



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 22 март 2024 г.
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

От:	Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от г-жа Martine DEPREZ, директор
Дата на получаване:	21 март 2024 г.
До:	Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на Европейския съюз
№ док. Ком.:	COM(2024) 131 final
Относно:	СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА, ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ И КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2024) 131 final.

Приложение: COM(2024) 131 final



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 20.3.2024 г.
COM(2024) 131 final

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

Недостиг на работна ръка и умения в ЕС: план за действие

1. ВЪВЕДЕНИЕ

В продължение на близо десетилетие недостигът на работна ръка и умения нараства във всички държави членки. Въпреки че тази тенденция беше временно прекъсната от пандемията от COVID-19, след нея недостигът отново нарасна рязко, причините за което бяха икономическото възстановяване в държавите членки, промените в търсенето на умения и демографският пейзаж, както и последиците от продължаващите геополитически промени и амбицията на ЕС за отворена стратегическа автономност. Недостигът на работна ръка и умения продължава да бъде значителен въпреки забавянето на икономическия растеж неотдавна. Наскоро Комисията идентифицира 42 професии, които счита за професии с недостиг на работна ръка на общоевропейско равнище ⁽¹⁾. Освен това дружествата все по-често съобщават, че не могат да намерят специфичните умения, необходими за запълване на свободните работни места ⁽²⁾.

Недостигът на работна ръка и умения има както икономически, така и социални последици и представлява предизвикателство, на което спешно трябва да бъде намерено решение. Ако не бъде намален, съществува риск този недостиг да понижи капацитета на ЕС за иновации и привлекателността за инвестиции, да отслаби конкурентоспособността му и да възпрепятства потенциала му за растеж, както и финансирането на модела му за социално подпомагане. Съществува също риск от увеличаване на неравенството и изоставане на хората от бързия темп на промените, което ще има отрицателни последици за сплотеността на нашите общества и състоянието на нашите демокрации. Освен това недостигът на работници с необходимите умения може да попречи на екологичния и цифровия преход, както и на конкурентоспособността и на сигурността и отворената стратегическа автономност на ЕС в момент, в който е необходима подкрепа във всяко едно от тези направления, за да се гарантира устойчивостта на ЕС. Въпреки че в някои случаи недостигът може да доведе до подобряване на условията на труд и по-добро включване на лица от слабо представените групи поради засилената конкуренция между работодателите за привличане на работници, той може да стане причина за повишаване на интензитета на работа и напрежението на работното място за работниците в секторите и професиите, които засяга.

Тъй като са най-близо до пазара на труда, социалните партньори, включително на секторно равнище, разбират добре нуждите на работодателите и работниците. Ето защо председателят Фон дер Лайен и белгийското председателство на Съвета на ЕС свикаха среща на върха на социалните партньори във Вал Дюшес на 31 януари 2024 г. Декларацията от Вал Дюшес ⁽³⁾ включваше ясен ангажимент за привличане на повече лица на пазара на труда, подобряване на условията на труд, улесняване на признаването на квалификациите и интегриране на идващите от чужбина работници чрез социален диалог и колективно договаряне.

⁽¹⁾ Ако бъде одобрено от съзаконодателите, Предложението за Регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на резерв на ЕС от таланти (COM(2023) 716), ще проправи пътя към стратегически подход за запълване на свободните работни места в професиите с недостиг на работна ръка.

⁽²⁾ Експресно проучване „Евробарометър“ № FL529 (2023 г.): Европейска година на уменията — Недостиг на умения и стратегии за набиране и задържане на персонал в малките и средните предприятия. За повече подробности вж. раздел 2.2.

⁽³⁾ [Тристранна декларация за жизнен европейски социален диалог, подписана на 31 януари 2024 г. във Вал Дюшес.](#)

В това отношение Европа не започва отначало. Този план за действие се основава на многобройните инициативи, включително текущата Европейска година на уменията, които ЕС, държавите членки и социалните партньори вече са въвели. Неговата цел е съответните мерки да бъдат насочени в краткосрочен до средносрочен план чрез привеждане в действие на конкретни по-нататъшни стъпки, по-специално на секторно равнище, които ЕС, държавите членки и социалните партньори ще предприемат или трябва да предприемат, за да се справят с предизвикателствата, породени от недостига на работна ръка и умения. Освен това с него се подготвя почвата за потенциални действия или инициативи в бъдеще.

2. КЛЮЧОВИ ФАКТОРИ ЗА НЕДОСТИГА, РОЛЯТА НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ И КЛЮЧОВИТЕ ОБЛАСТИ НА ПОЛИТИКАТА, В КОИТО ДА СЕ ПРЕДПРИЕМАТ ДЕЙСТВИЯ

В годишния преглед на заетостта и социалното развитие в Европа (ESDE) за 2023 г. ⁽⁴⁾ относно *„Преодоляването на недостига на работна ръка и недостига на умения в ЕС“* се предоставят значителни доказателства и анализ на постоянния недостиг на работна ръка и променящите се нужди от умения в ЕС. В него се посочват следните три основни фактора за недостиг на работна ръка и умения в ЕС:

- **Демографската промяна, в резултат на която намалява предлагането на работна ръка и се увеличава търсенето на определени услуги.** Между 2009 г. и 2023 г. населението в трудоспособна възраст в ЕС е намаляло от 272 милиона на 263 милиона ⁽⁵⁾, а до 2050 г. се очаква да намалее допълнително до 236 милиона. Успоредно с това нарастват нуждите от грижи на по-възрастното население. Комбинираният ефект от намаляващото население в трудоспособна възраст и увеличаването на търсенето на специфични услуги, като здравно обслужване и дългосрочни грижи, ще допринесе значително за недостига на работна ръка в средносрочен до дългосрочен план ⁽⁶⁾.
- **Последиците от значителния ръст на работните места, който се очаква в резултат на екологичния и цифровия преход, повишената нужда от сигурност и стремежът към отворена стратегическа автономност и по-голямата устойчивост, за набора от умения, необходими на пазара на труда.** Недостигът на умения засяга понастоящем всички равнища на квалификация, академичните и техническите профили и е особено актуален в области като науката, технологиите, инженерството и математиката.
- **Лошите условия на труд в определени професии и сектори, които затрудняват запълването на свободните работни места и/или задържането на работници.** Неподходящите и напрегнати условия на труд, като например напрежението на работното място над средното равнище, както и ниските заплати, са ключов фактор за постоянния недостиг на работна ръка в някои професии и сектори.

⁽⁴⁾ Европейска комисия (2023 г.), Заетост и социално развитие в Европа, годишен преглед за 2023 г.

⁽⁵⁾ Население към 1 януари, по възраст и пол, източник: Евростат, demo_rjanguroup.

⁽⁶⁾ Съобщение на Комисията „Демографските промени в Европа: инструментариум за действие“ (COM(2023) 577 final), европейската стратегия за полагане на грижи (COM(2022)440), доклади относно въздействието на демографските промени (SWD(2023)21 и COM(2020)109).

Като последващо действие от декларацията от Вал Дюшес, Комисията потърси становищата на европейските социални партньори ⁽⁷⁾ относно този план за действие. Тя организира изслушване на социалните партньори на 21 февруари 2024 г. Впоследствие социалните партньори информираха Комисията за намерението си да предприемат действия за справяне с проблема с недостига на работна ръка и умения. Повечето действия се предприемат едностранно — от организация на работодателите или от синдикална организация. На секторно равнище са налице и двустранни действия, при които съответната организация на работодателите и съответната синдикална организация си взаимодействат. Комисията приветства тези действия, които са представени в съответните раздели на ключовите области на политиката, в които да се предприемат действия.

Тъй като социалният диалог играе ключова роля в справянето с недостига на работна ръка и умения, срещата на върха във Вал Дюшес може да бъде само начало на устойчив и ориентиран към резултатите процес за справяне с тези предизвикателства.

За тази цел Комисията:

- ще осигури финансиране за укрепване на работата на социалните партньори за справяне с недостига на работна ръка и умения ⁽⁸⁾;
- приканва социалните партньори да представят оперативни проекти, чрез които може да бъде намерено решение на съществуващия и очаквания недостиг;
- приканва социалните партньори да съсредоточат усилията си за социален диалог върху конкретните сектори с най-голям недостиг.

Въз основа на посочения по-горе анализ на ESDE и обратната информация, получена от социалните партньори, този план за действие обхваща **следните ключови области на политиката, в които да се предприемат действия** на равнището на ЕС, национално равнище, регионално равнище и равнище социални партньори:

1. подпомагане на **активизирането** на слабо представените лица на пазара на труда;
2. предоставяне на подкрепа за **умения, обучение и образование**;
3. подобряване на **условието на труд**;
4. подобряване на **справедливата мобилност в рамките на ЕС за работниците и учещите**;
5. **привличане на таланти** от държави извън ЕС.

⁽⁷⁾ Европейските социални партньори са организациите на работодателите и синдикалните организации на равнище ЕС, които участват в европейския социален диалог, както е предвидено в членове 154 и 155 от Договора за функционирането на Европейския съюз. В съобщение на Комисията от 1993 г. се определят критериите, на които трябва да отговарят европейските организации на социалните партньори (COM(93) 600 окончателен). Комисията редовно публикува списък на признатите европейски организации на социалните партньори. Към септември 2023 г. списъкът включва 88 организации.

⁽⁸⁾ Чрез бюджетните редове за прерогативите за социалния диалог Комисията подкрепя проекти на европейски и национални социални партньори, като всяка година обявява две открити покани за представяне на предложения относно социалния диалог и мерките за информация и обучение на работниците. Проектите дават възможност на социалните партньори да изградят капацитет и да споделят знания в области, свързани с недостига на работна ръка и умения.

3. КЛЮЧОВИ ОБЛАСТИ НА ПОЛИТИКАТА, В КОИТО ДА СЕ ПРЕДПРИЕМАТ ДЕЙСТВИЯ ЗА СПРАВЯНЕ С НЕДОСТИГА НА РАБОТНА РЪКА И УМЕНИЯ

3.1. Подпомагане на активизирането на слабо представените лица на пазара на труда

Повишаването на участието на пазара на труда е от решаващо значение за справяне с недостига на работна ръка. Равнището на заетост в ЕС непрекъснато се подобрява, но извън пазара на труда остава значителен неизползван потенциал. Като цяло 21 % от днешното население на възраст 20—64 години остава неактивно ⁽⁹⁾. Участието в пазара на труда може да бъде допълнително повишено чрез съсредоточаване върху онези групи от населението, които понастоящем са слабо представени на пазара на труда, по-конкретно в селските и крайбрежните райони и отдалечените и най-отдалечените региони ⁽¹⁰⁾. Сред тях са жените, нискоквалифицираните работници (т.е. лицата със средно или по-ниско образование), по-възрастните работници, младежите, лицата с мигрантски ⁽¹¹⁾ или с малцинствен расов или етнически произход и лицата с увреждания. Неизползваният потенциал е най-висок за първите три от тези групи. Ако техният коефициент на икономическа активност в целия ЕС се повиши до този на трите държави членки с най-висок коефициент на икономическа активност за тези групи (фигура 1), то до 2030 г. на пазара на труда ще влязат допълнително съответно 17, 13 и 11 милиона лица от всяка група ⁽¹²⁾.

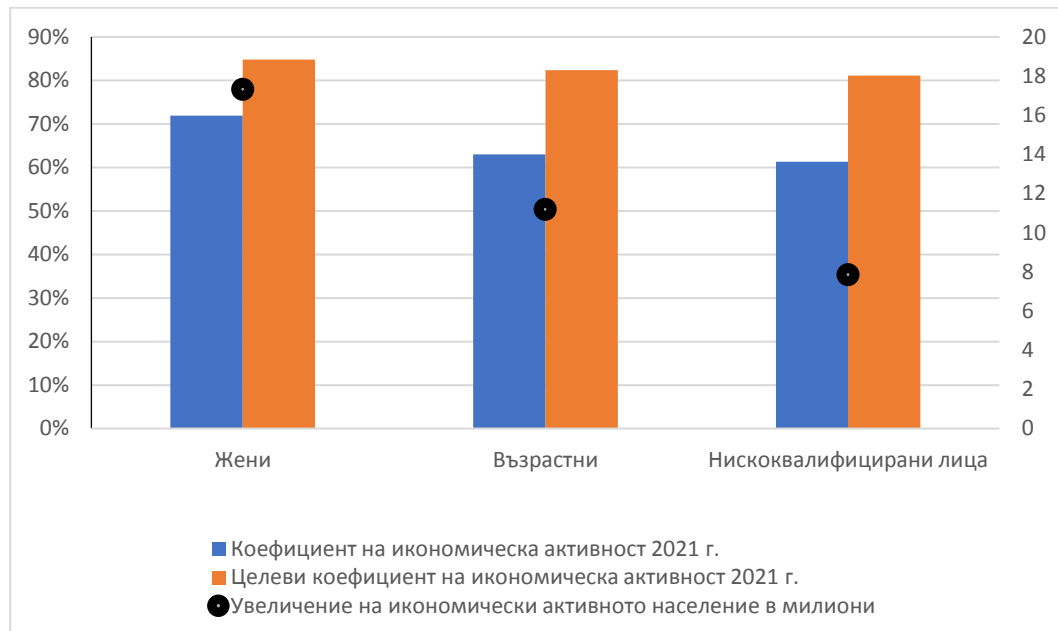
⁽⁹⁾ Неактивните младежи включват и учещите.

⁽¹⁰⁾ Най-отдалечените региони на ЕС са засегнати от най-високите равнища на младежка безработица в ЕС и имат особено високи равнища на незаети с работа, учене или обучение (NEET).

⁽¹¹⁾ Това обхваща както граждани на трети държави, така и граждани на държави — членки на ЕС, които са имали гражданство на трета държава и са станали граждани на ЕС, както и граждани на ЕС с родители, родени в чужбина.

⁽¹²⁾ Европейска комисия (2023 г.), Заетост и социално развитие в Европа — годишен преглед за 2023 г. Тези стойности не са кумулативни, тъй като трите групи се припокриват. ИЩО се отнася до жените и нискоквалифицираните лица, този потенциал се дължи на относително големия им дял сред населението, докато при по-възрастните работници — на относително голямата разлика в коефициента на тяхната икономическа активност в сравнение с държавите с най-добри резултати.

Фигура 1: Жените, по-възрастните лица и нискоквалифицираните работници представляват най-голямата работна сила с неоползотворен потенциал в ЕС



Източник: Доклад „Заетост и социално развитие в Европа“ (ESDE), 2023 г.

Бележка: Целевият коефициент на икономическа активност (лявата ос) е средната стойност на коефициента на икономическа активност на трите държави членки с най-висок коефициент на икономическа активност за всяка от тези групи. Увеличението на икономически активното население в целия ЕС (дясна ос) показва потенциалния допълнителен брой активни лица, ако трябва да бъде достигнат целевият коефициент на икономическа активност.

Основните пречки за заетостта са различни за всяка слабо представена група.

Жените имат по-ниско равнище на заетост и значително по-висок дял на заетост на непълно работно време в сравнение с мъжете, най-вече поради неравномерното споделяне на неплатения домашен труд и отговорностите за полагане на грижи. Съществуват и други структурни пречки, като например липсата на достъпно и качествено образование и грижи в ранна детска възраст ⁽¹³⁾ и дългосрочни грижи, които биха дали възможност на родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи да работят на пълен работен ден, както и фискални демотивиращи фактори за отработване на повече часове. При лицата със средно или по-ниско образование пречките пред заетостта включват липсата на равни възможности за достъп до качествено приобщаващо образование и въздействието на нарастващите изисквания за умения. Заетостта на по-възрастните работници често е засегната от липсата на гъвкавост на правилата за пенсиониране, от бързо променящите се изисквания за умения, съчетани с по-нисък процент на участие в обучение, както и от условия на труд, които не са адаптирани към специфичните нужди на тази група, включително по отношение на работните практики и работните места. Младежите са изправени пред сегментация на пазара на труда и за тях е характерен по-голям от средния дял на договорите за нередовна работа или временните трудови договори. Лицата с увреждания се сблъскват с липса на адаптирани работни места и на приобщаващи

⁽¹³⁾ [Европейска комисия \(2023 г.\), Недостиг на персонал в сектора на образованието и грижите в ранна детска възраст \(ОГРДВ\), Обзор на политиката.](#)

процеси за набиране на персонал и образование. Що се отнася до лицата с мигрантски или с малцинствен расов или етнически произход, несъответствията в уменията, неподходящите умения, езиковите затруднения, дискриминацията и ограниченият достъп или липсата на достъп до поддържащи услуги водят до предизвикателства пред интеграцията им на пазара на труда.

Ето защо за подобряване на коефициентите на икономическа активност е необходима широка гама от адаптирани политики за всяка слабо представена група, насочени към конкретните първопричини. Тези политики включват мерки

Полша е планирала да създаде повече от 100 000 нови допълнителни места за грижи за деца под 3-годишна възраст, като съчетава подкрепа от Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ) и Европейския социален фонд плус (ЕСФ+).

Пример за активизиране на слабо представени групи на пазара на труда, при който финансирането е от МВУ, е **италианската програма за гарантирана заетост на работниците (GOL)**. Чрез тази програма се очаква да бъдат подпомогнати 3 000 000 бенефициери, като се поставя акцент върху жените, дългосрочно безработните лица, лицата с увреждания или лицата под 30 или над 55 години, които трябва да представляват най-малко 75 % от лицата, които получават подкрепа.

за подобряване на подкрепата и стимулите за работа, например реформи на активните политики по заетостта, данъчни реформи, с които се намалява данъчната тежест⁽¹⁴⁾ за лицата, получаващи доходи от втори източник, и за лицата с ниски доходи⁽¹⁵⁾, реформи на обезщетенията, чрез които се увеличават стимулите за интеграция на пазара на труда, или реформи на пенсионните системи⁽¹⁶⁾. Политиките за активизиране следва да бъдат допълнени от спомагателни мерки, чрез които се осигурява ефективен достъп до качествено и достъпно образование и грижи в ранна детска възраст, както и до услуги за дългосрочни грижи.

Няколко инициативи на ЕС вече са приети и се изпълняват. Стратегията за равенство между половете⁽¹⁷⁾ включва мерки в подкрепа на увеличаване на участието на жените на пазара на труда, като е насочена към области като намаляването на разликата в заплащането на жените и мъжете, насърчаването на еднаквото използване на отпуск по семейни причини и

гъвкави схеми на работа, както и качествено образование и грижи в ранна детска възраст, услугите за дългосрочни грижи и борбата със стереотипите, свързани с пола; гаранцията за младежта⁽¹⁸⁾ и инициативата ALMA (Aim, Learn, Master,

⁽¹⁴⁾ Данъчната тежест показва тежестта на данъците и вноските, която се поема от работодателите и служителите.

⁽¹⁵⁾ Европейска комисия (2023 г.), Годишен доклад относно данъчното облагане за 2023 г.

⁽¹⁶⁾ Европейски семестър за 2023 г.: Специфични за всяка държава препоръки/Препоръки на Комисията, Генерална дирекция „Икономически и финансови въпроси“, 24 май 2023 г.

⁽¹⁷⁾ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020—2025 г.) (COM(2020) 152 final), която е част от [стратегииите на Съюза на равенство](#).

⁽¹⁸⁾ Препоръка на Съвета от 30 октомври 2020 г. относно „Мост към работни места — укрепване на гаранцията за младежта“, и за замяна на Препоръката на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта (2020/C 372/01) (ОВ С 372, 4.11. 2020 г., стр. 1—9).

Achieve — стреми се, учи, овладей, постигай) ⁽¹⁹⁾ са насочени към младежката безработица; Пакетът за заетостта на хората с увреждания ⁽²⁰⁾ е съсредоточен върху подкрепата за подобряване на резултатите на пазара на труда за лицата с увреждания; планът за действие относно интеграцията и приобщаването за периода 2021—2027 г. ⁽²¹⁾ има за цел да се подобрят перспективите за заетост на лицата с мигрантски произход. Изчерпателен преглед на текущите инициативи може да бъде намерен в приложението.

Заетостта и активните политики на пазара на труда също са ключов аспект от плановите за възстановяване и устойчивост на държавите членки и програмите на Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+). По-голямата част от държавите членки насърчават по-бързото навлизане на младежите на пазара на труда като част от ангажиментите си за прилагане на засилената гаранция за младежта. Освен това, за да се даде възможност за по-голямо активизиране на жените, много държави членки планират значителни инвестиции в образованието и грижите в ранна детска възраст, а няколко държави членки също така подкрепят активизирането на пазара на труда на лицата с мигрантски произход. Освен това няколко държави членки укрепват капацитета на публичните служби по заетостта и извършват реформи в прилагането на активните политики на пазара на труда чрез Инструмента за техническа подкрепа (ИТП) ⁽²²⁾.

Въпреки че водещата цел на ЕС до 2030 г. най-малко 78 % от населението в трудоспособна възраст да бъде заето е постижима, са необходими допълнителни стъпки на всички равнища за активизиране на слабо представените групи и ако е възможно, дори за надхвърляне на целта.

За тази цел Комисията възнамерява:

- да финансира проекти по направлението за социални иновации на ЕСФ+ за **нулева дълготрайна безработица** ⁽²³⁾ и да направи оценка на силните и слабите страни на тези проекти с оглед на разпространяването на най-добрите практики в целия ЕС;
- да финансира проекти по направлението за социални иновации на ЕСФ+ за **активизиране и повишаване на квалификацията** на младежите, които не участват във форма на заетост, образование или обучение (NEET);
- да финансира проекти по тематичния механизъм на фонда „Убежище, миграция и интеграция“ за насърчаване на **инициативи с участието на**

⁽¹⁹⁾ Вж.: ALMA: инициатива за активно приобщаване на младежите — Заетост, социални въпроси и приобщаване — Европейска комисия (europa.eu).

⁽²⁰⁾ Съобщение на Комисията „Съюз на равенство: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.“ (COM(2021) 101).

⁽²¹⁾ Съобщение на Комисията „План за действие относно интеграцията и приобщаването за периода 2021—2027 г.“ (COM(2020) 758).

⁽²²⁾ ИТП е инструмент, който остава на разположение на държавите членки при поискване. Регламент (ЕС) 2021/240 на Европейския парламент и на Съвета от 10 февруари 2021 г. за създаване на Инструмент за техническа подкрепа (ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 1—16).

⁽²³⁾ Целта на проектите за нулева дълготрайна безработица е борбата с дълготрайната безработица чрез прилагане на целенасочени стратегии, включително създаване на работни места, гарантиране на работни места и мрежи за подпомагане от общността, за да се осигурят устойчиви възможности за заетост за всички лица, по-специално възрастните, в рамките на целевата общност или регион.

множество заинтересовани страни за интеграция на мигрантите на пазара на труда;

- да проучи **причините за принудителната заетост на непълно работно време**, за да разбере по-добре какво възпрепятства заетите на принудително намалено работно време, по-специално жените, да работят на пълен работен ден, и да разгледа възможните действия от страна на ЕС;
- да **анализира националните политики за отпуск по болест** и да проучи въздействието им върху здравето и производителността на работниците, за да идентифицира най-добрите практики за работниците и предприятията, включително за насърчаване на постепенното връщане към дейност след по-дълги отпуски по болест;
- да оцени **въздействието на пенсионните реформи**, с които се въвеждат повече **възможности за гъвкаво пенсиониране** и за комбиниране на доходите от пенсия със заплата, с оглед насърчаване на повишеното участие на пазара на труда на по-възрастните работници, което да допринесе за остаряване в добро здраве и чрез активен живот.

Комисията призовава държавите членки:

- да **изпълнят изцяло инициативите на ЕС**, насочени към активизиране на слабо представените групи, по-специално укрепената гаранция за младежта, препоръката на Съвета относно образованието и грижите в ранна детска възраст ⁽²⁴⁾, препоръката на Съвета относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда, Стратегията за правата на хората с увреждания (за периода 2021—2030 г.) ⁽²⁵⁾, препоръката на Съвета относно адекватен минимален доход, гарантиращ активно включване ⁽²⁶⁾, плана за действие на ЕС относно интеграцията и приобщаването и Препоръката на Съвета относно равенството, приобщаването и участието на ромите ⁽²⁷⁾;
- да осигурят **по-добра координация между министерствата и публичните служби по заетостта**, включително подобрено събиране на данни, по-добро насочване и превантивни мерки за подобряване на ефективността на политиките за активизиране;
- да **осъществят данъчни реформи**, с които се намалява данъчната тежест за лицата, получаващи доходи от втори източник, и за лицата с ниски доходи, и в по-широк план да изместят данъчната тежест от труда към други източници на приходи;
- да **осъществяват реформи на обезщетенията**, които са насочени към преодоляването на някои капани на икономическа неактивност, и да

⁽²⁴⁾ Препоръка на Съвета от 8 декември 2022 г. относно образованието и грижите в ранна детска възраст: целите от Барселона за 2030 година (2022/C 484/01). Вж. също така Препоръка на Съвета от 22 май 2019 г. за висококачествени системи за образование и грижи в ранна детска възраст (2019/C 189/02).

⁽²⁵⁾ Съобщение „Съюз на равенство: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.“ (СОМ (2021)101);

⁽²⁶⁾ Препоръка на Съвета от 30 януари 2023 г. относно адекватен минимален доход, гарантиращ активно приобщаване (2023/C 41/01).

⁽²⁷⁾ Препоръка на Съвета от 12 март 2021 г. относно равенството, приобщаването и участието на ромите 2021/C 93/01.

предоставят достатъчна подкрепа на онези, които могат да работят, за постепенното им връщане на пазара на труда.

Комисията приветства намерението на социалните партньори:

- да гарантират, че **работните места се характеризират с толерантност, гостоприемност и достъпност за всички хора**, независимо от пол, възраст, националност и други лични обстоятелства ⁽²⁸⁾;
- да **насърчават колективното договаряне** за намиране на адаптирани решения с цел насърчаване на **заетостта на по-възрастните работници** ⁽²⁹⁾;
- да укрепват **сътрудничеството на частните служби по заетостта с публичните служби по заетостта** с цел да се подобри осигуряването на съответствие между търсенето и предлагането на работни места в ЕС ⁽³⁰⁾;
- да насърчават **предприемачеството** ⁽³¹⁾ чрез насърчаване на уменията ⁽³²⁾ и подкрепа на бъдещи предприемачи при създаването на предприятия, по-специално като насърчават жени и лица с мигрантски произход да станат предприемачи ⁽³³⁾;
- да **активизират слабо представените групи** чрез подкрепа на разнообразието, равенството, приобщаването и недискриминацията ⁽³⁴⁾;
- да прилагат и популяризират допълнително на секторно равнище автономното споразумение относно **жените в железопътния транспорт** за справяне с неравнопоставеността между половете при работната сила в железопътния сектор ⁽³⁵⁾.

3.2. Осигуряване на подкрепа за умения, обучение и образование

Недостигът на умения се отчита от дружества с всякакъв размер и във всички сектори на икономиката на ЕС, с особени предизвикателства за малките и средните предприятия (МСП). В отговор на проучване на Eurofound ⁽³⁶⁾ много дружества от ЕС посочват, че поне 60 % от новите им служители не притежават

⁽²⁸⁾ Европейска конфедерация на предприятията от дървопреработвателната промишленост (CEI-Bois), Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг в Европа (HOTREC), Европейски синдикален комитет по образованието (ETUCE), Европейска федерация на работодателите в областта на образованието (EFEE).

⁽²⁹⁾ Европейска асоциация на занаятчиите, малките и средните предприятия (SMEunited).

⁽³⁰⁾ Световната конфедерация по заетостта за Европа (WEC).

⁽³¹⁾ Европейската група на работодателите в химическата промишленост (ECEG).

⁽³²⁾ HOTREC.

⁽³³⁾ Европейска асоциация на занаятчиите, малките и средните предприятия (SMEunited).

⁽³⁴⁾ Конфедерацията на европейските профсъюзи в областта на охранителните услуги (CoESS) и Федерацията на европейските профсъюзи в областта на обществените услуги (UNI Europa), както е посочено в съвместното им изявление „Разнообразие, равенство, приобщаване и недискриминация“.

⁽³⁵⁾ Общността на европейските железници и инфраструктурни дружества (CER) и Европейската фондация за обучение (ETF).

⁽³⁶⁾ Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, Проучване на европейските дружества от 2019 г.

необходимите умения. Освен това в скорошно проучване на Евробарометър⁽³⁷⁾ почти четири от всеки пет МСП декларира, че им е трудно да намерят работници с подходящите умения, а повече от половината смятат, че е трудно да задържат квалифицираните работници.

Очаква се недостигът на умения да нарасне с увеличаването на работните места и новите изискванията за задачите, предизвикани от екологичния и цифровия преход, както и в области, в които ЕС трябва да изгради устойчивост и да гарантира своята отворена стратегическа автономност. До 2030 г. се очаква да бъдат създадени 3,5 милиона⁽³⁸⁾ нови работни места в секторите на възобновяемата енергия⁽³⁹⁾. Преходът към кръгова икономика също ще засегне пазарите на труда в различните сектори⁽⁴⁰⁾ и развитието на умения е от ключово значение за подкрепата на всички сектори на синята икономика. Недостигът на умения в тези области може да ограничи растежа на сектора на технологиите за чиста енергия⁽⁴¹⁾. Засиленото използване в цифровата област на модерни технологии, като например изкуствен интелект (ИИ) и големи данни, в допълнение към увеличаването на кибернетичните рискове, ще увеличи нуждите от повишаване на квалификацията⁽⁴²⁾. И към момента приблизително 63 % от дружествата в ЕС, които се опитват да наемат специалисти по информационни и комуникационни технологии (ИКТ), срещат трудности при запълването на тези свободни работни места⁽⁴³⁾ и се очаква търсенето да нарасне повече от два пъти до 2030 г.⁽⁴⁴⁾. Отбранителната промишленост, която има ключово значение за сигурността и дългосрочния просперитет на ЕС, също е засегната от недостиг на работна ръка и умения, който може да нарасне в бъдеще поради недостатъчните инвестиции в нови програми за отбрана и необходимостта от привличане на повече млади таланти⁽⁴⁵⁾.

Нарастващият дял на младежите с много ниски нива на основни умения засилва риска от недостиг на умения в бъдеще. В мащабни международни

⁽³⁷⁾ Експресно проучване „Евробарометър“ № FL529 (2023 г.): Европейска година на уменията — Недостиг на умения и стратегии за набиране и задържане на персонал в малките и средните предприятия.

⁽³⁸⁾ Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета: Напредък по отношение на конкурентоспособността на технологиите за чиста енергия (COM(2023) 652 final).

⁽³⁹⁾ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите — План REPowerEU (COM(2022) 230 final).

⁽⁴⁰⁾ Въздействие на политиките на кръговата икономика върху пазара на труда — Служба за публикации на ЕС.

⁽⁴¹⁾ Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета: Напредък по отношение на конкурентоспособността на технологиите за чиста енергия (COM(2023) 652 final).

⁽⁴²⁾ Инвестициите в тези умения се насърчават с предложението на Комисията за Законодателен акт за изкуствения интелект, политическата програма „Цифрово десетилетие“ до 2030 г., съобщението на Комисията относно преодоляването на недостига на таланти в областта на киберсигурността за повишаване на конкурентоспособността, растежа и устойчивостта на ЕС, препоръката на Съвета относно подобряване на предоставянето на цифрови умения и компетентности в образованието и обучението, програмата „Цифрова Европа“, пакета за иновации в областта на изкуствения интелект, както и от някои от проектите на центрове за високи постижения в областта на професионалното образование и обучение.

⁽⁴³⁾ Проучване на ЕС относно използването на ИКТ и електронната търговия в предприятията.

⁽⁴⁴⁾ Европейска комисия (2023 г.), Заетост и социално развитие в Европа, годишен преглед за 2023 г.

⁽⁴⁵⁾ Съвместно съобщение на Комисията до Европейския парламент, Европейския съвет, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Нова европейска стратегия за отбранителната промишленост“ (COM(2024) 10 final).

проучвания, включително Програмата за международно оценяване на учениците (PISA), се представят сериозни данни, че младежите имат все по-малко основни умения в областта на грамотността, математиката и природните науки. В същото време намалява делът на младежите с най-добри резултати ⁽⁴⁶⁾. Лицата с много ниско ниво на основни умения ще се сблъскат с големи предизвикателства, когато влязат на пазара на труда, поради ограничената си пригодност за заетост. Подобряването на резултатите на образователните системи би помогнало да се предотврати възникването на недостиг на умения в бъдеще. Справянето с нарастващия недостиг на квалифицирани учители ще бъде от ключово значение дори за запазване на основните умения и образователните резултати.

В рамките на европейското пространство за образование ⁽⁴⁷⁾ ЕС насърчава развитието на качествено и приобщаващо образование, което предлага равни възможности от ранна възраст, в съответствие с първия принцип на Европейския стълб на социалните права. Разходите за образование са свързани с висока норма на възвръщаемост, по-конкретно когато се комбинират с реформи, които правят образователните системи по-гъвкави и подготвени да реагират на нуждите на пазара на труда ⁽⁴⁸⁾. Първоначалното образование и обучение следва да осигуряват необходимите умения за променящата се сфера на труда на фона на технологичните промени и автоматизацията, включително цифрови, предприемачески, социални, екологични и граждански компетентности. Засилването на сътрудничеството между средното и висшето образование и обучение, включително професионалното образование и обучение, и участниците на пазара на труда подобрява адекватността на образованието по отношение на пазара на труда.

Продължаващото обучение на работната сила по време на професионалното развитие е от ключово значение за справяне с променящите се потребности от умения. За тази цел държавите членки се ангажираха да предприемат действия за постигане на водещата цел до 2030 г. относно ученето за възрастни в Плана за действие на Европейския стълб на социалните права ⁽⁴⁹⁾, съгласно която най-малко 60 % от всички възрастни участват в обучение всяка година.

Чрез няколко инициативи на ЕС вече се помага за справяне с недостига на умения, но прилагането им трябва да бъде засилено, включително посредством секторен подход. Европейската програма за умения ⁽⁵⁰⁾ представлява

⁽⁴⁶⁾ Според най-новите данни на PISA делът на младежите (на възраст 15 години), които имат много ниско ниво на тези основни умения, се е повишил по математика от 22,9 % през 2018 г. на 29,5 % през 2022 г. (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

⁽⁴⁷⁾ Съобщение на Комисията относно постигането на европейското пространство за образование до 2025 г. (COM(2020) 625 final) и резолюция на Съвета от 26 февруари 2021 г. относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование и отвъд него (2021—2030 г.) 2021/C 66/01.

⁽⁴⁸⁾ Европейска комисия, генерална дирекция „Образование, младеж, спорт и култура“, Европейска мрежа от експерти по икономика на образованието (EENEE), Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021 г.), Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education (Повишаване на социалната и икономическата устойчивост в Европа чрез инвестиране в образование). Аналитичен доклад № 42 на EENEE, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

⁽⁴⁹⁾ Съобщение на Комисията „План за действие на Европейския стълб на социалните права“ (COM(2021) 102).

⁽⁵⁰⁾ Съобщение на Комисията от 1 юли 2020 г. „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ (COM(2020)0274).

стратегическата рамка на ЕС за справяне с необходимостта от повишаване на квалификацията и преквалификация. По тази програма са предприети 12 действия за постигане на напредък в цифровия и екологичния преход, насърчаване на справедливото възстановяване, гарантиране на конкурентоспособността и укрепване на устойчивостта. Всички от тях вече се изпълняват, включително инициативите за индивидуални сметки за обучение⁽⁵¹⁾, за микроудостоверенията⁽⁵²⁾, за повишаване на уменията на нискоквалифицирани възрастни⁽⁵³⁾, както и за професионално образование и обучение⁽⁵⁴⁾. В съобщението на Комисията „Оптимално използване на талантите в регионите на Европа“⁽⁵⁵⁾ се предлага политическа рамка, която има за цел всички региони да станат привлекателни, включително чрез повишаване на квалификацията и преквалификация. По този начин се предприемат мерки по отношение на предизвикателството „изтичане на мозъци“, засягащо някои от регионите на Европа. В момента вниманието следва да бъде насочено към прилагането им, за да се гарантира, че чрез тези действия ще бъде премахнат съществуващият недостиг на умения. В рамките на Пакта за умения са създадени 20 секторни партньорства с ангажимент да бъдат повишени уменията на повече от 10 милиона души. Необходимо е да се гарантира, че съществуващите ангажименти се изпълняват по ефективен начин, включително чрез разпределяне на достатъчно финансови средства за тези програми, като същевременно продължава да се насърчава по-нататъшната ангажираност. Създадени са няколко академии на ЕС за умения с цел справяне с недостига на специфични умения в сектори от ключово значение. Академията на Европейския алианс за акумулаторните батерии⁽⁵⁶⁾, първоначално финансирана от ЕСФ+, вече е предоставила пряко обучение на около 50 000 работници, а повече от 100 000 лица са извели непреки ползи. Други академии за умения, като например академията за умения в областта на киберсигурността, академията „Нов европейски Баухаус“ за строителния сектор, както и академиите, създадени в резултат на законодателния акт за промишленост с нулеви нетни

(51) Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуални сметки за обучение (2022/С 243/03).

(52) Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост (2022/С 243/02).

(53) Препоръка на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните (2016/С 484/01).

(54) Препоръка на Съвета от 24 ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение (ПОО) за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост (2020/С 417/01).

(55) Съобщение на Комисията „Оптимално използване на талантите в регионите на Европа“ (COM(2023) 32 final).

(56) Европейският алианс за акумулаторните батерии (ЕВА) беше създаден през октомври 2017 г. от Европейската комисия с цел да превърне ЕС в световен лидер в областта на устойчивите технологии за производство на акумулаторни батерии. Координиран от Европейския институт за иновации и технологии (ЕИТ), алиансът има 700 членове от промишления сектор. Академията на Европейския алианс за акумулаторните батерии беше създадена в рамките на ЕВА с цел справяне с недостига на умения в европейската верига за създаване на стойност в областта на акумулаторните батерии и се очаква до 2025 г. в нея да бъдат обучени 800 000 работници. ЕИТ ще управлява и Европейската академия на слънчевата фотоволтаична промишленост, която ще стартира през 2024 г. В кампуса на ЕИТ се консолидира портфейлът от инициативи за образование и обучение на принципа „обслужване на едно гише“, като се предлага гъвкав процес на учене за повишаване на квалификацията на учещите и дружествата.

емисии ⁽⁵⁷⁾, ще подкрепят мащабните усилия за обучение в подкрепа на двойния преход, по-специално в области, свързани, наред с другото, с водорода, слънчевата енергия, суровините и вятърната енергия. През текущата Европейска година на уменията става видно как всички тези действия могат да допринесат за справяне с недостига на работна ръка и умения.

С мерките за повишаване на квалификацията, финансирани от Механизма за възстановяване и устойчивост и ЕСФ+ в **Гърция**, ще се насърчават, наред с другото, цифровите и екологичните умения на повече от половин милион бенефициери. Инвестицията е предшествана от реформа на системата за учене през целия живот, за да се гарантира адекватност на предлаганото обучение по отношение на пазара на труда.

В своя план за възстановяване и устойчивост **Латвия** стартира индивидуални сметки за обучение, чрез които вече се подкрепят 3 500 възрастни.

Посредством подкрепата от МВУ **Португалия** подпомогна най-малко 100 000 възрастни да повишат своето равнище на квалификация.

Подобряването на събирането на данни относно недостига на работна ръка и умения е жизненоважно за създаването по-добри политики. Основните източници на данни за недостига на работна ръка и умения на равнище ЕС са статистическите данни на Евростат за свободните работни места и източниците, основани на проучвания, например проучвания сред предприятията и потребителите в ЕС, проучвания на европейските служби по заетостта (EURES), проучвания за недостига на умения и прогнози от Cedefop, както и нови източници на данни, като например Web Intelligence Hub на Евростат ⁽⁵⁸⁾. При все това са необходими повече усилия за участие в съгласувани действия за подобряване на наличността и обхвата на данните, включително относно демографските промени.

За политиките и инвестициите на държавите членки за справяне с недостига на работна ръка и умения се отпуска значителна подкрепа от бюджета на ЕС (65 милиарда евро). ЕСФ+ по-специално подкрепя професионалното образование и обучение,

чиракуването, ученето през целия живот и преходите в професионалното развитие. МВУ подкрепя реформите и инвестициите на държавите членки в областта на образованието и уменията в широк смисъл, например чрез реформи за по-добро определяне на необходимите умения, развиване и управление на уменията, включително признаване на квалификациите. Освен това е налична техническа подкрепа за национални реформи за подобряване на качеството и финансирането на ученето и обучението за възрастни.

Въпреки многобройните инициативи от страна на ЕС, държавите членки и социалните партньори, е необходимо прилагането да се ускори и потенциалът на финансирането от Съюза да се използва по-добре, за да се постигне целта на ЕС до 2030 г. най-малко 60 % от всички възрастни да участват в обучение всяка година, като се превърне в реалност принцип 1 от стълба на социалните права относно образованието, обучението и ученето през целия живот.

За тази цел Комисията възнамерява:

⁽⁵⁷⁾ Предложение за регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на рамка от мерки за укрепване на европейската екосистема за производство на продукти в областта на технологиите за нулеви нетни емисии (законодателен акт за промишленост с нулеви нетни емисии)(COM(2023) 161 final).

⁽⁵⁸⁾ [Статистически данни на Евростат за свободните работни места, Web Intelligence Hub и онлайн инструмента за анализ на свободните работни места в Европа \(Skills OVATE\).](#)

- да насърчава създаването и прилагането на нови секторни и регионални партньорства за умения съгласно Пакта за умения ⁽⁵⁹⁾ и да подкрепя започването и стимулирането на работата на всички **академии за умения** в областта на технологиите за нулеви нетни емисии и умения в областта на киберсигурността, включително чрез **Blueprint Alliances**. Комисията също така ще предостави помощни образователни услуги на членовете на Пакта с информация за наличното финансиране за повишаване на квалификацията и преквалификация;
- да съфинансира **повече центрове за високи постижения в областта на професионалното образование** ⁽⁶⁰⁾, с цел най-малко 100 проекта до 2027 г., за подкрепа на европейското и регионалното развитие, иновациите и стратегиите за интелигентна специализация;
- да работи заедно с държавите членки и социалните партньори за приемане през 2025 г. на **нова декларация за професионалното образование и обучение** (ПОО) в контекста на процеса от Копенхаген ⁽⁶¹⁾ с цел по-нататъшно съгласуване на политиките и реформите в ПОО с новите развития на пазара на труда и въздействието на технологичното развитие като изкуствения интелект;
- да подобри определянето на необходимите умения и събирането на данни в тясно сътрудничество с агенциите на ЕС (Eurofound, Европейския орган по труда и Cedefop), за да се разшири обхватът на наличната хармонизирана и сравнима информация относно недостига на работна ръка и умения на равнището на ЕС.

Комисията призовава държавите членки:

- да изпълнят изцяло **инициативите на Европейската програма за умения** съвместно със социалните партньори и съответните заинтересовани страни, като се стремят към секторен подход, насочен към справяне с най-неотложния недостиг в ЕС. По-специално държавите членки следва да създадат схеми за предоставяне на индивидуални сметки за обучение на възрастните, да подкрепят разработването, прилагането и признаването на микроудостоверения, да приведат в действие националните планове за изпълнение след препоръката на Съвета от 2020 г. относно професионалното образование и обучение, да обърнат внимание на пропуските, подчертани в доклада за оценка ⁽⁶²⁾ на препоръката на Съвета относно пътищата за повишаване на квалификацията, и да прилагат препоръките на Съвета относно цифровото образование и обучение;
- да подкрепят прилагането на **партньорства за умения** съгласно Пакта за умения и въвеждането на **академии за умения** за промишленост с нулеви нетни емисии, включително чрез осигуряване на достатъчно финансиране;

⁽⁵⁹⁾ В този контекст държавите членки се приканват да стартират национални или регионални пактове за умения в областта на хранително-вкусовата промишленост, за да насърчат прилагането на стратегията за повишаване на квалификацията и преквалификацията на равнище ЕС, разработена посредством широкомащабното партньорство в областта на уменията, с цел инструментите да бъдат насочени и адаптирани по най-добрия начин към местните особености на селскостопанския сектор.

⁽⁶⁰⁾ Центровете за високи постижения в областта на професионалното образование (CoVE) се създават от мрежи от партньори, които развиват местни „екосистеми на умения“, за да предоставят висококачествени професионални умения на младежите и възрастните и да допринасят за регионалното развитие, иновациите, промишлените клъстери, стратегиите за интелигентна специализация и социалното приобщаване.

⁽⁶¹⁾ С Декларацията от Копенхаген от 2002 г., обикновено наричана „процесът от Копенхаген“, беше поставено началото на европейската стратегия за засилено сътрудничество в областта на ПОО. В рамките на процеса от Копенхаген се предоставя тристранна платформа за засилване, допълване и привеждане в действие на политиката на ЕС за ПОО чрез поредица от декларации. Периодът, обхванат от настоящата декларация — Декларацията от Оснабрюк — изтича в края на 2025 г.

⁽⁶²⁾ Доклад на Комисията до Съвета: Оценка на Препоръката на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните (COM(2023) 439).

- да разработват и прилагат всеобхватни и специално разработени **национални стратегии за умения**, които включват съответните заинтересовани страни, както и социалните партньори, и са адаптирани към националните обстоятелства;
- да **извършат анализ на пазара на труда**, определяне на необходимите умения и прогнозиране и да използват изводите от тях, за да преразгледат учебните програми, като поставят акцент върху секторите с недостиг на умения;
- да **адаптират учебните програми** в първоначалното образование и обучение с цел укрепване на уменията и компетентностите, които дават възможност на учениците да **отговорят по-добре на нуждите на пазара на труда**, като използват подкрепата от Комисията за улесняване на обмена и разпространението на добри практики, проследяване на дипломираните лица и в съгласие с държавите членки — наблюдение на националните реформи ⁽⁶³⁾.

Комисията приветства намерението на социалните партньори:

- да разработват и прилагат действия за **насърчаване на повишаването на квалификацията и преквалификацията в контекста на социалния диалог** ⁽⁶⁴⁾, да подкрепят признаването на уменията и да помагат за идентифицирането на недостига на умения ⁽⁶⁵⁾, като разчитат на своята информация и определянето на необходимите умения;
- да допринасят за **актуализиране на учебните програми и квалификациите в ПОО** и привеждане на обучението в съответствие с необходимите умения на пазара на труда чрез определяне на необходимите умения и като използват информацията, с която разполагат ⁽⁶⁶⁾.
- да подкрепят **чиракуването** ⁽⁶⁷⁾, партньорствата между доставчиците на ПОО и работодателите ⁽⁶⁸⁾, да **укрепват рамките на ПОО** чрез установяване на секторни центрове за професионално обучение ⁽⁶⁹⁾, да подкрепят индивидуалното обучение, наставничеството, партньорското обучение и предприемаческите умения ⁽⁷⁰⁾ и да насърчават развитието на ориентирани към бъдещето екологични и цифрови умения ⁽⁷¹⁾;
- да продължат сътрудничеството на секторно равнище по отношение на микроудостоверенията и да **обучават работниците в областта на услугите за дългосрочни грижи**, за да предоставят по-силно ориентирани към човека грижи, и да придобият уменията, необходими за цифровизиране на услугите, които се основават на проекта „Care4Skills“ ⁽⁷²⁾;
- да излязат със **съвместно изявление** относно **справянето с недостига на умения и работна ръка** и използването на европейската мрежа на публичните

⁽⁶³⁾ Например в контекста на учебната лаборатория.

⁽⁶⁴⁾ Търговия на дребно, едро и международно търговско представителство в ЕС (EuroCommerce), Съвет на европейските работодатели от металодобивната, инженерната и технологичната промишленост (CEEMET).

⁽⁶⁵⁾ HOTREC.

⁽⁶⁶⁾ ECEG.

⁽⁶⁷⁾ HOTREC.

⁽⁶⁸⁾ SMEunited, CEI-Bois.

⁽⁶⁹⁾ CoESS.

⁽⁷⁰⁾ HOTREC, SMEunited.

⁽⁷¹⁾ Европейски център на работодателите и предприятията, предоставящи публични услуги и услуги от общ интерес (SGI Europe), ECEG, Европейски съюз за речно корабоплаване и Европейска организация на речните превозвачи, ETF за морските и вътрешните водни пътища.

⁽⁷²⁾ Проект, включен в Пакта за умения. Съвместен ангажимент на Федерацията на работодателите в областта на социалните услуги (FESE) и Европейската синдикална федерация на работещите в сектора на обществените услуги (EPSU).

служби по заетостта като форум за диалог, взаимно обучение и сравнителен анализ на политики за справяне с несъответствията между уменията и пазара на труда до края на първото тримесечие на 2024 г. ⁽⁷³⁾.

- да използват социалния диалог и колективното договаряне за справяне с липсата на умения и работна сила в сектора на хотелиерството и ресторантьорството чрез договаряне на условията за заетост, насърчаване на образованието и обучението и осигуряване на защитна рамка за мобилността на работниците мигранти от трети държави ⁽⁷⁴⁾;
- да **мобилизират допълнително финансиране от Съюза** в подкрепа на дейности за повишаване на квалификацията и преквалификация ⁽⁷⁵⁾.

3.3. Подобряване на условията на труд

Насърчаването на справедливи условия на труд може да помогне за справяне с недостига на работна ръка в определени сектори или професии. Това е особено важно за някои професии, при които се изискват повече ръчни умения и по-ниски нива на образование, или за професии с по-висока степен на опасност за здравето и безопасността, които се характеризират с голямо напрежение на работното място ⁽⁷⁶⁾ и/или ниски заплати ⁽⁷⁷⁾.

Адекватните възнаграждения, включително минималните работни заплати, могат да помогнат за намаляване на недостига на работна ръка в определени сектори, като се вземат предвид и разходите за живот и балансът между предлагането и търсенето на работна ръка в различните географски райони. **Здравословните и безопасни условия на труд**, адаптираните работни места, предоставянето на **възможности за обучение и развитие на кариерата**, достъпът до адекватна социална закрила, подходящото равновесие между професионалния и личния живот, включително **правото на откъсване от работната среда** и приемането на гъвкави схеми на работа, играят роля за подобряване на качеството на работните места и по този начин биха могли да допринесат за намаляване на недостига на работна ръка. Намаляването на **напрежението на работното място** би могло да допринесе също така за привличането и задържането на работници в някои сектори (Фигура 2).

Фигура 2 — Напрежението на работното място е най-голямо за работниците в сектора на здравното обслужване, резидентната грижа и транспорта
Индекс на качеството на работните места (%), по подсектори, ЕС—27

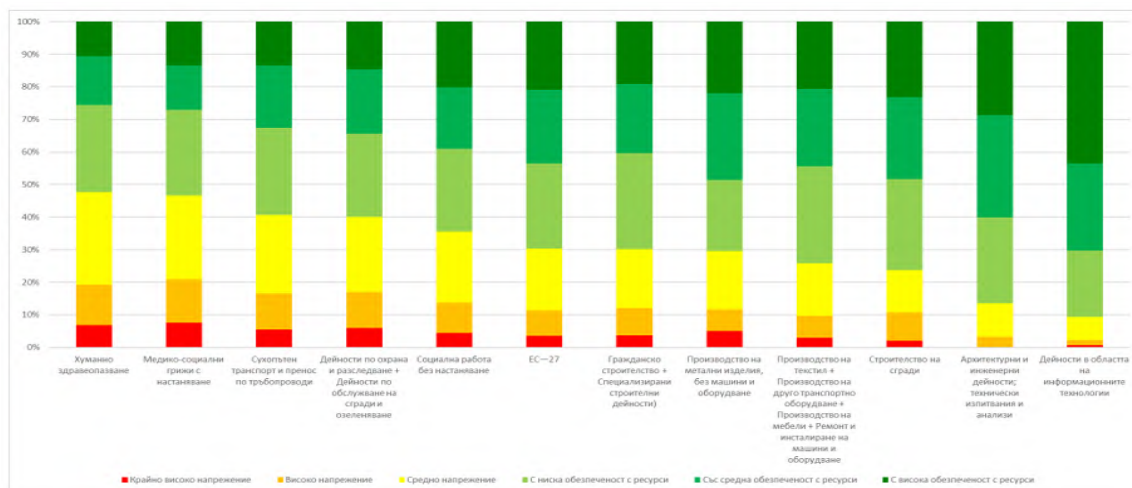
⁽⁷³⁾ UNI-Europa и WEC.

⁽⁷⁴⁾ HOTREC и Европейската федерация на синдикалните организации от хранително-вкусовия, земеделския и туристическия сектор (EFFAT).

⁽⁷⁵⁾ ECEG, съвместен ангажимент на FESE и EPSU.

⁽⁷⁶⁾ Напрежението на работното място е форма на психосоциален стрес, който възниква на работното място, когато спрямо работниците има повече изисквания, отколкото са предоставените ресурси (вж. индекса на напрежението на работното място на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)).

⁽⁷⁷⁾ Европейска комисия (2023 г.), Заетост и социално развитие в Европа, годишен преглед за 2023 г. и Европейско проучване на условията на труд на Eurofound за 2021 г. Повече от 40 % от чистачите, готвачите и лицата, полагащи грижи, и над 30 % от строителните работници и шофьорите съобщават за големи трудности при покриването на ежедневните си разходи. Почти половината от работниците в здравното обслужване, резидентната грижа и транспорта съобщават за високи равнища на напрежение на работното място.



Източник: Заетостта и социалното развитие в Европа 2023 г., Европейска комисия (2023 г.) въз основа на Европейското проучване на условията на труд (по телефона) на Eurofound за 2021 г.

Въздействието на условията на труд върху недостига на работна ръка варира в зависимост от сектора и местоположението, поради което е необходим подход, съответстващ на възникналите предизвикателства. Според Eurofound повече от 40 % от чистачите, готвачите и лицата, полагачи грижи, и над 30 % от строителните работници и шофьорите съобщават за големи трудности при покриването на ежедневните си разходи ⁽⁷⁸⁾. Почти половината от работниците в сектора на здравното обслужване, резидентната грижа и транспорта съобщават за високи нива на напрежение на работното място ⁽⁷⁹⁾. Недостигът в секторите на здравното обслужване и резидентната грижа, по-специално на медицински сестри и специалисти в първичната медицинска помощ, се дължи главно на голямото напрежение на работното място и неподходящите условия за здраве и безопасност, включително риска от насилие на работното място ⁽⁸⁰⁾. Кризата, свързана с COVID-19, допълнително засили тези ефекти ⁽⁸¹⁾. Ниската привлекателност на условията на живот и ограниченият достъп до услуги в селските райони може да направят този недостиг още по-остър ⁽⁸²⁾. Селскостопанските работници също така съобщават за голямо напрежение на работното място, рискове за здравето и безопасността и финансови проблеми ⁽⁸³⁾. Недостигът при някои професии в този сектор се дължи и на несигурната заетост, ниската степен на спазване на основните професионални стандарти, стандартите за здраве и безопасност ⁽⁸⁴⁾. Транспортният сектор е изправен пред липса на шофьори

⁽⁷⁸⁾ Eurofound, Европейско проучване на условията на труд за 2021 г.

⁽⁷⁹⁾ Eurofound, Европейско проучване на условията на труд за 2021 г.

⁽⁸⁰⁾ Европейска комисия (2023 г.), „Заетост и социално развитие в Европа“, годишен преглед за 2023 г.

⁽⁸¹⁾ Европейска комисия (2023 г.), „Заетост и социално развитие в Европа“, годишен преглед за 2023 г.

⁽⁸²⁾ Европейска стратегия за полагане на грижи (COM(2022)440).

⁽⁸³⁾ „The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)“ (Бъдещето на селското стопанство в Европа и неговото въздействие върху безопасността и здравето при работа (ЗБУТ), доклад на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, 2021 г.

⁽⁸⁴⁾ „The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)“ (Бъдещето на селското стопанство в Европа и неговото въздействие върху безопасността и здравето при работа (ЗБУТ), доклад на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, 2021 г.

отчасти поради продължителното работно време⁽⁸⁵⁾ и лошото прилагане на професионалните стандарти и стандартите за безопасност⁽⁸⁶⁾.

Планът за възстановяване и устойчивост на **Испания** съдържа реформа за подобряване на условията на труд в сектора на здравното обслужване. За да се справи с недостига на медицински сестри и лекари, тази реформа ще намали използването на временни договори, ще насърчи разполагането на специалисти в отдалечените региони и ще подобри работната им среда и условията на труд.

В **Словения** с предоговорен колективен трудов договор в хартиената промишленост е определена по-висока основната заплата, с която заетостта в сектора става по-привлекателна.

За да се насърчи предоставянето на обучение в сектори, засегнати от недостиг на работна ръка, в **словашкия** план за възстановяване и устойчивост е включена мярка, която има за цел да се осигури обучение на най-малко 60 % от учителите в основното образование и прогимназиалния етап на основното образование, докато в **Нидерландия** колективното договаряне в сектора на производството на моторни превозни средства допринася за задържането на работниците, като им се предлага възможност да усвоят нови умения.

Колективното договаряне играе ключова роля за осигуряването на справедливи условия на труд. Правилно функциониращият социален диалог и колективното договаряне са най-ефективните средства за подобряване на условията на труд, като по този начин се допринася за смекчаване на недостига на работна ръка. По подобен начин следва да се провеждат консултации със социалните партньори относно ново или подобро законодателство в областта на условията на труд, за да се постигне максимално въздействие.

През последните години ЕС въведе много инициативи за насърчаване на справедливи условия на труд и адекватна работна заплата. Те включват Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС⁽⁸⁷⁾, Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд⁽⁸⁸⁾, Стратегическата

рамка за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г.⁽⁸⁹⁾, както и предложението за Директива относно подобряването на условията на труд при работата през платформа (вж. приложението).

⁽⁸⁵⁾ Доклад на МОТ за 2023 г., World Employment and Social Outlook (Световните тенденции в областта на заетостта и социалните перспективи) относно „the value of essential work“ (стойността на дейностите от ключово значение).

⁽⁸⁶⁾ Европейска комисия (2023 г.), „Заетост и социално развитие в Европа“, годишен преглед за 2023 г.

⁽⁸⁷⁾ Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз.

⁽⁸⁸⁾ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз.

⁽⁸⁹⁾ Резолюция на Европейския парламент от 10 март 2022 г. относно нова стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд след 2020 г. (включително по-добра защита на работниците от излагане на вредни вещества, стрес на работното място и наранявания поради повтарящи се движения) (2021/2165(INI)).

За по-нататъшното подобряване на условията на труд са необходими допълнителни действия за укрепване и пълно прилагане на трудовото право на ЕС и за укрепване на колективното договаряне.

За тази цел Комисията възнамерява:

- да приеме предложение за **подсилена рамка за качество на стажовете**, за да бъдат подобрени перспективите на младежите за придобиване на професионален опит, да бъдат подобрени техните умения и достъпът им до пазара на труда;
- да постави началото на първия етап от консултацията със социалните партньори като последващо действие след законодателния доклад по собствена инициатива на Европейския парламент относно правото на откъсване от работната среда и работата от разстояние⁽⁹⁰⁾ с оглед на внасянето на предложение за **инициатива относно работата от разстояние и правото на откъсване от работната среда** за осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот на работниците в контекста на повишената цифровизация на света на труда, както и на тяхното физическо и психическо здраве, а оттам и на цялостното качество на работните им места;
- да приеме предложение през третото тримесечие на 2024 г. за **шестото изменение на Директивата за канцерогените, мутагените и токсичните за репродукцията вещества**⁽⁹¹⁾ с цел подобряване на здравето и безопасността на работниците, като бъдат предприети мерки спрямо пет съответни вещества или групи от вещества;
- да анализира въздействието на **цифровизацията и технологиите за автоматизация, включително изкуствения интелект**, върху пазарите на труда и да извърши оценка на евентуалната необходимост в бъдеще от регулиране на използването на алгоритми в сферата на труда⁽⁹²⁾;
- да проведе проучване на **психичното здраве на работната сила в сектора на здравното обслужване** и да представи някои насоки за защита на психичното здраве⁽⁹³⁾ в рамките на програмата „ЕС в подкрепа на здравето“;
- да извърши партньорска оценка с държавите членки на техните законодателни подходи и подходи в областта на правоприлагането, за да разгледа **психосоциалните рискове** на работното място в държавите членки с намерението да обмисли възможна инициатива на равнище ЕС в средносрочен план в зависимост от констатациите и приноса на социалните партньори;
- да предприеме последващи действия на секторно равнище във връзка със законодателния доклад по собствена инициатива на Европейския парламент относно **социалната и професионалната ситуация на творците и работниците в културните и творческите индустрии**. В този контекст

⁽⁹⁰⁾ Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)).

⁽⁹¹⁾ Директива (ЕС) 2022/431 на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2022 г. за изменение на Директива 2004/37/ЕО относно защитата на работниците от рискове, свързани с експозицията на канцерогени или мутагени по време на работа (ОВ L 88, 16.3.2022 г., стр. 1—14).

⁽⁹²⁾ Като продължение на ангажимента, поет в съобщението на Комисията относно „По-добри условия на труд за по-силна социална Европа: извличане на всички ползи от цифровизацията за бъдещето на труда“ (COM(2021) 761 final).

⁽⁹³⁾ Съобщение от 2023 г. относно всеобхватен подход към психичното здраве.

Комисията възнамерява да стартира няколко инициативи, като засилване на прилагането и изпълнението на съществуващите правила и идентифициране на всички регулаторни пропуски, за които ще са необходими допълнителни последващи действия чрез други инициативи и предложения;

- да предложи **препоръка на Съвета относно привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование** с цел насърчаване на по-привлекателните условия на труд в сектора на висшето образование и по-добро управление;
- да организира **конференция относно пазара на труда на 23 април 2024 г. с участието на съответните заинтересовани страни в транспортния сектор** — който е особено засегнат от недостига на работна ръка – и да обмени добри практики и решения.

Комисията призовава държавите членки:

- да изпълнят **изцяло инициативите на ЕС**, насочени към подобряване на условията на труд, по-специално да гарантират правилното и навременно транспониране на Директивата относно адекватните минимални работни заплати, както и на директивите на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд във връзка с актуализирането на Директивата относно експозицията на азбест по време на работа⁽⁹⁴⁾, Директивата за канцерогените, мутагените и токсичните за репродукцията вещества (5-то изменение) и Директивата за химичните агенти⁽⁹⁵⁾;
- да осигурят **ефективно изпълнение на трудовото право** и по този начин да улеснят процеса на инспекциите по труда, като съкратят процедурите за работниците за идентифициране и докладване на злоупотреби, засилят санкциите и възпрепятстват дружествата да избягват наказания, като същевременно се стремят да сведат до минимум ненужните административни пречки, по-специално за малките и средните предприятия (МСП);
- да изпълнят препоръката на Съвета относно **гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата**, също така в контекста на бъдещата обсерватория за справедлив преход, и да предприемат последващи действия със съответните мерки, включително как да се **създадат привлекателни условия на труд в зелените сектори**;
- да разработят на секторно равнище политики за **привличане и задържане на медицински сестри** чрез подобряване на условията на труд и наставничество на младите специалисти с подкрепата на програмата „ЕС в подкрепа на здравето“.

Комисията приветства намерението на социалните партньори:

- да се справят с **лошите условия на труд чрез колективно договаряне** в секторите, характеризиращи се с неподходящи условия на труд, като здравно

⁽⁹⁴⁾ Директива 2009/148/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 30 ноември 2009 г. относно защитата на работниците от рискове, свързани с експозиция на азбест по време на работа (ОВ L 330, 16.12.2009 г., стр. 28—36).

⁽⁹⁵⁾ Директива 98/24/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г. за опазване на здравето и безопасността на работниците от рискове, свързани с химични агенти на работното място (ОВ L 131, 5.5.1998 г., стр. 11—23).

обслужване, дългосрочни грижи, транспорт, строителство, селско стопанство (например сезонните работници) и образование ⁽⁹⁶⁾;

- да се включат в преговорите за актуализиране на насоките за няколко сектора **с цел справяне с оказването от трети страни насилие и тормоз**, свързани с работата в **сектора на здравното обслужване** ⁽⁹⁷⁾;
- да подобряват **условията на труд в сектора на образованието** чрез колективно договаряне на всички равнища, осигуряване на конкурентни заплати, насърчаване на благополучието, намаляване на риска и осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот, както и инвестиране в професионално развитие ⁽⁹⁸⁾;
- да работят по препоръките за **подобряване на условията на труд в социалните услуги**, включително в **сектора на дългосрочните грижи**, като част от проекта IWorCon ⁽⁹⁹⁾, ⁽¹⁰⁰⁾;
- да работят заедно за **европейска рамка за подобрени условия на труд за шофьорите от трети държави** ⁽¹⁰¹⁾;
- да популяризират **Глобалната харта на шофьорите** за подобряване на **отношението към шофьорите на местата за доставка** и подобряване на **стандартите за здраве и безопасност за шофьорите на камиони**, включително по време на товарене и разтоварване ⁽¹⁰²⁾.

3.4. Подобряване на справедливата мобилност на работниците и учещите в рамките на ЕС

Справедливата трудова мобилност може да помогне за справяне с недостига, който е особено остър в някои държави или региони, докато в други е по-слабо изразен. През 2023 г. близо 10,7 милиона граждани на ЕС на възраст между 15 и 64 години са живели в държава — членка на ЕС, различна от държавата им на произход ⁽¹⁰³⁾. Повече от 7,5 милиона души са били активни на пазара на труда, което съответства на около 3,6 % от общата работна сила в ЕС ⁽¹⁰⁴⁾. Европейският орган по труда (ЕОТ) е създаден, за да гарантира, че правото на свободно движение на работниците се прилага справедливо и ефективно чрез улесняване на достъпа до информация, изграждане на капацитет и сътрудничество между държавите членки, както и чрез ефективно прилагане и изпълнение на правото на ЕС в тази област. От 2021 г. насам ЕОТ управлява и

⁽⁹⁶⁾ CoESS, EPSU, ETF, Европейска конфедерация на профсъюзите (ЕКП), ETUCE, EFEE, FESE и IndustriAll Europe.

⁽⁹⁷⁾ EPSU и Европейската асоциация на работодателите в болничния сектор и в сектора на здравното обслужване (HOSPEEM).

⁽⁹⁸⁾ ETUCE и EFEE.

⁽⁹⁹⁾ Проектът IWorCon има за цел да се подобрят условията на труд в сектора на социалните услуги, за да се повиши неговата привлекателност.

⁽¹⁰⁰⁾ FESE и EPSU.

⁽¹⁰¹⁾ Международния съюз по автомобилен транспорт (IRU) и ETF.

⁽¹⁰²⁾ IRU.

⁽¹⁰³⁾ Население към 1 януари 2022 г. Източник: Евростат, Статистически данни за населението и миграцията.

⁽¹⁰⁴⁾ Източник: Евростат, Наблюдение на работната сила. Освен това през 2021 г. в ЕС е имало 1,7 милиона трансгранични работници и 3,6 милиона командировани работници (Годишен доклад относно трудовата мобилност в рамките на ЕС за 2022 г.).

Европейската мрежа на службите по заетостта (EURES), за да улеснява осигуряването на съответствие между търсенето и предлагането на работни места на трансгранично равнище. Този преход обаче се сблъска с редица предизвикателства и засега броят на потребителите на EURES е по-нисък в сравнение с предходните години.

В този контекст с координацията на системите за социална сигурност в ЕС се гарантира, че хората продължават да бъдат обхванати от социалното осигуряване, когато се преместят в друга държава членка. Преминването към по-интегрирани в цифрово отношение системи за социална сигурност може да улесни мобилността на работниците и учещите. Това може да помогне за намаляване на препятствията пред трудовата и образователната мобилност и да улесни работниците и учещите да упражняват своите социалноосигурителни права в други държави на ЕС. Това би могло също така да осигури на гражданите на ЕС по-лесен достъп до възможности за работа в целия ЕС. Предприетите досега стъпки за цифровизация на координацията на системите за социална сигурност включват създаването на електронен обмен на данни за социалната сигурност (EESSI) и стартирането на инициативата Европейски паспорт за социална сигурност (ESSPASS), в рамките на която се проучват цифрови решения за проверка на документите за социалноосигурителни права на хората в други държави от ЕС⁽¹⁰⁵⁾. Дружествата определиха декларацията, необходима в контекста на трансграничното командироване на работници, като значителна административна пречка. Комисията реагира, като улесни съгласуването на общ формат на декларацията във връзка с командированите работници за заинтересованите държави членки и като разгледа възможностите за създаване на общ електронен портал за такива декларации.

Трансграничният достъп до регулирани професии се урежда от директива на ЕС, с която се подкрепя взаимното признаване на професионалните квалификации от държавите членки⁽¹⁰⁶⁾. Понастоящем в директивата се предвижда механизъм, който дава възможност на гражданите да упражняват регулирана професия в друга държава членка, но опитът показва, че процедурите за признаване могат да бъдат подобрени, като бъдат направени по-опростени и по-бързи, за да се подкрепи мобилността в ЕС.

По-голямата образователна мобилност има потенциала да намали недостига на умения чрез подобряване на пригодността за заетост на участниците, включително чрез развиване на техните езикови и трансверсални умения, или да служи като инструмент за реализиране на трудов опит в друга държава⁽¹⁰⁷⁾. Постигането на по-голяма образователна мобилност изисква премахване на препятствия като административни пречки, езикови бариери, недостатъчната понякога финансова подкрепа и липсата на автоматично признаване на квалификациите⁽¹⁰⁸⁾. Тези пречки могат да бъдат особено важни за учещите с по-малко възможности или с по-неблагоприятен социално-икономически произход.

⁽¹⁰⁵⁾ Съобщение на Комисията от 6 септември 2023 г. относно цифровизацията при координацията на системите за социална сигурност: улесняване на свободното движение в рамките на единния пазар (COM(2023) 501).

⁽¹⁰⁶⁾ Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации (ОВ L 255, 30.9.2005 г., стр. 22—142).

⁽¹⁰⁷⁾ Работен документ на службите на Комисията, придружаващ предложението за Препоръка на Съвета „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки (SWD(2023) 719).

⁽¹⁰⁸⁾ Както се посочва в доклада за 2023 г. относно прилагането на препоръката на Съвета от 2018 г. относно автоматичното признаване, необходими са допълнителни усилия за постигане на автоматично признаване на квалификациите и периодите на учене в чужбина както за нивото на висшето образование, така и за нивото на средното образование.

Предложението за препоръка на Съвета относно „Европа в движение“⁽¹⁰⁹⁾ съдържа амбициозни цели за образователна мобилност до 2030 г. Тези цели включват дела на завършилите, участващи в образователна мобилност по време на висшето образование (25 %) или професионалното образование (15 %). По-специално за мобилността на чираците и други учещи по време на професионалното образование и обучение се изискват по-големи усилия. Още по-голямото интегриране на образователната мобилност в учебните програми за образование и обучение, повишаването на осведомеността, подобреното изучаване на езици и автоматичното признаване на резултатите от ученето следва да проправят пътя за постигането на тези цели. Предложението също така съдържа квота за участие на ученици в неравностойно положение (20 %) и специални принципи за подкрепа на мобилността на чираци, които са изправени пред специфични пречки.

Всички тези стъпки също така са в съответствие с усилията на Комисията за опростяване на съществуващите правила и намаляване на административната тежест за предприятията⁽¹¹⁰⁾.

За по-нататъшното подобряване на справедливата мобилност на работниците и учещите в рамките на ЕС са необходими допълнителни действия.

За тази цел Комисията възнамерява:

- да въведе в сътрудничество с ЕОТ допълнителни полезни взаимодействия между EURES и EUROPASS с цел осигуряване на по-добри услуги за държавите членки, лицата, които търсят работа, и работодателите, за да се използва пълноценно потенциалът на EURES и да се увеличи броят на назначенията в чужбина;
- да насърчи своевременното съгласуване и широкото прилагане на **общ електронен формат на декларациите за командировани работници**, допълнен от разработването на многоезичен цифров портал, чрез който дружествата да могат да подават декларации за командироване за държавите членки, които решат да използват този инструмент, който ще помогне за намаляване на административната тежест;
- да насърчи ЕОТ да работи в тясно сътрудничество с държавите членки и социалните партньори върху **инструмент за улесняване на изчисляването на възнаграждението на командированите работници**;
- да актуализира препоръките за държавите членки как да реформират **достъпа до регулирани професии**⁽¹¹¹⁾;
- да разгледа възможността за по-широка реформа на системата на ЕС за **признаване на квалификациите и валидиране на уменията**, за да се гарантира, че съществуващата правна рамка, съществуващите инструменти и системи са ориентирани към бъдещето, амбициозни и допринасят за правилно функциониращ единен пазар;
- да насърчи допълнително **мобилността на чираците** чрез Европейския алианс за професионална подготовка и **инструментариума** за мобилност на

⁽¹⁰⁹⁾ Предложение за препоръка на Съвета от 17 ноември 2023 г. „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки (COM(2023) 719 final).

⁽¹¹⁰⁾ Както е обявено в годишната работна програма на Комисията за 2024 г., която е достъпна [онлайн](#).

⁽¹¹¹⁾ Да се актуализират предишните насоки в работния документ на службите на Комисията относно „препоръки за реформи при регламентирането на професионалните услуги“ (COM(2021) 385 final).

чираците ⁽¹¹²⁾, както и чрез специалните транснационални **експериментални проекти** по програма „Еразъм+“ на тази тема ⁽¹¹³⁾.

- да предложи **пакет за висшето образование**, който включва инициатива за подробен план за европейска академична степен и предложение за препоръка на Съвета относно Европейска система за осигуряване и признаване на качеството във висшето образование с цел допълнително улесняване на студентската мобилност чрез премахване на пречките, които са останали пред автоматичното признаване на квалификациите и периодите на учене в чужбина.

Комисията призовава държавите членки:

- да приемат бързо и впоследствие да изпълнят предложението за **Препоръка на Съвета „Европа в движение — възможности за мобилност с учебна цел за всички“**;
- да увеличат броя на **съгласуваните и съвместните инспекции с ЕОТ** и да осигурят необходимите последващи действия;
- да подпомогнат **допълнително цифровизацията на координацията на системите за социална сигурност**, по-специално като приключат внедряването на EESSI най-късно до декември 2024 г. и се ангажират изцяло с пилотните дейности на ESSPASS;
- да използват **общия формат на електронната декларация** при командироването на работници на единния пазар;
- да постигнат **напредък в прилагането на препоръките на Съвета, приети в контекста на европейското пространство за образование**, и да работят съвместно с Европейската комисия и заинтересованите страни за бъдещото интегриране на европейската академична степен в националните квалификационни рамки;
- да предприемат действия в съответствие със заключенията на Съвета от 2023 г. относно по-нататъшните стъпки за **превръщане на автоматичното взаимно признаване в академичното образование и обучение в реалност** с цел премахване на оставащите пречки пред автоматичното признаване.

Комисията приветства намерението на социалните партньори:

- да идентифицират, заедно с Комисията и държавите членки, редица **приоритетни регулирани професии, при които недостигът е най-голям**, за да се подпомогне мобилността на работниците в тези професии ⁽¹¹⁴⁾;
- да насърчават **транснационалната мобилност за чираците и младите специалисти** чрез създаване на партньорства между доставчиците на ПОО и МСП въз основа на необходимите за дружествата умения ⁽¹¹⁵⁾;
- да подкрепят **премахването на пречките пред мобилността на квалифицираните работници** като клаузи за неконкуренция в договорите на работниците; ⁽¹¹⁶⁾
- да работят на секторно равнище с Комисията по **бъдеща препоръка на Съвета на ЕС относно цялостни трансгранични проверки на персонала по сигурността** ⁽¹¹⁷⁾;
- да насърчават **образователната мобилност** в рамките на **традиционните училищни условия** ⁽¹¹⁸⁾.

⁽¹¹²⁾ Инструментариум на Европейския алианс за професионална подготовка (EafA) за мобилността на чираците.

⁽¹¹³⁾ За експерименталните политики по програма „Еразъм+“ са необходими поддържащи структури и мрежи за мобилност на чираците.

⁽¹¹⁴⁾ BusinessEurope (Конфедерация на европейския бизнес).

⁽¹¹⁵⁾ Европейската асоциация на занаятчиите, малките и средните предприятия (SMEunited).

⁽¹¹⁶⁾ Съвета на европейския изпълнителски и управленски персонал (Eurocadres).

⁽¹¹⁷⁾ Конфедерацията на европейските профсъюзи в областта на охранителните услуги.

⁽¹¹⁸⁾ HOTREC.

3.5. Привличане на таланти от държави извън ЕС.

Като допълва усилията за оптимално използване на талантите в рамките на Съюза, организираната мобилност от трети държави също така играе важна роля за справяне с недостига на работна ръка и умения. И все пак ЕС не използва целия си потенциал по отношение на своята привлекателност като дестинация за таланти от цял свят. Улесняването на осигуряване на съответствие между търсенето и предлагането на работни места и гарантирането на равни и справедливи условия на труд за гражданите на трети държави може да помогне за привличането на таланти от държави извън ЕС. Като част от пакета на ЕС за мобилност на умения и таланти ⁽¹¹⁹⁾ предложеният неотдавна резерв на ЕС от таланти ⁽¹²⁰⁾ има за цел да се улесни набирането на лица, които търсят работа, от държави извън ЕС за професии с недостиг на работна ръка на общоевропейско равнище на всички нива на умения. След като бъде създадена, това ще бъде първата онлайн платформа в целия ЕС, отворена за всеки гражданин на трета държава, който желае да работи законно в Съюза, и където участващите държави членки ще регистрират свободните работни места на работодателите, установени на тяхната територия. По този начин с пакета може да се допълнят разпоредбите относно движението на физически лица в споразуменията за свободна търговия на ЕС, с които се улеснява също така доставката на услуги от специалисти от трети държави с високи нива на умения. Освен това в допълнение към мерките за закрила за работниците мигранти, включени в преработената Директива за единното разрешение ⁽¹²¹⁾, като например процедурните гаранции или специфичните права, предоставени въз основа на това разрешение, резервът на ЕС от таланти ще включва защитни мерки за избягване на експлоататорски и нелоялни практики, като се припомня, че гражданите на трети държави, наети чрез резерва на ЕС от таланти, ще имат същите права и задължения като работниците от ЕС, след като започнат работа, включително по отношение на спазването на законодателството и принципите на ЕС с цел осигуряване на плавна интеграция в местните общности.

⁽¹¹⁹⁾ Съобщение на Комисията от 15 ноември 2023 г. относно мобилността на уменията и талантите (COM(2023) 715 final).

⁽¹²⁰⁾ Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на резерв на ЕС от таланти (COM(2023) 716 final).

⁽¹²¹⁾ Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка (преработен текст) (COM(2022) 655 final).

През ноември 2023 г. **Естония, Латвия и Литва** стартираха проекта „Digital Explorers 2“, подкрепен от Комисията чрез механизма за партньорство в областта на миграцията. Проектът улеснява обмяна на таланти и знания между ЕС и държави извън ЕС. През следващите две години и половина специалисти по информационни и комуникационни технологии (ИКТ) от Нигерия, Кения и Армения ще работят в дружества и новосъздадени предприятия в балтийските държави.

Партньорствата в подкрепа на талантите може също така да подобрят законните пътища към ЕС, като същевременно ангажират държавите партньори стратегически в управлението на миграцията, по-специално чрез подпомагане за намаляване на незаконната миграция и стимулиране на партньорите да си сътрудничат при връщането и обратното приемане. Досега са установени партньорства в подкрепа на талантите с Мароко, Тунис, Египет, Пакистан и Бангладеш⁽¹²²⁾. При тези партньорства се осигуряват политика и рамка за финансиране за укрепване на сътрудничеството между Европейския съюз, държавите членки и ключовите държави партньори по отношение на мобилността и развитието на умения по взаимноизгоден начин. Програмите и инициативите на Комисията⁽¹²³⁾, насочени към мобилността на мигранти от държави

партньори за учене, работа или обучение в ЕС, допринасят за партньорствата в подкрепа на талантите въз основа на принципа на взаимните ползи както за държавите на произход, така и за държавите на дестинация. Освен това, като част от всеобхватната стратегия за Global Gateway, ЕС подкрепя техническото и професионалното образование и обучение и изграждането на умения в държавите партньори⁽¹²⁴⁾.

Валидирането на уменията и признаването на квалификациите също така играе ключова роля в контекста на набирането на таланти от държави извън ЕС. Бавните или сложни процеси за признаване на умения и квалификации могат да ограничат възможностите за заетост на граждани на трети държави и да действат като възпиращ фактор за работодателите. Както е посочено в пакета на ЕС за мобилност на умения и таланти⁽¹²⁵⁾, реалността на пазарите на труда изисква подходи, които поставят на първо място уменията. В препоръката на Комисията относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави⁽¹²⁶⁾, приета също като част от пакета на ЕС за мобилност на умения и таланти, се предоставят насоки на държавите членки как да опростят и ускорят валидирането на уменията и признаването на квалификациите, получени извън ЕС, за улеснение на достъпа до регулирани професии и до програми за учене, както и до визи или разрешения за работа и пребиваване.

За по-нататъшното привличане на таланти от държави извън ЕС, за да се запълни недостигът в ЕС, са необходими допълнителни действия за разработване на ефективни политики за осигуряване на съответствие

⁽¹²²⁾ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Привличане на умения и таланти в ЕС“ (COM(2022) 657).

⁽¹²³⁾ Инициативата на Комисията „Към цялостен подход по отношение на управлението на трудовата миграция и трудовата мобилност в Северна Африка“ (THAMM) е пример за програма, която подкрепя създаването на партньорство в подкрепа на талантите чрез укрепване на управлението на трудовата миграция в региона и създаване на схеми за мобилност от Мароко, Тунис и Египет до Европа.

⁽¹²⁴⁾ Съвместно съобщение до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет, Комитета на регионите и Европейската инвестиционна банка Global Gateway, JOIN(2021) 30.

⁽¹²⁵⁾ Съобщение на Комисията от 15 ноември 2023 г. относно мобилността на уменията и талантите, (COM(2023) 715).

⁽¹²⁶⁾ Препоръка на Комисията от 15 ноември 2023 г. относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави (COM(2023) 7700).

между търсенето и предлагането на работни места и интеграция, както и равни и справедливи условия на труд.

За тази цел Комисията възнамерява:

- да проучи как **допълнително да подкрепи държавите извън ЕС при разработването на учебни програми и модули за обучение**, включително в рамките на партньорства в подкрепа на талантите и чрез подкрепата на програмите за финансиране от ЕС;
- да **създаде резерв на ЕС от таланти**, след като бъде приет от съзаконодателите, за да се улесни набирането в международен план на граждани на трети държави, пребиваващи извън ЕС;
- да **засили сътрудничеството с държави партньори извън ЕС по отношение на уменията и законните пътища**, включително чрез укрепване и проучване на нови партньорства в подкрепа на талантите като част от стратегическото и всеобхватно сътрудничество за управление на миграцията и други подходящи инициативи за сътрудничество, като същевременно предотврати „изтичането на мозъци“ и го превърне в „привличане на мозъци“ в държавите партньори;
- да засили своята **ангажираност с държавите членки и социалните партньори** по въпроси, обединяващи законната миграция и заетостта чрез платформата за трудова миграция.

Комисията призовава държавите членки:

- да продължат да **се ангажират с партньорства в подкрепа на талантите** за подобряване на пътищата за законна миграция чрез стартиране на нови схеми за мобилност с подкрепата на финансиране от Съюза, когато е уместно, и чрез съвместно договорени пътни карти за партньорства в подкрепа на талантите;
- да **изградят гостоприемна култура** и да осигурят ефективна интеграционна политика за работниците – и техните семейства – която обхваща образованието и обучението, заетостта, здравното обслужване и жилищното настаняване в съответствие с плана за действие на ЕС за интеграция и приобщаване ⁽¹²⁷⁾, като зачита общите европейски ценности;
- да завършат бързо пълното транспониране на преразгледаната **Директива за синята карта на ЕС** ⁽¹²⁸⁾ и да използват пълноценно допълнителната гъвкавост, предоставена в преработената **Директива за преработеното единно разрешение**, за да опростят имиграционните процедури след влизането ѝ в сила;
- да **прилагат последователно националното законодателство и законодателството на ЕС** за справяне с експлоатацията на труда на работниците мигранти и да им гарантират равно третиране в съответствие с Директивата

⁽¹²⁷⁾ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „План за действие относно интеграцията и приобщаването за периода“ 2021 — 2027 г.“ (COM(2020) 758 final).

⁽¹²⁸⁾ Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета от 20 октомври 2021 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и за отмяна на Директива 2009/50/ЕО на Съвета (ОВ L 382, 28.10.2021 г., стр. 1—38).

относно санкциите срещу работодателите ⁽¹²⁹⁾ и засилената закрила, включена в преработената Директива за преработеното единно разрешение.

Комисията приветства намерението на социалните партньори:

- да допринесат допълнително със своята квалификация за **създаване на резерва на ЕС от таланти** ⁽¹³⁰⁾;
- да се уверят, че на **работниците мигранти са гарантирани справедливи и достойни условия** за достъп до заетост, като се избягва дискриминация и се гарантират равно третиране с гражданите на ЕС и справедливи условия на труд на работното място ⁽¹³¹⁾;
- да продължат съвместната работа, насочена към справедливо **третиране на професионалните шофьори от трети държави** и да допринасят за създаването на прозрачна и хармонизирана рамка на ЕС за улесняване на признаването на професионалните умения и квалификациите от трети държави ⁽¹³²⁾.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

За ефективното изпълнение на този план за действие се изисква подход, обхващащ всички равнища на управление — равнището на ЕС и равнището на държавите членки, в тясно сътрудничество със социалните партньори. Недостигът на работна ръка и умения е сериозна пречка за устойчивия и приобщаващ растеж, конкурентоспособността, екологичния и цифровия преход на ЕС. Този недостиг може също така да възпрепятства цялостната устойчивост на ЕС и стремежа му да подобри своята отворена стратегическа автономност и своята сигурност. Той се дължи на демографските промени, промените в необходимите умения на пазара на труда и понякога на лоши условия на труд. Недостигът се различава в зависимост от сектора, професията и региона, поради което са необходими различни политически решения. Много дейности вече са в ход и за много инициативи на ЕС предизвикателството се състои в ефективното им прилагане на място и на секторно равнище. Комисията се ангажира да подкрепя държавите членки и социалните партньори при ефективното използване на наличните средства и инструменти за тази цел.

За справянето с недостига на работна ръка и умения са необходими допълнителни съгласувани действия от страна на Комисията, държавите членки и социалните партньори. Това е в съответствие с декларацията от Вал Дюшес, в която Комисията, белгийското председателство на Съвета на ЕС и социалните партньори се ангажираха да предприемат действия за справяне с първопричините за недостига на работна ръка и умения, като всяка страна действа в рамките на своята компетентност, но в тясно сътрудничество с останалите. Затова в настоящия план за действие са посочени редица действия, които Комисията ще предприеме и които държавите членки се приканват да прилагат. В него също така се подчертават редица действия от ключово значение, които социалните партньори

⁽¹²⁹⁾ Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава (ОВ L 168, 30.6.2009 г., стр. 24—32).

⁽¹³⁰⁾ BusinessEurope, ECEG, HOTREC и SMEunited.

⁽¹³¹⁾ Европейската конфедерация на независимите профсъюзи (CESI), ETUC и IndustriAll.

⁽¹³²⁾ IRU.

възнамеряват да предприемат като продължение на срещата на върха във Вал Дюшес за справяне с недостига на работна ръка и умения.

Всеобхватните действия ще бъдат от основно значение за разгръщане на потенциала за растеж на ЕС и постигане на напредък в неговите политически приоритети. С намаляването на недостига на работна ръка и умения ще се повиши привлекателността на ЕС за иновации и инвестиции, ще се насърчи неговата индустриална база и ще се гарантира конкурентоспособността му. Това също така ще допринесе за запазването на системите за социална закрила на ЕС и цялостното социално сближаване. Напредъкът в прилагането на този план за действие ще бъде наблюдаван в рамките на Европейския семестър, най-вече чрез включване в насоките за заетостта и съответните специфични за всяка държава препоръки. Комисията ще прикани Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила да провеждат редовен тристранен обмен по тази тема с участието на европейските и националните социални партньори. По този начин Комисията ще продължи да насърчава колективните усилия за справяне с недостига на работна ръка и умения в ЕС.

Приложение А Картографиране на скорошни и предстоящи инициативи

През последните пет години Комисията въведе широк набор от политики и инструменти за справяне с недостига на работна ръка и умения, повечето от които в рамките на Плана за действие на Европейския стълб на социалните права и европейския семестър.

1. ПОЛИТИКИ ЗА АКТИВИРАНЕ

- **С Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот** ⁽¹³³⁾ се актуализират съществуващите правни и политически рамки на ЕС, за да се подкрепи по-добре равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, насърчава се по-равнопоставеното споделяне на родителския отпуск между мъжете и жените и се обръща внимание на по-слабото участие на жените на пазара на труда.
- **Укрепената гаранция за младежта** ⁽¹³⁴⁾ представлява ангажимент от страна на всички държави членки да гарантират, че всички **младежи на възраст под 30 години** получават качествено предложение за заетост, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца, след като останат без работа или напуснат системата на образованието.
- **С Препоръката относно интегрирането на дълготрайно безработните лица на пазара на труда** ⁽¹³⁵⁾ държавите членки се насърчават да гарантират, че дълготрайно безработните лица са регистрирани в служба по заетостта и им е предоставена задълбочена индивидуална оценка за идентифициране на техните нужди, както и че им се предлага споразумение за работна интеграция най-късно 18 месеца, след като са станали безработни.
- **Препоръката на Съвета относно адекватен минимален доход, гарантиращ активно приобщаване**, има за цел да се постигнат високи равнища на заетост чрез насърчаване на адекватно подпомагане на доходите, ефективен достъп до услуги и насърчаване на интеграцията на пазара на труда на онези, които могат да работят, в съответствие с подхода на активното приобщаване.
- **Европейската стратегия за грижите** ⁽¹³⁶⁾ има за цел да се гарантират качествени, финансово приемливи и достъпни услуги за грижи в целия ЕС и да се подобри положението както на лицата, полагащи грижи (професионални или неформални), така и на лицата, получаващи грижи. Стратегията е придружена от **Препоръка на Съвета относно достъпа до финансово приемливи висококачествени**

⁽¹³³⁾ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

⁽¹³⁴⁾ Препоръка на Съвета от 30 октомври 2020 г. относно „Мост към работни места — укрепване на гаранцията за младежта“, и за замяна на Препоръката на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта (2020/C 372/01).

⁽¹³⁵⁾ Препоръка на Съвета от 15 февруари 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда, ОВ С 67.

⁽¹³⁶⁾ Съобщение на Комисията относно европейската стратегия за полагане на грижи (COM(2022) 440 final).

дългосрочни грижи, в която се определя рамка за политически реформи и инвестиции в държавите членки, и **Препоръка на Съвета относно образованието и грижите в ранна детска възраст** ⁽¹³⁷⁾, в която държавите членки се насърчават да увеличат участието си в тези услуги. Тя е продължение на първоначалните „цели от Барселона“, които бяха определени от Европейския съвет през 2002 г., и допълва **Препоръката на Съвета за висококачествени системи за образование и грижи в ранна детска възраст** ⁽¹³⁸⁾.

- **Пакетът за заетостта на хората с увреждания**, който е част от Стратегията за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г. ⁽¹³⁹⁾, има за цел да се насърчи заетостта на хората с увреждания в справедливия екологичен и цифров преход.
- Инициативата **ALMA** („стреми се, учи, овладей, постигай“) е разработена като инициатива за социално оправомощаване на младежи в неравностойно положение на възраст от 18 до 29 години, които не работят, не учат или се обучават (NEET).
- **Инструментариумът за демографията** ⁽¹⁴⁰⁾ включва всеобхватен подход към демографската промяна, структуриран около четири стълба: улесняване на съвместяването на професионалния и личния живот на родителите, осигуряване на възможност на младежите да реализират своя потенциал, подпомагане на остаряването в добро здраве и активния живот на възрастните лица и привличане на таланти от държави извън ЕС.
- В **плана за действие за социалната икономика** ⁽¹⁴¹⁾ се очертават специфични мерки, насочени към укрепване на социалната икономика, включително субекти като социални предприятия за трудова интеграция, които осигуряват социална и професионална интеграция за групи в неравностойно положение. Този ангажимент е допълнително подчертан в **препоръката на Съвета относно разработването на рамкови условия за социалната икономика** ⁽¹⁴²⁾.
- Приетите от Комисията през 2020 г. и 2021 г. **стратегии за Съюз на равенство** ⁽¹⁴³⁾ имат за цел да се създадат условия за всяко лице да живее, да преуспява и да заема водеща роля в обществото, независимо от пола, расата или етническата принадлежност, религията или убежденията, наличието или не на увреждания, възрастта или сексуалната ориентация. Всички стратегии включват конкретни мерки в подкрепа на активизирането на пазара на труда.

⁽¹³⁷⁾ Препоръка на Съвета от 8 декември 2022 г. относно образованието и грижите в ранна детска възраст: целите от Барселона за 2030 година (2022/С 484/01).

⁽¹³⁸⁾ Препоръка на Съвета от 22 май 2019 г. за висококачествени системи за образование и грижи в ранна детска възраст (2019/С 189/02).

⁽¹³⁹⁾ Съобщение на Комисията „Съюз на равенство: Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.“ (СОМ(2021) 101).

⁽¹⁴⁰⁾ Съобщение на Комисията „Демографската промяна в Европа: набор от мерки за действие“ (СОМ(2023) 577).

⁽¹⁴¹⁾ Съобщение на Комисията „Изграждане на икономика, която работи за хората: план за действие за социалната икономика“, (СОМ(2021) 778).

⁽¹⁴²⁾ Препоръка на Съвета от 27 ноември 2023 г. относно разработването на рамкови условия за социалната икономика (С/2023/1344).

⁽¹⁴³⁾ Те включват Европейската стратегия за равенство между половете за 2020—2025 г.; Стратегията за равнопоставеност на ЛГБТИК за 2020—2025 г.; Стратегическата рамка на ЕС за ромите за периода 2020—2030 г.; Плана за действие на ЕС за борба с расизма за периода 2020—2025 г.; Стратегията за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.

- **Европейските граждански панели** имат за цел да се даде глас на гражданите въз основа на Конференцията за бъдещето на Европа.
- **В европейската стратегия за равенство между половете за периода 2020—2025 г.)** ⁽¹⁴⁴⁾ са представени целите на политиката и действията за постигане до 2025 г. на значителен напредък към равенството между половете в Европа. Целта е Съюз, в който жените и мъжете, момичетата и момчетата, в цялото им многообразие, са свободни да следват избория от тях жизнен път, имат равни възможности да преуспяват и могат на равни начала да участват и да ръководят нашето европейско общество. Актуалните текущи инициативи включват: прилагането на правилата за прозрачност в заплащането ⁽¹⁴⁵⁾, целите от Барселона за 2030 г. относно образованието и грижите в ранна детска възраст ⁽¹⁴⁶⁾ и правилата за равновесие между професионалния и личния живот ⁽¹⁴⁷⁾.
- **С Платформата на ЕС за хартите на многообразието** се насърчават многообразието и приобщаването на работното място.
- **В Препоръката на Съвета относно равенството, приобщаването и участието на ромите** ⁽¹⁴⁸⁾ държавите членки се ангажират да се борят с антиромските нагласи и да подобрят положението на ромите, наред с другото, по отношение на заетостта и образованието.
- **С Инструмента за техническа подкрепа (ИТП)** държавите членки се подпомагат, при поискване, да увеличават допълнително предлагането на работна ръка чрез укрепване на капацитета на публичните служби по заетостта и реформиране на прилагането на активни политики на пазара на труда (АППТ), например съгласно водещата инициатива на ИТП за 2023 г. „Youth FIRST“ (Младите хора на първо място!), или по-добре да координират и интегрират на социалните грижи и здравното обслужване в рамките на водещата инициатива на ИТП за 2023 г. относно ориентирани към човека интегрирани грижи.
- **В съобщението относно извеждане хората на преден план, осигуряване на устойчив и приобщаващ растеж, разгръщане на потенциала на най-отдалечените региони на ЕС** ⁽¹⁴⁹⁾ държавите членки и най-отдалечените региони се призовават да идентифицират необходимите умения, да

⁽¹⁴⁴⁾ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020—2025 г.) (COM(2020) 152).

⁽¹⁴⁵⁾ Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане.

⁽¹⁴⁶⁾ Препоръка на Съвета от 22 май 2019 г. относно висококачествени системи за образование и грижи в ранна детска възраст (ST/9014/2019/INIT).

⁽¹⁴⁷⁾ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

⁽¹⁴⁸⁾ Препоръка на Съвета от 12 март 2021 г. относно равенството, приобщаването и участието на ромите, 2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT.

⁽¹⁴⁹⁾ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Извеждане хората на преден план, осигуряване на устойчив и приобщаващ растеж, разгръщане на потенциала на най-отдалечените региони на ЕС“ (COM (2022) 198 final).

преквалифицират работниците в туристическия сектор , както и да насърчават зелените и цифровите умения.

2. ПОЛИТИКИ ЗА УМЕНИЯ

- **Европейската програма за умения** за 2020 г. ⁽¹⁵⁰⁾ представлява стратегията на Комисията за образование и обучение, в която са заложили 12 действия за постигане на напредък в цифровия и екологичния преход, насърчаване на справедливо възстановяване, гарантиране на конкурентоспособността и укрепване на устойчивостта. Тя обхваща:
 - **Препоръката на Съвета относно професионалното образование и обучение**, в която се определят ключови принципи, с които да се гарантира, че професионалното образование и обучение се адаптират бързо към потребностите на пазара на труда и осигуряват качествени възможности за учене за младежите и за възрастните.
 - **Пакта за умения**, който обединява публични и частни организации, включително работодатели и синдикални организации, за да се предприемат конкретни действия за повишаване на квалификацията и преквалификация на хората в Европа.
 - **Подробния план за действие за секторните алианси на уменията**, които събират ключови заинтересовани страни от промишлените екосистеми, за да се използва определянето на необходимите умения и стратегията за секторни умения с цел справяне с недостига на умения.
 - **Резолюцията на Съвета относно нова европейска програма за учене за възрастни за периода 2021—2030 г.**, в която се подчертава необходимостта от значително увеличаване на участието на възрастните във формално, неформално и информално учене.
 - **Препоръката на Съвета относно индивидуални сметки за обучение**, в която се препоръчва държавите членки да обмислят създаването на индивидуални сметки за обучение като възможно средство, позволяващо на лицата да участват в подходящи за пазара на труда обучения и да улеснят достъпа им до работа или задържането им на работа, заедно с въвеждането на благоприятна рамка.
 - **Препоръката на Съвета относно микроудостоверенията**, в която се препоръчва на държавите членки да възприемат европейски подход към микроудостоверенията, и по-специално да прилагат общо определение на ЕС, стандарти на ЕС и ключови принципи за разработване и издаване на микроудостоверения. С микроудостоверенията се документират резултатите от учене, придобити от учещите след малък по обем учебен опит.
- Основната цел на **Европейската година на уменията** (май 2023 г — май 2024 г.) е да се повиши информираността и да се мобилизира широк кръг от участници, за да се даде нов тласък на повишаването на квалификацията и преквалификацията около четири ключови цели: инвестиции; адекватност на уменията; осигуряване на съответствие между стремежите и набора от умения на хората с възможностите на пазара на труда и привличане на таланти от трети

⁽¹⁵⁰⁾ Съобщение на Комисията от 1 юли 2020 г., „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ (COM(2020)0274).

държави. В рамките на Европейската година на уменията бяха представени Съобщението относно оптималното използване на талантите в регионите на Европа⁽¹⁵¹⁾ (което включва механизма за насърчаване на талантите) и предложенията на Комисията за препоръки на Съвета, предвиждащи висококачествено, приобщаващо и достъпно цифрово образование и обучение.

- В **Препоръката на Съвета от 2023 г. относно основните фактори, способстващи успешното цифрово образование и обучение** се призовава държавите от ЕС да осигурят всеобщ достъп до приобщаващо и висококачествено цифрово образование и обучение; в **Препоръката на Съвета от 2023 г. относно подобряване на предоставянето на цифрови умения и компетентности в образованието и обучението** държавите от ЕС се призовават да предоставят цифрови умения по последователен начин във всички сектори на образованието и обучението.
 - **Препоръката на Съвета от 2022 г. относно пътищата към успеха в училище** има за цел да се насърчат по-добрите резултати в сферата на образованието за всички учещи, независимо от техния социално-икономически, културен произход или лична предистория, и по този начин да се подобри приобщаващото измерение в образованието.
 - Развитие на ключови компетентности в съответствие с **Препоръката на Съвета от 2018 г. относно ключовите компетентности за учене през целия живот**. В наши дни изискванията по отношение на компетентностите се променяха, като все повече работни дейности подлежат на автоматизация, технологиите играят по-голяма роля във всички сфери на труда и живота, а предприемаческите, социалните и гражданските компетентности имат все по-голямо значение за осигуряването на устойчивост и способност за адаптиране към промените.
 - С **Препоръката на Съвета от 2022 г. относно ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие** държавите — членки на ЕС се подкрепят в усилията им да предоставят на учещите и преподавателите знанията, уменията и нагласите, които са необходими за по-екологична и по-устойчива икономика и общество.
- В препоръката на Съвета от 2022 г. относно ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие, държавите — членки на ЕС се подкрепят в усилията си да предоставят на учещите и преподавателите знанията, уменията и нагласите, които са необходими за по-екологична и по-устойчива икономика и общество. Съгласно законодателния акт за промишленост с нулеви нетни емисии⁽¹⁵²⁾ **академиите за промишленост с нулеви нетни емисии** имат за цел да внедрят програми за повишаване на квалификацията и преквалификация в стратегически промишлени сектори за прехода към чиста енергия като суровини, водородни технологии, технологии за слънчева енергия и технологии, свързани с вятъра.

⁽¹⁵¹⁾ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Оптимално използване на талантите в регионите на Европа“ (COM(2023) 32 final).

⁽¹⁵²⁾ Предложение за Регламент на Европейския парламент и на Съвета за създаване на рамка от мерки за укрепване на европейската екосистема за производство на продукти в областта на технологиите за нулеви нетни емисии (законодателен акт за промишленост с нулеви нетни емисии) (COM(2023) 161).

- Програмата **„Цифрова Европа“** подкрепя разработването на програми за образование и обучение (например бакалавърски и магистърски програми) в областта на авангардните технологии, за да се подкрепят високите постижения във висшите училища, което да ги превърне в световни лидери в обучението на специалисти в областта на цифровите технологии, да се увеличи капацитетът на предлаганото обучение в областта на модерните технологии и да се изграждат и привличат таланти в областта на цифровите технологии (както студенти, така и преподавателски кадри).
- **Планът за действие в областта на цифровото образование за 2021—2027 г.**, който съдържа набор от действия, посветени на подкрепата за развитието на цифрови умения.
- Комисията прие **нова европейска програма за иновации**, която има за цел да изведе Европа начело в иновациите в областта на нововъзникващите дълбоки технологии и в сектора на новосъздадените предприятия. Целта на програмата е да се помогне на Европа в създаването на нови технологии за справяне с неотложни обществени проблеми, които да станат достъпни на пазара. Една от петте водещи инициативи е фокусирана върху талантите и уменията, върху насърчаването, привличането и задържането на таланти, което ще гарантира растежа и движението на ключови умения в областта на дълбоките технологии във и към ЕС чрез набор от инициативи.
- В **европейската стратегия за университетите** се подчертава значението на преквалификацията и повишаването на квалификацията, включително за двойния преход. В нея се насърчава сътрудничеството между университетите и с промишлените екосистеми.
- **Европейският фонд за приспособяване към глобализацията за съкратени работници (ЕФПГ)** за 2021—2027 г., който представлява специален инструмент на ЕС за изразяване на солидарността на Съюза с европейските работници или самостоятелно заетите лица, които са били съкратени поради реструктуриране, и за подпомагане при намирането на нови работни места, както и с мерки за повишаване на квалификацията и преквалификация.
- С **механизма за насърчаване на талантите** регионите в ЕС се подкрепят да привличат, развиват и задържат таланти и да се справят с въздействието на демографския преход. В този контекст платформата за оптимално използване на талантите е катализатор на сътрудничество, който дава възможност за обмен на идеи, знания и ресурси.
- **Академията за киберумения**, стартирана от Комисията през април 2023 г., има за цел да обедини съществуващи инициативи за киберумения и да подобри тяхната координация с оглед преодоляване на недостига на таланти в областта на киберсигурността. Нейните четири стълба имат следните цели: i) установяване на общ европейски подход към обучението по киберсигурност, ii) осигуряване на по-добро насочване на възможностите за финансиране на дейности, свързани с уменията, iii) насърчаване на участието на заинтересованите страни с цел справяне с недостига на умения в областта на киберсигурността, включително мерки за подобряване на баланса между половете; и iv) разработване на методология за наблюдение на постигнатия напредък.
- С **инструмента за техническа подкрепа (ИТП)** държавите членки се подпомагат, при поискване, при проектирането и прилагането на структурни

реформи за насърчаване на повишаването на квалификацията и преквалификацията на населението, например чрез водещата инициатива на инструмента за техническа подкрепа за 2024 г. относно уменията и водещата инициатива на ИТП за 2023 г. относно цифровите умения на работната сила в областта на здравното обслужване. През 2025 г. инструментът за техническа подкрепа ще продължи да подпомага активните политики на пазара на труда и реформите на уменията в контекста на демографските, социално-икономическите и технологичните предизвикателства.

- Комисията обяви две нови пилотни инициативи, насочени към изграждане на таланти и интерес към космическия сектор: **схема за намиране на работа** за студенти и висшисти и **свързания с космическото пространство CASSINI**, насочен към 14—18-годишни ученици. Тези инициативи допълват **проекта SpaceSUITE**, подкрепен от **широкомащабното партньорство в областта на уменията Space4GEO**, насочено към насърчаване на конкурентоспособността на космическата промишленост на ЕС чрез развитие на умения и учене през целия живот.
- В наскоро публикуваната **стратегия за европейската отбранителна промишленост** Комисията обяви, че ще проучи действия с цел подобряване на мобилността на работната сила и подкрепа на образованието, свързано с отбраната, по-специално чрез възможностите, предоставени от програмите на ЕС в областта на отбранителната промишленост, сътрудничеството между доставчиците на образование, включително **Европейския колеж по сигурност и отбрана**. Държавите членки могат също така да се възползват от европейската рамка за компетентност относно устойчивостта GreenComp, с която се определят компетентностите, свързани с околната среда и устойчивостта, които всички учещи трябва да развият, както и съвместната рамка на ЕС/ОИСР за финансова компетентност за възрастни и за деца и младежи, с която се определят уменията и нагласите, необходими, за да могат хората да вземат информирани решения относно своите финанси.
- Освен това Европейският институт за иновации и технологии (EIT) активно провежда **инициативата „Таланти в областта на наукоемките технологии“** с цел повишаване до 2025 г. на квалификацията на един милион души в областите на наукоемките технологии. Инициативата е съсредоточена върху напредъка на авангардните технологии и насърчаването на устойчива култура на предприемачество и иновации в образованието и обучението.
- Инициативата **Академия на Новия европейски Баухаус** ще ускори повишаването на квалификацията и преквалификацията в строителната екосистема, за да се подпомогне преходът от добивна строителна икономика, базирана на минерали и използването на изкопаеми въглеводороди като горива, към регенеративна биоикономика и кръгова система за повторно използване на материалите.

3. ПОЛИТИКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД

- С **Директивата относно адекватните минимални работни заплати в ЕС** ⁽¹⁵³⁾ се установява обща европейска рамка за осигуряване на адекватна защита на

⁽¹⁵³⁾ Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз.

минималната работна заплата и насърчаване на колективното договаряне за определяне на заплатите.

- Предложението на Комисията за **Директива относно подобряването на условията на труд при работата през платформа** ⁽¹⁵⁴⁾ има за цел подобряването на условията на труд на работниците през платформи.
- В **Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд** ⁽¹⁵⁵⁾ се предоставят нови съществени права на всички европейски работници, и по-специално на работниците с несигурни форми на заетост, като същевременно се утвърждава информацията, която трябва да получават относно трудовите си правоотношения, и се поставят в по-добра позиция да защитават правата си.
- В **Стратегическата рамка за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г.** ⁽¹⁵⁶⁾ се определят основните приоритети и действия за подобряване на безопасността и здравето на работниците при работа.
- Ключов елемент на **европейската стратегия за грижите** ⁽¹⁵⁷⁾, **Препоръката на Съвета относно достъпа до висококачествени дългосрочни грижи и Препоръката на Съвета относно образованието и грижите в ранна детска възраст**, представлява подобряването на условията на труд на лицата, полагащи грижи.
- **Препоръката относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила** ⁽¹⁵⁸⁾ има за цел да се гарантира достъпът до социална закрила за всички лица, по-специално за нестандартните работници и самостоятелно заетите лица.
- С **общата селскостопанска политика (ОСП) за периода 2023—2027 г. се въвеждат механизъм за предварителни условия в социалната сфера**, чрез който плащанията на земеделските производители се обвързват със спазването на разпоредбите на трудовото право на ЕС относно прозрачните и предвидими условия на труд, безопасността и здравето при работа, както и задължението на държавите членки да подкрепят предоставянето на консултантски услуги в областта на условията на труд в селското стопанство и възможността за подпомагане на инвестициите в сектора за подобряване на условията на труд.
- **Препоръка на Комисията относно средствата за преодоляване на въздействието на автоматизацията и цифровизацията върху работната сила в сектора на транспорта** ⁽¹⁵⁹⁾.
- **Съобщението на Комисията относно всеобхватен подход към психичното здраве** ⁽¹⁶⁰⁾ включва водеща инициатива, насочена към уменията на здравните

⁽¹⁵⁴⁾ Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряването на условията на труд при работата през платформа (COM(2021) 762).

⁽¹⁵⁵⁾ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз.

⁽¹⁵⁶⁾ Резолюция на Европейския парламент от 10 март 2022 г. относно нова стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд след 2020 г. (включително по-добра защита на работниците от излагане на вредни вещества, стрес на работното място и наранявания поради повтарящи се движения) (2021/2165(INI)).

⁽¹⁵⁷⁾ Съобщение на Комисията относно европейската стратегия за полагане на грижи (SWD(2022) 440).

⁽¹⁵⁸⁾ Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (2019/C 387/01).

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex - 32024H0236 - BG - EUR-Lex (europa.eu).

⁽¹⁶⁰⁾ Съобщение на Комисията относно всеобхватен подход към психичното здраве (COM(2023) 298).

специалисти , както и водеща инициатива, насочена към психичното здраве на работната сила в областта на здравното обслужване.

- **Пакетът за мобилност I** включва широк набор от инициативи за справяне с ключови предизвикателства, засягащи европейския транспорт и мобилността. Наред с други ползи, с пакета значително се подобряват условията на труд в сектора на автомобилния транспорт.
- **Препоръката на Съвета относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания**, иновациите и предприемачеството е в основата на работата за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството и подкрепя новосъздадената Европейска рамка за компетентност за научни изследователи (ResearchComp).
- **Платформата „Net-Zero Industry“**, която е инструмент на законодателния акт за промишленост с нулеви нетни емисии, има за цел да се насърчават перспективите за професионално развитие и качествените условия на труд за работните места в секторите на технологиите за нулеви нетни емисии.

4. ПОЛИТИКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА МОБИЛНОСТТА В РАМКИТЕ НА ЕС

- Създаден през 2019 г., **Европейският орган по труда** има за цел да гарантира, че трудовата мобилност се прилага справедливо и ефективно чрез улесняване на достъпа до информация, изграждане на капацитет и сътрудничество между държавите членки, както и чрез подкрепа за ефективното прилагане и изпълнение на правото на Съюза в тази област.
- Въвеждането и прилагането на **общ формуляр за декларацията за командироване на работници** и изграждането на общ електронен портал за такива декларации.
- Чрез **EURES** се улеснява осигуряването на съответствие между търсенето и предлагането на работни места на трансгранично равнище и се осъществява оперативно сътрудничество между службите по заетостта в различните държави членки. В рамките на **„Целевите схеми за мобилност на EURES“** Комисията подкрепя партньорства, които помагат на целеви групи работници да вземат решение за трудова мобилност.
- **Europass** като платформа помага на потребителите да управляват кариерата си. Чрез нея могат да се документират уменията и трудовият опит, да се създаде личен профил (включително автобиографии и придружителни писма), да се управляват уменията и да се съхраняват цифрови удостоверения, за да се кандидатства за обучения или работни места в ЕС.
- **Европейската класификация на уменията, компетентностите и професиите (ESCO)** представлява многоезична класификация, в която се предоставят стандартизирани описания на 3 008 професии и 13 890 концепции за умения и знания. Тя се използва от публични и частни организации в целия ЕС за осигуряване на съответствие между търсенето и предлагането на работни места, разработване на учебни програми, професионално ориентиране, определяне на необходимите умения и анализ на пазара на труда.
- **Европейската квалификационна рамка (ЕКР)** е инструмент за прозрачност и съпоставимост на квалификациите.

- **Европейските цифрови удостоверения** се използват все повече в Европа. Те могат да бъдат проверени незабавно и улесняват осигуряването на съответствие между квалифицираните работници и работните места, както и процесите на набиране и признаване.
- В предложението за препоръка на Съвета **„Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки**, прието през ноември 2023 г., се определят конкретни цели за дела на висшистите, които следва да са участвали в образователна мобилност.
- **Преразглеждането на Регламент 883/2004 и Регламент 987/2009 относно правилата за координация на системите за социална сигурност** (предстоящо).

5. ПОЛИТИКИ ЗА ПРИВЛИЧАНЕ НА ТАЛАНТИ ОТ ЧУЖБИНА

- **Партньорствата в подкрепа на талантите** осигуряват рамка за укрепване на сътрудничеството между Европейския съюз, държавите членки и ключовите държави партньори по отношение на мобилността и развитието на умения по взаимноизгоден начин в съответствие с Пакта за миграцията и убежището. Такива партньорства са установени с Мароко, Тунис, Египет, Пакистан и Бангладеш. Финансирането от Съюза по линия на Инструмента за съседство, сътрудничество за развитие и международно сътрудничество – Глобална Европа (ИССРМС) и фонда „Убежище, миграция и интеграция“ може да подпомогне инициативите за улесняване на заетостта или образователната мобилност в ЕС като част от партньорствата в подкрепа на талантите въз основа на принципа за ползите от кръговостта. Програмите и инициативите на Европейската комисия, насочени към мобилността на граждани от държавите партньори с цел учене, работа или обучение в ЕС, допринасят за партньорствата в подкрепа на талантите, включително чрез предоставяне на помощ за изграждане на капацитет в държавите партньори в области като пазара на труда и определянето на необходимите умения, професионалното образование и обучение, интеграцията на завръщащите се мигранти и мобилизирането на диаспората.
- **Платформата за трудова миграция** улеснява сътрудничеството между Комисията и представители от държавите членки, които разполагат с опит по отношение на миграцията и политиката по заетостта, за да бъдат обсъдени общи предизвикателства като недостига на работна ръка и засилването на обмена на информация. Тя ще бъде необходима за подпомагане на ефективното въвеждане в действие на инициативи на равнище ЕС по отношение на законната миграция и заетостта. Това също така ще осигури непрекъснат и редовен обмен със социалните партньори, които са представени в платформата.
- В пакета на ЕС **„Мобилност на уменията и талантите“**, изготвен като последващо действие във връзка с речта на председателя Фон дер Лайен за състоянието на Съюза през 2022 г., се представя набор от инициативи, които имат за цел ЕС да стане по-привлекателен за талантите от държави извън ЕС. В допълнение към **резерва на ЕС от таланти и препоръката „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност**, пакетът включва **препоръката на Комисията относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави**, с която се насърчават държавите членки да опростят и ускорят признаването на умения и квалификации на граждани на трети държави.

- С Плана за действие относно интеграцията и приобщаването за периода 2021—2027 г. се предлагат конкретни действия за подкрепа на държавите членки и други съответни заинтересовани страни при преодоляването на свързаните с интеграцията предизвикателства по отношение на мигрантите и гражданите на ЕС с мигрантски произход.
- С преразгледаната Директива за синята карта ще се улесни набирането на висококвалифицирани работници в ЕС, като се въведат по-ефективни правила, включително по-гъвкави условия за приемане, разширени права и възможност за по-лесно придвижване и работа между държавите — членки на ЕС.
- След като бъде прието, предложението за преработване на Директивата за дългосрочно пребиваващите лица ще допринесе за създаването на по-ефективна, съгласувана и справедлива система за придобиване на статут на дългосрочно пребиваване в ЕС.
- Преработването на Директивата за единното разрешение, по което съзакондателите постигнаха политическо споразумение през декември 2023 г., ще допринесе за улесняване на набирането на граждани на трети държави чрез рационализиране на процедурата за единно разрешение, като в същото време тя ще стане по-ефективна за работниците и работодателите от държави извън ЕС.
- Водещата инициатива за създаване на инструмент за техническа подкрепа за 2023 г. за интеграция на чужденците и привличане на таланти може също да подпомогне реформите на държавите членки с цел привличане и интегриране на мигранти за запълване на недостига на пазара на труда.
- Оценяване на квалификациите и уменията на шофьорите на автобуси и камиони от няколко трети държави и съпоставянето им със съответните изисквания в ЕС, за да се подпомогнат държавите членки при рационализирането на необходимата допълваща квалификация в ЕС.

6. ФОНДОВЕ ЗА СПРАВЯНЕ С НЕДОСТИГА НА РАБОТНА РЪКА И УМЕНИЯ

От бюджета на ЕС и инструмента NextGenerationEU се предоставят значителни средства за **квалификация, преквалификация и повишаване на квалификацията**, като са включени:

- **Европейският социален фонд плюс (ЕСФ+)** — основният инструмент на ЕС за инвестиране в хората, който допринася за политиките за заетост, социалните политики, политиките за образование и умения в ЕС, както и за структурните реформи в тези области. С бюджет от 43,3 милиарда евро (близо една трета от целия бюджет на ЕСФ+), предназначен за умения за периода 2021—2027 г., той предоставя важна подкрепа за квалификация, преквалификация и повишаване на квалификацията ⁽¹⁶¹⁾;
- приносът на **Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ)**, наред с другото, към осем ключови области: ученето за възрастни; екологични умения и работни места човешки капитал в цифровизацията, подкрепа за немладежка заетост и създаване на работни места; подкрепа за младежка заетост и създаване на работни места; модернизирание на институциите на пазара на труда; образование и грижи в ранна детска възраст, както и общо, професионално и

⁽¹⁶¹⁾ Повече информация на адрес https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en?prefLang=bg.

висше образование (тези осем области имат общи очаквани разходи в размер на 94,4 милиарда евро за реформи и инвестиции заедно, т.е. приблизително 15 % от общия финансов пакет на МВУ по цени за 2022 г.). Цел на тези мерки е справянето с някои от предизвикателствата пред качеството, справедливостта и адекватността на системите за образование и обучение на пазара на труда в ЕС, включително с оглед на справянето с недостига на умения ⁽¹⁶²⁾;

- програмата „Еразъм+“ (26,2 милиарда евро), с която също така се подкрепя развитието на учещите, персонала и институциите в областта на ученето за възрастни и професионалното образование и обучение;
- програмата **InvestEU** (4,9 милиарда евро) — финансов инструмент, който има за цел да се мобилизират публични и частни инвестиции през периода 2021—2027 г. чрез гаранции, нейният компонент на политиката е свързан със социалните инвестиции и уменията и обхваща както търсенето, така и предлагането на умения;
- чрез **бюджетните редове за прерогативите за социалния диалог** се осигурява финансиране за подпомагане на работата на социалните партньори по отношение на недостига на работна ръка и умения чрез две покани за предложения за социален диалог — мерките за обучение и информация за организации на работници и поканите за предложения за социален диалог.

Що се отнася до ЕСФ+, той е един от ключовите инструменти за финансиране на изпълнението на политическите приоритети на Съюза, включително екологичния и цифровия преход, устойчивостта и прилагането на Европейския стълб на социалните права. В контекста на недостига на работна ръка и умения е важно както да се инвестира в хората, които вече са на пазара на труда, така и към работната сила да се привлекат тези, които са извън него, т.е. неизползваният потенциал. Като се прилагат 20-те принципа на Европейския стълб на социалните права като ориентир, финансирането по ЕСФ+ се насочва към следните цели ⁽¹⁶³⁾:

- социално приобщаване; активно приобщаване, равен достъп до качествени услуги и модернизиране на системите за социална закрила, социално-икономическа интеграция на граждани на трети държави, социално-икономическа интеграция на маргинализирани общности, като например ромите, социална интеграция на лицата, изложени на риск от бедност и социално изключване, справяне с материалните лишения;
- образование и умения; по-добри системи за образование и обучение на всички равнища, равен достъп до качествено образование и обучение, повишаване на квалификацията, преквалификация и учене през целия живот за всички;
- заетост: достъп до качествена заетост за всички, включително младежка заетост, модернизиране на институциите и услугите на пазара на труда, балансирано участие на половете на пазара на труда на пазара на труда, приспособяване на работниците, предприятия и предприемачите към промените.

⁽¹⁶²⁾ Мерките включват, наред с другото, създаване на допълнителни места за учене във висшето образование, в области на обучение, които са силно търсени на пазара на труда, преразглеждане на учебните програми в училищното и висшето образование, подкрепа за професионалното образование и обучение, както и мерки за учене на възрастни с цел улесняване на екологичния и цифровия преход.

⁽¹⁶³⁾ Повече информация относно кохезионните фондове: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27.

Други програми, чрез които може да бъдат подкрепени образованието, обучението и развитието на умения, включват Европейския фонд за приспособяване към глобализацията за съкратени работници, Европейския фонд за регионално развитие ⁽¹⁶⁴⁾, Фонда за справедлив преход, Европейския корпус за солидарност, Програмата за околната среда и действията по климата (програма LIFE), Европейския фонд за морско дело, рибарство и аквакултури (ЕФМДРА), Модернизационния фонд, програмата „ЕС в подкрепа на здравето“, Инструмента за техническа подкрепа и Инструмента за съседство, развитие и международно сътрудничество. Секторните политики и програми също допринасят за усилията на ЕС за повишаване на квалификацията и преквалификация ⁽¹⁶⁵⁾.

Чрез схемите, посочени по-горе, се подкрепят също така **мерки за активизиране** и мерки, свързани с **подобряване на условията на труд**. От ЕСФ+ например се предоставя решаваща подкрепа за премахване на препятствията пред заетостта, включително за насърчаване на достъпно, финансово приемливо, висококачествено образование и грижи в ранна детска възраст, в изпълнение на европейската стратегия за грижите и Директивата на ЕС относно равновесието между професионалния и личния живот. Националните програми по ЕСФ+ са насочени към справяне с разликата в заетостта между жените и мъжете и включват младежката заетост като приоритет. Държавите членки, в които процентът на младежите, които не работят, не учат или не се обучават, е над средните стойности, следва да инвестират най-малко 12,5 % от своите ресурси по ЕСФ+ в целенасочени действия за подкрепа на младежите. С инвестициите по линия на ЕСФ+ се предоставят повече възможности за работа на младежи, възрастни хора, лица с мигрантски произход и лица с по-ниска завършена образователна степен с цел справяне с недостига на работна ръка.

През последните години беше предоставена значителна финансова подкрепа също така за насърчаване на работни места и умения за **екологичния преход** чрез различни инструменти за финансиране от Съюза, като например Европейския социален фонд+ (общо 9,6 милиарда евро предвидени за програмите, включително принос на ЕС в размер на 5,8 милиарда евро), политиката на сближаване, Механизма за справедлив преход, Механизма за възстановяване и устойчивост (1,5 милиарда евро), както и програмата REPowerEU.

⁽¹⁶⁴⁾ През периода 2021—2027 г. по линия на Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР) се предоставят около 8,4 милиарда евро в подкрепа на развитието на уменията, образованието и обучението с оглед повишаване на пригодността за заетост и компетентностите с цел по-добро справяне с нуждите на пазара на труда, като отпуснатите средства са свързани по-специално със стратегиите за интелигентна специализация, промишления преход и предприемачеството.

⁽¹⁶⁵⁾ В селскостопанския сектор например около 2 милиарда евро ще бъдат изразходвани в рамките на ОСП за периода 2023—2027 г. за повишаване на квалификацията и преквалификация на земеделски стопани, горски стопани и консултанти в областта на селското стопанство чрез специална подкрепа за обмена на знания, съветите и обучението.