

I

(Законодателни актове)

РЕШЕНИЯ

РЕШЕНИЕ (ЕС) 2023/936 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 10 май 2023 година

относно Европейска година на уменията

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 149 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет ⁽¹⁾,

след консултация с Комитета на регионите,

в съответствие с обикновената законодателна процедура ⁽²⁾,

като имат предвид, че:

- (1) Квалифицираната работна сила е от решаващо значение за осигуряването на социално справедлив екологичен и цифров преход и за укрепване на устойчивата конкурентоспособност и устойчивостта на Съюза на неблагоприятни външни сътресения като пандемията от COVID-19 или последиците от агресивната война на Русия срещу Украйна. С наличието на по-подходящи и по-добре съгласувани умения се разкриват нови възможности и хората могат да участват пълноценно в пазара на труда, обществото и демокрацията, да използват и да се възползват от възможностите на екологичния и цифровия преход и да упражняват правата си.
- (2) В целия Съюз работодателите съобщават за трудности при намирането на работници с необходимите умения. Европейският орган по труда, в своя доклад, озаглавен „Доклад относно недостига и излишъка на работна ръка“, и Агенцията на Европейския съюз за киберсигурност, в своя доклад, озаглавен „Развитие на уменията в областта на киберсигурността в ЕС“, установиха, че 28 професии в секторите на здравеопазването, хотелиерството, строителството и услугите са категоризирани през 2021 г. като професии, характеризиращи се с недостиг на квалифицирана работна сила, и също така установиха, че е налице недостиг на специалисти в областта на информационните технологии (ИТ) и сигурността, по-специално експерти по киберсигурност и специалисти с научна, технологична, инженерна и математическа подготовка. Във все по-голяма степен най-значимото ограничение пред успеха на екологичния и цифровия преход е липсата на работна сила с точните умения. Недостигът на работна сила може в някои случаи да се дължи и на непривлекателни работни места и лоши условия на труд. Решаването на тези проблеми чрез предложения за качествени работни места и политики за задържане на персонала е важно за доброто функциониране на пазара на труда. В много държави членки се очаква застаряването на населението да се ускори през следващото десетилетие, тъй като родените по време на следвоенния бум в раждаемостта се пенсионираат, което засилва необходимостта от използване на пълния потенциал на всички възрастни в трудоспособна възраст, независимо от техния произход, чрез непрекъснати инвестиции в техните умения, както и повишаване на активността на повече хора, по-специално жени

⁽¹⁾ ОВ С 100, 16.3.2023 г., стр. 123.

⁽²⁾ Позиция на Европейския парламент от 30 март 2023 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 24 април 2023 г.

и млади хора, особено онези, които са незаети с работа, учене или обучение (NEET), които са изправени пред конкретни предизвикателства, които възпрепятстват тяхното участие на пазара на труда. Ефективните и всеобхватни стратегии за уменията, по-добрият достъп до образование и възможности за обучение на групите в неравностойно положение и борбата срещу стереотипите, по-специално стереотипите, свързани с пола, биха спомогнали за увеличаване на заетостта и намаляване на недостига на умения. За да се осигури социално справедлив и приобщаващ преход, тези мерки могат да бъдат допълнени с решения, насочени към лицата, които не са в състояние да се преквалифицират и да повишат квалификацията си.

- (3) Наличието на квалифициран персонал и опитни ръководители, които имат съществена роля за устойчивия растеж на Съюза, също остава най-сериозният проблем за една четвърт от 25-те милиона малки и средни предприятия (МСП) в Съюза, представляващи гръбнака на икономиката и просперитета на Съюза, които съставляват 99 % от всички предприятия и осигуряват работа на 83 милиона души. В съобщението на Комисията от 10 март 2020 г., озаглавено „Стратегия за мястото на МСП в устойчива и цифрова Европа“, се признава съществената роля на МСП за конкурентоспособността и просперитета в Съюза.
- (4) Липсата на работна сила с подходящи умения и ниското равнище на участие на лицата в трудоспособна възраст в обучителни дейности намаляват възможностите за работа на пазара на труда и водят до социални и икономически неравенства, които представляват значително предизвикателство за Съюза. Липсата на работна сила с подходящи умения и ниското равнище на участие в обучителни дейности също така показват наличието на значителен неизползван потенциал за преквалификация и за повишаване на квалификацията, за да се помогне за смекчаване на последиците от нарастващия недостиг на работна сила в сектори като производство и услуги, и по-специално в икономически дейности, свързани с хотелиерството и производството на компютърно и електронно оборудване, и сектора за полагане на грижи. Участието в обучение за възрастни в Съюза обаче е в застой през последното десетилетие и 21 държави членки не успяха да постигнат целта на Съюза за 2020 г. Възможностите за развитие на умения твърде често са недостъпни за голям брой лица в трудоспособна възраст, като работниците в нетипични форми на заетост, служителите на МСП, безработните, неактивните или нискоквалифицираните лица. Увеличаването на възможностите за преквалификация и за повишаване на квалификацията за тези групи, както и за всички лица в трудоспособна възраст, допринася за постигане на целта на Съюза за заетост от 78 % за лицата между 20 и 64 години, за които равнището на заетост през 2021 г. беше 73,1 %. Необходими са допълнителни усилия за оказване на ефективна подкрепа на лица с ниско ниво на умения и на безработни лица в съответствие с Препоръката на Съвета от 19 декември 2016 г. относно повишаване на уменията: нови възможности за възрастните ⁽³⁾, както и Препоръката на Съвета от 15 февруари 2016 г. относно интеграцията на дълготрайно безработните лица на пазара на труда ⁽⁴⁾.
- (5) В принцип № 1 от Европейския стълб на социалните права (наричан по-нататък „стълбът“) е посочено, че всеки има право на качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот с цел да поддържа и придобива умения, които му дават възможност да участва пълноценно в обществото и успешно да осъществява преходи на пазара на труда. Принцип № 4 от стълба засяга активната подкрепа за заетостта, за да се поддържа правото на всеки на навременна и съобразена с нуждите помощ за подобряване на перспективите за заетост или самостоятелна заетост, включително правото да получи подкрепа за обучение и преквалификация. В принцип № 5 от стълба за сигурна и гъвкава заетост се посочва, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труда и достъпа до социална закрила и обучение. В член 14, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) е посочено, че всеки има право на образование, както и на достъп до професионално и продължаващо обучение.
- (6) В принцип № 3 от стълба се подчертава, че независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, всеки има право на равно третиране и равни възможности, включително заетост, образование и обучение. Европейската година на уменията следва да се проведе по начин, който е приобщаващ и с който активно се насърчава равенството за всички. В плана за действие по Европейския стълб на социалните права, приет от Комисията в съобщение от 4 март 2021 г., се посочва, че чрез увеличаване на участието на групи, които в момента са недостатъчно представени, е възможно да бъде постигнат по-силно приобщаващ растеж на заетостта.

⁽³⁾ ОВ С 484, 24.12.2016 г., стр. 1.

⁽⁴⁾ ОВ С 67, 20.2.2016 г., стр. 1.

- (7) В съобщението на Комисията от 1 юли 2020 г., озаглавено „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“, се призовава за революция на уменията, за да се гарантира възстановяването на икономиката, да се укрепи глобалната конкурентоспособност и социалната справедливост на Европа и екологичният и цифровият преход да се превърнат във възможности за всички. Европейската програма за умения има за цел да се насърчават колективните действия по отношение на уменията, да се гарантира, че съдържанието на обучението е съобразено с променящите се нужди на пазара на труда и да се съчетаят по-добре възможностите за обучение със стремежите на хората, за да се насърчи използването на тези възможности за обучение сред населението в трудоспособна възраст. Европейският парламент приветства целите и действията на Европейската програма за умения в своята резолюция от 11 февруари 2021 г. ⁽⁵⁾
- (8) В заключенията си от 25 юни 2021 г. Европейският съвет приветства водещите цели на Съюза в плана за действие по Европейския стълб на социалните права в съответствие с Декларацията от Порто от 8 май 2021 г., като по този начин приветства стремежа да се гарантира, че до 2030 г. ще бъде постигнато равнище на заетост от най-малко 78 % и че най-малко 60 % от всички възрастни ще вземат участие в обучение всяка година.
- (9) На 14 септември 2022 г. председателят на Комисията обяви в речта си за състоянието на Съюза, че Комисията ще предложи 2023 г. за Европейска година на уменията. Тя посочи проблема с недостига на работна сила в определени сектори и подчерта значението на инвестициите в професионалното образование и повишаването на квалификацията. Тя също така подчерта, че привличането на точните умения в Съюза трябва да бъде част от решението, подкрепено от ускоряване и улесняване на признаването на квалификациита на граждани на трети държави. С Европейската година на уменията Комисията се стреми да даде тласък и да насърчи изпълнението на многобройните действия, които вече е предприела за укрепване на преквалификацията и повишаването на квалификацията в Съюза, за да се справи с недостига на пазара на труда. Европейската година на уменията има за цел да подкрепи, чрез преквалификация и повишаване на квалификацията, устойчивия растеж на социалната пазарна икономика на Съюза с цел повишаване на нейната конкурентоспособност и допринасяне за създаването на качествени работни места.
- (10) На 15 септември 2021 г. председателят на Комисията обяви в своята реч за състоянието на Съюза началото на структуриран диалог на най-високо равнище за засилване на ангажиментите относно цифровите умения и образованието. Държавите членки определиха национални координатори за този процес. Европейската година на уменията се основава на този процес на структуриран диалог, като разширява неговия обхват в съответствие с целите на настоящото решение.
- (11) Европейската година на уменията следва Европейската година на младежта (2022 г.), която имаше за цел предоставяне на възможности, отдаване на дължимото, оказване на подкрепа и взаимодействие с младите хора, включително тези с по-малко възможности, в периода след пандемията от COVID-19 с оглед да бъде оказано дългосрочно положително въздействие върху тях. В Европейската година на младежта (2022 г.) също така беше подчертано значението на уменията за намиране на качествена работа за младите хора и за разширяване на техните възможности за заетост.
- (12) Като насърчава нагласите за преквалификация и повишаване на квалификацията в целия Съюз, Европейската година на уменията може да има по-широко положително въздействие върху обществото и демокрацията, тъй като по-добре квалифицираната работна сила е равнозначна и на по-активни и ангажирани граждани. Преквалификацията и повишаването на квалификацията осигуряват на работниците необходимите умения, за да се възползват от по-качествени възможности за работа, да подобряват благосъстоянието си на работното място и да напредват в личностното и професионалното си развитие, като същевременно стимулират конкурентоспособността на икономиката и допринасят за създаването на качествени работни места.
- (13) Тъй като работодателите, работниците, представителите на работодателите и работниците, националните, европейските и международните социални партньори, както и другите заинтересовани страни знаят най-добре какви умения са необходими в техните промишлени екосистеми, укрепването на колективните им действия за развитие на умения трябва да бъде част от решението. Социалният диалог има по този начин важна роля за предвиждане на потребностите от умения на пазара на труда. Пактът за умения, чието начало бе поставено от Комисията през 2020 г. като първото действие по Европейска програма за умения, обединява работодатели, социални партньори, доставчици на образование и обучение, публични служби по заетостта и други ключови заинтересовани страни в областта на уменията, както частни, така и публични. Досега към Пакта за умения са се присъединили повече от 700 организации и в рамките на обхвата му са създадени 12 широкомащабни партньорства в стратегически сектори, с обещания за насърчаване на шест милиона възможности за обучение. Членовете на Пакта за умения извличат ползи от специални услуги за постигане на осезаеми резултати. Регионалното и местното измерение също са важни,

⁽⁵⁾ ОВ С 465, 17.11.2021 г., стр. 110.

по-специално в граничните региони, в които намирането на работници с подходящите умения изисква целенасочени мерки в подкрепа на ефективните трансгранични пазари на труда. По същия начин районите в неравностойно положение и отдалечените райони, включително най-отдалечените региони, са изправени пред особени предизвикателства, тъй като достъпът до пазара на труда и възможностите за преквалификация и повишаване на квалификацията са ограничени.

- (14) Резолюцията 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 откъд него (2021—2030 г.)⁽⁶⁾ определя като един от стратегическите приоритети на рамката „превръщане на ученето през целия живот и мобилността в реалност за всички“, както и конкретни действия, насочени към придобиване или актуализиране на умения, а именно преквалификация и повишаване на квалификацията през целия трудов живот.
- (15) Препоръките на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуалните сметки за обучение⁽⁷⁾ и относно европейския подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост⁽⁸⁾ помагат на хората да започнат и да продължават своя процес на учене по по-гъвкав и целенасочен начин. В резолюцията на Съвета от 29 ноември 2021 г. относно нова европейска програма за учене за възрастни за периода 2021—2030 г.⁽⁹⁾ се насърчават възможностите за формално, неформално и информално учене, които могат да осигурят всички необходими знания, умения и компетентности, за да се създаде приобщаващ, устойчив, социално справедлив и по-издръжлив Съюз. В нея ученето за възрастни се подчертава като важна част от ученето през целия живот. Ученето, качествено професионално ориентиране и възможностите за самооценка на уменията са сред мерките, които са необходими, за да се подкрепят хората в техния процес на учене.
- (16) Засилените активни политики на пазара на труда, които се насърчават в Препоръката на Комисията от 4 март 2021 г. относно ефективна активна подкрепа за заетостта вследствие на кризата с COVID-19 (ЕАПЗ)⁽¹⁰⁾, имат за цел да подкрепят прехода към нова заетост в контекста на възстановяването от кризата с COVID-19, както и по-доброто съответствие на уменията на пазара на труда, подкрепени от услуги по заетостта с достатъчен административен капацитет.
- (17) С Препоръката на Съвета от 24 ноември 2020 г. относно професионалното образование и обучение (ПОО) за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост⁽¹¹⁾ се подкрепя модернизиранието на системите за ПОО, за да се осигурят на младите и възрастните знанията, уменията и компетенциите, от които се нуждаят, за да преуспяват на развиващия се пазар на труда и в обществото, да управляват възстановяването и справедливите преходи към екологична и цифрова икономика във времена на демографски промени и през всички икономически цикли. В нея се насърчава ПОО като потенциален двигател за иновации и растеж, който се характеризира с гъвкавост при адаптирането към промените на пазара на труда чрез предоставяне на умения за професии с голямо търсене и чрез насърчаване на приобщаването и равните възможности. От съществено значение е повишаването на привлекателността на ПОО посредством комуникационни и разяснителни кампании, центрове за високи постижения, специални екосистеми за ПОО и конкурси за уменията, като например Euroskills.
- (18) В контекста на преминаването към модерна, позволяваща ефективно използване на ресурсите, кръгова, приобщаваща, устойчива и конкурентоспособна икономика ще са необходими умения за екологичния преход и преквалификацията и повишаването на квалификацията на работната сила, както се посочва в съобщението на Комисията от 11 декември 2019 г., озаглавено „Европейският зелен пакт“, в което е очертан пътят за постигане на неутралност на Съюза по отношение на климата до 2050 г. В съобщението на Комисията от 14 юли 2021 г. „Подготвени за цел 55: постигане на целта на ЕС в областта на климата до 2030 г. по пътя към неутралност по отношение на климата“ се отчита, че екологичният преход може да бъде успешен само ако Съюзът разполага с необходимата квалифицирана работна сила, за да остане конкурентоспособен, и посочва водещите действия на Европейската програма за умения като средство за осигуряване на хората на уменията, необходими за екологичния и цифровия преход.
- (19) Текущият екологичен и цифров преход на промишлеността на Съюза и свързаните с това потребности на пазара на труда изискват инвестиции за разработването на силни системи за ПОО в целия Съюз, които да насърчават уменията и компетенциите за разрешаване на проблеми за новите технологии, като например интелигентното производство и интелигентните машини, усъвършенстваната роботика, услугите за изчисления в облак, изкуствения интелект, обработването на данни и интернет на нещата.

⁽⁶⁾ ОВ С 66, 26.2.2021 г., стр. 1.

⁽⁷⁾ ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 26.

⁽⁸⁾ ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 10.

⁽⁹⁾ ОВ С 504, 14.12.2021 г., стр. 9.

⁽¹⁰⁾ ОВ L 80, 8.3.2021 г., стр. 1.

⁽¹¹⁾ ОВ С 417, 2.12.2020 г., стр. 1.

- (20) Използването на цифрови инструменти и технологии се увеличава във всички сфери на живота и може да доведе до цифрово разделение. Цифровите умения са от съществено значение за участието на пазара на труда, но също така и за качеството на живот и за активния живот на възрастните хора. В Съюза над 90 % от професионалните роли изискват основно ниво на цифрови знания, а същевременно около 42 % от гражданите в Съюза, включително 37 % от работниците, не притежават основни цифрови умения. В Решение (ЕС) 2022/2481 на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹²⁾ се поставя целта да се гарантира, че най-малко 80 % от населението на Съюза ще притежава поне основни цифрови умения до 2030 г., и се планира да бъдат наети 20 милиона специалисти в областта на информационните и комуникационни технологии (ИКТ) до 2030 г. с цел постигане на сближаване между половете. В съобщението на Комисията от 17 януари 2018 г. относно плана за действие в областта на цифровото образование се подчертава също така липсата на капацитет на специализираните програми за образование и обучение за подготовка на допълнителни експерти в областта на ИКТ. Освен това в своето съобщение от 30 септември 2020 г. относно плана за действие в областта на цифровото образование за 2021—2027 г. Комисията подчертава, че следва да се използват технологични средства за подобряване на достъпността и засилване на гъвкавостта на възможностите за обучение, включително за преквалификация и повишаване на квалификацията.
- (21) В съобщението на Комисията от 5 май 2021 г., озаглавено „Актуализиране на новата промишлена стратегия за 2020 г.: изграждане на по-силен единен пазар за възстановяването на Европа“, се призовава за решителни действия, за да може ученето през целия живот да се превърне в реалност за всички и да се гарантира, че образованието и обучението не изостават и че помагат за осъществяването на екологичния и цифровия преход. В него се подчертава, че квалифицираната работна сила е от ключово значение за осигуряването на успеха на този преход, като се подпомагат конкурентоспособността на промишлеността на Съюза и създаването на качествени работни места. В съобщението се признава също така значението на силните партньорства между Съюза, държавите членки, социалните партньори и други съответни заинтересовани страни и сътрудничеството между и в рамките на промишлените екосистеми. В съобщението на Комисията от 9 декември 2021 г., озаглавено „Изграждане на икономика, която работи за хората: план за действие за социалната икономика“, се подчертава, че социалната икономика може да има решаваща роля, тъй като е важна опора на социално справедлив и приобщаващ екологичен и цифров преход и ключов движещ фактор на социалните иновации, включително в областта на преквалификацията и повишаването на квалификацията.
- (22) Привличането на квалифицирани граждани на трети държави може да допринесе за справяне с недостига на работна сила и умения в Съюза. Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹³⁾ представлява ключово постижение за привличането на висококвалифицирани таланти на пазара на труда. В своето съобщение от 23 септември 2020 г. относно Нов пакт за миграцията и убежището, Комисията също обръща особено внимание на трудовата миграция и интеграцията на граждани на трети държави. В този контекст съобщението на Комисията от 27 април 2022 г., озаглавено „Привличане на умения и таланти в ЕС“, има за цел да бъдат подсилени правната рамка и действията на Съюза в тази област. В него се предлага преработване на Директива 2003/109/ЕО на Съвета ⁽¹⁴⁾ и Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹⁵⁾ с оглед опростяване на процедурите за приемане в Съюза на работници от трети държави с всички нива на квалификация и подобряване на техните права и защита от експлоатацията на техния труд. Комисията ще продължи да разгръща резерв на ЕС от таланти, за да улесни намирането на съответствие между работни места и граждани на трети държави и също така работи за поставянето на начало на специално създадени партньорства в подкрепа на талантите с конкретни ключови държави партньори за насърчване на международната трудова мобилност и развитието на талантите по взаимноизгоден и кръгов начин. Освен това Съюзът продължава да бъде водещият участник в световното финансиране на образованието, като се обръща внимание по-специално на обучението на учители, образованието на момичетата и ПОО. Тази дейност, в рамките на съвместното съобщение на Комисията и на върховния представител от 1 декември 2021 г. относно Global Gateway, допълва целите на настоящото решение.
- (23) Доверието в квалификациите и тяхната прозрачност, независимо дали са придобити в Съюза или в трети държави, са от ключово значение за улесняване на признаването на тези квалификации. Инструментите на Съюза, като Европейската квалификационна рамка, Европас, Европейската класификация на уменията, компетенциите, квалификациите и професиите, инструмента на ЕС за профилиране на уменията на граждани на трети държави,

⁽¹²⁾ Решение (ЕС) 2022/2481 на Европейския парламент и на Съвета от 14 декември 2022 г. за създаване на политическа програма „Цифрово десетилетие“ до 2030 г. (ОВ L 323, 19.12.2022 г., стр. 4).

⁽¹³⁾ 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).

⁽¹⁴⁾ Директива 2003/109/ЕО на Съвета от 25 ноември 2003 г. относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни (ОВ L 16, 23.1.2004 г., стр. 44).

⁽¹⁵⁾ Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. 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 (ОВ L 343, 23.12.2011 г., стр. 1).

европейските цифрови удостоверения за учене, портала EURES и съответните рамки за компетентностите на Съюза, са отправна точка за спомагане на увеличаването на прозрачността и съпоставимостта на уменията и квалификациите. На добре функциониращите пазари на труда уменията трябва да се възприемат и оценяват, независимо дали са придобити във формална, неформална или неофициална среда. По-нататъшното укрепване на идентифицирането и документирането на уменията, както и на насоките за повишаване на видимостта на уменията, са ключови стъпки към по-голяма прозрачност и преносимост на всички умения, включително приложими в множество области умения, като например езикови умения, критично мислене, предприемачество, находчивост, межкултурни компетентности, работа в екип и медийна грамотност.

- (24) В много държави членки публичните и частните инвестиции в преквалификация и повишаване на квалификацията са недостатъчни. Много работодатели, по-специално МСП, не осигуряват или не финансират обучение за своя персонал, а лицата в нетипична форма на заетост нямат никакъв или имат само ограничен достъп до обучение, което се финансира от работодателя. Подобно неравенство може да засегне благосъстоянието и здравето на лицата, намалява икономическата конкурентоспособност, води до пропуснати възможности и пречки пред иновациите и до риск някои лица да бъдат пренебрегнати при екологичния и цифровия преход към по-устойчиви икономически дейности. Заделянето на ресурси, за да се осигури обучение на служителите, така че те да са в състояние да работят с най-новите технологии, е важно за конкурентоспособността на предприятията. Необходима е благоприятна рамка, която отключва и стимулира финансовите инвестиции на работодателите в умения и дава видимост на икономическата стойност на преквалификацията и повишаването на квалификацията. Например пакетът за подпомагане на МСП има за цел да улесни достъпа до финансиране и умения. Освен това в Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета⁽¹⁶⁾ е предвидено, че държавите членки гарантират, че когато съгласно правото на Съюза, националното право или съответните колективни трудови договори работодателите трябва да осигурят обучението, което е необходимо на работниците, за да изпълняват задачите, за които са наети, това обучение се осигурява на работниците безплатно, отчита се като работно време и, когато е възможно, се провежда в работно време.
- (25) В миналото Съюзът премина през значителни увеличения на публичните инвестиции в първоначалното образование и обучение. Досега обаче това не е било съчетавано със съответните увеличения на инвестициите и разработването на цялостен подход в подкрепа на продължаващото развитие на уменията през целия трудов живот. В заключенията на Съвета от 8 юни 2020 г. държавите членки се приканват да „проучват възможните модели за публично и частно финансиране на ученето през целия живот и развитието на умения на индивидуално равнище“, а Комисията се призовава да подкрепя държавите членки в тези техни усилия.
- (26) Налична е значителна финансова подкрепа от Съюза за преквалификация и повишаване на квалификацията, например чрез Европейския социален фонд плюс (ЕСФ+), Механизма за възстановяване и устойчивост (МВУ), Европейския фонд за регионално развитие, Фонда за справедлив преход, програма InvestEU (InvestEU), програма „Цифрова Европа“, „Еразъм+“, „Хоризонт Европа“, Програмата за околната среда и действията по климата (LIFE), Фонда за модернизация и Инструмента за съседство, сътрудничество за развитие и международно сътрудничество – Глобална Европа. ЕСФ+ остава основният инструмент за финансиране на Съюза за инвестиране в повече и по-добри умения на работната сила, по-специално чрез подкрепа на институции и услуги за оценка и предвиждане на потребностите и предизвикателствата, свързани с уменията, подкрепа за възможностите за преквалификация и повишаване на квалификацията на работниците, които се предлагат от публичния и частния сектор. Укрепената гаранция за младежта цели да гарантира, че всички млади хора получават добро предложение за работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца, след като останат без работа или напуснат системата на формалното образование. Реформите и инвестициите, включени в националните планове за възстановяване и устойчивост на държавите членки по МВУ, имат важно измерение, засягащо уменията, което е често свързано с активни политики на пазара на труда, по-специално с подкрепа за младежката заетост. В националните планове за възстановяване и устойчивост, одобрени досега от Комисията и Съвета, около 20 % от социалните разходи са предназначени за „заетост и умения“.
- (27) Помощта за възстановяване в полза на сближаването и териториите на Европа (REACT-EU) беше първият инструмент от пакета за възстановяване NextGenerationEU за извършване на плащания за възстановяването на държавите членки. Той спомогна за създаването на работни места и инвестирането в умения в най-нуждаещите се региони. Работниците, които губят работата си поради мащабни действия по реструктуриране, могат също така да се възползват от подкрепата чрез Европейския фонд за приспособяване към глобализацията за съкратени работници (ЕФП), за да намерят нови работни места, например чрез по-нататъшно образование и обучение и персонализирани кариерни насоки и съвети.

⁽¹⁶⁾ 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 (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105).

- (28) В Регламент (ЕС) 2021/1056 на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹⁷⁾ за създаване на Фонда за справедлив преход се отчита, че преквалификацията и повишаването на квалификацията на работниците и търсещите работа е инструмент, необходим за осигуряване на справедлив и приобщаващ екологичен преход и за смекчаване на неблагоприятните последици на прехода. В Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно гарантирането на справедлив преход към неутралност по отношение на климата ⁽¹⁸⁾ се определят конкретни насоки, които да помогнат на държавите членки да разработят и прилагат пакети от политики за съответните трудови и социални аспекти, включително политики за преквалификация и повишаване на квалификацията. Освен това в Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие ⁽¹⁹⁾ се насърчават политики и програми, които да гарантират, че учащите от всички възрасти придобиват знания и умения, за да се възползват от променящия се пазар на труда, да живеят устойчиво и да предприемат действия за устойчиво бъдеще.
- (29) InvestEU, в своето направление за социални инвестиции и умения, подкрепя търсенето и предлагането на умения, като подобрява набора от умения или използването на уменията на крайните получатели и насърчава пазарите за инвестиции в умения. С InvestEU също така се подкрепят общи инвестиции в образование, обучение и свързани услуги. Освен това чрез схемата за справедлив преход по линия на InvestEU се подкрепят инвестиции, включително инвестициите, насочени към подкрепа за преквалификация и повишаване на квалификацията на работниците в региони с одобрен план за справедлив преход в съответствие с Регламент (ЕС) 2021/1056 и проекти, които са от полза за тези региони, при условие че имат ключово значение за екологичния и цифровия преход на тези територии.
- (30) Специализираният експертен опит, получен чрез Инструмента за техническа подкрепа на Комисията, може да помогне на държавите членки да предприемат реформи, свързани с национални или регионални стратегии за умения, с които временното финансиране от Съюза да доведе до трайни подобрения на наличните възможности за преквалификация и повишаване на квалификацията. Взаимното учене, чието провеждане се улеснява от Комисията, също може да подпомогне процеса.
- (31) Съобщението на Комисията от 3 март 2021 г., озаглавено „Съюз на равенство: стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.“, има за цел да гарантира пълноценното участие на хората с увреждания в обществото на равна основа с останалите в Съюза и трети държави, като подкрепя прилагането на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания. В рамките на предложената стратегия Комисията се ангажира да гарантира, че хората с увреждания могат да участват в обучения и да усвояват нови умения като основно изискване за заетост и независимост.
- (32) На равнището на Съюза необходимите финансови средства за изпълнението на настоящото решение ще бъдат определени в рамките на бюджета на допринасящите програми в съответствие с многогодишните финансови рамки за периода 2014—2020 г. и 2021—2027 г. Без да се засягат правомощията на Европейския парламент и на Съвета като бюджетен орган, целта следва да бъде осигуряването на финансиране за изпълнението на настоящото решение в размер на най-малко 9,3 милиона евро за оперативни разходи. Допълнителна финансова подкрепа за Европейската година на уменията следва да бъде предоставена от съответните програми и инструменти на Съюза в зависимост от наличието на финансиране и в съответствие с приложимите правила. Финансирането на Европейската година на уменията не следва да бъде в ущърб на финансирането на проекти по текущи програми на Съюза и следва да има за цел да осигури дълготрайно наследство от Европейската година на уменията.
- (33) Доколкото целите на настоящото решение не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхвата и последиците на настоящото решение могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз. В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящото решение не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.
- (34) За да се осигури своевременното провеждане на Европейската година на уменията, настоящото решение следва да влезе в сила по спешност в деня след публикуването му в *Официален вестник на Европейския съюз*,

⁽¹⁷⁾ Регламент (ЕС) 2021/1056 на Европейския парламент и на Съвета от 24 юни 2021 г. за създаване на Фонда за справедлив преход (ОВ L 231, 30.6.2021 г., стр. 1).

⁽¹⁸⁾ ОВ C 243, 27.6.2022 г., стр. 35.

⁽¹⁹⁾ ОВ C 243, 27.6.2022 г., стр. 1.

ПРИЕХА НАСТОЯЩОТО РЕШЕНИЕ:

Член 1

Предмет

Периодът от 9 май 2023 г. до 8 май 2024 г. се определя за „Европейска година на уменията“.

Член 2

Цели

В съответствие с принципи № 1, 4 и 5 от Европейския стълб на социалните права, като допринася за постигането на целите, определени в Европейската програма за умения, и водещите цели на Съюза, определени в плана за действие по Европейския стълб на социалните права, общата цел на Европейската година на уменията е по-нататъшно насърчаване на нагласата за преквалификация и повишаване на квалификацията, в съответствие с националната компетентност, право и практика. Чрез по-нататъшно насърчаване на нагласата за преквалификация и повишаване на квалификацията Европейската година на уменията има за цел да повиши конкурентоспособността на предприятията на Съюза, по-специално на малките и средните предприятия (МСП), и да допринесе за създаването на качествени работни места, като реализира пълния потенциал на екологичния и цифровия преход по социално справедлив, приобщаващ и честен начин, като по този начин насърчава равния достъп до развитие на умения и намалява неравенствата и сегрегацията в образованието и обучението, и допринася за непрекъснатото учене и напредване в кариерата, като предоставя на хората възможност за достъп до качествени работни места и за пълноценно участие в икономиката и обществото. По-специално, с дейностите в рамките на Европейската година на уменията се насърчават политиките и инвестициите в областта на уменията, за да се гарантира, че никой не е изоставен в екологичния и цифровия преход и икономическото възстановяване, и по-специално да се преодолее недостигът на работна сила чрез намаляване на разликите и несъответствията между уменията и изискванията на пазара на труда за разполагащи с възможности работна сила и общество, които да са в състояние да се възползват от възможностите на екологичния и цифровия преход, чрез:

- 1) насърчаване на по-големи, по-ефективни и приобщаващи инвестиции на всички равнища, *inter alia*, от публични и частни работодатели, по-специално от МСП, във всички форми на преквалификация и повишаване на квалификацията, образование и обучение, за да се оползотвори пълният потенциал на настоящата и бъдещата работна сила в Съюза, включително да бъдат подкрепени хората при управлението на прехода от една работа към друга, активният живот на възрастните хора и извличането на полза от новите възможности, осигурени от продължаващия икономически преход;
- 2) повишаване на съответствието и предоставянето на умения чрез тясно сътрудничество и насърчаване на сътрудничеството между социалните партньори на междусекторно и секторно равнище, публичните и частните служби по заетостта, предприятията, субектите на гражданското общество, доставчиците на социални услуги с нестопанска цел и доставчиците на образование и обучение, както и чрез разработване на съвместни подходи с всички структури на управление на равнището на Съюза, на национално, регионално и местно равнище, и чрез улесняване на признаването на уменията и квалификациите;
- 3) осигуряване на съответствие между стремежите, потребностите и уменията на хората, включително уменията, придобити по време на мобилност, с потребностите и възможностите на пазара на труда, по-специално с тези, които се предлагат от екологичния и цифровия преход, нововъзникващите и основните сектори, нуждаещи се от възстановяване от пандемията от COVID-19, като специално внимание се обръща на интеграцията на повече хора на пазара на труда, по-специално на жени и млади хора, особено тези, които са незаети с работа, учене или обучение (NEET), нискоквалифицираните лица, по-възрастните работници, хората с увреждания, хората в неравностойно положение и от различни среди, хората, живеещи в отдалечени райони и в най-отдалечените региони, както и разселените лица от Украйна;
- 4) привличане на хора от трети държави с уменията, необходими в държавите членки, чрез насърчаване на възможностите за учене, включително, когато е необходимо, езиково образование и обучение, развитие на умения и мобилност и чрез улесняване на признаването на квалификациите.

Член 3

Видове мерки

1. Видовете мерки, които трябва да се предприемат за постигане на целите, определени в член 2, включват дейности на равнището на Съюза и се основават на съществуващите възможности на национално, регионално или местно равнище, когато е целесъобразно, в сътрудничество с трети държави, като например:

- а) виртуални и присъствени конференции, дискусии във форуми и допълнителни събития за насърчаване на дебата относно ролята и приноса на политиките в областта на уменията за постигане на конкурентен и устойчив икономически растеж с оглед на демографските промени, екологичния и цифровия преход, като по този начин се подкрепя активно и ангажирано гражданско общество и се мобилизират съответните заинтересовани страни, за да се гарантира, че достъпът до възможности за образование, обучение и възможности за учене е действителна възможност на място;
- б) работни групи, технически срещи и други събития за насърчаване на дискусии и взаимно обучение относно действията и подходите, които публичните, частните и заинтересованите страни от третия сектор могат да предприемат, включително подготовката, публикуването и разпространението на добри практики, насоки и други придружаващи документи, изготвени в резултат на тези събития;
- в) инициативи, насочени, *inter alia*, към физически лица, работодатели, по-специално МСП, търговски и промишлени камари, социалните партньори, публични органи, доставчици на образование и обучение с цел насърчаване на предоставянето, финансирането и използването на възможности за преквалификация и повишаване на квалификацията и за максимално увеличаване на ползите и потенциала на квалифицирана работна сила;
- г) всеобхватни информационни кампании, комуникационни кампании и кампании за повишаване на осведомеността относно инициативи на Съюза за преквалификация и повишаване на квалификацията, непрекъснато обучение, насърчаване на изпълнението и реализирането на такива инициативи на място, както и възприемането им от потенциални бенефициери;
- д) засилване на диалога със социалните партньори и съществуващите групи и мрежи от заинтересовани страни, включително чрез установени онлайн платформи на национално, регионално и местно равнище, и осигуряване на възможности за участие на заинтересованите страни, свързани с Европейската година на уменията;
- е) насърчаване на разработването на национални, секторни и специфични за дружествата стратегии и обучение в областта на уменията, включително чрез социален диалог и участието на социалните партньори;
- ж) прилагане и, ако е необходимо, разработване на допълнителни инструменти за проучване на уменията, като същевременно се насърчава и разпространява тяхното приложение при набелязването на настоящи и бъдещи потребности от умения, свързани по-специално с екологичния и цифровия преход, основните сектори, нуждаещи се от възстановяване след пандемията от COVID-19, енергийната криза и въздействието на агресивната война на Русия срещу Украйна;
- з) насърчаване и продължаване на прилагането на средства и инструменти за по-голяма прозрачност на квалификациите, включително квалификации, получавани извън Съюза, и за валидиране на неформалното и информалното учене;
- и) насърчаване на програми, възможности за финансиране, проекти, действия и мрежи, които са от значение за публични, частни и неправителствени заинтересовани страни, участващи в разработването, разпространението и реализирането на възможности за преквалификация и повишаване на квалификацията, учене и ПОО.

2. Комисията може да набележи други дейности, които биха могли да допринесат за постигането на целите, определени в член 2, и да позволи Европейската година на уменията да бъде посочвана при популяризирането на тези дейности, доколкото те допринасят за постигането на тези цели. Други институции на Съюза и държавите членки могат също да набележат други подобни дейности и да ги предлагат на Комисията.

Член 4

Координация на национално равнище

Държавите членки отговарят за организацията на участието в Европейската година на уменията на национално и регионално равнище. За тази цел всяка държава членка определя национален координатор или координиращ орган, в съответствие с националните обстоятелства и практики, който е компетентен в областта на трудовите политики и умения. Националният координатор или координиращият орган е звеното за контакт за сътрудничество на равнището на Съюза и координира по цялостен начин дейностите в рамките на Европейската година на уменията в съответната държава членка, като осигурява възможност за участието на съответните заинтересовани лица.

Член 5

Координация на равнището на Съюза

1. При координирането на Европейската година на уменията на равнището на Съюза се следва хоризонтален подход с цел постигане на полезни взаимодействия между различните програми и инициативи на Съюза в областта на уменията.
2. Комисията разчита на експертния опит и съдействието на съответните агенции на Съюза при провеждането на Европейската година на уменията, по-специално Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, Европейския център за развитие на професионалното обучение, Европейския орган по труда, Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, Европейската фондация за обучение и Агенцията на Европейския съюз за киберсигурност.
3. Комисията свиква срещи на националните координатори или представители на координиращите органи за координиране на дейностите, посочени в член 3. Тези срещи служат също така за обмен на информация относно провеждането на Европейската година на уменията на равнището на Съюза и на национално равнище. Представители на Европейския парламент и на съответните агенции на Съюза могат да участват в тези срещи като наблюдатели.
4. Комисията работи в тясно сътрудничество със социалните партньори, гражданското общество, доставчиците на образование и обучение, органите на пазара на труда, учащите се и представителите на организации или органи в областта на уменията, образованието, обучението и непрекъснатото обучение, за да съдействат за провеждането на Европейската година на уменията на равнището на Съюза.

Член 6

Сътрудничество на международно равнище

За целите на Европейската година на уменията Комисията си сътрудничи, когато е необходимо, с трети държави и компетентни международни организации, по-специално с Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, Организацията за образование, наука и култура на ООН и Международната организация на труда, както и с други международни заинтересовани страни, като същевременно осигурява видимост на участието на Съюза.

Член 7

Мониторинг и оценка

До 31 май 2025 г. Комисията представя на Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите доклад относно изпълнението, резултатите и цялостната оценка на инициативите, предвидени в настоящото решение и прилагани в държавите членки и в Съюза като цяло. Този доклад включва идеи за по-нататъшни общи усилия в областта на уменията, за да се създаде дълготрайно наследство от Европейската година на уменията.

Член 8

Влизане в сила

Настоящото решение влиза в сила в деня след публикуването му в Официален вестник на Европейския съюз.

Съставено в Страсбург на 10 май 2023 година.

За Европейския парламент
Председател
R. METSOLA

За Съвета
Председател
J. ROSWALL
