г.
Правно основание	Член 52, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз
Решение на Пленарната асамблея	20.1.2022 г.
Правно основание	член 52, параграф 2 от Правилника за дейността
	Становище по собствена инициатива
Компетентна секция	„Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията	30.1.2023 г.
Приемане на пленарна сесия	22.2.2023 г.
Пленарна сесия №	576
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	153/2/2

1. **Заключения и препоръки**

1.1. **Европейският пазар на труда е в процес на трансформация** и е изправен пред нови предизвикателства, произтичащи от ускоряването на технологичния напредък и устойчивия интелигентен растеж, съчетани с изменението на климата, **демографските промени** и застаряването на населението, миграцията и **цифровия и екологичния преход**. Тази трансформация изисква добро разбиране за това **какъв вид умения** са необходими за бъдещите трансформации на пазара на труда, включително в МСП, за да се поддържа устойчива пригодност за заетост, да се допринесе за високо равнище на производителност и да се намали недостигът на работна ръка.

1.2. **Развитието на умения и ефективното прилагане на правото и достъпа до учене през целия живот трябва да бъдат неразделна част от по-широките стратегии за икономически растеж и планове за възстановяване и устойчивост.** Технологичната революция оказва силно въздействие върху **естеството на труда и работните места** и ускорява тенденциите в **преструктурирането на заетостта**. По този начин пригодността за заетост е пряко свързана със способността за повишаване на квалификацията и преквалификация на работниците на равнището на предприятията с цел справяне с промените, направляване на нагласите на хората в полза на новите умения и възможности и насърчаване на тяхното развитие.

1.3. Различни фактори, като застаряването на обществото и демографските тенденции, създават редица **предизвикателства по отношение на управлението на преходите в жизнения трудов цикъл**. Те са свързани със справедливото и равно третиране на различните поколения, мотивацията и равния достъп до обучение и развитие на уменията, възможностите за повишаване на квалификацията и преквалификация с цел повишаване на равнищата на продуктивност, подобряване на индивидуалния професионален капацитет, управление на поколенческите различия и сътрудничество и взаимопомощ между поколенията на работното място. Ученето за възрастни е от съществено значение за повишаването на уменията на възрастните хора и може да генерира редица лични, обществени, икономически и социални ползи.

1.4. Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) споделя виждането, че **„ЕС се нуждае от революция в областта на уменията, за да гарантира, че хората могат да преуспяват“** ([1]), и призовава за мобилизиране на усилията и ефективни съвместни действия на институциите, бизнеса, социалните партньори и заинтересованите страни в рамките на Пакта за умения и реализиране на амбициозните цели, определени в програмата му. В тази връзка ЕИСК приветства предложението на Европейската комисия за това 2023 г. да стане Европейска година на уменията ([2]).

1.5. **Социалните партньори** са ключови участници в развитието на човешкия потенциал с цел постигане на устойчиво развитие и поддържане на уменията за пригодност за заетост. Тяхната роля в един устойчив и ефективен процес на колективно договаряне е съществено важна за преодоляване на разминаването между стремежите на служителите в професионалната им кариера и нуждите на предприятията, както и за признаването на уменията, но и за подобряване на връзката между образователните системи, системите за ПОО и службите по заетостта с политиките за развитие на иновациите, промишлеността, търговията и технологиите. Социалният диалог и колективното договаряне са силни инструменти за постигане на тези цели. Организациите на гражданското общество са в добра позиция да предоставят среда за неформално и информално учене, както и пълноценно ангажиране на доброволци от корпоративния сектор с цел развиване на ключови компетентности. Съответните организации на гражданското общество също имат своята важна роля, особено тези, упражняващи дейност в областта на социалното предприемачество или работещи с различни уязвими групи на обществото.

1.6. Надлежно защитени, **новите форми на трудова заетост**, произтичащи от промените в естеството на труда, могат да разкрият пред хората редица възможности за предприемачество, диверсифициране на доходите им и навлизане в професии и дейности, които преди това са били недостъпни за тях. Поддържането на пригодността за заетост в тези условия изисква подходяща регулация, включително чрез колективно договаряне, система за професионално обучение, която е в състояние да развие предприемачески и професионални умения в съответствие с нуждите на пазара на труда, нов тип мотивационна нагласа и подходяща правна и икономическа култура.

1.7. **Цифровата трансформация** може да бъде предизвикателство за поддържането на пригодността за заетост и успешната реализация на пазара на труда за голяма част от нашето общество. Тя може да доведе до риск от задълбочаване на съществуващите неравенства поради огромните различия в образованието и професионалното обучение, включително базовата и функционалната грамотност, възрастовите бариери и достъпа до съвременни технологии и степента на тяхното използване в зависимост от уменията и доходите. Несъмнено едно от най-важните предизвикателства в бъдеще ще бъде развиването на способността за непрекъснато актуализиране на **цифровите умения** в съответствие с промените на пазара на труда и въвеждането на нови технологии. Във връзка с това ЕИСК приветства широкомащабните инвестиции, предвидени в националните планове за възстановяване и устойчивост в подкрепа на повишаването на цифровите умения ([3]).

1.8. За успеха на **екологичния преход** ще са необходими хора с подходящи умения и работни места с подходяща работна среда и екологосъобразни производствени системи. Социалните партньори играят ключова роля за осигуряването на справедлив преход в редица икономически сектори, в които съществуващите работни места ще претърпят радикална трансформация. Четири групи **умения** се считат за особено важни за **„зелените“** професии: инженерни и технически умения, умения в областта на науката, умения в областта на оперативното управление и умения за наблюдение. ЕИСК подкрепя действията, които вече са предприети на равнището на ЕС за насърчаване на ученето относно екологичната устойчивост и екологичния преход в ЕС ([4]), и призовава за предлагането на практически решения на гражданите и предприятията в ЕС.

([1]) Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост (COM(2020) 274 final).

([2]) Вж. Реч за състоянието на Съюза на председателя Фон дер Лайен, 2022 г., https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/SPEECH_22_5493

([3]) https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_-digital_skills.pdf

([4]) GreenComp — европейската рамка за компетентности в областта на устойчивостта
Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата (2022/C 243/04).
Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие (2022/C 243/01).

1.9. Бъдещите потребности на пазара на труда все по-настоятелно ще изискват развити когнитивни умения от по-висш ред, позволяващи да се оперира и да се вземат решения в непредвидима, нерутинна и динамично променяща се среда. Ключово значение за поддържането на пригодност за заетост в съвременните условия имат и т.нар. „метаумения“, които увеличават и активират придобиването на други умения и са катализатор на по-бързото учене и успешно усъвършенстване през целия живот.

1.10. Ролята на системите за придобиване, прогнозиране и класификация на уменията придобива ключово значение в условията на динамично променящи се потребности на трудовия пазар. Същевременно е необходимо да се подобри разработването и прилагането на инструменти за предвиждане на потребностите от умения в отделните държави и всички заинтересовани страни следва да участват активно и да използват пълноценно резултатите от този процес.

1.11. Поставянето на уменията и квалификациите във фокуса на европейския политически дебат трябва да стимулира:

1.11.1. мобилизиране на правителствата, бизнеса, социалните партньори и заинтересованите страни за развитие и реализиране на съвременни, всеобхватни стратегии за умения — на национално и секторно равнище; създаване на повече и по-добри възможности за обучение и развитие; привличане и задържане на таланти, които да развиват ключови дигитални, екологични и когнитивни способности, „меки умения“, способност за управление на промените и мобилизиране на повече публични и частни инвестиции;

1.11.2. използване на изкуствения интелект в системите за съпоставяне на търсени и предлагани умения, както и увеличаване на осведомеността за съществуващи добри практики в тази област. Това могат да бъдат системи, функциониращи както към публичните служби по заетост, така и в частния сектор;

1.11.3. ускоряване на процесите в модернизирането и приобщаването на професионалното образование и обучение, повишаването на неговата привлекателност, качество, гъвкавост и адаптивност към нуждите на различните възрасти и категории работници, към потребностите на пазара на труда и към необходимостта от изграждане на ключови умения с цел да се осигури стабилна конкурентна среда, устойчивост и преходът към зелена и цифрова икономика;

1.11.4. създаване на условия и мотивация у младите хора за участие на пазара на труда чрез професионално ориентиране с цел да им се предостави достъп до добри условия на труд и истинско професионално развитие.

1.12. МСП следва да бъдат насърчавани да работят в мрежи, в които да си взаимодействат, да си сътрудничат в споделянето на разходите за научни изследвания в областта на потребностите от умения и да обединяват капацитета си в отговор на предизвикателствата, свързани с двойния преход и развитието на уменията. Изключително важни за тяхното устойчиво функциониране са условията на местната общност, в която те извършват дейност, регионалните системи за заетост, подкрепата на местните администрации и достъпът им до нови технологии, иновации и услуги на Центрове за професионални постижения.

1.13. Прогнозирането на умения трябва да бъде широко развито от икономическите участници и техните партньори. Необходима е подкрепа за МСП, за да се улесни развитието на тяхната политика за обучение и развитие на човешкия капитал. По-специално схемите за дуално обучение и ученето в процеса на работа са особено подходящи за нуждите на МСП. В това отношение социалните партньори играят ключова роля в рамките на социалния диалог в своите сектори на дейност.

2. **Общи бележки и контекст**

2.1. Пандемията от COVID-19 ни постави в нов контекст, който доведе до промени в поведението, нагласите и културата на обществото. Промениха се потребителските очаквания и поведение (повече онлайн комуникация и взаимодействие), промениха се и бизнес моделите и организацията на труда (повече дистанционни и хибридни начини на работа). Екологичният и цифровият преход проправят пътя към адаптирането на съществуващите системи и практики за образование и обучение, така че те да могат да предоставят правилните знания, умения и компетентности.

2.2. Уменията, квалификациите и заетостта, променящото се естество на работата и развитието на приобщаващ пазар на труда са обект на множество становища на ЕИСК ([5]), които са актуални и към настоящия момент. Настоящото становище цели да анализира какъв вид умения са необходими за бъдещите трансформации на пазара на труда, как да се поддържа пригодността за заетост и да се стимулира производителността, както и да проучи какви са ефективните стратегии за подобряване развитието на работната сила и да се намали недостигът на работна сила, включително за МСП.

2.3. Стратегиите за развитие на уменията трябва да станат част от националните политики и планове за растеж във взаимодействие с промишлените научни изследвания и икономическото развитие. Държавите членки следва да насърчават развитието на сектори с висока добавена стойност, да помагат на работниците и предприятията да управляват промените и да могат да останат в крак с иновациите в технологичния, цифровия и екологичния сектор. За това ще са необходими допълнителни инвестиции в ресурси и планиране по отношение на система за образование и обучение, която е в състояние да отговори на новите предизвикателства и да отстрани несъответствието с нуждите на пазара на труда.

2.4. ЕИСК счита, че поддържането на устойчива пригодност за заетост е многопластов проблем, при който основните предизвикателства са свързани с промяната в естеството на труда, работните места и професиите, необходимостта от ефективно прилагане на правото на учене и усъвършенстване през целия живот, дигитализацията, нарастващата роля на човешкия потенциал и производителността на труда, промените в организацията на труда, демографските промени и необходимостта от осигуряване на нови модели за баланс между професионалния и личния живот с гъвкаво работно време, както и с насърчаването на политиките за активен живот на възрастните хора ([6]). Необходима е благоприятна среда, насърчаваща хората да разбират и осъзнават значимостта на обучението за професионалния им живот, и повишаваща тяхната способност и мотивация да използват всички възможности за учене през целия живот, независимо от етапа на живот, в който се намират. В този смисъл способността за поддържането на заетост е пряко свързана с нагласата и възможността да се развиват нови умения, съответстващи на динамиката на пазара на труда.

2.5. Социалните партньори са ключови участници в развитието и поддържането на уменията за пригодност за заетост. Те са в най-добра позиция да подкрепят конвергенцията между стремежа на служителя в професионалната му кариера и потребностите от умения на предприятията. Тяхната роля, по-специално чрез стабилна и ефективна структура за колективно договаряне, е от съществено значение в процеса на признаване на уменията. ЕИСК счита, че за да се подобрят цялостните резултати на пазарите на труда, трябва да се засили координацията между образователните системи, системите за ПОО и службите по заетостта и политиките за развитие на иновациите, промишлеността, търговията и технологиите, както и макроикономическите политики. Това би могло да бъде особено ефективно на местно равнище.

2.6. Освен това промените в естеството на труда водят до развитие на нови и гъвкави форми на трудови правоотношения и нестандартни модели на заетост, които променят архитектурата на европейския пазар на труда. Надлежно защитени, новите форми на труд могат да разкрият пред хората нови възможности за предприемачество, за диверсифициране на доходите и за навлизане в професии и дейности, които преди това са били недостъпни за тях. От друга страна, новите форми на труд следва да предоставят гаранция за достъп до социална закрила, тъй като това е пряко свързано с финансовата устойчивост на системите за социална закрила. Поддържането на пригодността за заетост в тези условия изисква по-добра

([5]) Проучване на Обсерваторията на пазара на труда (LMO) относно „Работата на бъдещето: осигуряване на учене през целия живот и обучение на служителите“ (2022 г.); Бъдещето на труда — придобиване на подходящи знания и умения, за да се отговори на потребностите на бъдещите работни места (2017 г.); Устойчиво финансиране за учене през целия живот и развитие на уменията, в контекста на недостиг на квалифицирана работна ръка (2019 г.); Променящият се свят на труда и дълголетието/застаряването на населението — Предпоставките за запазване на активността на застаряващите работници в новия свят на труда (2019 г.); Цифровизация, изкуствен интелект и справедливост — как да се укрепи ЕС в глобалната надпревара за бъдещи умения и образование, като същевременно се гарантира социалното приобщаване (2019 г.); Професионално обучение: ефективността на системите за предвиждане и постигане на съответствие между уменията и потребностите на пазара на труда и ролята на социалните партньори и различните заинтересовани страни (2020 г.); Предложение за препоръка на Съвета относно професионалното образование и обучение (ПОО) за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост (2020 г.); Как да се насърчават — въз основа на образованието и обучението, от гледна точка на ученето през целия живот — уменията, необходими на Европа, за създаване на по-справедливо, по-сплотено, по-устойчиво, по-цифровизирано и по-издръжливо на сътресения общество (2020 г.); Стратегия за мястото на МСП в устойчива и цифрова Европа (2020 г.); Промишлени екосистеми, стратегическа автономност и благосъстояние (2021 г.); Смесено обучение (2021 г.), Пакет за висшето образование (2022 г.) и др.

([6]) https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing
http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf

регулация, включително чрез колективно договаряне, нов тип мотивационна нагласа, подходяща правна и икономическа култура и готовност за развиване на предприемачески и професионални умения, които отговарят на променящите се обстоятелства.

2.7. Навлизането на цифровите технологии и тяхното отражение върху естеството и организацията на труда може да постави пред сериозни предизвикателства поддържането на пригодността за заетост и успешната реализация на пазара на труда. Дигитализацията може да доведе до риск от задълбочаване на съществуващите неравенства поради огромните различия в образованието, включително базовата и функционалната грамотност, възрастовите бариери и достъпа и степента на използването на съвременни технологии в зависимост от уменията и доходите. Тъй като подрастващото поколение е до голяма степен дигитално, а по-възрастните хора предпочитат аналогови начини на работа, различните поколения могат да са си взаимно полезни. ЕИСК приветства мащабните инвестиции в цифрови умения чрез националните планове за възстановяване и устойчивост.

2.8. Екологични умения са знанията, способностите, ценностите и нагласите, необходими за живот, развитие и подкрепа на едно устойчиво общество, което използва ресурсите по ефективен начин ([7]). Екологичният преход ще изисква промени в производствените процеси и бизнес моделите и неизбежно ще промени необходимите умения и задачите, които са част от много съществуващи професии. За него ще са необходими и програми за повишаване на квалификацията и за преквалификация на работниците. За успеха на екологичния преход ще са нужни хора с подходящи умения. ЕИСК отчита политическия отговор за тази цел и призовава за предлагането на практически решения на гражданите и предприятията в ЕС.

2.9. Необратимите демографски тенденции, намаляващата работна сила и увеличената продължителност на живота налагат насърчаването на политики за нова организация на труда, програми за обмен между поколенията, нови модели на професионалния и личния живот с договорено гъвкаво работно време и мерки, които могат да допринесат за по-добра производителност на труда и насърчаване на активния живот на възрастните хора. В контекста на пригодността за заетост възникват множество проблеми и предизвикателства при управлението на преходите в жизнения трудов цикъл. Те се отнасят до справедливото и равно третиране на поколенията на пазара на труда, културата, свързана с разбирането за възрастта, управлението на различията между поколенията и управлението на социалния капитал. Достъпът до равни възможности за всички за обучение през целия живот спомага за запазване на пригодността за заетост и повишаване на производителността на всички етапи от живота, както и за засилване на сътрудничеството и подкрепата между поколенията на работното място.

2.10. Привличането на мигранти с определени умения също е важна част от всяка бъдеща верига за предлагане на умения. Съобщението на Комисията относно „Привличане на умения и таланти в ЕС“ е положителна стъпка в тази посока.

3. **Умения, необходими за бъдещите трансформации на пазара на труда**

3.1. Уменията са от основно значение за способността на обществата, компаниите и отделните индивиди да преуспяват в един все по-взаимносвързан и бързопроменящ се свят. Бъдещето на работата ще бъде различно за хората с различно ниво на образование и квалификация. Броят на нискоквалифицираните работни места постепенно ще намалее, но част от тях ще бъдат запазени. Някои от работните задачи, свързани с физически или ръчни умения, математическа грамотност и умения за обслужване на клиенти, са изложени на най-голям риск от трансформация или отпадане поради навлизането на автоматизацията и интелигентните системи. Въпреки това ще се запазят занаятчийските или артистичните професии, при които повишаването на квалификацията е от съществено значение за участие в икономическото и социалното развитие. Поради цифровия и екологичния преход търсенето на високо равнище на образование и квалификации значително ще нарасне, докато работните места, изискващи средна квалификация, ще останат временно стабилни, но много от тях ще претърпят трансформация в съответствие с нуждите на пазара на труда.

3.2. Ролята на системите за придобиване, прогнозиране и класификация на уменията придобива ключово значение в условията на динамично променящи се потребности на трудовия пазар. ЕИСК приветства тенденцията в създаването и развитието на европейски таксономии и речници на умения и компетентности като ESCO, Digital competences framework (DigComp 2.2), DigCompEdu, e-Competence Framework, DISCO, EU Occupations, GreenComp и др., които допринасят значително за прозрачността на търсените умения на пазара на труда, за преносимостта на квалификациите и внедряването

([7]) Организация на ООН за промишлено развитие.

на основания на компетентности подход в образованието, обучението и развитието на човешките ресурси. Същевременно поддържаме възгледа ([8]), че проектирането и прилагането на инструменти за предвиждане на нуждите от умения в отделните страни не е на необходимото ниво и не всички заинтересовани страни участват активно или използват пълноценно резултатите от този процес.

3.3. Социалните партньори играят жизненоважна роля при определянето на стратегии за развитие на уменията, като се отчитат данните от професионалните и териториалните обсерватории. Поради тази причина е от съществено значение социалните партньори да бъдат включени още в началото на процеса, за да се избегне несъответствие между реалните нужди на работодателите и работниците в Европа.

3.4. **Цифровите умения** несъмнено ще бъдат сред най-важните умения в бъдеще. Във всички сектори на европейската икономика се наблюдава значително нарастване на необходимостта от специализирани и високоразвити цифрови умения.

3.5. Освен това има увеличена потребност от умения в областта на НТИМ (наука, технологии, инженерство, математика) и интердисциплинарни комбинации от умения — „хибридни умения“, „трансверсални умения“ и „междуфункционални умения“. Все по-високо ще се ценят професионалната експертиза, научно-изследователските и прогностични умения, уменията за сложни анализи и интерпретиране на комплексна информация и технологичните умения. В общия индекс за екологични умения ([9]) се посочват четири групи **умения**, които се считат за особено важни за **„зелените“** професии: инженерни и технически умения, умения в областта на науката, умения в областта на оперативното управление и умения за наблюдение.

3.6. Бъдещите икономики и потребностите на пазара на труда все по-настоятелно ще изискват развити **когнитивни умения** от по-висш ред, позволяващи да се оперира и да се вземат решения в непредвидима, нерутинна и динамично променяща се среда. Най-често това са уменията за аналитично, креативно, иновативно, нестандартно, системно, концептуално, стратегическо, абстрактно, автономно и критично мислене. Ключово значение за поддържането на пригодността за заетост в съвременните условия имат **„метауменията“**, които увеличават и активират придобиването на други умения и са катализатор на по-бързото учене и успешно усъвършенстване през целия живот.

3.7. Машините и алгоритмите няма да заменят потребността от **„меки умения“** на пазара на труда. Бъдещето на труда и промяната в профила на работните места ще изискват владеенето на множество социално-комуникативни и поведенчески умения, най-търсените от които ще бъдат емоционална интелигентност, емпатия, изграждане на взаимоотношения, работа в мрежи, ефективно общуване, способност за себеотстояване, работа в екип, стилизиране, бизнес етикет, междукултурна толерантност, водене на преговори, справяне с конфликти и др.

3.8. На преден план в изискванията на пазара на труда се очертават и множество **междуфункционални** и **поведенчески** умения, свързани с личната ефективност. Най-търсените в този контекст са уменията за предприемачество и работа в екип, вземане на решения и справяне с проблеми, ориентираност към резултата, работа по няколко задачи едновременно, гъвкавост и адаптивност, инициативност, находчивост, отговорност, самоконтрол, съобразителност, внимание към детайла, справяне с несигурност, напрежение и стрес, управление на времето и др.

4. **Развитие на работна сила за приобщаващ пазар на труда и висока производителност**

4.1. За да може европейският пазар на труда да посрещне бъдещите предизвикателства, той трябва преди всичко да бъде приобщаващ, да гарантира равни условия на конкуренция и да създаде условия за инвестиции в добре функциониращи системи за заетост, които биха могли да допринесат за повишаване на производителността и да послужат като насока за ефективните политики в областта на обучението и уменията, съчетани със стабилни активни политики на пазара на труда. Независимо от различните традиции и практики в държавите членки, според ЕИСК е необходимо:

4.1.1. оптимизиране на системите за мониторинг, анализиране и прогнозиране на потребностите от умения на пазара на труда;

([8]) Вж. Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation. („Прогнозиране на потребностите от умения: системи и подходи. Анализ на проучване сред заинтересованите страни относно оценката и прогнозирането, необходими за придобиване на умения“) Международно бюро по труда — Женева, 2017 г. ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Резолюция на Съвета относно нова европейска програма за учене за възрастни за периода 2021—2030 г. (2021/C 504/02).

([9]) http://www.nber.org/papers/w21116

4.1.2. активизиране на участието на социалните партньори и всички заинтересовани страни, като се отдели особено внимание на способността на предприятията да развиват вътрешни процедури за установяване на пропуски в уменията и потребности от обучение и да предприемат мерки за повишаване на квалификацията и преквалификацията на собствената работна сила;

4.1.3. прилагане на съвременни подходи и информационни технологии за укрепване, систематизиране по сектори и региони и достъпно представяне на аналитични данни за уменията с цел осигуряване на обучение и квалификации, съответстващи на нуждите на пазара на труда; напр. системите за откриване на таланти могат да интегрират различна информация за работниците, от една страна (техните умения, способности, опит, желание за професионално развитие, демография, потребности от обучение, възможности за развитие), и нуждите на работодателите, от друга;

4.1.4. съвместно със социалните партньори извършване на стратегическа оценка на предизвикателствата и последствията за работните места, професиите, квалификациите, дейностите и уменията, свързани с прехода към зелена и цифрова икономика, и развиване на подходящи форми на квалификация и преквалификация и инвестиции в развитие на умения и подкрепа на хората, засегнати от промените или осъществяващи преход към зелени работни места;

4.1.5. анализиране на бариерите у младите хора към придобиването на квалификации и умения в областта на НТИМ, предприемане на целенасочени действия за повишаване на привлекателността на образованието и кариерата в областта на НТИМ сред момичетата и жените;

4.1.6. предприемане на мерки за създаване на гъвкави, адаптивни и съобразени с бъдещето системи за ПОО, които да бъдат привлекателни за младите хора и да подкрепят навлизането им на променящия се пазар на труда и да гарантират, че възрастните хора имат достъп до програми за професионално обучение, съобразени с техните нужди и адаптирани към двойния екологичен и цифров преход;

4.1.7. осигуряване на по-активна стратегическа роля на социалните партньори в ускоряването на цикъла на създаване и предлагане на нови квалификации, в актуализирането на учебните програми, в механизмите за финансиране и одит на качеството. Особено внимание следва да се обърне на микроквалификациите, на стандартите за тяхното качество и възможностите за тяхното признаване и включване в мрежи от по-широки квалификации; и разширяване на практиката за създаването на секторни комитети, включително на териториално равнище, с участието на социалните партньори и образователните институции за преодоляването на диспропорциите между търсене и предлагане на умения и за гъвкаво създаване на микроквалификации, които съответстват на потребностите от обучение на дружествата;

4.1.8. насърчаване на използване на колективното договаряне за осигуряване на достъп до учене през целия живот и улесняване на включването в пазара на труда, вкл. чрез: индивидуални сметки за обучение, разглеждане на възможностите за платен отпуск за обучение в съответствие с националните практики и минимален брой часове обучение годишно, предоставяне на стимули за повишаване на квалификацията и преквалификацията, признаване на квалификации в различните държави — членки на ЕС, развитие на фирмени системи за управление на знанието, сключване на договори за менторство с пенсионирани опитни служители и др.;

4.1.9. разработване на политики, осигуряващи равен достъп до възможности за обучение и развитие. Това предполага:

4.1.9.1. изпълнение на трите стъпки, определени в Препоръката на ЕС от 2016 г. относно „Повишаване на уменията: нови възможности за възрастните“ — оценка на уменията, предоставяне на индивидуализирано предложение за учене и валидиране и признаване на придобитите умения;

4.1.10. обръщане на особено внимание на тези категории работещи, които най-често са изключени от обучение, но които именно поради тази причина най-много се нуждаят от него: нискоквалифицираните лица; хората на възраст над 45 години; хората с увреждания; жените, които се завръщат на работа след продължителни отсъствия поради семейни задължения и задължения, свързани с полагането на грижи; мигрантите и бежанците. Ролята на организациите на гражданското общество и социалните предприятия е от ключово значение за оказването на подкрепа на тези уязвими групи във връзка с техните потребности от обучение.

5. **Предизвикателства пред МСП в развитието на умения, необходими за бъдещите трансформации на пазара на труда**

5.1. Микропредприятията, малките и средните предприятия съставляват 99 % от всички предприятия в ЕС. Около 24 милиона МСП генерират над 4 трилиона евро в добавена стойност и осигуряват заетост на над 90 милиона души, представлявайки изключително важен източник на предприемачески дух и иновации, които имат решаващо значение за устойчивото развитие и конкурентоспособността на европейската индустрия ([10]). Значението на МСП винаги е било признавано, но COVID-19 ни накара да осъзнаем колко податливи на външни въздействия са те, особено в контекста на кризата, която постави огромен брой МСП в несигурно финансово състояние и милиони работни места бяха застрашени.

5.2. МСП са изправени пред същите предизвикателства, както всички останали, но имат специфични проблеми, свързани с подобряването на достъпа до пазари и финансиране, внедряване на иновации, дигитализацията, прехода към климатично неутрални бизнес модели и ориентирането от линейно към кръгово производство.

5.3. Поради ограничените ресурси, недостатъчния експертен капацитет и регионалното местоположение преобладаващата част от МСП изпитват сериозни затруднения при привличането на таланти, в подбора, обучението, развитието, мотивирането и задържането на персонал. Само около 40 % от МСП разполагат с писмени стратегии и политики за управлението на човешките ресурси. Поради трудностите им да компенсират отсъствията на своите служители по време на тяхното външно обучение, както и поради ограничения си финансов капацитет МСП имат по-нисък процент от средния за ЕС в използването на присъствени форми за професионално обучение.

5.4. Преобладаващата част от МСП оперират в специфични пазарни ниши и/или нетрадиционни икономически сектори, в които естеството на работата изисква специфични професионални умения, които трябва да бъдат усвоени и развити в реална практическа среда. Ограничените човешки ресурси, често налагат работните места да изискват по-широка специализация и преносими хибридни умения, свързани с потребността от съчетаване на по-широк кръг функционални задължения.

5.5. Специфичните потребности от умения в МСП са свързани предимно с технологичното предприемачество, разпознаването на бизнес възможности, оценка и управление на риска, източници на финансиране, разработването на фирмени стратегии, бизнес проекти и планове, прилагане на иновативни бизнес модели, използване на дигитални технологии, дигитално брандиране и дигитален маркетинг, работа с нормативната уредба, администриране на персонала, зелената икономика и използването на възобновяеми енергийни източници и кръговата икономика.

5.6. Като се има предвид техническото естество на професиите, упражнявани в голям брой МСП, чието ноу-хау е уникално, особено в нишови пазари, обучението на работното място осигурява подходящ отговор на техните нужди от умения. По същия начин са необходими обучения на работното място, отговарящи на предизвикателствата на цифровата и екологичната трансформация. Този тип обучения улесняват развитието на умения в МСП благодарение на опростения начин за организиране на вътрешни обучения и предаване на знания в рамките на компанията. За да преодолеят проблема със запазването на равнищата на производство, когато работниците отсъстват, за да посещават курсове за обучение, работодателите следва да използват подходящи форми на обучение и *ad hoc* инструменти, като например споделяне на програми за обучение на секторно или териториално равнище, насърчаващи полезните взаимодействия между МСП, както и да разполагат с достъп до целенасочени мерки за финансова подкрепа.

5.7. Прогнозирането на умения трябва да бъде широко развито от икономическите участници и техните заинтересовани страни. В това отношение ключова роля имат социалните партньори чрез социалния диалог в браншовете и секторите на заетост.

Брюксел, 22 февруари 2023 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Christa SCHWENG

([10]) https://www.europarl.europa.eu/factsheets/bg/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises